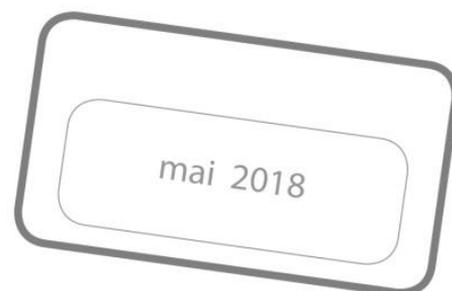
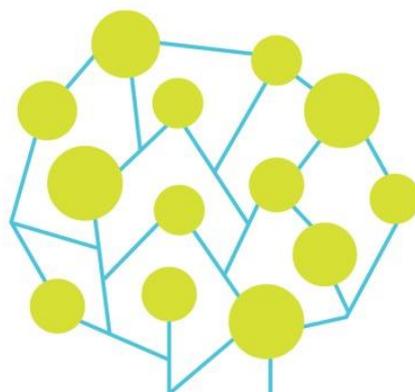




Enquête Handitorial

L'emploi des personnes en situation
de handicap et d'inaptitude

Territoire : Région Occitanie



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	3
DÉFINITIONS.....	3
L'obligation d'emploi (OETH)	3
Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ?	4
Qui sont les agents inaptes ?	4
DONNÉES DE CADRAGE.....	5
LES STRUCTURES RÉPONDANTES.....	6
LES AGENTS BOETH	7
Leurs caractéristiques démographiques.....	7
Leur positionnement dans la FPT.....	8
Leur type de handicap.....	12
Leur profil type.....	13
L'INAPTITUDE DANS LA FPT EN OCCITANIE	14
LES AGENTS BOETH INAPTES	14
LE PROFIL DES AGENTS BOETH INAPTES EN OCCITANIE	15

PRÉAMBULE

Tout employeur public territorial a une obligation de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel, pour chaque agent concerné par une inaptitude physique à occuper l'emploi sur lequel il est affecté. Cette inaptitude doit être médicalement constatée.

Au-delà de cette obligation réglementaire, la question du handicap ou celle de l'inaptitude physique dans les collectivités locales ou les établissements publics employeurs peut susciter des interrogations sur les plans humain, social, organisationnel ou financier.

Les 13 Centres de Gestion Occitanie déclinent une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle se traduit par un partenariat avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Dans la fonction Publique Territoriale en région Occitanie, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 6,77 % en 2016 (contre 6,06 % dans la Fonction Publique Hospitalière et 4 % dans la Fonction Publique d'Etat)¹.

En tant qu'acteur de l'insertion des travailleurs en situation de handicap et plus globalement du maintien dans l'emploi, les Centres de Gestion (CDG) souhaitent renforcer l'accompagnement des structures publiques territoriales (SPT) et apporter une plus grande lisibilité statistique dans ce domaine. C'est la raison pour laquelle les 13 CDG Occitanie ont collaboré au recueil des données 2016 pour alimenter l'enquête HANDITORIAL éditée par l'Observatoire du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale.

¹ Source : FIPHFP

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Ces campagnes annuelles ont pour but de collecter des données concernant les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés recrutés par les collectivités et établissements publics du territoire ainsi que les agents présentant des inaptitudes professionnelles.

L'agrégation de ces informations permet d'acquérir une meilleure connaissance du handicap et de l'inaptitude dans la fonction publique territoriale afin d'améliorer efficacement :

- Les politiques du FIHPFP ;
- Les actions de maintien dans l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou reconnues inaptées ;
- L'embauche des personnes reconnues handicapées ou ayant une inaptitude ;
- La gestion prévisionnelle des emplois au sein des collectivités et établissements publics.

DÉFINITIONS

L'obligation d'emploi² (OETH)

L'obligation d'emploi a été initiée pour la première fois par la loi du 10 juillet 1987.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en revoit certaines dispositions tout en renforçant les mécanismes d'incitation à l'embauche. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver et pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin.



L'obligation d'emploi concerne les collectivités et établissements publics qui emploient au moins 20 agents en équivalent temps-plein (ETP), quel que soit leur statut. Ces dernières sont tenues d'employer des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) à hauteur de 6 % de l'effectif total.

Le calcul des ETP ne tient pas compte des contrats aidés par l'Etat, ni des apprentis, ni des remplaçants des titulaires déjà comptabilisés.

² Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les employeurs publics **peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités** :

- ⇒ l'emploi direct de personnes handicapées ;
- ⇒ la réalisation de certaines dépenses prévues par le Code du Travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, aménagement de postes de travail...) ;
- ⇒ le versement d'une contribution au FIPHFP depuis 2007.

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH)³ ?

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'activité ou ATIACL ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- Les agents reclassés (articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les titulaires d'un emploi réservé ;
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Qui sont les agents inaptes ?

Sont considérés inaptes, les agents pour lesquels un avis d'inaptitude a été émis par :

- Un médecin agréé, le comité médical départemental ou la commission de réforme pour les agents de droit public (fonctionnaires ou agents non titulaires) ;
- Le médecin du travail pour les agents de droit privé (apprenti, CAE...).

