

République Française



Ville de Draguignan

N°2019-193

Membres		
Membres afférents au Conseil Municipal	Membres en exercice	Votants
39	39	34

**RAPPORT DE L'EXERCICE 2018 PORTANT EMPLOI DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES EFFECTIFS DE LA COMMUNE**

Mairie de Draguignan

**EXTRAIT des Registres des Délibérations du Conseil Municipal
de la Ville de Draguignan**

Séance du 25 novembre 2019

L'An deux mille dix-neuf et le vint-cinq novembre à dix-huit heures, le CONSEIL MUNICIPAL, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en séance publique, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Richard STRAMBIO, Maire.

PRÉSENTS :

RICHARD STRAMBIO, CHRISTINE PRÉMOSELLI, SYLVIE FRANGIN, BRIGITTE DUBOUIS, CHRISTINE NICCOLETTI, FRANÇOIS GIBAUD, FLORENCE LEROUX, STÉPHAN CÉRET, SOPHIE DUFOUR, JEAN-YVES FORT, GRÉGORY LOEW, DANIELLE ADOUX COPIN, GUY DEMARTINI, ALAIN VIGIER, FRANÇOISE JOSSET, SYLVIANE NERVI SITA, MARTINE ZERBONE, SYLVIE FAYE, ÉRIC FERRIER, RICHARD TYLINSKI, FRÉDÉRIC MARCEL, HUGUES BONNET, MATHILDE KOUJI DECOURT, ÉVELYNE LORCET, JACQUES GAUTRON, ANNE-MARIE COLOMBANI, JEAN-DANIEL SANTONI, MARIE-CHRISTINE GUIOL, ALAIN MACKE

PROCURATIONS :

ALAIN HAINAUT à BRIGITTE DUBOUIS, BRUNO SCRIVO à FRANÇOISE JOSSET, JENNIFER PAILLAUX à RICHARD STRAMBIO, JEAN-JACQUES LION à JEAN-DANIEL SANTONI, AUDREY GIUNCHIGLIA à ALAIN MACKE

ABSENTS :

MARC GUILLAUME, MARIE-PAULE DAHOT, OLIVIER AUDIBERT TROIN, VALÉRIA VECCHIO, MARIE-FRANCE PASSAVANT

Secrétaire de Séance : MATHILDE KOUJI DECOURT

Publié le : 28 NOV. 2019

RAPPORTEUR : CHRISTINE PRÉMOSELLI

En application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 portant égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées et des articles L. 323-1 et L. 323-2 du Code du travail, les collectivités territoriales sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

En effet, il est rappelé que tout employeur comptabilisant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total.

L'article L. 5212-3 du Code du travail définit la liste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

À noter que la Commune doit également établir un rapport annuel sur l'emploi des travailleurs handicapés et le présenter à l'assemblée délibérante.

Conformément à l'article 35 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, ce rapport a été présenté le 29 octobre 2019 au Comité Technique et a été adopté à l'unanimité.

Ce rapport se définit comme suit :

Déclaration annuelle 2018	
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	39
Taux d'emploi	7,16 %

Ceci étant exposé, il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir prendre acte du rapport de l'exercice 2018 sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des effectifs de la Commune, tel que présenté en annexe et synthétisé ci-dessus.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé qui précède,

- prend acte du rapport de l'exercice 2018 sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des effectifs de la Commune, tel que présenté en annexe et synthétisé ci-dessus.

Fait à Draguignan, le 25 novembre 2019.

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de la présente délibération,



Richard STRAMBIO

Maire de Draguignan

RAPPORT ANNUEL

EMPLOI HANDICAP



Ville de Draguignan

Données de l'année 2018

Table des matières

I. DEFINITION DU HANDICAP	2
II. OBLIGATION D'EMPLOI	2
III. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	2
IV. ACTEURS DU DISPOSITIF FAVORISANT L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	3
IV.1. Le Référent Handicap	3
IV.1.1. Son rôle	3
IV.2. Ses missions	3
IV.2. Le Centre de Gestion du Var	4
IV.3. Le FIPHP : Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	4
IV.3.1. Les aides techniques et humaines	5
IV.3.2. Les dépenses d'études	6
IV.3.3. Les actions de sensibilisation des acteurs	7
IV.3.4. Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés	7
IV.4. Cap Emploi : Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	7
IV.5. 4 Le SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés	8
V. ETAT DES LIEUX DE LA COLLECTIVITE	8
VI. LES ACTIONS AUTOUR DU HANDICAP	9
VII. PLAN D'ACTION 2019	9

Références légales et réglementaires	
>	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT
>	Loi n°87-157 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé
>	Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
>	Loi n°2015-990 du 6 avril 2016 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
>	Articles L.323-2, L.5212-6 et L.5212-12 du Code du Travail

I. DEFINITION DU HANDICAP

La notion de situation de handicap est venue remplacer celle de "handicap" qui était considérée trop restrictive car elle ne prenait en compte que la déficience de la personne sans considérer le contexte environnemental.

