



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

Handitorial année 2016

Etude sur les personnes en situation de handicap et d'inaptitude
dans les structures publiques territoriales haut-garonnaises



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
	4
OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	
DÉFINITIONS	4
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	4
Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ?	5
Qui sont les agents inaptes ?	5
DONNÉES DE CADRAGE	6
Comparaison avec les résultats nationaux	6
LES STRUCTURES RÉPONDANTES	6
LES AGENTS BOETH	7
1. Caractéristiques démographiques	7
Sexe	7
Age	7
Niveau de formation	8
Mode d'entrée dans la structure	8
Catégorie hiérarchique et filière	9
Cadre d'emploi	10
Métier	10
Ancienneté dans la collectivité	11
Temps de travail	12
2. Répartition des agents selon la catégorie BOETH	12
3. Type de handicap	13
4. Points saillants des agents BOETH selon 3 niveaux géographiques	15
FOCUS : L'INAPTITUDE DANS LA FPT EN HAUTE-GARONNE	16
S'AGISSANT DES AGENTS BOETH INAPTES	16
LE PROFIL DES AGENTS BOETH INAPTES EN HAUTE-GARONNE	17

PRÉAMBULE

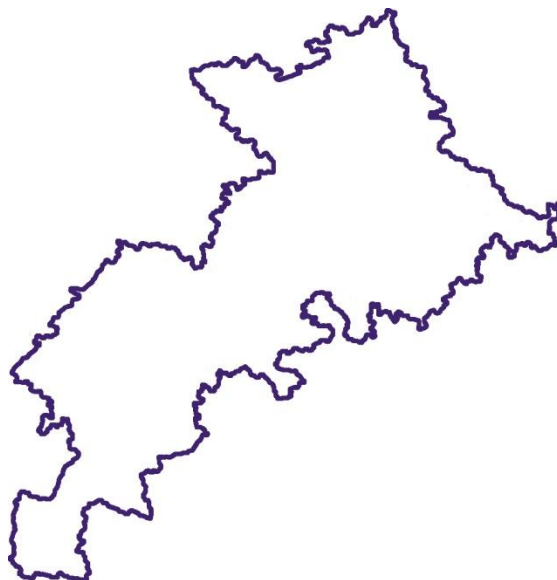
Tout employeur public territorial a une obligation de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel, pour chaque agent qui ne peut plus exercer ses fonctions pour une inaptitude physique. Cette inaptitude doit être médicalement constatée.

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

Depuis 2010, le CDG 31 décline 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).

En 2016, le taux d'emploi des personnes handicapées atteint **6,77 %** dans la Fonction Publique Territoriale en région Occitanie (contre 6,06 % dans la Fonction Publique Hospitalière et 4 % dans la Fonction Publique d'Etat¹). En Haute-Garonne, en 2014, le taux légal atteint **6 %**.

En tant qu'acteur de l'insertion des travailleurs handicapés et plus globalement du maintien dans l'emploi, le CDG31 souhaite renforcer l'accompagnement des structures publiques territoriales et apporter une plus grande lisibilité statistique dans ce domaine. C'est la raison pour laquelle le CDG31 collabore depuis 2013 à l'enquête HANDITORIAL éditée par l'Observatoire du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale.



¹Source : FIPHFP

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Cette campagne annuelle a 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 :

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

DÉFINITIONS

L'obligation d'emploi² des travailleurs handicapés (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 ainsi que 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.

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

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

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



L'étude 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.

En Haute-Garonne, un quart des collectivités et établissements publics ont été sollicités.

En 2016 selon le FIPHFP 20,3 % des SPT du territoire emploient au moins 20 agents en ETP et sont donc soumises à l'obligation d'emploi. Cette répartition a été prise en compte dans la constitution de l'échantillon.

Dans les structures qui ont répondu à l'étude 23 % d'entre elles déclarent être soumises à l'OETH.

Comparaison avec les résultats nationaux



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

LES STRUCTURES RÉPONDANTES

122 SPT de Haute-Garonne ont répondu à l'étude, soit un **taux de retour de 64,2 %**.

La typologie des répondants est proche de la réalité territoriale : 82 % de communes, 8 % de SIVU/SIVOM/syndicats mixtes, 6 % de CCAS et 2 % de communautés de communes

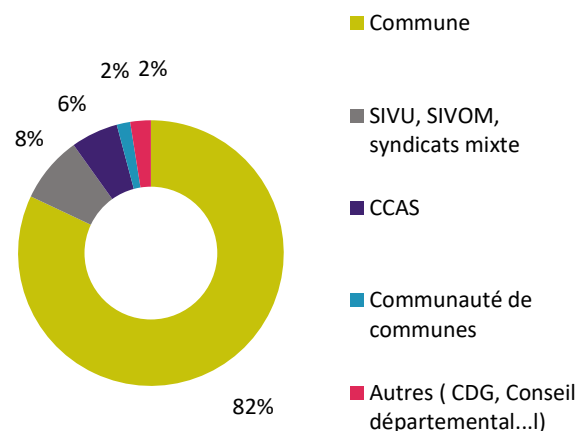
* Près de 28 % des structures répondantes comptent moins de 10 agents en position d'activité au 31 décembre de l'année.

