



Communiqué de presse
Janvier 2026

FIPHFP : un nouveau modèle de convention pour simplifier et renforcer l'accompagnement des employeurs publics dès 2026

Validé le 16 octobre 2025 par le Comité national du FIPHFP, le nouveau modèle de convention avec les employeurs publics entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Plus lisible, plus souple et mieux adapté aux réalités de terrain, il vise à faciliter le conventionnement, à renforcer l'accompagnement des employeurs publics et à soutenir plus efficacement les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Une étape clé dans la modernisation et la simplification de l'action publique en faveur de l'inclusion.

Un nouveau modèle de convention rénové en cohérence avec l'ambition stratégique du FIPHFP

Dans la continuité des mesures de simplification déjà engagées, une étape a été franchie en 2023 en proposant **un processus de conventionnement entièrement dématérialisé**.

Objectif : offrir aux employeurs un service fluide, intuitif et 100 % numérique.

Le nouveau modèle de convention **s'inscrit pleinement dans l'Ambition stratégique portée par le FIPHFP d'ici 2030 à travers ses axes « Au plus près » et « Simplification »**. En rendant le processus plus attractif et moins chronophage, il permet aux employeurs publics de se concentrer pleinement sur la mise en œuvre d'actions concrètes répondant aux besoins des agents en situation de handicap.

Cette refonte a été menée **en étroite concertation avec les acteurs concernés, notamment des représentants des employeurs des trois versants de la Fonction publique**, mobilisés sur l'analyse des besoins et les orientations à privilégier.

Une offre renforcée pour faciliter l'entrée dans le dispositif

Pour encourager de nouveaux employeurs à s'engager, **un forfait « primo-convention » de 10 000 €** voit le jour. Il vise à couvrir une partie du diagnostic emploi-handicap et de la préparation du plan d'actions, qui nécessitent une mobilisation importante de l'employeur (ressources internes et/ou externes).

Autre évolution structurante : la durée des conventions passe à **quatre ans**, offrant un cadre temporel plus stable pour planifier, structurer et déployer des actions ambitieuses en faveur de l'inclusion.

Une mise en œuvre et un suivi administratifs allégés

La rénovation du modèle s'inscrit résolument dans une logique de simplification :

- **Bilan annuel allégé**, reposant sur les données financières et le compte-rendu du comité de pilotage ;
- **Indicateurs recentrés** sur les parcours professionnels ;
- **Plus grande souplesse de gestion** ;
- **Taux de prise en charge harmonisé à 5 %** pour l'axe « Communication, information, formation » dans toutes les conventions ;
- **Une trame structurée et réorganisée** pour plus de clarté (attendus, engagements)...

Un accompagnement sécurisé et renforcé

Le nouveau modèle introduit plusieurs garanties destinées à clarifier les responsabilités et à sécuriser le cadre applicable :

- **Identification d'un employeur "chef de file"** dans le cadre des conventions pluri-employeurs, garantissant un pilotage cohérent et centralisé.
- **Annexion systématique d'un document relatif à la gestion et à la protection des données personnelles (RGPD)**, afin d'informer les employeurs sur le cadre juridique applicable et sécuriser leurs démarches.
- **Nouvelle annexe obligatoire pour les ministères**, visant à formaliser l'engagement de leurs services déconcentrés et à structurer l'animation du réseau de référents handicap. Objectif : assurer un accès homogène aux aides sur l'ensemble du territoire.

Ces évolutions visent à consolider le pilotage des conventions tout en assurant un accompagnement cohérent et équitable, « au plus près » des besoins des employeurs et des personnes en situation de handicap.

Une impulsion nouvelle pour une Fonction publique plus inclusive

Avec ce nouveau modèle, le FIPHFP affirme sa volonté d'accompagner les employeurs publics dans une dynamique durable d'amélioration de l'inclusion professionnelle. Plus simple, plus lisible et conçu avec les acteurs du terrain, il constitue une réponse concrète aux besoins exprimés par les employeurs et par les agents en situation de handicap.

Les équipes du FIPHFP et de la Caisse des Dépôts - Directeurs territoriaux au handicap (DTH), chargés de projet et chargés de convention - continueront d'être aux côtés des employeurs à chaque étape : préparation du plan d'actions, déploiement opérationnel et valorisation des dépenses engagées. En effet, de l'élaboration de la convention à sa mise en œuvre, **chaque employeur conventionné avec le FIPHFP peut s'appuyer sur une équipe dédiée et experte** qui l'accompagne dans les différents étapes du processus de conventionnement.

Un cap clair : un conventionnement plus simple, plus efficace et plus équitable pour renforcer l'accès et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

À propos du FIPHFP - Le FIPHFP, au service des employeurs publics

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux, universités...). Il intervient sur

l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre de partenariats nationaux, notamment dans le champ de l'accessibilité numérique. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,93 % en 2024, sur le plan national.

Le FIPHFP est un établissement public national dont la gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

www.fiphfp.fr/ @fiphfp

A propos du groupe Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts et ses filiales constituent un groupe public, investisseur de long terme au service de l'intérêt général et du développement économique des territoires.

Elle regroupe cinq domaines d'expertise : les politiques sociales (retraite, formation professionnelle, handicap, grand âge et santé), les gestions d'actifs, le suivi des filiales et des participations, le financement des entreprises (avec Bpifrance) et la Banque des Territoires.

A propos de la loi de 2005

L'année 2025 s'ouvre donc avec 2 événements centraux pour le secteur du handicap :

- *La commémoration de la loi du 11 février 2005, fondatrice pour la structuration de la politique handicap nationale, feuille de route de l'accessibilité généralisée.*
- *Cette loi est également à l'origine de la création du FIPHFP (Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - Décret no 2006-501 du 3 mai 2006).*

20 ans plus tard, grâce à des nombreux programmes et outils déployés, le taux d'emploi direct des PSH dans la Fonction publique a progressé de 3,74 % en 2005 à 5,93 % en 2024.

Contacts presse :

Blandine Dabrowski - b.dabrowski@agence-cid.fr – 06 99 27 99 80

Chloé Méhat - c.lemahieu@agence-cid.fr - 06 89 57 84 63