

Compte-rendu du groupe de travail plan triennal Handi-cap 2020-2022 du 7 octobre 2019

Le groupe de travail était présidé par Mme GILLIERS Servane, adjointe à la sous directrice du développement professionnel et des relations sociales (DGPRS)

Avec la présence de Madame SCHECHTER Caroline, haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion.

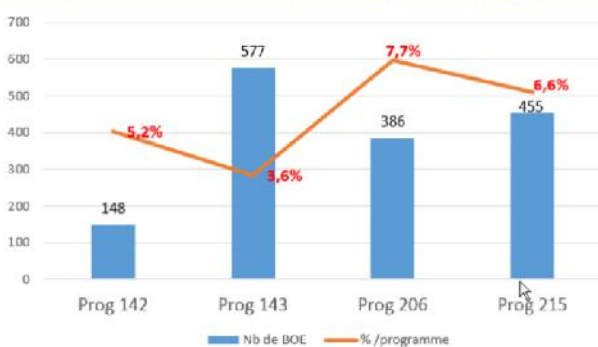
FO Agriculture était représentée par Anaïs VILLAIN, Samya YANES, Philippe CLAVELIN, Emmanuel CHARASSE et François HOURS

1) Rappel du contexte et données chiffrées

Au 1er janvier 2018, l'effectif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élevait à **1 566** (déclaration 2019).

Le taux d'emploi légal s'élève à 5,22 % (5,09 % en 2018) et le taux d'emploi direct à 5,11 % (5,02 % en 2018).

I/ Taux d'emploi direct (nombre et pourcentage)
des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par programme



2) Présentation de Mme Caroline SCHECHTER

Madame SCHECHTER nous a présenté sa feuille de route émanant de sa lettre de missions en date du 21 Juin 2019 à savoir :

- coordonner des travaux faisant l'état des lieux en matière de prise en compte du handicap ;
- élaborer un plan d'action ministériel avec indicateurs et cibles permettant le suivi des mesures ;

- préparation et suivi des décisions des comités interministériels du handicap (CIH) ;
- garantir la prise en compte de la question du handicap dans la préparation des textes législatifs et réglementaires portés par le MAA.

3) Loi de transformation de la fonction publique et handicap - art 80, 90 à 93

La loi du 2019-8228 du 6 août 2019 de transformation art 90 à 93 intègre au sein de la loi 83-634 du 13 Juillet 1983 (loi Le PORS) un chapitre 5 (article 33 à 40) et précise l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une expérimentation est prévue par l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique permettant la possibilité de titulariser à titre expérimental et pour une durée de 5 ans, l'apprenti en situation de handicap. Expérimentation donnant lieu à la titularisation.

4) Travaux de rapprochement entre les opérateurs Pôle emploi et Cap emploi : lancement de territoires pilote

Dans l'objectif d'une meilleure articulation et coordination des ODS Pôle emploi et Cap emploi, un lieu d'accueil unique pour les demandeurs d'emploi, avec la présence de conseillers Cap Emploi, répondrait le mieux aux attentes des bénéficiaires du service public (personnes handicapées et employeurs publics et privés).

A l'automne 2019, une expérimentation sur des territoires pilotes (une dizaine) sera mise en place. Le demandeur d'emploi en situation de handicap pourra bénéficier d'un suivi par un conseiller Cap emploi directement dans son agence Pôle emploi.

Une généralisation du dispositif s'ensuivra à l'ensemble des départements à compter de 2021.

5) Duoday 2019 : les données définitives

38 structures ont participé à l'opération.

84 offres ont été proposées par les structures pour accueillir une personne en situation de handicap (PSH).

43 PSH intéressées pour découvrir un métier du MAA.

FO demande qu'un axe d'amélioration soit apporté pour la prochaine campagne

6) Le projet de plan d'actions Handi-Cap 2020-2022 associé à la convention MAA/FIPHFP

a) Rétro planning :

- * aujourd'hui, présentation des lignes directrices au présent GT. Fin octobre, envoi projet du plan aux membres GT et CHSCTM ;
- * novembre (si possible), présentation pour avis au CHSCTM ;
- * janvier 2020, prochaine réunion du GT avec présentation du projet finalisé avant transmission au FIPHFP et présentation du bilan provisoire 2019 ;
- * février 2020, passage devant la commission d'engagement puis des interventions du FIPHFP ;
- * mi-mars (?), décision des membres du comité national du FIPHFP, suite à la présentation et échanges avec le représentant du MAA.

b) Sur la forme, la convention doit respecter les consignes imposées par le FIPHFP (participation financière de l'employeur public au plan d'action, prévoir au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap dans les recrutements projetés, mettre en place des indicateurs en relation avec le suivi de la population « BOE », améliorer le taux d'emploi direct, notamment par le recrutement et favoriser les emplois dans le cadre du service civique.

Sur le fond, axes de progrès répondant aux évolutions réglementaires, aux demandes du FIPHFP liées à la convention ainsi qu'aux demandes des partenaires sociaux.

c) Nouveautés :

- accessibilité des services du MAA avec un standard téléphonique pour les personnes à déficience auditive ;

- campagnes de communication davantage ciblées sur certaines typologies de handicap (invisible) – participation à un « jeu sérieux – learning game » sur le handicap invisible (projet de ENSFEA) ;
- prise en considération des préconisations (à venir) de l'audit AFNOR réalisé dans le cadre de l'obtention de la double labellisation « égalité et diversité ».

d) Prise en compte des nouvelles obligations liées à la LTFP

- consolidation du principe de la présence d'ambassadeur handicap dans tous les services et établissements d'enseignement du MAA (lien éventuel avec l'article 92.II de la LTFP) ;
- conservation des équipements spécifiques en cas de mobilité (art. 92.III de la LTFP) ;
- cellule de discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles (art. 80 de la LTFP).

7) Bilan provisoire des dépenses 2019

Dépenses s'élevant à 55 2000 €, dont plus de 38 % sont consacrées au transport domicile-travail.

8) Les dépenses du plan triennal 2020-2022

Les dépenses prévues du plan, par rapport à celles effectives du plan 2017-2019, sont stables.

9) Outils mobilisables pour faciliter le recrutement de BOE dans le secteur de l'enseignement agricole :

L'enseignement agricole est le secteur qui peine le plus à arriver à la cible de 6 % de BOE.

Pour cela, il y aura un recensement et une transmission des postes restés vacants au terme de la campagne de mobilité DGER aux partenaires que sont CHEOPS (coordonnateur des 98 CAP Emplois) et à Pôle emploi, coordination nationale.

10) Question diverse

FO a demandé à ce que la loi revienne sur les dispositions plus favorables de 2014, lors de la précédente institution du jour de carence qui étaient le retrait d'un jour de carence pour toute la carrière d'un agent en situation de handicap, lors d'un arrêt lié à son handicap.

Actuellement, ceci est traité comme une simple ALD et est révisable tous les trois ans, comme si un handicap ne durait que 3 ans !!!

Votre représentants **FO Agriculture**

