



L'emploi des travailleurs handicapés dans les Fonctions publiques en Limousin

État des lieux des données disponibles

Au 1^{er} janvier 2012



Février 2015

SOMMAIRE

QUELQUES DÉFINITIONS	3
L'obligation d'emploi.....	3
Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	3
Le taux d'emploi légal.....	3
Le taux d'emploi direct.....	3
Le taux d'emploi indirect.....	3
Les unités manquantes.....	3
1. DONNÉES DE CONTEXTE - LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE	4
1.1. Les chiffres clés de la Fonction publique en France	4
1.2. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans la Fonction publique en France	5
2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE EN LIMOUSIN.....	6
2.1. Données générales sur la Fonction publique en Limousin.....	6
2.2. Les BOE dans les Fonctions publiques en Limousin	10
2.2.1. Les BOE dans les établissements comptant moins de 20 agents en Limousin	11
2.2.2. Les BOE dans les établissements d'au moins 20 agents en Limousin	11
2.2.2.1. L'obligation d'emploi dans les établissements assujettis au FIPHFP en Limousin	11
2.2.2.1.1. Les employeurs publics assujettis	11
2.2.2.1.2. Le taux d'emploi légal.....	12
2.2.2.1.3. Les différentes dispositions permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi	14
2.2.2.2. L'obligation d'emploi dans les Services déconcentrés de l'État en Limousin	23
3. LA DEMANDE D'EMPLOI EN LIMOUSIN	24
4. L'OFFRE D'EMPLOI EN LIMOUSIN	26
5. LES RECRUTEMENTS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN LIMOUSIN	26
6. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN LIMOUSIN	28
7. LE RECOURS AUX AIDES FIPHFP PAR LES DIFFÉRENTS EMPLOYEURS PUBLICS.....	29
Glossaire	33

QUELQUES DÉFINITIONS

L'obligation d'emploi

La loi du 11 février 2005 fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans les Fonctions publiques sont répertoriés selon différentes catégories définies par l'article L.5212-13 et L.323-5 du code du travail :

- Les agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- Les agents titulaires de la carte d'invalidité (carte délivrée sur demande à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80%, ou qui bénéficie d'une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale).
- Les agents titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- Les agents victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les agents qui ont été reclassés (ou assimilés) en application des dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et à la Fonction publique Territoriale.
- Les agents qui bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) en application des dispositions statutaires des trois Fonctions publiques.

Le taux d'emploi légal

Le taux d'emploi légal correspond au taux d'emploi direct (inhérent au nombre de BOE effectivement rémunérés par la structure), et complété, le cas échéant, par un taux d'emploi indirect exprimé en équivalents BOE.

Le taux d'emploi direct

Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et l'effectif total rémunéré.

Le taux d'emploi indirect

Le taux d'emploi indirect est obtenu par le calcul d'équivalents bénéficiaires déterminé par le montant de dépenses déductibles - art. L323-8-6-1 du code du travail (recours aux EA-ESAT ; mesures facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées et lourdement handicapées ; les adaptations de poste) rapporté au niveau de rémunération moyen d'un agent au 31/12 N-1.

Les unités manquantes

Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliqué la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi prévu à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

1. DONNÉES DE CONTEXTE - LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

1.1. Les chiffres clés de la Fonction publique en France

Chiffres INSEE au 01/01/2012

En France, la Fonction publique rassemble trois versants (État, Territoriale et Hospitalière), qui ensemble, emploient **5,5 millions d'agents** au 1^{er} janvier 2012 (dont 134 500 contrats aidés) soit 5,2 millions en Equivalent Temps Plein (ETP).

Près de la moitié appartient à la Fonction publique de l'État (44 %), un tiers (35 %) à la Fonction publique Territoriale et un cinquième (21 %) à la Fonction publique Hospitalière.

Au sein de chacun de ces versants, les agents se répartissent en trois catégories hiérarchiques, les catégories A, B et la C qui inclut les contrats aidés.

En moyenne, 1 emploi sur 5 en France relève de la Fonction publique.

Évolution des effectifs

	Évolution annuelle		Évolution entre 2010 et 2012
	De 01/2010 à 01/2011	De 01/2011 à 01/2012	
FPE	-0,9%	-1,6%	-2,5%
FPH	1,1%	1,3%	2,5%
FPT	1,0%	0,3%	1,3%
Ensemble	0,2%	-0,4%	-0,2%

Entre janvier 2010 et janvier 2012, les effectifs globaux ont reculé de 0,2%.

La diminution des effectifs dans la Fonction publique d'État impacte de manière importante cette évolution globale. Cette baisse peut s'expliquer en partie par le non-remplacement d'un départ à la retraite sur 2, dans le cadre de la RGPP¹. La diminution est plus marquée en 2011, -1,6% (contre -0,9% l'année précédente) et, au regard des premières données disponibles, la tendance se poursuit en 2012.

A l'inverse les effectifs des Fonctions publiques Territoriale et Hospitalière augmentent sur la période, respectivement de 1,3% et 2,5%.

Dans la Fonction publique Territoriale, un ralentissement est cependant constaté en 2011 (+0,3% seulement).

La Fonction publique Hospitalière connaît la progression la plus marquée en 2011 avec des différences selon la catégorie d'établissement. La hausse des effectifs est moins marquée dans les hôpitaux (+1,2% pour leurs activités sanitaires et médico-sociales) que dans les établissements médico-

¹ Révision Générale des Politiques Publiques

sociaux non rattachés à des centres hospitaliers (+2,1%) et notamment dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées (+3,4%)².

1.2. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans la Fonction publique en France

Source : rapport annuel DGAFP 2014 – données au 01/01/2012.

La loi du 11 février 2005³ fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de l'effectif total.

Au 1er janvier 2012, les employeurs publics comptaient **196 730 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi**⁴ dans leurs effectifs, avec une répartition de :

- 34% pour l'État (dont 1% relevant des Chambres consulaires et Caisses de Sécurité Sociale).
- 24% pour la Fonction publique Hospitalière.
- 42% pour la Fonction publique Territoriale.

Le taux d'emploi légal à cette date est de 4,64% pour l'ensemble de la Fonction publique (contre 3,99% en 2009). On observe des différences significatives au regard du versant de la Fonction publique étudiée :

- 3,57% pour la Fonction publique d'État (5,49% hors Éducation Nationale).
Notons par ailleurs que ce taux n'est que de 3,38% chez les employeurs de type Chambres consulaires et Caisses de Sécurité Sociale.
- 5,20% pour la Fonction publique Hospitalière.
- 5,66% pour la Fonction publique Territoriale.

² Dans le Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP), les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux. Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées pour les hôpitaux correspondent à un périmètre plus large que celui de la Statistique Annuelle des Établissements de santé (SAE) qui se restreint aux personnels de la seule activité sanitaire. Sur le champ de la SAE, l'évolution des effectifs en ETP est en légère baisse (-0,4 %) en 2011.

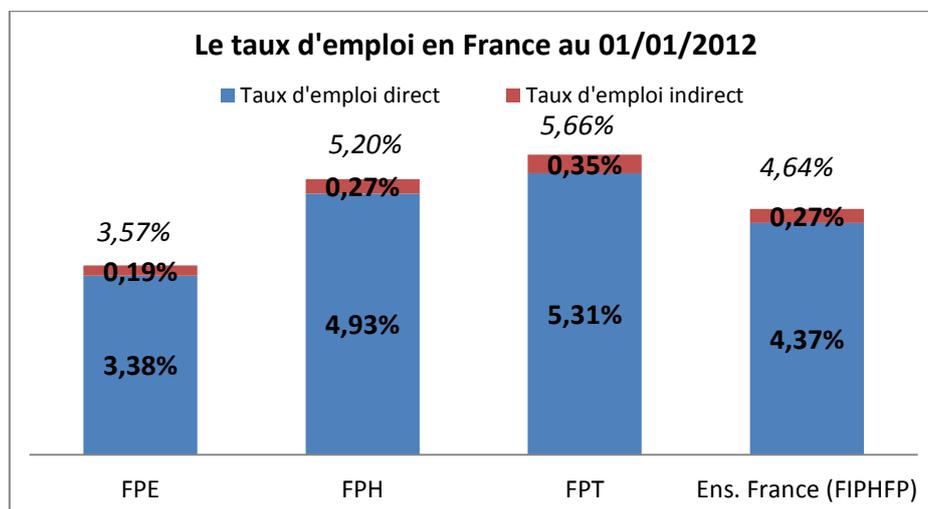
³ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

⁴ Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans les Fonctions publiques sont répertoriés selon différentes catégories définies par l'article L.5212-13 et L.323-5 du code du travail :

- Les agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- Les agents titulaires de la carte d'invalidité.
- Les agents titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- Les agents victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- Les agents qui ont été reclassés (ou assimilés) en application des dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et à la Fonction publique Territoriale.
- Les agents qui bénéficient d'une ATI en application des dispositions statutaires des trois Fonctions publiques.

Le taux d'emploi direct s'établit à 4,37% pour l'ensemble de la Fonction publique. Il connaît également des nuances en fonction du champ observé :

- 3,38% pour la Fonction publique d'État (5,23% pour la FPE hors Éducation Nationale et 3,03% chez les employeurs relevant des chambres consulaires et caisses de sécurité sociale).
- 4,93% pour la Fonction publique Hospitalière.
- 5,31% pour la Fonction publique Territoriale.



La réponse des employeurs publics à l'obligation d'emploi inhérente à la loi du 11 février 2005 passe principalement par **des solutions en emploi direct**.

2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE EN LIMOUSIN

2.1. Données générales sur la Fonction publique en Limousin⁵

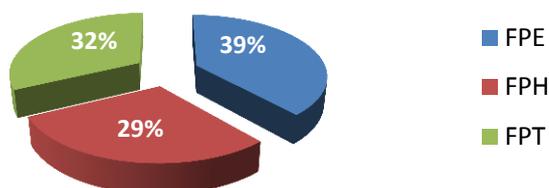
Chiffres INSEE au 01/01/2012

☞ **1 emploi sur 4 en Limousin est un emploi de la Fonction publique.**

L'emploi public est très présent en Limousin. Au 1^{er} janvier 2012, la Fonction publique emploie 71 400 personnes en Limousin. Elle rassemble ainsi 25% de l'emploi total de la région (contre 20% au niveau national).

⁵ Les effectifs de référence sont les agents quel que soit leur statut dans les établissements publics (effectifs physiques des fonctionnaires, des agents contractuels, des personnels consulaires, des personnels sous contrat de droit privé quelle que soit leur durée de travail).

Répartition des effectifs par fonction publique en Limousin, au 01/01/12



Le poids de la Fonction publique Hospitalière est plus important dans la région qu'au niveau national (29% contre 21%) au dépend des deux autres versants (-5 points par rapport au niveau national pour la FPE et -3 points pour la FPT).

