



**MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE,  
DES FINANCES  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES  
COMPLEMENTAIRES ET NOUVELLES POUR LE RECRUTEMENT,  
L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS EN  
SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES MINISTERES ECONOMIQUES  
ET FINANCIERS SUR LA PERIODE 2024-2026**

Il a été convenu le présent accord entre

D'une part, les ministères économiques et financiers, dénommés « MEF » dans le présent document, représenté par le Secrétariat Général.

Et

Solidaires Finances

La Confédération Générale du Travail (CGT) Finances

CFDT Finances - CFTC Finances

Force Ouvrière Finances

Union Nationale des Syndicats Autonomes Finances (UNSA Finances) et CFE-  
CGC Finances

## TABLE DES MATIERES

### PREAMBULE

<b>1. Développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, que celui-ci soit visible ou invisible</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail</b>	<b>4</b>
1.1.1 Développer les actions de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement à destination des encadrants et des collectifs de travail	5
1.1.2 Renforcer la professionnalisation du réseau des référents handicap directionnels et locaux	7
<b>1.2 Favoriser la déclaration du handicap</b>	<b>8</b>
<b>2. Assurer un accompagnement et un suivi des agents en situation de handicap de manière à garantir les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi et de favoriser leur mobilité et le déroulement de leur carrière</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Recrutement</b>	<b>9</b>
2.1.1. Professionnaliser les membres de jury dans le cadre d'une formation adaptée	9
2.1.2. Améliorer le recrutement des apprentis en situation de handicap	9
2.1.3. Poursuivre l'engagement du ministère dans les opérations « DuoDay », organiser des journées Hand'Immersion et Immer'Ea	10
2.1.4 Encourager l'immersion professionnelle, aussi appelée période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ainsi que les stages	11
<b>2.2. Maintien dans l'emploi et compensation des handicaps</b>	<b>12</b>
2.2.1. Nouvelles prestations individuelles matérielles	13
2.2.2. Nouvelles prestations individuelles d'accompagnement humain	15
2.2.3. Mieux concilier l'articulation vie professionnelle / vie personnelle	15
2.2.4. Télétravail	17
<b>2.3. Suivi du déroulement de carrière et de la mobilité des agents</b>	<b>18</b>
2.3.1. Formation des agents en situation de handicap	18
2.3.2. Evolution de carrière et mobilité des agents	20
<b>3. Suivi de l'accord</b>	<b>22</b>

## **PREAMBULE**

La politique du handicap et de l'inclusion des agents en situation de handicap constitue l'un des axes structurants de la politique des ressources humaines au sein des ministères économiques et financiers (MEF).

Avec 8 500 agents déclarés en situation de handicap fin 2022, le ministère conduit une politique engagée en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap le conduisant à dépasser le seuil légal d'obligation d'emploi de 6%. Au-delà de ce volume et de ce constat, le ministère souhaite développer les actions visant à améliorer l'accompagnement, l'insertion, le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

A l'occasion du renouvellement pour la période 2024-2026 de la convention liant le ministère au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les mesures nouvelles et complémentaires que le ministère mettra en œuvre ont été négociées et adoptées avec les organisations syndicales selon les principes posés par l'accord de méthode en date du 20 octobre 2023, signé par le représentant des ministères économiques et financiers, ainsi que par les organisations syndicales représentatives des MEF. La négociation a été conduite dans le cadre de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Le présent accord explicite les mesures nouvelles visant à compléter celles prévues au précédent plan d'action triennal 2020-2022 qui constituent le socle minimal de la politique ministérielle en la matière.

Ce socle d'actions sera annexé, sous la forme d'un bilan, au présent accord sans faire l'objet de la présente négociation.

Les actions concernées sont celles en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des MEF. Cet accord vise ainsi à améliorer la politique inclusive portée par les ministères économiques et financiers.

L'ensemble des mesures nouvelles prévues par l'accord fait l'objet d'un financement global annuel par les MEF de 1 M€ (hors titre 2) par an sur la période 2024-2026.

Le présent accord s'applique au ministère de l'Economie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique (MEFSIN) et au ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques (MTFP), désignés dans le présent document sous l'appellation « MEF ». Il inclut les agents des MEF affectés dans le réseau de la direction générale du Trésor à l'étranger et dans les DDI, ainsi que dans les DREETS - DRIEETS.

## 1. Développer un environnement professionnel plus inclusif pour favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, que celui-ci soit visible ou invisible

La diversité est un enjeu majeur dans le monde du travail actuel. L'inclusion a pour objectif de prendre en compte les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap afin qu'ils se sentent valorisés, entendus et respectés.

Favoriser un environnement de travail inclusif est devenu une nécessité pour les employeurs du secteur public qui cherchent à recruter et retenir les talents.

Un ministère plus inclusif constitue une force pour tous. Peu importe la différence de profils, l'objectif est que les agents partagent les mêmes valeurs et la même vision. La construction d'un environnement professionnel inclusif, ou handi-accueillant, passe aux MEF, par la mise en œuvre d'actions prioritaires.

### 1.1 Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail

L'insertion des personnes en situation de handicap implique la mise en œuvre de mesures d'adaptation du poste de travail. Réussir cette insertion nécessite toutefois d'aller au-delà des mesures individuelles dédiées aux travailleurs en situation de handicap (TH).