La situation de handicap résulte de la rencontre entre :

- une déficience et une situation de la vie courante ;
- les incompatibilités que cela implique du fait d'un environnement inadapté

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

II. OBLIGATION D'EMPLOI

Depuis 1987, tout employeur public dès qu'il emploie 20 personnes ou plus est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L5112-2 du code du travail.

Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6 % de l'effectif total concerné.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés et l'étend à de nouvelles catégories de personnes.

Elle renforce les sanctions financières en cas de manquement et les applique désormais aux trois fonctions publiques. L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée et a été alignée progressivement à celle du secteur privé, avec une obligation de résultat. Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2006. Tous les employeurs sont concernés par cette obligation, notamment les collectivités territoriales et les établissements publics.

L'employeur public peut s'acquitter de son obligation de plusieurs manières :

- > En embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses personnels ;
- > En favorisant le maintien à l'emploi d'agents devenant handicapés en cours de carrière;
- > En versant une contribution financière au FIPHP ;
- > En accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un stage, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ;
- > En concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services à destination d'entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de produits ou de services au domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide au travail »).

III. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- > Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- > Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;

➤ ANIMER LE RÉSEAU LOCAL: le référent handicap se met en relation avec les bons interlocuteurs pour répondre à chaque problématique (Cap emploi, Sameth, ESAT...). A noter que les différentes missions du référent handicap sont modulées en fonction des besoins de la collectivité.

IV.2. Le Centre de Gestion du Var

Les compétences des Centres de Gestion recouvrent différents types de missions liées à l'emploi public, dont le cadre juridique d'intervention est, en l'espèce, défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, largement renforcée par celle n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Aux termes des dispositions de l'article 23-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, celui-ci lui confère une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, ainsi que le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Dans le cadre de cette mission, la collectivité et le référent handicap sont assistés en particulier du pôle santé et sécurité au travail (services Hygiène & Sécurité, Médecine Professionnelle et Préventive) qui prendra en charge toutes les questions d'ordre technique et notamment :

- l'aménagement des postes de travail qui consiste à mettre en place des solutions techniques, humaines ou organisationnelles afin de compenser le handicap et permettre à l'agent de conserver son poste ;
- le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap : en application de la réglementation et notamment du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, une proposition de reclassement doit être faite à tout agent qui n'est plus apte à remplir les missions qui lui sont demandées par la collectivité. Une procédure est prévue incluant l'intervention du Comité Médical.

IV.3. Le FIPHFP : Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

La loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le FIPHFP a pour mission de favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et le maintien de ces personnes dans l'emploi. Ce sont les contributions des employeurs qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique.

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

- Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours d'un médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- La formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du Code du travail ;
- Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé.

À cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent les agents qui ont fait l'objet d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les emplois réservés.

IV. ACTEURS DU DISPOSITIF FAVORISANT L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

IV.1.1. Le Référent Handicap

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale, désigner un correspondant handicap dans chaque collectivité permet de mener à bien des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

La collectivité a fait le choix de confier cette mission au conseiller de prévention pour son positionnement stratégique auprès des encadrants, des agents et des instances collectives, pour ses compétences en matière de prévention, de sécurité et de santé au travail, et pour son rattachement à la Direction des Ressources Humaines.

IV.1.1.1. Son rôle

Le référent handicap a un rôle d'intermédiaire avec le Centre de gestion du Var et tout autre partenaire. Ce partenariat a pour but de coordonner des actions relatives à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ensemble, ils s'emploient à mettre en œuvre les mesures susceptibles de faciliter cette insertion professionnelle dans plusieurs domaines tels que la sensibilisation, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'apprentissage aménagé...

Le référent handicap a un rôle d'« agent ressource », il détecte les situations délicates en interne et met en œuvre les moyens nécessaires au bon déroulé de la situation d'emploi.

Le référent handicap est l'interlocuteur :

- ✓ des agents en situation de handicap,
- ✓ de la cellule médecine de prévention du centre de gestion du Var,
- ✓ de l'encadrement,
- ✓ du CHSCT.