³ Articles L.5212-13 et L.5212-15 du Code du Travail (ancien article L.323-5 du code du travail)

DONNÉES DE CADRAGE

La collecte HANDITORIAL basée sur les données de l'année 2016 a été lancée sur un panel de 1 500 structures publiques territoriales au sein de la région Occitanie d'octobre 2017 à janvier 2018. Chaque département a interrogé un nombre de SPT (relevant ou non de l'OETH) en cohérence avec son contexte territorial.

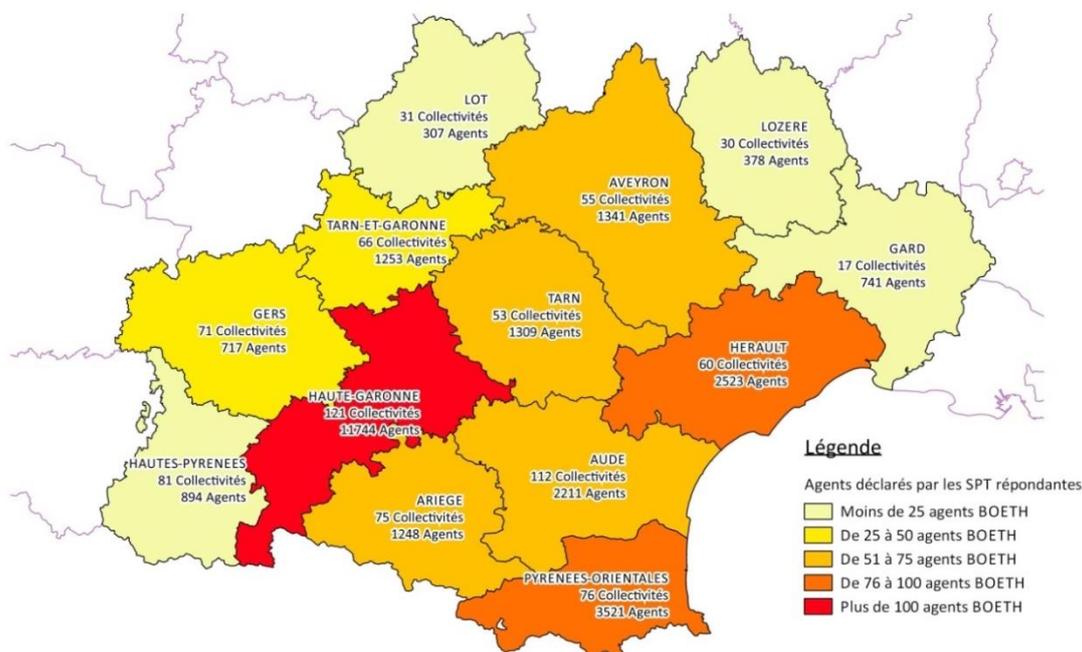
Au total, ce sont 848 SPT qui ont répondu à la collecte, soit un **taux de retour de 56,5 %**. Ces structures représentent **28 187 agents** en poste au 31/12/2016.



Comparaison avec les résultats nationaux

A chaque fois que cela est possible, une comparaison des résultats occitans est réalisée avec les résultats nationaux de l'étude qui ont été exploités par le groupe de travail de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG). Cette comparaison se matérialise par la présence d'une loupe avec une carte de France et un encadré en pointillé.

Positionnement géographique des répondants à l'étude au sein des 13 départements de la région Occitanie



Source : Enquête Handitorial 2016

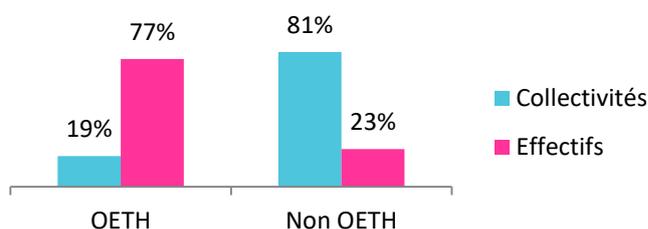
Exploitation : Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31

A noter : Les départements du Gard et du Lot sont sous-représentés au niveau régional du fait d'un taux de retour moins élevé.

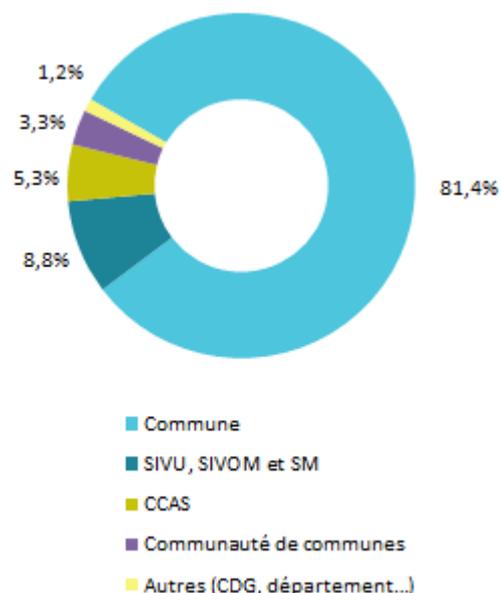
LES STRUCTURES RÉPONDANTES

* Plus de 4 SPT répondantes sur 5 sont des communes, près de 9 % sont des syndicats mixtes ou intercommunaux et plus de 5 % des CCAS.

* Les SPT soumises à l'OETH représentent 19 % des structures répondantes et 77 % des effectifs déclarés au 31/12/2016.



