



Groupe de travail « Handi-Cap » du 10 avril 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 11 avril 2024

L'UNSA-AAF était représentée par Jérôme Chaur. Fabienne Durand et Marc Valente.

Ce groupe de travail handicap était animé par la référente handicap ministérielle et cheffe du pôle handicap et l'adjoint à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales.

Il a été consacré à la présentation du bilan des actions et mesures financées en faveur des agents du ministère, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et des nouvelles mesures à mettre en œuvre en 2024.

En préambule, l'administration a rappelé que la procédure de négociation d'un accord collectif ministériel relatif au handicap sera initiée au second semestre 2024.

Bilan 2023 et objectif 2024

1. Personnels en situation de handicap :

Constat : sur 80 recrutements programmés en 2023, seulement 39 ont été effectifs.

En 2021, année de référence, 33 recrutements ont été opérés. En 2022, les recrutements ont été gelés 3 mois, ce qui explique leur nombre réduit à 23.

Les recrutements par programme budgétaire montrent que la DGAL a été la plus proche de l'objectif fixé : 8 recrutements contre 10 prévus. Les femmes et les catégories B représentent la majorité des recrutements.

En comparaison, 171 agents ont été recrutés depuis 2015.

L'UNSA a interrogé l'administration sur la difficulté d'atteindre les objectifs de recrutement. Est-ce le profit des candidats qui n'est pas adapté aux postes (inaptitude professionnelle) ou bien un trop faible nombre de postulants ?

L'administration a répondu que c'était multifactoriel, car aucun critère ne ressort sur la difficulté de recrutement. Elle ajoute qu'il y a un souci de lisibilité des mesures de recrutement dont certains agents pourraient en bénéficier et n'en profitent pas par défaut d'information.

2. Recrutement apprentis en situation de handicap : 8 apprentis ont été recrutés à la rentrée 2023. Ce sont des non fonctionnaires recrutés sur un contrat d'une durée d'un an minimum, titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage sous réserve qu'ils remplissent la condition d'aptitude professionnelle.



Aménagement des situations de handicap 2023

Les aménagements se font dans le cadre du plan ministériel 2023-2025. Le ministère instruit toutes les demandes et les budgets sont présents.

L'UNSA a demandé si les financements étaient bien tous accordés.

L'administration a confirmé qu'aucun refus de financement n'a été opposé aux demandes.

La difficulté majeure est le manque d'information des bénéficiaires et des structures, certaines ne soumettant pas les demandes de financement au MASA.

L'autre difficulté actuelle est de trouver des médecins agréés pour établir des certificats médicaux pour l'administration.

Un rappel : L'action financière du MASA est exclusivement ciblée sur la compensation du handicap (surcoût généré par l'adaptation de l'équipement standard à la situation de travail et de handicap). Un avis de la médecine du travail est requis pour la majorité des situations.

En 2023, 100 agents ont bénéficié d'aménagement de leur situation de travail dont :

- 7 aménagements pour un recrutement,
- 93 agents pour un maintien dans l'emploi.

Les principales aides et mesures d'aménagement sont :

- ✓ Les aides techniques à la compensation du handicap,
- ✓ L'aménagement du poste de travail
- ✓ L'amélioration des conditions de transport,
- ✓ La formation des personnes en situation de handicap (bilan de compétence, aménagement des conditions de suivi des formations)
- ✓ Les aides et mesures incitatives au développement de l'apprentissage,
- ✓ L'aide pour favoriser l'insertion professionnelle,
- ✓ La sensibilisation et la formation des collaborateurs.

Plan handicap et inclusion 2023-2025

Cinq axes sont mis en place :

- Structurer la gouvernance,
- Avoir une politique proactive de recrutement
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Veiller au déroulement de carrière de ces agents
- Renforcer l'information

Le MASA a établi des objectifs de recrutement d'agents et d'apprentis handicapés par le biais d'une note de service de la secrétaire générale. Pour atteindre ces objectifs, il participe à des salons spécialisés et collabore avec le réseau des IGAPS et des référents handicap.

