

DONNÉES DE L'ANNÉE 2024

Table des matières

I. Conditions pour être reconnu comme travailleur handicapé dans les collectivités	1
II. Acteurs du dispositif favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap	2
III. Le FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	2
1. Favoriser l'accès à l'emploi	2
2. Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi	2
3. Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail	3
IV. État des lieux de la collectivité	3
V. Actions menées en 2024	3
VI. Actions à poursuivre en 2025	3

La collectivité est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, par concours ou en contrat, des personnes en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés, conformément à l'article L351-15 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Le non-respect de cette obligation entraîne le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

I. Conditions pour être reconnu comme travailleur handicapé dans les collectivités

Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont listées aux articles L.5212-13, L.5212-15 et L.328-3 du code du travail et à l'article L351-5 du CGFP.

- 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% ;
- 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 adulte handicapé (AAH) ;
- A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés ;
- Les agents repositionnés suite à une visite auprès de la médecine préventive.

II. Acteurs du dispositif favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap

La direction des ressources humaines assure le suivi administratif des agents bénéficiaires d'une RQTH et mobilise également les différents partenaires du territoire notamment en faveur du recrutement d'agents en situation de handicap (contrats aidés, apprentissages) : ADAPEI, Avie Cap Emploi et ESAT.

III. Le FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est l'acteur de référence de l'emploi public pour les personnes en situation de handicap. Il a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

À cet effet, il porte 5 missions principales :

- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Aider à leur maintien dans l'emploi ;
- Contribuer à un environnement professionnel accessible ;
- Valoriser l'apprentissage ;
- Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel.

Le FIPHFP finance diverses actions, mises en œuvre avec le concours du médecin chargé de la prévention, et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les principes d'intervention du FIPHFP sont regroupés autour de 3 objectifs qui suivent la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap :

1. Favoriser l'accès à l'emploi

- Aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap : prothèse auditive ; autre prothèse et orthèse ; fauteuil roulant ; chèques emploi service universel ; aide au déménagement.
- Améliorer les conditions de transport : transport adapté domicile/travail ; transport adapté dans le cadre des activités professionnelles ; aménagement du véhicule personnel.
- Renforcer l'accessibilité des lieux de travail.

2. Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi

- Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap : étude relative à la politique handicap ; abonnement plateforme milieu protégé.
- Recruter un collaborateur en situation de handicap : accompagnement socio-pédagogique ; indemnité d'apprentissage ; aide financière pour l'apprenti ; prime d'insertion (apprentissage, PEC).
- Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap : étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ; aménagement de l'environnement de travail ; télétravail.
- Accompagner les personnes en situation de handicap.
- Renforcer l'accessibilité numérique : sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique ; diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne ; mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.

3. Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

- Former les personnes en situation de handicap : bilan professionnel.
- Formation destinée à compenser le handicap ; formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ; frais et surcoûts liés aux actions de formation.

- Informer, sensibiliser et former les collaborateurs : communication, information et sensibilisation des collaborateurs ; formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; formation à la fonction de tuteur.

IV. État des lieux de la collectivité

Pour la déclaration FIPHFP 2025, les chiffres concernent l'année 2024 et sont arrêtés au 31/12/2024.

Le nombre légal de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi pour 2024 est de 7 pour répondre à l'obligation des 6 % de l'effectif total rémunéré ; la collectivité emploie 9 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ce qui lui confère un taux d'emploi direct de 7,63 %.

La baisse du taux de 2024 par rapport à 2023 s'explique par l'augmentation des effectifs (Effectif total en équivalent Temps Plein - ETP et Effectif Total Rémunéré - ETR) ; 111 ETR en 2023, 118 ETR en 2024.

De plus, cette variation du taux est accentuée par l'absence de demande de renouvellement de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour un agent de la collectivité, faisant passer le nombre de BOE de 10 à 9.

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

Comparatif 2022 / 2023 / 2024

2022		2023		2024	
Nombre de BOE : dont RQTH : 5		Nombre de BOE : 10 dont RQTH : 6		Nombre de BOE : 9 dont RQTH : 5	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
7	7	9	1	9	
Taux d'emploi : 9,72 %		Taux d'emploi : 9,01 %		Taux d'emploi : 7,63 %	

V. Actions menées en 2024

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

- Accompagnement et soutien des agents en situation de handicap quand cela est nécessaire
- Aménagement des rythmes de travail et des postes notamment à travers la fourniture d'équipements spécialisés lors des préconisations de la médecine du travail : 1 agent a été équipé de matériel ergonomique.

VI. Actions à poursuivre en 2025

- Former les assistants de prévention à la notion de handicap,
- Renforcer le suivi des personnes en situation de handicap avec le médecin de prévention dans le cadre des visites de terrain et des visites médicales (aménagement des postes de travail notamment),
- Poursuivre et renforcer le suivi de chaque agent en situation de handicap afin de faire un bilan sur les situations administratives individuelles,
- Poursuivre la mise en place de fiches réflexes pour venir en aide aux personnes en situation de handicap dans le cadre de leurs activités de travail,
- Renforcer le partenariat avec le FIPHFP et développer le recours aux aides financées en matière de tutorat, d'accompagnement et d'équipement d'adaptation des postes de travail.