



Plan triennal Handi-Cap et inclusion 2020-2022

**Associé au projet de convention
avec le Fonds d'Insertion des Personnes
Handicapées dans la Fonction Publique
(FIPHFP)**

7

**Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !**



Introduction

Depuis près de 10 ans, le ministère chargé de l'agriculture s'engage en faveur du recrutement, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les 3 conventions précédentes conclues entre le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ont porté sur les périodes 2011-2013, 2014-2016 et 2017-2019. Le travail réalisé a permis d'augmenter le nombre des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) au sein de ses services.

Ce plan triennal handicap et inclusion 2020-2022 fixe le cadre et les objectifs de la poursuite de la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap. Il concerne les personnes qui seront nouvellement recrutées au ministère durant ces trois années et celles déjà en poste.

Ce plan est associé à un projet de conventionnement d'objectifs et de moyens financiers avec le FIPHFP.

4 axes ont été identifiés pour conduire le plan à venir :

1. Engager la communauté de travail au niveau central et dans les services déconcentrés à intégrer les enjeux de la politique du handicap ;
2. Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole ;
3. Renforcer la politique de recrutement d'agents en situation de handicap ;
4. Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences.

Ces 4 axes s'inscrivent dans le contexte de labellisation en cours du ministère au titre des labels AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ».

Avec le Plan Handicap 2020-2022, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation souhaite renforcer sa politique menée en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap, valoriser les compétences des agents ainsi que leur parcours professionnel, tout en assurant une continuité des actions engagées depuis 2011.

Pour répondre au programme d'action de ce plan triennal Handi-Cap 2020-2022, le ministère souhaite reconduire le mode de fonctionnement par convention avec le FIPHFP.

Le projet de plan triennal Handi-Cap et inclusion a fait l'objet d'une présentation et d'échanges dans les instances de dialogue social du MAA :

- lors du groupe de travail « suivi des plans pluriannuels en faveur de l'emploi et de l'insertion des agents en situation de handicap ou d'inaptitude » des 21 mai, 7 octobre 2019 et 28 janvier 2020 ;
- lors des CHSCT Ministériels du 12 novembre 2019 et du 4 mars 2020.

Ce plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022 associé au projet de convention avec le FIPHFP a fait l'objet d'une présentation au comité national du FIPHFP du 5 mars 2020.

Table des matières

Introduction.....	2
I. Préambule.....	6
1. Etat des lieux des effectifs	6
1.1. La situation des effectifs du MAA dont les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	6
1.2. Les effectifs BOE au 1 ^{er} janvier 2018 (déclaration annuelle FIPHFP 2019)	6
2. Le périmètre des agents pouvant bénéficier des aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap	9
3. Bilan financier :	10
4. Répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP	10
II. Les actions à engager sur la période 2020-2022 suivant les 4 axes du plan Handi-Cap et inclusion.....	12
Axe 1 : Engager la communauté de travail au niveau central et dans les services déconcentrés à intégrer les enjeux de la politique du handicap.....	13
1. La gouvernance au service du handicap au MAA	13
1.1. Les acteurs mobilisés.....	13
1.2. Les réseaux mobilisés	13
Le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS).....	13
Réseau de correspondants handicap régionaux	14
Réseau des ambassadeurs du handicap	14
2. Les organes de gouvernance	15
Groupe de travail de suivi de la convention.....	15
3. L'expérimentation puis la pérennisation de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de l'alimentation	15
3.1. Expérimentation :.....	15
3.2. La pérennisation de la cellule de signalement :	15
3.3. Focus concernant les signalements sur le handicap.....	16
4. Les acteurs formés	16
4.1. La formation des managers.....	16
4.2. La formation des chefs d'établissements.....	16
4.3. La formation des correspondants handicap régionaux	16
4.4. La formation/information des correspondants handicap de l'enseignement supérieur	17
4.5. La formation des conseillers et assistants de prévention	17
4.6. La formation des instances en charge de la prévention	17
5. Le suivi financier et budgétaire de la convention MAA/FIPHFP.	17
5.1. Le suivi financier au cours de l'année.....	17
5.2. Un comité de pilotage recentré sur les recrutements	17
6. Une communication sur le handicap engagée depuis 2017	18
6.1. Le site internet dédié au handicap	18

6.2.	Une campagne de communication pour faire évoluer les idées reçues	18
6.3.	Réalisation d'un kit de communication avec des supports de communication diffusés et mis à disposition.....	19
6.4.	La réalisation de nouveaux témoignages d'agents du ministère	20
Axe 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole		20
1.	Accompagner le retour à l'emploi.....	20
2.	Les aides techniques	20
3.	Les aides humaines d'accompagnement	20
4.	Le dispositif d'identification des personnes ayant besoin d'un aménagement de poste repose sur plusieurs acteurs.....	21
5.	Les études de postes (Cap-emploi - SAMETH)	21
6.	Le télétravail	21
7.	Maîtrise des dépenses de transport domicile-travail au MAA.....	21
8.	L'accessibilité physique et numérique au MAA	22
8.1.	L'accessibilité au bâti.....	22
8.2.	L'accessibilité numérique au MAA	22
Axe 3 : Renforcer la politique de recrutements d'agents en situation de handicap.....		23
1.	Les recrutements par la voie contractuelle	23
2.	La traçabilité des choix opérés lors des recrutements locaux – Demande des auditeurs	24
3.	Une gouvernance rénovée et une sensibilisation accrue des services aux problématiques du handicap	25
4.	Des recrutements supplémentaires à diversifier	25
5.	De nouveaux leviers	25
5.1.	Encourager l'apprentissage	25
5.2.	Favoriser le recours au service civique.....	26
6.	Poursuivre les partenariats avec les entreprises du secteur protégé	27
7.	les journées DuoDays	27
Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences		28
1.	Développer les compétences tout au long de la vie :	28
2.	Favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement	28
3.	Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH	28
	Le « self-service » de renoirH prend la suite du « portail agent »	28
	Tableau des indicateurs relatifs au suivi du plan triennal	29
Les Annexes.....		30
	Annexe n°1 FIPHFP: fiche identification du MAA	30
	Annexe n°2 FIPHFP : les indicateurs suivis par le MAA à la demande du FIPHFP	35
	Annexe n°3 : Tableau des indicateurs du GT suivi plan « Handi-Cap et Inclusion ».....	36
	Annexe n°4 : glossaire des sigles	38

Annexe n°5 : agents éligibles.....	39
Annexe n°6 : organigramme SRH	40
Annexe n°7 : Lettre de mission des ambassadeurs et compétences.	41
Annexe n°8 : Le DuoDay au MAA, c'était comment ?	44

I. Préambule

1. Etat des lieux des effectifs

1.1. La situation des effectifs du MAA dont les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation comprend 30 636 agents dont 18 680 dans l'enseignement agricole technique et supérieur.

Les grandes missions du ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont :

- Le développement durable des filières agricoles, alimentaires et forestières et des territoires ruraux ;
- La qualité et la sécurité de l'alimentation ; la santé animale et végétale ;
- L'enseignement et la recherche agricoles ;
- La politique en matière de pêches maritimes, de produits de la mer et d'aquaculture marine et continentale.

Les agents du MAA qui participent à ces missions sont répartis sur l'ensemble du territoire français. La moitié d'entre eux exerce dans le secteur de l'enseignement agricole, technique ou supérieur, public ou privé sous contrat. L'administration centrale du ministère regroupe 2000 agents postés à Paris et 400 à Toulouse. Les autres agents sont localisés dans les services déconcentrés (SD) répartis sur le territoire français.

Les résultats de la déclaration annuelle 2019 relative au décompte des agents en situation de handicap et assimilés (liste des différentes catégories en annexe 5) font état d'un taux légal d'emploi de **5,22%** avec **1566 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**.

Le taux d'emploi légal a progressé de 0.4 point par rapport à la déclaration FIPHFP de 2016, dernière année du précédent plan Handi-Cap du ministère et le nombre de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi a progressé de 61 agents.

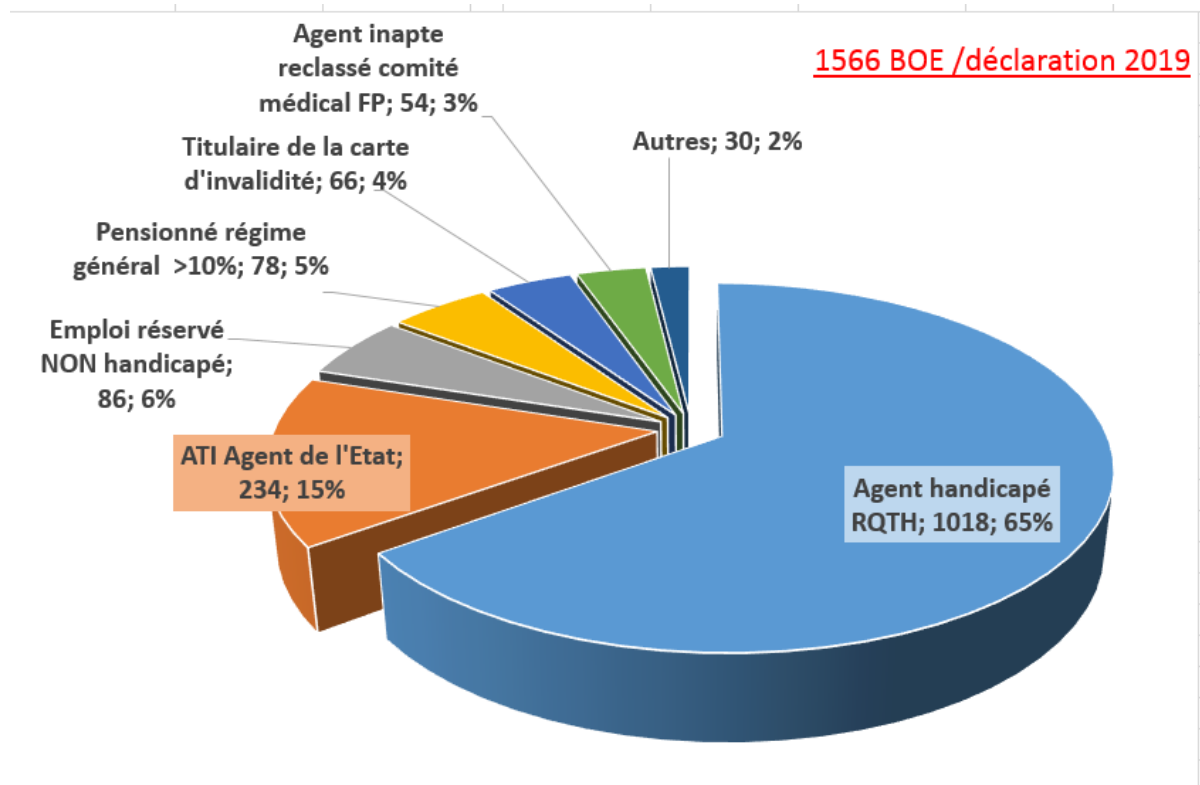
La cible à atteindre est toujours le taux d'emploi légal de 6% d'agents BOE.

1.2. Les effectifs BOE au 1^{er} janvier 2018 (déclaration annuelle FIPHFP 2019)

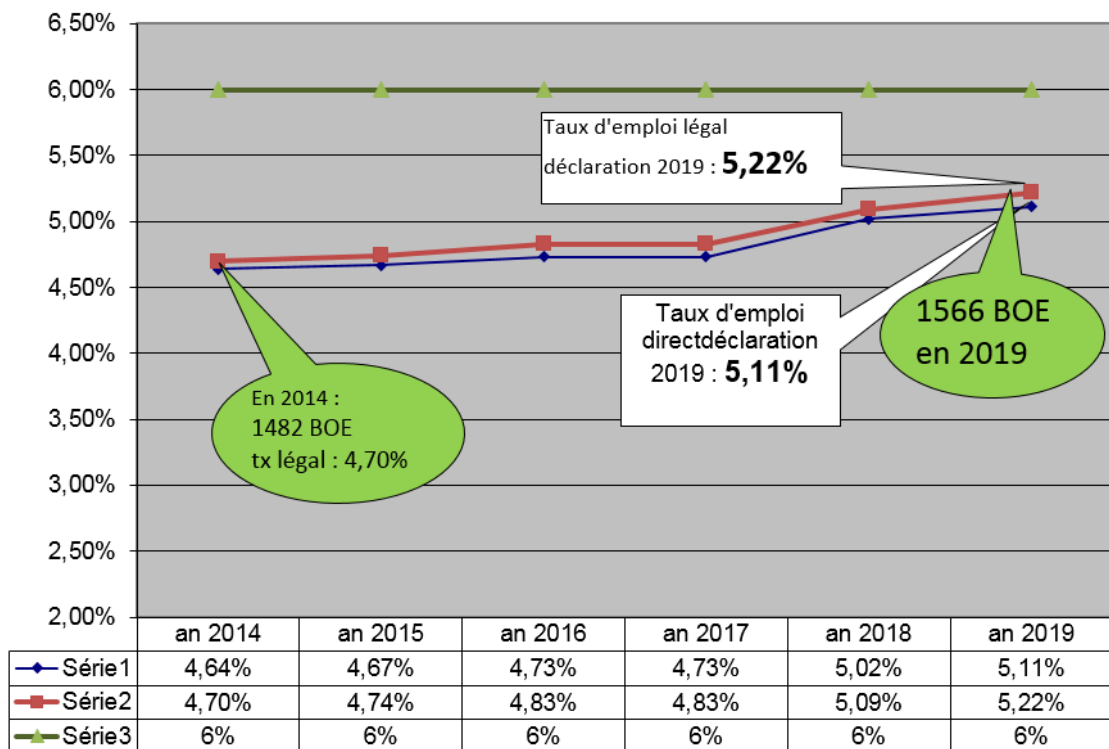
Le tableau ci-dessous présente la répartition genrée et par catégorie des agents BOE du MAA

Enquête 2019 effectif au 1/1/2018										
Catégorie et genre	cat A	cat A	Total A	cat B	cat B	Total B	cat C	cat C	Total C	Total général
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		A,B et C
Agent handicapé RQTH	178	216	394	138	212	350	72	202	274	1018
Agent inapte reclassé comité médical FP	4	3	7	10	24	34	6	7	13	54
Allocataire adulte handicapé	4	2	6	2	1	3	2	2	4	13
Ancien militaire pensionné	4		4	4	1	5			0	9
ATI Agent de l'Etat	51	34	85	78	38	116	7	26	33	234
Emploi réservé NON handicapé	5		5	45	11	56	11	14	25	86
Incapacité d'au moins 2/3	2	3	5	1	1	2		1	1	8
Pensionné régime général >10%	27	17	44	18	9	27	2	5	7	78
Titulaire de la carte d'invalidité	18	8	26	10	11	21	6	13	19	66
Total	293	283	576	306	308	614	106	270	376	1566

