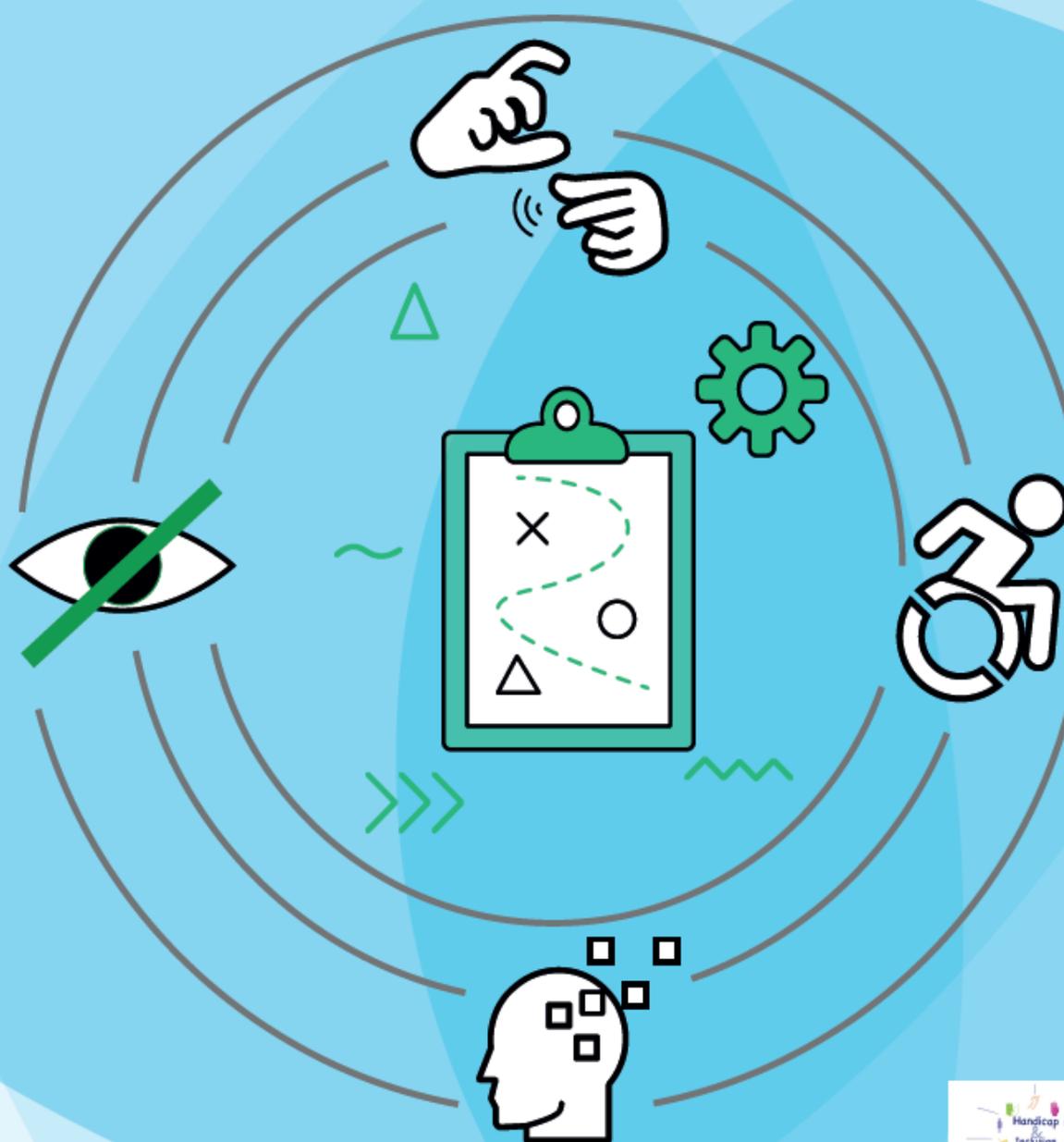


PROJET

Plan directionnel Handicap DGFiP

2025-2026



Préface

Après une phase de concertation tenue à l'automne 2023 et l'hiver 2024, le premier accord collectif handicap ministériel 2024-2026 a été signé le 21 juin 2024.

Cet accord prévoit la « mise en œuvre de mesures complémentaires et nouvelles pour le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap au sein des ministères économiques et financiers » pour la période 2024-2026. Il renforce l'engagement du ministère en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Dans son détail, l'accord ministériel met en place des mesures pour un environnement professionnel plus inclusif et un meilleur accompagnement et suivi des agents en situation de handicap.