* Plus de 40 % comptent entre 10 et 19 agents.

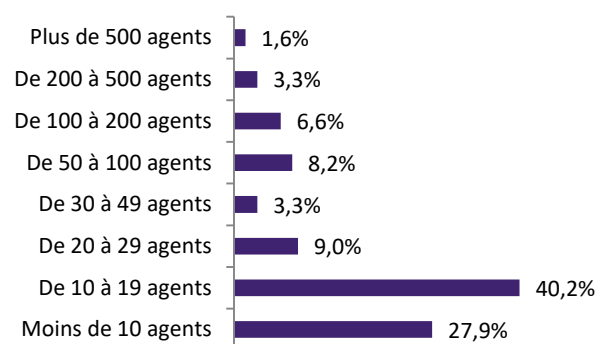
* Les structures répondantes représentent **11 769 agents** soit plus de 25 % des agents territoriaux⁴.

A noter : Ce nombre important d'agents s'explique par la participation à cette enquête d'une des 5 plus importantes collectivités du département.

Typologie des SPT répondantes



Répartition des SPT selon leur taille



⁴ Source : SIASP au 31.12.2015, INSEE.

L'engagement des structures haut-garonnaises pour l'emploi de personnes en situation de handicap ne se limite pas à l'obligation légale puisque 25,4 % des structures répondantes à l'étude emploient au sein de leur effectif au moins un agent BOETH.

LES AGENTS BOETH

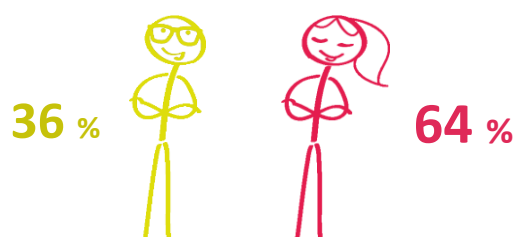
Les SPT répondantes ont déclaré le profil de **670 agents BOETH** présents dans leurs effectifs.

A noter : Une collectivité représente à elle seule 80,8 % des agents BOETH déclarés.

1. Caractéristiques démographiques

Sexe

* Parmi les 670 agents BOETH déclarés, 64 % sont des femmes et 36 % sont des hommes. Cette répartition est proche de celle que l'on peut observer au sein de la population globale territoriale haut-garonnaise.

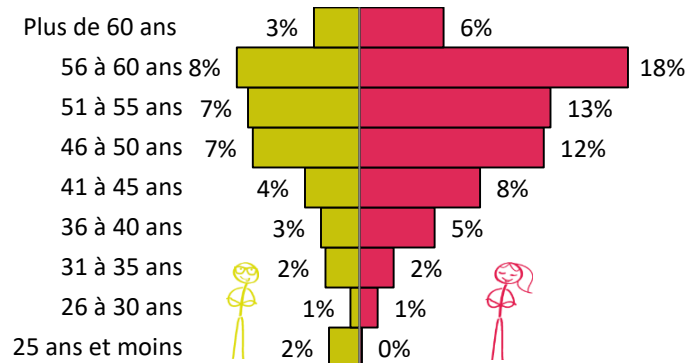


Age

* Les agents BOETH déclarés sur l'année 2016 sont plus âgés que les agents territoriaux du territoire. Les femmes ont en moyenne 50,7 ans et les hommes 48,9 ans⁵.

La part des 50 ans et plus, atteint 55 % alors qu'elle est de 39,7 % pour la population territoriale haut-garonnaise.

Pyramide des âges



* 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.

⁵ Source : Bilans sociaux 2015. Toutes SPT de Haute-Garonne. L'âge moyen des femmes est de 45,2 ans, celui des hommes est de 44,4 ans.