Répartition des BOE par reconnaissance administrative pour 2019



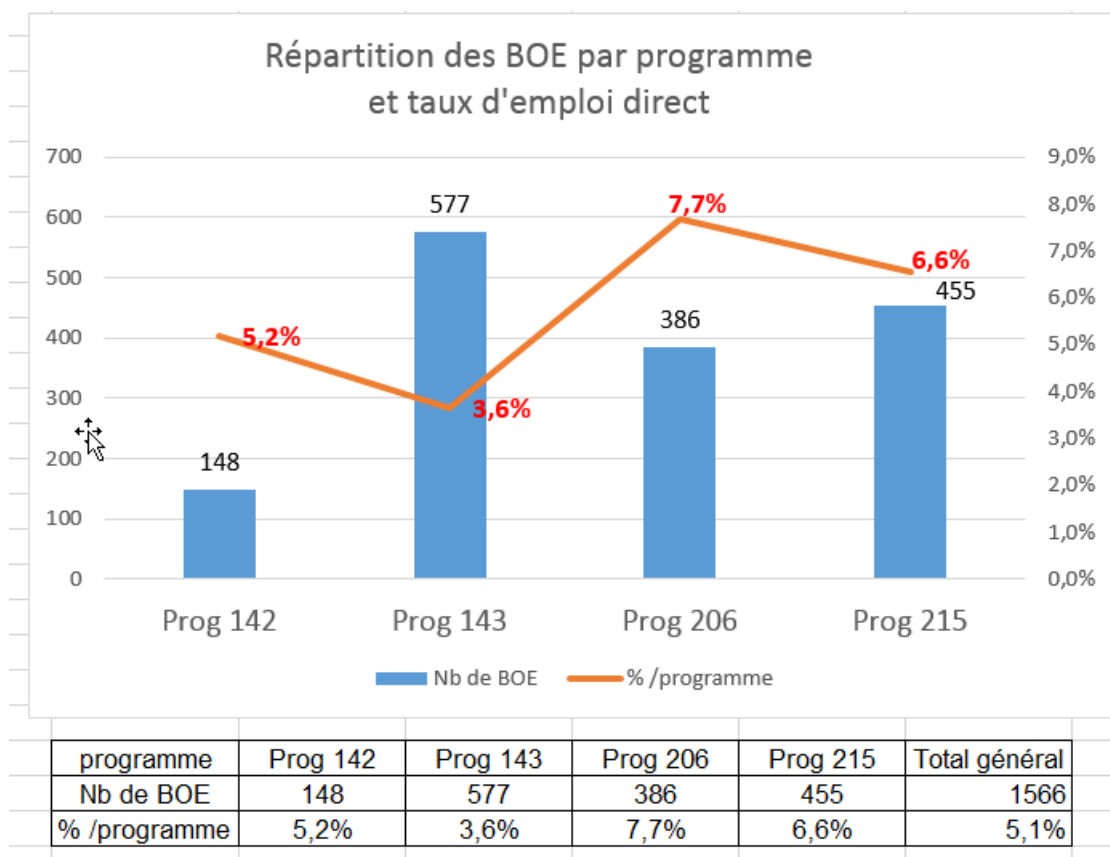
Le graphique ci-dessous illustre la progression du taux d'emploi direct et du taux légal du ministère chargé de l'agriculture depuis 2014



Le pourcentage d'emploi direct de personnes en situation de handicap est de **5.11%** (déclaration FIPHFP 2019) mais ce taux varie du simple au double suivant les secteurs d'activités.

Les programmes¹ 206, 215 et 142 sont respectivement de **7,7%, 6,6% et 5.2%**.

En revanche, l'écart avec l'objectif des 6% est important pour le programme 143 de l'enseignement technique agricole public et privé sous contrat dont le taux direct est de **3.6%**.



Le MAA rencontre des difficultés analogues à celles du Ministère de l'éducation nationale, à savoir :

- Un niveau scolaire élevé qui limite les possibilités de recrutement. L'enseignement est un métier éprouvant dont l'attractivité s'érode. Contrairement à un agent intégré dans une équipe au sein de laquelle il est possible de répartir les tâches suivant les possibilités de chacun, l'enseignant doit assurer l'intégralité des missions, le plus souvent sans délégation possible en situation « face à face élèves », sauf lorsqu'il peut bénéficier d'un auxiliaire de vie professionnelle.
- Une réticence des personnels enseignants à déclarer leur handicap face au regard des apprenants et des parents.

¹ Quatre programmes concernés au MAA :

programme 206 : sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ;
 programme 215 : conduite et pilotage des politiques de l'agriculture ;
 programme 142 : enseignement supérieur et recherches agricoles ;
 programme 143 : enseignement technique agricole.

2. Le périmètre des agents pouvant bénéficier des aides techniques et humaines au titre de la compensation du handicap

Les bénéficiaires des aides :

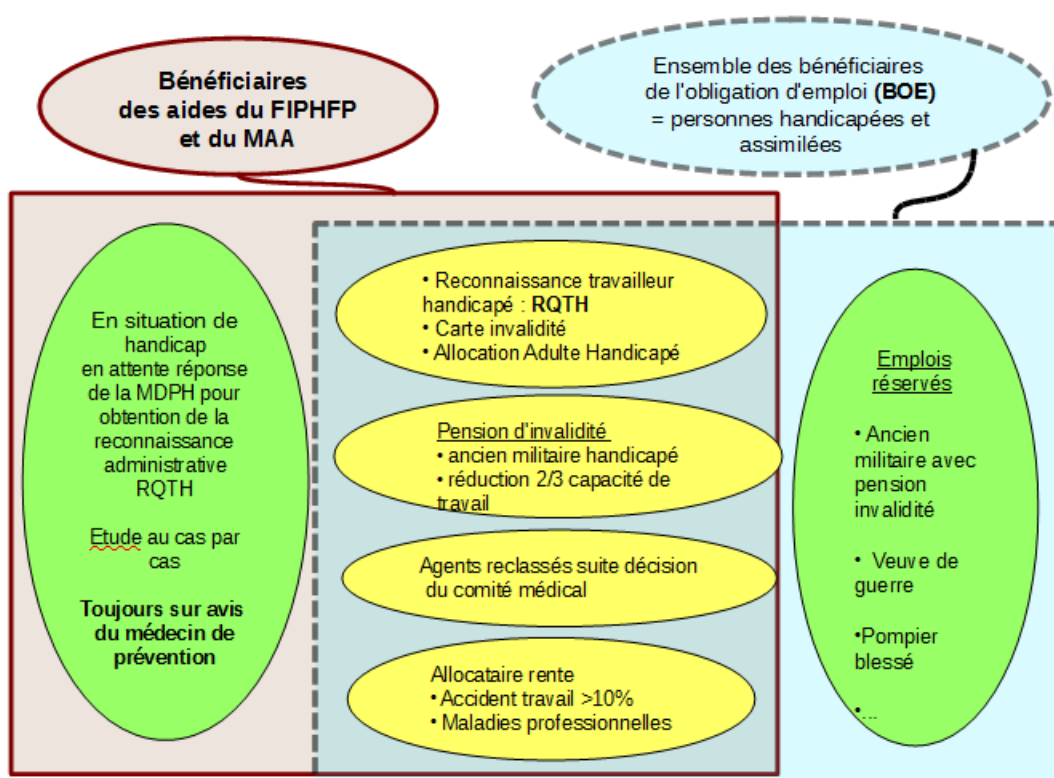
Seuls les agents en situation de handicap sont concernés par le dispositif des aides techniques et humaines. 70% des agents BOE possèdent une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou d'une carte d'invalidité. Le MAA encourage, dans leur intérêt, les agents en situation de handicap à obtenir une RQTH. Outre que cette reconnaissance administrative permet à la structure de ne pas devoir prendre en charge les éventuels coût d'aménagements du poste de travail (imputation sur le budget du pôle handicap du BASS) elle facilite également la bienveillance du collectif de travail lorsque dans certaines situations, les agents en situation de handicap rencontrent des difficultés dans la réalisation de tâches particulières, notamment lorsque **le handicap est invisible**.

Le MAA met l'accent sur le caractère non obligatoire de la transmission de cette RQTH à l'administration, il s'agit d'une démarche volontaire de la part des agents en situation de handicap.

Pour mémoire, la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

La démarche de reconnaissance d'une situation de handicap peut être engagée par les agents sans que les services du MAA en soient nécessairement avertis.

Schéma des bénéficiaires des aides de compensation du handicap par catégorie de BOE



3. Bilan financier :

La précédente convention d'un montant de **1,2 million d'euros** sur 3 ans du FIPHFP a permis de répondre favorablement à la totalité des demandes qui portaient sur la compensation d'un handicap. Ces bons résultats, régulièrement relayés par les instances du MAA, favorisent l'expression de besoins nouveaux et dès lors le maintien dans l'emploi de plus en plus d'agents en situation de handicap.

L'appréhension des agents à faire reconnaître leur situation de handicap diminue ce qui favorise la mise en place des moyens de compensation qui leur permettent de travailler dans de meilleures conditions.

4. Répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP

Compte tenu des difficultés de financement que rencontre le FIPHFP, le MAA limite sa demande de participation du FIPHFP à hauteur de **1 million d'euros**, soit les 2/3 des dépenses totales envisagées sur le triennal 2020-2022 dont le montant est évalué à 1 650 700 euros.

Les dépenses (bilan provisoire de la convention 2017-2019 comparé au projet de convention 2020-2022) sont présentées suivant les 6 axes identifiés par le FIPHFP dans le tableau ci-dessous :

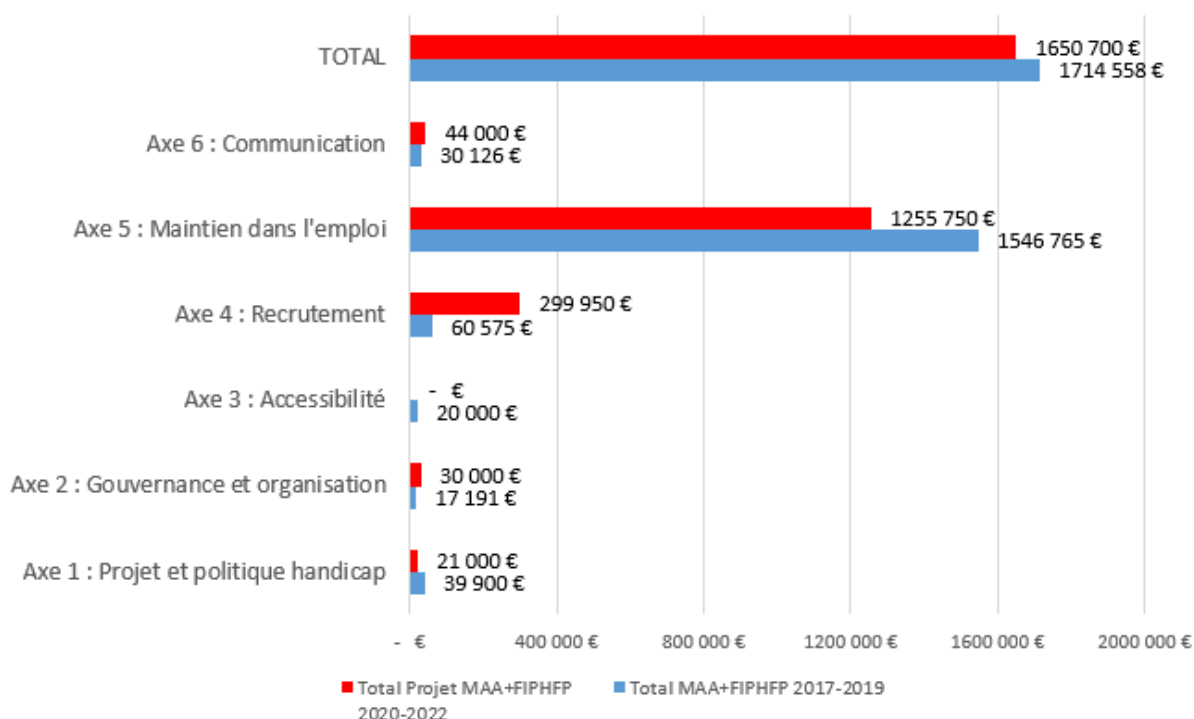
Axes conventions	Total MAA+FIPHFP 2017-2019	Total Projet MAA+FIPHFP 2020-2022
Axe 1 : Projet et politique handicap	39 900 €	21 000 €
Axe 2 : Gouvernance et organisation	17 191 €	30 000 €
Axe 3 : Accessibilité	20 000 €	- €
Axe 4 : Recrutement	60 575 €	299 950 €
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	1 546 765 €	1 255 750 €
Axe 6 : Communication	30 126 €	44 000 €
TOTAL	1 714 558 €	1 650 700 €

Il est à noter :

- Une diminution de 64 000 euros entre le montant total de la convention 2017-2019 et le projet de convention 2020-2022. Cette réduction porte sur les dépenses d'interprétariat en langue des signes qui ont été de 200 000 euros pour 2 techniciens en formation. Au stade des prévisions, ce type de dépenses n'est pas à reconduire d'une manière automatique.
- Une modification de la clef de répartition des dépenses entre l'axe 4 « recrutement » et l'axe 5 « maintien dans l'emploi ».

Compte tenu de ces éléments, les prévisions d'engagements des axes 4 et 5 progressent de 155 000 euros, passant de 1 407 000 euros (en prenant en compte la non-reconduction des 200 000 euros de traduction - convention 2017-2019) à 1 555 000 euros (convention 2020-2022).

Bilan provisoire convention 2017-2019
Prévisions de dépenses convention 2020-2022



Le nombre des dossiers traités annuellement par le pôle handicap est depuis plusieurs années en constante augmentation, ce qui représente environ 500 dossiers par an.

La répartition des dépenses entre le MAA et le FIPHFP a, quant à elle, sensiblement évolué au cours des conventions successives depuis 2011. La participation financière du FIPHFP poursuit une tendance à la baisse, tandis qu'en contrepartie, la participation financière du MAA continue d'augmenter, et ce, afin de garantir un niveau d'aides constant au titre du handicap et affirmer toujours plus son engagement dans une politique ambitieuse dans ce domaine.

Ainsi, au titre de la convention 2020-2022, la participation du MAA est en augmentation de 30 % par rapport au plan précédent, passant de 514 000€ à plus de 650 000 € sur 3 ans, tandis que celle du FIPHFP est en baisse de près de 17 %, passant de 1 200 000 € à près de 1 000 000 € sur 3 ans.

Evolution depuis 2011 de la répartition du montant des dépenses réalisées au titre de la compensation du handicap des agents du ministère chargé de l'agriculture entre le MAA/FIPHFP

<i>Evolution des contributions financières du MAA et du FIPHFP depuis mai 2011</i>	Convention 18 mois mai 2011-déc 2013	Convention 3ans 2014-2016	Convention 3ans 2017-2019	Convention 3ans 2020-2022
Montant dépenses FIPHFP sur la durée de la convention	873 000 €	1 600 000 €	1 200 000 €	995 750 €
Montant dépenses MAA sur la durée convention	107 000 €	528 000 €	514 557 €	654 950 €
<i>Evolution des contributions financières du MAA et du FIPHFP depuis mai 2011</i>	Convention 18 mois mai 2011-déc 2013	Convention 3ans 2014-2016	Convention 3ans 2017-2019	Convention 3ans 2020-2022
Montant annuel moyen financé par le FIPHFP	523 800 €	533 333 €	400 000 €	331 917 €
Montant annuel moyen financé par le MAA	35 667 €	176 000 €	171 519 €	218 317 €
% participation du Ministère/FIPHFP	12%	33%	43%	66%

Cette situation s'explique :

- d'une part, par le fait que le conventionnement est perçue par le FIPHFP comme un plan d'action global d'insertion et de maintien dans l'emploi sur lequel le FIPHFP intervient en appui de l'employeur mais pas à sa place,
- d'autre part, que les ressources financières du FIPHFP au niveau national sont en baisse. En effet, l'une des principales missions du FIPHFP consiste à faire progresser le taux d'emploi des employeurs publics des 3 fonctions publiques mais paradoxalement, l'atteinte de cet objectif diminue les recettes du FIPHFP puisque la contribution moyenne des employeurs n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6% diminue dans les mêmes proportions. Ainsi, depuis 2015, les recettes du FIPHFP sont inférieures aux montants des aides qu'ils accordent aux employeurs publics.