L'ensemble des mesures nouvelles prévues par l'accord fait l'objet d'un financement global annuel par les MEF de 1 M€ par an sur la période 2024-2025.

Le renouvellement de la convention FIPHFP pour 2024-2026 signé par le Secrétariat général est également finalisée.

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.

Le premier plan Handicap ministériel 2024-2026 offre l'opportunité à la DGFIP de porter son ambition pour recruter plus, intégrer mieux et accompagner durablement les agents en situation de handicap.

Le plan directionnel handicap DGFIP propose ainsi des actions tenant compte de ses spécificités.

Il décline des actions concrètes dans des domaines impactant directement la vie professionnelle des agentes et agents de la DGFIP. Ces actions sont construites autour de trois axes :

- Développer un environnement professionnel inclusif pour favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Offrir des conditions de vie au travail permettant la prise en compte du handicap ;
- Favoriser le recrutement, la mobilité et le déroulement de la carrière des agents en situation de handicap

Ce plan, qui a fait l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel, donnera lieu tous les ans à un bilan qui sera communiqué à tous.

Sommaire

Axe 1	Développer un environnement professionnel inclusif pour favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
	1- Favoriser la déclaration du handicap 2- Former et accompagner les encadrants et les collectifs de travail
Axe 2	Offrir des conditions de vie au travail permettant la prise en compte du handicap
	1 – Favoriser la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle 2 – Offrir un aménagement de poste individualisé
Axe 3	Favoriser le recrutement, la mobilité et le déroulement de la carrière des agents en situation de handicap
	1- Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap 2- Maintenir dans l'emploi et compenser les handicaps

Axe 1. Développer un environnement professionnel inclusif pour favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

La diversité est un enjeu majeur dans l'environnement professionnel d'aujourd'hui. Ce premier volet met en avant les démarches concrètes pour favoriser de nouvelles voies pour l'intégration des personnes en situation de handicap et leur évolution professionnelle.

Des actions sont développées pour permettre la formation et l'accompagnement des encadrants et des collectifs de travail et faciliter la déclaration du handicap.

1) Favoriser la déclaration du handicap

Les ministères économiques et financiers établissent chaque année la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) afin qu'elle soit produite auprès du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui en assure le contrôle. Cette obligation est notamment évaluée sur la base du nombre d'agents disposant de la RQTH. En effet, la loi oblige les administrations à embaucher (CDD, CDI, stage, contrats aidés, apprentissage...) des personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de leur effectif total.

Cependant, de nombreux agents recrutés sur la base d'une RQTH ou ayant remis une telle attestation ne renouvellent pas leur justificatif.

Action 1.1

Sensibiliser les agents à leurs droits en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOETH).

 Indicateur	 Cible
Campagne nationale annuelle d'information	2025-2026

Action 1.2

Développer le partenariat local avec la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour mieux faire connaître ses prérogatives et ses différentes localisations.

 Indicateur	 Cible
Nombre de partenariats signés	2025-2026 : un par direction

Action 1.3

Informier sur la possibilité de bénéficier d'une ASA (1 journée ou 2 demi-journées) afin d'obtenir ou de renouveler le statut de BOETH. Cette ASA sera saisie dans Sirhius sur la base d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif.

 Indicateur	 Cible
Information nationale et locale relative au dispositif d'ASA pour obtention ou	2025-2026

renouvellement	
----------------	--

2) Former et accompagner les collectifs de travail

L'insertion des personnes en situation de handicap implique un aménagement de poste de travail adapté.

Le référent handicap de proximité et l'encadrement de proximité se mobilisent en amont de l'arrivée de l'agent et tout au long de sa carrière pour organiser son accueil, sensibiliser le collectif et prévoir des aménagements de poste adaptés.

Action 1.4

Développer le recours au référent handicap de proximité (RHP) comme accompagnant de premier ressort.

Le référent handicap de proximité occupe une fonction essentielle dans l'accompagnement et l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de chaque direction locale.

Le RHP est responsable de la mise en œuvre des aménagements de poste de travail permettant à chaque agent de travailler dans les meilleures conditions possibles.

C'est un acteur de premier niveau pour les agents en situation de handicap. Ses coordonnées doivent donc être mises en visibilité sur les intranets locaux de toutes les directions.

