


# Accès par voie de détachement, aux fonctionnaires BOE, à un corps ou cadre supérieur

Le Ministère en charge de de l'Agriculture déploie un dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'accéder par voie de détachement, à un corps ou une catégorie de niveau supérieur.

Ainsi pour le MASA, au titre de l'année 2025, sont concernés les corps techniques des :

- Inspecteurs de santé publique vétérinaire (1 poste ouvert)
- Élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (1 poste ouvert)
- Techniciens supérieurs (2 postes ouverts dans la spécialité « Techniques et économie agricoles »).

 Pour rappel, ce même dispositif avait été mis en place pour les corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'État : **notre article [ICI](#)**.

## Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la [note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-149 du 12 mars 2025](#) concernant ce dispositif, pour lequel les inscriptions à l'appel à candidatures sont ouvertes du 13 mars au 14 avril 2025 à minuit (heure de Paris) sur le site internet <https://concours.agriculture.gouv.fr/>.

**Calendrier**

**général**

**:**



**CALENDRIER GÉNÉRAL**  
**DATES DES ÉCHÉANCES PAR CORPS**

	<b>ISPV</b>	<b>Élève IAE</b>	<b>T SMA</b>
<b>Début des inscriptions</b>	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025	Le 13 mars 2025
<b>Fin des inscriptions</b>	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 14 avril 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Fin de téléversement des pièces d'inscription</b>	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)	Le 22 avril 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Sélection sur dossier de RAEP</b>	À partir du 5 mai 2025	À partir du 28 avril 2025	À partir du 12 mai 2025
<b>Publication de la liste des candidats sélectionnés pour l'entretien oral</b>	À partir du 12 mai 2025	À partir du 5 mai 2025	À partir du 19 mai 2025
<b>Date limite d'envoi de la demande d'aménagement et du certificat médical (candidats concernés : se référer au I. de la présente note)</b>	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 19 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Date limite d'envoi de la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)</b>	Avant le 23 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 12 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 16 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Date limite d'envoi du certificat médical pour la demande de visioconférence (candidats concernés : se référer au VI. de la présente note)</b>	Avant le 6 juin 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 26 mai 2025 minuit (heure de Paris)	Avant le 30 mai 2025 minuit (heure de Paris)
<b>Entretien oral</b>	À partir du 23 juin 2025	À partir du 10 juin 2025	À partir du 16 juin 2025
<b>Publication de la liste des candidats proposés au détachement</b>	À partir du 30 juin 2025	À partir du 16 juin 2025	À partir du 23 juin 2025

L'ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : <https://concours.agriculture.gouv.fr/> (rubrique inscription aux concours et examens et téléchargement de la documentation d'inscription).

Les renseignements relatifs à cet examen pourront être obtenus auprès de Madame Héléna DELQUIGNIES, chargée de concours ([helena.delquignies@agriculture.gouv.fr](mailto:helena.delquignies@agriculture.gouv.fr) – Tél. : 01.49.55.48.55).



Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> **Note de service :**

[2025-149BIS\\_Accès fonctionnaires BOE\\_ ISPV\\_ IAE\\_ TS\\_ année 2025](#)

---

# La loi Handicap fête déjà ses 20 ans !

## Quelques rappels

En France, 14,5 millions de personnes sont concernées par le handicap, soit près de 1 français sur 5. Ces personnes rencontrent au quotidien des obstacles, dans leurs déplacements, l'accès à certains lieux ou même pour bénéficier des services publics.

Le 11 février dernier marquait les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (voir le texte de loi [ICI](#)),

Cette loi introduisait pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles (article L.114) une

définition du handicap tirée de la classification internationale du handicap :

*« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*

Avec cette définition, **sont également prises en compte les situations de handicap liées à l'altération des fonctions cognitive, psychique et les troubles de santé invalidants, qui n'en faisaient pas partie jusqu'alors.**

## **Quelles avancées depuis 20 ans ?**

Dans la fonction publique, la loi a fait office de véritable catalyseur. Ainsi, **le nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif total a augmenté de 65 % en vingt ans**, dans les trois versants de la fonction publique, avec un taux d'emploi passant de **3,55 à 5,93 % en 2024**. On s'approche donc doucement mais sûrement de l'obligation faite aux entreprises et établissements publics de plus de 20 salariés de compter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Pour le MASA, le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de **4.96 % soit 1 416 agents.**

## **Et maintenant ?**

Mais au-delà du chiffre, **beaucoup reste à faire pour une réelle égalité entre tous**. Le 10 février à la veille du 20ème anniversaire, le Sénat organisait un colloque, pour faire le bilan de son application (consultable [ICI](#)).

Depuis 2011, le ministère s'est engagé en faveur d'une

politique handicap et inclusive, au bénéfice de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A l'occasion des **20 ans de la loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Service d'Information du Gouvernement (SIG) a lancé une campagne de communication sur l'accessibilité, en direction des agents publics, retrouvez toute l'information sur [cette page](#)).