II. Les actions à engager sur la période 2020-2022 suivant les 4 axes du plan Handi-Cap et inclusion

Les 4 axes identifiés pour conduire le plan d'action prennent en considération les attendus de l'audit AFNOR concernant les labels égalité et diversité :

Le ministère s'est engagé depuis décembre 2017 dans une démarche de double labellisation égalité/diversité afin d'amplifier de manière pérenne la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle de tous ses personnels. L'évaluation des actions en lien **avec le handicap** a été abordée dans le volet « diversité », les premières conclusions présentées par les auditeurs de l'AFNOR au terme de l'audit réalisé du 18 au 25 novembre 2019 sont les suivantes.

Ont été jugées comme performantes :

- la communication interne sur la diversité et la lutte contre les discriminations qui bénéficie d'une diffusion sur des supports multiples et est relayée à tous les niveaux structurels et organisationnels ;
- la gouvernance et les actions menées dans la mise en œuvre de la cellule d'écoute ;
- l'engagement formalisé à tous les niveaux de gouvernance ;
- la création d'un réseau des référents égalité/diversité ;
- l'association des représentants du personnel dans la démarche.

D'autres actions pourraient, selon les auditeurs de l'AFNOR, être améliorées :

- un rapprochement entre les démarches égalité et diversité et les actions handicap au niveau central et des services déconcentrés permettrait d'optimiser les moyens et de compiler les actions dans une approche intégrée ;
- un rapprochement des réseaux « ambassadeurs handicap et compétences » et « référents égalité et diversité » ;
- la réduction de l'écart entre les objectifs fixés en matière de recrutements annuel de personnes en situation de handicap et le nombre des recrutements effectifs ;
- la traçabilité des choix opérés lors des recrutements locaux.

Axe 1 : Engager la communauté de travail au niveau central et dans les services déconcentrés à intégrer les enjeux de la politique du handicap

1. La gouvernance au service du handicap au MAA

1.1. Les acteurs mobilisés

La mise en œuvre de la politique du MAA en matière d'intégration des agents en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail, est confiée au pôle handicap du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) lui-même situé au sein du service des ressources humaines (SRH) au secrétariat général². L'effectif du pôle handicap est constitué du correspondant handicap ministériel et de deux gestionnaires soit 2.5 ETP. Le traitement de l'intégralité des dossiers individuels ou collectifs relatifs aux aides techniques ou humaines pour les personnels³ en situation de handicap est centralisée par le pôle handicap. Il instruit la recevabilité des demandes, décide des montants qui peuvent être accordés et en informe les services. Cette centralisation de l'étude des 500 dossiers par an favorise l'égalité de traitement des agents même si chaque situation reste unique.

La politique handicap est relayée, en région, par les secrétaires généraux des Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) qui ont été désignés correspondants handicap régionaux (CHR). L'information des suites données par le pôle handicap, à chaque dossier, est communiquée aux correspondants handicap régionaux concernés.

Au niveau local, les agents en situation de handicap souhaitant bénéficier d'une mesure compensatrice et/ou d'une adaptation de poste, doivent s'adresser à leur hiérarchie ou au service des ressources humaines de proximité.

La protection de la santé et de la sécurité des agents est placée sous la responsabilité du chef d'établissement ou du service. Au MAA, pour mener à bien cette mission, il est possible de mobiliser un ou plusieurs acteurs de proximité y compris pour un besoin lié au handicap tels que :

- le médecin de prévention ;
- l'assistant(e) des services sociaux (ASS) ;
- les assistants et conseillers de prévention ;
- les membres du CHSCT ou de la CoHS ;
- l'inspecteur en santé sécurité du travail (ISST) ;
- l'inspecteur général d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) ;
- les correspondants handicap régionaux (CHR) ;
- les ambassadeurs handicap et compétences.

1.2. Les réseaux mobilisés

Le Réseau d'Appui aux Personnes et aux Structures (RAPS)

Le RAPS est une structure du secrétariat général du ministère, implantée sur le territoire et composée d'environ 30 inspecteurs/ ingénieurs généraux d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) expérimentés, de leurs 20 assistantes et d'un secrétariat national. Le RAPS fonctionne en réseau pilotée par un président. Il s'agit d'une structure unique au sein de l'Etat disposant d'une expertise et d'une connaissance fines de la gestion des ressources humaines.

Les actions de modernisation de l'action publique et la réorganisation très importante des services de l'État, notamment au niveau régional et départemental, ont mis en évidence un besoin renforcé

² cf organigramme du MAA en annexe

³ Les mesures prises pour les élèves et étudiants en situation de handicap de l'enseignement agricole sont de la responsabilité de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

d'accompagnement des personnels et des directeurs.

Les IGAPS assurent auprès des agents un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières et une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation. Ils assurent également un appui au management des structures.

Dans le cadre de leurs missions, ils portent une attention toute particulière aux agents en situation de handicap. Les IGAPS président les commissions de recrutement des agents en situation de handicap dans le cadre du recrutement donnant lieu à titularisation (art.27 de la loi 84-16)

2 IGAPS ont été nommés référents handicap pour le RAPS. Ils participent notamment aux travaux du groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap et inclusion ».

Réseau de correspondants handicap régionaux

Le réseau de correspondants handicap régionaux a été créé en 2011 au sein des DRAAF/DAAF (**18 personnes**). Dans la majorité des cas, ce sont les secrétaires généraux qui assurent cette mission. Ce positionnement a pour avantage de permettre une prise de décision rapide, en particulier en matière de recrutement, les SG de DRAAF assurant également le rôle de responsable de budget opérationnel (BOP).

Au regard du temps nécessaire pour maîtriser les problématiques générales du handicap, gérer les situations individuelles au sein de leur structure et mener à bien toutes les autres missions dont ils ont la charge, nombre de secrétaires généraux ont délégué cette mission à leurs adjoints, plus particulièrement chargés de la gestion des ressources humaines.

Réseau des ambassadeurs du handicap

La mise en place progressive du réseau des ambassadeurs handicap et compétences permet également aux correspondants handicap régionaux d'être assistés dans cette mission handicap par des acteurs de terrain.

Les ambassadeurs handicap et compétences sont nommés quand la direction du service ou de l'établissement a fait le choix d'être aidée par ce nouvel acteur de proximité. Le MAA a mis en place en 2017 un réseau d'abord expérimental et à présent pérenne au sein de ses services et établissements. Leurs principales missions consistent à :

- Favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs spécialisés qui ont en charge la gestion du handicap : gestionnaires RH de proximité, correspondants handicap régionaux, médecins de prévention, services des ressources humaines, assistants des services sociaux, assistants et conseillers de prévention ...,
- Être un relai d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux).

Le bilan positif de cette expérimentation, réalisé en 2018 auprès des chefs d'établissements ou de services expérimentateurs ainsi qu'auprès des ambassadeurs handicap et compétences a conduit l'administration à pérenniser ce réseau. Deux formations de nouveaux ambassadeurs sont organisées chaque année. Ce réseau de **50 ambassadeurs handicap et compétences** devrait s'étoffer à hauteur de 25 ambassadeurs supplémentaires par an durant toute la durée du présent plan triennal.

Le champ de compétence des ambassadeurs handicap et compétences est précisé dans une lettre de mission type (annexe 7) diffusée par note de service⁴. Compte tenu de la diversité des structures, les lettres de missions peuvent être individualisées.

Les ambassadeurs interviennent, en principe, uniquement dans leur structure. Leurs activités d'ambassadeur, dont la durée peut être évaluée à une moyenne d'une journée par mois, s'exercent en complément de leurs missions habituelles, il ne s'agit pas d'une mission principale.

⁴ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-786 du 24 octobre 2018 relative à l'appel à candidature de 30 nouveaux correspondants interne dénommés « Ambassadeurs handicap et compétences » qui auront comme mission de sensibiliser leur proche communauté de travail sur les préjugés liés aux situations de handicap.

2. Les organes de gouvernance

Groupe de travail de suivi de la convention

Le groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap et inclusion » et sa convention financière associée, œuvrent depuis 2011, année de la première convention avec le FIPHFP. Le groupe de travail est réuni **2 à 3 fois par an** sur convocation du chef des ressources humaines du MAA. Les réunions sont d'ailleurs inscrites dans la feuille de route sociale du ministère. Ce groupe de travail est composé d'une trentaine de participants, représentants de l'administration, représentants des personnels, d'experts ainsi que des agents du corps de l'inspection. Les membres représentants du personnel sont désignés par leurs organisations syndicales.

Un bilan des actions réalisées est présenté au groupe de travail chaque année. C'est sur cette base de travail que les priorités d'actions à mener l'année suivante sont élaborées.

Composition du groupe de travail suivi du plan Handi-Cap et inclusion:

- Le chef de service du SRH (ou son représentant) ;
- Le Directeur de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) (ou son représentant) ;
- Le Sous-Directeur du développement professionnel et des relations sociales (ou son représentant) ;
- Le Sous-Directeur de la logistique et du patrimoine (ou son représentant) ;
- La cheffe de bureau de l'action sanitaire et sociale ;
- Le correspondant handicap ministériel ;
- Les représentants des différentes organisations syndicales ;
- Le président du CHSCT Ministériel ;
- Un représentant des ISST ;
- Le médecin de prévention, conseiller technique national ;
- Les 2 IGAPS, référents handicap du RAPS.

3. L'expérimentation puis la pérennisation de la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

3.1. Expérimentation :

Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont un enjeu fort et d'actualité pour la fonction publique. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation s'inscrit pleinement dans cette politique en poursuivant une démarche de double labellisation égalité-diversité.

A cet effet, différentes mesures, dont la mise à disposition d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements individuels de discriminations, qui entre dans le cadre défini par la loi, ont été décidées par le ministère dès 2018. Une cellule de signalement des discriminations a été instituée par note de service⁵ pour une phase expérimentale d'un an.

Un bilan du fonctionnement de cette cellule a été présenté lors du comité technique ministériel du 25 avril 2019 et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du 18 juin 2019.

3.2. La pérennisation de la cellule de signalement :

Par ailleurs, au terme de la période expérimentale, il a été décidé d'externaliser en partie le fonctionnement de la cellule pour le recueil, l'écoute et l'analyse des signalements. Cette externalisation permet tout à la fois, de gagner en neutralité, de tendre vers une expertise spécialisée et d'avoir à disposition une écoute

⁵ Note de service SG/SRH/2018-291 du 16 avril 2018 relative à la mise en place et modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

professionnelle.

De façon plus générale, le renforcement de la cellule doit contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques soient génératrices de discriminations.

3.3. Focus concernant les signalements sur le handicap

En matière de handicap et de besoins d'accompagnement au MAA, la première année de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations permet de tirer des enseignements marquants, s'agissant du handicap dans l'univers professionnel.

En premier constat, les saisines de la cellule émanant d'agents affecté par un handicap reconnu (RQTH) représentaient entre 15 et 20% des signalements (12 sur 64). La totalité des signalements ayant pour origine une discrimination sur handicap, soient 12 sur les 12 portaient sur un contexte d'adaptation et d'aménagement de poste difficile. Notons que, dans toutes ces situations, existaient les deux besoins combinés (adaptation et aménagement).

80% des cas de discriminations caractérisées (4 discriminations caractérisées sur 6) l'ont été sur le critère du handicap en lien direct avec un déficit d'adaptation et/ou d'aménagement de poste.

Le sentiment d'une discrimination liée au handicap ne s'est pas avérée fondé dans les autres cas signalés, soit parce que le besoin d'adaptation a pu être rapidement résolu avec l'appui des services du MAA (1/3 des cas), soit parce que la décision contestée n'était pas en lien direct avec le besoin d'adaptation (1/3 des cas).

4. Les acteurs formés

4.1. La formation des managers

Le plan managérial du ministère a mis en place des parcours de formation pour les managers. Le contenu des formations est basé sur un référentiel des compétences managériales. Ces parcours incluent notamment des briques de formation sur la prévention des discriminations et l'emploi des agents en situation de handicap (recrutement, intégration...).

4.2. La formation des chefs d'établissements

Les membres du groupe de travail « suivi du plan Handi-Cap et inclusion » attirent régulièrement l'attention de l'administration sur les difficultés rencontrées localement pour mettre en œuvre des actions en faveur des agents en situation de handicap ou une simple communication sur le sujet quand la hiérarchie n'a pas été préalablement sensibilisée aux différents aspects du handicap.

Le MAA intègre depuis 2017, dans les cycles de formation des futurs directeurs d'établissement, un module de sensibilisation aux situations de handicap, tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi. Des projets de formation à distance sont également à l'étude afin de rendre davantage compatible les besoins de formation des directeurs avec leur charge de travail.

4.3. La formation des correspondants handicap régionaux

Les correspondants handicap régionaux sont des référents en matière de gestion de ressources humaines. Toutefois, ils peuvent avoir besoin de compléments d'informations sur les dispositifs spécifiques applicables aux agents en situation de handicap. Des interventions informatives et formatrices sont programmées lors de leurs réunions trimestrielles en administration centrale.

Les correspondants handicap régionaux apprécient les échanges et les formations organisées par les Handi-Pactes territoriaux⁶ organisés sous l'égide du Préfet.

6 Les Handi-Pactes territoriaux réunissent les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées : Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CdG), Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Fédération

4.4. La formation/information des correspondants handicap de l'enseignement supérieur

12 correspondants handicap ont été nommés dans l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire. L'animation de ce réseau va être renforcée avec l'organisation a minima d'une réunion annuelle à partir de 2020.

4.5. La formation des conseillers et assistants de prévention

L'article 58 du décret 82-453 modifié prévoit que les CHSCT sont consultés sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des agents en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

A ce titre, les assistants de prévention (AP), qui assistent et conseillent leur chef de service (qui sont généralement Président(e) du CHSCT), doivent avoir connaissance des dispositifs mobilisables en matière de handicap. Les ISST du MAA organisent des regroupements régionaux annuels des AP, sur la base d'un support commun. Le sujet du handicap est régulièrement abordé avec les AP lors de ces séminaires.

4.6. La formation des instances en charge de la prévention

A partir de 2020, la durée de formation initiale des membres des CHSCT a augmenté par l'adjonction de journées supplémentaires de formation. Le sujet du handicap peut ainsi être davantage développé.

5. Le suivi financier et budgétaire de la convention MAA/FIPHFP.

La politique handicap menée par le MAA nécessite de budgétiser les crédits à mobiliser pour mener à bien les actions prévues au plan triennal. La diminution des montants des conventions FIPHFP successives et l'augmentation régulière des demandes d'aides conduisent à devoir mobiliser une part importante de crédits ministériels (essentiellement imputés sur le programme 215). L'estimation des besoins nécessaires est élaborée au niveau du BASS puis transmise aux services compétents en matière budgétaire.

5.1. Le suivi financier au cours de l'année

La totalité des demandes d'intervention en lien avec le handicap, imputées sur la convention MAA/FIPHFP fait l'objet d'une étude préalable par le pôle handicap du BASS qui définit les financements accordés. Les crédits correspondants aux dossiers étudiés sont ensuite délégués selon une périodicité n'excédant pas 3 semaines aux services employeurs (lycées, établissements d'enseignement supérieur, administration centrale, DRAAF ou DDI).