 Indicateur	 Cible
Mise en visibilité sur la première page des intranets locaux des coordonnées du RHP	2025-2026

Action 1.5

Favoriser l'accès à la plateforme téléphonique et numérique handicap « INFO-Handicap », pour permettre à tout agent d'obtenir une information professionnelle ou personnelle sur le handicap.

 Indicateur	 Cible
Mise en visibilité sur L'intranet Ulysse et sur chaque intranet local Nombre d'appels d'agents de la DGFIP à la plateforme « INFO-Handicap »	2025-2026

Action 1.6

Outiller les agents et le collectif de travail via la mise à disposition de supports et d'un renforcement de la communication interne sur le handicap. Cette action vise à lutter contre les préjugés et permettre la construction d'un environnement professionnel plus inclusif. Cet accompagnement doit permettre également de réunir les conditions d'une inclusion réussie et de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

 Indicateur	 Cible
Mise à disposition du Kit handicap ¹ DGFIP	2026

1 Kit composé du guide du Secrétariat général, une fiche réflexe agent « Comment obtenir ou renouveler sa RQTH », une fiche réflexe chef de service « L'intégration dans le collectif de travail (dont les aménagements de poste) »

Action 1.7

Développer les actions de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement à destination des encadrants et des collectifs de travail, par un prestataire extérieur spécialisé sous convention avec le Secrétariat général. Cette action doit permettre l'accueil ou la réintégration d'un agent en situation de handicap dans un collectif de travail. Cet accompagnement sera déclenché après évaluation du besoin et de la situation par le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire, en accord avec l'agent en situation de handicap.

 Indicateur	 Cible
Nombre d'interventions par le prestataire sous convention avec le Secrétariat général auprès d'encadrants de proximité et/ou de collectifs de travail.	2025-2026

Action 1.8

L'inclusion du handicap auditif : permettre à chaque malentendant d'accéder aux échanges au sein de son collectif de travail.

 Indicateur	 Cible
Nombre de recours à un traducteur en LSF et d'agents équipés des solutions extérieures ² de transcription instantanée	2025-2026

Action 1.9

L'inclusion du handicap auditif : permettre à chaque stagiaire d'accéder instantanément au contenu des enseignements oraux.

 Indicateur	 Cible
Nombre de salles de cours et d'amphithéâtres équipés de solutions extérieures de transcription instantanée	2026

Action 1.10

L'inclusion du handicap invisible et du handicap lié au trouble du spectre de l'autisme : sensibiliser et former à la reconnaissance et à l'accompagnement des troubles du spectre de l'autisme (TSA) ainsi qu'au handicap invisible.

 Indicateur	 Cible
Nombre d'agents formés et de formations, webinaires ou conférences réalisés.	100 % des RHP et des services des ressources humaines d'ici 2026.

2 Solutions TADEO ou ELIOZ

Axe 2. Offrir des conditions de vie au travail permettant la prise en compte du handicap

La DGFIP s'attache à créer les conditions de travail permettant à chacune et à chacun de respecter un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle.

Cet axe sera poursuivi tant à travers l'organisation du travail au quotidien qu'à l'occasion des moments clés de la vie personnelle des agents en situation de handicap (adaptation de l'aménagement de poste tout au long de la carrière, en fonction de l'évolution de la situation personnelle de l'agent).

1 – Faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Un environnement accueillant est également un environnement prenant en compte le handicap dans toutes ses dimensions. Pour permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle deux mesures sont prévues.

Action 2.1

Accompagner le statut de proche aidant en leur permettant de se former et de bénéficier ainsi d'un temps d'échange (dispositif de l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence aux proches aidants pour se former).

 Indicateur	 Cible
Nombre de d'ASA demandées et octroyées	2025-2026

Action 2.2

Accentuer la visibilité de l'association pour l'aide au handicap au sein des ministères économiques et financiers (APAH-F)

 Indicateur	 Cible
Mise en visibilité des coordonnées sur chaque intranet local.	2025-2026
Intervention de l'APAH-F lors de l'entrée en formation initiale	2025-2026

2 – Offrir un aménagement de poste individualisé

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap passe avant tout par de bonnes conditions de travail, soit un aménagement de poste adapté, qu'il soit matériel, fonctionnel ou relatifs aux rythmes de travail. Ces aménagements doivent être évolutifs tout au long de la carrière de l'agent en situation de handicap pour s'adapter à sa situation personnelle.

