

PLAN HANDICAP ET INCLUSION 2025-2028

BILAN 2025 ET ORGANISATION DU RESEAU HANDICAP : DES AVANCÉES RÉELLES, MAIS ENCORE TROP D'ANGLES MORTS !

LA **CFDT DÉFENSE** A PARTICIPE, CE 22 JUIN 2026, A LA PRESENTATION DU BILAN 2025 DU PLAN HANDICAP ET INCLUSION 2025-2028 AINSI QU'A CELLE DE LA FUTURE ORGANISATION DU RESEAU HANDICAP DU MINISTERE. SI PLUSIEURS INDICATEURS TEMOIGNENT D'AVANCEES REELLES, LES ECHANGES ONT EGALEMENT MIS EN LUMIERE UNE DIFFICULTE DE FOND : LE MINISTERE MESURE DE MIEUX EN MIEUX L'ACCES A L'EMPLOI MAIS PEINE ENCORE A EVALUER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LES PARCOURS DES AGENTS CONFRONTES AU HANDICAP OU A DES PROBLEMES DE SANTE.

AGENTS CIVILS DU MINISTERE

DES RÉSULTATS QUI PROGRESSED

Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi reconnu au titre du handicap (BOE-H) atteint désormais 5,94 %, contre 4,32 % en 2021. Le ministère se rapproche de son objectif de 6 %.

En intégrant l'ensemble des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le taux global atteint 7,82 %, soit au dessus du taux légal fixé aux employeurs publics.

La **CFDT Défense** reconnaît cette évolution positive. Mais ces chiffres ne suffisent pas à eux seuls à évaluer la politique handicap du ministère.

BEAUCOUP DE CHIFFRES, PEU D'INFORMATIONS SUR LES PARCOURS

La principale limite du bilan présenté réside dans son approche essentiellement quantitative.

Le document fournit de nombreuses données sur les effectifs, les recrutements, les dépenses ou les formations. En revanche, il apporte peu d'éléments permettant d'évaluer concrètement la réalité du maintien dans l'emploi.

La Délégation nationale handicap (DNH) a reconnu cette difficulté et annoncé qu'un complément d'analyse serait présenté ultérieurement.

La **CFDT Défense** prend acte de cet engagement. Les éléments complémentaires annoncés seront particulièrement attendus afin d'apporter

une vision plus complète du maintien dans l'emploi et des parcours professionnels.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI RESTE LE PARENT PAUVRE DU BILAN

La **CFDT Défense** s'est étonnée de l'absence d'indicateurs concernant plusieurs dispositifs directement liés au maintien dans l'emploi, notamment les périodes de préparation au reclassement (PPR), les reclassements, les situations d'inaptitude ou encore les parcours de reconversion.

La **CFDT Défense** relève notamment qu'aucune donnée spécifique n'est présentée concernant les PPR.

Cette absence ne permet pas d'apprécier la place réelle de ce dispositif dans la politique de maintien dans l'emploi du ministère.

Mesurer les recrutements est indispensable. Mesurer la capacité du ministère à maintenir les agents dans l'emploi l'est tout autant. C'est même probablement le meilleur indicateur de l'efficacité d'une politique handicap.

LE RESENTI DES AGENTS TOUJOURS ABSENT

La DNH a reconnu l'absence d'indicateurs mesurant le ressenti des agents concernés.

BILAN 2025 ET ORGANISATION DU RESEAU HANDICAP : DES AVANCÉES RÉELLES, MAIS ENCORE TROP D'ANGLES MORTS !

Selon la **CFDT Défense** l'inclusion ne se résume pas à des statistiques : **la qualité de l'accompagnement vécue par les agents mérite également d'être évaluée.**

FORMATION ET SENSIBILISATION : UN ESSOUFFLEMENT RECONNU

La DNH constate elle-même un ralentissement des actions de formation et de sensibilisation.

Une hypothèse, à vérifier avec le CFD¹, serait la moindre importance donnée aux modules consacrés au handicap dans les formations statutaires, au profit d'autres thèmes.

Pour la **CFDT Défense**, la sensibilisation demeure une condition essentielle de l'inclusion.

UNE RÉORGANISATION DU RÉSEAU HANDICAP SOUS SURVEILLANCE

La DNH a présenté l'état d'avancement de la réorganisation du réseau handicap dans le cadre d'ADP-PC². La diffusion de la note d'organisation est prévue pour octobre 2026.

Elle a indiqué que l'ensemble des postes de délégués régionaux handicap était désormais pourvu.

La DNH a précisé qu'une formation serait systématiquement proposée aux relais handicap dont la lettre de désignation lui aurait été transmise.

Enfin, la DNH assure que la continuité du suivi des dossiers sera garantie pendant la période de transition et qu'aucune situation en cours ne sera laissée sans accompagnement.

La **CFDT Défense** sera attentive à la mise en œuvre de ces engagements et aux effets de la réforme pour les agents. La réussite de la réforme ne dépendra pas uniquement d'un nouvel annuaire ou de nouvelles désignations. Elle suppose également une parfaite connaissance des dispositifs existants et de leur mobilisation concrète au bénéfice des agents.

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE NE DOIT PAS ÊTRE OUBLIÉE

Le bilan a également permis d'évoquer le dispositif de détachement dans un corps supérieur réservé aux agents en situation de handicap.

Alors que ce dispositif constitue un levier important d'évolution professionnelle, seuls 4 postes sur les 9 ouverts en 2025 ont été pourvus.

Les délais laissés aux candidats pour préparer leur projet professionnel ainsi qu'aux employeurs pour organiser leur accueil apparaissent encore trop contraints. La reconduction tardive du dispositif pour 2026 fait craindre la reproduction des mêmes difficultés.

Pour la **CFDT Défense**, l'inclusion ne se limite pas non plus à l'accès à l'emploi ou au maintien dans l'emploi. Elle passe également par un égal accès aux parcours professionnels, aux promotions et aux possibilités d'évolution de carrière.

RÉORGANISER NE SUFFIRA PAS

Les échanges ont également mis en évidence une question plus fondamentale : certains dispositifs d'inclusion professionnelle restent encore insuffisamment connus ou suivis.

Les échanges autour de l'emploi accompagné ont notamment illustré cette difficulté. La **CFDT Défense** s'est étonnée de l'affirmation selon laquelle ce dispositif passerait obligatoirement par la MDPH³ alors que l'arrêté du 1^{er} décembre 2025 précise les différentes modalités de prescription et l'articulation des acteurs intervenant dans le parcours d'accompagnement.

Interrogée sur les parcours de travailleurs issus d'ESAT⁴ au sein du ministère, la DNH n'a pu citer qu'un exemple au 13^e BSMAT.

Pour la **CFDT Défense**, ces échanges montrent la nécessité de renforcer la connaissance et le suivi de certains dispositifs d'inclusion professionnelle.

...

Le ministère progresse dans l'atteinte de ses objectifs chiffrés. C'est une réalité qu'il convient de reconnaître.

Mais l'inclusion ne se résume pas à l'entrée dans l'emploi. Elle se mesure surtout à la capacité de l'employeur à accompagner les agents lorsque leur parcours devient plus difficile.

Les chiffres permettent de mesurer les recrutements. Ils ne disent pas encore suffisamment ce qu'il advient des agents tout au long de leur carrière.

C'est sur cette réalité vécue que la **CFDT Défense continuera d'interpeller l'administration.**

Paris, le 25 juin 2026 ●

¹ Centre de formation de la défense

² Réforme administration du personnel – personnel civil

³ Maison départementale des personnes handicapées

⁴ Établissements et services d'accompagnement par le travail