

2026 : 21 ans après la loi handicap, l'enseignement agricole doit accélérer

ACTUS MILITANTES



Vingt-et-un ans après la loi du 11 février 2005, l'enseignement agricole reste en retrait sur l'emploi des personnes en situation de handicap, malgré un fort potentiel en effectifs. L'UNSA demande l'ouverture de la négociation d'un accord collectif pour la période 2026-2029 afin de porter des propositions concrètes pour des évolutions en matière d'inclusion.

Un taux d'emploi encore insuffisant au regard du potentiel en effectifs

Le 11 février 2005, la France adoptait une loi essentielle pour l'égalité des droits, la non-discrimination et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Pour l'année 2024 l'enseignement agricole technique affiche globalement le taux d'emploi direct le plus bas du ministère de l'Agriculture (4,36% pour le programme 143), alors même que les agents y sont particulièrement nombreux et que le potentiel de recrutement et de maintien dans l'emploi est important.

Ce décalage entre le volume d'agents et le faible niveau d'emploi direct interroge la capacité de notre ministère à mobiliser pleinement tous les leviers prévus par la loi. Si les effectifs de personnels en situation de handicap progressent, cette situation met en lumière un décalage persistant entre une politique d'inclusion ambitieuse pour les apprenants et une prise en compte

Vigilance pour les agents

L'inclusion ne peut **se résumer à un taux d'emploi** ou à quelques dispositifs emblématiques. Elle suppose une politique globale : maintien dans l'emploi, aménagements de poste adaptés, accompagnement au quotidien et accès effectif aux droits. Or, les personnels restent trop souvent à la marge de cette dynamique alors même que la politique inclusive est particulièrement développée pour les apprenants de l'enseignement agricole.

Des dispositifs encore non transposés ou sous-utilisés

Même lorsque des possibilités existent dans les textes, le ministère peine à s'en saisir et à les mettre en œuvre de manière effective dans l'enseignement agricole. Deux exemples sont particulièrement révélateurs : les aménagements de poste des enseignants et le télétravail pour les personnels administratifs et techniques.

Les aménagements de poste des enseignants : une attente qui se prolonge

Depuis 2015, les articles R. 911-12 à R. 911-18 du code de l'éducation prévoient des allègements de service pour les enseignants en situation de handicap. Pourtant, ces dispositions ne sont toujours pas transposées pour l'enseignement agricole.

Concrètement, des personnels en difficultés, ballottés entre le SRH et la DGER, sans aménagements concrets. Face à des collègues en souffrance et à l'absence de réelle volonté d'avancer sur ce sujet, le SEA-UNSA a accompagné les personnels devant la justice pour faire reconnaître leurs droits. Ce n'est qu'au terme de cette démarche qu'un engagement a été pris pour étudier enfin la transposition du code de l'éducation. Quelle perte de temps et quelle énergie pour une mesure qui aurait pu être mise en œuvre depuis déjà dix ans.

Cette situation fragilise la confiance et alourdit des parcours déjà marqués par le le handicap.??

Le télétravail : un outil d'inclusion à sécuriser

Le télétravail est un levier important pour l'attractivité des métiers et de qualité de vie au travail.

En effet ses principaux atouts sont la réduction de la fatigue et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pourtant, de nombreux postes administratifs et techniques continuent d'être publiés comme « non télétravaillables » sans justification, alors que le SEA-UNSA rappelle depuis plusieurs années qu'il s'agit d'une modalité d'organisation qui doit être un choix organisé, pas une exception ponctuelle.?

Le télétravail est un outil parmi d'autres, pas une stratégie à lui seul. Il peut constituer un appui réel de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi. Mais lorsqu'un outil existe sans être mobilisé, il ajoute une difficulté supplémentaire pour les agents qui pourraient en bénéficier.

Pour un accord collectif ambitieux 2026-2029

Face à ces constats, l'UNSA ne se contente pas d'alerter : elle porte des propositions structurantes. Aujourd'hui seul syndicat à demander explicitement l'ouverture d'une négociation d'un accord collectif pour la période 2026-2029, afin d'engager durablement l'administration sur des objectifs et des moyens partagés.

L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit pas à pas, à partir des réalités de terrain et du dialogue social. Pour le SEA-UNSA, l'objectif est clair : faire évoluer la politique d'inclusion pour les personnels avec des engagements importants pris à chaque étape de leur parcours professionnel.