Typologie des SPT répondantes

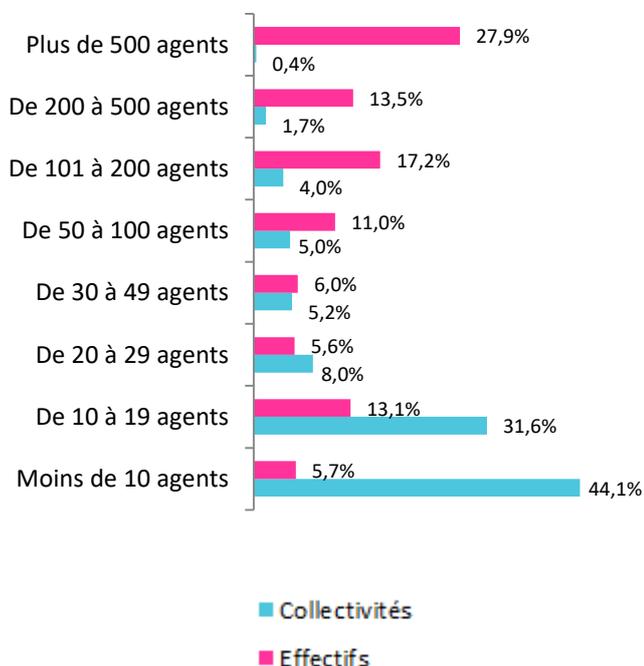


* Plus de 75 % des répondants sont des structures de moins de 20 agents et représentent 18,8 % des agents déclarés.

* A contrario 0,4 % des structures comptent plus de 500 agents mais représentent près de 28 % des effectifs de l'échantillon.

* Seules 3 structures de plus de 500 agents ont participé à l'étude.

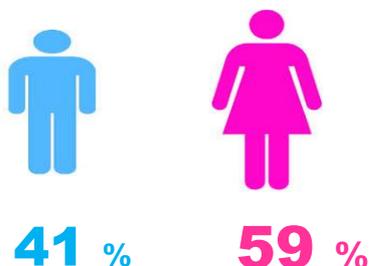
Répartition des SPT selon leurs effectifs



LES AGENTS BOETH

Les SPT répondantes ont déclaré et renseigné les profils de 1 260 agents BOETH présents dans leurs effectifs au sein de la région.

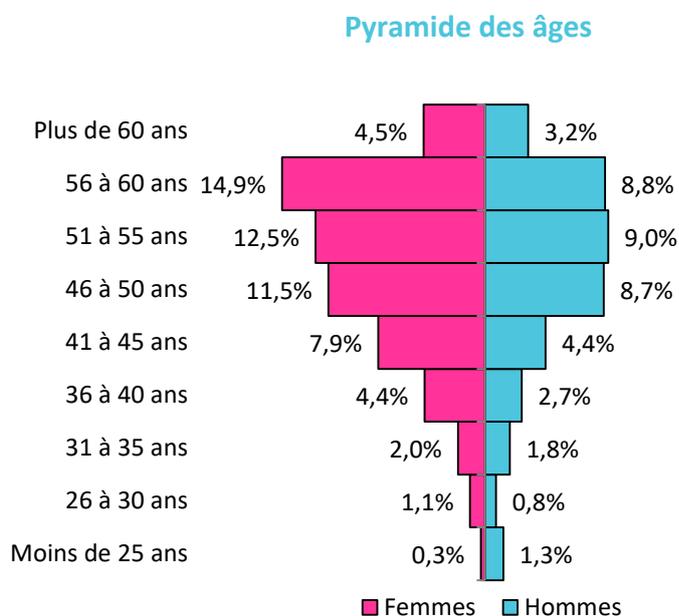
Leurs caractéristiques démographiques



* Parmi les 1 260 agents, près de 6 agents sur 10 sont des femmes. Ce découpage est proche de celui observé au sein de la population territoriale.

L'âge moyen de ces agents est de 50,1 ans. Les tranches d'âge les plus représentées sont celles de plus de 46 ans.

52,9 % des agents BOETH ont plus de 50 ans.

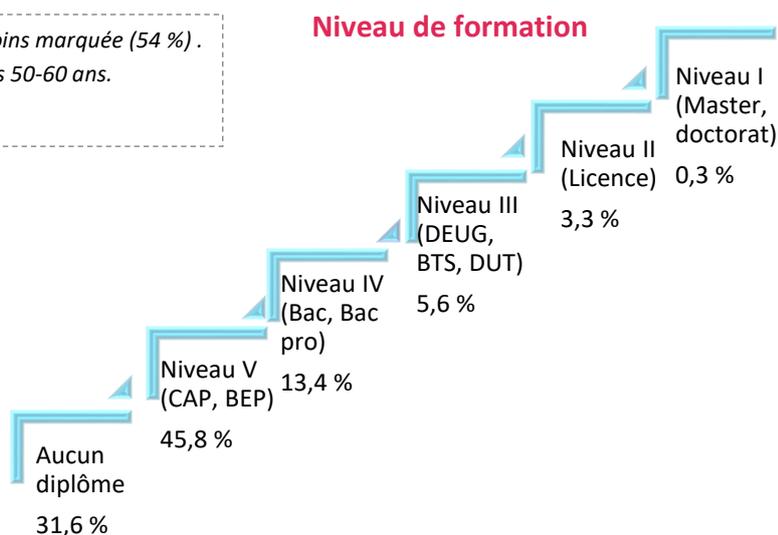


* Au niveau national, la prédominance des femmes est moins marquée (54 %).
Les tranches d'âge les plus fortement représentées sont les 50-60 ans.
* 56,9 % des agents BOETH ont plus de 50 ans.

