



ACCORD HANDICAP 2024-2026 UN AN APRES OU EN EST-ON ?

DEPUIS SA SIGNATURE EN JUIN 2024, DES PROMESSES ET PEU D'ACTIONS.
UN TAUX D'EMPLOI EN BAISSSE, UNE ACCESSIBILITÉ INSUFFISANTE, DES
CARRIÈRES BLOQUÉES, LA CFDT ALERTE. POUR UNE INCLUSION RÉELLE
ET POSITIVE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP, LE MINISTÈRE DOIT
PASSER DES MOTS AUX ACTES.

LA POLITIQUE HANDICAP AMBITIEUSE PEINE A S'APPLIQUER

La CFDT dénonce une mise en œuvre poussive dans les directions, d'une politique ministérielle pourtant volontariste, inscrite dans l'accord cadre Handicap 2024-2026. Cet accord prévoit plusieurs mesures à mettre en œuvre dès le recrutement de l'agent pour permettre son inclusion dans un collectif de travail, en lui donnant les moyens de s'intégrer et de monter en compétence afin d'obtenir une titularisation.

Le ministère s'était fixé un **objectif de 8 % de travailleurs handicapés**. Pourtant, ce taux est **en baisse constante : 6,53 % en 2024, contre 7,09 % en 2023**.

Selon le ministère cette chute serait liée à des départs à la retraite d'agents en situation de handicap.

La CFDT dénonce le manque d'anticipation des directions à recruter pour remplacer les futurs retraités.

ACCORD HANDICAP,
NOVEMBRE 2026



REJOIGNEZ NOUS !



RQTH, A QUOI BON LA RENOUVELER ?

La CFDT interpelle le ministère sur le fait que **15 % des agents ne renouvellent pas leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**.

Derrière ce chiffre des agents témoignent ne pas renouveler leur RQTH par manque de considération de leurs besoins spécifiques liés à leur handicap, voire de discrimination au travail. Ainsi, ils renoncent à leurs droits espérant se fondre dans la masse, s'intégrer dans leur collectif.

Pauline : « Quand j'ai révélé ma RQTH dans mon service, j'ai reçu des remarques **remettant en cause mon handicap**. Les regards ont changé, et **mes relations de travail se sont dégradées**. »

La CFDT dénonce la souffrance vécue par trop d'agents en situation de handicap, ainsi que de collectifs de travail peu accueillants. Cette souffrance est souvent induite par un **accueil mal préparé**, et qui conduit parfois au licenciement de l'agent stagiaire quand tout devrait être mis en œuvre pour permettre une titularisation.

Pour la CFDT aucun agent ne doit souffrir au travail. Ce n'est pas à l'agent de s'adapter au travail, mais **le travail doit être adapté à l'agent porteur d'un handicap**.

Le constat est implacable. Nous devons cesser de poser un regard de valide sur le handicap et les agents qui en sont porteurs. Le ministère, mais aussi chacun d'entre nous doit œuvrer à l'inclusion des agents en situation de handicap. La différence ne doit plus être considérée comme une charge, mais comme une richesse pour chacun d'entre nous et nos collectifs de travail.

Au regard des nombreuses situations dénoncées par la CFDT et les autres organisations syndicales, le secrétariat général du ministère va programmer prochainement une réunion pour identifier et comprendre les freins empêchant l'inclusion des agents.



FINANCES.CFDT.FR

ACCESSIBILITÉ, ENCORE UN EFFORT

La CFDT dénonce l'insuffisance des efforts pour rendre les bâtiments ministériels accessibles. Fin août 2025, seulement 12 sites ont fait l'objet de travaux à hauteur de 78 000 €, pour rendre accessible les locaux de travail aux agents. C'est une paille face à l'ampleur de la tâche, et le ministère en est bien conscient.

La CFDT exige que les sites accueillants un agent en situation de handicap soient aménagés avant même son arrivée ou son retour, pour lui permettre de bénéficier des mêmes conditions de travail que les agents valides.

Stéphane : *Mon lieu de travail n'est pas accessible par l'entrée des personnels. Je dois attendre l'ouverture du site au public pour rejoindre mon poste de travail. Cela entraîne des conséquences sur l'organisation de mon temps de travail.*

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE, EN RASE CAMPAGNE

La CFDT demande au ministère de dresser un bilan de l'expérimentation de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit la promotion par voie de détachement dans un corps supérieur pour les agents de catégorie C et B.

Le ministère reconnaît que l'expérimentation a été tellement peu utilisée par les directions, qu'il ne peut être dressé un bilan. Il ne reste plus qu'une année aux directions pour mettre en œuvre cette possibilité. La campagne s'achève le 31 décembre 2026 !

La CFDT dénonce un manque de volonté flagrant des directions en faveur de l'inclusion des personnes handicapées. C'est un constat affligeant, les personnels en situation de handicap ont des carrières qui stagnent. Leur taux de promotion est inférieur de 8 points à celui des personnels valides, pour ce qui concerne les changements de grade et corps.

Sophiane : *Dans mon nouveau service, je dois m'adapter à mon travail et ma lenteur m'est reprochée.*

La CFDT exige que les directions prennent leur part dans la déclinaison de la politique inclusive des MEF.

AIDE NOUVELLE POUR LES AGENTS

Dans le cadre du suivi de la convention 2024-2026 avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le ministère décide de ramener à zéro le reste à charge des agents en situation de handicap qui ont acquis des prothèses auditives en 2024 et 2025. Le service de la Mission handicap du ministère a recensé les agents concernés pour leur faire bénéficier de cette nouvelle aide.

POUR FAVORISER L'INCLUSION, LA CFDT REVENDIQUE

- Le respect de la loi Handicap de 2005,
- L'application de l'accord-cadre ministériel dans toutes les directions,
- L'application de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019,
- L'aménagement des postes de travail dès l'arrivée de l'agent à l'école,
- La portabilité effective de l'aménagement dans le poste d'affectation,
- Le respect systématique des préconisations des médecins du travail visant à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail,
- Une formation obligatoire pour les managers,
- L'accompagnement du collectif de travail accueillant,
- Une formation pour les responsables RH et les référents handicap, pour s'approprier l'accord handicap,
- Des formations de sensibilisation pour tous les agents.



POUR LA CFDT, CHACUN D'ENTRE NOUS A LA RESPONSABILITÉ DE CHANGER SON REGARD SUR LE HANDICAP ET DE S'ENGAGER POUR FAVORISER L'INCLUSION.