



Ville de Draguignan

Rapport annuel Emploi et Handicap 2025 Données de l'année 2024

La collectivité s'inscrit dans le respect des obligations légales relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément à l'article L351-15 du Code général de la fonction publique, qui impose un taux d'emploi de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés. Cette exigence, renforcée par la loi du 11 février 2005 «*pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*», prévoit également des contributions financières pour les employeurs ne remplissant pas cette obligation.

Au-delà du cadre réglementaire, la collectivité affirme sa volonté d'être un employeur responsable et inclusif. Elle a ainsi structuré progressivement une politique d'inclusion active, portée par la Direction des Ressources Humaines. Un axe spécifique a été mis en place au sein du service santé, dédié à l'accompagnement des agents en situation de handicap, dans le cadre du recrutement, de l'évolution de carrières, du repositionnement ou encore du reclassement.

Ce dispositif s'appuie sur une collaboration étroite avec le chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, référent Handicap et coordonnateur du réseau des assistants de prévention.

Ce rapport annuel présente l'état des lieux de l'emploi des agents en situation de handicap au sein de la collectivité, les actions engagées au cours de l'année écoulée, ainsi que les perspectives d'amélioration.

Il reflète l'engagement continu de la collectivité à favoriser un environnement professionnel accessible, équitable et respectueux de toutes les situations.

Les fondements et les acteurs de la politique handicap de la collectivité

La reconnaissance du handicap au sein de la fonction publique territoriale s'appuie sur un cadre légal précis, défini à la fois par le Code du travail et le Code général de la fonction publique.

Cette reconnaissance permet aux agents de bénéficier du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), ouvrant droit à des dispositifs d'accompagnement spécifiques.

Sont notamment concernés les titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle indemnisées par une rente, les titulaires d'une pension d'invalidité, les anciens militaires blessés en service, les sapeurs-pompiers volontaires accidentés, ainsi que les personnes bénéficiant de l'allocation adulte handicapé ou de la carte d'invalidité.

À ces catégories s'ajoutent des situations propres à la fonction publique : agents reclassés ou repositionnés à la suite d'un avis médical, bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, ou encore anciens emplois réservés.

Ces dispositifs permettent une reconnaissance adaptée aux parcours professionnels et aux évolutions de santé des agents, tout en renforçant leur sécurité dans l'emploi.

La politique handicap de la collectivité repose sur une coordination active portée par la Direction des Ressources Humaines. Celle-ci assure le suivi administratif des agents concernés, coordonne les démarches de maintien dans l'emploi et mobilise des partenaires locaux spécialisés – Le groupe UMANE et leurs établissements, dispositifs et services ; Cap Emploi – pour faciliter le recrutement et l'accompagnement des agents via des contrats aidés, des parcours en apprentissage ou des mises en situation professionnelle.

Cette approche partenariale contribue à rendre les parcours plus inclusifs et adaptés aux réalités du terrain.

En appui à ces démarches, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) constitue un acteur central.

Il soutient financièrement et méthodologiquement les employeurs publics dans le développement de politiques inclusives.

Ses interventions s'organisent autour de trois axes complémentaires :

- favoriser l'accès à l'emploi,
- garantir les conditions de réussite de l'insertion et du maintien,
- et pérenniser les compétences en milieu professionnel.

À travers ces objectifs, le FIPHFP finance une grande variété d'actions : aménagement de postes, aides techniques, formations adaptées, accompagnement individuel, compensation du handicap, développement de l'accessibilité physique et numérique, et actions de sensibilisation auprès des équipes.

L'ensemble de ces dispositifs vise à assurer aux agents en situation de handicap un environnement de travail accessible, stable et valorisant. La collectivité, consciente de son rôle moteur dans cette dynamique, poursuit ainsi son engagement pour une fonction publique plus inclusive, plus équitable et tournée vers la reconnaissance des parcours de chacun.

État des lieux de la fonction publique

Le 27 juin 2024, le FIPHFP a présenté les résultats de 2023 lors d'une conférence de presse en présence de ses principaux responsables. Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national, a salué la progression continue de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, avec un taux global d'emploi direct de 5,66 % en 2023, en hausse par rapport à l'année précédente (5,45 %).

Les résultats sont particulièrement notables dans la fonction publique territoriale, où le taux d'emploi atteint 6,89 %, et dans la fonction publique hospitalière à 5,64 %. Cette augmentation est attribuée à un renforcement des partenariats et à l'optimisation de la gestion des aides.