Les dossiers concernant les remboursements directs aux agents (par exemple prothèses auditives) font l'objet d'un traitement prioritaire pour ne pas pénaliser les agents. Cette gestion centralisée de tous les dossiers des agents en situation de handicap du MAA permet un suivi centralisé et régulier au niveau du pôle handicap.

5.2. Un comité de pilotage recentré sur les recrutements

Au cours du dernier triennal, les objectifs fixés annuellement par la Secrétaire générale du ministère au titre de recrutement d'agents en situation de handicap n'ont été que partiellement atteints.

Le processus de recrutement étant particulièrement transverse et impliquant des acteurs qui ne relèvent pas tous du SRH, il est apparu nécessaire de renforcer le rôle du comité de pilotage déjà prévu par le précédent plan et le recentrer sur le suivi des recrutements.

hospitalière de France (FHF), Associations des maires, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Il apparaît opportun de renforcer les échanges préalables entre les différents acteurs en charge de l'atteinte de ces objectifs. Ce COPIL est piloté par le service des ressources humaines avec la participation :

- des responsables des programmes 142, 143, 206 et 215 du MAA ;
- 1 représentant du groupement des DRAAF ;
- 2 représentants du RAPS (IGAPS référent handicap) ;
- 1 représentant de l'association des directeurs d'EPLEFPA ;
- la haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits des femmes et des hommes et de la diversité ;
- le président du CHSCT Ministériel, Un représentant national de pôle emploi/cap emploi.

6. Une communication sur le handicap engagée depuis 2017

6.1. Le site internet dédié au handicap

Depuis mars 2017, le site **handicap.agriculture.gouv.fr** est un espace dédié à l'action du ministère dans le domaine du handicap : actions menées à travers les plans pluriannuels, déroulement de carrière des agents concernés, personnes ressources, témoignages, point sur les différentes aides, les conditions d'accessibilité, foire aux questions...

Handicap.agriculture.gouv.fr est le site internet dédié au handicap au sein de l'écosystème web du ministère.

Situation de handicap
S'informer et travailler au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Accueil A la Une Politique du handicap Les fondamentaux Travailleur handicapé Encadrant Communauté de travail Ambassadeur

Rechercher

Connaître ses droits

- > Principaux droits des agents handicapés
- > Obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé
- > Les différentes cartes pour personnes handicapées
- > Le service au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)
- > Télétravail
- > Je suis un agent en situation de handicap. Comment faire ma demande de mobilité ?
- > Congés longue maladie, longue durée et mi-temps thérapeutique
- > Le reclassement professionnel pour inaptitude physique

Accueil > Travailleur handicapé > Connaître ses droits

Je suis un agent en situation de handicap. Comment faire ma demande de mobilité ?

Dans le but de garantir une évolution de carrière convenable aux travailleurs handicapés, il leur est possible de faire un **dépôt de candidature** afin de bénéficier d'une mobilité.

Caractère prioritaire
Après étude par le médecin de prévention du **formulaire de demande de mutation** et des pièces justificatives du lien entre le changement d'affectation et le handicap, la requête peut se voir attribuer un caractère **prioritaire** (conformément à l'article 60 de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984).

Entretien et prévention
Il est préférable que l'agent demandeur s'entretienne avec l'encadrant de la structure qu'il souhaite intégrer avant de présenter sa candidature.
Cela permet de prévenir des **éventuelles contraintes et incompatibilités** du poste avec ses capacités dans le cas où des aménagements seraient nécessaires.

Cependant, les contraintes étant nombreuses, la priorité sur les demandes d'affectations n'assure pas la **validation** de la part des CAP.

Envoyer par courriel

Imprimer

Ce site respecte les règles d'accessibilité numérique RGAA. Il est accessible depuis internet et à un accès depuis l'intranet national et les intranets des différents services déconcentrés du MAA à l'adresse : Handicap.agriculture.gouv.fr

6.2. Une campagne de communication pour faire évoluer les idées reçues

Une campagne de communication nationale et inclusive a été initiée au début de l'année 2017 en administration centrale, en services déconcentrés et dans les lycées de l'enseignement agricole.

Cette campagne initialement prévue sur 2 ans sera prolongée et renforcée durant le plan 2020-2022. La communication sur le handicap est à présent dotée d'une identité visuelle connue des agents avec pour signature « **Situation de handicap : fiez-vous aux compétences !** »,



Les objectifs de communication sont de :

- sensibiliser et former les responsables de structures et de personnels pour lever les appréhensions par rapport à la question du handicap ;
- donner une autre vision du handicap à la communauté de travail du ministère en valorisant l'intégration des agents en situation de handicap dans la communauté de travail ;
- faire changer d'attitude et contribuer à lever les freins à l'embauche en présentant des actions d'insertion réussies auprès de la cible des encadrants ;
- contribuer à sensibiliser les personnes en situation de handicap à l'auto déclaration volontaire.

Les cibles à mobiliser sont :

- l'encadrement et la chaîne de ressources humaines appelés à intégrer dans les équipes des agents porteurs de handicap ;
- l'ensemble de la communauté de travail ;
- des agents porteurs de handicaps susceptibles d'effectuer des démarches de reconnaissance de leur qualité auprès du pôle handicap.

6.3. Réalisation d'un kit de communication avec des supports de communication diffusés et mis à disposition

2 plaquettes ont été réalisées pour sensibiliser la communauté de travail. L'une à destination des encadrants « **accueillir un collaborateur en situation de handicap** », l'autre à destination des collègues des agents en situation de handicap « **accueillir un collègue en situation de handicap** ».

Ces guides font référence au « guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap au ministère chargé de l'agriculture ». Ce guide de bonnes pratiques est régulièrement mis à jour.

Une campagne d'affichage a été réalisée en 2018. Les 3 affiches retenues portent sur les 3 cibles identifiées lors du lancement de la campagne de sensibilisation sur les situations de handicap et la lutte contre les préjugés négatifs (encadrants, travailleurs en situation de handicap et communauté de travail).

Cet important travail de communication salué notamment par les auditeurs de l'AFNOR dans le cadre de la démarche d'obtention du label diversité, continuera d'être mené durant le prochain plan Handi-Cap et inclusion pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et le bien être ensemble. La campagne de communication mise en place lors du plan 2017-2019 a permis aux différents acteurs de créer une synergie.

Le thème des prochaines campagnes de communication relatives aux agents en situation de handicap est celui du **handicap invisible**. Cette proposition a été accueillie de manière très positive par le groupe de travail suivi du plan Handi-Cap. Il devrait s'agir d'une campagne de portraits d'agents issus de toutes les composantes du MAA (administration centrale, directions régionales, enseignement) porteur d'un handicap invisible.

6.4. La réalisation de nouveaux témoignages d'agents du ministère

En 2017, des agents du ministère ont accepté de témoigner sur leur situation de handicap et en particulier les difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans leur parcours de vie professionnelle. Ces récits traduisent tous la même envie : celle d'aller vers les autres, d'échanger, de les mettre à l'aise pour lever certains tabous qui pèsent encore sur le handicap.

Il est prévu de poursuivre cette campagne de témoignages avec une nouvelle série de témoignages vidéos. Les témoignages pourraient être ceux d'agents en situation de handicap mais également leurs collègues ou leurs supérieurs hiérarchiques.

Ces vidéos seront diffusées sur le site dédié au handicap et valorisées sur l'intranet du MAA.

Axe 2 : Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole

La diversité d'aides techniques et humaines⁷ proposées dans le catalogue des interventions du FIPHFP permet de pouvoir répondre favorablement aux besoins d'aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

1. Accompagner le retour à l'emploi

Le MAA s'est engagé à faciliter et à accompagner la reprise d'emploi après des longues périodes d'absences. Les IGAPS contactent les agents signalés afin de faire un point sur la préparation de la reprise d'activité, recherchent avec eux les modalités optimales pour un retour réussi. Ces dispositions, régies par décrets⁸, ont pour objet de faciliter la mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement.

2. Les aides techniques

Elles comprennent de nombreux domaines tels que les aménagements des postes de travail, la maintenance, la réparation et les renouvellements des matériels, les véhicules personnels et professionnels...

L'aménagement du poste de travail est une des conditions de réussite du processus d'inclusion dans l'emploi. Aussi, la mise à disposition d'équipements, d'outils ou de mobiliers spécifiques représente une condition importante de l'accueil du travailleur en situation de handicap pour lui permettre de réaliser son travail de façon optimale.

Lors la convention 2017-2019, le MAA a notamment fourni des aménagements de poste : téléphone adapté, des écrans spécifiques, des logiciels de traduction, des tables élévatoires, des blocs notes en brail et de l'équipement de véhicules : commandes au volant, bras élévateur pour déplacer le fauteuil roulant sur le coffre de toit du véhicule....

3. Les aides humaines d'accompagnement

Au MAA, les actions financées au titre de l'aide humaine portent notamment sur l'interprétariat en langue des signes ou par interface communication (plate-forme délocalisée), l'utilisation de codeur ou transcripteur, la rémunération des auxiliaires de vie (AVP) accompagnant une personne handicapée dans ses activités professionnelles.

⁷Les aides techniques et humaines ne comprennent pas les demandes de mutations qui sont étudiées en CAP.

⁸ Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions - modifié par le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018.

Le FIPHFP prend en charge les 2/3 du salaire chargé⁹ et le BASS prend, sur son budget action sociale, le tiers manquant. Ainsi, les services et structures ne supportent aucune dépense liée au salaire de l'aidant. Au MAA, il s'agit d'un poste budgétaire important qui, à l'instar des dépenses de transport domicile-travail, fait l'objet d'un suivi particulier.

4. Le dispositif d'identification des personnes ayant besoin d'un aménagement de poste repose sur plusieurs acteurs

L'agent qui a besoin que son poste de travail soit aménagé est le principal acteur du changement. Quand il a conscience de l'intérêt de cet aménagement, il doit en faire la demande auprès de son chef de service qui est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (article 2.1 du décret 82-453 modifié).

Le MAA conformément au décret 82-453 modifié, a mis en place dans ses services un réseau d'assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention dont la mission est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

5. Les études de postes (Cap-emploi - SAMETH)

Lorsqu'un aménagement de poste est nécessaire, le MAA incite régulièrement les services à faire appel aux cap-emploi -Sameth¹⁰. En collaboration avec le médecin de prévention chargé du suivi des agents de la structure, des solutions innovantes sont régulièrement proposées pour faciliter au quotidien le travail des agents. Lorsque les structures locales de Cap-emploi-SAMETH se déclarent dans l'incapacité de répondre favorablement à la demande d'intervention, ils savent orienter les services vers les spécialistes reconnus de la région. Dans ces cas, l'étude est financée par le pôle handicap.

6. Le télétravail

Si le télétravail est une forme d'organisation du travail qui n'est pas réservée aux personnes en situation de handicap, elle apparaît quelquefois comme une disposition intéressante pour diminuer la fatiguabilité liée aux transports journaliers.

Dans le cadre de l'application de la loi de la transformation publique, le télétravail limité à 3 jours de travail peut être porté à 4 ou 5 jours pour les personnes handicapées. Ce dispositif fera l'objet d'évaluation régulière, notamment pour s'assurer que le télétravail ne conduit pas à une forme d'exclusion des agents en situation de handicap. Les dispositions relatives au télétravail et notamment les dérogations possibles en lien avec la prise en compte des situations de handicap ont fait l'objet d'une note de service¹¹.

7. Maîtrise des dépenses de transport domicile-travail au MAA

Le poste « transport domicile - travail » est le plus élevé pour les crédits dédiés à la compensation du handicap. Après un pic des dépenses en 2016 de 250 000 € dont 70 % avaient bénéficié à seulement 10

⁹ Salaire chargé = salaire brut agent + charges payées par l'employeur.

¹⁰ Le Sameth conseille, accompagne et permet notamment aux employeurs de bénéficier de l'intervention d'experts (spécialistes des différents handicaps, ergonomes, spécialistes de l'orientation) et des aides financières visant à faciliter le maintien et à compenser le handicap. L'offre d'intervention du Sameth est complémentaire aux aides et dispositifs de droit commun ainsi qu'aux acteurs du maintien et ne se substitue pas aux obligations légales des services publics, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

¹¹ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-781 relative aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail au ministère de l'agriculture et de l'alimentation

agents, un travail collaboratif avec les responsables administratifs des structures et les agents bénéficiaires de cette aide au transport domicile-travail a été mené. Ce travail a permis, sans diminution de la qualité de l'accompagnement, de mieux maîtriser les dépenses du poste transport.

Le plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022 prévoit de conserver les règles mises en place à savoir :

- des besoins validés par le médecin de prévention ;
- une étude, au cas par cas, des demandes.

Un questionnaire est adressé au gestionnaire de proximité quand un agent demande la prise en charge des transports domicile-travail pour la première fois. Le questionnaire est adressé tous les 2 ans pour les renouvellements. L'objectif est de trouver toute solution alternative à l'utilisation d'un taxi et de permettre au pôle handicap du BASS d'instruire, au mieux, les dossiers.

Extrait du questionnaire sur les modes déplacements possibles :

* Existe-t-il une solution de transports adaptée aux personnes handicapées, proposée par le département ou les agglomérations de communes ? Dans l'affirmative, pour quelles raisons n'est-elle pas utilisée ?

* Quels sont les transports en commun les plus proches (train, car, tramway...) ? Pourquoi ne sont-ils pas utilisés ? Est-il possible de combiner un temps réduit en taxi et un transport en commun afin de diminuer fortement la distance en taxi ?

* Est-il possible d'utiliser une solution de covoiturage ? Sur tout le trajet ? Uniquement sur une partie, par exemple, pour faire la jonction avec un transport en commun ?

* En cas de covoiturage, il est envisageable d'indemniser un agent qui ferait un détour pour aller chercher l'agent en situation de handicap (indemnisation à hauteur de la distance supplémentaire)

* Si les autres options ne sont pas possibles ou en complément de ce qui pourrait-être mis en place : le télétravail est-il possible, pour limiter le nombre de jours de transport ? Pour les enseignants, est-il possible de réorganiser les cours pour avoir une journée de déplacement en moins ?

8. L'accessibilité physique et numérique au MAA

8.1. L'accessibilité au bâti

Pour l'administration centrale

Plusieurs importants chantiers de rénovation des 3 principaux sites parisiens (Varenne, Lowendal, Barbet de Jouy) ont été réalisés ces dernières années ou sont en cours. L'accessibilité de ces sites aux personnes à mobilité réduite a toujours été prise en considération et répond à la réglementation.

Pour les DRAAF et les DDI

Ces services répondent, pour ce qui concerne l'accessibilité physique, aux règles du code du travail. La majorité d'entre eux sont localisés dans des sites communs à plusieurs administrations telles que les cités administratives.

Pour les établissements d'enseignement technique

L'accessibilité des EPLEFPA est de la responsabilité des régions qui sont propriétaires des sols et des infrastructures. L'accessibilité au poste de travail et les aménagements des postes de travail des agents de ces structures (rémunérés sous budget ministère) est à la charge du MAA. Les dépenses prévisibles liées à cette accessibilité sont intégrées dans le présent plan Handi-Cap et inclusion.

8.2. L'accessibilité numérique au MAA

Certaines catégories d'agents, déficients visuels en particulier, risquent de se voir marginalisés si la technologie retenue ne prend pas en compte leur déficit sensoriel.

Le MAA veille à ce que les agents en situation de handicap soient intégrés dans les plans de formation et

d'adaptation aux nouvelles technologies. Le cas échéant, l'organisation, les conditions de travail sont repensées pour permettre aux agents en situation de handicap de tirer tous les bénéfices de ces nouveaux outils. Si nécessaire, des solutions personnalisées sont recherchées et/ou des formations déployées.

