



Groupe de travail « Suivi de la convention et du plan Handi-Cap inclusion 2023/2025 et du bilan DOETH 2023 » du 5 novembre 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 6 novembre 2024

L'UNSA était représentée par Erwann Coppéré, Fabienne Durand, Martine Harnichard, Marc Valente et Guislaine Viardot.

Bilan de la déclaration 2024 d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) du ministère :

Chaque année, le ministère effectue de manière dématérialisée la déclaration de ses agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) à la Caisse des Dépôts et Consignations pour le compte du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Cette déclaration s'appuie exclusivement sur l'extraction des données des agents BOE dans le Système d'Information RenoIRH, d'où l'importance de la mise en qualité de ces données pour disposer de la liste exacte de ces agents.

Globalement, les chiffres sont assez stables depuis plusieurs années avec des effectifs en légère hausse en 2023 (+128 agents, soit 4,96 % DOETH) mais encore insuffisants pour atteindre l'objectif fixé à 6 %. Pour 2023, 1 416 agents sont reconnus au titre BOE.

La plupart de ces effectifs sont des agents Reconnus Qualité Travailleurs Handicapés (RQTH). Ils sont âgés de plus de 40 ans, en majorité des femmes, de catégorie A ou B, titulaires, et travaillant soit dans l'enseignement agricole, soit dans les services déconcentrés.

Pour l'UNSA, il y a moyen d'améliorer ce résultat. Il doit être fait un lien avec le bureau des pensions et l'administration afin de coordonner les dossiers. De même une information vers les directions départementales interministérielles pour sensibiliser les SGCD est indispensable, afin que les deux onglets de RenoIRH relatifs au handicap puissent être renseignés le cas échéant (mise en qualité des données handicap dans la perspective de la DOETH du MASAF).

L'administration souligne que le travail avec le bureau des pensions est réalisé depuis le début d'année et un gros travail a été réalisé. Pour ce qui est des SGD, elle doit se rapprocher du Ministère de l'Intérieur pour convenir d'une procédure.



Présentation du projet de note de service : l'accompagnement au reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions :

Cette note comprendra deux grandes parties :

- Le reclassement pour état de santé
 - L'instauration d'une période de préparation au reclassement (PPR)
- Et 8 fiches ressources qui se veulent être des outils opérationnels.

Si l'état physique ou psychique de l'agent ne lui permet plus de remplir les fonctions de son corps et grade, alors il lui est proposé un reclassement sur un emploi d'un autre corps ou grade. Cette situation nécessite un reclassement statutaire, avec PPR de droit pour l'agent, sur avis du conseil médical ayant constaté l'inaptitude à l'exercice des fonctions du corps ou du grade.

Attention, ne pas confondre :

- inaptitude aux fonctions : problématiques de santé qui ne permettent plus d'occuper le poste de travail), dans ce cas l'agent se verra proposer un aménagement de poste ou un changement d'affectation.

- inaptitude aux fonctions de son corps ou de son grade (situation dans laquelle un agent se retrouve lorsque ses problèmes de santé ne lui permettent plus d'occuper l'ensemble des fonctions de son corps /garde dans ce cas l'agent se verra proposer un reclassement.

En vue de permettre son reclassement, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut accéder à tous corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur. Il peut être reclassé sur de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé et ses attentes, si besoin en dehors de sa structure, y compris inter fonction publique.

A noter : L'obligation pour l'employeur de rechercher un poste de reclassement est une obligation de moyens et non de résultats.

L'agent déclaré inapte (aux fonctions dans son corps ou grade) par le conseil médical bénéficie de droit d'une période de préparation au reclassement (PPR) de 12 mois pour préparer activement sa reconversion professionnelle et trouver un nouveau poste.

Pendant cette période de PPR de 12 mois, l'agent prépare son reclassement par différents moyens : temps de bilan de compétence, formation, observation, mise en situation... Il signe une convention avec l'administration pour avoir accès à un accompagnement personnalisé par l'IGAPS territorialement compétent et aux moyens financiers et dispositifs mis en œuvre.

A l'issue des 12 mois, l'agent qui n'a pas trouvé de nouveau poste est placé en disponibilité d'office pour inaptitude ou en retraite pour invalidité, ou licencié pour inaptitude.

Pour l'UNSA, un gros travail d'accompagnement est nécessaire. Un agent qui est sorti du contexte de travail depuis plusieurs jours, semaines, voire des mois, a besoin de reprendre des repères. Elle demande qu'un accompagnement moral soit systématiquement proposé à l'agent en procédure PPR.

Déploiement du dispositif expérimental de détachement pour promotion des agents BOE sur un corps ou cadre supérieurs :

Ce dispositif est prévu par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

Il s'agit d'un dispositif dérogatoire et expérimental ouvert aux fonctionnaires en situation de handicap qui permet d'accéder à un corps de niveau supérieur. Sa mise en œuvre est prévue jusqu'au 31 décembre 2026.

Deux conditions sont nécessaires pour y prétendre :

- Appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)
- Justifier d'une certaine durée d'années de services publics.

Il ne s'agit pas de promouvoir des agents BOE sur leur poste ou au sein de la structure, même si dans certains cas cela pourra se faire.

L'administration va faire un appel à candidature puis une commission de sélection nationale se réunira pour chaque corps et grade afin de présélectionner les candidats en tenant compte du dossier RAEP afin d'auditionner les candidats retenus.

Celui-ci sera lancé pour la fin d'année pour la filière administrative (SA et Attachés d'Administration de l'Etat) et au premier semestre 2025 pour la filière technique (TSMA ET IAE). Ce dispositif est un dispositif interministériel.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il y aura une liste de postes avec situation géographique mais les **personnes postulent sur un corps**.

L'UNSA se réjouit qu'enfin notre ministère mette en place ce dispositif qui existe depuis plusieurs années. Elle espère qu'il sera pérennisé dans le temps après la phase expérimentale et que l'information sera bien diffusée, notamment aux agentes et agents en situation de PNA.

Campagne de sensibilisation sur les handicaps invisibles :

Les principaux objectifs de cette campagne « stop aux jugements hâtifs » sont d'informer et de sensibiliser la communauté de travail sur le sujet du handicap invisible, donner de la visibilité sur les handicaps invisibles et leur diversité, encourager le changement de regard et de perception du collectif de travail et permettre d'instaurer un climat de confiance et de bienveillance au travail.

Vous retrouverez toutes les affiches et les liens utiles sur le site intranet du ministère ou sur Chlorofil.

En sus de cette campagne, des webinaires sont organisés sur différents thèmes de handicap.

L'UNSA remercie pour le travail important effectué sur ce sujet, ainsi que la qualité des interventions et des webinaires.

Elle demande que cette campagne de sensibilisation soit renforcée par des actions visant à développer l'accompagnement des personnes en situation de handicap invisible. L'objectif est qu'elles puissent faire face à l'impact de l'évolution de leurs problèmes de santé tout en poursuivant l'exercice de leurs missions.