

Bilan 2023-2025

Le plan d'inclusion 2023-2025 présente des résultats chiffrés et opérationnels significatifs dans plusieurs domaines clés de la politique handicap du ministère :

Évolution de l'emploi des travailleurs handicapés

- Taux d'emploi direct : Il a connu une progression constante, passant de 4,45 % en 2023 à 5,36 % en 2025, soit une augmentation de 0,91 point.
- Nombre d'agents : Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a augmenté de 278 personnes, pour atteindre 1 566 agents déclarés en 2025.
- Répartition budgétaire : Tous les programmes ont vu leur taux d'emploi progresser, notamment le programme 142 (+ 1,7 point) et le programme 215 (+ 1,55 point).

Dynamique de recrutement

- Recrutements pérennes : Sur la période 2023-2025, 121 recrutements pérennes d'agents BOE ont été réalisés. Pour la seule année 2025, on compte 44 recrutements.
- Modalités : La voie contractuelle spécifique (donnant vocation à titularisation) reste prépondérante avec 72 recrutements sur la période.
- Opération « Duoday » : Cette mobilisation a permis de concrétiser 3 recrutements et d'identifier deux périodes de stage.
- Apprentissage : 8 apprentis ont été recrutés sur la période, principalement dans les services déconcentrés et au sein de catégories C.

Les IGAPS veillent à ce que les structures prennent en charge complètement l'accueil et l'accompagnement de l'agent par des points réguliers. Un bilan sera consolidé afin d'enrichir les pratiques professionnelles.

Maintien dans l'emploi et aménagements de poste

- Financement : Un total de 1,623 million d'euros (co-financement MAASA et FIPHFP) a été investi dans l'aménagement des situations de travail sur trois ans. Le soutien médico-psychologique peut être financé par le Ministère.
- Bénéficiaires : Le nombre d'agents ayant bénéficié d'aménagements a crû annuellement, passant de 100 en 2023 à 161 en 2025.
- Types d'aides : Les interventions les plus sollicitées concernent l'adaptation du poste de travail (190 agents) et les prothèses auditives (108 agents).
- Reclassement pour inaptitude : Les résultats se sont accélérés en 2025 avec 9 reclassements aboutis, contre 2 en 2024. Le réseau des IGAPS est mobilisé pour que des solutions les plus adaptées possibles soient apportées.

Structuration et sensibilisation

- Réseau de proximité : La gouvernance a été renforcée par la désignation de référents handicap dans 17 des 18 structures des services déconcentrés et dans 12 établissements de l'enseignement supérieur public.
- Sensibilisation : Plusieurs actions marquantes ont été déployées, notamment la campagne sur les handicaps invisibles « Stop aux jugements hâtifs » et la refonte des outils numériques (intranet et site internet dédié).

Les droits associés à la reconnaissance RQTH

La reconnaissance administrative du handicap, telle que la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), confère aux agents le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE). Ce statut ouvre droit à plusieurs mesures spécifiques visant à garantir l'égalité des chances et le maintien dans l'emploi.

1. Droit à la compensation du handicap

L'un des droits majeurs associés à cette reconnaissance est l'accès à des aides financières et techniques pour compenser le handicap au travail. Ces aides incluent :

- L'aménagement du poste de travail (mobilier ergonomique, logiciels spécifiques, etc.).
- Le financement d'équipements individuels, comme des prothèses auditives.
- La mise en place de transports adaptés pour le trajet domicile/travail.
- Le recours à des prestations d'accompagnement : auxiliaires professionnels, interprètes en Langue des Signes Française (LSF), codeurs LPC ou transcripateurs.