* Près d'un tiers de ces agents n'a pas de diplôme.

77,4 % des agents BOETH ont un diplôme de niveau V ou moins.

Seulement 9,2 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (Niveau III et plus).



78,8 % des agents BOETH ont un diplôme de niveau V ou moins.

Leur positionnement dans la FPT

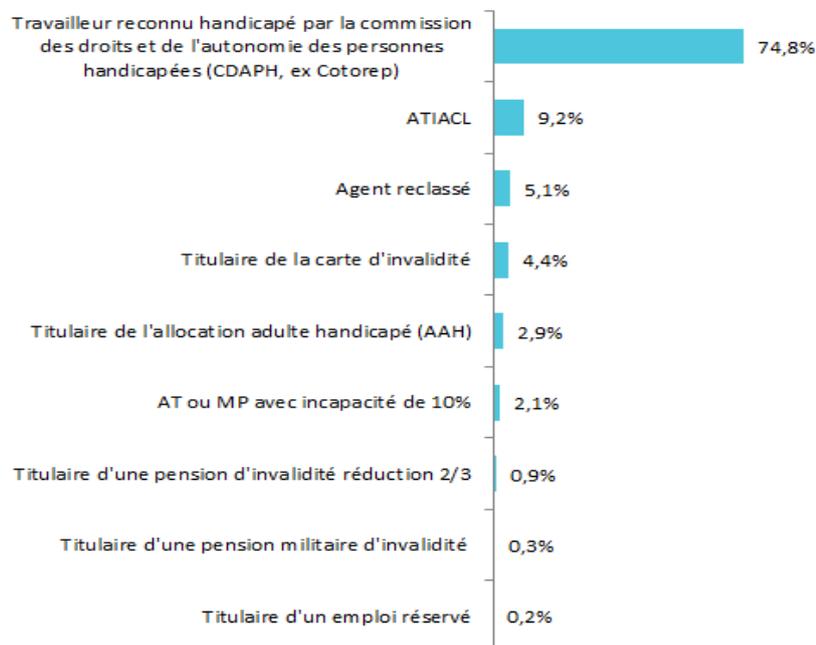
* 74,8 % des agents déclarés BOETH sont reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Viennent ensuite les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (5,4 %) et ceux disposant d'une carte d'invalidité (4,4 %).



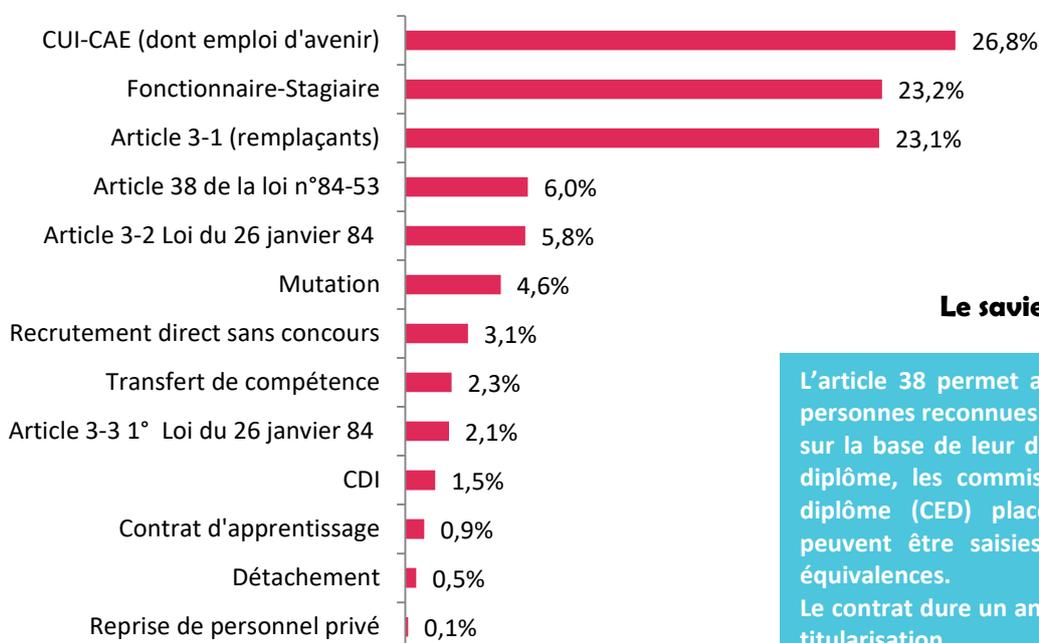
70,9 % des agents BOETH sont reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH, 10 % sont bénéficiaires d'une ATI, 6,7 % sont des agents reclassés.

Répartition des agents selon la catégorie BOETH



* **Une caractéristique régionale porte sur le mode d'entrée des agents BOETH dans la structure** : 26,8 % des agents BOETH sont arrivés dans leur structure par le biais d'un contrat aidé (CUI-CAE, emploi d'avenir), 23,1 % ont été recrutés fonctionnaires-stagiaires et 23,1 % ont débuté par un remplacement.