Action 2.3

Étendre l'aménagement du poste de travail aux prestations individuelles adaptées. Cette action permet de recourir, en plus des aménagements de poste matériels, à des prestations handicap individuelles gérées par la mission handicap (mise à disposition d'auxiliaires de vie ; organisation d'un soutien médico-psychologique). L'accès à ces prestations se fait sur la base d'une demande auprès du RHP accompagnée des pièces justificatives adéquates. Les dispositifs seront mis en oeuvre par un prestataire spécialisé, rémunéré via le FIPHFP.

 Indicateur	 Cible
Nombre de prestations demandées et délivrées par an. Nombre d'agents bénéficiaires.	agents en situation de handicap dans la limite des seuils de financement

Action 2.4_

Mettre à disposition les équipements matériels du poste de travail pour les situations de télétravail.

 Indicateur	 Cible
Diagnostic des besoins fauteuils et matériel informatique (écran, souris)	2026

Axe 3. Favoriser le recrutement, la mobilité et le déroulement de la carrière des agents en situation de handicap

La promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de la DGFIP repose sur l'attractivité de profils variés. Les initiatives dédiées à l'accompagnement et au suivi des agents en situation de handicap constituent des leviers essentiels pour garantir les meilleures conditions possibles de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Ce troisième volet met en avant les démarches concrètes pour favoriser le recrutement et la progression des agents en situation de handicap en s'appuyant sur la législation récente.

Il met également l'accent sur un recrutement sans discrimination pour l'ensemble des agents, soutenu par la formation continue des recruteurs afin de garantir des pratiques inclusives et équitables.

1) Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

Afin de favoriser le recrutement d'agents en situation de handicap, les membres de jury auront accès à une formation adaptée, afin de sensibiliser aux préjugés, stéréotypes et biais inconscients.

Les dispositifs expérimentaux de la loi du 6 août 2019 de la Fonction publique seront également mis en œuvre pour favoriser le recrutement.

Action 3.1

Renforcer l'attractivité de la DGFIP auprès des personnes en situation de handicap, notamment au sein des maisons départementales du handicap.

 Indicateur	 Cible
Nombre de DuoDay formés lors de la semaine européenne pour l'emploi des handicapés	+10 % annuellement

Action 3.2

Mettre en œuvre le dispositif expérimental porté par la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique et ses articles 91 et 93, permettant la titularisation des apprentis en situation de handicap et la promotion par voie de détachement à un corps ou une catégorie de niveau supérieur.

 Indicateur	 Cible
Nombre de promotions et titularisations	2025-2026

Action 3.3

Former les membres de jury/sélections aux biais cognitifs en matière de handicap.

 Indicateur	 Cible
Déploiement d'une formation aux biais cognitifs en matière de handicap	100 % des membres de jury formés en 2026

Action 3.4

Sensibiliser les managers, en qualité d'évaluateurs et de recruteurs potentiels « au choix », aux biais cognitifs en matière de handicap.

 Indicateur	 Cible
Mise à disposition d'une fiche pratique pour sensibiliser aux préjugés, stéréotypes et biais inconscients de nature à entraver le processus d'évaluation et de recrutement	2026

2) Maintenir dans l'emploi par une compensation des handicaps

La compensation des conséquences du handicap (considéré comme un droit par la loi du 11 février 2005) est une aide apportée afin d'améliorer le quotidien de l'agent en situation de handicap. Une aide financière sera ainsi apportée, dans la limite du plafond défini par le FIPHFP, pour mettre en place des prestations individuelles adaptées et permettre aux agents de suivre des formations spécifiques.

Action 3.5

Favoriser le déroulement de carrière en réalisant le bilan de ses compétences (dispositif SG).

Les MEF, représentés par le SG, s'engagent à proposer la mise en place de formations spécifiques destinées à compenser le handicap, de bilans de compétence et bilans professionnels pour les agents en situation de handicap.

 Indicateur	 Cible
Nombre de bilans demandés et réalisés	2025-2026

Action 3.6

Favoriser la reconversion professionnelle (dispositif SG).

Une aide sera également mise en place pour financer des formations de reconversion professionnelle ou liées au reclassement d'un agent en situation de handicap, sur une durée d'un an et après accord du bureau RH dont relève l'agent.

 Indicateur	 Cible
Nombre de formations demandées et réalisées	2025-2026