Les demandes d'aides des employeurs publics ont aussi fortement augmenté, totalisant 21,43 millions d'euros, dont 80 % dans le secteur territorial. Les principales aides concernent l'adaptation des postes de travail, les prothèses auditives et l'apprentissage.

En 2023, le FIPHFP a également mis l'accent sur l'accessibilité numérique, avec un volet désormais obligatoire dans les conventions, et a lancé un Tour de France des handicaps invisibles pour sensibiliser les employeurs.

Ces initiatives font partie d'un plan plus large pour moderniser la fonction publique et rattraper son retard en matière d'accessibilité.

Enfin, un nouveau système d'information pour la gestion des demandes d'aides et des conventions a permis de simplifier les démarches et d'augmenter le nombre de demandes.

Le FIPHFP a également renforcé ses partenariats avec des acteurs comme la DINUM et l'AGEFIPH, et a lancé un guide sur la retraite des agents handicapés pour répondre aux préoccupations liées à la réforme des retraites.

État des lieux de la collectivité

La déclaration 2025 auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) repose sur les données de l'année 2024, arrêtées à la date du 31 décembre 2024. À noter que les éléments transmis au titre de l'année 2022 ont été examinés et validés par le FIPHFP, attestant de la fiabilité des données déclaratives de la collectivité.

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte 45 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), représentant un taux d'emploi direct de 7,44 %. Ce taux, supérieur au seuil réglementaire de 6 %, illustre la continuité de l'engagement de la collectivité en faveur de l'inclusion professionnelle des agents en situation de handicap.

La stabilité observée sur les dernières années s'explique par une politique de recrutement dynamique, cohérente avec l'évolution des effectifs globaux, ainsi qu'un maintien durable des agents déjà en poste reconnus au titre de l'obligation d'emploi.

L'évolution des effectifs BOE et des agents disposant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) traduit également une meilleure identification et prise en compte des situations de handicap au sein de l'organisation.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des indicateurs clés sur les quatre dernières années :

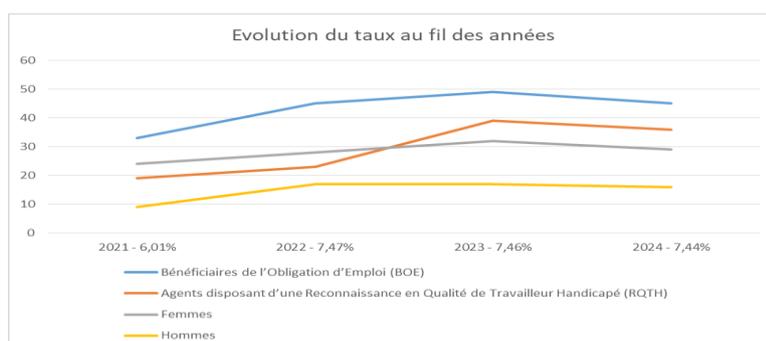
| Année | Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) | Agents disposant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) | Femmes | Hommes | Taux d'emploi |
|-------------|--|--|-----------|-----------|---------------|
| 2021 | 33 | 19 | 24 | 9 | 6,01% |
| 2022 | 45 | 23 | 28 | 17 | 7,47% |
| 2023 | 49 | 39 | 32 | 17 | 7,46% |
| 2024 | 45 | 36 | 29 | 16 | 7,44% |

En 2024, la collectivité comptabilise 45 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), un chiffre qui retrouve celui observé en 2022 après une augmentation ponctuelle à 49 BOE en 2023.

Cette variation dans les effectifs résulte principalement du départ de cinq agents de cette catégorie. Trois d'entre eux ont quitté la collectivité à la suite de leur départ à la retraite, marquant ainsi la fin d'un cycle professionnel.

Un autre agent a mis fin à son contrat de manière volontaire, tandis qu'un dernier a opté pour une rupture conventionnelle, ce qui a conduit à la diminution de l'effectif total des BOE.

Dans le même temps, un nouvel agent a été recruté, reconnu au titre de la MDPH, permettant de maintenir le niveau des effectifs des BOE. Cette initiative illustre l'engagement constant de la collectivité en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.



