



Plan « handicap » 2026-2031, quelles ambitions ?

Le nouveau plan national d'actions handicap et inclusion professionnelle pour la période 2026-2031, présenté pour avis au CSA MESRE au début du printemps, fixe six axes pour l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Par **LAURENCE RASSENEUR**,
membre du bureau national

Après deux ans de retard et l'année 2025 consacrée à sa rédaction en concertation avec les organisations syndicales, le plan national d'actions handicap et inclusion professionnelle 2026-2031 a été présenté le 24 mars au CSA MESRE pour avis. Il concerne les ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il a pour objectifs de :

- soutenir l'augmentation du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude ;
- structurer et renforcer le pilotage de la politique en matière de handicap et d'inclusion professionnelle.

Ces objectifs sont déclinés en six axes autour :

- du recrutement, du maintien dans l'emploi et de l'évolution des parcours professionnels (axes 1 et 2) ;
- de l'inclusion des personnes dans leur environnement professionnel (axes 3 et 4) ;
- de la mise en place et du déploiement de la politique en matière de handicap telle que décrite dans ce plan « handicap » (axes 5 et 6).

BUDGET INSUFFISANT

Si les objectifs de ce plan sont louables, devons-nous nous satisfaire d'un tel plan ? Clairement non, car sa déclinaison dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) reste assujettie à la politique de chaque établissement définie dans les schémas directeurs concernant le handicap.

Si la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » cadrait l'obligation d'emploi dans la fonction publique, vingt ans plus tard, l'obligation d'emploi dans l'ESR atteint péniblement les 4,49 %, un chiffre bien en deçà des 6 % exigés par la loi, avec des réalités très diverses selon les établis-

sements (3,67 % à l'université de Strasbourg et 5,25 % à Toulouse Paul-Sabatier).

Si le budget alloué au handicap pour les trois ministères concernés passe de 3 à 6 millions d'euros, il reste largement insuffisant au regard des besoins du personnel en situation de handicap.

Ce plan « handicap » 2026-2031 réaffirme les obligations des ministères, et cela sans réelles mesures concrètes de recrutement, d'accompagnement dans l'emploi et de mesures précises sur l'évolution des carrières des personnes BOE (axes 1 et 2).

SITUATIONS DE DISCRIMINATION

Force est de constater que :

- les doctorants en situation de handicap ne sont pas ou peu recrutés, malgré l'obtention par le CNU de la qualification aux fonctions de maître de conférences et l'existence d'une voie contractuelle spécifique permettant aux personnes BOE de postuler à un poste à l'université ou dans les EPST (art. L. 353-4 du Code général de la fonction publique) ;
- la carrière des collègues BOE peine à se déployer, comme en attestent les nombreux cas de blocage de carrière rencontrés. Le dispositif de changement de corps autorisé au titre de l'article 93 de la loi de 2019 n'a jamais été appliqué dans les établissements de recherche et dans l'enseignement supérieur, le ministère de l'enseignement supérieur estimant que cela était inapplicable pour les maîtres de conférences ;
- la formation et les moyens alloués aux référents handicap restent très insuffisants ;
- la médecine du travail reste sous-dotée en moyens humains (certaines universités n'ont pas de médecin du travail) ;
- nos collègues BOE peinent à faire valoir leur droit à l'aménagement de leur emploi, ce qui se traduit par une réelle censure à la déclaration de son handicap et par des situations de discrimination, ce qui, rappelons-le, est un délit pénalement répréhensible.

Ce plan reste donc très insuffisant au regard des besoins et des attentes, il devra être suivi d'effets et ne pas être un simple affichage ou une succession de chiffres et d'indicateurs. ■

Ce plan « handicap » réaffirme les obligations des ministères, et cela sans réelles mesures concrètes ni financement suffisant au regard des besoins.