Le SPAGri vous accompagne au quotidien (information sur notre site, fiches pratiques etc....), nos permanents sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

---

# **Programme Handi'Talents : Les inscriptions sont toujours ouvertes !**

**La conférence nationale du Handicap** du 23 avril 2024 et sur proposition du ministère de la fonction publique a acté la mise en place du **programme Handi 'Talents**.

Les agents en situation de handicap qui souhaitent développer, affirmer et exprimer leurs qualités professionnelles peuvent s'inscrire à ce programme.

## Qui est concerné par ce programme?

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs ;
- disposant d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## En quoi consiste le programme Handi'Talents ?

Ce programme comprend deux axes principaux :

1 – Un cadre inclusif et formateur :

- Sensibilisation des employeurs publics pour faire du handicap une priorité en matière d'égalité des chances.
- Renforcement de la formation des équipes RH et des collectifs de travail pour encourager une gestion des carrières plus inclusive.

2 – Un accompagnement adapté des agents :

- Temps collectifs : Formations, ateliers de partage d'expériences et réunions d'information en présentiel, dans des lieux accessibles.
- Coaching individuel : Réalisé à distance pour répondre aux besoins spécifiques.
- Mentorat : Un suivi post-programme pour guider les participants dans leur progression professionnelle.

## Où déposer ma candidature?

Pour cela vous devez déposer directement [ICI](#) votre candidature jusqu'au 21 janvier.

Une réponse sera apportée à chaque candidat après la tenue du



comité de sélection programmé en mars 2025. »

---

# **Le DuoDay s'invite à la permanence du SPAgri-CFDT**

La permanence de la CFDT-SPAgri a eu le plaisir d'accueillir, pour la première fois dans le cadre du DuoDay, Assia Bathily.

Assia Bathily poursuit actuellement une formation diplômante de conseiller relation clientèle à Distance à l'établissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP FORIA).

## **Quelques mots sur l'établissement de formation**

Son établissement de formation, créé en 1977 s'est spécialisé dans l'insertion et l'inclusion dans le monde professionnel des personnes déficientes visuelles. Ainsi depuis plus de 40 ans, Foria a su développer bon nombre de formations professionnelles au contenu ciblé systématiquement complétées d'un accompagnement médico-social. L'établissement veille, par ailleurs, à travers ses activités à favoriser le développement personnel et la vie sociale de ses « élèves ».

Les parcours de formation proposés sont de deux natures :

- Un premier parcours de remise à niveau
- Un second parcours qualifiant dans lequel est donc inscrite Assia Bathily

Chaque année, l'ESRP Foria accueille entre 20 et 30 personnes sur des parcours qui s'étalent de 11 à 22 mois.

Enfin, afin de réussir au mieux l'intégration des personnes non/mal voyantes en milieu ordinaire, Foria réalise également des actions de sensibilisation et met son expertise conseil au service des entreprises et institutions. Dans ce cadre, Foria a rejoint en 2018 la Fondation OVE, qui favorise l'inclusion sociale et professionnelle des personnes déficientes visuelles.

## **Une journée riche en émotions et découvertes mutuelles**



Assia a passé la journée avec les permanents autour de trois moments identifiés :

- le fonctionnement administratif de la permanence,
- le fonctionnement « plus politique » de la CFDT-SPAgri,
- la communication interne et externe.

Elle a ainsi pu partager sur une journée le quotidien d'une permanence syndicale, y compris dans ses moments plus conviviaux !

Il a été particulièrement intéressant de partager les points de vue sur certains aspects de communication, l'utilisation des réseaux sociaux ou de l'IA, de croiser les points de vue « générationnels » et surtout de profiter de la « positive attitude » d'Assia pendant ces quelques heures. Une belle rencontre, un beau moment, une belle leçon de vie que nous vous invitons à partager dès que possible.

## **Une expérience à renouveler**

Pour le SPAgri-CFDT, cette journée constitue immanquablement

une expérience humaine et professionnelle à renouveler. Un grand merci à Assia, aux services du BASS pour l'accompagnement et à notre référente Handicap de la CFDT-SPAgrri (qui se reconnaîtra).



*« Je tiens à vous remercier chaleureusement pour l'accueil que vous m'avez réservé lors de ma participation au DuoDay au sein du ministère de l'Agriculture. Cette journée a été pour moi une expérience particulièrement enrichissante.*

*J'ai beaucoup appris sur votre organisation, notamment sur le fonctionnement de la CFDT. Cela m'a permis de mieux comprendre les enjeux syndicaux et l'importance de votre travail. »*

*Assia Bathily – Décembre 2024*

**> Pour celles et ceux intéressés par l'établissement de formation :**

Coordonnées de l'établissement :

**ESRP FORIA**

Adresse : 106/108 rue de l'Ouest – 75014 PARIS

Standard : 01 45 45 60 60

Courriel : [forja.contact@fondation-ove.fr](mailto:forja.contact@fondation-ove.fr)

Site internet ; [www.centre-forja.fr](http://www.centre-forja.fr)

Pour aller plus loin : [www.fondation-ove.fr/](http://www.fondation-ove.fr/)

---

# Accès par voie de détachement, aux fonctionnaires BOE, à un corps ou cadre supérieur.

Le Ministère en charge de de l'Agriculture déploie un dispositif dérogatoire permettant aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) d'accéder par voie de détachement, à un corps ou cadre supérieur.