Les nouvelles applications sont développées au MAA en s'appuyant sur le cadrage de développement Orion 5, qui permet de répondre aux exigences du RGAA.

Par ailleurs, une boîte institutionnelle logiciels-inaccessibles.sg@agriculture.gouv.fr permet aux agents confrontés à des problèmes d'accessibilité de pouvoir faire part de leurs difficultés et de pouvoir trouver le bon interlocuteur.

Dans le cadre de la convention MAA/FIPHFP, il est possible de financer le développement de scripts complémentaires spécifiques à une application.

La Direction de la communication (DICOM) du ministère est fortement engagée dans la mise en conformité accessibilité des sites web dont elle a la charge.

Au sein de la DICOM, l'équipe web, pilote notamment les chantiers d'optimisation et de mise en conformité accessibilité, pour les sites dont elle a la gestion technique :

- site alimagri (<http://agriculture.gouv.fr>),
- l'ensemble des sites créés depuis le générateur de sites "Agrisip",

Il s'agit d'un dossier interministériel qui est notamment suivi par la haute fonctionnaire au handicap et à l'inclusion.

Axe 3 : Renforcer la politique de recrutements d'agents en situation de handicap

L'atteinte de l'objectif des 6% de BOE par rapport à l'effectif total des agents du MAA est déjà atteint pour 2 des 4 programmes budgétaires du ministère. Pour atteindre cet objectif pour l'ensemble des agents du ministère chargé de l'agriculture il serait nécessaire, sur la base de la déclaration OETH de 2019, d'augmenter de **272 agents** (par recrutements et nouvelles déclarations) le nombre des agents en situation de handicap.

L'augmentation continue du taux d'emploi direct reste une priorité du plan Handi-Cap 2020-2022.

1. Les recrutements par la voie contractuelle

Le MAA a décidé depuis 2014 de faciliter le recrutement par la voie contractuelle.

Le recrutement d'initiative locale est organisé au niveau de la DRAAF, de la DDI, ou de l'établissement d'enseignement par une note de service¹². Cette procédure facilite le recrutement des agents en situation de handicap habitant dans le bassin d'emploi, limitant ainsi les difficultés d'adaptation que certaines personnes rencontrent lorsqu'elles sont dans l'obligation de déménager ou de ne pouvoir rentrer au domicile familial qu'en fin de semaine.

Cette procédure est jugée satisfaisante sur le principe car les recrutements (hors enseignants) se soldent dans 90% des cas par une titularisation même s'il faut parfois avoir recours à une deuxième année de stage. Pour les enseignants, l'exigence du métier, les contraintes associées, notamment la difficulté à déléguer des tâches rendues difficiles du fait du handicap et la rareté des candidats peuvent constituer des obstacles à la titularisation.

Les objectifs du plan handicap 2017-2019 en matière de recrutement étaient définis par les actions suivantes :

- Fixer des objectifs annuels de recrutement de agents en situation de handicap à chacune des

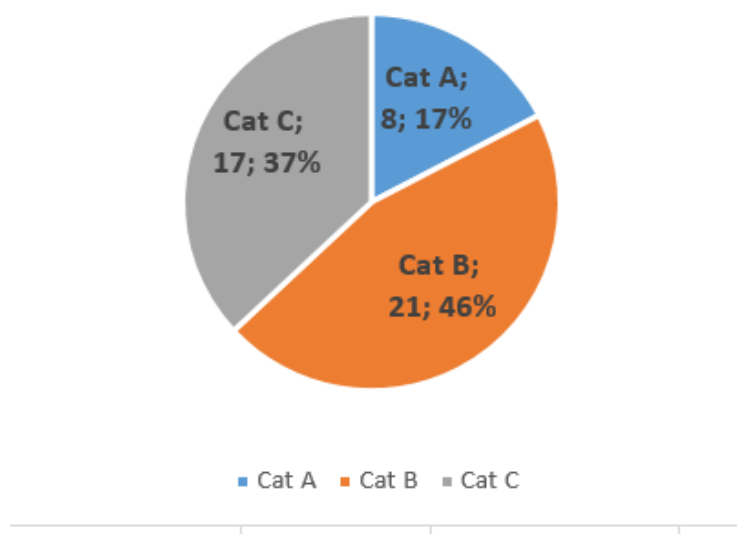
¹² Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15 septembre 2014

- régions ;
- Analyser lors du dialogue de gestion, les écarts à l'objectif et appliquer une réduction des moyens en ETP pour les régions ou établissements si les objectifs n'étaient pas atteints ;
- Rendre prioritaire le recrutement de agents en situation de handicap en permettant aux structures de recruter sur des postes physiquement vacants, dès la parution des circulaires de mobilité.

Bilan des 3 années de la convention

Les recrutements réalisés de 2017 à 2019 ont été de 46 agents.

Total recrutements période 2017-2019



Toutefois, ces actions n'ont pas permis d'atteindre les cibles fixées en terme de recrutement, l'année 2019 a été mise à profit pour rechercher de nouveaux leviers.

2. La traçabilité des choix opérés lors des recrutements locaux – Demande des auditeurs

La procédure¹³ relative aux modalités du recrutement des personnes en situation de handicap prévoit que le jury de recrutement précise dans le procès-verbal ses motivations et le classement des candidats retenus et non retenus.

Les auditeurs de l'AFNOR dans le cadre de la demande de double labellisation « diversité » et « égalité professionnelle » ont demandé à ce que la traçabilité des motivations du jury soit davantage explicite. La lecture du procès-verbal doit permettre de vérifier l'absence de discrimination dans les choix opérés par le jury.

Cette démarche de transparence vis-à-vis des candidats internes ou externes a été engagée depuis février 2019 grâce à la diffusion du guide¹⁴ d'aide au recrutement. La mise en œuvre de ce guide garantit l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

La procédure permet d'étayer, de justifier, de documenter les choix opérés. Elle offre aussi une opportunité de mieux définir les besoins et de procéder à une sélection des candidats sur la base d'outils objectifs et partagés, et ainsi de mieux réussir les recrutements.

¹³ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15/09/2014

¹⁴ Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 du 06/02/2019

Le ministère propose dès 2020, de mettre à jour la note de service ¹⁵relative aux recrutements d'initiative locale et d'intégrer ces bonnes pratiques dans le processus de recrutements des agents en situation de handicap.

3. Une gouvernance rénovée et une sensibilisation accrue des services aux problématiques du handicap

Chaque année, la Secrétaire générale du MAA fixe des objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap répartis suivant les 4 programmes budgétaires du ministère.

Lors de la convention 2017-2019, des difficultés dans l'atteinte de ces objectifs sont apparues sans que des actions correctives suffisamment efficaces ne soient mise en œuvre.

C'est pourquoi, dès le premier trimestre 2019, 5 séances de sensibilisation et d'échanges pilotées par la sous-direction du développement professionnel et des relations sociales du SRH du ministère ont été organisées pour lever les freins au recrutement dans le secteur de l'enseignement agricole notamment (programme 143). Ces réunions ont concerné les acteurs de l'enseignement public mais également les fédérations de l'enseignement privé sous contrat.

Suite à ces échanges, durant l'été 2019 au terme de la campagne de mobilité du MAA, il a été décidé d'expérimenter sur 2 programmes budgétaires (143 et 215) le recours aux services de CHEOPS et Pôle emploi pour diffuser largement la liste des postes restés vacants.

Cette première expérimentation a permis de sensibiliser les DRAAF et les établissements d'enseignement agricole technique aux actions conduites par le service public de l'emploi et de mettre en évidence la volonté de tous les acteurs d'augmenter sensiblement les recrutements de personnes en situation de handicap. Cette dynamique devrait permettre d'atteindre les objectifs fixés au titre de la nouvelle convention.

Il a été décidé qu'au titre du plan 2020-2022, un Copil dédié au suivi et à l'atteinte des objectifs fixés de recrutement fixés annuellement serait mis en place en collaboration avec Pôle emploi dès janvier 2020 (voir paragraphe développé en infra).

4. Des recrutements supplémentaires à diversifier

Le MAA se fixe un objectif de **30 recrutements annuel** de personnes en situation de handicap. L'atteinte de cet objectif devrait permettre le recrutement de 90 nouveaux agents au terme de la convention 2020-2022.

Par ailleurs, le MAA s'engage à poursuivre la diversification des embauches afin de respecter une répartition équilibrée dans les différents métiers et dans les trois catégories statutaires A, B, et C.

Le groupe de travail chargé du suivi de ce plan a souhaité décliner le plan d'action en objectifs chiffrés. Concernant l'indicateur relatif à la diversité des recrutements, l'objectif a été fixé à un minimum de 20% dans chaque catégorie statutaire sur une période de 3 années glissantes. Cette diversification a été respectée durant le précédent plan et cet objectif est maintenu pour le plan 2020-2022.

La mise en œuvre des leviers nécessaires au respect de ce ratio est de la responsabilité du COPIL recrutement.

5. De nouveaux leviers

5.1. Encourager l'apprentissage

Le MAA s'inscrit dans ce dispositif de recrutement d'apprentis reconnus en situation de handicap. Dans le

¹⁵ Note de service SG/SRH/SDDPRS/2014-747 du 15/09/2014

cadre de la convention MAA/FIPHFP, il est prévu de porter le nombre d'apprentis en situation de handicap en formation durant la période 2020-2022 à 2 par an.

La loi de la transformation publique prévoit une expérimentation durant 5 années. Le MAA titularisera, dans la limite des postes ouverts, les apprentis qui auront fait la preuve de leurs compétences à l'emploi. La procédure sera celle mise en œuvre lors des recrutements donnant lieu à titularisation avec avis de la commission de titularisation présidée par un IGAPS.

5.2. Favoriser le recours au service civique

La direction de l'enseignement et de la recherche déploie depuis 2015 un vaste plan d'action en faveur de l'emploi par le service civique. Sur la période 2015-2018, ce sont près de **200** volontaires qui ont effectué un service civique au sein des établissements publics d'enseignement agricole.

Le bilan de cette opération a permis de mettre en évidence de nombreux points positifs.

Pour les équipes en place, le service civique au sein de nos établissements leur a permis de :

- D'offrir une offre supplémentaire qualitative pour l'accompagnement des élèves en difficulté ;
- De développer des actions de sensibilisation au développement durable ;
- D'ouvrir l'offre d'activités culturelles et sportives et renforcer les équipes d'animation (création d'un club musique au sein du lycée, projet de tri dans l'établissement)
- D'impliquer les enseignants et les équipes éducatives.

De façon unanime, les établissements ont constaté que la présence de ces volontaires suscitait un climat scolaire favorable.

Pour les jeunes volontaires, le service civique leur a permis de :

- Confirmer ou de définir leurs choix d'orientation professionnelle,
- de se forger une expérience dans l'accompagnement de jeunes et dans la mise en œuvre de projets citoyens
- Cela a pu permettre pour certains une prise de confiance en soi et également leur apporter une expérience de travail en équipe.

Leurs missions ont été source d'épanouissement, d'une ouverture aux autres et d'une expérience au sein d'une communauté éducative.

Les volontaires ont bénéficié d'un suivi de la part de l'établissement.

En général, les établissements disposent ou se créent un outil de suivi hebdomadaire des volontaires (calendrier opérationnel avec les principales échéances), un semainier pour exploiter les compétences acquises, et un point d'avancement chaque semaine sur les missions confiées. Les variations d'emploi du temps se situent entre 24 et 35 h par semaine sur 4 ou 5 jours. Les volontaires ont exercé au sein d'une équipe de personnels enseignants et d'éducation.

Mise en place de système de binômes et cadrage pour la continuité et le suivi des projets.

La réussite du dispositif repose sur un encadrement réalisé par des tuteurs formés. Il y a en moyenne un tuteur par volontaire (enseignant ou membre administratif) formés dans certaines régions par l'Agence de Service Civique. Les autres organismes sont la ligue de l'enseignement et la Fédération de Œuvres laïques (Guadeloupe).

Les modalités de mise en œuvre et le volume horaire moyen hebdomadaire consacrés au tutorat des volontaires est de 1 heure à 3 heures complétés par des rendez-vous hebdomadaires et communication par mail.

Les actions et les outils spécifiques de tutorat mis en place sont en général des entretiens individuels, des bilans réguliers et des tableaux de bord.

Dans le cadre du plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022, il est prévu, dans les secteurs qui ont ou qui auront reçu l'agrément, d'ouvrir les emplois du service civique aux personnes en situation de handicap.

6. Poursuivre les partenariats avec les entreprises du secteur protégé

Parallèlement à l'emploi direct des salariés en situation de handicap, le MAA a fait appel à la sous-traitance de certaines activités auprès des structures du secteur « protégé », entreprises adaptées (EA), établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Afin de poursuivre le développement de sa politique d'achats socio-responsables, le MAA a établi, depuis 2016, un partenariat avec le Réseau Gésat, facilitateur indispensable pour le développement de marchés réservés dans la commande publique du MAA.

Le Réseau Gésat est une association ayant pour vocation :

- d'assurer la promotion du secteur protégé et adapté ;
- d'accompagner les acteurs économiques, publics et privés, dans leurs relations avec les ESAT et EA ;
- de favoriser les échanges et mutualiser les pratiques du secteur afin de faciliter la construction d'offres correspondant aux attentes des acteurs économiques dans le respect des missions médico-sociales des ESAT et EA.

Cette contractualisation avec le réseau GESAT a permis d'augmenter d'une manière significative le nombre et le montant des dépenses auprès du secteur protégé.

Un bilan annuel est présenté aux différentes instances de suivi de la politique handicap du MAA dont le groupe suivi du plan Handi-Cap.

7. les journées DuoDays

Le DuoDay est une action européenne en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le ministère s'est associé à cette démarche.

Le duoday est un moment de partage, il doit permettre de dépasser les préjugés, en :

- construisant des ponts entre employeurs, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement ;
- promouvant une société inclusive dont l'emploi est le pilier ;
- faisant valoir les compétences des personnes handicapées ;
- permettant à ses équipes de s'ouvrir à la diversité et au handicap.

La participation des différents services du ministère lors du DuoDay de 2019 a été un véritable succès :

- **38** = Nombre de structures du MAA ayant participé à l'opération (DRAAF, DDI, Enseignement technique et supérieur)
- **84** = Nombre d'offres proposées par les structures pour accueillir une PSH
- **43** = Nombre de DuoDay concrétisés (PSH intéressées pour découvrir un métier du MAA)

Il est prévu dans le plan 2020-2022 de capitaliser sur les bons retours des duos ayant participé au Duoday pour augmenter le nombre des participants (annexe 8 : extrait de l'article paru sur l'intranet national).

Axe 4 : Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap en adéquation avec leurs compétences

1. Développer les compétences tout au long de la vie :

Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination du fait de son handicap. Comme les autres salariés, il doit pouvoir bénéficier des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière. En ce sens, la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit ouvert à tous. Les entretiens d'évaluation doivent notamment permettre, d'une part, de recenser ou de confirmer les besoins de formation exprimés, et d'autre part, de vérifier que les agents ont bien bénéficié des formations demandées ou si tel n'est pas le cas, d'en préciser les raisons.

La participation des agents en situation de handicap aux sessions de formation ainsi qu'aux examens et concours doit être suffisamment anticipée afin que l'ensemble des dispositions techniques puissent être mises en œuvre pour permettre une participation dans les meilleures conditions. Les surcoûts induits sont pris en charge par le secteur handicap via la convention avec le FIPHFP.

