

<https://www.snetap-fsu.fr/Handicap-plan-pluriannuel.html>



# Handicap : plan pluriannuel

- Les Dossiers - Santé et Sécurité au Travail -

Date de mise en ligne : samedi 28 octobre 2023

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

Étaient présent.es pour le SNETAP-FSU, Geneviève Laurenson, Fabrice Cardon et Tony Dos Santos. [A travers ce document de travail](#), les objectifs de la réunion, présidée par le chef du SRH - X. Maire - sont : le bilan de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés - DOETH - en 2022, le bilan des recrutements 2020-2022 et le suivi du plan d'action de la convention triennale 2023-2025. M. Maire a profité de ce GT pour présenter la nouvelle référente égalité/diversité, Mathilde Rochefort.

### 1. Bilan DOETH (2022)

Le MASA n'atteint pas à nouveau, le seuil obligatoire de 6% de travailleurs handicapés. Pire, c'est moins bon qu'en 2021 (4,45% contre 4,54%). Le SRH paie cette année 550 000 euros de pénalité. Les arguments mis en avant par l'administration sont que les agent.es qui pourraient faire la déclaration ne le font pas forcément (tout en reconnaissant que certain.es qui le feraient, risquaient d'être stigmatisé.es). En outre, ces déclarations ont une durée limitée que le SRH, depuis le contrôle de la caisse des dépôts, s'attèle à respecter. Il souhaite cependant améliorer ses efforts avec une nouveauté : au plus tard au 1er janvier 2024, sera indiquée la mention suivante sur les fiches de poste à la mobilité : « poste ouvert aux travailleurs handicapés ».

Pour le SNETAP-FSU, le non respect de ce seuil est encore plus important en ce qui concerne le programme 143 - celui des agent.es en [EPL](#) -. L'absence de la [DGER](#) à ce GT est inexcusable alors que le MASA a été condamné à ce sujet. Pourtant, nous pouvons atteindre les 6% ; encore faut-il que l'employeur y consacre les aménagements nécessaires pour l'honorer. En outre, les référent.es handicapé.es en région le sont parfois par défaut. Les agent.es en situation se retrouvent souvent seul.e, mal informé.es sur leur droit, confronté.es à des postes de travail la plupart du temps mal adapté.es. Nous réitérons notre demande de GT spécifique, piloté par la DGER. Le SRH y consent.

En réponse à une demande du SNETAP-FSU à propos de la saisine de la médecine de prévention pour ces agent.es, la cheffe du [BASS](#) admet que la problématique demeure mais que son service s'efforce de trouver des solutions pour faire face à la pénurie générale de médecin du travail. Les encadrant.es en ont été informé.es lors du dernier séminaire des [SG](#) : conventions interministérielles, partenariat avec la [MSA](#) pour former des infirmières et développer la télémédecine. Pour ne pas bloquer le recrutement de nouveaux agent.es, des médecins agréés sont mobilisés (une liste de ces experts est disponible sur les sites internet des ARS). La correspondante au MASA sur l'handicap, Catherine Génin, ajoute que [CAPemploi](#) et son réseau spécialisé [Cheops](#), accompagne salarié.es du privé comme agent.es du secteur public sur cette problématique.

### 2. Bilan recrutement 2020-2022

Le SRH déclare que 85 agent.es ont été recruté.es. 45 ont obtenu leur titularisation. En matière d'apprentissage c'est beaucoup plus complexe (obtention diplôme, poursuite d'études...). 1 seul a été pérennisé mais par voie contractuelle.

En réponse à une intervention du SNETAP-FSU, le SRH a indiqué que l'objectif était bien d'envisager à termes, comme pour la mobilité générale, la mention poste ouvert aux TH pour les mouvements enseignants et [CPE](#).

### 3. Suivi du plan d'action 2023-2025

Les diapos du document de travail les détaillent de la page 16 à 27. Xavier Maire affirme que ce plan est plus ambitieux en matière d'objectifs et de moyens. En réponse à une intervention du SNETAP-FSU, le SRH déclare que

désormais les difficultés liées à RenoirRH n'ont certes pas disparues mais sont atténuées et que des [vidéos d'accompagnement pour la saisie et l'enregistrement des données handicap](#) ont été mises en ligne. Enfin, le site « amiral » du MASA est à 95% accessible à toutes les agent.es en situation d'handicap. Même si FORMCO l'est déjà, ce sera bientôt le cas des autres.

Pour le SNETAP-FSU, si un travail important de mise à jour du [site du MASA dédié à l'handicap](#) a été effectué par la nouvelle équipe du pôle handicap du BASS, il faudra actualiser le guide accidents du travail et maladie professionnelle qui y figure. En outre, les personnels de l'enseignement agricole rencontrent des difficultés à trouver sur le site chlorofil.fr, [les pages agents en situation d'handicap](#). Une meilleure accessibilité serait la bienvenue. En ce qui concerne les référent.es handicap : au-delà de la lettre de mission qui se fait attendre, de réels moyens sont nécessaires pour mener à bien leur mission, comme le rappelle l'article L.131-9 du code général de la fonction publique. Il a aussi urgence à présenter au CSA-M, les données en matière de discrimination des agent.es pour handicap (ou pour d'autres, d'ailleurs), et à transmettre aux [OS](#), le projet de note de service au reclassement pour inaptitude et à la période de préparation au reclassement. Enfin, le taux de 6 % de travailleurs en situation d'handicap concerne toute structure à partir de 20 salariés ; le SNETAP-FSU attend ainsi un recensement des [EPLEFPA](#) qui ne respecteraient pas cette obligation légale.