Les actions menées en 2024

La collectivité poursuit activement les actions engagées à ce jour en faveur de l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap :

- **Organisation de temps de rencontre** dans le cadre des démarches de mobilité, permettant d'identifier les compétences, aptitudes et motivations des agents, en vue de co-construire un projet professionnel ou de formation, notamment dans une perspective de reconversion.
- **Attribution de la prime à l'insertion durable**, pour un montant total de 8 000 €, ayant bénéficié à deux agents en 2024.
- **Aménagement technique et/ou organisationnel des postes de travail**, représentant un investissement de 745,02 € sur l'année.
- **Soutien au financement d'équipements spécifiques, d'appareillages et d'adaptations**, pour un montant total de 1 090 €, afin de garantir des conditions de travail adaptées aux besoins des agents.
- **La référente Emploi Accompagné**, dispositif du groupe UMANE, en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, intervient auprès des équipes pour favoriser une meilleure compréhension des situations de handicap, soutenir les actions de sensibilisation individuelles ou collectives, et accompagner les managers confrontés à des tensions ou à des situations dégradées au sein des services.
- **Des liens renforcés avec la médecine du travail et les assistants de prévention** pour chaque direction, permettent de créer un réseau de référents privilégiés pour les agents concernés.
- **Le service santé accompagne les agents sur le volet administratif**, afin de fluidifier les démarches liées à la reconnaissance du handicap et à la mise en place des dispositifs d'accompagnement.
- **Le Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail** intervient pour conseiller sur les adaptations nécessaires des postes de travail, mobiliser les aides du FIPHFP, participer aux actions de sensibilisation, et assurer le suivi des renouvellements liés à la reconnaissance du handicap.
- **Une action concrète et significative a été menée avec l'adaptation des locaux de l'Info Jeunes (IJ)**, dont le réaménagement, pour un montant de 29 500 €, a permis de garantir l'accessibilité des postes de travail et de l'espace d'accueil pour les usagers.

L'ensemble de ces dispositifs prend une dimension encore plus structurée lorsque le handicap est reconnu, notamment dans le cadre de la gestion des situations d'inaptitude ou de restrictions d'aptitude pour raisons médicales, afin de garantir un accompagnement durable et respectueux du parcours professionnel de chaque agent.

Plan d'actions 2025/2026

La Ville de Draguignan s'engage résolument dans une politique Handicap ambitieuse, tant pour ses habitants que pour ses agents.

Le Plan d'Action Handicap Inclusion Accessibilité Universelle poserait les bases d'une démarche structurée vers une ville toujours plus inclusive. En interne, cette dynamique se traduira par une meilleure prise en compte des besoins des agents en situation de handicap, le développement d'une culture inclusive et le renforcement d'une perception positive et ouverte du handicap au sein de la collectivité.

Pour renforcer ses efforts en faveur de l'inclusion, la Ville souhaite ainsi établir une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

La mise en place d'un partenariat étroit avec le FIPHFP va permettre à la Ville de fixer des objectifs ambitieux pour sa politique handicap, de formaliser l'ensemble des moyens à mobiliser pour la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel et de disposer de financements dédiés à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

Cette convention s'intégrera dans une volonté affirmée de faciliter l'accès à l'emploi, de sécuriser les parcours professionnels et d'améliorer les conditions de travail des agents dans le cadre d'un projet global de transformation.

Pour parvenir à la finalisation de cette convention à fort enjeux, une démarche participative inédite sera mise en place avec l'association d'agents, un questionnaire en ligne, une participation active des membres de la F3SCT.

Une mobilisation permettant un diagnostic et l'élaboration d'un plan d'actions structurant la politique handicap.

Il s'agira également en 2025 de développer un plan de communication pour mieux faire connaître aux agents de la Ville la politique handicap portée par la Direction des Ressources Humaines et une campagne d'affichage sera mise en place sur les différents sites professionnels, complété par une page dédiée sur l'intranet des agents de la Ville.

Enfin, la Ville se portera candidate à l'obtention du label "Tourisme et Handicap", dont les actions concernent les agents et le public accueilli.

Comme des agents des écoles, de l'animation et des crèches, des agents du Musée des Beaux-Arts sont initiés à la langue des signes, en partenariat avec la Chouette Varoise (association de et pour personnes malvoyantes ou non voyantes) ainsi qu'avec d'autres associations portant sur les handicaps, et à la médiation multi-sensorielle adaptée. Une mise à disposition de tablettes facilitera les visites en langue des signes.