En amont de l'arrivée d'un agent en situation de handicap, après son recrutement, ~~ou~~ lors d'une mobilité ou à l'occasion de son retour dans le service, s'agissant des agents dont le handicap est évolutif, l'équipe pluridisciplinaire (référént handicap, médecine de prévention, le cas échéant l'assistant de prévention, et/ ou l'assistant de service social, et enfin gestionnaire RH...) est mobilisée par le référent handicap et/ou son futur encadrant de proximité pour organiser son accueil, sensibiliser le collectif de travail du premier cercle et prévoir, en tant que de besoin, l'aménagement de son poste de travail dans toutes ses composantes (aménagement matériel, fonctionnel, du rythme de travail).

L'accompagnement de l'encadrement, en particulier de l'encadrement de proximité et de l'ensemble des collectifs de travail lors de l'accueil et de l'intégration de personnes en situation handicap, permettra la construction d'un environnement professionnel plus inclusif et de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. L'organisation, vis-à-vis des encadrants et des collectifs de travail, d'un accompagnement spécifique doit ainsi permettre de réunir les conditions d'une inclusion réussie et, ce faisant, d'augmenter la capacité des MEF à recruter des personnes en situation de handicap et à les maintenir dans l'emploi.

Mieux outiller les référents handicap, en enrichissant l'offre de formation qui leur est proposée, renforcer la communication interne sur le handicap, en luttant contre les préjugés et en faisant connaître leurs droits aux agents en situation de handicap, contribueront également à cet objectif.

### 1.1.1 Développer les actions de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement à destination des encadrants et des collectifs de travail

Au-delà des formations en présentiel déjà existantes et ouvertes aux référents handicap et aux encadrants et aux agents, les modules de e-formation (catalogue IGPDE) « Et si on parlait handicap au travail » seront systématiquement proposés par les référents handicap et les conseillers formation :

- aux encadrants ayant des personnes en situation de handicap dans leurs équipes,
- aux collectifs de travail comprenant un agent en situation de handicap, avec l'accord de ce dernier ;
- et de manière plus générale aux agents prenant leur 1<sup>er</sup> poste d'encadrant.

Lors de son arrivée, le référent handicap et/ou le gestionnaire RH informera l'agent en situation de handicap nouvellement affecté des mesures d'accompagnement spécifiques à son handicap qui peuvent lui être proposées, mais également de celles qui peuvent être proposées au futur encadrant et, le cas échéant, au collectif de travail.

#### Mesures nouvelles :

##### **Accompagner les encadrants ou les collectifs par un prestataire extérieur spécialisé**

Déploiement sur l'ensemble du territoire d'un dispositif d'accompagnement des encadrants de proximité et des collectifs de travail qui accueillent ou réintègrent un agent en situation de handicap, que celui soit physique ou psychique, ou lorsque la situation ou le handicap d'un agent de l'équipe évolue. L'accompagnement du collectif de travail pourra être déclenché après évaluation du besoin et de la situation réalisée par le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire et accord de l'agent en situation de handicap.

La prestation réalisée par des intervenants externes, adaptée en fonction du handicap et de l'évaluation de la situation par l'équipe pluridisciplinaire, portera sur une ou plusieurs de ces étapes : préparation de l'accueil, accueil – intégration de l'agent en situation de handicap, retour d'expérience au bout de 3 ou 6 mois après l'arrivée de l'agent.

Estimation : 25 collectifs de travail / an, soit 45 000 € / an.

☞ **Indicateur de suivi** : nombre d'interventions auprès d'encadrants de proximité et/ou de collègues bénéficiaires du dispositif d'accompagnement adapté.

Une fois l'offre déployée sur le territoire : nombre de demandes d'interventions.

##### **Déployer une plate-forme INFO Handicap**

Mise en place à titre expérimental d'une plateforme téléphonique et numérique handicap « INFO Handicap », guichet anonyme d'information de premier niveau, accessible en semaine à l'ensemble des agents des MEF et destiné à répondre à leurs interrogations professionnelles ou personnelles en lien avec le handicap.

☞ **Indicateur de suivi** : bilan annuel quantitatif et qualitatif du nombre d'appels et des thématiques abordées. Questionnaire de satisfaction à l'attention des utilisateurs de la plateforme.

*Ces deux premières mesures, qui seront mises en place sur l'ensemble du territoire national, y compris en outre-mer, feront l'objet d'appels à projets ou d'appels d'offres pour une mise en œuvre à partir de fin 2024.*

### **Élaborer un guide d'accueil des agents en situation de handicap par la mission Handicap**

Ce guide, principalement destiné aux encadrants, présentera les droits et les actions déployées au sein des MEF en faveur des agents en situation de handicap, identification des principaux interlocuteurs internes et externes. Ce guide fera l'objet d'une présentation en comité de suivi.

☞ **Indicateur de suivi** : enquête de satisfaction auprès des encadrants, destinataires du document et plus globalement des acteurs du handicap (référénts, médecins du travail...).

### **Mettre à disposition des fiches d'information pour les encadrants**

Mise à disposition d'un ensemble de fiches informatives pour accompagner les encadrants dans l'intégration (recrutement et maintien dans l'emploi) des agents en situation de handicap, avec éventuellement des points spécifiques par nature de handicap. Ces fiches seront présentées en comité de suivi.

☞ **Indicateur de suivi** : enquête de satisfaction auprès des encadrants destinataires du document et plus globalement des acteurs du handicap (référénts, médecins du travail...).

### **Favoriser le recours aux traducteurs en Langue des Signes (LSF)**

Une augmentation du co-financement par les MEF, à hauteur de 10 € du montant de la prise en charge de l'heure d'interprétariat permettra de compenser les difficultés rencontrées pour faire appel à ce service, dans un contexte très concurrentiel.