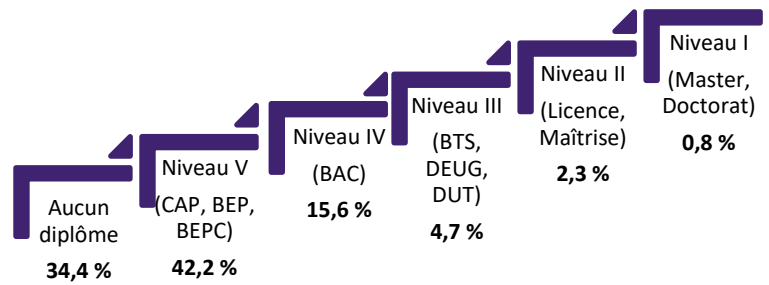
Niveau de formation

* 34,4 % des agents BOETH n'ont pas de diplôme.

* 76,6 % des agents BOETH ont un diplôme de niveau V ou inférieur contre 56 % pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale.

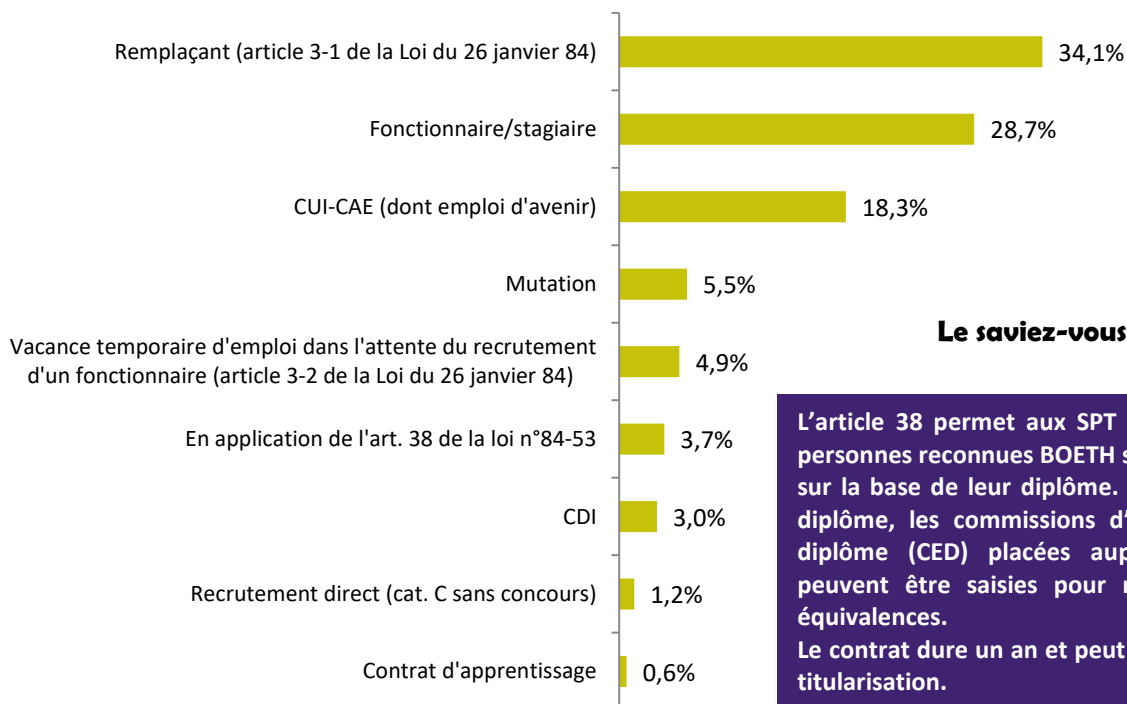
* 8 % des agents BOETH sont diplômés de l'enseignement supérieur (Niveau III et plus) contre 26,6 % pour l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.

(Source : Enquête Emploi 2015, INSEE. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.).



* 37 % des agents BOETH n'ont aucun diplôme
* 78,8 % ont un diplôme de niveau V ou moins.

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.

* **Une caractéristique départementale porte sur le mode d'entrée des agents BOETH dans la structure** : plus de 34 % des agents BOETH ont été recrutés par le biais d'un remplacement (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), 28,7 % ont été recrutés fonctionnaires-stagiaires et 18,3 % sont arrivés via un contrat de CUI-CAE.

A noter : 3,7 % 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 d'un remplacement et 17 % par le biais de CUI-CAE.

Catégorie hiérarchique et filière

* Parmi les agents BOETH, 77 % appartiennent à la catégorie C, 16 % à la catégorie B et 7 % à la catégorie A. Cette répartition est assez proche de celle que l'on pouvait observer au sein de la fonction publique territoriale en 2015 : 75 % des agents de catégorie C, 14 % de catégorie B et 10 % de catégorie A (1 % des agents relevaient d'une catégorie indéterminée).



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

A noter : Si l'on observe cette même répartition en décomptant les agents d'une importante collectivité du département, la répartition est proche de celle observée au niveau national (à savoir : 91 % pour la catégorie C, 7 % pour la catégorie B et 1,6 % pour la catégorie A).