Répartition des agents BOETH selon le mode d'entrée dans la structure



Le saviez-vous ?

L'article 38 permet aux SPT de recruter des personnes reconnues BOETH sans concours et sur la base de leur diplôme. En l'absence de diplôme, les commissions d'équivalence de diplôme (CED) placées auprès du CNFPT peuvent être saisies pour reconnaître des équivalences. Le contrat dure un an et peut être suivi d'une titularisation.

A noter : 6 % des agents BOETH ont été recrutés via l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

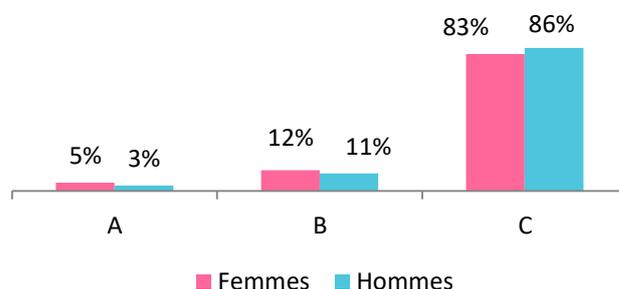


25,4 % des agents BOETH ont été recrutés fonctionnaires-stagiaires, 21,7 % ont été recrutés par le biais de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) et seulement 17 % par le biais de CUI-CAE.

* 84,8 % des agents BOETH sont titulaires ou stagiaires et 15,2 % sont contractuels. A titre de comparaison selon l'INSEE, la part des agents contractuels dans la Fonction publique territoriale en France en 2015 est de 18,8 %.

* **Une autre spécificité régionale relative à la répartition des agents selon la catégorie hiérarchique** : 84 % des agents BOETH, quel que soit leur sexe, appartiennent à la catégorie C, 11,7 % appartiennent à la catégorie B et 4,3 % à la catégorie A. Une différence est observée selon le sexe.

Répartition des agents BOETH par sexe et catégorie hiérarchique

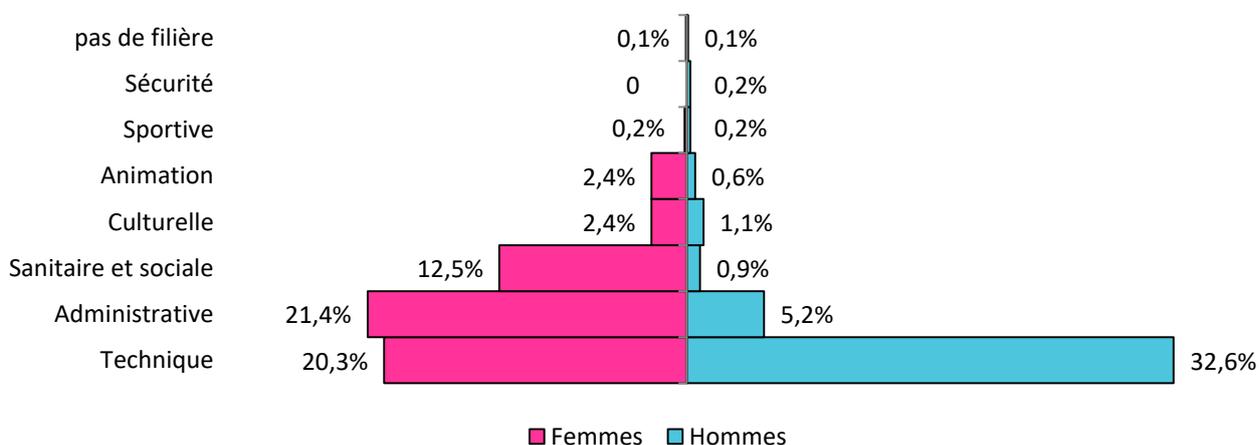


91 % des agents BOETH relèvent de la catégorie C, 7 % de la catégorie B et 2 % de la catégorie A.

A noter : Lorsque l'on observe cette même répartition en enlevant les agents BOETH d'une collectivité de plus de 4 000 agents, les résultats divergent pour se rapprocher de la répartition observée au niveau national, à savoir : 1,3 % pour la catégorie A, 6,4 % pour la catégorie B et 92,3 % pour la catégorie C.

Les agents BOETH relèvent majoritairement des filières technique et administrative, cependant une différence est observée en fonction du sexe de l'agent.

Répartition des agents BOETH par sexe et par filière



Au global, 52,9 % des agents BOETH appartiennent à la filière technique, 26,6 % à la filière administrative et 13,4 % à la filière sanitaire et sociale. A elles seules, ces 3 filières regroupent plus de 90 % des agents BOETH déclarés.