Estimation : 10 € de plus pour 50 heures : soit 500 € / an

☞ **Indicateur de suivi** : récapitulatif du nombre de prestations, à comparer avec celui des trois années précédentes.

### **Mettre à disposition une e-formation en Langue des Signes (LSF) pour les agents des MEF**

Sur le modèle de celle mise en place par la DGFIP, une e-formation courte et concrète sera proposée aux agents des MEF. Elle présentera des situations de la vie courante et proposera des exercices pratiques. Cette nouvelle formation ministérielle sera élaborée par la DGFIP, l'IGPDE et la mission Handicap pour un déploiement à partir de fin 2024.

☞ **Indicateur de suivi** : nombre d'agents formés par an, au total et par direction.

### 1.1.2 Renforcer la professionnalisation du réseau des référents handicap directionnels et locaux

La professionnalisation des référentes et référents handicap et la pleine reconnaissance des fonctions exercées constitue un enjeu important en matière d'inclusion des agents en situation de handicap.

Une formation « tronc commun » minimum obligatoire de deux jours est organisée plusieurs fois par an pour les nouveaux référents directionnels et locaux, des modules d'approfondissement par thématique étant régulièrement proposés en complément.

Les référents directionnels ou locaux qui le souhaiteront auront la possibilité de suivre une formation diplômante ou certifiante :

- Une formation diplômante au diplôme universitaire (DU) « Référent handicap » proposée dans un format hybride (présentiel et distanciel). Existant dans plusieurs universités (Nice, Toulouse, Bordeaux, Paris-Est Créteil, Réunion...), le DU « Référent Handicap » permet de saisir l'ensemble des problématiques du handicap et de l'insertion professionnelle, sociétale, universitaire ou scolaire des personnes en situation de handicap, et de développer connaissances et compétences pour mettre en œuvre la politique handicap d'une organisation et accompagner tout un chacun.
- Une formation qualifiante à l'École des Hautes Etudes de Santé Publique de Rennes préparant au diplôme d'établissement (DE) « Référent handicap : accompagnement des personnels en situation de handicap au travail ».


Des contacts seront pris avec les MDPH afin de permettre aux référents de découvrir à l'occasion de visites, leur organisation et mode de fonctionnement.

Afin de les conforter dans leur rôle, les référents Handicap directionnels et les correspondants handicap locaux qui constituent un réseau d'environ 220 agents bénéficieront d'une lettre de mission et d'une fiche de poste d'actualisée qui seront présentés en comité de suivi.

#### Mesure nouvelle :

**Accompagner les référents directionnels ou locaux qui souhaitent passer leur diplôme universitaire (DU) de référent handicap**, via un partenariat avec l'université de Paris-Est Créteil, ou qui souhaitent suivre la formation à l'École des Hautes Etudes de Santé Publique (24 jours de formation sur site à Rennes), en prenant en charge leurs frais de scolarité et de déplacement, dans la limite d'un montant maximum par année de formation et pour une durée maximale de 3 ans. L'aide est mobilisable une fois par référent.

Estimation : 2 référents handicap / an pour 10 000 € / an.

 **Indicateur de suivi** : nombre de référents handicap formés par type de formations.

## 1.2 Favoriser la déclaration du handicap

A la suite du contrôle du FIPHFP en 2022, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap été revu à la baisse, de plus de 7% à 5,88% au 31 décembre 2020. Plus de 1 500 agents recrutés sur la base d'une RQTH ou ayant remis une telle attestation, n'ont pas transmis un justificatif à jour durant la période du contrôle, ce qui a conduit à réajuster le taux d'emploi. Cette situation, qui implique de s'interroger sur la mise en place d'une procédure de recueil d'attestations régulièrement actualisées, renforce la volonté des MEF de s'engager en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, les ministères économiques et financiers s'engagent à sensibiliser les agents pour qu'ils déclarent leur handicap auprès de leur employeur.

### Mesure nouvelle :

Au-delà de l'accompagnement par les équipes pluridisciplinaires des MEF, les agents qui souhaitent déclarer leur handicap ou renouveler leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pourront bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée, sur la base d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif.

*Les gestionnaires RH locaux seront informés de cette mesure nouvelle afin que ces ASA exceptionnelles puissent être saisies dans SIRHIUS.*



## 2. Assurer un accompagnement et un suivi des agents en situation de handicap de manière à garantir les meilleures conditions possibles de recrutement et de maintien dans l'emploi et de favoriser leur mobilité et le déroulement de leur carrière

Les MEF s'engagent à dédier plus de moyens à la compensation du handicap, afin de garantir les meilleures conditions possibles de maintien dans l'emploi et d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap des MEF. Ces moyens supplémentaires compléteront les financements accordés dans le cadre de la convention passée avec le FIPHFP.

### 2.1. Recrutement

#### 2.1.1. Professionnaliser les membres de jury dans le cadre d'une formation adaptée

Les préjugés, stéréotypes et biais inconscients sont de nature à entraver lors du processus de recrutement, l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. En tant que recruteur, il est possible d'agir contre la discrimination en adoptant des pratiques inclusives et en prenant conscience de ses propres biais. La prise de décision de recrutement doit se baser sur des critères objectifs.

Dans ces conditions, la mission Handicap mettra à la disposition des directions, à l'attention des jurys de concours et de sélection professionnelle, des fiches pratiques présentant :

- les différentes natures de handicaps ;
- les pratiques inclusives de recrutement ;
- une liste de questions à ne pas poser.

Les membres de jury seront sensibilisés à la lutte contre les pratiques discriminatoires.

