

# Compte rendu du groupe de travail Handicap et Inclusion du 17 février 2026

## Sommaire

1. Un bilan en demi-teinte : des dispositifs existants mais inégalement appliqués
2. Des moyens financiers en hausse... mais des blocages persistants
3. Un futur plan handicap qui reste à concrétiser
  - Formation et sensibilisation
  - Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle
  - Gouvernance

Le groupe de travail consacré au handicap et à l'inclusion a permis de dresser un bilan de la convention 2023-2025 avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et d'esquisser les orientations du futur plan 2026-2029. Si certaines avancées sont à noter, de nombreux points de vigilance et insuffisances persistent, confirmant la nécessité d'un engagement renforcé de l'administration.

Support de présentation :

[https://elan-commun.fr/wp-content/uploads/2026/04/2026-02-17\\_Support\\_GT\\_Handicap.pdf](https://elan-commun.fr/wp-content/uploads/2026/04/2026-02-17_Support_GT_Handicap.pdf)

Pour les représentant.es de l'Élan Commun, ce GT confirme une

réalité préoccupante : malgré des annonces répétées, les droits des agent·es en situation de handicap restent insuffisamment garantis et respectés sur le terrain.

## 1. Un bilan en demi-teinte : des dispositifs existants mais inégalement appliqués

Sur le recrutement des agent·es en situation de handicap, l'Élan Commun (EC) dénonce un écart important entre les textes et leur application réelle.

En effet, le recrutement d'initiative locale et nationale de travailleur·euses handicapé·es oblige à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement qui prévoit, entre autres :

- des formations d'adaptation à l'emploi ;
- la désignation d'un·e tuteur·ice ;
- la tenue de 3 entretiens obligatoires (voir note de service\_ :

Les dispositifs d'accompagnement (tutorat, formation, entretiens obligatoires) ne sont pas systématiquement mis en œuvre, laissant trop souvent les agent·es isolé·es face à leurs difficultés. Cela traduit un manque de formation et de pilotage des encadrant·es.

Concernant le **reclassement**, malgré quelques situations abouties en 2025, l'EC pointe :

- un accompagnement insuffisant,
- peu de reclassements effectifs
- une absence de perspectives d'évolution réelle,
- un recours privilégié à des recrutements externes plutôt qu'à la promotion interne ce qui pénalise directement les agent·es déjà en poste.

De plus, les contraintes de mobilité géographique imposées constituent un frein majeur et sont incompatibles avec les réalités médicales des agent.es concerné.es.

## 2. Des moyens financiers en hausse... mais des blocages persistants

Les financements pour les **aménagement de postes** progressent, avec un nombre croissant de bénéficiaires. (Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2025-593](#) 18/09/2025)

Toutefois :

- les délais de mise en œuvre restent problématiques,
- certains encadrant.es attendent les financements avant d'agir, au détriment des conditions de travail des agent.es.

L'EC s'interroge aussi sur l'expérimentation de l'article 93 de la loi de 2019 (dite "de transformation de la fonction publique"), mise en application en janvier 2020, destinée à favoriser l'accès un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, entre la réalité avec des créations d'emplois, et ce qui avait été annoncé en GT en 2020 et 2021 où les agent.es pouvaient évoluer sur leur poste.

L'EC insiste sur la nécessité de **clarifier et sécuriser les évolutions de carrière de ces agent.es.**

Par ailleurs, la question des **auxiliaires de vie professionnelle (AVP)** est critique :

- absence d'harmonisation des contrats,
- précarité des statuts,
- manque de reconnaissance.

Une professionnalisation urgente du dispositif est attendue et

la régularisation est absolument nécessaire.

### **3. Un futur plan handicap qui reste à concrétiser**

Le futur plan 2026-2029 reprend des axes connus (formation, recrutement, maintien dans l'emploi, accessibilité, gouvernance), mais soulève plusieurs inquiétudes :

#### **➤ Formation et sensibilisation**

L'EC alerte sur une **insuffisance persistante de formation**, notamment pour les encadrant·es. Les outils actuels ne suffisent pas : le présentiel doit être développé et les réseaux existants (ambassadeur·rices) consolidés.

#### **➤ Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle**

Des avancées sont attendues sur :

- l'aménagement du temps de travail (sans passage contraint au temps partiel),
- l'accès réel à la formation,
- et surtout les **perspectives de carrière**, aujourd'hui quasi inexistantes.

#### **➤ Gouvernance**

La multiplication des référent·es (handicap, égalité, diversité) sans moyens dédiés interroge.

Les représentant·es de l'EC portent plusieurs exigences :

- **Un accord handicap ambitieux et contraignant**, avec des moyens humains et financiers à la hauteur ;
- **L'application effective des droits existants**, dans tous les services ;
- **De véritables perspectives de carrière** pour les agent·es en situation de handicap ;
- **La professionnalisation des dispositifs d'accompagnement**, notamment des AVP ;
- **La création de droits nouveaux**, dont :
  - des jours d'ASA pour raisons médicales (ALD),
  - une meilleure reconnaissance des proches aidant·es,
  - le refus de toute mesure pénalisante comme les jours de carence.

Pour les représentant·es de l'Élan Commun, sans engagements concrets, ce plan risque de rester une déclaration d'intention supplémentaire.

Malgré des intentions affichées, la politique handicap du MAASA reste marquée par des **inégalités d'application, un manque de moyens et une absence de pilotage structuré**.

Pour l'Élan Commun, la mise en place d'une politique handicap étant une obligation réglementaire, le MAASA doit réellement en faire une priorité.

Il est donc impératif de mettre en place **un réel plan handicap** garantissant l'égalité des droits, le maintien dans l'emploi et de véritables perspectives professionnelles pour ces agent·es en situation de handicap.

Il est urgent de garantir **l'égalité réelle des droits, des**

**conditions de travail dignes et des parcours professionnels sécurisés pour toutes et tous.**

**L'Élan Commun continuera de porter ces revendications et attend désormais des engagements concrets de l'administration.**