

Suivi de la Convention et du Plan Handi-Cap Inclusion 2023/2025 et du bilan DOETH 2023

Groupe de travail du 10 avril 2024

En présence de Catherine GUENIN : correspondante handicap ministérielle et responsable du pôle handicap, au sein du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS).

FO Agriculture était représentée par : Hadda BAHRI, Soizic BLOT, Philippe CLAVELIN, Christine HEUZE, Amélie SCHELL, Sylvain THIBAUT et France THOMAS.

Résumé: Le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) a réalisé une évaluation détaillée de ses politiques de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés pour l'année 2023, dans le cadre d'un accord inter-administration visant à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Malgré les efforts du MASA, **FO Agriculture** a exprimé des préoccupations quant au non-respect des objectifs de recrutement fixés et des pénalités encourues pour non-conformité aux obligations légales en matière d'emploi des personnes handicapées. **FO Agriculture** souligne également les difficultés rencontrées par les agents handicapés pour obtenir des aménagements de poste adaptés et demande une collaboration renforcée entre le Ministère et les Régions dans le domaine de l'enseignement agricole. **FO Agriculture** pointe également des lacunes dans la coordination des services déconcentrés de l'État et déplore les cas de maltraitance managériale subis par certains travailleurs en situation de handicap.

En réponse, l'administration affirme son engagement envers l'aménagement de poste, la promotion du télétravail, le recrutement de travailleurs handicapés et la collaboration avec la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) pour l'inclusion éducative.

Un bilan des recrutements et des actions entreprises dans le cadre du Plan Handi-Cap a été présenté, avec des discussions sur la conclusion d'un accord national sur le handicap et la mise à disposition de ressources utiles. Cette présentation reflète les efforts du MASA pour promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances au sein de ses effectifs, tout en reconnaissant les défis à relever pour renforcer davantage l'inclusion au sein de l'organisation.

Contexte

Le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Souveraineté Alimentaire (MASA), soucieux de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances au sein de ses effectifs, a mené une évaluation approfondie de ses politiques de recrutement et d'intégration des travailleurs en situation de handicap pour l'année 2023. Cette démarche s'inscrit dans un accord inter-administration en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail.

Avant propos

Propos liminaires de **FO Agriculture**

Reconnaissance et inquiétude quant aux objectifs de recrutement : **FO Agriculture** exprime sa gratitude pour la mise en place du groupe de travail dédié aux agents en situation de handicap, reconnaissant ainsi les efforts visant à aborder cette problématique au sein du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MASA). Cependant, malgré cette initiative louable, elle constate avec préoccupation que l'objectif de recrutement de 80 agents en situation de handicap pour l'année 2023 n'a pas été atteint. Cette situation soulève des questions quant à l'efficacité des mesures mises en place pour favoriser l'emploi des personnes handicapées au sein du Ministère, mettant en doute l'ambition affichée par le MASA dans ce domaine, notamment en comparant le pourcentage d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'obligation légale de 6%.

Sanctions et mesures correctives : **FO Agriculture** attire l'attention sur les pénalités encourues par le Ministère en 2021 pour non-respect du taux légal de personnels en situation de handicap, s'élevant à 300 000€. Cette sanction souligne un défaut de conformité aux obligations légales en matière d'emploi des personnes handicapées. En réponse à cette situation, **FO Agriculture** demande des mesures concrètes prises par le Ministère pour remédier à cette lacune et pour garantir l'atteinte des objectifs fixés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Difficultés d'aménagement de poste : **FO Agriculture** met également en lumière les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap pour obtenir des aménagements de poste adaptés à leurs besoins. Ces difficultés vont de l'accessibilité des locaux à l'ergonomie des équipements, affectant directement les conditions de travail de ces agents. Le syndicat souligne l'importance cruciale que ces aménagements soient pris en charge, y compris au domicile des agents, particulièrement dans le cadre des accords de télétravail.

Collaboration dans l'enseignement agricole : Dans le domaine de l'enseignement agricole, **FO Agriculture** demande une collaboration plus étroite entre le Ministère et les Régions pour garantir une prise en charge adéquate des personnes handicapées dans les établissements. Elle dénonce l'insuffisance des moyens alloués et les retards dans la réalisation des travaux nécessaires pour rendre les infrastructures accessibles et adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap.

Coordination défaillante dans les services Déconcentrés : Pour **FO Agriculture**, le manque de coordination entre les correspondants handicap des différents ministères, accentué par la création des Secrétariats Généraux Communs Départementaux (SGCD), nuit à la prise en charge des agents en situation de handicap au sein des services déconcentrés de l'État, un aspect que **FO Agriculture** identifie comme préoccupant.

Préoccupation face à la maltraitance managériale : **FO Agriculture** déplore également les cas de maltraitance managériale subis par certains travailleurs en situation de handicap, soulignant les conséquences néfastes que cela peut avoir sur leur bien-être au travail.