#### 2.1.2. Améliorer le recrutement des apprentis en situation de handicap

Afin de contribuer aux objectifs gouvernementaux de promotion de l'apprentissage, le ministère propose de nombreux postes aux apprentis, assortis de l'objectif de recruter chaque année un flux d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

L'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique institue, à titre expérimental jusqu'à fin 2025, une procédure permettant la titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de leur aptitude professionnelle par une commission de titularisation, prévue à l'article 7 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des

bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Ce dispositif constitue un nouvel outil mis à la disposition des employeurs publics en vue de favoriser l'insertion professionnelle au sein de la FPE des personnes en situation de handicap, particulièrement touchées par les difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi. Il représente également pour le ministère l'opportunité d'embaucher, après l'obtention de leur diplôme, des jeunes déjà formés et acculturés à ses modes d'organisation et de fonctionnement.

#### Mesures nouvelles

##### **Versement d'une aide aux apprentis**

Au-delà des aides de l'action sociale ouvertes à tous les apprentis des MEF et afin de favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap et de diversifier les possibilités d'accès au MEF, il est instauré une **aide directe annuelle au recrutement des apprentis** en situation de handicap, d'un montant forfaitaire de 1 000 €, quelle que soit la durée du contrat de l'apprenti (1 ou 2 ans) et non attribuée en cas de rupture de contrat d'apprentissage avant la fin prévue du contrat. Cette aide directe versée aux apprentis en situation de handicap sera versée au bout de 6 mois de présence.

Estimation au regard des objectifs de recrutement : 60 000 € en 2024, 70 000 € en 2025 et 80 000 € en 2026.

##### **Elargissement du vivier de recrutement d'apprentis**

Afin d'élargir les possibilités de recrutement, les MEF se rapprocheront d'instituts de formation de jeunes en situation de handicap (exemple des INJS, INJA) et leur proposeront un partenariat.

L'Amicale des Apprentis des MEF, créée en juin 2021, poursuivra ses actions de sensibilisation à destination des apprentis membres ou non de l'Amicale afin de présenter les offres de services de la MH en matière de handicap et les aides dont peuvent bénéficier les personnes bénéficiant d'une RQTH.

Sous réserve de l'évolution des textes relatifs au recrutement des apprentis en situation de handicap, la communication vis-à-vis de tous les apprentis des MEF peut sensibiliser certains d'entre eux aux démarches visant à déclarer leur handicap une fois leur contrat d'apprentissage signé avec les MEF.

### 2.1.3. Poursuivre l'engagement du ministère dans les opérations « DuoDay », organiser des journées Hand'Immersion et Immer'Ea

- *DuoDay – Découverte métiers*

DuoDay est l'évènement européen durant lequel une personne en situation de handicap forme, le temps d'une journée, un duo avec un professionnel pour découvrir son poste, ses missions et son environnement de travail.

Le Duoday, c'est l'occasion de porter un regard différent sur le handicap et de découvrir, par exemple, l'employabilité des personnes accueillies en Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et en EA (Entreprises Adaptées).

Chaque année, les MEF se mobilisent fortement pour organiser cet évènement, avec une offre de duos (350 en 2022) supérieure à celle des candidats (180 en 2022).

- *Journées d'Hand'Immersion©*

Parallèlement, à l'occasion de salons ou de forums / salons de recrutement et/ou de la mobilité organisés en Ile-de-France ou en région, au niveau ministériel ou directionnel, des journées Hand'Immersion© seront programmées à partir de 2023, en partenariat avec la Fédé 100 % Handinamique. Pour les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap, c'est une occasion de découvrir la richesse des métiers de Bercy, de diversifier leur expérience en milieu professionnel et cela leur donne l'opportunité de candidater à un premier emploi.

- *Journées Immer'Ea - Découverte par des recruteurs d'univers de travail de type Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA)*

A partir de 2024, les MEF se rapprocheront de structures de type ESAT et EA, afin de leur proposer d'accueillir des recruteurs et de leur permettre de découvrir un univers de travail accueillant majoritairement des personnes en situation de handicap, des savoir-faire et des compétences mises en œuvre notamment dans ces organismes.

#### 2.1.4 Encourager l'immersion professionnelle, aussi appelée période de mise en situation en milieu professionnel ([PMSMP](#)), ainsi que les stages

L'immersion en milieu professionnel est l'occasion d'accueillir, sur une période d'un mois, des personnes en situation de handicap au sein des MEF et de sensibiliser les collaborateurs au handicap. C'est aussi un préalable intéressant au recrutement.

La PMSMP est ouverte aux personnes en recherche d'emploi, mais aussi à celles menacées par un licenciement pour inaptitude, ayant entamé des démarches de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle.

C'est un dispositif qui s'adresse aussi aux personnes en situation de handicap : une PMSMP est l'occasion de vérifier si le métier envisagé est compatible avec son handicap. Elle sera proposée en lien avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi/France Travail, Cap emploi et missions locales).

La promotion de toutes les actions précitées en 2.1.3 et 2.1.4, ainsi que les mesures d'accompagnement mentionnées au 1.1.1, permettront d'accueillir plus facilement, via une découverte mutuelle, une personne en situation de handicap en recherche d'emploi dans l'optique d'un recrutement.

### 2.1.5 Encourager le passage de concours externes

L'adaptation des épreuves aux handicaps est possible, il convient de le faire savoir, par exemple à l'occasion des campagnes de communication sur l'ouverture des concours et de l'intégrer aux opérations de communication sur les salons ou forums.