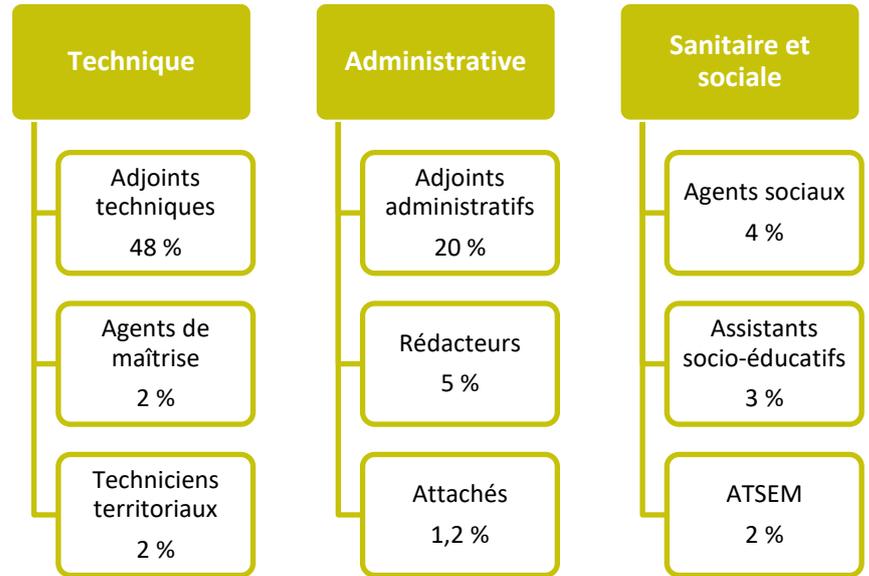
56,2 % des agents BOETH relèvent de la filière technique, 22,4 % de la filière administrative et 10,6 % de la filière sanitaire et sociale.

Le cadre d'emplois des agents BOETH

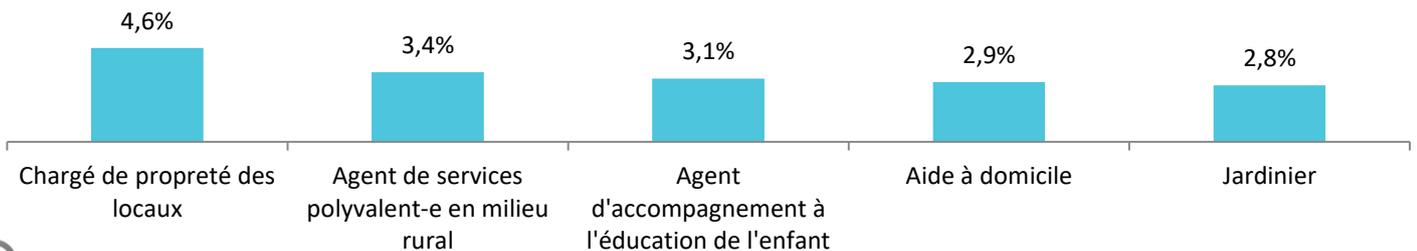
* Deux cadres d'emplois se démarquent particulièrement, à savoir les adjoints techniques (48 % des agents BOETH) et les adjoints administratifs (20 %).



48,2 % des agents BOETH sont adjoints techniques et 18,3 % adjoints administratifs.
4,8 % sont agents sociaux.



Répartition des agents BOETH par métier (deux sexes confondus)



11 % des agents BOETH sont chargés de la propreté des locaux, 5,7 % sont assistants de gestion administrative, 5,2 % chargés d'accueil, 4,7 % agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant et 4,4 % sont jardiniers.

Les métiers des femmes et des hommes BOETH



- Chargée de propreté des locaux
- Agente d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Aide à domicile
- Chargée d'accueil
- Animatrice enfance jeunesse



- Jardinier
- Agent de services polyvalent en milieu rural
- Agent des interventions techniques polyvalent
- Chargé de travaux espaces verts
- Agent de propreté des espaces publics

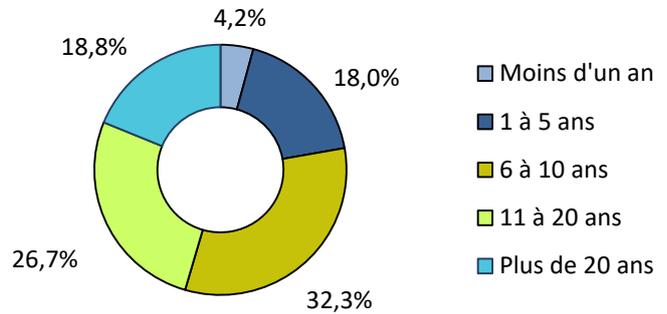
Dans près d'un tiers des cas, les agents BOETH sont présents dans leur structure depuis 6 à 10 ans.

Moins d'un quart sont présents depuis moins de 5 ans alors que 45 % sont là depuis plus de 10 ans.



57 % des agents BOETH sont présents dans leur SPT depuis plus de 10 ans.