Répartition par sexe et catégorie

* Une différence de la catégorie hiérarchique est observée selon le sexe des agents BOETH.

* 91 % des agents BOETH sont titulaires ou stagiaires au sein de leur structure.

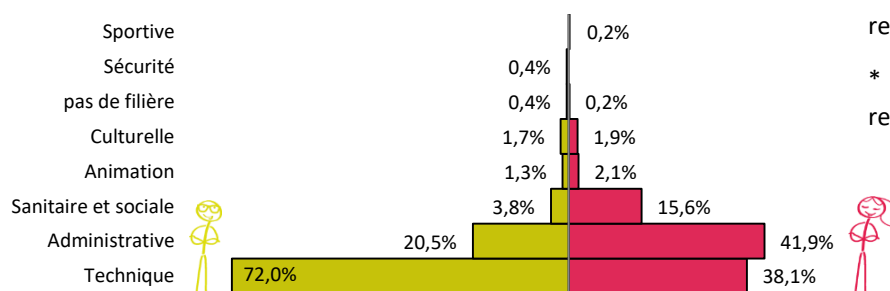


Les agents BOETH relèvent majoritairement des filières technique (50,2 %), administrative (34,2 %) et dans une moindre mesure de la filière sanitaire et sociale (12 %). Cependant une différence est observée en fonction du sexe de l'agent.



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.

Répartition des agents BOETH par sexe et par filière

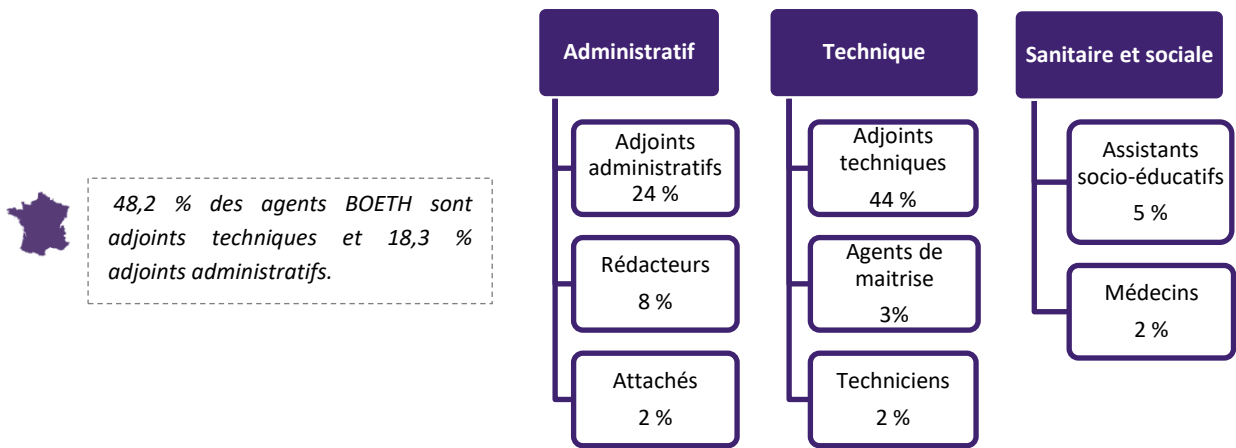


* Plus de 7 hommes BOETH sur 10 relèvent de la filière technique.

* Plus de 4 femmes BOETH sur 10 relèvent de la filière administrative.

Cadre d'emploi

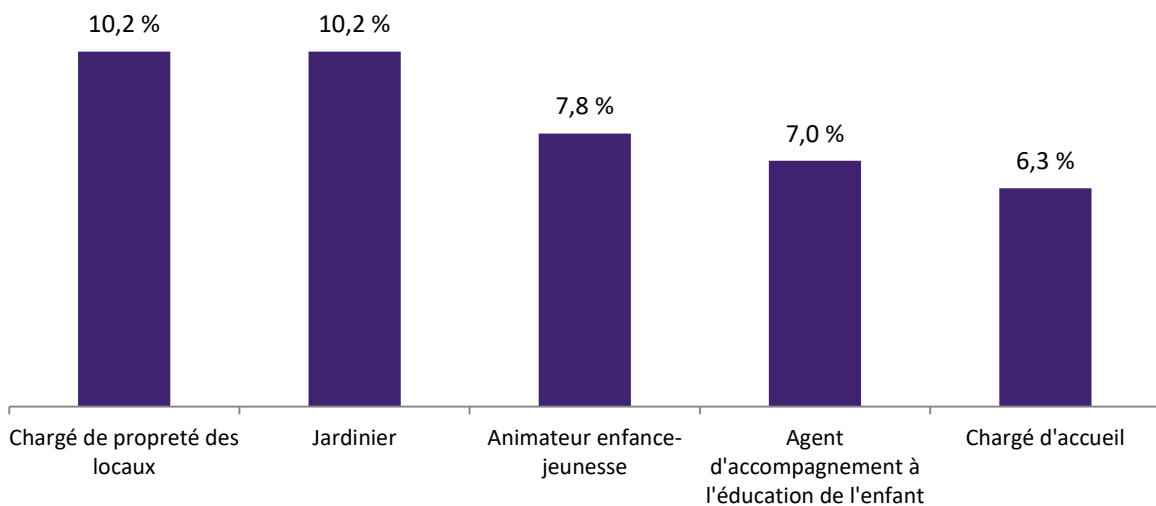
Les filières administrative et technique étant particulièrement représentées, les cadres d'emploi d'adjoints techniques territoriaux et adjoints administratifs territoriaux sont logiquement les plus observés parmi les agents BOETH avec respectivement 44 % et 24 % des emplois occupés.