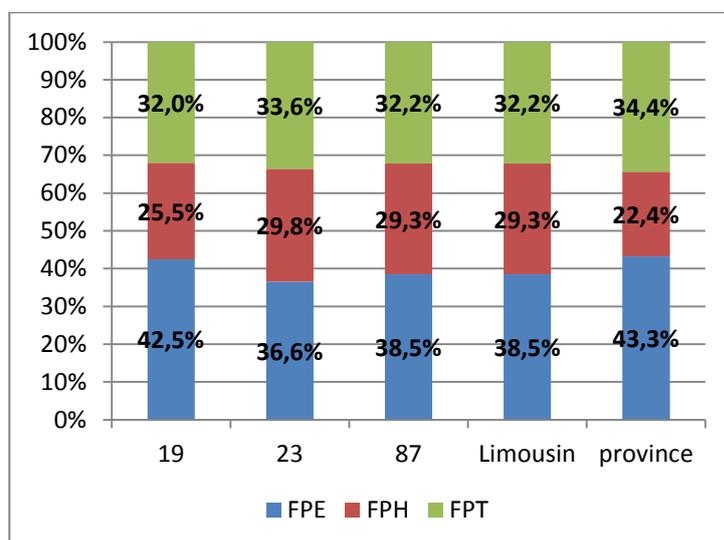
- Comme au niveau national, les effectifs de la Fonction publique dans la région ont légèrement reculé entre 2011 et 2012 (-0,3% en Limousin et -0,4% au niveau national).

Notons toutefois que les effectifs des Fonctions publiques d'État et Territoriale ont diminué en Limousin respectivement de -0,7% (-1,6% en France) et -0,9% (+0,3% en France), ceux de la Fonction publique Hospitalière ont progressé de +1% (+1,3% en France).

- La Haute-Vienne concentre plus de la moitié de l'ensemble des personnels de la Fonction publique soit 53% au 01/01/2012 (15% en Creuse et 32% en Corrèze).

L'emploi dans les 3 Fonctions publiques par département : effectifs et poids (au 01/01/2012), y compris les contrats aidés

	FPE	FPH	FPT	Ensemble
19	9 710	5 825	7 319	22 854
23	4 043	3 296	3 721	11 060
87	13 755	11 800	11 962	37 517
LIM	27 508	20 921	23 002	71 431



- Le Limousin affiche la plus forte proportion d'agents publics hospitaliers de France.

Le Limousin se place au premier rang des régions pour les effectifs de la Fonction publique Hospitalière rapportés à la population régionale (28 salariés pour 1 000 habitants contre 18 en France).

La Haute-Vienne est par ailleurs le 1^{er} département de France pour le poids de la FPH avec 30 agents pour 1 000 habitants (27 pour 1 000 en Creuse et 24 pour 1 000 en Corrèze).

Cette situation se traduit par un poids de la Fonction publique Hospitalière dans l'emploi total en Limousin nettement supérieur à la moyenne nationale (7% contre 4%).

La Fonction publique Hospitalière en Limousin emploie environ 21 000 agents : 82% sont dans les hôpitaux de la région, 13,5% en établissements pour personnes âgées (soit une proportion 2,5 fois supérieure à la moyenne observée en province). Les établissements médico-sociaux publics comptent deux fois plus de salariés en Limousin.

« Cette surreprésentation s'explique en partie par une population plus âgée qu'ailleurs, le maintien de petites structures hospitalières pour permettre l'accès aux soins sur des territoires peu densément peuplés et l'envergure du CHRU de Limoges, qui soigne des patients de départements périphériques à la région. La région compte aussi davantage de structures d'accueil pour adultes handicapés. » [source INSEE Limousin. « Fonction publique en Limousin : moins d'enseignants, plus de personnel soignant qu'en province » Publication électronique Février 2014]

☞ **La Fonction publique d'État (27 500 agents) apparaît comme le 1er employeur de la région.** 43% des effectifs de la FPE relèvent de l'Éducation Nationale. Le nombre d'enseignants rapporté à la population régionale est cependant le plus faible de France, après la Corse.

La FPE en Limousin emploie 37 agents pour 1 000 habitants (contre 34 pour 1 000 au niveau national)

Le poids de la Fonction publique d'État dans l'emploi total en Limousin est légèrement supérieur à celui observé au niveau national (10% contre 9%).

☞ **La Fonction publique Territoriale emploie 23 000 agents.**

La moitié est employée par une Commune, 20% par un Conseil Général et 7% le Conseil Régional. Le reste des effectifs est réparti dans les autres établissements et services de la Fonction publique Territoriale (EPCI, CCAS...).

La FPT en Limousin emploie 31 agents pour 1 000 habitants (contre 27 pour 1 000 au niveau national).

Le poids de la Fonction publique Territoriale dans l'emploi total en Limousin est également légèrement plus important qu'au niveau national (8% contre 7%).

Les caractéristiques des personnels de la Fonction publique en Limousin au 01/01/2012

(sources SIASP – INSEE)

La Fonction publique en Limousin compte notamment :

- Plus d'agents de catégorie C.
- Plus d'agents en seconde partie de carrière mais aussi plus de jeunes de moins de 25 ans.
- Plus de contrats aidés.

	Limousin				France
	FPE	FPH	FPT	Total	
Catégorie⁶ (%)					
Catégorie A	45,6	20,4	8,5	26,3	32,1
Catégorie B	22,6	22,8	12,8	19,5	19,7
Catégorie C	30,9	56,5	77,0	53,3	46,5
Indéterminée	0,9	0,2	1,7	1,0	1,7
Par âge (en%)					
moins de 25 ans	9,5	6,3	3,4	6,6	5,6
25 à 34 ans	19,2	24,4	16,0	19,7	21,8
35 à 44 ans	28,0	27,9	28,5	28,1	28,5
45 à 54 ans	27,4	28,7	34,7	30,1	29,8
55 à 64 ans	15,7	12,5	17,2	15,2	14,6
65 ans ou plus	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Par sexe (en %)					
Femmes	52,9	77,6	57,7	61,7	61,2
Hommes	47,1	22,4	42,3	38,3	38,8
Statut (en%)					
Titulaires	61,9	73,1	77,9	70,3	68,9
Non-titulaires	11,6	17,6	17,1	15,1	16,4
Autres catégories et statuts	4,6	7,3	3,2	5,0	6,4
Contrats aidés	5,5	2,0	1,7	3,3	2,4
Militaires	16,4			6,3	5,8

⁶ La Fonction publique comporte trois catégories de fonctionnaire (A, B, C) : les catégories A sont hiérarchiquement supérieures et correspondent à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; les catégories B à des fonctions d'application et de rédaction ; les catégories C à des fonctions d'exécution.

Les agents de catégorie A sont majoritaires dans la Fonction publique d'État, en Limousin (près des trois quart relevant du Ministère de l'Éducation Nationale, selon l'INSEE).

Selon l'INSEE, les catégories A des Fonctions publiques d'État et Hospitalière en Limousin seraient sous représentées par rapport au niveau national (« *Moins d'enseignants, plus de personnel soignant* »⁷).

À l'inverse dans la Fonction publique Territoriale, 3 emplois sur 4 relèvent de la catégorie C, la moins qualifiée.

Comme observé au niveau national, 7 agents sur 10 de la Fonction publique en Limousin sont titulaires.

Avec 2 300 emplois aidés au 01/01/2012, on comptait plus d'emplois aidés dans la Fonction publique du Limousin qu'au niveau national (3,3% contre 2,4%)

La part des contrats aidés est en progression d'environ 20% par rapport au 01/01/2011. Les premiers éléments disponibles au 1/01/2013, font apparaître une certaine stagnation.

Comme observé au niveau national, les postes de la Fonction publique en Limousin sont majoritairement occupés par des femmes (plus de 3 sur 5) et plus particulièrement dans le versant hospitalier (environ 4 postes sur 5).

La répartition par tranche d'âges en Limousin est proche de celle observée au niveau national.

En Limousin, où quatre habitants sur dix ont au moins 50 ans (contre 36% au niveau national), selon des travaux de l'INSEE qui font référence à d'autres tranches d'âges, 31% des personnels de la Fonction publique sont âgés d'au moins 50 ans, soit 1,5 point de plus qu'en France (source INSEE Première, juillet 2013).

La part des 55 ans et plus en Limousin représente 15,4% des salariés de la Fonction publique (contre 14,8% en France).

Les effectifs de la Fonction publique Territoriale sont les plus âgés, tandis que ceux de la Fonction publique Hospitalière sont plus jeunes.

2.2. Les BOE dans les Fonctions publiques en Limousin

Le Limousin compte 1 210 établissements relevant de la Fonction publique :

- ✓ 74 établissements relèvent de la Fonction publique Hospitalière (26 en Corrèze, 19 en Creuse, 29 en Haute-Vienne).
- ✓ 1 101 structures concernent la Fonction publique Territoriale (440 en Corrèze, 363 en Creuse, 298 en Haute-Vienne). Notons par ailleurs que la majorité de ces établissements (1 092 struc-

⁷ Publication INSEE « Fonction publique en Limousin : moins d'enseignants, plus de personnel soignant qu'en province » - Février 2014.

tures) comptent moins de 350 agents et relèvent donc d'un Centre De Gestion (CDG). 9 établissements emploient plus de 350 agents (3 en Corrèze, 1 en Creuse, 5 en Haute-Vienne).

- ✓ 35 établissements relèvent de la Fonction publique d'État (8 en Corrèze, 6 en Creuse, 21 en Haute-Vienne).

2.2.1. Les BOE dans les établissements comptant moins de 20 agents en Limousin

L'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements comptant moins de 20 personnels rémunérés ne revêt pas un caractère obligatoire au sens de la loi du 11 février 2005. Les employeurs concernés ne sont donc pas soumis à déclaration auprès du FIPHFP.

Ainsi, les données concernant les BOE dans ces établissements ne sont actuellement pas disponibles en Limousin. Une enquête complémentaire serait nécessaire pour apporter des compléments d'informations sur ce champ.

Relèvent notamment de cette catégorie en Limousin :

- 7 établissements de la FPH soit moins de 10% des établissements de ce versant.
- 999 établissements de la FPT soit 91% de ces établissements.

2.2.2. Les BOE dans les établissements d'au moins 20 agents en Limousin

2.2.2.1. L'obligation d'emploi dans les établissements assujettis au FIPHFP en Limousin

2.2.2.1.1. Les employeurs publics assujettis

Selon la déclaration FIPHFP 2013 (données au 01/01/2012), le nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi est de 180 en Limousin et concernent 35 678 agents (hors Services déconcentrés de l'État).