Référents handicap :

Les référents handicap jouent un rôle crucial et l'administration cherche à renforcer le réseau. Des lettres de mission déterminent leur temps de travail sans création de postes. A l'image d'autres ministères, le temps long est nécessaire pour renforcer l'action des référents.

Communication :

- Une communication sur le handicap est faite deux fois par an (avril et octobre),
- Les sites internet et intranet du MASA et des DRAAF sont rénovés, l'accessibilité numérique améliorée. Des sessions de sensibilisation aux divers handicaps –visuel, auditif, psychique- ont lieu.
- Un colloque sur le handicap auditif se tiendra à Paris le 7 juin prochain avec des témoignages d'agents du MASA,
- Une campagne de communication sur les handicaps invisibles est aussi prévue.

Chantiers en cours

Révision de la note de recrutement :

La note de service pour le recrutement des bénéficiaires de l'obligation dans l'emploi (BOE) sera révisée au 1^{er} semestre 2024. Elle précisera notamment :

- La voie de recrutement spécifique de contractuels. Le but est que les structures connaissent mieux ce dispositif. 6 % des postes sont ouverts aux concours sur ce contrat « spécifique ».
- Le détachement-promotion dans un corps supérieur -article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019- sera aussi mis en lumière. Ce dispositif permettra au MASA d'offrir une procédure alternative dérogatoire aux tableaux d'avancement et concours,
- Le dispositif pour titulariser un apprenti à l'issue de sa formation,
- Le dialogue de gestion avec les structures pour le recrutement de personnes en situation de handicap,
- La possibilité d'être recruté en qualité de contractuel sur des postes ouverts au fil de l'eau ou à la mobilité générale.

Reclassement pour inaptitude et période de reclassement : Une note de service est en cours de rédaction. L'objectif est de la finaliser pour la fin du 1^{er} semestre 2024.

L'objectif est :

- De rappeler les règles de reclassement,
- De présenter le dispositif d'accompagnement.

La procédure de reclassement est déclenchée lorsque l'incapacité d'un agent à remplir ses fonctions est médicalement confirmée. Les bureaux de gestion, les responsables de programme et le RAPS sont impliqués pour trouver des solutions adaptées, en mobilisant également les acteurs locaux.

Un guide de la DGAFP à venir facilitera la gestion des reclassements. Enfin, un premier COTECH pour inaptitude professionnelle et période préparatoire au reclassement (PPR¹) suivra la publication de la note de service.

Echange et propositions d'engagement

Accord handicap : L'administration a annoncé pour le second trimestre les négociations du projet d'accord qui sera à articuler avec le plan handicap et inclusion 2023-2025.

L'UNSA a sollicité la reprise de la méthode mise en place pour l'accord égalité-diversité, les échanges lors des derniers groupes ayant été très satisfaisants.

Le MASA s'engage activement à intégrer les personnes handicapées dans sa communauté de travail, en progressant sur le recrutement et l'amélioration de leurs conditions. Les progrès réalisés depuis l'arrivée de la référente ministérielle en septembre 2022 sont reconnus, témoignant des efforts déployés.

L'UNSA est également consciente du temps que nécessite la pleine mise en œuvre des dispositifs. Elle surveillera attentivement la mise en œuvre des mesures d'aides financières et des dispositifs prévus dans le plan d'action.

¹ La PPR – instituée par le décret 2018-502 du 20 juin 2018 modifiant le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions- ne s'adresse qu'aux agents définitivement inaptes aux fonctions correspondant aux emplois de leur grade. Elle ne s'adresse pas aux agents en inaptitude temporaire, ou inaptes uniquement à leur poste ou leurs fonctions ou déclarés inaptes par le médecin du travail ou le comité médical en formation plénière. Dans ces deux derniers cas, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour confirmer l'inaptitude aux fonctions du grade.