Métier

Plus de **40 métiers différents** ont été déclarés parmi les agents BOETH par les collectivités et établissements publics.

Les 5 métiers les plus déclarés (2 sexes confondus)



Les agents BOETH des deux sexes confondus sont principalement chargés de propreté des locaux (11 %), assistants de gestion administrative (5,7 %), chargés d'accueil (5,2 %), agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (4,7 %) et jardiniers (4,4 %).



- Jardinier
- Agent des interventions techniques
- Chargé de travaux des espaces verts
- Chargé de propreté des locaux
- Chargé d'accueil



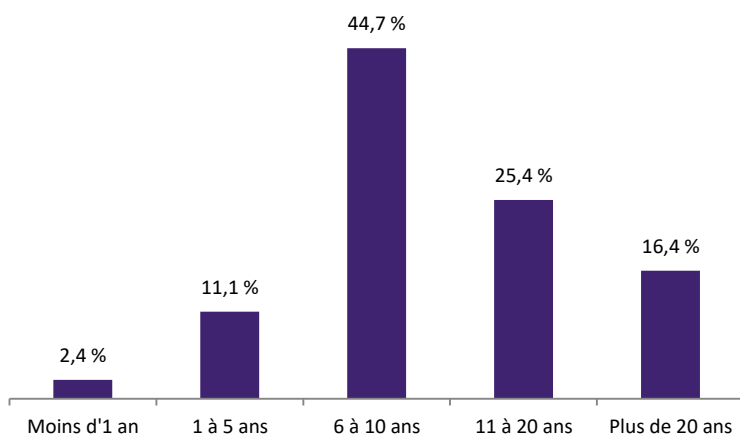
- Chargée de propreté des locaux
- Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Animatrice enfance-jeunesse
- Chargée d'accueil (dont social)
- Assistant de gestion administrative

Les **hommes** travaillent particulièrement dans le domaine d'activité des interventions techniques, notamment les espaces verts et paysage mais aussi dans l'entretien et services généraux.

Les **femmes** exercent dans les services à la population (éducation animation, social) et, dans une moindre mesure, dans le pilotage, le management et la gestion des ressources (affaires générales, ressources humaines, finances).

Ancienneté dans la collectivité

2,4 % des agents BOETH sont dans leur collectivité depuis moins d'un an et près de **45 %** y sont depuis 6 à 10 ans.



Plus de 4 agents sur 10 sont dans leur structure depuis plus de 10 ans.