IV.1.2. Ses missions

Les missions du référent handicap sont :

- INFORMER : communiquer sur le thème du handicap les équipes de travail tout au long de l'année afin d'anticiper les arrivées futures, diffuser les informations liées à la politique du handicap et les résultats des actions mises en œuvre (newsletter, lettres d'information...)
- ACCOMPAGNER : il veille, en qualité de référent, au bon déroulement et à la pérennité de l'intégration des collaborateurs handicapés (par exemple, lors de l'arrivée d'un nouveau recruté...). Il répond aux questions des collaborateurs.
- EXPRIMER LES BESOINS : par rapport à la politique d'emploi de la collectivité, le référent handicap informe son employeur des besoins en recrutement ou en maintien dans l'emploi. Ce dernier l'aide à trouver des solutions en collaboration avec le Cdg83 si besoin.

- Auxiliaires de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnel pour ses activités professionnelles,
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnel pour les actes de la vie quotidienne,
- Rémunération de la fonction de tuteur

➤ Les aides versées par les employeurs publiques afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle.

Actions financées :

- Les prothèses et les orthèses,
- Les aides au transport domicile/travail,
- Les aides au déménagement,
- Les aides au transport adapté dans le cadre des activités professionnelles,
- Les fauteuils roulants et ergonomiques,
- Les transports domicile / travail,
- Les transports dans le cadre des activités professionnelles,
- Aide sociale.

➤ L'a. formation et l'information des travailleurs handicapés

Actions financées :

- Les formations aux aides techniques,
- Les formations spécifiques destinées à compenser le handicap,
- Les surcoûts des actions de formation continue,
- La formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante,
- Les surcoûts relatifs à l'assistance des personnes handicapées lors d'événements liés à l'activité professionnelle,
- Les supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Rémunération versée par un employeur public à ses agents ou salariés en situation de handicap, suivant une formation liée à la compensation de son handicap,
- Rémunération de l'agent ou salarié pendant le temps de formation liée à un reclassement, ou à une reconversion professionnelle,
- Les bilans de compétence

IV.3.2. Les dépenses d'études

Cette catégorie comprend les types d'aides suivants :

- Politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés,
 - Diagnostic,
 - Appui à la définition du projet,
 - Accompagnement à la mise en œuvre du projet,
 - Évaluation du projet.
- Études liées à la définition de la stratégie de formation ou d'information visant les personnes en relation avec des travailleurs handicapés :
 - Diagnostic,
 - Appui à la définition de la stratégie,
 - Définition des actions de formation,
 - Évaluation des actions.

Report annuel emploi handicap 2018

Les demandes de financement au FIPHP doivent concerner les agents suivants :

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le FIPHP finance au cas par cas les 5 types d'aides suivantes :

- Les aides techniques et humaines ;
- Les dépenses d'études ;
- Les actions de sensibilisation des acteurs ;
- Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés ;
- Les aides et actions nouvelles.

IV.3.1 Les aides techniques et humaines :

Cette catégorie comprend les aides suivantes :

- Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Actions financées :

- aménagements,
- maintenance,
- réparations des postes de travail,
- renouvellement des matériels,
- véhicule personnel,
- véhicule professionnel,
- télétravail pendulaire,
- travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail,
- adaptations du poste de travail,
- études postes de travail.

- Les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories visées à l'article 2 du décret 2006-501.

- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé.

Actions financées :

- Interprète en langue des signes ou interface communication,
- Codeur ou transcripneur.

IV.3.3. Les actions de sensibilisation des acteurs

Cette catégorie comprend les types d'aides suivants :

- La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés :
 - Actions financées :
 - La formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante spécifique au handicap,
 - Les actions de formation, d'information et de sensibilisation collectives des personnels,
 - La formation à la fonction de tuteur,
 - Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

IV.3.4. Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés

Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L.523-4-1 du code du travail.

IV.4. Cap Emploi : Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Cap Emploi est un réseau national de 107 organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Présents dans chaque département, les conseillers Cap Emploi apportent un service de proximité aux employeurs publics et privés et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Ce service est financé par l'AGEFIPH, le FIPHP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.

- A qui s'adresse le service ?
 - Aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, engagées dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail ;
 - Aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

- Quels sont les services proposés aux personnes handicapées ?
 - Accueil, information et conseil en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail ;
 - Élaboration et mise en œuvre avec la personne d'un projet de formation.
 - Soutien dans la recherche d'emploi : mise à disposition d'offres d'emploi, entraînement à la rédaction de CV et à l'entretien d'embauche, etc. ;
 - Facilitation de la prise de fonction et adaptation au poste de travail.

