

Politique handicap et inclusion professionnelle : pour le SNPTES, le ministère peut et doit encore mieux faire !

Le SNPTES prend acte de la présentation du **plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031** ainsi que des moyens budgétaires associés. Ces documents issus d'un long travail d'échanges affichent des ambitions structurantes qui pourraient se trouver mises à mal si elles ne sont pas accompagnées, de notre point de vue, de **garanties concrètes, de moyens renforcés et d'engagements opposables**.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le SNPTES ne peut que déplorer que le taux d'emploi des personnels en situation de handicap reste **inférieur à l'obligation légale de 6 % (4,82 % en 2025)**. Ce résultat décevant met en avant **l'hétérogénéité des politiques handicap dans ces établissements** et démontre que le ministère doit inculquer une **politique volontariste**.

Pour le SNPTES, il est plus que nécessaire que les résultats genrés détaillés par établissement, filière et catégorie soient publiés annuellement.

En ce qui concerne les moyens budgétaires, si le SNPTES note la hausse d'une part de l'enveloppe financière, il est difficile de se rendre compte de ce qui sera dévolu aux personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche en situation de handicap.

Pour le SNPTES, les enveloppes financières annoncées restent fléchées de manière insuffisante, dépendantes de cofinancements externes et non garanties dans la durée. On ne peut faire l'économie d'un **budget handicap pérenne, identifié et sanctuarisé dans chaque établissement avec une traçabilité obligatoire des crédits** (notamment pour les aménagements de poste). Cela doit s'accompagner d'un **renforcement significatif des moyens humains (référénts handicap, médecine de prévention)**.

Concernant les recrutements, le plan prévoit une augmentation des recrutements « *bénéficiaires de l'obligation d'emploi* » avec des objectifs planchers (ex : 6 % pour certaines filières). Pour le SNPTES, les recrutements ne font pas tout. Il est aussi nécessaire d'accompagner les personnels tout au long de leur carrière, notamment ceux qui se retrouvent confrontés au handicap à un moment de leur carrière, après leur recrutement.

Ainsi, pour le SNPTES, le maintien dans l'emploi repose sur des dispositifs encore trop théoriques. Si effectivement, le plan prévoit la possibilité d'aménagements de poste, de télétravail facilité, d'accompagnement des situations d'inaptitude, sur le terrain, les difficultés persistent avec des délais excessifs d'aménagement, des inégalités entre établissements et un manque de coordination des acteurs.

C'est pour toutes ces raisons que le SNPTES œuvrera pour une application d'un **droit effectif à la portabilité des équipements, d'un renforcement des aides humaines (APSH/AVP)**, aujourd'hui sous-dimensionnées ou encore de la **généralisation des cellules de maintien dans l'emploi**.

Ce plan est commun aux 3 ministères mais pour le SNPTES, l'enseignement supérieur et la recherche ne voit pas ses spécificités encore insuffisamment prises en compte. **C'est pour cela que le SNPTES souhaite particulièrement insister sur une meilleure prise en compte et l'accompagnement des doctorants en situation de handicap.** Aujourd'hui, il y encore une reconnaissance insuffisante de leur double statut ainsi qu'un accompagnement encore trop variable. Pour le SNPTES, il est nécessaire de sécuriser leur parcours jusqu'à l'insertion professionnelle.

Enfin, concernant **les réseaux handicap**, le SNPTES rappelle qu'il est urgent d'avoir **un référent handicap à temps plein dans chaque établissement** ayant eu accès à une formation obligatoire et certifiante.

Pour toutes ces raisons, le SNPTES demande que le CSA ne soit pas comme actuellement seulement informé mais **réellement consulté pour avis décisionnel sur cette thématique.** Aussi, il est essentiel que le bilan annuel présentant l'application de ce plan, contiennent des indicateurs.

Pour le SNPTES, l'inclusion professionnelle ne peut pas reposer sur des intentions : elle doit s'appuyer sur **des droits effectifs, des moyens réels et des obligations opposables.** Le SNPTES restera pleinement mobilisé pour que ces engagements deviennent une réalité pour l'ensemble des personnels.

Choisy-le-Roi, le 24 mars 2025