Demande de présence de la DGER : **FO Agriculture** regrette l'absence de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) lors des réunions, ce qui compromet la prise en compte des problématiques liées au handicap dans le domaine de l'agriculture et de l'enseignement agricole. Elle demande donc la mise en place d'un groupe spécifique pour aborder ces questions lors des prochaines réunions.

Réponses de l'administration

Engagement envers l'aménagement de poste et la non-discrimination envers les agents handicapés : L'administration reconnaît pleinement l'importance cruciale de garantir un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité. Dans cette optique, elle s'engage fermement à signaler toute situation où l'aménagement de poste pour les agents handicapés n'est pas réalisé, soulignant ainsi une politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination. Cette démarche reflète une volonté profonde de créer des conditions de travail où chacun se sent pleinement accepté et soutenu, quel que soit son parcours ou ses besoins spécifiques.

Promotion du télétravail et de l'aménagement de poste : Face aux évolutions du monde du travail, marquées notamment par l'essor du télétravail, l'administration adopte une approche proactive en faveur de l'aménagement de poste pour cette modalité d'activité. En reconnaissant l'importance cruciale de cette adaptation, elle témoigne de sa volonté d'offrir des conditions de travail flexibles et accessibles à tous. Parallèlement, en encourageant activement la remontée des problèmes locaux liés à l'aménagement de poste, elle démontre son engagement à résoudre les obstacles rencontrés par les employés, contribuant ainsi à renforcer le bien-être et l'efficacité au travail.

Recrutement de travailleurs handicapés : efforts et perspectives : Conscient de l'importance de la diversité dans le milieu professionnel, l'administration déploie des efforts significatifs pour atteindre le taux de 6% de recrutement de travailleurs handicapés. Cette initiative témoigne d'une vision inclusive et équitable du recrutement, où les talents sont valorisés indépendamment des différences individuelles. En adoptant une approche pragmatique, avec des pénalités limitées en cas de non-atteinte du quota, l'administration encourage la poursuite des efforts tout en reconnaissant les progrès réalisés, ouvrant ainsi la voie à une culture organisationnelle résolument inclusive.

Collaboration fructueuse avec la DGER pour l'inclusion éducative : Dans un souci d'inclusion et d'accessibilité, l'administration collabore étroitement avec la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER). Les échanges constructifs avec le bureau de la vie scolaire et les travaux sur les contrats d'apprentissage témoignent de cette collaboration active visant à améliorer l'intégration des étudiants handicapés dans le système éducatif. De même, la mise en place d'une convention de mise à disposition pour l'enseignement supérieur reflète l'engagement de l'administration à créer un environnement d'apprentissage inclusif, où chacun a la possibilité de développer son plein potentiel, quelles que soient ses capacités.

Présentation du MASA

[Voir le diaporama présenté en séance](#)

Bilan des recrutements

La présentation devant les représentants du personnel a permis d'exposer le bilan quantitatif des recrutements, d'analyser les défis rencontrés et les pistes d'amélioration envisagées, ainsi que de mettre en lumière les initiatives en cours pour renforcer l'inclusion au sein du MASA.

Bilan Quantitatif des Recrutements en 2023 : sur les 80 recrutements prévus, seuls 39 ont été réalisés, avec une répartition entre différentes modalités telles que la voie contractuelle, les concours, les détachements. Sur ces recrutements, 30 femmes et 9 hommes ont été engagés ;

Recrutement d'Agents et d'Apprentis en Situation de Handicap : le bilan 2023 et les objectifs 2024 en termes de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap sont présentés, avec un accent sur l'adaptation des formations et des postes de travail pour répondre aux besoins spécifiques ;

Aménagement des Situations de Travail : des mesures sont prises pour adapter les postes de travail et faciliter l'accessibilité, avec un plan associé à une convention bilatérale et des actions visant à améliorer l'organisation du travail.

Retours sur le plan Handi-Cap

Les actions engagées depuis octobre 2023 dans le cadre du Plan Handi-Cap et Inclusion 2023-2025 ont été présentées, avec un focus sur la gouvernance, le recrutement, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation.

Chantiers en cours relatifs aux processus : deux chantiers structurants sont en cours : les modalités de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et le reclassement pour inaptitude, avec des objectifs détaillés et des actions entreprises.

Échanges et propositions d'engagement : des discussions sont engagées autour de la conclusion d'un accord national sur le handicap pour enrichir la politique existante et promouvoir l'inclusion, mettant l'accent sur des mesures complémentaires au plan ministériel.

Ressources utiles : lors de la présentation, de nombreux liens vers des ressources en ligne dédiées au handicap ont été fournis pour procurer des informations supplémentaires et des supports aux agents et aux parties prenantes.

Conclusion

Cette présentation offre un aperçu complet des efforts déployés par le MASA pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité. FOA remercie le pôle handicap pour son investissement et attend la mise en œuvre territoriale avec référents et délégués.

L'équipe **FO Agriculture**



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