Ainsi pour le MASAF, au titre de l'année 2025, seront concernés les corps des :

- Secrétaires administratifs (4 postes ouverts)
- Attachés d'administration de l'État (1 poste ouvert).



Au cours du 1er semestre 2025, ce même dispositif devrait être déployé pour les corps techniques.

## Délais, informations et procédure

Vous trouverez en fin d'article la [note de communication concernant ce dispositif](#), pour lequel les inscriptions à l'appel à candidatures sont ouvertes du 9 décembre 2024 au 9 janvier 2025 à minuit sur le site internet <https://concours.agriculture.gouv.fr/> (au niveau 2 – INSCRIPTION aux Concours et Examens et téléchargement de la DOCUMENTATION d'inscription).

L'ensemble des informations relatives à ce déploiement sont disponibles sur le site des concours et des examens du ministère : <https://concours.agriculture.gouv.fr/> (au niveau 2 – INSCRIPTION aux Concours et Examens et téléchargement de la DOCUMENTATION d'inscription).

Enfin, vous pouvez également consulter un article sur ce sujet, sur le site du ministère dédié aux situations de handicap :

<https://handicap.agriculture.gouv.fr/avis-d-appel-a-candidatures-du-ministere-en-charge-de-l-agriculture-a362.html>



Ce dispositif est inscrit dans la loi du 6 août 2019, à titre dérogatoire, expérimental et concerne uniquement les fonctionnaires BOE des trois fonctions publiques.

> **Note de communication :**

[Communication lancement dispositif détachement BOETH\\_05122024](#)

---

# Toujours d'actualité : Une nouvelle campagne de sensibilisation sur le handicap

La secrétaire générale du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, Cécile Bigot-Dekeyser , a annoncé le 3 septembre 2024 le lancement de la campagne de communication

et de sensibilisation interne « **Stop aux jugements hâtifs !** ». Cette campagne débute alors que les Jeux Paralympiques de Paris 2024 sont en pleine effervescence et font la démonstration de tous les potentiels des athlètes engagés.

Dans son message aux agents du MASA, la Secrétaire générale rappelle que **80 % des handicaps sont invisibles** et restent peu ou pas détectables notamment par l'entourage professionnel des agents en situation de handicap. Cet aspect invisible peut entraîner des incompréhensions face à des réactions ou difficultés que l'agent en situation de handicap rencontre sur son lieu de travail.

La secrétaire générale rappelle que le MASA est, depuis longtemps, mobilisé pour l'accueil, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap grâce au plan triennal « Handi-Cap et inclusion » signé avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dont l'un des axes de travail porte particulièrement sur la sensibilisation et la communication auprès de la communauté de travail et des encadrants pour faire évoluer le regard sur le handicap.

Cette campagne « **Stop aux jugements hâtifs !** » a ainsi été créée grâce au soutien financier du FIPHFP.

*La CFDT-SPAgrri salue le lancement de cette campagne de sensibilisation et ne manquera pas de relayer les informations communiquées au cours de cette campagne; notamment par le biais de sa rubrique 'Handicap' sur son propre site.*

*Cette période de jeux paralympiques est évidemment une magnifique occasion de mettre en lumière le handicap sous toutes ses formes et de montrer à tous que tout est possible en matière d'inclusion dans notre société dès lors que l'on adapte son environnement... La CFDT-SPAgrri encourage le MASA à continuer de développer ses actions de communication,*

*notamment sur sa page emploi « Rejoignez-nous » .*

## Où trouver les informations liées à cette campagne ?

Pendant cette période de campagne de sensibilisation qui se déroule du **3 septembre au 24 novembre 2024**, les informations seront à disposition ;

- Sur le [site handicap](#) du ministère
- Sur l'[intranet](#) du MASA

Et retrouvez [ici](#) toutes les **fiches pratiques sur le travail et le handicap** produites par la CFDT-SPAgricole.

---

## DuoDay 2024 : opération lancée !

Pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive, le DUO DAY aura lieu **le jeudi 21 novembre** prochain.

Il s'inscrit dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, partout en France et en Outre-mer.

### Le DuoDay, c'est quoi exactement ?

C'est une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, pour toute personne en situation de handicap. Vous trouverez sous le lien suivant toutes les informations supplémentaires concernant cette journée : <https://www.duoday.fr/>.

## La CFDT-SPAgrri s'engage dans le DuoDay.

La CFDT-SPAgrri qui s'engage dans la lutte contre les préjugés sur le handicap au travail, et en particulier sa permanence à Varenne, **participera activement à cet évènement en accueillant pour la première fois une personne en situation de handicap** qui formera un duo avec un de nos permanents.