- 17 747 agents relèvent des 67 établissements assujettis de la Fonction publique Hospitalière (sur 74 établissements soit 90%).

Les établissements concernés sont :

- o 16 hôpitaux rassemblant 77% des effectifs des établissements assujettis de la Fonction publique Hospitalière en Limousin.
- o 38 établissements publics pour personnes âgées employant 16% des effectifs.
- o 13 autres établissements publics médico-sociaux pour 7 % des effectifs.

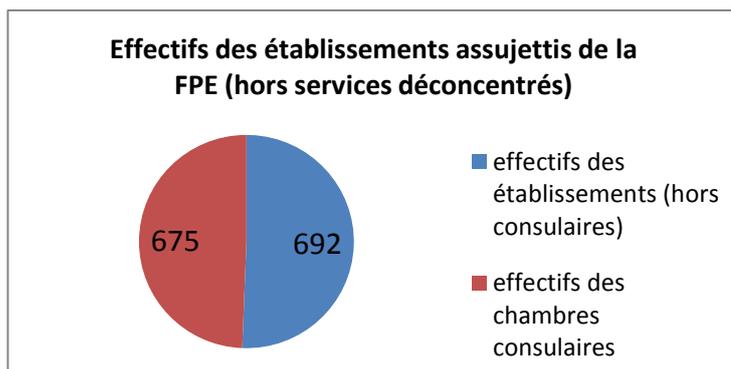
- 16 564 agents relèvent des 102 établissements assujettis de la Fonction publique Territoriale (sur 1 101 établissements soit 9%).

Les structures concernées sont :

- o 52 Communes (sur 744) pour 44% des effectifs des établissements assujettis de la Fonction publique Territoriale en Limousin.
- o 3 Conseil Généraux comptant 25% des effectifs.

- 1 Conseil Régional employant 9% des effectifs.
 - 46 établissements publics locaux (sur 348) regroupant 22% des effectifs.
- 1 367 agents pour la Fonction publique d'État relèvent de 11 établissements employeurs assujettis (hors Services déconcentrés de l'État), sur les 35 établissements de la Fonction publique d'État que compte la Région.

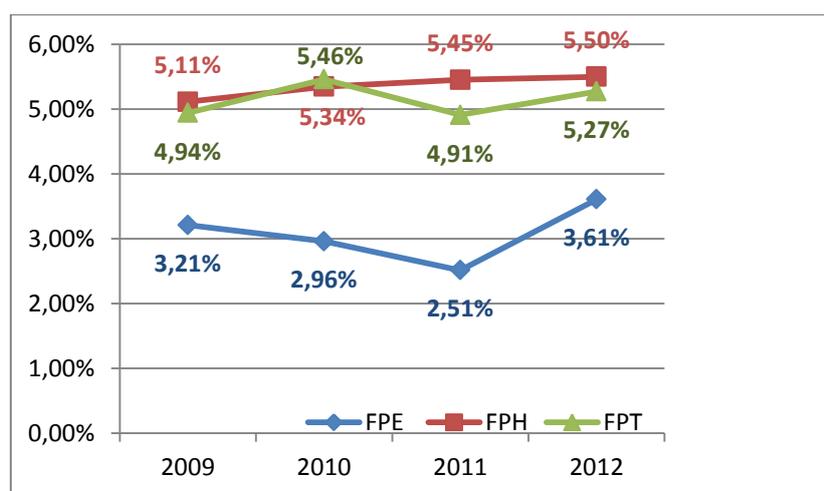
Notons que les chambres consulaires sont des établissements publics administratifs, à ce titre assujettis au FIPHFP, et intégrées dans l'analyse ici présentées. Ses agents consulaires ne sont pas des fonctionnaires mais des personnels statutaires⁸ ou contractuels.



2.2.2.1.2. Le taux d'emploi légal

Chacune des trois Fonctions publiques du Limousin a **un taux d'emploi légal inférieur au taux réglementaire de 6%**. Toutefois, les établissements de la région connaissent **un taux supérieur à celui constaté au niveau national (5,32% contre 4,64%)**.

Évolution du taux d'emploi légal de 2009 à 2012, en Limousin



⁸ En vertu de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers. Ce statut est autonome par rapport au statut général des fonctionnaires, mais doit en respecter les principes généraux.

Nous noterons par ailleurs que les trois Fonctions publiques ont connu **une évolution en la matière plutôt favorable** depuis la création du FIPHFP.

Néanmoins, on peut observer de réelles disparités dans les trois Fonctions publiques avec :

- Pour la Fonction publique d'État (hors Services déconcentrés de l'État) : 3,61% contre 3,57% au national.
- Pour la Fonction publique Hospitalière : 5,50% contre 5,20% au national.
- Pour la Fonction publique Territoriale : 5,27% contre 5,66% au national.

Il apparaît également que les Fonctions publiques d'État et Hospitalière ont un taux d'emploi légal supérieur au taux observé à l'échelon national.

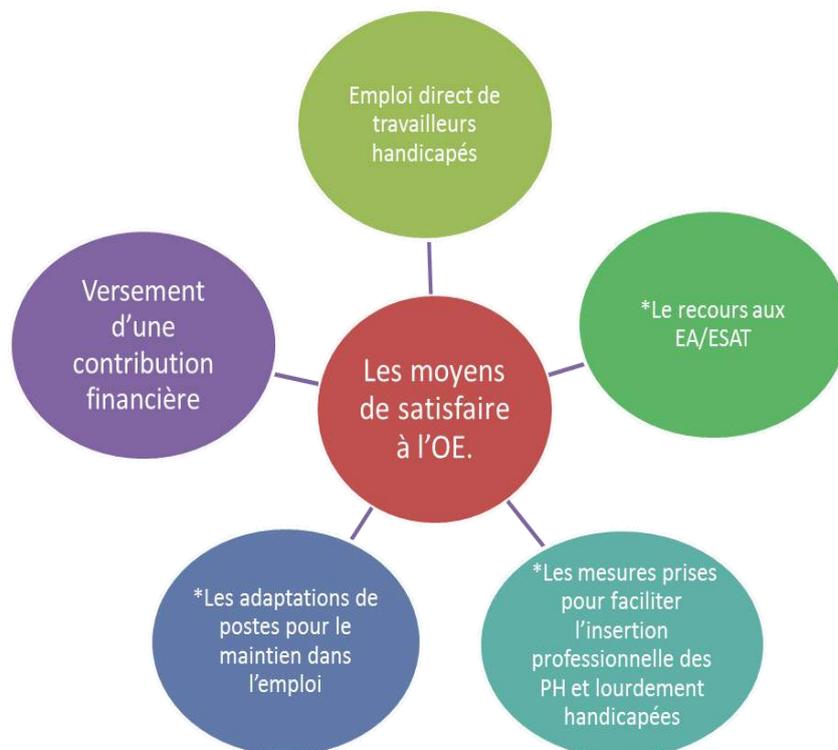
La majorité des établissements Limousins assujettis affichent un taux d'emploi légal inférieur à 6% (118/180). Parmi eux :

- **7 établissements ont un taux d'emploi légal de 0%** ce qui représente 18 bénéficiaires ou unités manquant(e)s.
- **11 établissements ont également un taux d'emploi direct de 0%** (soit 31 bénéficiaires manquants) **mais affichent un taux d'emploi indirect positif** (de 0,07% à 2,98%).

Parmi les **62 employeurs** assujettis disposant d'un **taux d'emploi légal au moins égal à 6%**, la majorité (51/62) affiche également un taux d'emploi direct supérieur au taux réglementaire de 6% (6,04% à 14%).

2.2.2.1.3. Les différentes dispositions permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi

Cinq modalités différentes permettent à l'employeur public de s'acquitter directement ou indirectement de l'obligation d'emploi initiée par la Loi du 11 février 2005.



Pour mémoire, la loi impose aux employeurs publics d'au moins 20 agents d'employer des BOE à hauteur de 6% de l'effectif total de leurs salariés et d'effectuer une déclaration au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique)

Outre le recrutement de BOE (a), ces employeurs peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation par la conclusion de marchés avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), par le financement de mesures facilitant l'insertion professionnelle des personnes handicapées et lourdement handicapées, ainsi que par celui d'adaptations de postes pour le maintien dans l'emploi. Les dépenses liées à ces dispositions complémentaires mises en œuvre par les employeurs publics sont converties en équivalents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en faveur des travailleurs handicapés et sont prises en compte dans le calcul du taux d'emploi légal (b).

Lorsque le taux d'emploi légal de 6% n'est pas atteint, les employeurs publics assujettis doivent s'acquitter auprès du FIPHFP d'une contribution financière annuelle (c) proportionnelle à l'écart constaté entre leur taux d'emploi et l'obligation légale.

a) L'emploi direct de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis au FIPHFP

✓ Le taux d'emploi direct⁹

Le taux d'emploi direct, pour les trois Fonctions publiques en Limousin, **est de 4,91%** (4,37% au niveau national) et plus précisément :

- 2,78% (3,38% au niveau national) pour la Fonction publique d'État (hors Services déconcentrés).
- 5,07% (4,93% au niveau national) pour la Fonction publique Hospitalière.
- 4,91% (5,31% au niveau national) pour la Fonction publique Territoriale.

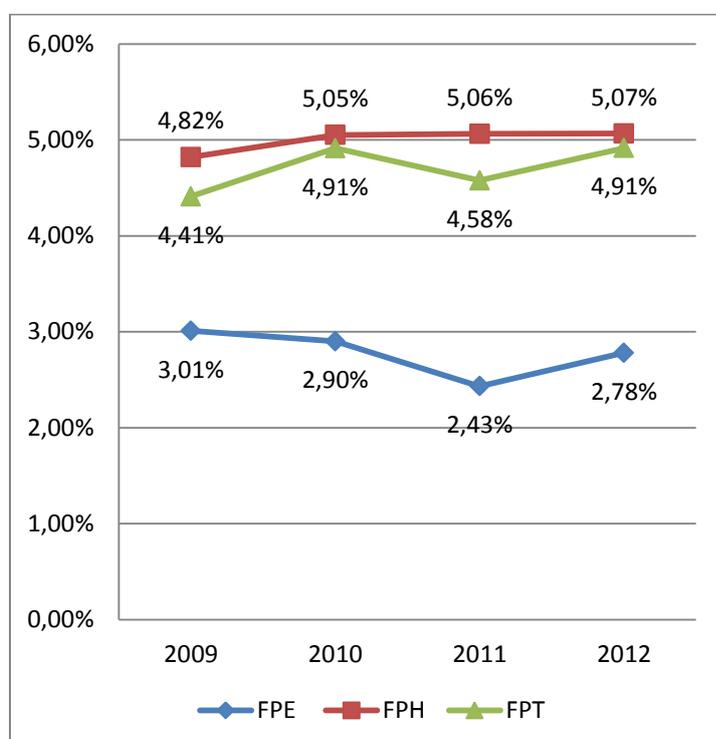
Seule la Fonction publique Hospitalière connaît un taux d'emploi direct supérieur à celui observé au niveau national. Ce taux demeure toutefois inférieur au taux réglementaire de 6%.

