

1. Introduction de la DGAFP

La DGAFP ouvre la séance en annonçant que la fonction publique a atteint en 2025 un **taux d'emploi direct de 6,36 % de personnes en situation de handicap**, dépassant pour la première fois le seuil légal de 6 %.

Dans le détail, si la progression continue du taux d'emploi direct concerne toute la fonction publique, deux des trois versants dépassent désormais le seuil de 6% :

- 7,68 % dans la fonction publique territoriale ;
- 6,26 % dans la fonction publique hospitalière ;
- 5,28 % dans la fonction publique d'État.

Elle rappelle que ces résultats sont le fruit de 20 ans de politique publique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, soutenue par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), créé par la loi de 2005.

Ce groupe de travail vise à partager les constats et à orienter les travaux futurs.

2. Déclaration liminaire de la CFDT Fonction publique

1

La CFDT accueille favorablement le taux d'emploi direct de 6,36 % de personnes en situation de handicap. C'est la première fois que nous dépassons le taux légal de 6 %, et nous le reconnaissons comme un signal positif.

Mais pour nous, le taux légal n'est pas une finalité. L'enjeu, c'est sa traduction concrète dans tous les versants de la fonction publique, et surtout l'accompagnement des PSH tout au long de leur parcours professionnel.

Nous avons besoin de données précises.

Les chiffres fournis indiquent les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par catégories :

- 77 % ont le statut de travailleur handicapé (RQTH et assimilés) ;
- 9 % sont titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- 6 % ont fait l'objet d'une décision de reclassement

Mais ces données sont globales, tous versants confondus. Elles ne permettent pas de comprendre les réalités propres à l'État, à l'Hospitalière ou à la Territoriale.

Pour la territoriale, par exemple, le taux de 7,68 % ne peut pas être interprété sans connaître la répartition des différents types de BOE. Nous demandons donc une analyse fine par versant, ainsi qu'une évolution depuis 2006, toujours par catégorie de BOE.

Autre point essentiel : le taux de 6,36 % ne nous dit pas si les agents étaient en situation de handicap au moment du recrutement, ou s'ils le sont devenus au cours de leur carrière, parfois du fait du travail. Aujourd'hui, nous n'avons aucune visibilité sur cet aspect pourtant central en lien avec le vieillissement de la fonction publique. Cette distinction est déterminante pour orienter la prévention, le maintien en emploi et l'adaptation des postes. En effet, la moyenne d'âge dans la FP est de 44 ans, un tiers des agents ont plus de 50 ans, et jusqu'à 44 % dans la territoriale.

Cela se retrouve dans les chiffres du rapport d'activité du FIPHFP : 35 % des BOE ont plus de 56 ans en 2024, contre seulement 2 % en 2006.

Ce basculement impose une politique ambitieuse de prévention et de maintien en emploi. Aussi, la CFDT défend un périmètre de prévention à 360°, intégrant la prévention primaire, le maintien en emploi, la prévention de la désinsertion professionnelle et l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

L'objectif est clair : sécuriser les parcours, que le handicap soit présent dès le recrutement ou qu'il survienne en cours de carrière.

Professionaliser les référents handicap

Nous insistons sur la nécessité de professionnaliser les référents handicap : un statut dédié, une carrière et une rémunération adaptée, une quotité de travail définie et une formation obligatoire. Nous souhaitons d'ailleurs connaître le nombre de référents handicaps désignés et le nombre réellement formés dans la fonction publique.

Un risque majeur pour le financement du FIPHFP

Enfin, nous alertons sur un point majeur : l'atteinte du taux légal par certains employeurs entraîne leur exonération de contribution, donc une baisse du budget du Fonds, au moment même où les besoins augmentent : carrières plus longues, maladies chroniques, handicaps invisibles, adaptations de postes plus nombreuses et donc coûteuses.

Dans le même temps, certaines dérogations ministérielles persistent.

Nous posons donc une question simple : comment l'État employeur garantira-t-il la pérennité des moyens du FIPHFP ? Nous savons tous que nous sommes confrontés à une problématique majeure, qui engage la capacité du FIPHFP à financer durablement les besoins. La CFDT attend donc que la DGAFP nous fournisse rapidement les éléments nécessaires pour poursuivre les travaux de manière utile et constructive.

3. Intervention de la DGAFP

La DGAFP expose un panorama de l'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Recrutement :

Le dispositif dérogatoire (art. L352-4 du CGFP) reste peu connu. Exemple : moins de 20 recrutements dans la FPE via ce dispositif.

Parcours professionnels et évolution de carrière :

L'expérimentation prévue par l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique relatif à l'accès à un corps/cadre d'emplois supérieur par détachement court jusqu'à fin 2026.

Une pérennisation est envisagée via un amendement au projet de loi sur la sécurisation du droit de la fonction publique, mais la DGAFP souhaite une évaluation préalable.

Orientations souhaitées par la DGAFP :

La DGAFP s'engage à affiner le bilan comme demandé et à présenter un plan d'orientation lors d'un prochain groupe de travail. Elle vise à construire une stratégie handicap globale pour l'ensemble de la fonction publique.

Elle partage la nécessité de professionnaliser les référents handicap, dont certains ne disposent pas encore d'une lettre de mission.

La DGAFP insiste également sur l'importance de faire évoluer le regard sur le handicap, notamment en :

- simplifiant les outils RH ;
- améliorant la visibilité des offres de recrutement ;
- renforçant l'accès à la fonction publique pour les jeunes en situation de handicap.

Un prochain groupe de travail sera ajouté à l'agenda social en septembre 2026.

Paris, le 6 mai 2026