Taux de formation des agents en situation de handicap par rapport à l'ensemble des agents.

Il est important que les situations de handicap ne constituent pas un frein à la formation des agents. Pour évaluer ce point, il est nécessaire de disposer d'éléments chiffrés.

Jusqu'à présent, le suivi des formations des agents du MAA est réalisé à partir d'au moins 2 applicatifs différents ce qui complique les synthèses nationales et rend impossible l'automatisation des données spécifiques aux personnes reconnues handicapées.

La mise en place progressive de l'application RenoirH devrait permettre, dès que le module dédié à la formation sera mis en service, de mesurer les écarts entre l'ensemble des agents et les agents BOE. Cet indicateur permettra de s'assurer que les agents en situation de handicap ont bien les mêmes droits que l'ensemble des agents. Le MAA s'engage dès 2021 à suivre cet indicateur lié à la formation.

2. Favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental, d'une procédure *ad hoc* en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement. Le ministère s'inscrit pleinement dans cette démarche pour mettre en place de dispositif à brève échéance.

3. Intégration des données administratives des agents BOE dans le SIRH

Le « self-service » de renoirH prend la suite du « portail agent »

Depuis 2016 un module relatif à l'enregistrement et au suivi des agents relevant de l'obligation d'emploi handicapé a été intégré dans l'application Agorha, la base de données du système informatique des ressources humaines (SIRH). Les gestionnaires des ressources humaines de proximité pouvaient renseigner et consulter les informations avec le même degré de confidentialité que les autres données personnelles des agents.

Dans le cadre de l'amélioration des outils de gestion, le MAA a souhaité adopté l'application RenoirH. La bascule sur cette nouvelle application a été effectuée en juillet 2019.

Un module « self-service » remplacera le module « portail agent » avec comme amélioration attendue, d'offrir la possibilité aux agents d'enregistrer eux-mêmes par voie électronique les documents relatifs à leurs situations de handicap. La validation par le gestionnaire de proximité restera nécessaire.

Ce nouvel outil de gestion facilitera les extractions de données nécessaires à la production des indicateurs handicap attendus au titre de la convention MAA/FIPHFP.

Tableau des indicateurs relatifs au suivi du plan triennal

Depuis la mise en place de la première convention MAA/FIPHFP, en 2011, le groupe de travail « suivi du plan pluriannuel en faveur de l'emploi et l'insertion des agents en situation de handicap ou d'inaptitude » travaille à partir d'indicateurs intégrés dans un tableau de bord.

Le tableau de synthèse des indicateurs représentatifs des actions inscrites dans les différents plans triennaux est consultable sur le site <http://handicap.agriculture.gouv.fr>

Ce tableau synthétique des principaux indicateurs est régulièrement complété par les indicateurs que le FIPHFP a souhaité suivre, notamment ceux portant sur le taux de promotions ou de mobilités.

Le MAA est convaincu que l'évaluation de la politique handicap a besoin de ces indicateurs. Le passage de l'application SIRH « Agorha » sur le SIRH « renoiRH » devrait faciliter le travail d'automatisation des extractions de données RH nécessaires au calcul des indicateurs.

Les Annexes

Annexe n°1 FIPHFP: fiche identification du MAA



FICHE D'IDENTIFICATION Du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA)

NOM DU REPRÉSENTANT LÉGAL : Monsieur le ministre, **Didier GUILLAUME**

ADRESSE : 78, rue de Varenne

CODE POSTAL : 75349 Paris 07 SP

COMMUNE : Paris 7ème

N° SIRET 11 007 001 8000 12

COORDONNÉES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER

NOM ET PRÉNOM : CONAN Christophe

FONCTION : Correspondant handicap ministériel du MAA

ADRESSE COURRIEL :

christophe.conan@agriculture.gouv.fr

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : 01 49 55 80 93

COORDONNÉES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER

NOM ET PRÉNOM : DEVILLE-VITIZEU Agnès

FONCTION : Cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale

ADRESSE COURRIEL :

agnes.deville-viziteu@agriculture.gouv.fr

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : 01 49 55 53 20

PRESENTATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

(activités, implantation, effectifs, nombre d'habitants pour une collectivité locale...)

Cf feuilles suivantes

DATE DE DEBUT DE LA MISE EN PLACE DU PROJET 1^{er} janvier 2020

DATE DE FIN DE LA MISE EN PLACE DU PROJET 31 décembre 2022

Présentation du ministère chargé de l'agriculture

I/ Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Un ministère aux missions et compétences étendues.

La diversité des missions du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) offre une très large palette d'activités. Acteur à la fois dans les domaines économique, technique et social, il joue un rôle déterminant dans l'économie française et dans le secteur de l'emploi. Le MAA contribue également à la préservation et la mise en valeur d'un patrimoine naturel. Résolument tourné vers l'Europe et au travers de la politique agricole commune, le ministère est aussi un acteur important dans les négociations internationales (organisation mondiale du commerce, notamment).

Dans sa mission de garant de la santé publique, il répond quotidiennement aux exigences des citoyens en contrôlant le suivi de la filière agroalimentaire du producteur au consommateur, en assurant la responsabilité de la sécurité alimentaire et de la qualité des produits. Dans le domaine de l'environnement, il concourt avec le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, à l'équilibre des territoires par le développement durable de l'espace rural et par la gestion maîtrisée des ressources naturelles.

Par ses établissements d'enseignement secondaire et supérieur, le MAA joue un rôle essentiel dans les domaines de la formation et la recherche dont la qualité et les performances sont reconnues.

L'agriculture et l'agroalimentaire constituent le premier secteur économique en France. L'agriculture est par ailleurs un secteur dont les politiques nationales sont soumises à de forts enjeux communautaires et des sujets sociétaux, culturels et environnementaux d'envergure.

Le MAA soutient des missions essentielles pour l'action portée par l'État. En priorité, celles-ci permettent de :

soutenir et promouvoir les secteurs agricoles, forestiers et de la pêche en associant la performance économique et la responsabilité environnementale, renforcer et garantir la sécurité et la qualité sanitaire de l'alimentation, développer les compétences et les formations au service d'une production agricole, forestière et alimentaire, assurer la réussite professionnelle et la promotion sociale des jeunes.

L'ensemble des domaines d'intervention du ministère permet des parcours professionnels riches et variés. Le MAA dispose d'un répertoire des métiers du ministère et de ses établissements publics qui présente les métiers en 40 filières d'emploi au sein desquelles sont décrits 250 emplois-types

Le MAA est un ministère ancré sur le territoire :

Le MAA s'appuie sur une organisation nationale et territoriale qui a été profondément modifiée et ses établissements publics ont été regroupés.

L'administration centrale du MAA est organisée en 3 directions et d'un secrétariat général:

- politiques générale de la performance économique et environnementale des entreprises agricoles (DGPEE), notamment en charge de l'international ;
- alimentation (DGAL) ;
- enseignement et recherche (DGER) ;
- et un secrétariat général, en charge notamment des fonctions support.

Le ministère comprend également des établissements publics sous tutelle parmi lesquels notamment, l'Office nationale des forêts (ONF), l'agence de service et de paiement (ASP), France Agri Mer (FAM), l'Institut national de l'origine et de la qualité (INAO)...

Les politiques publiques relevant du MAA sont traitées au niveau régional par les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF).

Le niveau départemental est devenu interministériel par la création, au 1er janvier 2010, des directions départementales des territoires et des directions départementales de la protection des populations au sein desquelles se sont intégrées les anciennes directions départementales de l'agriculture et de la forêt et des services vétérinaires.

Enfin, le ministère bénéficie également d'un réseau d'agents en fonction à l'international (experts nationaux détachés, experts et attachés agricoles).

II/ Les hommes et les femmes du Ministère

Les informations relatives à la population des agents du MAA sont extraites du bilan social 2018. L'effectif physique des personnels permanents au 31 décembre 2018 était de **30 266 agents**.

► Catégorie A

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	1 037	7 604	1 682	1 354	830	339	12 846	63,3 %
Non-titulaires	256	6 470	127	48	526	5	7 432	36,7 %
Total	1 293	14 074	1 809	1 402	1 356	344	20 278	100,0 %

► Catégorie B

Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	428	865	568	2 094	3 024	89	7 068	92,8 %
Non-titulaires	21	173	54	46	255	1	550	7,2 %
Total	449	1 038	622	2 140	3 279	90	7 618	100,0 %

► Catégorie C

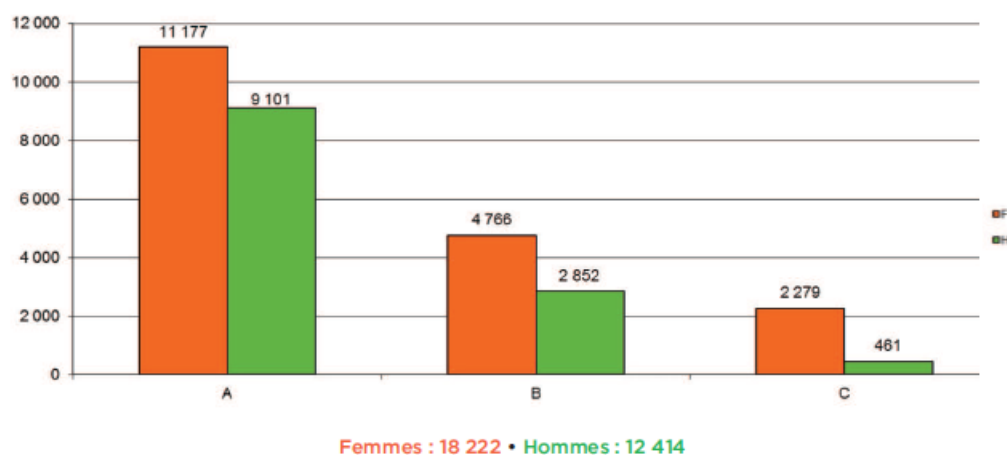
Statut	AC	Enseign. tech.	Enseign. sup.	DRAAF, DDT	Secteur alim.	Autres*	TOTAL	%
Titulaires	201	612	387	917	351	29	2 497	91,1 %
Non-titulaires	14	103	35	56	35		243	8,9 %
Total	215	715	422	973	386	29	2 740	100,0 %

* Autres : mises à disposition extérieures au ministère, élèves et stagiaires en école, personnels affectés à l'INFOMA.

Total général	1 957	15 827	2 853	4 515	5 021	463	30 636	
----------------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	------------	---------------	--

Le ministère comprend plus de 60 corps techniques, administratifs et de l'enseignement. Le MAA est un ministère dont les agents sont majoritairement en catégorie « A » en raison du poids de l'enseignement.

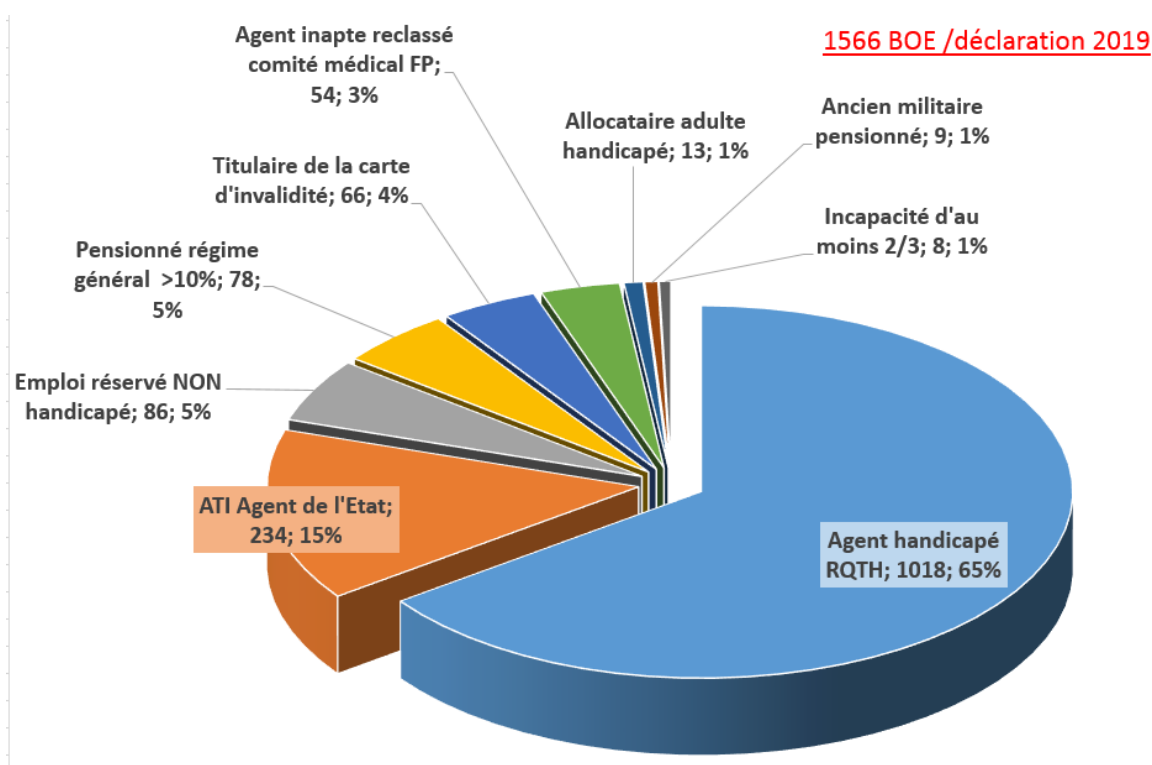
► Répartition femmes - hommes par catégorie



Zoom sur les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Le MAA emploi 1566 BOE (déclaration 2019). Le taux d'emploi légal du MAA est de 5,22 %, et son taux d'emploi direct est de 5.11 %.

Déclaration 2019	nombre BOE	déclaration 2019
moins 25 ans	1	0,1%
26 à 39 ans	151	9,6%
40 à 54 ans	812	51,9%
55 ans et plus	602	38,4%
total	1566	100,0%

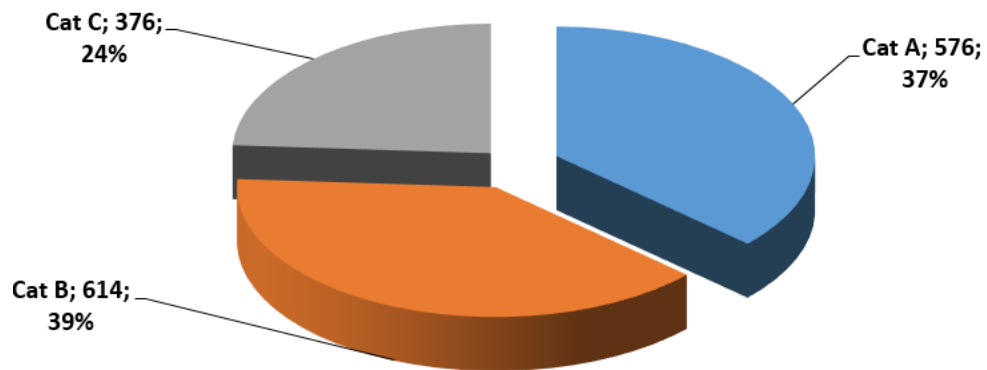


La répartition des agents BOE selon la catégorie d'emploi (A, B ou C) est relativement équilibrée. Le plan Handi-Cap et inclusion 2020-2022 a reconduit le principe d'un recrutement par la voie

contractuelle donnant lieu à titularisation qui soit équilibré entre les 3 catégories (A, B et C). Sur trois années glissantes, le total des recrutements de chacune des catégories doit atteindre un taux d'au moins 20%.