Le duo ainsi formé ira à la découverte du quotidien de la CFDT-SPAgrri à travers ses permanents et par la présentation des missions et tâches accomplies par chacun d'entre eux.

Nous nous retrouverons en décembre pour témoigner de cette première expérience avec notre invité, qui soyons en certains, ne sera pas la dernière.

> *Document(s) joint'(s)*

- *Affiche du DuoDay*

[Affiche A4 - Duo Day 2024 1](#)

- *Plaquette de présentation employeur*

[FICHE TUTO EMPLOYEUR 2024](#)

---

## Handicap et travail : les fiches pratiques

Fiches pratiques SPAgrri relatives au handicap.



---

# Accélérer l'égalité des chances

Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique publie ce 27 juin son rapport d'activité 2023.

**En 2023, l'emploi des personnes en situation de handicap a augmenté dans la Fonction publique.**

En 2024, le FIPHFP a continué à renforcer son engagement en faveur d'une Fonction publique inclusive et diversifiée grâce au déploiement de nouveaux partenariats, à la création d'un comité des usagers ou encore grâce à la mise en œuvre d'une plateforme dématérialisée de gestion des aides et des conventions, mesures conjuguées qui ont porté leurs fruits puisque le **taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a augmenté en 2023 pour atteindre 5,66 %** ( contre 5,45 % en 2022 – voir notre précédent article [ici](#)).

**Ces résultats, en progression constante, sont la conséquence de la mobilisation des employeurs publics** et de l'appui que leur apporte le FIPHFP tout au long de l'année et sur tous les territoires afin d'accélérer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

L'inclusion des personnes handicapées dans les trois versants de la Fonction publique est un impératif éthique pour une société soucieuse des différences. Nous sommes heureux de partager avec vous nos actions concrètes et notre vision à travers la lecture de ce rapport d'activité.

2023 a marqué à la fois la continuité des actions du FIPHFP avec, par exemple, la tenue en novembre dernier de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) sur le thème de l'inclusion numérique, mais aussi un nouvel élan avec le lancement du Tour de France des handicaps invisibles comprenant 18 étapes dans toutes les régions françaises, métropolitaines et ultramarines, sur 2023 et 2024.

Le rapport d'activité revient sur l'ensemble des actions menées en valorisant notamment les réalisations relevant des quatre thématiques identifiées par le programme exceptionnel 2022/2024, et en donnant la voix aux territoires et à leurs acteurs.

**Le FIPHFP remercie tous les employeurs publics**, tous nos partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap, au niveau national comme au niveau local, sans qui rien ne serait possible.

*La CFDT-SPAgri renouvelle sa satisfaction du travail accompli au MASA par la signature de l'accord Egalité-Diversité (voir notre article [ici](#)) complété de son plan handicap (voir notre article [ici](#)).*

Article rédigé sur la base des propos de :

- Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP
- Marine Neuville, directrice de l'établissement public du FIPHFP

*Document joint ; rapport de la FIPHFP*

[fiphfp\\_rapport\\_activite\\_2023\\_06-06-24](#)

---

# Egalité – Diversité au MASA / L'accord est signé : En voici un résumé

Initié à la fin de l'année 2023, la CFDT a participé aux négociations visant à signer un **nouvel accord ministériel relatif à l'égalité-diversité**. Cet accord pour le MASA a été signé le 27 juin 2024 par les organisations syndicale et le ministre de l'agriculture, Marc Fesneau en présence de la secrétaire générale du MASA, Cécile Bigot-Dekeyser. Cette signature intervient dans un calendrier contraint par des élections législatives de dernière minute, **la CFDT salue la volonté du ministre de signer cet accord avant les premiers résultats de votes**.

## De quoi parle-t-on ?

L'égalité femmes-hommes, érigée pour la deuxième fois en Grande cause de son quinquennat par le Président de la République, est une priorité qui anime l'ensemble du Gouvernement. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle par les employeurs publics. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

D'une durée de trois ans maximum, ce **plan d'action** se veut **pluriannuel et renouvelable**. Des objectifs à atteindre associés à des indicateurs de suivi et un calendrier de mise

en œuvre ont été élaborés selon plusieurs axes de travail dont quatre sont fixés par la loi.

Les quatre axes obligatoires concernent :

- **la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- **la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique ;**
- **l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;**
- **la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles.**

## **Un nouveau plan pour 3 ans**

Le plan d'action 2021-2023 était décliné en cinq axes dont certains se prolongent sur le plan 2024-2026.

Certaines thématiques feront l'objet de préoccupations particulières dans le nouveau plan, notamment la santé des femmes et la sensibilisation aux violences intrafamiliales, les violences sexuelles et sexistes, y compris le cyber harcèlement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour la première fois, **le plan d'action 2024-2026 du MASA intègre l'ensemble des 26 critères de discrimination** prévus par la loi et visant à les prévenir, tout en valorisant la diversité dans la sphère professionnelle

Le plan d'action intégrera durant trois ans les agents et agentes du ministère autour d'actions de sensibilisation, de formation, et de création d'espaces d'échanges pour accompagner les situations spécifiques.