Rappelons par ailleurs que nous avons pu identifier :

- 51 employeurs (1 établissement de la FPE, 15 de la FPH et 35 de la FPT) affichant un taux d'emploi direct supérieur au taux réglementaire de 6%,
- 18 employeurs (3 établissements de la FPE, 5 de la FPH et 10 de la FPT) affichant un taux d'emploi direct de 0%.

✓ L'évolution du taux d'emploi direct en Limousin

Le taux d'emploi direct a augmenté depuis 2009 (4,45% en 2009 contre 4,91% en 2012).



Les Fonctions publiques Territoriale et Hospitalière suivent la tendance générale.

Néanmoins, la Fonction publique Hospitalière qui dispose du taux le plus élevé semble se stabiliser sur les trois dernières années.

Concernant la Fonction publique d'État (hors Services déconcentrés) après une diminution entre 2009 et 2011, le taux d'emploi direct progresse à nouveau en 2012.

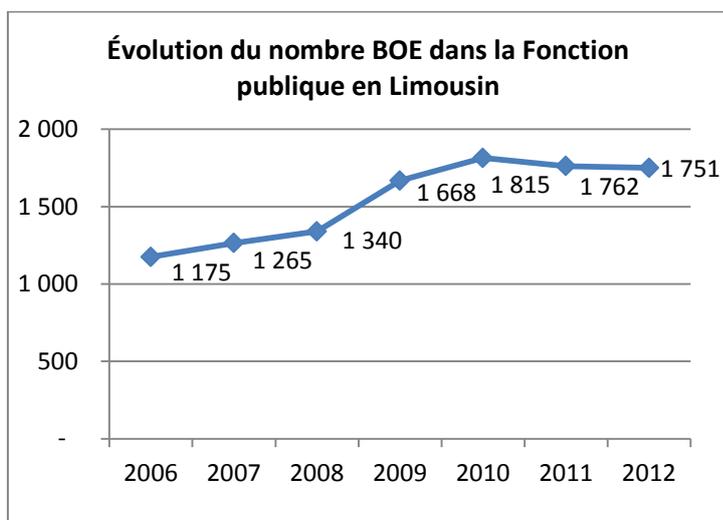
Au regard de l'évolution observée du taux d'emploi légal sur la période (+1,1 point pour le taux d'emploi légal contre +0,35 point pour celui de l'emploi direct), l'effort consenti par la FPE dans sa réponse à ses obligations réglementaires a plutôt porté sur l'emploi indirect.

⁹ Pour mémoire, le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et l'effectif total rémunéré.

Point de vigilance : Le taux d'emploi n'est pas linéaire et fluctue selon les années en fonction de différents facteurs (départ en retraite, mobilisation des contrats aidés et leur durée, non renouvellement de CDD, etc...). Un taux d'emploi de 6% ne constitue donc pas une situation définitive.

✓ **L'évolution du nombre de BOE dans la Fonction publique en Limousin**

Les établissements publics assujettis de la région emploient, **1751 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi**, au 01/01/12.



Le nombre de BOE employés dans la Fonction publique en Limousin a progressé depuis 2006, mais aurait tendance à diminuer sur les trois dernières années. C'est plus particulièrement le cas dans la FPE (-70% entre 2010 et 2012).

À l'exception de la Corrèze, c'est naturellement la FPH affichant le taux légal le plus élevé qui concentre le plus grand nombre de BOE en Limousin (51% contre 47% dans la FPT et 2% dans la FPE).

Plusieurs hypothèses peuvent être évoquées à ce stade de l'état des lieux :

- Une diminution liée au vieillissement des agents concernés se traduisant par des départs en retraite.
- Une moindre mobilisation des BOE dans le cadre des emplois aidés.
- Un déficit de reconnaissance / déclaration des situations de handicap.
- Une augmentation des licenciements et/ou mises en retraite pour inaptitude.

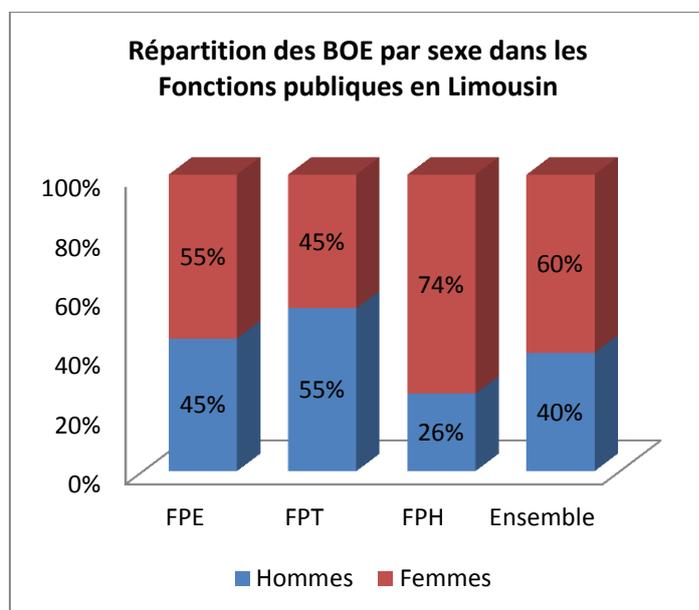
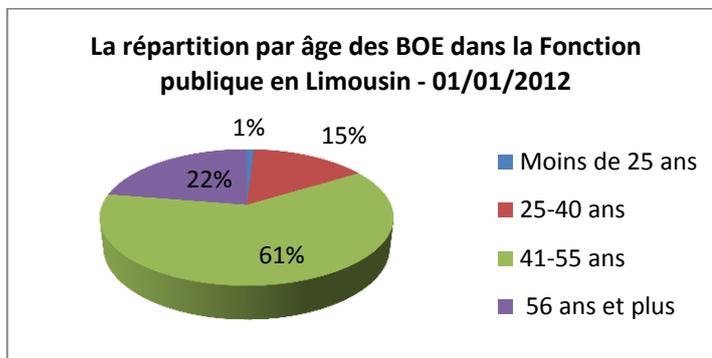
Ces hypothèses, qui peuvent par ailleurs se combiner, pourront être explorées à travers l'enquête envisagée.

Sur la base des effectifs au 01/01/2012, les employeurs des trois Fonctions publiques devraient recruter 326 personnes handicapées supplémentaires pour atteindre le taux d'obligation légale de 6%.

✓ Les caractéristiques des BOE de la région

Les BOE selon l'âge et le sexe au 01/01/2012

Comme au niveau national, la majorité des BOE ont plus de 40 ans (83%). À l'image de la situation observée au niveau national, nous retiendrons également que plus d'1 BOE sur 4 de plus de 40 ans a au moins 56 ans.



Les BOE dans les établissements assujettis sont majoritairement de sexe féminin (60% contre 56% en France), et jusqu'à près de 74% dans la FPH (chiffre identique en France).

Pour mémoire, selon l'INSEE, sur l'ensemble des agents, les femmes sont majoritaires à :

- 62% dans la Fonction publique en Limousin,
- 61% dans la Fonction publique en France.

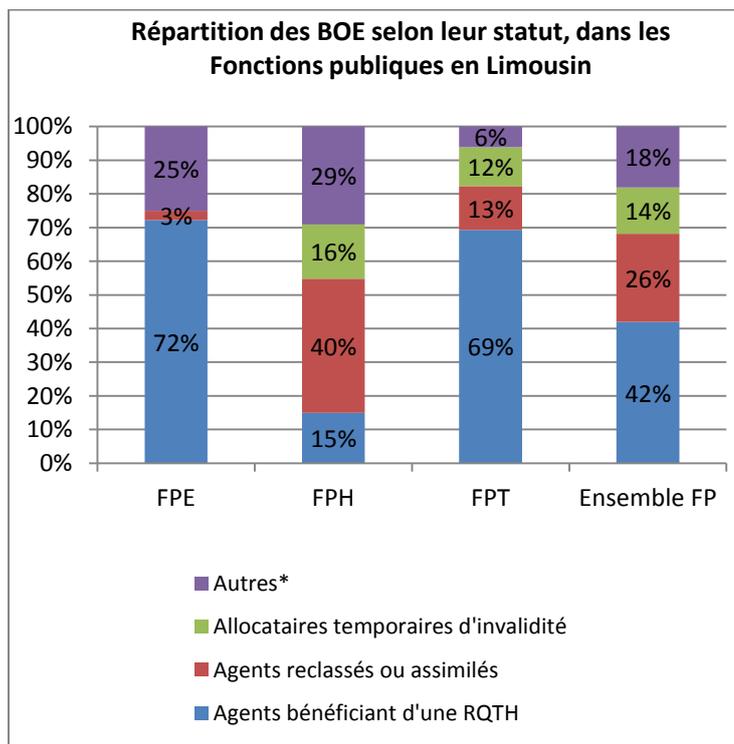
Il semble donc que les femmes soient surreprésentées parmi les BOE en Limousin au regard de leur poids au niveau national.

La typologie des BOE

En Limousin, 42% des BOE (hors emplois particuliers¹⁰) dans la Fonction publique ont une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Ils sont 45% en moyenne nationale.

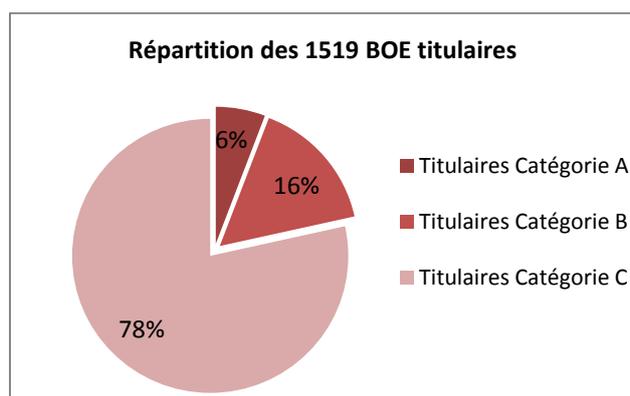
S'ils représentent +/- 70% des BOE dans les Fonctions publiques d'État et Territoriale (soit 20 pts de plus que la moyenne nationale), ils ne sont que 15% dans la Fonction publique Hospitalière (contre 29% en moyenne au niveau national).

Dans cette dernière, les BOE sont majoritairement des agents reclassés (40% en Limousin contre 37% au niveau national).