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

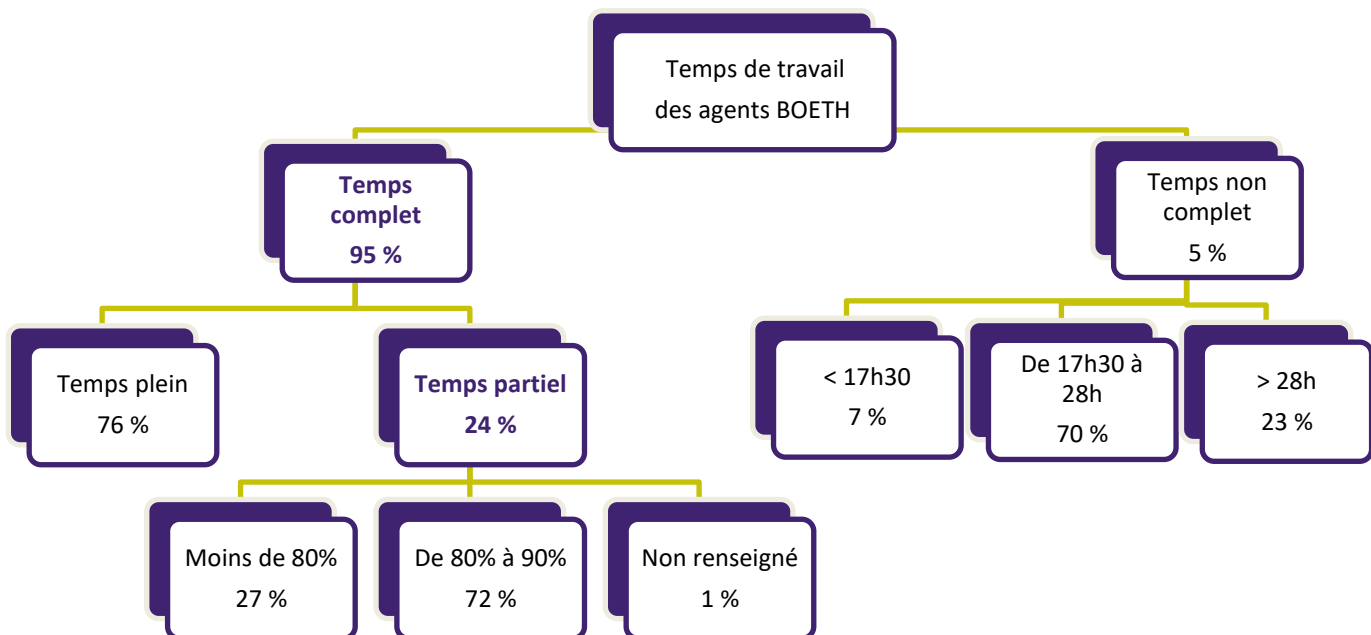
Temps de travail

95 % des agents reconnus BOETH sont positionnés sur un poste à temps complet. Parmi eux, 24 % exercent à temps partiel.

Les agents positionnés sur des postes à temps non complet exercent leur métier principalement de 17h30 à 28h (7 agents sur 10.)



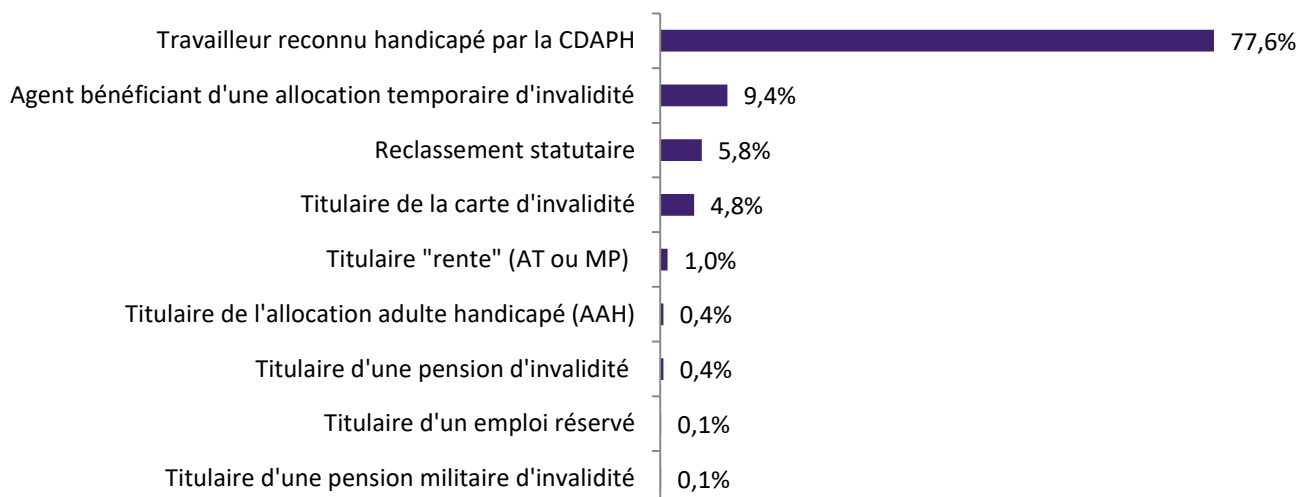
76,2 % des agents sont positionnés sur des postes à temps complet. Parmi eux, 7,5 % exercent à temps partiel.



2. Répartition des agents selon la catégorie BOETH

* Près de 8 agents sur 10 sont reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

* 9,4 % bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), 5,8 % ont bénéficié d'un reclassement statutaire et 4,8 % sont titulaires de la carte d'invalidité.