## Qui est concerné par ce plan ?

Sont concernés les personnels gérés et rémunérés par le MASA d'administration centrale, des DRAAF et DAAF, des EPLEFPA, des établissements d'enseignement agricole technique privé du « temps plein » et des DDI.

Ce plan a vocation à être décliné dans chaque structure déconcentrée (DRAAF et DAAF) et établissement d'enseignement technique agricole public et privé, il peut être complété d'actions spécifiques et locales. **Les opérateurs du MASA sont aussi largement incités à mettre en œuvre leur propre plan d'actions**, ils feront l'objet d'un suivi par le MASA.

## De nouveaux enjeux

Le plan d'action égalité-diversité 2024-2026 maintient ses efforts sur les quatre mesures obligatoires et sur les aspects gouvernance complétés d'un axe relatif à la **culture de l'égalité** afin de permettre aux agentes et agents **d'évoluer dans un environnement de travail bienveillant et inclusif**. S'agissant de la thématique du **handicap**, un accord dédié viendra compléter le présent accord. Au sein de chaque axe, de nouvelles mesures et actions concrètes permettront de répondre aux nouveaux enjeux mentionnés dans le plan interministériel (les violences intrafamiliales (VIF), la santé des femmes etc.) et de **mieux accompagner la diversité des situations des agent(e)s** (les proches aidants, les familles monoparentales, les agents transgenres etc.).

Le plan comprend ainsi sept axes prioritaires ; Chacun des 7 axes se décline en plusieurs objectifs. Chaque objectif se décline en une ou plusieurs actions et enfin chaque action est elle-même déclinée en une ou plusieurs mesures détaillées

comprenant systématiquement un ou plusieurs indicateurs de réalisation.

## **La déclinaison du plan en axes et objectifs**

Les grands axes sont les suivants (le plan complet est à disposition en fin d'article) :

### **1. Renforcer la culture de l'égalité et de la diversité, et offrir un environnement et des conditions de travail propices à l'inclusion de l'ensemble des agentes et agents du ministère**

- Objectif 1 : GARANTIR UNE COMMUNICATION SANS STEREOTYPE ET DEDIEE AUX SUJETS D'EGALITE ET DE DIVERSITE
- Objectif 2 : FAIRE PROGRESSER LA CULTURE DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DU MINISTERE
- Objectif 3 : OFFRIR UN ENVIRONNEMENT ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROPICES A L'EGALITE ET A L'INCLUSION

Au total : 6 actions et 19 mesures pour l'axe 1.

### **2. Favoriser la mixité des métiers et garantir l'égal accès des agentes et agents du ministère aux corps, grades et emplois**

- Objectif 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS
- Objectif 2 : VEILLER A LA MIXITE DES POSTES DE DEBOUCHE (NOTAMMENT AU SEIN DES INSTANCES DE DECISION : COMITE DE DIRECTION, COMITE EXECUTIF, COMITE STRATEGIQUE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION)
- Objectif 3 : RECRUTER SANS DISCRIMINER

Au total : 10 actions et 18 mesures pour l'axe 2.

### **3. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

- Objectif 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION
- Objectif 2 : S'ASSURER DE LA NON-DISCRIMINATION ET DU DEVELOPPEMENT D'ACTIONS EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS EN SITUATION DE PARENTALITE (GROSSESSE, ADOPTION, GARDE D'ENFANTS, ETC.)

Au total : 4 actions et 14 mesures pour l'axe 3.

### **4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale ; et investir les problématiques liées à la santé des femmes**

- Objectif 1 : RENFORCER L'EVOLUTION DE LA CULTURE MANAGERIALE
- Objectif 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES AGENTES ET AGENTS EN RESPONSABILITE FAMILIALE
- Objectif 3 : SENSIBILISER A ET SE PREOCCUPER DE LA SANTE DES FEMMES

Au total : 4 actions et 15 mesures pour l'axe 4.

### **5. Lutter contre toutes les discriminations, les situations de harcèlement moral et sexuel et les violences sexistes et sexuelles**

- Objectif 1 : MIEUX PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS
- Objectif 2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LA GESTION DES CARRIERES
- Objectif 3 : RENFORCER LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES

SEXISTES ET SEXUELLES (VSS) ET COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT SUR LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES (VIF)

- Objectif 4 : LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Au total : 6 actions et 16 mesures pour l'axe 5.

## **6. Mieux prendre en compte la diversité**

- Objectif 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDEES SUR LES ORIENTATIONS SEXUELLES ET LES IDENTITES DE GENRE
- Objectif 2 : OUVRIR LES VIVIERS DE RECRUTEMENT

Au total : 3 actions et 6 mesures pour l'axe 6.