Autres : reconnus handicapés par la CDAPH hors RQTH (titulaires AAH, carte d'invalidité) – emplois réservés (pension militaire) – Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, ou au moins 10% pour les accidentés du travail.*

Les BOE selon la catégorie d'emploi

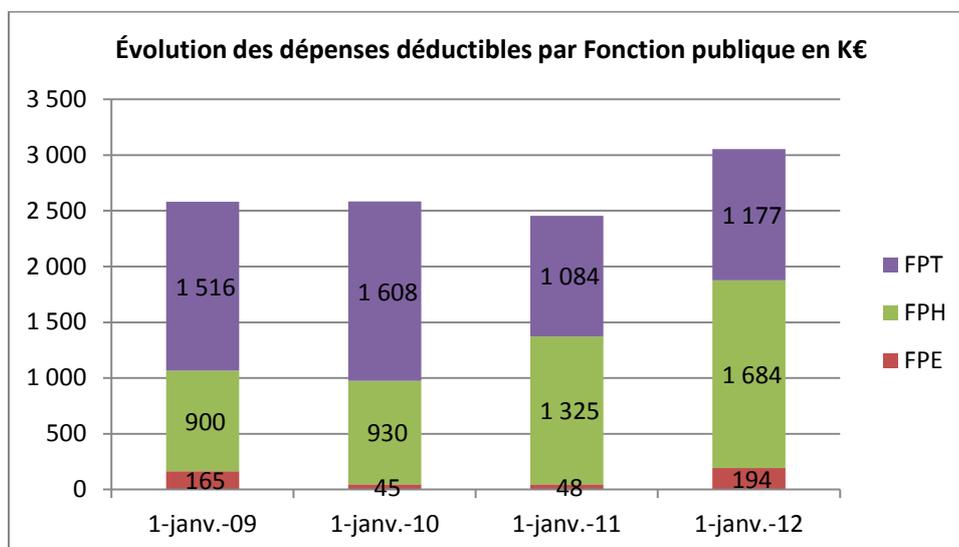


Les BOE titulaires relèvent majoritairement de la catégorie C (78%). C'est plus particulièrement le cas dans la Fonction publique Territoriale où ces catégories sont par ailleurs les plus représentées. (Près de 56% contre près de 44% dans la FPH et moins de 1% dans la FPE).

Au 01/01/2012, parmi les 232 BOE ayant un statut d'agent non titulaire, 46 relèvent de contrats aidés (CEC, CES, CAE, ...) et 2 d'un contrat d'apprentissage.

¹⁰ Emplois particuliers: cette catégorie comprend notamment les stagiaires (hors élèves fonctionnaires), les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés (CEC, CES, CAE, CA)...

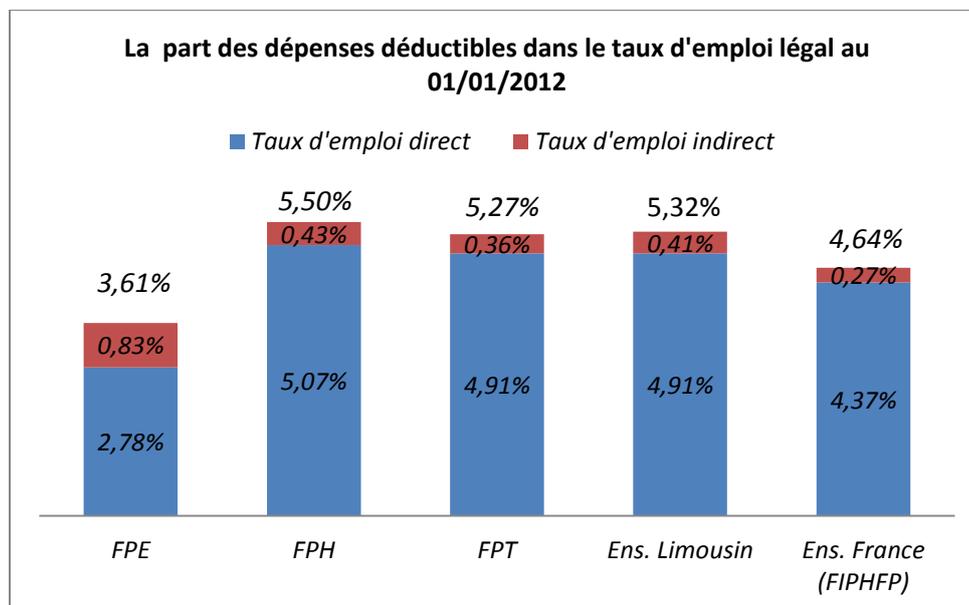
b) Les dépenses déductibles¹¹



Le montant des dépenses déductibles déclarées par les employeurs de la Fonction publique en Limousin s'élevait à plus de 3 millions d'euros au 1er janvier 2012, en hausse par rapport aux précédentes années (+ 18% par rapport à 2009).

Ces dépenses constituent 1% de l'ensemble des dépenses déductibles de la Fonction publique en France, ce qui correspond au poids économique de la région Limousin.

Elles correspondent à 147 équivalents bénéficiaires.



¹¹ Pour mémoire, les dépenses déductibles sont celles liées à la conclusion de marchés avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), aux mesures mises en œuvre pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et lourdement handicapées, ainsi que les dépenses liées aux adaptations de postes pour le maintien dans l'emploi.

Le montant de ces dépenses ne fait qu'augmenter de 0,41 point le taux d'emploi direct dans la Fonction publique en Limousin. C'est 0,14 point de plus que la moyenne nationale.

Plus précisément :

- Dans la Fonction publique d'État, les dépenses déductibles représentent 0,83% du taux d'emploi légal contre 0,19% au niveau national.
- Dans la Fonction publique Hospitalière, elles représentent 0,43% du taux d'emploi légal, contre 0,27% au niveau national.
- Dans la Fonction publique Territoriale, elles représentent 0,36% du taux d'emploi contre 0,35% au niveau national.

✓ La part des différentes dépenses déductibles

Les dépenses de sous-traitance aux EA et ESAT représentent l'essentiel des dépenses déductibles et donc d'équivalents bénéficiaires. À ce titre, même si le poids de ces dépenses apparaît plus important qu'à l'échelle nationale, il reste cependant peu élevé.

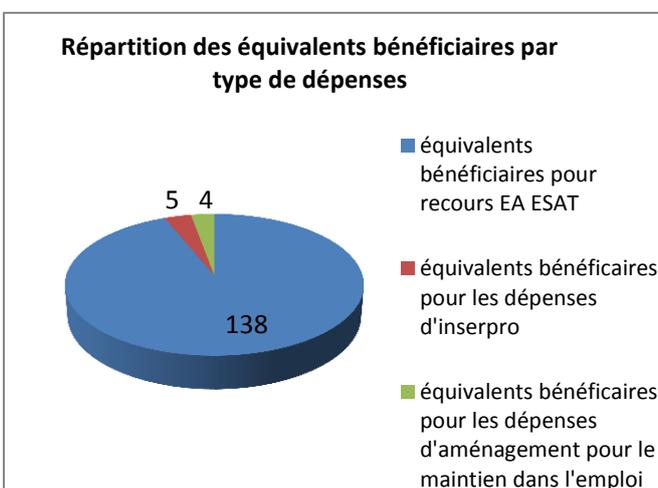
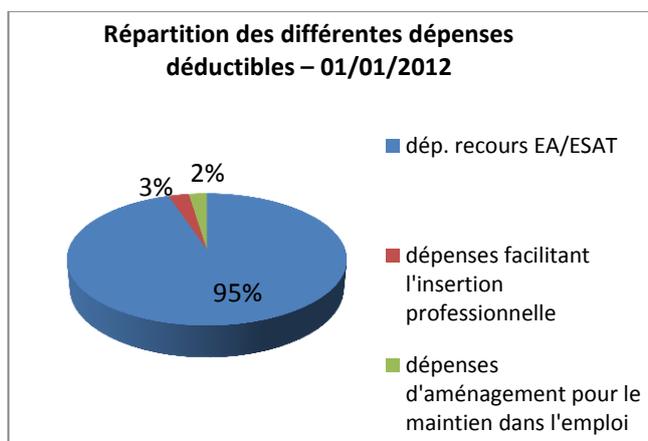
Le recours aux EA et aux ESAT qui, dans ce cadre, ne constituerait pas une révolution en matière de pratiques, pourrait constituer un levier supplémentaire pour tendre vers le taux réglementaire de 6%.

Le recours aux EA/ESAT représentait près de 3 millions d'euros de dépenses déductibles, soit l'essentiel de ces dernières (95% contre 67% en moyenne au niveau national).

Cette modalité de réponse à l'obligation d'emploi correspondrait à l'équivalent de 138 BOE.

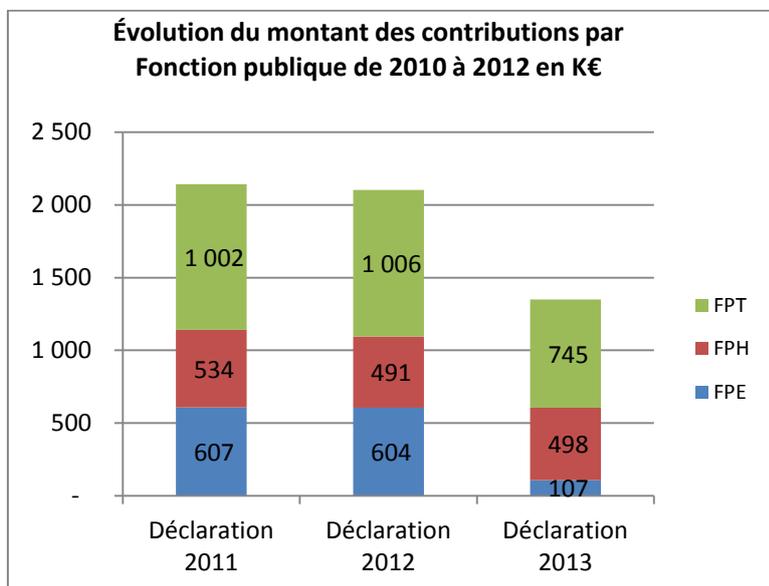
Les dépenses relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et lourdement handicapées représentaient plus de 82 000 euros de dépenses déductibles (3% contre 27% en moyenne au niveau national). Cela représenterait l'équivalent de l'emploi de 5 BOE.

Les dépenses inhérentes aux aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi des agents représentaient plus de 72 000 euros de dépenses déductibles (2% contre 6% en moyenne au niveau national). Ceci correspondrait à l'équivalent de l'emploi de 4 BOE.