### 2.1.6 Adapter les conditions de la formation initiale.

La réussite au concours ne garantit pas la titularisation ; la réussite de la formation initiale et des débuts dans les services est essentielle. C'est pourquoi, sur la base des prescriptions des médecins du travail, les écoles des MEF poursuivront, au cas par cas, les aménagements des formations initiales post concours, via les différentes formes d'aménagement préconisées par les médecins : accompagnement personnalisé, aménagements d'horaires, auxiliaires de vie,....

#### [☞ Indicateurs de suivi des mesures relatives au renforcement de l'attractivité des MEF en direction des publics en situation de handicap](#)

- Nombre d'agents en situation de handicap recrutés par an, par catégorie, statut, genre et classes d'âges.
- Nombre d'apprentis en situation de handicap accueillis (par année scolaire et année civile).
- Nombre d'apprentis en situation de handicap recrutés suite à leur apprentissage (article 91 de la loi TFP).

## 2.2. Maintien dans l'emploi et compensation des handicaps

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap se caractérise par un accompagnement humain pouvant comprendre des aménagements matériels, fonctionnels ou relatifs aux rythmes de travail ainsi que des prestations individuelles.

Ces aménagements peuvent varier en cours de carrière, en fonction des postes occupés et de l'évolution de la situation personnelle de l'agent. Une attention sera portée pendant la (ou les) périodes de formation dans les écoles professionnelles (formation premier métier) et pendant les périodes de formation continue qui pourra se traduire par des aménagements spécifiques.

La compensation des conséquences du handicap, reconnue comme un droit par la loi du 11 février 2005, constitue une aide, ou un ensemble d'aides, apportés à une personne en situation de handicap afin d'améliorer sa vie quotidienne et sociale, quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie.

Les MEF s'engagent ainsi à consacrer un effort financier supplémentaire en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap et de leur assurer une compensation du handicap la plus favorable possible pour améliorer leurs conditions de travail.

L'accès aux prestations individuelles se fait sur la base du dépôt d'une demande auprès du référent handicap, accompagnée des pièces justificatives, les deux

principales pièces étant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et la prescription du médecin du travail.

Les mesures prévues par le présent accord ont fait l'objet d'estimations réalisées au regard des dépenses de prestation constatées sur la période 2020-2023. L'amélioration de leur prise en charge devrait toutefois conduire à l'expression de demandes supplémentaires.

Les crédits de l'enveloppe annuelle (hors titre 2) de 1 M€, financée sur le budget des MEF, dédiée à la couverture des mesures mentionnées au 1. et 2. du présent accord, pourront être redéployés, au regard de l'évolution de ces demandes.

### 2.2.1. Nouvelles prestations individuelles matérielles

Au-delà des prestations du catalogue FIPHFP et co-financées par ce fonds, le financement des prestations individuelles matérielles suivantes est proposé.

#### **Handicap auditif**

En plus de l'aide pour l'achat de prothèses auditives (hors accessoires) dans la limite du plafond défini par le FIPHFP (850 € / prothèse), le ministère participe au financement pour l'acquisition d'émetteur [CROS ou BICROS](#) (plafond : 1 000 €) et d'implant cochléaire (plafond : 4 500 €), dans la limite d'un plafond par agent aidé.

Participation à la prise en charge du forfait d'une application type [Roger Voice](#) (transcription d'appels) ou [AVA](#) (idem pour des échanges à plusieurs – en groupe), à hauteur des deux-tiers du forfait mensuel acquitté par l'agent.

Estimation : 120 € pris en charge pour 100 agents, soit 12 000 € / an.

#### **Aménagement de véhicule**

La prise en charge par le FIPHFP des équipements adaptés à installer sur le véhicule individuel de la personne est limitée à un plafond de 12 000 € par véhicule. Certains équipements ayant un coût bien supérieur, une intervention financière ministérielle complémentaire est mise en place.

Estimation : prise en charge améliorée de 4 000 € pour deux véhicules / an, soit 8 000 € / an.

En outre, la participation à l'achat ou à l'adaptation (cf. adaptation de fauteuils) de scooters ou de trottinettes et autres moyens de locomotion sera proposée.

Estimation : 2 000 € / véhicules à deux roues pour 10 000 € /an.

### **Autres accessoires, matériels, prothèses ou orthèses, perruques...**

Cette aide permet de participer au financement de matériel, orthèses ou prothèses quand ils sont un élément déterminant du maintien dans l'emploi de l'agent concerné. Elle sera étendue à l'acquisition d'aides techniques spécifiques non prises en charge par le FIPHFP, dans la limite de plafonds définis :

- remboursement d'une deuxième paire de chaussures orthopédiques par an (plafond : 1 000 € par paire) ou d'une prothèse de pied (plafond : 4 000 € par prothèse) ;
- perruque médicale (plafond de 800 € par perruque) ;
- détecteur d'obstacles Rango pour les agents non-voyants (plafond de 1 300 € par agent équipé).

Estimation : Enveloppe globale de 25 000 € / an.

### **Complément à la prise en charge de dispositifs innovants destinés à compenser le handicap**

Le développement de solutions innovantes de compensation du handicap représente une perspective d'avenir pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Ces solutions s'appuient, le plus souvent, sur le développement d'aides techniques améliorant le quotidien des personnes en situation de handicap. Au-delà des interventions présentées dans le catalogue du FIPHFP, il est proposé une nouvelle aide pour participer à l'acquisition de dispositifs innovants, par exemple :

- canne blanche électronique : aide ministérielle après intervention des organismes sociaux et dans la limite d'un plafond de 700 €) ;
- lunettes connectées pour les agents déficients visuels, dans la limite d'un plafond de 7 500 € par agent.

Estimation : Enveloppe globale de 40 000 € / an.

