RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

FINANCES PUBLIQUES

VOLET 1 – BILAN – POUR INFORMATION

GT HANDICAP
3 JUILLET 2025

L'emploi, le recrutement et la promotion des travailleurs handicapés (BOETH)

Dans le cadre de sa stratégie globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, le Secrétariat général a renouvelé, le 21 juin 2024, la convention pluriannuelle avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour le MEFSIN pour la période 2024/2026.

1- En déclinaison de la politique ministérielle, la DGFIP contribue activement à la politique d'accueil et de recrutement des personnes en situation de handicap

Taux d'emploi	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux ministériel	6,86 %	5,88 %	7,30 %	6,67%	7,09%	6,57%
Taux DGFIP	7,80 %	6,25 %	8,20 %	7,48%	7,56%	6,76%

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est cadrée par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, précisée par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, qui fixe à 6 % des effectifs leur proportion d'emploi.
Au sein du MEFSIN, la DGFiP, se distingue par la mise en place d'une voie dédiée au recrutement et une structuration de son réseau qui lui permet d'accompagner et de suivre les personnels en situation de handicap participant ainsi à leur intégration effective dans le collectif de travail.
En déclinaison de la politique ministérielle, la DGFiP œuvre au quotidien à la fiabilisation de son taux d'emploi et à la mise en visibilité continue de l'inclusion du handicap.

Dans le détail, on note une évolution de la tranche d'âge concernée entre 2023 et 2024. On constate un recul de 2 174 agents en situation de handicap de plus de 56 ans (soit -61,38%), et une hausse de 1405 agents sur la tranche d'âge 41 à 55 ans (soit +71%).

Agents BOE 2022 par tranche d'âge	Total général
1: <= 25 ans	37
2: [26 ans à 40 ans]	1503
3 : [41 ans à 55 ans]	2233
4: <= 56 ans	3342
Total général	**7115**

Agents BOE 2023 par tranche d'âge	Total général
1: <= 25 ans	40
2: [26 ans à 40 ans]	1545
3: [41 ans à 55 ans]	1965
4: >=56 ans	3542
Total général	**7091**

Agents BOE 2024 par tranche d'âge	Total général
1: <= 25 ans	79
2: [26 ans à 40 ans]	1526
3: [41 ans à 55 ans]	3367
4: >=56 ans	1368
Total général	**6340**

En cours d'expertise, ces premiers chiffres tendent à trouver dans les départs en retraite une cause massive d'inflexion du taux d'emploi directionnel.

Des actions stratégiques, telles que le renforcement de la communication (informer régulièrement les agents internes en activité sur l'importance de la déclaration BOE et ses avantages), le suivi administratif (courriel de relance avant les 6 mois de la date d'expiration du justificatif), la facilitation des démarches (l'octroi d'une autorisation d'absence) et la mise en place de dispositifs d'accompagnement, sont des axes d'amélioration indispensables pour préserver et renforcer la politique d'inclusion.

Cette mission a formulé, en novembre 2023, sept recommandations dont trois relèvent de l'action spécifique des directions et deux ont été mises en œuvre dés 2024 par la DGFiP, en avance de phase du calendrier ministériel :
- l'abandon de l'application directionnelle d'initiative locale HANDI pour faire de SIRHIUS le canal unique de recensement des BOETH ;
- la réalisation d'une opération ponctuelle de fiabilisation des données présentes dans SIRHIUS dans la perspective de la DOETH 2023 et la mise en œuvre d'un plan de contrôle interne.
La DGFiP a ainsi mobilisé son réseau de RHP dés le début de l'année 2024 afin de mener ces travaux de fiabilisation et d'anticiper la fermeture de l'application HANDI.

2- La mise en visibilité continue de l'inclusion du handicap

A l'image du niveau ministériel qui dispose d'un haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion[1] chargé de définir et de mettre en œuvre la politique ministérielle en matière d'accessibilité universelle et de handicap, la DGFiP a installé en 2020 un référent national Handicap au sein du SRH[2].
Pour identifier cette expertise et conforter sa mise en visibilité, la référente nationale DGFiP dispose, depuis sa nomination en 2020, de la qualification d'expertise attachée au grade d'inspecteur divisionnaire.

L'inclusion du handicap dans la politique d'emplois de la DGFIP s'appuie également sur un réseau de 150 référents déclinés à tous les niveaux directionnels, pour mettre en œuvre et suivre au plus près l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
La quotité de temps disponible réservée à cette fonction est, pour 60% d'entre eux, inférieure à 20%.
Le rôle du RHP a été renforcé par la lettre de mission au référent handicap diffusée le 7 décembre 2010. Une version rénovée est en cours de rédaction.