Une sensibilisation des employeurs sur l'aménagement des postes de travail et de l'environnement professionnel pourrait être envisagée au regard du décalage observé avec la moyenne nationale.

c) Le versement de la contribution au FIPHFP

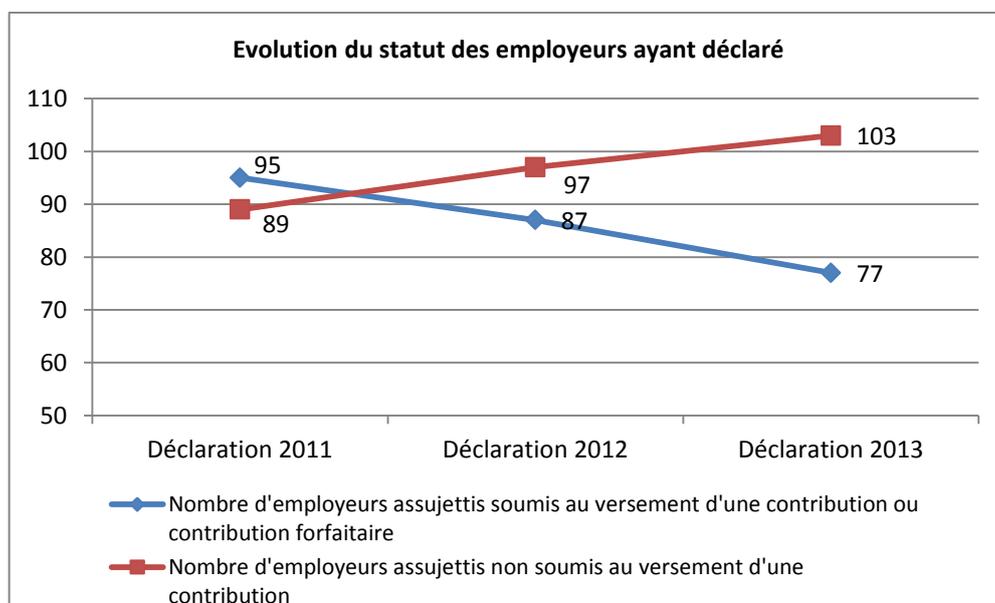


Une diminution significative des contributions en 2013 est observée.

C'est notamment le cas dans les Fonctions publiques d'État (hors Services déconcentrés) et Territoriale.

À l'inverse le montant des contributions augmente légèrement dans la Fonction publique Hospitalière.

Parallèlement, le nombre d'employeurs assujettis soumis au versement d'une contribution est en nette diminution dans les trois Fonctions publiques.



Les caractéristiques des employeurs non soumis au versement d'une contribution (ou contribution forfaitaire) au 01/01/2012:

- 4 établissements de la FPE sur 11 assujettis sont concernés, ce qui représente 1% des effectifs (ETR¹²) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin.
Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 5,75% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 4,95%.
- 32 établissements de la FPH sur 67 assujettis sont concernés, ce qui représente 33% des effectifs (ETR) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin.
Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 6,78% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 6,09%.
- 67 établissements de la FPT sur 102 assujettis sont concernés, ce qui représente 21% des effectifs (ETR) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin.
Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 6,87% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 6,40%.

Ainsi les 103 employeurs assujettis et non soumis au versement d'une contribution au 01/01/2012 ont un taux d'emploi légal moyen de 6,80% et un taux d'emploi direct moyen de 6,25%. Leur poids en termes d'effectifs (ETR) est de 55% des effectifs de l'ensemble des employeurs de la Fonction publique assujettis en Limousin.

Point de vigilance :

Au regard des données fournies par le FIPHFP, il apparaît que 103 structures ne sont pas soumises au versement d'une contribution :

- 62 établissements disposent d'un taux d'emploi légal supérieur au taux réglementaire de 6%.
- 41 structures ne justifient cependant pas d'un taux d'emploi légal au moins égal à 6% (2 relevant de la FPE, 12 relevant de la FPH et 27 de la FPT).

Nous ne pouvons expliquer cette situation à ce stade de l'observatoire.

Les caractéristiques des employeurs soumis au versement d'une contribution au 01/01/2012 :

- 7 établissements de la FPE sur 11 assujettis sont concernés, ce qui représente 3% des effectifs (ETR) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin.
Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 2,05% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 1,70%.
- 35 établissements de la FPE sur 67 assujettis sont concernés, ce qui représente 16% des effectifs (ETR) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin.
Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 2,81% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 2,14%.

¹² Equivalent Temps Rémunéré

- 35 établissements de la FPE sur 102 assujettis sont concernés, ce qui représente 26% des effectifs (ETR) des employeurs assujettis de la Fonction publique du Limousin. Pour ces établissements la moyenne du taux d'emploi légal est de 2,61% tandis que le taux d'emploi direct moyen est de 2,23%.

Ainsi les 77 employeurs assujettis et soumis au versement d'une contribution au 01/01/2012 ont un taux d'emploi légal moyen de 2,65% et un taux d'emploi direct moyen de 2,14%. Leur poids en termes d'effectifs (ETR) est de 45% des effectifs de l'ensemble des employeurs de la Fonction publique assujettis en Limousin.

2.2.2.2. L'obligation d'emploi dans les Services déconcentrés de l'État en Limousin

Concernant la Fonction publique d'État, les données des établissements disponibles en Limousin concernent les Etablissements Publics Administratifs nationaux, Organismes consulaires, Universités et CROUS, issues de la déclaration FIPHFP 2013.

La déclaration des employeurs des Services déconcentrés de l'État est centralisée au niveau national. Aussi, si les données France sont disponibles (Rapport annuel DGAFP), l'extraction des données régionales n'est pas possible à ce jour.

Des investigations complémentaires auprès des Services déconcentrés du Limousin pourraient permettre d'enrichir les données disponibles actuellement, dans le cadre de l'Enquête.

3. LA DEMANDE D'EMPLOI EN LIMOUSIN

Source DEFM au 30/06/2014 – Données DIRRECTE Limousin, Pôle emploi

✓ La part des BOE dans la DEFM (cat. A,B,C)

La demande d'emploi des BOE représente 11,3 % de la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) au 30 juin 2014, soit 5 649 demandeurs d'emploi BOE en Limousin.

	DEFM BOE	Poids de la DEFM BOE par dépt. (%)	DEFM Totale	Poids de la DEFM totale par dépt. (%)	Poids des BOE dans la DEFM totale
Corrèze	1 832	32,4%	15 593	31,2%	11,7%
Creuse	924	16,4%	7 938	15,9%	11,6%
Haute-Vienne	2 893	51,2%	26 414	52,9%	11,0%
Limousin	5 649	100,0%	49 945	100,0%	11,3%

✓ L'évolution de la demande d'emploi BOE (cat. A,B,C)

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois	30/06/13	30/06/14	Évolution sur 1 an
DEFM Totale	47 802	49 945	+4,48%
DEFM BOE	4 987	5 649	+13,27%

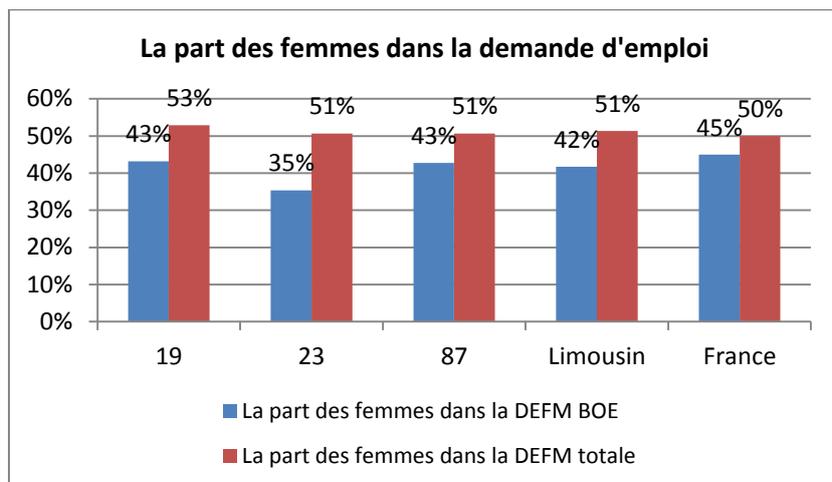
Tandis que la DEFM totale a progressé de 4,48% en 1 an, celle des BOE a progressé de 13,27% en Limousin (contre 10,53% en France)

La seule catégorie A (demandeurs d'emploi en recherche active immédiatement disponible, cherchant un emploi à temps plein) représentait 62% de la DEFM totale contre 80% de la DEFM BOE en 2014, résultant d'une évolution respectivement de +1,5% et + 10%.

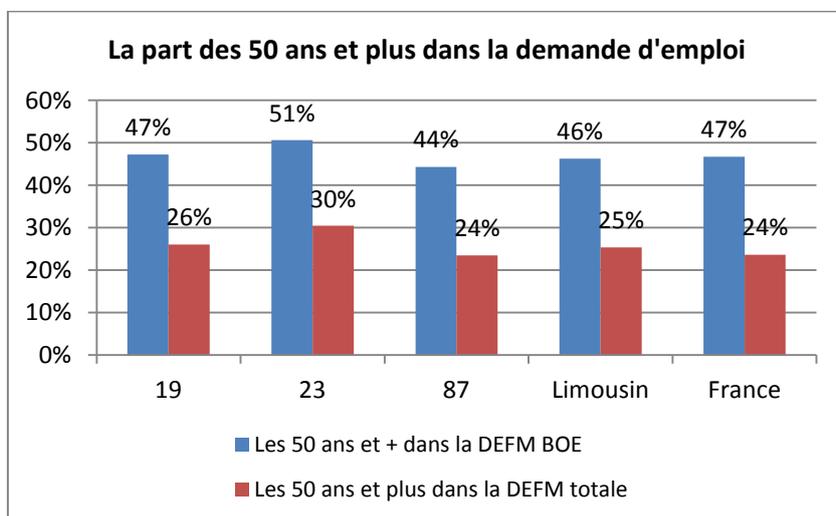
Notons que cette progression de la demande d'emploi BOE est très différente selon les départements :

- + 13,51% en Corrèze correspondant à 1 832 demandeurs d'emploi BOE au 30/06/2014.
- + 7,07% en Creuse portant le nombre de demandeurs d'emploi BOE à 924 sur le département.
- +16,26% en Haute-Vienne avec un total de 2 893 demandeurs d'emploi BOE au 30/06/2014.

✓ **Les caractéristiques de la demande d'emploi BOE (cat. A,B,C)**

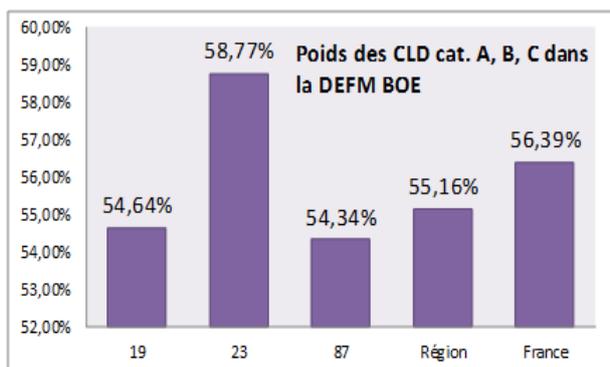


En Limousin, 42% des demandeurs d'emploi BOE sont des femmes (soit 3 points de moins qu'en France), alors que la part des femmes est de 51% dans la demande d'emploi totale (soit 1 point de plus qu'en France).