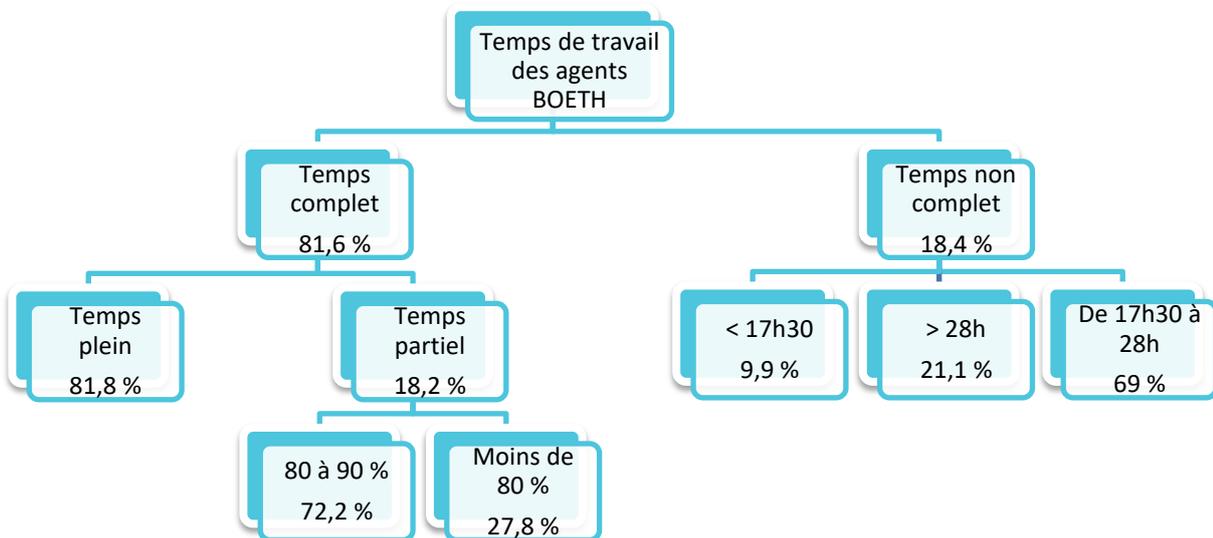
Ancienneté des agents BOETH dans leur structure



Plus de 4/5^{ème} de ces agents travaillent à temps complet au sein de leur SPT et près des deux tiers travaillent à temps plein.

Parmi les agents à temps non complet, près de 70 % travaillent entre 17h30 et 28h hebdomadaires.

A noter : Si l'on observe cette même répartition en enlevant les agents BOETH d'une collectivité de plus de 4 000 agents, on constate que 68 % des agents sont à temps complet et 32 % à temps non complet.



76,2 % des agents BOETH sont positionnés sur des postes à temps complet.
7,5 % des agents BOETH travaillent à temps partiel.

Leur type de handicap

Dans **84,2 % des cas**, les structures publiques territoriales déclarent ne pas connaître le type de handicap des agents qu'elles emploient.



Dans 73,2 % des cas, les collectivités déclarent ne pas connaître le type de handicap de leurs agents.

Quand le handicap est connu par la SPT :



Les pathologies chroniques évolutives représentent 14,6 % des handicaps connus.

Parmi les agents dont le type de handicap est connu, le handicap moteur représente plus de 58 % des cas.



Parmi les agents dont le handicap est connu, le handicap moteur représente 46,5 % des agents. Les pathologies chroniques évolutives sont en cause dans 22 % des cas.

Leur profil type

Les résultats observés au niveau de l'Occitanie sont globalement similaires à ceux observés au niveau national. On peut néanmoins noter quelques particularités :

En Occitanie

Au niveau National



■ Points communs

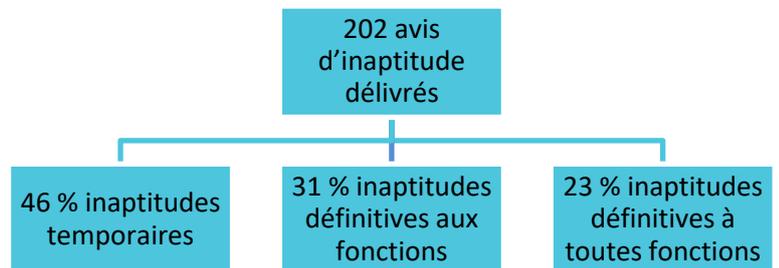
■ Divergences

L'INAPTITUDE DANS LA FPT EN OCCITANIE

Au sein du panel de collectivités répondantes à l'enquête HANDITORIAL, 202 avis d'inaptitudes ont été déclarés sur l'année 2016.

Plus de la moitié ont été des avis d'inaptitudes définitives aux fonctions de l'agent ou à toutes fonctions.

A noter : du fait de nombreuses données manquantes, il n'a pas été possible d'analyser plus précisément le profil des agents déclarés inaptes.



A l'échelle nationale, 48 % des avis d'inaptitude sont des avis d'inaptitudes temporaires, 30,1 % d'inaptitudes définitives aux fonctions et 21,9 % d'inaptitudes définitives à toutes fonctions.

LES AGENTS BOETH INAPTES

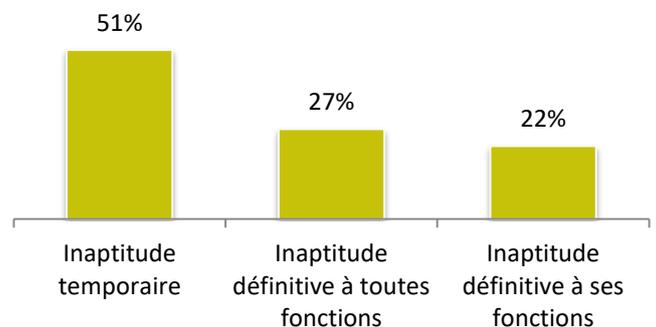
59 agents BOETH sur les 718 agents dont les informations ont été complétées par les SPT (soit 8,2 %) ont été bénéficiaires d'un avis d'inaptitude (avis émis en 2016 ou dans les années antérieures).

Plus de la moitié concernait des inaptitudes temporaires, 22 % des inaptitudes définitives aux fonctions de l'agent et 27 % des inaptitudes définitives à toutes les fonctions.

