

République Française



Ville de Draguignan

N° 2022-094

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

RAPPORT HANDICAP 2021

Mairie de Draguignan

**EXTRAIT des Registres des Délibérations du Conseil Municipal
de la Ville de Draguignan****Séance du 28 juin 2022**

L'An deux mille vingt et un, le 28 juin à 17H00, 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, GRÉGORY LOEW, FRANÇOIS GIBAUD, CHRISTINE NICCOLETTI, JEAN-YVES FORT, BRIGITTE DUBOUIS, HUGUES BONNET, ALAIN HAINAUT, STÉPHAN CÉRET JACQUET, LISA CHAUVIN, BERNARD BONNABEL, MARIE-CHRISTINE GUIOL, ALAIN VIGIER, MICHEL PONTE, BRUNO SCRIVO, CHRISTIAN MAMECIER, RICHARD DEVILETTE, SYLVIANE NERVI SITA, MARTINE ZERBONE, FRANÇOISE MAURICE, JEAN-PIERRE SOUZA, ÉVELYNE LORCET, RICHARD TYLINSKI, OLIVIER GORDE, MAGALI TROIN DAL VECCHIO, JEAN-DANIEL SANTONI, CHRISTINE VILLELONGUE, CAMILLE DIQUELOU, FRANCK GRIGOLO, MATHIEU WERTH

PROCURATIONS :

SOPHIE DUFOUR à JEAN-PIERRE SOUZA, SYLVIE FRANCIN à CHRISTINE PRÉMOSELLI DANIELLE ADOUX COPIN à FRANÇOISE MAURICE, ANNE-MARIE COLOMBANI à OLIVIER GORDE, LAURELINE AUBOURG BASTIANI à RICHARD TYLINSKI, RENÉ DIES à JEAN-DANIEL SANTONI, JEAN-BERNARD MIGLIOLI à CHRISTINE VILLELONGUE, PHILIPPE SCHRECK à FRANCK GRIGOLO

ABSENTS :**Secrétaire de Séance :**

CAMILLE DIQUELOU

Publié le : 4 JUIL. 2022

RAPPORTEUR : ALAIN HAINAUT

En vertu 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.

Le Code du travail, dans son article L. 5212-3, établit 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 55 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, relatif aux comités sociaux territoriaux, le rapport de l'exercice 2021 a été présenté le 17 mai 2022 au Comité Technique et a été adopté à l'unanimité.

Les principaux éléments de ce rapport, joint en annexe, sont les suivants :

Déclaration annuelle 2021	
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	33
Taux d'emploi	6,01 %

Ceci étant exposé, il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir prendre acte du rapport de l'exercice 2021, joint en annexe, portant emploi des personnes en situation de handicap au sein des effectifs de la Commune.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé qui précède,

- prend acte du rapport de l'exercice 2021, joint en annexe, portant emploi des personnes en situation de handicap au sein des effectifs de la Commune.

Fait à Draguignan, le 28 juin 2022

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



Richard STRAMBIO

Maire de Draguignan

Président de Dracénie Provence Verdon agglomération

Conseiller Régional



Ville de Draguignan

RAPPORT ANNUEL EMPLOI HANDICAP

DONNÉES DE L'ANNÉE 2021

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
IV. Etat des lieux de la collectivité	3
V. Actions menées en 2021	4
VI. Actions à poursuivre	4

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.

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 maintenu du code du travail.

- 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).

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, CUI-CAE) ; indemnité du stage.
- 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. Etat des lieux de la collectivité

Pour la déclaration FIPHFP 2022, les chiffres concernent l'année 2021 et sont arrêtés au 31/12/2021, la collectivité emploie 33 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ce qui lui confère un **taux d'emploi direct de 6.01 %**.

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

Comparatif 2019 / 2020 / 2021

2019		2020		2021	
Nombre de BOE : 43 dont RQTH : 28		Nombre de BOE : 37 dont RQTH : 27		Nombre de BOE : 33 dont RQTH : 19	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
31	12	28	9	24	9
Taux d'emploi : 7.30%		Taux d'emploi : 6.16%		Taux d'emploi : 6.01%	

Le fléchissement du nombre de BOE en 2021 s'explique par la fin de contrat d'agents bénéficiaires d'une RQTH mais aussi par l'absence de demande de renouvellement de la RQTH par certains agents bénéficiaires (oubli ou refus).

Pour autant, le taux répond à l'obligation d'emploi et reste stable en raison du départ d'agents contractuels en cours d'année et d'arrivées récentes : les contrats de moins de 6 mois ne sont pas comptabilisés dans le calcul défini par le FIPHFP.

V. Actions menées en 2021

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

- Accompagnement et soutien des agents en situation de handicap sur le terrain quand cela est nécessaire ;
- Aménagement des rythmes de travail et des postes, formation aux gestes barrières et dotation en équipement de protection individuel spécifique pour lutter contre la pandémie ;
- Accompagnement des responsables de service pour le meilleur ajustement en période de crise sanitaire ainsi que dans le cadre des missions de travail des agents ;
- Fourniture d'équipements spécialisés lors des préconisations de la médecine de prévention.

VI. Actions à poursuivre en 2022

- Former les assistants de prévention à la notion de handicap,
- Former et informer les travailleurs en situation de handicap,
- Renforcer le suivi des personnes en situation de handicap avec le médecin de prévention dans le cadre des visites de terrain,
- Rencontrer chaque personne en situation de handicap afin de faire un bilan sur les situations administratives (renouvellement des RQTH),
- Poursuivre l'aménagement des postes de travail (choix du matériel etc...),
- 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,
- Redéployer le partenariat avec le FIPHFP et développer le recours aux aides financées en matière de tutorat, d'accompagnement et permettant d'adapter les postes de travail.