

Paris, le 16 décembre 2025

## SUIVI DU PLAN HANDI-CAP ET INCLUSION 2023-2025

### Taux d'emploi :

• **Taux d'emploi direct** : Le taux d'emploi direct pour la déclaration 2025 (portant sur les effectifs 2024) a atteint **5,36 %**, soit en augmentation de 0,40 point (4,96 % en 2024). Ce taux de 5,36% n'avait jamais été atteint mais l'administration alerte sur le risque de stagnation de ce chiffre du fait de la pyramide des âges de notre ministère.

• **Effectifs BOE** : Au titre des effectifs 2024, **1 566 agents BOE** ont été déclarés, ce qui représente une augmentation de 150 agents. Les effectifs concernés sont essentiellement féminins (64 %), entre 41 et 55 ans (49,17 %) ou ayant plus de 60 ans (46 %), de catégorie A ou B.

Les taux d'emploi varient selon les programmes budgétaires, le programme 206 affichant le taux le plus élevé (6,92 %) et le programme 143 le plus bas (4,36 %).

A noter : les contractuels peuvent être enregistrés si la durée d'emploi est de plus de 6 mois, les agents ayant fait mobilité avant décembre de l'année ne sont pas comptabilisés.

Concernant le BOP 143, L'UNSA est intervenue pour demander pourquoi ce taux d'emploi déclaré bas malgré le recrutement important, par rapport au volume potentiel d'agents, et quelles actions ont été mises en oeuvre avec la DGER pour identifier les freins. La DGER annonce la création d'un poste de référent Handicap pour traiter ces sujets.

Un travail d'accompagnement par la cellule Handicap du ministère a été réalisé et est poursuivi auprès des gestionnaires RH pour maîtriser la saisie et ses enjeux, mais aussi sur les dispositifs d'aménagement aux postes de travail. Il est rappelé que c'est le ministère d'origine de l'agent qui finance les aménagements de postes, y compris en services déconcentrés, dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHFP. Les démarches collectives (type accès aux bâtiments) n'entrent pas dans cette catégorie.

Constatant une augmentation des demandes en DRAAF et en DDCSPP, L'UNSA demande un bilan des demandes/refus/typologie en CSA SD, du fait du pilotage interministériel.

### Recrutements :

Recrutement agent BOE : L'administration affiche une cible de 80 (la convention FIPHFP fixe 50) : maintenir un objectif de 80 était ambitieux mais c'est un souhait pour évoluer. Au final, il y a eu 38 recrutements pérennes. La majorité des recrutements est en catégorie B, mais se

posent les questions d'attractivité et de correspondances profils/emplois : la rédaction des fiches de postes doit être plus précise vis à vis des handicaps.

Pour les apprentis, sur un objectif de 8 il y a eu 5 recrutements, avec un seul potentiellement titularisable. L'administration précise que les apprentis ne font pas partie du plafond d'emploi et au final il y a un frein au recrutement car il n'y a pas de poste budgétaire en face. Le dispositif nécessite des aménagements qui ont été remontés à la DGAFP.

L'UNSA est intervenue pour préciser qu'il y avait un sujet sur les recrutements pas suffisamment nombreux, en particulier en catégorie A, alors qu'il y a un vrai potentiel dans l'enseignement.

L'administration constate effectivement des difficultés et un paradoxe dans les établissements sur le sujet handicap alors que la politique inclusive est très développée pour les apprenants.

### Détachement des fonctionnaires BOE pour accès à un corps ou grade supérieur :

Au titre de l'année 2025, ce dispositif a été pour la 1<sup>ère</sup> fois déployé par le ministère sur cinq corps :

- Pour les corps administratifs - 4 SA et 1 AAE
- Pour les corps techniques - 1 ISPV, 1 IAE, 2 TSMA au grade de technicien principal

Pour 2026 : **nouvelle opération** de remontée des postes pilotée par la MIPEC, réalisée en novembre 2025, pour un **nouveau déploiement du dispositif début 2026**.

### Financement des aménagements de postes :

A noter : certains aménagements ne nécessitent pas de financement et donc ne sont pas remontés.

Nombre de financements : 9 dans le cadre d'un recrutement, 2 dans le cadre d'un reclassement et 124 dans le cadre du maintien dans l'emploi.

A noter : un agent peut bénéficier de plusieurs aides.

Rappels de l'administration : le respect de la procédure est primordial, les aménagements ne peuvent être qu'individuels et pas collectifs.

Hausse du cofinancement (45/55) MAASA-FIPHP : 520 843 €.

L'UNSA a précisé que face aux difficultés rencontrées par certains agents pour les aménagements de poste, il faut renforcer la nécessité d'avoir un médiateur reconnu pour aller plaider sa cause. Elle demande un bilan précis des demandes en services vétérinaires, notamment en abattoirs qui sont des postes particuliers.

Dans ce cadre, l'administration précise que dans le circuit il ne faut pas oublier les assistants sociaux.

### **Accompagnement au reclassement pour inaptitude :**

La note de service 2025-593 « Accompagnement au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions » a permis la mise en place depuis décembre 2024 d'une instance dédiée, le « Comité technique décisionnel Reclassement ».

Au titre de l'année 2024 : 2 reclassements effectifs identifiés et 3 nouvelles Périodes de Préparation au Reclassement (PPR) signées.

### **Procédures – Evaluation de la cour des comptes :**

Le MAASA a été auditionné au printemps, avec 3 autres ministères (Armées, Education Nationale et Economie et Industrie) pour évaluer la politique publique d'inclusion des handicaps : son rapport sera rendu au 1<sup>er</sup> semestre 2026 mais pointe dès à présent des problématiques de procédures, trop lourdes et mal coordonnées entre les différents acteurs ; une problématique de suivi des personnes RQTH et des TPT (rôle des différents acteurs de santé à clarifier, entre médecins agréés, du travail, référents, traitants, ... ), et enfin un manque de visibilité et de perspectives dans les déroulements de carrière.

L'UNSA demande si les organisations syndicales ont été consultées dans le cadre de cette évaluation ? L'administration transmettra le questionnaire aux OS pour recueillir leurs observations afin d'enrichir le rapport.

### **Nouveau plan ministériel Handi-Cap et inclusion :**

La demande de renouvellement de convention FIPHFP-ministère sera adossée à ce plan, pour la période 2026-2029.

L'UNSA, au-delà de ce plan, a re-demandé la négociation d'un accord collectif, demande déjà formulée et acceptée en 2025 dans le cadre de la feuille de route sociale.

Au vu du temps pris sur cette thématique, l'analyse du plan d'action renforcé Discriminations est reporté en janvier 2026.