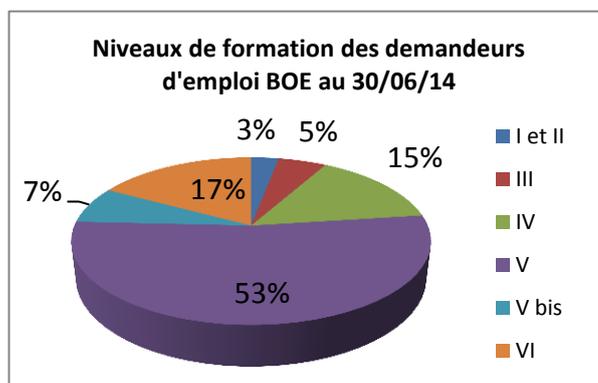


En Limousin, 46% des demandeurs d'emploi BOE ont 50 ans et plus (contre 47% en France), alors que la part « des 50 ans ou plus » ne représente que 25% dans la demande d'emploi totale (contre 24% en France).

- Plus d'1 demandeur d'emploi BOE sur 2 en Limousin est Chômeur de Longue Durée (CLD) et jusqu'à près de 3 sur 5 en Creuse.



- Plus de 3 demandeurs d'emploi BOE sur 4 ont un faible niveau de formation (équivalent ou inférieur au niveau V).



4. L'OFFRE D'EMPLOI EN LIMOUSIN

Données DIRRECTE Limousin, Pôle emploi au 30 juin 2014

✓ Poids de la demande d'emploi des BOE en fonction des secteurs d'activité.

Nous retiendrons de manière générale que 35% des demandeurs d'emploi BOE sont positionnés sur 18% des offres des 15 principaux secteurs qui recrutent en Limousin (notamment les ROME K, Agent de service collectivité et aux personnes ; ROME M, Secrétariat et accueil ; ROME N, Transports magasinage ; ROME A, Espaces verts ; ROME H, Agent d'industrie).

À ce titre, notons que le secteur du ROME K « Agent de services aux collectivités et aux personnes » est celui qui rassemble le plus grand nombre de demandeurs d'emploi BOE.

	DEFM BOE Lim	DEFM Totale Lim	Poids de la DEFM BOE / DEFM Totale Lim
ROME K - Agent de service collectivité et aux personnes	824	7456	11%
ROME M - Secrétariat et accueil	506	2442	21%
ROME N - Transports et magasinage	377	2726	14%
ROME A - Espaces verts	174	1198	15%
ROME H - Agent d'industrie	93	775	12%
<i>Autres ROME</i>	3675	35348	10%
<i>Total général</i>	5649	49 945	11%

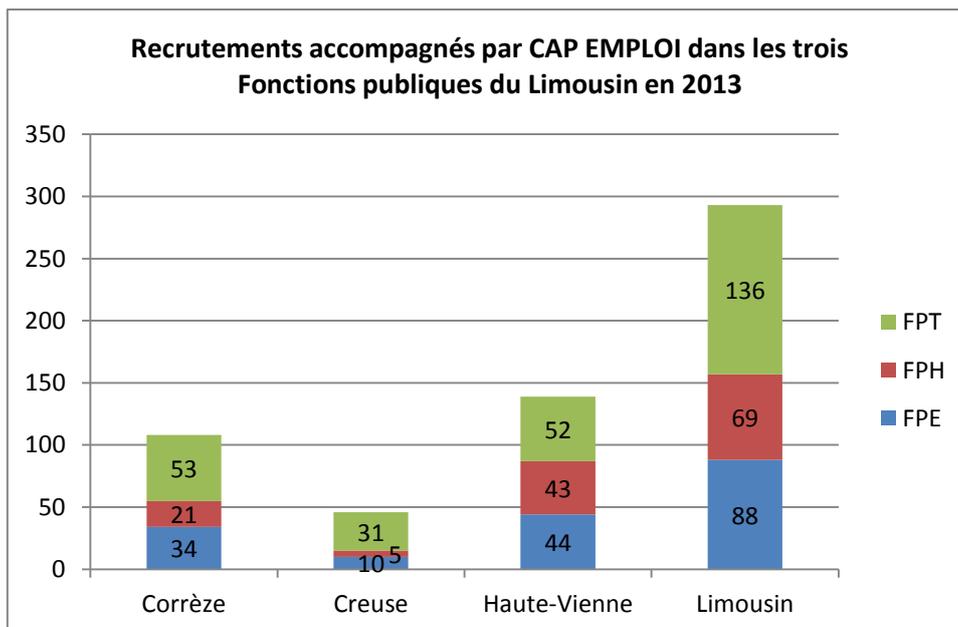
Au regard de leur poids dans la DEFM totale, les demandeurs d'emploi BOE sont surreprésentés en Limousin dans les secteurs relatifs :

- Au secrétariat et accueil.
- Au transport et magasinage.
- Aux espaces verts.

5. LES RECRUTEMENTS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN LIMOUSIN

✓ Zoom sur les recrutements de travailleurs handicapés accompagnés par Cap emploi dans la Fonction publique en Limousin (*sources : CAP EMPLOI 19 – 23 – 87*)

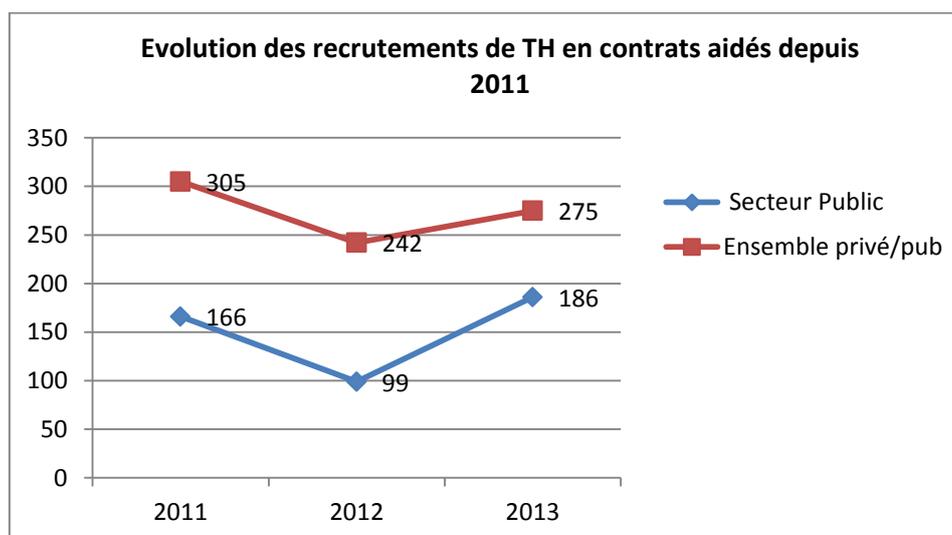
En 2013, 293 travailleurs handicapés (suivis par Cap emploi) sont entrés en emploi dans la Fonction publique Limousin (contre 254 en 2011).



Parmi les 293 recrutements, 72 se sont faits dans des établissements de moins de 20 salariés (14 en Corrèze, 22 en Creuse et 36 en Haute-Vienne) et principalement dans la Fonction publique Territoriale (61 contrats).

✓ **Les recrutements de travailleurs handicapés en contrats aidés** (*sources : Pôle emploi – DIR-RECTE*)

En Limousin, en 2013, 275 BOE ont été recrutés en CUI-CAE dans le secteur non-marchand, dont 186 dans le secteur public quelle que soit la taille des établissements (53 en Corrèze, 30 en Creuse, et 103 en Haute-Vienne).



En Limousin, l'évolution des recrutements des BOE en contrats aidés suit la tendance générale.

- ✓ **Zoom sur les recrutements de travailleurs handicapés en Contrat d’Apprentissage** (*source : DIRRECTE*)

	2012		2013		2014	
	Nb de CA	dont nb de CA TH	Nb de CA	dont nb de CA TH	Nb de CA	dont nb de CA TH
19	28	2	23	3	18	3
23	15	0	2	0	19	1
87	28	1	24	1	40	0
Limousin	71	3	49	4	77	4

Les Contrats d’Apprentissage sont méconnus et sont en concurrence avec d’autres dispositifs (emplois d’avenir ; CUI-CAE). Néanmoins, on note des entrées plus importantes sur le département de la Corrèze qui peuvent vraisemblablement s’expliquer par la présence du CSFA¹³ sur ce territoire.

6. LE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES EN LIMOUSIN

👉 *Éléments statistiques extraits des bilans d’activités SAMETH¹⁴ 19, 23, 87*

D’après leurs rapports d’activité, les SAMETH 19, 23 et 87 ont contribué au maintien dans l’emploi de 30 agents de la Fonction publique en Limousin entre 2012 et 2013 (6 dans la Fonction publique d’État, 17 dans la Territoriale et 7 dans l’Hospitalière).

Les maintiens dans l’emploi se sont concrétisés dans un poste de niveau de qualification au moins égal au précédent, 9 fois sur 10 dans le même métier et 4 fois sur 5 sur le même poste.

Dans la majorité des cas, il ressort que les problématiques solutionnées à travers l’intervention d’un SAMETH sur cette période relevaient de causes exogènes à l’activité professionnelle.

En effet, ces dernières seraient imputables à :

- l’aggravation d’un handicap préexistant (près d’1 cas sur 3) ;
- une maladie autre que professionnelle (près de 3 cas sur 5).

Les interventions des SAMETH ont ainsi plus particulièrement concerné des agents :

- âgés de 26 à 59 ans ;
- disposant de bas niveaux de qualification (V et inférieurs dans plus de 2 cas sur 5) ;
- relevant d’employeurs assujettis à l’obligation d’emploi (plus de 9 fois sur 10) ;

¹³ Centre Spécialisé de Formation d’Apprentis.

¹⁴ Service d’Appui au Maintien dans l’Emploi des Travailleurs Handicapés.

- ayant 10 ans et plus d'ancienneté (plus d'1 agent sur 2) ;
- atteints d'une déficience motrice (plus d'1 agent sur 3) ou d'une maladie invalidante (près d'1 sur 4).

Elles ont toutes été mises en œuvre à la suite d'un avis d'inaptitude avec restrictions d'activité du Médecin de prévention.