2. Accès à des modalités de recrutement et de promotion spécifiques

La reconnaissance du handicap permet de bénéficier de voies d'accès à la fonction publique ou d'évolution de carrière dérogatoires :

- Recrutement par voie contractuelle spécifique : Ce dispositif permet d'être recruté sous contrat avec une vocation à la titularisation sans passer par le concours classique.
- Dispositif expérimental de détachement : Les fonctionnaires BOE peuvent bénéficier d'un détachement pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

3. Protection et sécurisation du parcours professionnel

En cas de difficultés de santé impactant l'aptitude au travail, la reconnaissance du handicap ouvre des droits spécifiques en matière de mobilité et de transition :

- Période de préparation au reclassement (PPR) : Un droit à l'accompagnement pour préparer une transition professionnelle en cas d'inaptitude.
- Accompagnement au reclassement : Un suivi personnalisé pour trouver un nouveau poste adapté aux capacités de l'agent.

4. Accès à l'information dédiée

Le ministère a mis en place des ressources spécifiques pour informer les agents sur ces droits :

- Des Flash infos RH dédiés aux droits associés à la reconnaissance administrative du handicap.
- Une rubrique « Handicap et emploi » sur l'intranet et sur le site internet du ministère, détaillant les mesures de compensation et les aides spécifiques.

Focus sur le dispositif expérimental de promotion par la voie du détachement

Le dispositif expérimental de détachement, mentionné dans les sources, permet aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur.

Attention ce n'est pas une promotion sur un poste, il s'agit bien d'une évolution à l'interministériel

Points clés de son fonctionnement et de son application au sein du ministère :

- Objectif et nature : Il s'agit d'une modalité spécifique de recrutement par la voie du détachement qui a vocation à déboucher sur une intégration dans un corps supérieur.
 - Public visé : Ce dispositif s'adresse aux fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés (BOE).
 - Mise en œuvre en 2025 : Pour l'année 2025, 6 recrutements ont été réalisés par cette voie.
 - Corps concernés : Les intégrations ou recrutements ont touché divers corps techniques et administratifs, notamment :
 - Le corps des Secrétaires Administratifs (SA) (2 recrutements).
 - Le corps des Attachés d'Administration de l'État (AAE) (1 recrutement).
 - Le corps des Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture (TSMA) via un statut d'élève stagiaire à l'Infoma.
 - Des corps d'ingénieurs et de vétérinaires comme les IAE (Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement) et les ISPV (Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire), impliquant des élèves stagiaires au sein de l'Institut Agro et de l'ENSV.
- Ce dispositif constitue l'une des « autres modalités de recrutement » (hors concours ou contrat classique) utilisées par le ministère pour atteindre ses objectifs de promotion et d'emploi des agents en situation de handicap.

Le plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029

Le futur plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029 s'inscrit dans la continuité des actions précédentes tout en intégrant de nouvelles exigences, notamment celles formulées par le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Les grandes orientations

Les grandes orientations de ce futur plan s'articulent autour de cinq axes stratégiques révisés :

- Axe 1 : Informer, sensibiliser et former. Cet axe vise à accroître la culture du handicap au sein du ministère. Il est estimé comme prioritaire.

- Axe 2 : Favoriser l'emploi des agents et des apprentis en situation de handicap. Il s'agit de maintenir et renforcer la dynamique de recrutement, et faciliter l'accès à l'emploi en se plaçant du côté agents.
- Axe 3 : Accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents reconnus inaptes. Cet axe traite de la sécurisation des parcours professionnels en cas de difficulté de santé.
- Axe 4 : Mettre en œuvre l'accessibilité numérique et de la communication interne. Une attention particulière sera portée à l'accès aux outils et aux informations pour tous. (RG2A)
- Axe Transversal : Consolider la gouvernance et renforcer la structuration de la politique handicap. Cet axe répond au besoin de mieux organiser le pilotage de ces politiques. Cet axe vient pour appuyer les orientations précédentes.