## **7. Renforcer la gouvernance des politiques Egalité et Diversité**

- Objectif 1 : MAINTENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF A TOUS LES NIVEAUX DANS LE CADRE D'UNE GOUVERNANCE RENFORCEE
- Objectif 2 : ASSURER LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ETROITE ARTICULATION AVEC LES LABELS EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE
- Objectif 3 : MESURER LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTES ET LES AGENTES DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

Au total : 4 actions et 12 mesures pour l'axe 7.

*Avec un objectif de « boucler » un plan d'action pour début mars 2024, les critiques sur le calendrier serré pour définir ce plan d'actions ont été nombreuses, la CFDT remercie néanmoins pour la détente du calendrier de travail sur des sujets souvent sensibles permettant un dialogue social de meilleur qualité.*

*La CFDT salue ce plan ambitieux comprenant 37 actions variées et pas moins de 100 mesures ! Elle se félicite des débats et*



*amendements (notamment des précisions sur les indicateurs de suivi, complément sur l'homophobie...) qui ont pu être échangés au cours des différents groupes de travail et qui ont permis d'aboutir à un plan d'actions extrêmes dense et riche.*

*A plusieurs reprises, la CFDT a interrogé l'administration sur les moyens octroyés et ses capacités à pouvoir suivre un tel plan et ses nombreuses mesures. L'administration est le plus souvent restée floue sur les moyens humains dévolus au suivi de ce plan. La CFDT restera vigilante sur la réalité du suivi de ce plan et la qualité des indicateurs qui seront produits, dans un moment où les enjeux d'égalité pourraient devenir encore plus prégnants dans la vie de nos administrations.*

*Document(s) joint(s) :*

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire 2024-2026

[20240523\\_Trame du plan d'action 2024-2026](#)

---

## **Fonction publique : 5,66% de travailleurs handicapés en 2023**

5,66 % des employés de la fonction publique sont en situation de handicap en 2023, soit une progression de 0,21 points par rapport à 2022. La branche territoriale est toutefois la seule à dépasser l'objectif de 6 % fixé par la loi.

D'après les chiffres communiqués le 14 mai 2024, le taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique a progressé en 2023, passant de 5,45 % en 2022 à 5,66 % en 2023. Pour mémoire l'objectif légal est de 6 %.

## **Une hausse de 4 % des emplois des personnes handicapées en un an**

Près de 270 000 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ont ainsi été recensés, un chiffre en hausse de « *plus de 4%* » sur un an, s'est félicitée auprès de l'AFP Marine Neuville, la directrice du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

## **Seule la branche territoriale est conforme aux objectifs fixés par la loi**

Dans le détail, la fonction publique d'Etat comptait en 2023 près de 95 000 BOETH parmi ses 2,5 millions d'agents, la fonction publique territoriale plus de 118 000 bénéficiaires sur 2 millions de fonctionnaires et contractuels et les hôpitaux, près de 57 000 BOETH dans un effectif total d'1,2 million d'agents.

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées a ainsi atteint :

- **4,64%** dans la fonction publique d'état (contre 4,36% en 2022)
- **5,64%** dans la fonction publique hospitalière (contre 5,33% en 2022)
- **6,89%** dans la fonction publique territoriale (contre 6,72% en 2022)

Comme les années précédentes, la fonction publique territoriale est donc la seule branche du secteur public à dépasser l'objectif fixé par la loi de 6 % de travailleurs

handicapés dans ses effectifs.

## Des métiers à forte pénibilité

Si la directrice du FIPHFP reste prudente sur les raisons qui ont conduit à l'augmentation du taux d'emploi direct en 2023, elle souligne malgré tout « *le vieillissement de la population active* » dans la fonction publique. Or les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont « *plutôt des agents en seconde partie de carrière* », ajoute-t-elle. Pour le reste, le profil des BOETH n'évolue guère par rapport aux années précédentes : plus des **deux tiers d'entre eux sont des femmes** et près de **la moitié des bénéficiaires appartiennent à la catégorie C**, celle « *des métiers d'exécution qui peuvent comporter une plus forte pénibilité* » physique, affirme Marine Neuville.

Au sein des entreprises, 4 % des personnes en emploi étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022 selon l'Agefiph, pendant du FIPHFP pour le secteur privé.

## Les missions du FIPHFP et de l'Agefiph

Pour rappel, les employeurs comptant a minima vingt agents ou employés échouant à atteindre ce plancher de 6 % doivent acquitter une contribution financière auprès du FIPHFP ou de l'Agefiph.

Créé en 2005, le FIPHFP a pour mission d'aider les employeurs publics à atteindre l'objectif de 6 %, via des aides directes (financement de prothèses auditives, de fauteuils roulants, adaptation d'un poste de travail...) ou des conventions pluriannuelles.