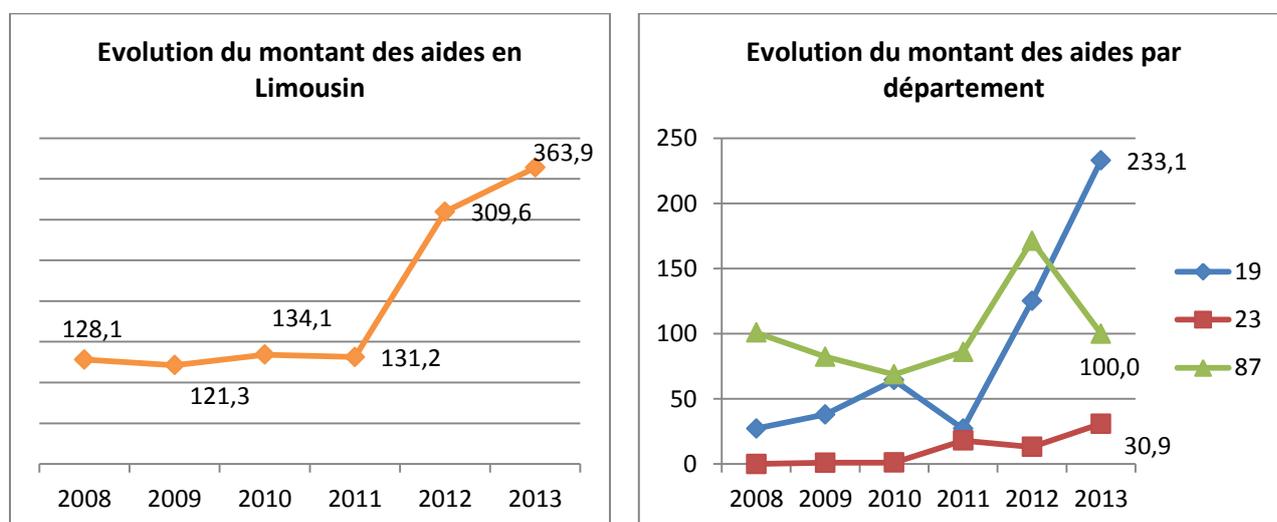
7. LE RECOURS AUX AIDES FIPHFP PAR LES DIFFÉRENTS EMPLOYEURS PUBLICS

Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les aides du FIPHFP peuvent concerner par ailleurs l'accessibilité aux locaux professionnels.

✓ Évolution du montant des aides FIPHFP en Limousin

Le montant des aides accordées par le FIPHFP a quasiment été multiplié par 3 entre 2008 et 2013, passant de 128 K€ à 364 K€.



C'est entre 2011 et 2012 que l'on observe la plus forte progression annuelle avec une augmentation de 136% du montant des aides, par rapport à l'année précédente.

Globalement, on constate une progression des aides attribuées par le FIPHFP à l'exception de la Haute-Vienne.

En 2013, la Corrèze émerge à 64% sur le montant total des aides accordées contre 27% pour la Haute Vienne et 9% pour la Creuse.

✓ **Les aides selon la catégorie d'employeur public**

122 établissements ont demandé une ou plusieurs aides entre 2008 et 2013 pour un montant de près de 1,2 million d'euros. La majorité des aides accordées sur cette période concernaient des établissements assujettis à l'obligation d'emploi (établissements comptant au moins 20 agents).

Nombre de structures ayant demandé une ou plusieurs aides FIPHFP entre 2008 et 2013

	Corrèze		Creuse		Haute-Vienne		Limousin	
	20 et +	moins de 20	20 et +	moins de 20	20 et +	moins de 20	20 et +	moins de 20
FPE	1	1	0	0	5	0	6	1
FPH	8	1	5	0	12	0	25	1
FPT	19	10	4	9	28	19	51	38
Ens.	28	12	9	9	45	19	82	40
	40		18		64		122	

Les aides attribuées par le FIPHFP sur cette période ont plutôt bénéficié à des établissements relevant de la Fonction publique Territoriale (dans plus de 7 cas sur 10), même si ceux-ci restent sous représentés au regard de leur poids dans la Fonction publique du Limousin (91% des établissements).

Répartition du montant total des aides (2008-2013) par catégorie de structures

	Corrèze		Creuse		Haute-Vienne		Limousin	
	20 et +	Moins de 20	20 et +	Moins de 20	20 et plus	moins de 20	20 et +	Moins de 20
FPE	3 242	1 485	0	0	116 129	0	119 371	1 485
FPH	77 340	1 091	7 247	0	167 796	0	252 384	1 091
FPT	180 783	250 778	13 347	43 414	246 660	78 936	440 791	373 128
Ens.	261 365	253 355	20 595	43 414	530 585	78 936	812 545	375 705
	514 720		64 009		609 521		1 188 249	

Le département de la Haute-Vienne avec 64 structures ayant demandé une ou plusieurs aides FIPHFP entre 2008 et 2013 (contre 40 en Corrèze et 18 en Creuse) bénéficie de 51% du montant total des aides accordées sur la période (43% pour la Corrèze et 6% pour la Creuse). Rappelons que la Haute-Vienne ne compte que 29% des établissements de la Fonction publique en Limousin.

On observe que dans la catégorie des établissements de moins de 20 salariés :

- Les structures de la FPT, à l'instar de leur poids dans la région, sont plus nombreuses à avoir sollicité au moins une aide (38/40) pour un montant de plus de 373 00 euros. Cela représente 84% du montant des aides accordées pour ce versant de la FP et 99% des aides pour l'ensemble des établissements de moins de 20 agents, toutes Fonctions publiques confondues.
- En Corrèze, les 12 établissements demandeurs de moins de 20 agents (sur 40 en Limousin), appartenant majoritairement à la FPT, ont bénéficié de 67% des aides accordées à cette catégorie de structure en Limousin.

En 2013, dernières données disponibles, la FPT bénéficie de 84% du montant des aides accordées (contre 12% pour l'hospitalière et 4% pour l'État). Dans les Fonctions publiques d'État et Hospitalière 100% des aides accordées bénéficient à des établissements de 20 agents et plus alors que pour la FPT 60% des aides sont accordées à des établissements de moins de 20 agents pour un montant de 185 000 euros (c'est 51% du montant total des aides)

✓ **Les typologies d'aides FIPHFP accordées**

En 6 ans, le montant des aides à l'accessibilité (aux locaux professionnels et aux postes de travail) représente 58% de l'ensemble des aides financées par le FIPHFP.

Zoom sur aides liées au « programme accessibilité à l'environnement professionnel » :

Entre 2010 et 2014, 11 établissements de la FPT ont sollicité la plateforme accessibilité pour un montant total des aides de près de 1,6 million d'euros :

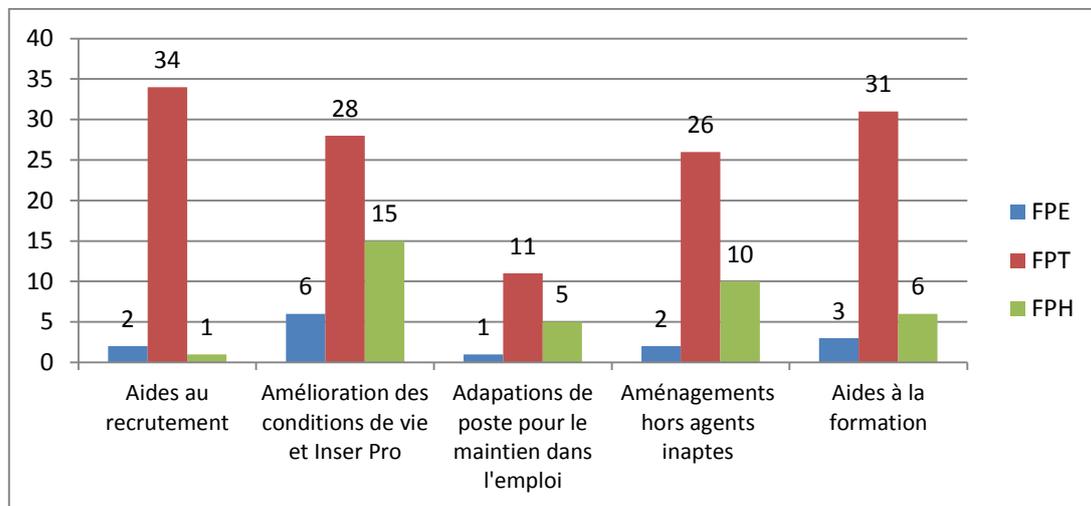
- 5 établissements de la Corrèze pour un montant d'environ 1,2 million d'euros.
- 5 établissements de la Creuse pour un montant d'environ 257 000 euros.
- 1 établissement de la Haute-Vienne pour un montant de 100 000 euros.

Le montant des aides à l'accessibilité attribuées sur la période concernait principalement des problématiques liées à une déficience sensorielle (65%).

Hors accessibilité, les 4 types d'aides les plus mobilisées concernent :

- La formation et l'information des travailleurs handicapés (31% du montant des aides).
- L'amélioration des conditions de vie et l'insertion professionnelle des agents handicapés (25%).
- Le recrutement (22%).
Les aides au recrutement s'entendent ici par les aides liées à l'apprentissage de personnes en situation de handicap (7%), aux CAE (3%), aux dispositifs d'accompagnement pour l'emploi (1%), et au tutorat (10%).
- Les adaptations de postes pour le maintien dans l'emploi d'agents inaptes et aménagements de postes hors agents inaptes (21%).

Répartition des établissements bénéficiaires des aides du FIPHFP par Fonction publique et type d'aides demandées.



Sur la période 2008-2013, 8 employeurs ont sollicité une aide pour le recrutement en contrat d'apprentissage et 14 une aide à la pérennisation de CUI-CAE.

Notons enfin que les déficiences physiques et motrices constituent la principale cause d'attribution des aides sur la période (36% du montant des aides attribuées).

Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ATI	Allocation Temporaire d'invalidité
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CHRU	Centre Hospitalier Régional et Universitaire
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSFA	Centre Spécialisé de Formation d'Apprentis
CUI	Contrat Unique d'Insertion
DEFM	Demande d'Emploi en Fin de Mois
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EA	Entreprise Adaptée
EPA Nationaux	Établissements Publics Administratifs Nationaux
EPA SS	Établissements Publics Administratifs de Sécurité Sociale
EPCI	Établissement Public de Coopération Intercommunale
ESAT	Établissements et Services d'Aide par le Travail
ETP	Équivalent Temps Plein
ETR	Équivalent Temps Rémunéré
FIPHFP	Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FPE	Fonction Publique d'État
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OE	Obligation d'emploi
RGPP	Révision Générale des Politiques Publiques
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAE	Statistique Annuelle des Établissements de santé
SAMETH	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SIASP	Système d'Information sur les Agents des Services Publics
TH	Travailleur Handicapé