### **Relèvement du plafond de prise en charge des fauteuils roulants électriques**

L'aide du FIPHFP permet de participer aux frais d'achat **d'un fauteuil roulant** et de ses adjonctions, options et réparations pris en charge par la sécurité sociale, et dans la limite d'un plafond fixé à 10 000 €. Cette aide est renouvelable tous les quatre ans.

Le ministère propose une contribution financière complémentaire, renouvelable tous les 4 ans, pour un montant maximal de 5 000 € pour l'acquisition d'un fauteuil roulant électrique, éventuellement doté de nouvelles technologies.

Estimation : 150 000 € / an, soit la prise en charge améliorée de 30 fauteuils.

#### 🔗 Indicateurs de suivi des prestations individuelles matérielles :

Nombre de prestations demandées par an par type d'aides et « montant équivalent » de ces demandes

Nombre total de prestations délivrées par an et par type d'aides

Montant total annuel dépensé et par type d'aides

Nombre d'agents bénéficiaires de ces prestations, par type de prestations et éventuellement par type d'agents (catégorie, genre...)

Si possible, montant moyen des restes à charge de l'agent par type d'aides

### 2.2.2. Nouvelles prestations individuelles d'accompagnement humain

Au-delà de prestations matérielles, un accompagnement humain est prévu.

#### Mesures nouvelles

**Cofinancer des prestations horaires de mise à disposition d'auxiliaires de vie pour les activités professionnelles**, auprès d'agents en situation de handicap dont la situation le justifie, pour les aider à accomplir des actes de la vie professionnelle (aide à l'utilisation d'un ordinateur, ...) après préconisation du médecin du travail.

Le renouvellement de cette aide, accordée annuellement, est également soumis à l'avis du médecin du travail et au bilan fourni par la direction d'accueil de l'agent en situation de handicap.

Estimation : 240 000 € sur la période pour 2 nouveaux agents bénéficiaires / an (2 en 2024, 4 en 2025 et 6 en 2026).

**Organiser un soutien médico-psychologique** pour les agents, après avis du médecin du travail, avec un plafond de financement de l'éventuel reste à charge de 500 € par an. Ce soutien visant à aider l'agent en situation de handicap à s'adapter à son environnement professionnel est réalisé par un médecin, un psychothérapeute ou un prestataire agréé, au sens du, et par le FIPHFP.

Estimation : 5 000 € / an, soit 10 agents / an.

### 2.2.3. Mieux concilier l'articulation vie professionnelle / vie personnelle

Un environnement handi-accueillant est un environnement tenant compte du handicap dans toutes ses dimensions, y compris lorsqu'il touche un proche (conjoint, enfant, parent – ascendant direct) d'un agent. Deux nouvelles mesures sont prévues à ce titre.

## Mesure nouvelle

**Octroyer une journée d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) aux proches aidants devant se former pour accompagner leur proche et contribuer ainsi à leur accorder un temps de répit et d'échanges avec d'autres proches aidants.**

Les agents proches aidants pourront bénéficier **d'une journée d'autorisation d'absence** lorsqu'ils doivent suivre une **formation externe exigée par l'équipe médicale ou médico-sociale** qui suit leur proche handicapé, pour mieux prendre en charge leur proche porteur d'un handicap. L'ASA sera accordée par le supérieur hiérarchique sur présentation d'un justificatif de l'équipe médico-sociale indiquant la date et les horaires de la formation délivrée en tant que proche aidant.

Cette autorisation pourra être renouvelée, sur la base d'un justificatif, si le handicap évolue et qu'une nouvelle formation est nécessaire, sans que le nombre d'ASA puisse être supérieur à une journée par an.

👉 **Indicateur** : Sous réserve de l'organisation d'un suivi « manuel », nombre de demandes d'ASA « formation agent - proche aidant » demandées par an et par direction et nombre accordé.

**Réaliser une campagne d'information sur le dispositif des dons de jours de repos institué par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015, précisant selon quelles modalités le don peut être effectué, et à quelles conditions un agent peut en bénéficier.**



## 2.2.4. Télétravail

Le télétravail a été identifié comme l'une des modalités d'organisation du travail permettant le maintien en emploi de personnes en situation de handicap, notamment en facilitant la mise en place de soins à domicile lorsqu'ils sont régulièrement requis, ou encore en diminuant les contraintes liées aux déplacements et la fatigue associée.

D'un point de vue réglementaire l'agent en situation de handicap est soumis aux mêmes règles que l'ensemble des agents en télétravail. Quelques adaptations sont néanmoins prévues pour mieux articuler le handicap avec le télétravail.

- Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans la fonction publique prévoit deux dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap :
  - o la possibilité de déroger au plafond hebdomadaire de télétravail (> 3 jours), pour une durée de 6 mois renouvelable, après avis du service de médecine du travail (article 4) ;
  - o l'aménagement raisonnable du poste de travail sur le lieu de télétravail (article 6).
- L'accord ministériel télétravail du 11 juillet 2022 prévoit un suivi spécifique (services RH, acteurs de la prévention) pour les agents disposant d'une importante quotité de télétravail (article 3) et équipement adapté au handicap, et financé par l'employeur, est mis à disposition des agents en situation de handicap qui télétravaillent (article 3).

Les handicaps étant multiples, les aménagements matériels et organisationnels doivent s'adapter au plus près des spécificités du handicap et du degré d'autonomie des agents concernés. Le guide « télétravailler en situation de handicap » détaille les mesures qui peuvent être mis en œuvre par nature de handicap.

**Mesure nouvelle** : Réaliser en 2024 ou 2025 une enquête qualitative sur les agents des MEF en situation de handicap qui sont en télétravail plus de 3 jours par semaine, en lien avec les médecins du travail.