Répartition par catégorie des 1566 BOE du MAA

(1er janv 2018/enquête 2019)



Annexe n°2 FIPHFP : les indicateurs suivis par le MAA à la demande du FIPHFP

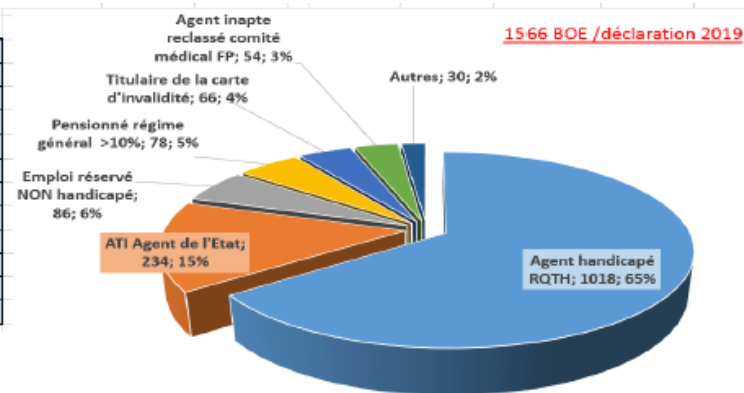
THEME	AXE STRATEGIQUE FIPHFP	Indicateurs retenus	Caractère obligatoire ou optionnel de l'indicateur	Indicateur retenu (Oui/Non)	Précisions
APPRENTISSAGE	RENFORCER L'APPRENTISSAGE	Nbre d'apprentis BOE présent au 1er janvier / Nbre d'apprentis totaux au 1er janvier	O	Oui	Au 1er janvier de l'année N / Calculé chaque année / Calcul en stock.
INSERTION / RECRUTEMENT	ENCOURAGER LES RECRUTEMENTS	Nbre de BOE recrutés / Nbre de recrutements totaux	O	Oui	Même calcul que pour la déclaration employeurs / Calcul annuel et généré
		Nbre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nbre d'apprentis BOE	O	Oui	Titularisés / CDD / contrat CDD de plus un an / CDI / Calcul sur la durée de la convention.
		Nbre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nbre de recrutements totaux sur contrats pérennes	Op	Oui	
		Age des BOE	O	Oui	Par tranche au 1er janvier de l'année N
		Genre des BOE	O	Oui	Au 1er janvier de l'année N
		Catégorie de recrutement des BOE	O	Oui	Cat A / B et C / calcul en flux.
		Taux de BOE recrutés / Taux d'emploi légal	O	Oui	
		Evolution de taux d'emploi BOE	O	Oui	
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI				
		Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Op	Oui	
		Nbre d'agents reclassés	Op	Oui	
INSERTION <i>versus</i> MAINTIEN		Nbre de BOE recrutés / Nbre de BOE total	O	Oui	Calcul annuel au 1er janvier.
FORMATION	RENDRE LA FORMATION ACCESSIBLE	Nbre moyen de jours formation effectif BOE / Nbre moyen de jours formation effectif total	Op	Oui, en principe dès 2020	
	SENSIBILISATION	Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : Nbre de sessions prévues / Nbre de sessions réalisées	Op	Oui, en principe dès 2020	Obligatoire si l'axe sensibilisation est prédominant.
ACCESSIBILITE <i>(pc numérique)</i>	POUR SUIVRE LE DEVELOPPEMENT DE L'ACCESSIBILITE	Nbre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA)	O	Oui	
DISCRIMINATION	PARTICIPER A LA CONSTRUCTION D'UNE SOCIETE INCLUSIVE	Suivi des promotions : Nbre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux / Evolution comparative du nombre de BOE passant de C en B et B en A / effectif total	Op	Oui changement de grade et changement de corps	Promotion au sens large
		Suivi des mobilités : Nbre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux.	O	Oui	Mobilité au sens de la FP.
		Suivi des mises en retraite pour invalidité : Nbre de mises à la retraite d'agents pour invalidité.	O	Oui	Calcul annuel au 1er janvier. Dénominateur : effectif total de la déclaration

Annexe n°3 : Tableau des indicateurs du GT suivi plan « Handi-Cap et Inclusion »

Actions		Indicateurs	Unité	réalisé 2015	réalisé 2016	réalisations 2017	réalisation 2018	Année cible	cible	Observations	
Recruter plus d'agents handicapés et accompagner cet accueil	1	Taux d'emploi légal = nb d'agents handicapés et assimilés BOE (tx direct)+ dépenses liées au handicap	%	4,83%	4,83%	5,09%	5,22%		6,00%	mise à jour le 1er octobre 2019 Modification proposée : réalisation 2018 = données déclaration 2019. L'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est une donnée du SIRH (Agorha et prochainement RenoiRH). La répartition des 1566 BOE (tableau et graphique) est présentée en bas de page. Nb nouveaux BOE/2017 = 122 BOE et 116 BOE ont quitté le MAA, soit une progression de 6 agents entre 2017 et 2018. Le calcul des%/prog bilan social 2018	
		Atteindre le taux d'emploi légal de 6%	Nombre des agents (pas ETP)	Nb entier	1505	1481	1560	1566			
	2	Nombre des agents par programme/ taux emploi direct du programme	Nb entier				prog 215: 455/ 6,6% prog 206: 388/ 7,7% ens tech: 577/ 3,6% ens sup: 148/ 5,2%				
	3	Nb recrutements par concours externes MAA		245	234	318	350			Données 2017 : 104 cat A et 124 cat B Données 2018 : 176 cat A et 174 cat B (augmentation des TSA1)	
	4	Nombre minimal de recrutements TH si application ratio 6% appliqués aux concours externes		14,7	14,0	19,1	21			Nb minimum de recrutements TH (cf ligne ci-dessous) à réaliser pour respecter 6% des recrutements externes.	
	5	Nb recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation (décret95-979)	Nombre	23	23	12	17	Ts les ans	/	Recrutements par programme. Pour 2018, objectif de 36 recrutements, réalisé : 17 Ens sup 142 objectif : 4, réalisé : 3 Ens tech 143 objectif : 17, réalisé : 4 DGAL 206 objectif : 4, réalisé : 3 AC / DRAAF objectif : 11, réalisé : 7.	
	6	Nb de tuteurs nommés lors du recrutement d'un agent handicapé	Nombre	5	8	9	14			En référence à la note de service 2014-747 du 15 novembre 2014	
	7	Tx d'emploi direct agents handicapés et assimilés (=BOE)	%	4,67%	4,73%	5,02%	5,11%	/			
	8	Répartition des emplois BOE par catégorie				Cat A : 35% Cat B : 37% Cat C : 28%	Cat A : 35% Cat B : 39% Cat C : 26%	Cat A : 37% Cat B : 39% Cat C : 24%		Le nombre des agents en situation de handicap de catégorie C continue à diminuer alors que le pourcentage des agents de catégorie A augmente. Pour comparaison, la répartition de l'ensemble des agents du MAA par catégorie est de (réf bilan social 2017: 31059 agts) : Cat A:66%; CatB:24%; Cat C:10%	
	9	Nb d'agents en poste au titre des emplois réservés	Nombre	120	100	93	86	/		Diminution régulière du pourcentage d'agents recrutés par la voie des emplois réservés. Les 86 agents représentent un pourcentage de 5,6% de l'ensemble des 1566 BOE. Les nouveaux recrutés ne seront pas comptabilisés dans les BOE.	
	10	Pourcentage des emplois réservés dans l'effectif des BOE	%	8,0%	6,8%	6,0%	5,5%	/		Entre 2016 et 2018, 52 agents handicapés ont été recrutés dont les 2/3 sont des femmes. Seuls 4 agents de cat A ont été recrutés en 2018, ce qui fait passer le taux de recrutement sur 3 ans à moins de 20% de l'ensemble des recrutements. Catégorie A : 10 recrutements soit 19% Catégorie B : 19 recrutements soit 37% Catégorie C : 23 recrutements soit 44%	
	11	Diversifier les embauches dans les 3 niveaux de catégorie de la FP (A, B ou C)	Au moins 20% dans chaque catégorie sur les 3 dernières années	oui/non	oui	oui	oui	presque ...	tous les ans		
	12	Proposer une approche plus déconcentrée de la procédure des recrutements d'initiative locale.	Parution d'une note de service. Actualisation régulière si besoin.	oui/non	oui	oui	oui	oui	Autant que de besoin	La note de service 2014-747 du 15 novembre 2014 reste la référence pour le recrutement donnant lieu à titularisation. La rédaction d'une actualisation de cette note est prévue courant 2019.	
	13	Mettre en place des correspondants handicap locaux	DRAAF agents (enseignement technique)	Nombre de CH locaux	22 + 5	13 + 5	13 + 5	18	/	18	Une boîte institutionnelle pour les correspondants handicap a été créée pour faciliter les échanges (animation ambassadeurs, délégation des crédits, recrutements TH...)
	14		Enseignement supérieur		10	10	10	10	/	2019	Un regroupement sera organisé en 2019.
15	Ambassadeurs handicap et compétences					32	30		/	non déterminée	Une augmentation progressive du réseau des ambassadeurs handicap et compétences a été actée par le chef du SRH. La prochaine formation de 30 nouveaux ambassadeurs, initialement programmée en 2018 (NdS SG/SRH/SDDPRS/2018-786 du 24/10/2018) a eu lieu le 15 mars 2019 à Paris.

		Actions	Indicateurs	Unité	réalisé 2015	réalisé 2016	réalisations 2017	réalisation 2018	Année cible	cible	Observations
Favoriser le maintien dans l'emploi	19	Aménager les postes de travail	Montant des aides techniques et humaines MAA	Montant	57 000 €	410 000 €	203 000 €	127 600,00 €	/		La répartition des coûts financiers liées à la compensation du handicap reste d'environ 1/4 pour le ministère et 3/4 pour le FIPHFP.
	20		Montant total MAA+FIPHFP	Montant	572 000 €	818 000 €	537 000 €	553 000,00 €	/		
	21	Aménager les postes de travail	Nb de demandes de prise en charge de dossiers d'accessibilité	Nb dossiers	438	550	367	501	/		L'augmentation du nombre de dossiers traités en 2018 par rapport à 2017 est en partie due au fait que la deuxième année d'une convention porte sur 12 mois alors que 2017 portait sur 10 mois (nov et décembre en 2016 soldés en 2017 mais imputés sur 2016 du fait de la fin de convention). Le coût moyen par dossier a été de 1140 € en 2018 (diminution de 300 euros/année 2017).
	22			détail par programme				prog 142: 32 prog 143: 276 prog 206: 21 prog 215: 172			
Mieux connaître la population des travailleurs handicapés	23	Moderniser le recensement des agents handicapés du Ministère	Le recensement des BOE	oui/non	oui	non	non	oui	/		Le portail agent permet à chacun d'accéder à ses données handicap. Nds SG/SRH/SDGAR/2018-454 du 14 juin 2018. Il est prévu que les données agents relatives au handicap du SIRH Agorha soient conservées dans le SIRH renoirH
Amplifier les partenariats avec les entreprises du secteur protégé EA et ESAT	24	Être en capacité d'évaluer l'importance des prestations déléguées au secteur protégé	Nb structures utilisatrices/équivalent agents handicapés correspondants	Nb/ Nb	58/ 22,55	60/ 32,23	21,82 équivalent agents	17,7 équivalent agents	/		308 087€ / 17 375€ = nb équivalent BOE. A partir de la déclaration annuelle de 2020, le principe de conversion des dépenses en équivalent agents handicapés n'existera plus.
Sensibiliser de manière accrue l'ensemble de la communauté de travail à la problématique du handicap	25	Travailler à une autre vision du handicap	Mettre en place un plan de communication	oui/non	non	non	oui	oui	Campagne en cours		Une importante campagne de communication a été initiée en 2016, elle se poursuit et se diversifie.
Donner des moyens financiers à la politique du handicap du ministère	26	Contractualiser avec le FIPHFP afin de répondre plus rapidement aux demandes des agents dans les structures.	Convention signée	oui/non	oui	oui	oui	oui	/		La convention 2017-2019 a été signée avec une baisse de 25% par rapport à la précédente convention : 1,2 millions d'euros sur 3 ans alors que les demandes d'aides ne cessent d'augmenter. La prochaine convention 2020-2022 sera présentée en fin d'année 2019 au FIPHFP.
Suivre les actions prévues dans le plan	27	Mettre en place d'un groupe de travail chargé du suivi de la mise en œuvre des actions retenues	Nomination et activation du groupe de travail	oui/non	oui	oui	oui	oui	Ts les ans		En 2016, 2 fois : 13 janvier et 4 novembre En 2017, 3 fois : 2 fois dans le cadre de la préparation du plan handicap 2017-2019 et le 5 décembre (premier bilan de la convention). En 2018, 29 juin (annulation réunion décembre du fait des élections professionnelles)
	28	Créer un plan d'action avec des objectifs à atteindre dans le temps associés à des indicateurs	Création d'un tableau de bord.	oui/non	oui	oui	oui	oui	Ts les ans		A coupler avec les indicateurs du bilan social ainsi qu'avec les indicateurs demandés par le FIPHFP.

Catégorie et genre	cat A		Total A	cat B		Total B	cat C		Total C	Total général A,B et C
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Agent handicapé RQTH	178	216	394	138	212	350	72	202	274	1018
Agent inapte reclassé comité médical FP	4	3	7	10	24	34	8	7	13	54
Allocataire adulte handicapé	4	2	6	2	1	3	2	2	4	13
Ancien militaire pensionné	4		4	4	1	5			0	9
ATI Agent de l'Etat	51	34	85	78	38	116	7	26	33	234
Emploi réservé NON handicapé	5		5	45	11	56	11	14	25	86
Incapacité d'au moins 2/3	2	3	5	1	1	2		1	1	8
Pensionné régime général >10%	27	17	44	18	9	27	2	5	7	78
Titulaire de la carte d'invalidité	18	8	26	10	11	21	6	13	19	66
Total	293	283	576	306	308	614	108	270	376	1566



Annexe n°4 : glossaire des sigles

Liste des principaux sigles utilisés

A.A.H. : Allocation Adultes En situation de handicap

EA : Entreprises Adaptées (secteur protégé)

AVS-i : Auxiliaire de Vie Scolaire Individuel

AVP : Auxiliaire de Vie Professionnelle (concerne les aides humaines pour les agents)

BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (personnes handicapées et assimilées)

C.D.A.P.H. : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (ex COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel)

DDI : Direction Départementale Interministérielle (DDCSPP, DDPP, DDT, DDTM)

DOETH : déclaration obligatoire d'emploi de agents en situation de handicap

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

E.S.A.T : Établissement et Service d'Aide par le Travail (ancienne dénomination CAT)

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

GESAT : réseau regroupant les établissements et services d'aide par le travail

GTH : Groupe de Travail Handicap chargé du suivi du plan triennal handi-Cap et inclusion.

IPP : Incapacité Permanente Partielle – taux proposé par la commission médicale.

M.D.P.H. : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RGAA : Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations.