- Quels sont les services proposés aux employeurs publics ?
 - Information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables ;
 - Identification des postes accessibles et définition du processus de recrutement adapté.
 - Présentation de candidatures ciblées et accompagnement lors de la présélection des candidats ;
 - Mise en place des conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

IV.5. Le SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Les 108 prestataires du réseau SAMETH ont pour mission d'aider les employeurs publics et privés et les salariés à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé et le poste de travail.

Ce service, présent dans tous les départements, est délivré par des professionnels sélectionnés par l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les SAMETH interviennent en partenariat avec les acteurs des champs médical, social et de l'emploi tels que la médecine du travail, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, la mutualité sociale agricole, les organismes de bilan ou de formation.

Ce service est financé par le FIPHP pour les interventions dans le secteur public.

- A qui s'adresse le service ?
 - Aux entreprises privées et publiques,
 - Aux travailleurs indépendants

➤ Quels sont les services proposés ?

- Un service d'ingénierie lorsque la solution n'est pas déjà identifiée par l'employeur,
- Un service facilitation lorsque la solution est identifiée,
- Un service conseil auprès de tout acteur qui s'interroge sur la possibilité de s'engager en connaissance de cause dans une démarche de maintien dans l'emploi,
- Un service information sur le maintien dans l'emploi et les possibilités d'aides.

V. ÉTAT DES LIEUX DE LA COLLECTIVITÉ

Les chiffres représentatifs de l'engagement de la collectivité pour l'emploi de travailleurs en situation de handicap :

- 22agents disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur Handicapés (RQTH) ;
- 4 personnes sont mises à disposition de la Ville par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et remplissent des missions techniques (un agent au sein du service petite enfance, au service du personnel des écoles et 2 agents au service des espaces verts)

Concernant le matériel adapté :

- 5 commandes de sièges ergonomiques ont été réalisées suite aux préconisations du médecin de prévention.

À ce jour, la collectivité emploie 39 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ce qui lui confère d'emploi de 7,16 %.

7 agents BOE sont partis à la retraite en 2018 occasionnant un chiffre en baisse par rapport à 2017. Trois agents ont pu être reclassés pour raison médicale.

Comparatif 2017 / 2018

	2017	2018
Nombre de BOE	43	39
Taux d'emploi	8,52 %	7,16 %
Enfants de harkis	4	3
Reclassements	2	5
Postes aménagés	6	2
Reconnaissance RQTH	25	23
Allocation Temporaire d'Invaliddité	6	6

VI. LES ACTIONS AUTOUR DU HANDICAP

Depuis la nomination du référent handicap et du développement du partenariat avec l'ADAPEI, la collectivité poursuit le suivi des actions relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le dispositif emploi accompagné (DEA) de l'ADAPEI, par exemple, a permis de maintenir dans l'emploi un agent qui a rencontré des difficultés nouvelles sur son poste. Un repositionnement a pu être travaillé conjointement avec le référent DEA dans l'intérêt de l'agent et des services de la collectivité.

VII. PLAN D'ACTION 2019

La collectivité a pour objectif de poursuivre les actions mise en œuvre jusqu'à aujourd'hui pour l'insertion des professionnels en situation de handicap.

Pour se faire la Direction des Ressources Humaines et le Référent Handicap ont pour projet de développer les actions suivantes pour l'année 2019 :

- Passage en milieu ordinaire pour un agent mis à disposition par l'ESAT ; intégration par le biais d'un contrat Parcours Emploi Compétences (PEC) ;
- Sollicitation du FIPHP pour le versement des fonds pour les agents travaillant au quotidien avec des personnes en situation de handicap via l'aide mobilisable au « tutorat » inscrite au catalogue des aides du FIPHP ;
- Participation aux tables rondes organisées par le FIPHP, sur le thème de la déclaration annuelle de l'obligation d'emploi par exemple ;
- Développer l'accompagnement des responsables de services à l'inclusion des travailleurs en situation de handicap avec la mise en place du réseau des assistants de prévention ;
- Solliciter des rencontres bilans semestrielles en présence des agents en situation de handicap, des responsables de services et du référent handicap.
- Proposer des sessions d'information ou de formation aux équipes de travail en interne et en externe ;
- Poursuivre l'accompagnement à l'aménagement aux postes de travail (choix du matériel etc.) ;
- Conseiller la politique interne sur l'accueil du travailleur en situation de handicap en développant par exemple :
 - L'accueil d'élèves et étudiants en situation de handicap devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation qui pourrait se réaliser en partenariat avec le pôle activités adaptées de la collectivité ;
 - Le développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap ;
 - Le développement des parcours d'accès aux carrières territoriales (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la fonction publique.