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

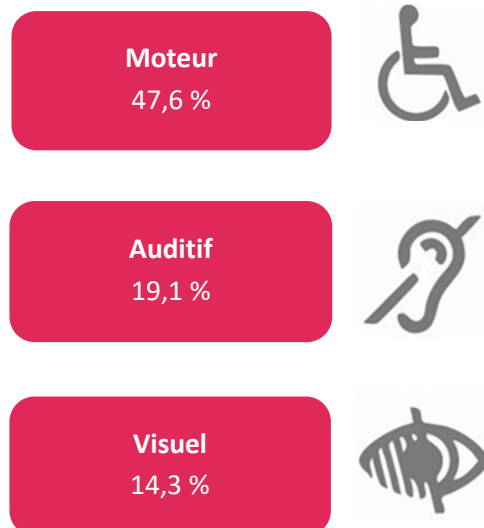
3. Leur type de handicap

Pour près de 97 % des agents reconnus BOETH, les collectivités et établissements publics déclarent ne pas connaître la nature de leur handicap.



Cette proportion atteint 73,2 % au niveau national.

Quand le handicap est connu par la SPT :



Les pathologies chroniques évolutives représentent 19 % des handicaps connus.



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.

Le saviez-vous ?



Depuis 2011, le CDG31 propose un accompagnement sur mesure visant à aider les structures publiques territoriales affiliées dans la gestion du maintien dans l'emploi ou du reclassement.

Une équipe pluridisciplinaire composant la « Commission maintien dans l'emploi » est mise à disposition des structures affiliées.

Les accompagnements portent notamment sur la réalisation d'études ergonomiques et la reconversion professionnelle avec le « Bilan Repère », outil permettant de construire un projet professionnel adapté aux besoins des employeurs publics de Haute-Garonne.

Grâce à sa connaissance des dispositifs liés au handicap, la commission permet également aux structures publiques territoriales du département de recourir à diverses ressources extérieures (MDPH, Prestations Ponctuelles Spécifiques...) et les épauler dans la mobilisation des aides financières offertes par le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Laurence FIEVET, Responsable du Service Conseil en Protection Sociale et maintien dans l'emploi, CDG31

Le saviez-vous ?



Le service maintien dans l'emploi, intégré au pôle « Travail et Santé », travaille en étroite collaboration avec les médecins de prévention. Ces derniers émettent des restrictions aux postes de travail suivant les pathologies et handicaps des agents.

Les différentes situations sont analysées, lors des commissions maintien dans l'emploi, en équipe pluridisciplinaire (ergonome, psychologue, spécialiste en protection sociale, médecins...). Les dossiers sont étudiés en synergie pour formuler un conseil adapté aux agents et aux collectivités employeurs.

Docteur Brigitte LACAPERE, Responsable du Pôle Travail et Santé, CDG31

4. Points saillants des agents BOETH selon 3 niveaux géographiques

Un portrait type avec des points communs

Plutôt des **femmes**
de plus de **50 ans**
diplômé de **niveau V**



titulaire
de **catégorie C**
à **temps complet**

et des particularités par territoire

En Haute Garonne

Métiers :

- Chargé de propreté des locaux
- Jardinier
- Animateur enfance jeunesse

Ancienneté dans la SPT :

plus de 6 ans

Recrutement :

En tant que remplaçant

En Occitanie

Métiers :

- Chargé de propreté des locaux
- Agent de service polyvalent en milieu rural

Ancienneté dans la SPT :

plus de 6 ans

Recrutement :

Par le biais de en contrat aidé

En France

Métiers :

- Chargé de propreté des locaux
- Assistant de gestion administrative
- Chargé d'accueil

Ancienneté dans la SPT :

plus de 10 ans

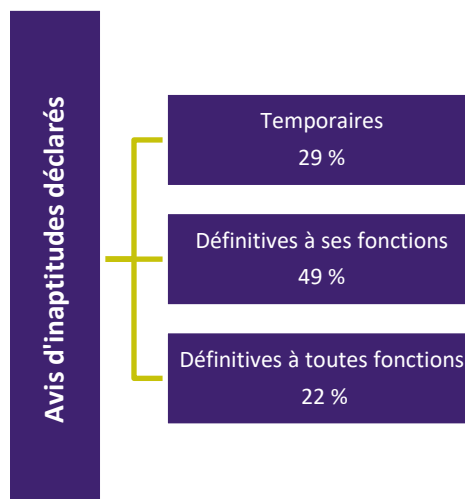
Recrutement :

Fonctionnaire/stagiaire

FOCUS : L'INAPTITUDE DANS LA FPT EN HAUTE-GARONNE

Au sein du panel des SPT répondantes à l'étude, **68 avis d'inaptitudes** ont été déclarés sur l'année 2016.