## Simplifier les dispositifs d'aide

Depuis sa création, « *le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,66 % en 2023* », a fait valoir le FIPHFP dans un communiqué. Malgré ces résultats encourageants, la Cour des

comptes avait appelé début mars le Fonds à simplifier l'accès à ses aides et la procédure de conventionnement avec les employeurs. « *On est tout à fait en phase avec ces recommandations* », a assuré Marine Neuville. « *Sur les dispositifs d'aides et de conventions, on peut sûrement faciliter, simplifier encore* », a-t-elle poursuivi.

Source AFP / [Handicap.fr](https://www.handicap.fr) / FIPHFP

---

## **Plan Handicap et inclusion du MASA – 2023-2025**

Le groupe de travail portant sur le Plan Handicap et inclusion 2023-2025, s'est tenu sous la présidence de Monsieur Xavier Maire, chef de service des ressources humaine du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA). Il était animé par Catherine Genin référente handicap ministérielle et Cheffe du pôle handicap et de David Corbé-Chalon adjoint à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS).

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Sylvie Harlet et Brigitte Chelfi.

Xavier Maire rappelle que les négociations d'un accord collectif ministériel relatif au handicap débuteront au second semestre 2024.

**[Bilan 2023 et objectifs 2024](#)**

## **Recrutement des personnels en situation de handicap :**

L'objectif fixé pour l'année 2023 était de 80 recrutements/an quelque soit le mode de recrutements confondus.

Dans la réalité 39 recrutements ont été réalisés (pour mémoire en 2022 il y a eu 33 recrutements), 30 femmes et 9 hommes. Les femmes et les catégories B sont majoritairement représentées.

La direction technique du MASA qui a été la plus proche de son objectif de recrutement est la DGAL avec 8 recrutements sur les 10 prévus.

Le recrutement par voie contractuelle spécifique depuis 2015 est de 171 agents.

## **Apprentis en situation de handicap :**

Pour l'année 2023, 8 apprentis ont été recrutés à la rentrée. Pour rappel, ce sont des agents non fonctionnaires recrutés sur un contrat d'une durée d'un an minimum et titularisés à l'issue de leur apprentissage sous réserve qu'ils remplissent les conditions.

## **Aménagement des postes de travail, rappel des aides**

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ainsi que les agents avec une restriction d'aptitude, peuvent bénéficier d'aménagement ou d'adaptation de leur poste de travail prévus dans le cadre du plan ministériel 2023-2025. Le ministère instruit toutes les demandes et les budgets sont disponibles. Catherine Genin précise qu'aucune demande de financement n'a été refusée jusqu'à présent, mais elle souligne cependant le manque d'information des bénéficiaires et des structures qui ne font pas remonter les demandes.

# Les principales aides et mesures d'aménagements :

- Aides techniques à la compensation du handicap (prothèse auditive, fauteuil roulant etc.),
  - Aménagement du poste de travail (aides matérielles et humaines, interprète en langue des signes française LSF etc.)
  - Aides pour améliorer les conditions de transport (transport adapté domicile travail, aménagement du véhicule personnel etc.)
  - Aides à la formation des personnes en situation de handicap (bilan de compétences, formation etc.)
- Aides et mesures incitatives au développement de l'apprentissage
- Aides pour favoriser l'insertion professionnelle dans la fonction publique, aide au parcours dans l'emploi, frais de déménagement (750 €) si obligation de déménager pour évoluer, équipement pédagogique de l'apprenti (tablette) etc.
- Actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs.

Rosario Tumbarello correspondant handicap, présente le bilan des demandes d'aménagement des postes de travail, 100 agents sont concernés :

- 7 dans le cadre d'un recrutement
- 93 aménagements dans le cadre d'un maintien dans l'emploi

Le total des dépenses relatives à l'aménagement des situations de travail, sur l'année 2023, est de 440.243,00 €.

## Actions engagées depuis octobre 2023

Le MASA a mis en place une politique proactive de recrutement d'agents et d'apprentis en situation de handicap via la note de la Secrétaire générale et de la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes. Pour cela, il participe au salon spécialisé Recrutement et Handicap et intervient auprès des IGAPS et des référents handicap.

Les référents handicap ont un rôle crucial et l'administration renforce le réseau. La désignation est, à ce jour, de 16 sur les 18 poste de référents handicap de proximité en services déconcentrés, 1 en AC et 10 dans l'enseignement supérieur public.

Un renforcement de l'attractivité et la visibilité du ministère sur la dimension « handicap » est recherché. Pour ce faire, une information est réalisée 2 fois par an selon deux objectifs bien identifiés :

- Informer et sensibiliser les différents réseaux, référents handicap en DRAAF/DAAF, dans les directions d'administration centrale sur les divers handicaps (A noter ; un colloque sur le handicap auditif a eu lieu le 7 juin dernier avec des témoignages d'agents du MASA)
- Informer et sensibiliser les agents et les encadrant via les Webinaires, les flash infos.

La restructuration et l'enrichissement du site internet du MASA et des DRAAF sont mis à jour ainsi que la mise à disposition systématique de documents sur l'intranet.