<https://references.modernisation.gouv.fr/rgaa-accessibilite>

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SRFD : Service régional de la formation et du développement

UNEA : Union nationale des Entreprises Adaptées

Annexe n°5 : agents éligibles

Les bénéficiaires éligibles aux aides techniques et humaines

Lorsque les dossiers portent sur des demandes de financement, ils doivent concerner les agents suivants :

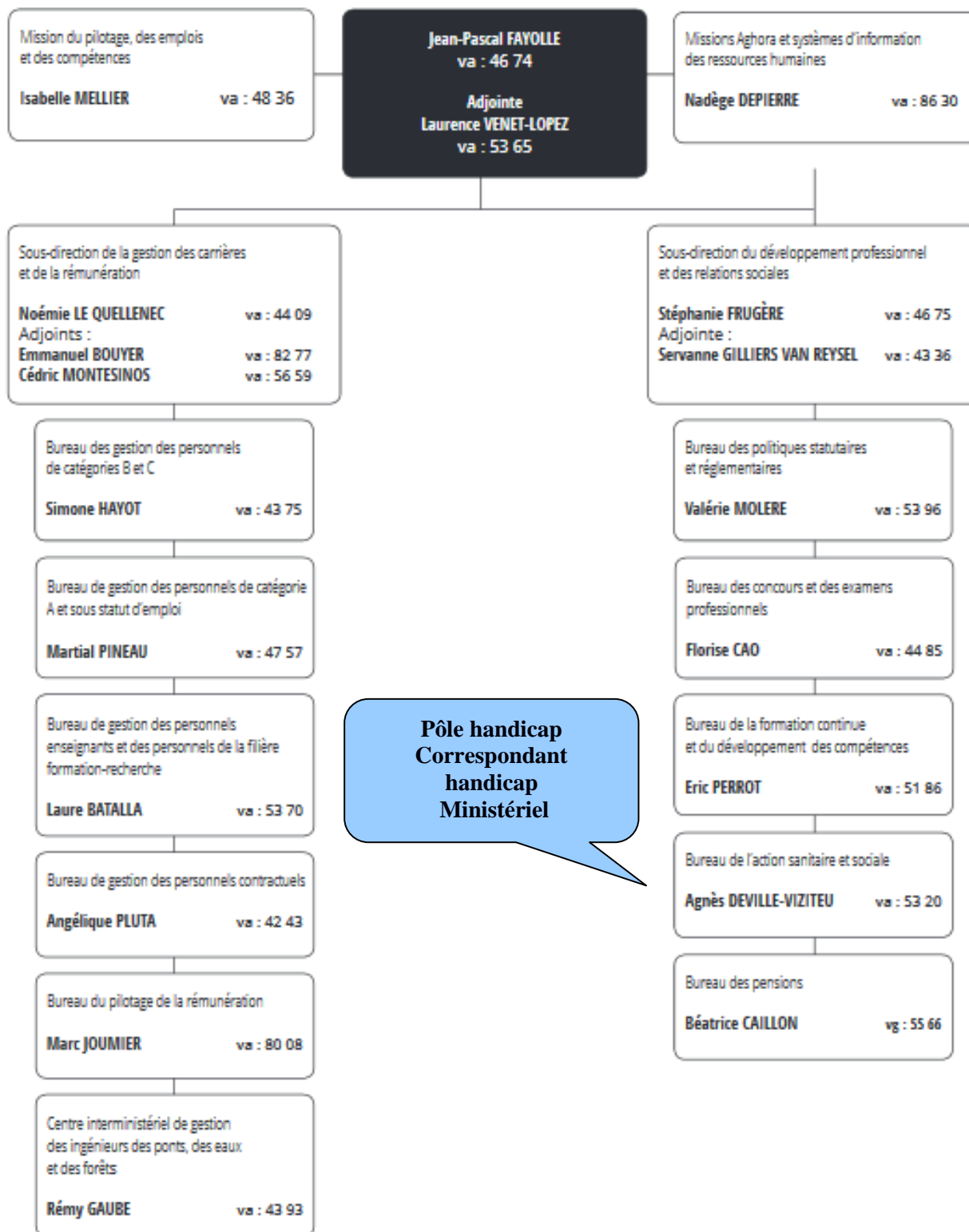
- les agents reconnus en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles](#),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 pour 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du [Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](#),
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité : [L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles](#),
- les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap,
- les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) précitée,
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) précitée, de [l'article L. 417-8 du Code des communes](#), du paragraphe III de l'article 119 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) précitée ou de l'article 80 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) précitée.

Peuvent également faire l'objet de financement par le fonds les adaptations des postes de travail destinées à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2. (cf. art.3 du [décret 2006-501](#))

Annexe n°6 : organigramme SRH

ORGANIGRAMME • SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

va : 78, rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP - Tél. : 01 49 55 + n° de poste
 vg : 251 rue de Vaugirard - 75732 Paris cedex 15 - Tél. : 01 49 55 + n° poste



Annexe n°7 : Lettre de mission des ambassadeurs et compétences.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Ambassadeur handicap et compétences

LETTRE de MISSION

Madame/Monsieur *prénom et nom à préciser*

Madame, Monsieur,

Le ministère chargé de l'agriculture (MAA) a inscrit dans son plan d'actions Handi-Cap 2017-2019 la création d'un réseau de correspondants internes au MAA dénommés « Ambassadeurs handicap et compétences ».

Référence : - note de service SG/SRH/SDDPRS/2017-199 du 06/03/2017.

- note de service SG/SRH/SDDPRS/2018-xxx du xx/xx/xxxx (à compléter avec les prochaines NdS).

I - La nomination et le positionnement

Vous avez accepté la mission d'ambassadeur handicap et compétences. Vous exercerez votre mission sous la responsabilité du ... (*à préciser, chef de service, directeur de l'établissement, du secrétaire général*). Vous devez lui rendre compte de vos actions en lien avec le handicap de la manière suivante ... (*préciser le mode et la périodicité*).

L'ensemble des agents de la structure sera informé de votre nomination en qualité d'ambassadeur handicap et compétences

II - Le champ de compétence

Les ambassadeurs handicap et compétences sont nommés par les chefs de service sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Ils jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre, au niveau local, de la politique en faveur du handicap.

Vos missions d'ambassadeurs handicap et compétences consistent à :

- renforcer localement, auprès de l'ensemble des agents de la communauté de travail, les actions de communication engagées par le ministère dans le cadre des campagnes de communication,
- favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap,
- privilégier le travail pluridisciplinaire en orientant les agents vers les interlocuteurs spécialisés qui ont en charge la gestion du handicap : gestionnaires RH de proximité, correspondants handicap régionaux, médecins de prévention, services des ressources humaines, assistants des services sociaux, conseillers ou assistants de prévention ...,
- être un relais d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux) en tant que membre du réseau des ambassadeurs.

Vous devrez, pour mener à bien cette mission, mettre en œuvre vos compétences relationnelles, vos qualités d'écoute ainsi que vos capacités d'animation.

III - La formation

Afin d'exercer dans de bonnes conditions votre mission, vous avez bénéficié d'une formation préalable, organisée par le pôle handicap du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS), visant à vous offrir les connaissances élémentaires sur le sujet du handicap.

Cette sensibilisation relative au sujet du handicap et spécifique à la prise de fonction de la mission ambassadeur et compétences a eu lieu le (à préciser 11 avril 2017, 19 octobre 2017, novembre 2018, ...).

Vous avez été ainsi :

- sensibilisé aux bonnes pratiques de la communication dans ce domaine,
- formé aux outils d'animation de la campagne, outils que vous serez appelé à mettre en œuvre dans l'établissement.

Afin de conforter vos compétences dans la durée, vous pourrez également bénéficier de formations complémentaires ou d'actions d'échanges entre membres du réseau organisés par le BASS. Vos demandes doivent être formulées auprès de votre responsable local de formation.

IV - Le cadre d'action (*à compléter suivant l'organisation et les contraintes propres au service ou à l'établissement*).

Vous avez une compétence sur les différents sites de l'établissement :

Énumération des différents sites du service ou de l'établissement _____

V - Le partenariat (*à compléter suivant l'organisation et les contraintes propres au service ou à l'établissement*).

Votre mission ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec les différents acteurs déjà en charge de la question du handicap à savoir :

- le service des ressources humaines de proximité ;
- le correspondant handicap régional ;
- l'assistant de prévention ;
- l'assistant de service social du personnel ;
- le médecin de prévention ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- le réseau national des ambassadeurs.

VI - Modalités de votre intervention (*à compléter suivant l'organisation et les contraintes propres au service ou à l'établissement*).

Dans le cadre de l'exécution de la présente mission :

- vous serez informé par le service des ressources humaines de votre service ou établissement des agents ayant déclaré une reconnaissance administrative d'un handicap (informations uniquement administratives sans donnée relative à la nature du handicap),
- vous pourrez vous rendre aux convocations du correspondant handicap régional ou national,
- vous pourrez rencontrer les agents susceptibles de vous apporter les informations, y compris sur leurs postes de travail.

La présente mission fera l'objet d'une évaluation et d'un bilan chaque année. Ce bilan sera communiqué et présenté à l'instance locale chargée de la santé sécurité au travail.

VII - Moyens de fonctionnement

En qualité d'ambassadeur handicap et compétences, vous intervenez, sauf accords particuliers, uniquement dans votre structure ... (*préciser le champ exact*). Vos activités d'ambassadeur, dont la durée peut être évaluée à ... (*à préciser mais ne peut pas être inférieure à une moyenne d'une journée par mois*), s'exercent en complément de vos missions habituelles, dans le respect de vos obligations horaires.

Dans l'exercice de cette mission, et compte tenu de l'intérêt qu'elle revêt au profit de la collectivité du ministère, vous pourrez solliciter les moyens suivants : ... (*à préciser notamment en matière de bureautique, communication, transport, ...*).

VIII - Déroulement de carrière

Votre fonction d'ambassadeur handicap et compétences ne peut porter préjudice à votre déroulement de carrière. Cette fonction figure dans votre fiche de poste. Les compétences que vous aurez acquises en tant qu'ambassadeur handicap et compétences pourront être valorisées lors de votre entretien professionnel annuel.

IX - Durée de l'engagement

La présente lettre de mission est établie pour une durée indéterminée. Vous ne pourrez être déchargé(e) de cette mission, soit à votre demande, soit par décision de l'autorité qui vous a désigné(e), qu'après entretien entre les intéressés.

Fait à, le .. /.. /....

Le chef de service ou de l'établissement
dans lequel exerce l'ambassadeur handicap et compétences

Destinataires pour information :

Le président et les membres de l'instance locale chargée de la santé sécurité des agents,
Le médecin de prévention,
Le chef de service direct de l'agent (hors mission ambassadeur handicap et compétences).

Annexe n°8 : Le DuoDay au MAA, c'était comment ?

Le 16 mai avait lieu le DuoDay, une action européenne en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le ministère s'est évidemment associée à cette démarche. Retour sur une expérience singulière, en régions. Des moments de partage et des témoignages.

Des duos pour dépasser les préjugés, en

- construisant des ponts entre employeurs, personnes handicapées et acteurs de l'accompagnement,
- promouvant une société inclusive dont l'emploi est le pilier,
- faisant valoir les compétences des personnes handicapées,
- permettant à ses équipes de s'ouvrir à la diversité et au handicap.

DRAAF Pays de la Loire



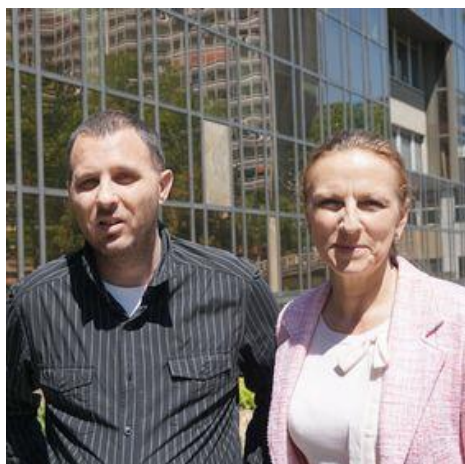
Chantal Basille, assistante de direction, a accueilli Aliou Fall, orientée par Cap Emploi pour cette phase d'immersion professionnelle.

Chantal dresse le bilan de cette expérience.

"Après une première vie professionnelle au ministère des impôts et des domaines du Sénégal, Aliou Fall termine actuellement des études de secrétariat de direction. Sa venue à la DRAAF s'inscrit dans ce parcours, pour appréhender cette activité dans ce qu'elle a de plus concret au quotidien. Durant la journée, un temps d'échanges a eu lieu autour d'un café, associant les deux ambassadeurs du handicap de la DRAAF, des volontaires DuoDay (7 agents s'étaient portés candidats pour cette journée) et le référent égalité et diversité professionnelles. L'occasion de présenter la politique d'insertion du ministère de l'agriculture, le rôle des ambassadeurs, et surtout d'échanger sur les motivations de chacun.

Pour Aliou Fall, il s'agissait de progresser dans sa connaissance du travail d'assistante de direction en vue d'en faire son activité professionnelle dès que possible. Pour moi, participer au DuoDay était un acte naturel. Pour d'autres, ce fut un rendez-vous déterminant, la recherche d'une proximité professionnelle avec ce public, ou une sensibilité particulière au sujet ont amené l'envie d'agir pratiquement. Pour tous c'était surtout une belle rencontre, enrichissante tant sur le plan professionnel que - et sûrement bien davantage - sur le plan humain."

DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes



Geneviève Caschetta, cheffe de pôle "qualité et protection de végétaux" au SRAL, a accueilli Rémy Becote.

Rémy raconte : "j'ai 40 ans, un BTS Fluides, énergies, environnement et un BTS Géomatique. Je ne connaissais pas du tout les services de la DRAAF, mais je suis intéressé par tout ce qui touche à l'environnement et à la nature. J'ai découvert les activités du pôle, du service régional de l'alimentation et de la DRAAF. J'ai pu assister à la préparation minutieuse d'une opération de surveillance et de contrôle sur le terrain, qui doit se dérouler sur 2 jours la semaine prochaine."

Geneviève ajoute : *"avec Rémy, nous avons parlé des métiers de*

l'agriculture et de l'environnement mais aussi des possibilités d'emploi, de formation continue et de concours pour accéder à des postes dans la fonction publique. J'ai voulu lui montrer qu'au-delà du travail administratif, nous avons également, au sein du SRAL, un important travail de terrain."

DRAAF Nouvelle-Aquitaine - site de Limoges



Dominique Villemur, du SRH, a accueilli Esmahan Ben Salah

Dominique revient sur cette rencontre. "Elle a été l'occasion pour moi de faire découvrir à Esmahan ce qu'étaient les ressources humaines au sein de l'administration d'État. Elle m'a obligé à prendre du recul sur mes missions. Les expliciter m'a conduit à devoir en extraire l'essentiel pour le transmettre à quelqu'un qui n'avait aucune connaissance de l'administration."

Je serais ravie de m'engager dans un nouveau DuoDay, sans aucune hésitation. Pour moi, il est normal que l'administration soit tournée vers les personnes en situation de handicap. Si elle peut les aider dans leur orientation, leur donner des idées pour leur avenir professionnel, tant mieux !"

DRAAF Nouvelle-Aquitaine - site de Poitiers

Angélique Fiquet a été accueillie au sein de l'unité budgétaire et financière du Secrétariat Général.

L'équipe témoigne : "nous avons pu lui faire découvrir le métier d'un gestionnaire budgétaire au sein d'un service déconcentré du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Angélique a été une stagiaire très réceptive, très à l'écoute des informations fournies et surtout très intéressée par les questions pertinentes qu'elle a posées. La journée s'est donc déroulée dans de très bonnes conditions."

Angélique confirme. "L'accueil a été très positif. La découverte du métier, qui était inconnue pour moi, m'a permis de comprendre l'organisation budgétaire et comptable d'un service déconcentré de l'état. Grâce à cette journée d'immersion, j'ai pu constater que le métier de gestionnaire budgétaire m'attirait plus que le métier de comptable".