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



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

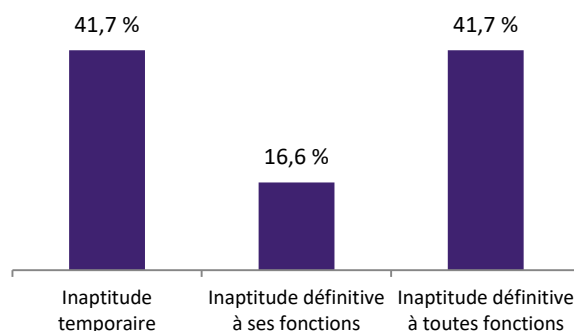
S'AGISSANT DES AGENTS BOETH INAPTES

Parmi 128 agents BOETH pour lesquels les données concernant les avis d'inaptitude ont été renseignées, **12 ont bénéficié d'avis d'inaptitude** au cours de l'année 2016.

Globalement, **90,6 % des agents BOETH n'ont pas été concernés par un avis d'inaptitude** en 2016.

3,9 % des agents BOETH ont été concernés par un avis d'inaptitude définitive à toutes fonctions.

Répartition des avis d'inaptitude des agents BOETH selon leur type



A suivre lors de nos prochaines collectes...

Pour ces agents, **25 %** ont pu être maintenus à un poste de travail, **33 %** ont été licenciés ou mis en retraite et dans **42 %** des cas aucune mesure n'a encore été prise.

LE PROFIL DES AGENTS BOETH INAPTES EN HAUTE-GARONNE

* En 2016, 67 % de ces agents BOETH étaient des **femmes**.

* 58 % de ces agents avaient **plus de 50 ans** (dont 42 % avaient plus de 55 ans), 25 % avaient de 41 à 50 ans et 17% avaient moins de 40 ans.

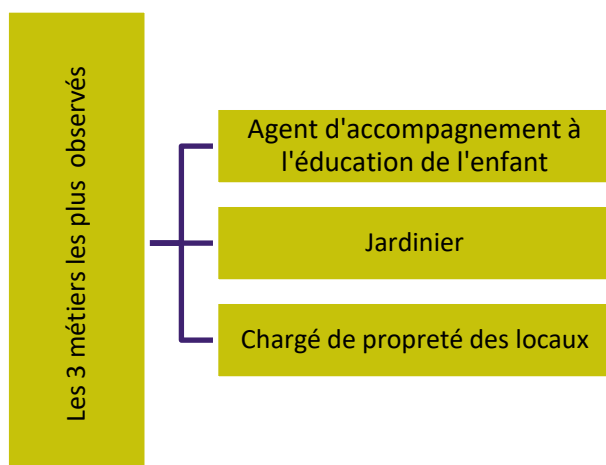
* Tous ces agents appartenait à la **catégorie C** et 92 % avaient des **diplômes de niveau V ou pas de diplôme**. Les 2/3 travaillaient à **temps complet** et à temps plein, 1/3 travaillaient à temps non complet.

* La filière regroupant le plus d'agents BOETH inaptes est la filière **technique**, suivie de la filière **administrative** et dans une moindre mesure, les filières animation ainsi que sanitaire et sociale.

Points de vigilance...

9 métiers différents ont été identifiés chez les agents BOETH déclarés inaptes.

Parmi les métiers observés, **trois se démarquent** :



Témoignage d'une collectivité haut-garonnaise ayant bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi en partenariat avec le CDG31

« Cet agent reconnu invalide est fonctionnaire depuis 2007 et intervient en tant qu'adjoint technique sur le poste de mécanicien.

Ses problèmes de santé ont abouti à des restrictions émises par la médecine de prévention, afin d'aménager son poste de travail.

En 2016, lors de la visite médicale, il a été soulevé que certaines activités étaient toujours impossibles à mener (pas de conduite professionnelle, pas d'utilisation de machines dangereuses, pas de travail isolé...) avec la nécessité d'une tierce personne pour l'accompagner dans certaines tâches.

La possibilité de financement d'un poste d'auxiliaire de vie professionnelle par le FIPHFP a permis de trouver une solution afin de maintenir l'agent sur son poste aménagé.

Un dossier a été monté en collaboration avec le CDG31 afin d'obtenir le financement et une personne a donc pu être recrutée.

A ce jour, ce binôme permet de répondre au besoin de la commune en termes de service rendu et de qualité de travail tout en favorisant le maintien dans l'emploi.

Cette collaboration CDG/FIPHFP a été concluante pour la commune. De plus, cette action permet une sensibilisation des personnes en situation de handicap auprès des autres agents. »

Carine Matharan, DRH Mairie de Frouzins



Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales

observatoire@cdg31.fr



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél contact@cdg31.fr

www.cdg31.fr