**Indicateurs** : Jours de télétravail par semaine accordés et réalisés par les agents en situation de handicap (par nombre de jours, par direction, catégorie, genre et classe d'âge).

Nombre d'agents en situation de handicap équipés au titre du télétravail.

## 2.3. Suivi du déroulement de carrière et de la mobilité des agents

### 2.3.1. Formation des agents en situation de handicap

Les perspectives de carrière et d'avancement de l'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi doivent être analogues à celles des fonctionnaires appartenant au même corps et au même grade et au regard de ses seules compétences professionnelles (articles L131-8 à 131-11 du Code général de la fonction publique).

Les personnes concernées ont accès à toutes les formations offertes aux agents, celles-ci devant, le cas échéant, être adaptées à leurs besoins de compensation. Les MEF s'engagent à continuer à garantir les conditions matérielles permettant aux agents en situation de handicap de suivre les formations en présentiel, sur prescription du médecin du travail (ex : prise en charge de frais de taxi).

Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin du travail, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

Les enquêtes réalisées tous les 3 ans sur les exclus de la formation ne permettent pas à ce jour de disposer de données quantitatives sur le nombre d'agents en situation de handicap parmi les exclus. Pour autant, lorsque les répondants renseignent les motifs de leur absence de participation à une formation sur les 3 dernières années (soit environ 1 800 répondants sur 7 300 exclus sur la période 2019 – 2022), les motifs liés à une inaccessibilité de la formation (c'est-à-dire non adaptée à des personnes en situation de handicap, par exemple malvoyantes ou malentendantes), à une inaccessibilité des locaux de formation, ou aux difficultés à se déplacer ou se loger ne sont quasiment jamais cités par les exclus.

#### Mesure nouvelle

Les MEF s'engagent à :

- compléter le formulaire d'enquête auprès des exclus de la formation afin de détailler les différents motifs liés au handicap,
- fournir les résultats de ces enquêtes, pour les motifs liés directement ou indirectement au handicap, dans le cadre du suivi du Plan Handicap et Inclusion.
- Indiquer dans les catalogues de formation (IGPDE et directions à réseau) les formations et e-formations adaptées aux agents en situation de handicap.

#### *Formations spécifiques destinées à compenser le handicap*

Dans le cadre de sa politique handicap, le ministère finance la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels, outils ou méthodes spécifiquement conçus pour la compensation du handicap afin de favoriser leur intégration, leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle. Cette aide, plafonnée à 5 000 €, est mobilisable tous les 3 ans, sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap, à justifier par le médecin du travail.

Estimation : 15 000 € / an.

👉 Indicateurs :

- Nombre de formations spécifiques demandées et réalisées par type de formation et de handicap.
- Coût annuel par type de formation et de handicap.

*Bilans de compétences – Bilans professionnels*

Mesure nouvelle

A l'initiative de l'agent, de l'encadrant, ou du référent Handicap, mise en place d'un bilan de compétences ou professionnel permettant d'accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, de ses potentiels et de ses motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel adapté à son handicap. L'aide proposée sera mobilisable tous les 4 ans, sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap, et pour un montant maximal de 3 000 € par bilan. Le nouveau projet professionnel devra être finalisé avec l'aide d'un conseiller mobilité carrière (CMC), ou équivalent (tel que conseiller en évolution professionnelle), sur la base dudit bilan de compétences ou professionnel.

Estimation : 15 000 € / an.

👉 Indicateurs :

- Nombre de bilans de compétences demandés et réalisés au total et par catégorie et genre et coût annuel afférent.
- Nombre de bilans professionnels demandés et réalisés au total et par catégorie et genre et coût annuel afférent.

*Formation de reconversion professionnelle ou liée à un reclassement d'un agent en situation de handicap, ou dont le handicap vient d'être reconnu, ou dans le cadre d'une reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive*

Les MEF mettront en place une aide pour financer le coût de ces formations, dans la limite du plafond défini par le FIPHFP et sur une durée fixée à un an, sur accord du bureau des ressources humaines dont relève l'agent et production d'un justificatif. Cette aide pourra s'inscrire dans le cadre du décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Le décret précité ouvre la possibilité, sur demande du fonctionnaire, de faire commencer la période de préparation au reclassement avant que le conseil médical ait donné son avis, ce qui permet d'anticiper également le reclassement qui en découle, stabilisant ainsi plus tôt la nouvelle carrière de l'agent concerné et permet d'intégrer des mesures financières pour inciter les fonctionnaires à entrer dans la phase préparatoire au reclassement, qui elle-même contribue à la réussite du projet de réorientation professionnelle.

Estimation : 25 000 € / an.

👉 **Indicateur** : Nombre de formations de reconversion professionnelle demandées et réalisées au total, et par catégorie et genre, et coût annuel afférent

### 2.3.2. Evolution de carrière et mobilité des agents

Le suivi du déroulement de carrière et de la mobilité des agents en situation de handicap constitue un point d'attention de l'administration des MEF. En effet, le fait d'être en situation de handicap (c'est à dire de bénéficier d'une obligation d'emploi RQTH) doit être neutre du point de vue de la mobilité et de la carrière des agents, même si la mobilité géographique dans un nouveau département est parfois complexifiée, voire impossible, compte tenu de certaines situations individuelles.

Le point d'attention relatif à la mobilité et à la carrière des agents en situation de handicap des MEF fait suite à l'étude de cohorte<sup>2</sup> présentée aux organisations syndicales ministérielles lors du GT Handicap de fin octobre 2021.