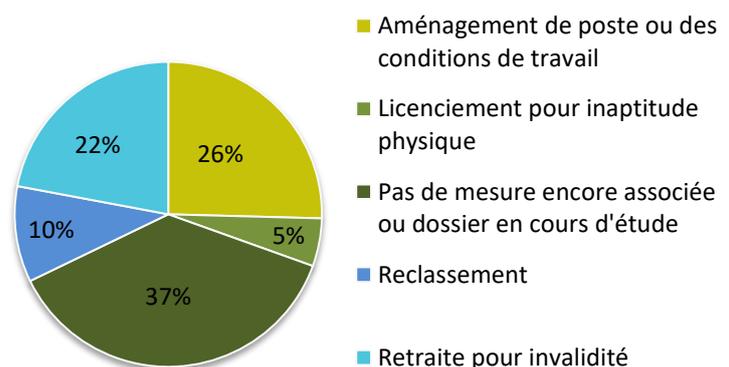
Dans près de 4 cas sur 10 aucune mesure consécutive aux avis d'inaptitude n'a été prise, le dossier étant en cours d'étude.

Dans 36 % des cas, il a été possible de maintenir l'agent BOETH bénéficiant d'un avis d'inaptitude en position d'activité, soit par le biais de reclassement (10 %) ou d'aménagement de poste (26 %).

A contrario dans 27 % des cas, les agents n'ont pas été maintenus en activité et ont bénéficié d'une retraite pour invalidité (22 %) ou ont été licenciés pour inaptitude physique (5 %).



Les mesures consécutives aux avis d'inaptitudes prises en 2016

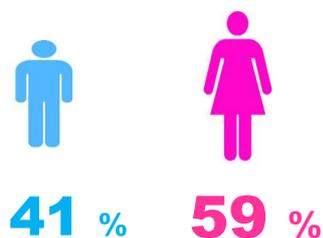


LE PROFIL DES AGENTS BOETH INAPTES EN OCCITANIE

* En 2016, 3 agents BOETH bénéficiant d'un avis d'inaptitude sur 5 sont des femmes.

* Plus de 50 % de ces agents appartiennent à la tranche d'âge des plus de 50 ans.

* Plus de 9 agents sur 10 (93,2 %) appartiennent à la catégorie C. Chez les hommes, ce taux atteint 100 %.

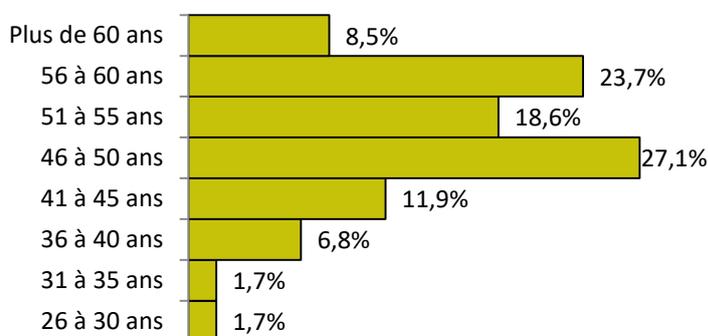


* Les **3 filières** les plus représentées sont :

- La filière technique (62,7 %),
- la filière Sanitaire et sociale (16,9 %),
- la filière administrative (13,6 %).

A elles seules, ces trois filières regroupent 93,2 % des agents BOETH bénéficiaires d'avis d'inaptitude.

Répartition des agents BOETH inaptes (deux sexes confondus) par tranche d'âge

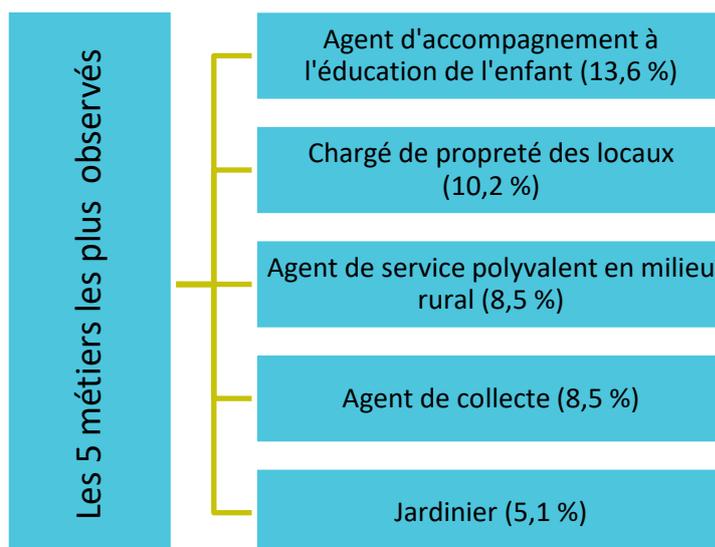


* Les **cadres d'emplois** les plus touchés sont :

- Les adjoints techniques territoriaux (62,7 %),
- les adjoints administratifs (13,6 %),
- les agents sociaux territoriaux (5,1 %).

* Les **familles de métiers** les plus touchées sont :

- L'entretien et les services généraux (22 %),
- l'éducation et l'animation (20,3 %),
- la propreté et déchets (15,3 %),
- le social (8,5 %),
- la santé (5,1 %).





COORDINATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'OCCITANIE

Observatoire régional de l'emploi territorial

et des données sociales

observatoire@cdg31.fr