Recommandations du FIPHFP

Pour cette nouvelle période (2026-2029), le FIPHFP a expressément demandé au ministère d'aller « au-delà du champ technique ». Les priorités devront porter sur :

- La mise en place de dispositifs d'information et de sensibilisation plus poussés.
- Le déploiement de formations spécifiques pour l'encadrement.
- Une meilleure structuration globale de la politique handicap.

Calendrier de mise en œuvre

Le processus de renouvellement est déjà engagé au début de l'année 2026 :

- Mi-mars 2026 : Transmission de la demande de renouvellement de la convention au FIPHFP.
- Printemps/Été 2026 : Présentation du plan devant les instances du FIPHFP (Comité d'engagement en avril, Commission des interventions en juin, et Comité national le 1er juillet 2026) pour validation.

Focus sur l'accessibilité numérique :

Dans le cadre du futur plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029, l'accessibilité numérique constitue l'Axe 4 de la stratégie ministérielle.

Intitulé précisément « Mettre en œuvre l'accessibilité numérique et de la communication interne », cet axe vise les objectifs suivants :

- L'accès universel à l'information : Il s'agit de garantir que tous les agents, quels que soient leurs besoins ou handicaps, puissent accéder aux outils numériques de travail et aux informations diffusées en interne par le ministère.
- La pérennisation des acquis numériques : Cet axe s'appuie sur les avancées réalisées durant le plan 2023-2025, notamment la restructuration complète du site internet dédié au handicap et le passage au système design de l'État pour l'intranet (AgriSip) et le site MAASA Handicap afin d'en améliorer l'ergonomie et l'accessibilité.
- Une communication inclusive : Au-delà de l'aspect technique des outils, cet axe englobe la dimension de la communication interne pour s'assurer que les messages et les ressources (comme les rubriques « Handicap et emploi » sur l'intranet ou Chlorofil) sont conçus de manière inclusive.

Cette orientation répond à la recommandation globale du FIPHFP pour la nouvelle période, qui demande au ministère d'aller « au-delà du champ technique » pour mieux structurer sa politique et assurer une information efficace à destination de tous les personnels.

Comment le Ministère va former l'encadrement au handicap ?

Pour former l'encadrement au handicap, le ministère prévoit de déployer des actions spécifiques dans le cadre de son futur Plan Handi-Cap et inclusion 2026-2029, en suivant les directives des organismes de contrôle et en s'appuyant sur des marchés interministériels.

Les modalités prévues :

- Une exigence du FIPHFP : Dans son courrier du 7 octobre 2025, le FIPHFP a expressément demandé au ministère de « déployer des formations pour l'encadrement » pour la période 2026-2029. L'objectif est de dépasser le simple aspect technique pour ancrer davantage la politique handicap dans les pratiques managériales.
- Intégration dans l'Axe 1 du nouveau plan : Cette volonté se traduit par la création d'un axe stratégique dédié : « Axe 1 : Informer, sensibiliser et former ». Cet axe vise à accroître la culture du handicap à tous les niveaux de la hiérarchie.
- Utilisation du marché interministériel : Pour mettre en œuvre ces formations, le ministère mobilise le marché interministériel « Valeurs de la République », et plus particulièrement le lot 4 dédié au Handicap.
- Complémentarité avec la sensibilisation : Ces formations viendront compléter les actions de sensibilisation déjà existantes qui utilisent divers formats (replays, supports, témoignages d'agents) pour déconstruire les préjugés et informer sur les troubles spécifiques (psychiques, auditifs, visuels, maladies chroniques, etc.).

La formation des managers devient un pilier de la stratégie 2026-2029 afin de mieux structurer la politique handicap globale du ministère.

La proposition d'accord n'est pas de reprendre le plan Handi-Cap, il faut travailler sur d'autres points. Un accord a besoin d'être travaillé sur le fonds, il ne doit pas se superposer au plan.

Pas d'opposition de principe à ce stade, mais besoin d'éclaircissements de points.

Les organisations syndicales sont invitées à apporter les éléments qu'elles ont déjà réfléchies.