Concernant la promotion globale, l'étude a montré que 72 % des 187 agents en situation de handicap de la cohorte ont bénéficié d'une promotion de grade ou de corps, soit 8 points de moins que leurs homologues entrés au ministère à la même date. Cette donnée était comparable aux résultats de l'étude réalisée en 2016 par la DGFIP qui portait sur l'évolution de carrière des agents en situation de handicap recrutés comme BOETH en 1999-2000 puisque cette cohorte comptait 74% de promus.

Par ailleurs, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ministérielles relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnelles, adoptées en comité technique ministériel (CTM) en décembre 2020, rappellent que « les politiques RH ministérielles veillent à prévenir et à répondre à tous les risques de discrimination. Les promotions doivent ainsi être conformes à la politique de prévention des discriminations du ministère (...), telle que définie par le plan pour l'égalité femme - homme et le plan diversité. Parmi les 25 critères légaux de discrimination, quatre seront plus particulièrement suivis dans le cadre du bilan annuel des LDG ministérielles et directionnelles : l'identité de genre, le handicap, l'âge et les activités syndicales ».

Enfin, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit le principe de portabilité du matériel, désormais codifié à l'article L131-18 du code général de la fonction publique. Cette mesure, nouvellement ancrée dans la loi, constitue une pratique courante et habituelle au sein des MEF depuis plusieurs années, mais aussi dans le cadre de mobilité interministérielle. Elle continuera d'être appliquée.

---

<sup>2</sup> Une analyse comparée de l'évolution de la carrière, sur la période 2004 – 2019 inclus, des 187 agents recrutés comme agents en situation de handicap en 2004, avec celle des autres agents recrutés la même année, et toujours gérés par les MEF au 31/12/2020, a été réalisée par le SRH sur la base des éléments disponibles dans le SIRH SIRHIUS.

En réponse au constat présenté supra, les MEF s'engagent, pendant la durée du plan, à :

- **Faire une analyse qualitative de la mise en œuvre de l'expérimentation prévue à l'article 93 de la loi TFP** de 2019 qui permet aux agents en situation de handicap d'accéder à un corps ou une catégorie supérieure par la voie du détachement. L'objectif de 18 agents promus dans le cadre de ce dispositif sur la période 2021-2025 a été fixé par le ministère de la transformation et de la fonction publique. Cette expérimentation qui se termine fin 2025 fera l'objet d'une évaluation, tant au sein des MEF qu'en interministériel. Un bilan qualitatif de cette expérimentation sera présenté aux signataires de l'accord.
- Mettre en place des **indicateurs** permettant de suivre la bonne application des LDG ministérielles, et notamment de la priorité légale de mutation relative aux agents en situation de handicap telle que prévue à l'article L.512-19 deuxièmement du code général de la fonction publique, ainsi que de l'article 4 des LDG ministérielles Mobilité adoptées en CTM en janvier 2020 qui mentionne que « le handicap, sous toutes ces formes, peut faire l'objet d'un traitement spécifique dans l'examen des demandes » (de mobilité)<sup>3</sup>.
- Faire réaliser, ou réaliser, une **étude qualitative approfondie** sur les carrières et les promotions des agents en situation du handicap, comprenant notamment des entretiens avec les acteurs concernés afin d'identifier les éventuels « retards » de carrière ou de promotion et les facteurs explicatifs des causes de ces « retards », dont ceux liés au handicap. Cet état des lieux permettra à l'employeur d'en tirer des enseignements et d'identifier des pistes d'actions portant sur les promotions de corps et de grades des agents par la voie du choix, ou par la voie des concours ou examens professionnels.
- **Expérimenter que la promotion des agents en situation de handicap qui ne peuvent, du fait de ce handicap, effectuer une mobilité géographique puisse être** réalisée sans impliquer une telle mobilité.

Le bilan annuel relatif à la mise en œuvre du Plan Handicap 2024-2026 permettra d'établir une photographie ministérielle consolidée des indicateurs, tant en termes de mobilité que de promotion des agents en situation de handicap et d'établir le bilan de l'expérimentation proposée ci-dessus.

---

<sup>3</sup> Article 4 des LDG ministérielles Mobilité 2020-2024 : « La prise en compte du handicap qui touche un agent peut revêtir différentes formes. La stratégie RH des MEF s'inscrit ainsi pleinement non seulement dans l'insertion et le traitement équitable des agents en situation de handicap mais également dans la prise en compte de la situation des agents dont le conjoint ou l'un des enfants est en situation de handicap ».

### 3. Suivi de l'accord

Un Comité de suivi (COSUI) est instauré afin d'évaluer la bonne mise en œuvre du présent plan. Il est composé :

- de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord ;
- de représentants de l'administration.

Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an.

Compte tenu des évolutions possibles des demandes des agents en situation de handicap des MEF, tant sur le plan qualitatif (besoins en matière de prestations), que quantitatif (nombre de demandes), les signataires de l'accord handicap ministériel 2024-2026 conviennent que la répartition des enveloppes par type d'aides pourra être revue annuellement sur la base des bilans annuels produits, dans le cadre d'une « fongibilité » globale de l'enveloppe annuelle d'1 M€ de crédits de fonctionnement dédiée à la mise en œuvre du présent accord.

Par ailleurs, le haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion (HFHI) préside et anime un conseil ministériel du handicap (CMH) composé des différentes directions des MEF, qui se réunira une à deux fois par an afin de suivre la mise en œuvre de la politique Handicap des ministères, dont la bonne mise en œuvre du Plan Handicap 2024-2026, et de préparer le COSUI.