Enfin, une campagne de communication sur les handicaps invisibles devrait être mise en place en juin 2024.

## Chantiers structurants en cours

Dans le cadre de la rénovation des modalités de recrutement par voie contractuelle spécifique au B0E, la révision de [la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815](#) aura lieu au cours du 1er semestre 2024. Celle-ci précisera :

- La voie de recrutement spécifique de contractuels et permettra aux structures de mieux connaître ce dispositif car 6% des postes sont ouverts aux concours sur ce contrat spécifique ;
- Le détachement-promotion dans le corps supérieur « article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 » sera mis en avant. Ce dispositif permettra au MASA de proposer une procédure dérogatoire aux tableaux d'avancement et concours ;
- Le dispositif pour titulariser un apprenti à l'issue de sa formation ;
- Le dialogue de gestion avec les structures pour le recrutement de personnes en situation de handicap et enfin la possibilité d'être recruté en qualité de contractuel sur des postes ouverts au fil de l'eau ou à la mobilité générale.

Une note de service est en cours de rédaction (finalisation pour la fin du 1er semestre 2024) concernant le reclassement pour inaptitude et la période de reclassement, celle-ci a pour objectif de rappeler les règles du reclassement et de présenter le dispositif d'accompagnement. Ces dispositifs sont déjà mis en place depuis plusieurs années au MTE.

Suite à la parution de cette note, il se tiendra un Comité Technique (COTECH) pour inaptitude professionnelle et période préparatoire au reclassement (PPR\*)



**Pour rappel :**

La procédure de reclassement est déclenchée lorsque



l'incapacité d'un agent à remplir ses fonctions est médicalement confirmée. Les bureaux de gestion, les responsables de programme et le RAPS sont impliqués pour trouver des solutions de reclassement.

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) associé à Handi-Pacte Occitanie ont par ailleurs édité [un guide](#) qui facilitera la gestion des reclassements.



### **Pour aller plus loin, quelques informations utiles**

:

- Site internet MASA dédié au handicap :  
<https://handicap.agriculture.gouv.fr>
- Intranet du MASA rubrique « Handicap » :  
<https://intranet.national.agriculture.rie.gouv.fr/le-handicap-r8210.html>
- Chlorofil, rubrique « agents en situation de handicap du ministère de l'agriculture » :  
<https://chlorofil.fr/actions/handicap>
- Portail mon parcours handicap :  
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>
- Portail de la fonction publique, rubrique « je suis en situation de handicap » :  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr>

*\* La PPR – instituée par le décret 2018-502 du 20 juin 2018 modifiant le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions- ne s'adresse qu'aux agents définitivement inaptes aux fonctions correspondant aux emplois de leur grade. Elle ne s'adresse pas aux agents en inaptitude temporaire, ou inaptes uniquement à leur poste ou leurs fonctions ou déclarés inaptes par le médecin du travail ou le comité médical en formation plénière. Dans ces deux derniers*

*cas, le conseil médical en formation restreinte doit être saisi pour confirmer l'inaptitude aux fonctions du grade.*

---

## **CTM (10 mai 2022) : élections professionnelles, influenza, gestion RH, égalité, protection fonctionnelle...**

Compte-rendu du comité technique ministériel, réuni le 10 mai 2022.

---

## **Groupe de travail Handicap du 21 janvier 2019**

Relevé d'informations du groupe de travail « Handicap », réuni le 21 janvier 2019.

---

## **Suivi du plan triennal**

# **handicap 2017-2019**

Relevé d'informations de la réunion de travail du 29 juin 2018, portant sur le plan triennal 2017-2019 en faveur de l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap ou d'inaptitude.

---

## **Espace personnel « ressources humaines » : du nouveau**

Présentation de la nouvelle version du portail « Agents », qui permet de consulter certaines données administratives et personnelles.

---

## **Groupe de travail handicap : un bilan**

Bilan du plan « Handicap » au MAA pour 2017 : peut mieux faire.

---

# **Anses : CHSCT du 10 novembre 2017**

À l'ordre du jour : rapport d'activité des médecins de prévention, risques psychosociaux, handicap...

*[Article mis à jour le 6 juin 2018.]*

---

# **Relevé d'informations du CHSCT ministériel du 17 octobre 2017**

A l'ordre du jour de ce CHSCT-M : situation des SEA, influenza aviaire et RETEX, écoles d'ingénieurs et vétérinaires, CHSCT régionaux de l'enseignement agricole, prévention des agressions...

---

# **Compte rendu du CHSCT ministériel du 23 juin 2017**

À l'ordre du jour : situation dans les services d'économie agricole, handicap, canicule, troubles musculo-squelettiques en abattoir, agressions des agents, exposition aux pesticides...

---

# **Dons de jours de repos : groupe de travail du 22 septembre 2016**

Compte rendu du groupe de travail « Dons de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade », dont la première réunion a eu lieu le 22 septembre 2016.