Ce réseau est animé par la référente nationale, également RHP pour les agents d'administration centrale. Ainsi, elle organise tout au long de l'année des points d'actualité et des formations sous forme de webinaires à destination des RHP.
Une journée d'étude est également dédiée aux sujets handicaps une fois par an.

La mise en visibilité de l'inclusion du handicap passe également par les actions réalisées tout au long de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Depuis sa mise en place et en particulier depuis 2022, les agents de la DGFiP se mobilisent et participent toujours plus nombreux.

1 Fabrice THEVAUX – Secrétariat Général - SRH1
2 Dominique GARCIA – SRH - Bureau Conditions de vie au travail et diversité

Pour sa 28ème édition, en 2024, la DGFiP a pu mesurer cet engagement collectif au travers de l'action DuoDay qui a vu 528 agents se porter volontaires et 275 duos finalement formés entre un agent et une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir nos métiers et nos voies de recrutement. La DGFiP est le 1er employeur national en nombre de Duos formés en 2024.

3- Recrutement par voie contractuelle :

Le recrutement par voie contractuelle de personnes en situation de handicap a été mis en place à la DGFiP en 1999.
Il s'agit d'un recrutement spécifique, visant les 3 catégories d'emploi, pour les personnes en situation de handicap qui sont titularisées à l'issue d'une première année d'expérience en qualité de contractuel.
Sur la période 2020-2023, ce sont un peu plus de 150 agents en moyenne qui ont été titularisés par cette voie ; 139 agents ont été recrutés à ce titre en 2024.

Recrutement annuel par voie contractuelle des personnes en situation de handicap

	2021	**2022**	**2023**	**2024**
Nombre d'agents recrutés les années précédentes et titularisés en N (1er septembre N) - catégorie A	23	23	18	30
Nombre d'agents recrutés les années précédentes et titularisés en N (1er octobre N) - catégorie B	45	44	20	29
Nombre d'agents recrutés les années précédentes et titularisés en N - catégorie C	122	90	75	93
Total	190	157	113	152

4- Les dispositifs expérimentaux de la loi du 6 août 2019 de la Fonction publique :

Les apprentis en situation de handicap :

L'article 91 ouvre la voie à une titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue d'une formation professionnalisante.
Ce dispositif expérimental a été mis en œuvre par note de service diffusée auprès des directions le 26/12/2023.

La DGFiP est la seule direction du ministère à s'être lancée dans cette expérimentation qui crée une voie dérogatoire, jusqu'au 7 août 2025, permettant la titularisation d'un apprenti dans un corps ou un cadre d'emplois de la fonction publique.

En 2024 on compte 38 apprentis en situation de handicap dont une titularisation au sein de la DDFIP du Maine et Loire. A ce jour, 2 autres directions, la DRFIP du Rhône et la DDFIP de l'Aude envisagent de proposer la titularisation d'un apprenti en situation de handicap.

La prime pour l'apprenti en situation de handicap

Cette aide d'un montant forfaitaire de 1 000 € est attribuée aux apprenti(e)s en situation de handicap, après six mois de présence dans le service d'accueil, quelle que soit la durée du contrat (un ou deux ans).

Le détachement sur un emploi supérieur

L'article 93 vise à favoriser la promotion des agents en situation de handicap et permet à titre expérimental, à l'issue d'une sélection, de les détacher puis de les titulariser ou non dans le grade supérieur.

5- le programme inter-ministériel handi talent

Le programme Handi'Talents, lancé fin 2024, permet aux agents en situation de handicap de dépasser les freins. Ce programme interministériel vise à accompagner des agents publics en situation de handicap dans l'affirmation, le développement et l'expression de leurs qualités professionnelles.

Il s'adresse aux agents de toute catégorie, à l'exclusion des cadres supérieurs, bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1er janvier 2024 et disposant d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1er janvier 2025.

Ce programme interministériel combine, sur une période de six mois, des temps de rencontre collectifs, des ateliers de codéveloppement et de partage d'expériences organisées et des sessions de coaching individuel. A son terme, les participants se verront, en outre, proposer un accompagnement par un mentor.

Le programme d'accompagnement Handi'Talents 2025 commencera au troisième trimestre 2025 avec une promotion de 60 agents choisis par un comité de sélection. A date, 102 agents en situation de handicap DGFiP ont déposé leur candidature.

Le comité de sélection sera réuni le 22 mai afin de retenir 60 lauréats sur la base de l'adéquation de la cohérence du projet professionnel, de leur motivation et de l'apport potentiel du programme au regard leurs besoins et attentes.

Ces actions participent à la démarche d'attractivité et d'inclusion, et visent à favoriser la diversité des profils. Elles contribuent également au maintien en emploi des agents en activité.