



## Comité Technique Ministériel du MAAF

14 mars 2017

### Compte-rendu de la réunion du groupe de travail Handicap

**Présidence** : B. MULLARTZ

**Représentants de l'Alliance du Trèfle** : Françoise COME-CHEREAU, Michel MOREAU

Une première réunion de travail avec les organisations syndicales s'était tenue le 31 janvier dernier.

### Plan triennal handi-cap 2017-2019

L'administration présente le plan comportant :

- **Un état des lieux** : à ce jour, le MAAF compte 1 505 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit un taux de 4,83% (pour un taux légal fixé à 6%).

- **Un plan d'actions pour les 3 prochaines années** :

5 axes de travail ont été identifiés :

1) Sensibiliser de manière accrue la communauté de travail à la problématique du handicap par une campagne de communication visant à lever les appréhensions et à sensibiliser les encadrants.

2) Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en prêtant attention au déroulement de carrière. Des aides techniques (aménagement de postes, matériels, véhicules) et humaines (médecin de prévention, assistants de prévention, conseillers de prévention, IGAPS) peuvent être sollicitées.

L'accessibilité des locaux professionnels et des postes de travail feront l'objet d'une attention particulière.

Le télétravail peut constituer, pour les agents qui le souhaitent, un moyen de réduire la fatigue liée aux transports.

3) Poursuivre l'amélioration de la connaissance de la population concernée.

Un « portail agent » dont l'ouverture est programmée pour mai-juin 2017 permettra à chaque agent de vérifier ses données, voire d'en modifier certaines, et comportera une rubrique BOE. Ce portail remplacera l'enquête annuelle

Les données administratives des agents BOE seront intégrées dans le SIRH, ce qui permettra un réel suivi, et une information des CAP.



**Unis pour votre avenir !**

CFE-CGC - CFTC - SNISPV

4) Augmenter le nombre de recrutements contractuels par la voie dérogatoire donnant lieu à titularisation en maintenant la qualité de l'accompagnement, en particulier au cours des 2 premières années. Ces recrutements concernent les 3 catégories statutaires A, B et C.

5) Communiquer sur la diversité des partenariats avec les entreprises du secteur protégé, entreprises adaptées et établissements et services d'aide par le travail.

Moyens humains : le « Pôle handicap » rattaché au Bureau de l'action sanitaire et sociale bénéficiera d'un demi poste supplémentaire.

En région, la politique handicap est relayée par les secrétaires généraux des DRAAF qui ont été désignés correspondants handicap régionaux (CHR) par leur directeur régional respectif.

Au niveau local, les agents en situation de handicap souhaitant bénéficier d'une mesure compensatrice ou d'une adaptation de poste peuvent s'adresser à leur hiérarchie ou à leur SRH de proximité.

Un réseau pilote d'une quarantaine d'**ambassadeurs «Handicap et Compétences»** sera mis en place. Leurs principales missions seront de renforcer les actions de communication engagées par le MAAF, de favoriser l'accueil et l'orientation des agents en situation de handicap vers les interlocuteurs spécialisés et d'être un relais d'information des interlocuteurs du handicap (locaux, régionaux, nationaux).

**L'Alliance du Trèfle soutient la démarche engagée et porte la demande d'une politique volontariste en matière de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap.**

**Elle considère que tous les acteurs de la politique Handicap doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle d'appui aux agents concernés.**

**Tous les agents, qu'ils soient ou non en situation de handicap, doivent bénéficier d'un accès à la médecine de prévention, ce qui n'est pas le cas actuellement.**

**L'Alliance du Trèfle, qui a apporté son soutien à la démarche d'obtention du label « diversité » au MAAF, se félicite de la mise en place d'outils de suivi permettant de s'assurer que les agents en situation de handicap ne sont l'objet d'aucune discrimination (promotions, accès à la formation...).**

## **Convention d'objectifs et de moyens MAAF/Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**

Une nouvelle convention sera signée entre le MAAF et le FIPHFP (organisme qui délivre des financements pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique) pour la période 2017-2019.

Le FIPHFP connaissant des difficultés de financement, le MAAF limitera sa demande à 1,4 millions d'euros et prendra à sa charge le surplus des dépenses. Sur un chiffre prévisionnel de 1,9 million d'euros, la part du FIPHFP représenterait 74%.



**Unis pour votre avenir !**

CFE-CGC - CFTC - SNISPV

A noter que la part des dépenses liées au transport s'élèverait à près de la moitié du total. Des solutions seront étudiées au cas par cas pour réduire ces coûts, l'administration n'excluant pas à ce stade une participation financière des agents concernés.

**L'Alliance du Trèfle a déploré la baisse des financements du FIPHFP, dans un contexte d'augmentation des besoins.**

**Une véritable politique du handicap doit disposer des moyens appropriés.**

**Le dispositif sera présenté au CHSCT ministériel le 22 mars prochain**



**Unis pour votre avenir !**

CFE-CGC - CFTC - SNISPV