



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

État des lieux des données disponibles au 01/01/2012

26/03/2015

CREAI – Handi-Pacte Limousin

Cet état des lieux a pour objectif de capitaliser et d'analyser les différentes données disponibles concernant l'emploi dans la Fonction publique en Limousin intégrant la thématique handicap.

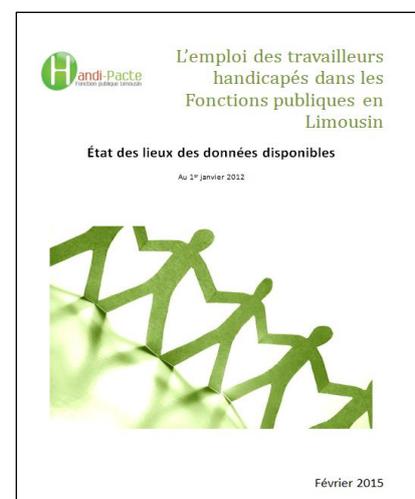
Il s'appuie sur les sources INSEE, DGAFP, FIPHFP, DIRECCTE, Cap emploi, Sameth, et autres partenaires du PRITH Limousin.

Il se veut une « photographie » de l'emploi dans la Fonction publique au 01/01/2012. Il permet notamment d'identifier la typologie et le nombre des employeurs concernés mais aussi leurs effectifs. Ces derniers comprennent une diversité de statuts¹ y compris pour les personnes en situation de handicap (BOE)² au regard de la loi « Handicap » du 11 février 2005.

L'état des lieux permet par ailleurs d'identifier les éléments non disponibles qui feront l'objet d'une investigation par l'intermédiaire d'une enquête complémentaire permettant la production d'un Atlas régional.

¹ Annexe 1

² Annexe 2



L'état des lieux en Limousin porte sur :

- les données de contexte en France,
- les caractéristiques de la Fonction publique en Limousin,
- la demande et l'offre d'emploi en Limousin,
- le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés
- ainsi que les aides du FIPHFP.



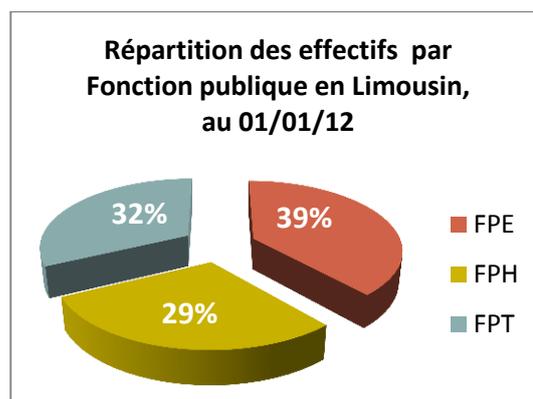
Synthèse

Les principales caractéristiques régionales de la Fonction publique au 01/01/2012 (données INSEE)

En Limousin, 1 210 structures de la Fonction publique emploient 71 500 agents tout statut (1,3% du poids national). Les agents « tout statut » (Cf. annexe 1) considérés ici, sont les effectifs physiques rémunérés dont l'employeur est un établissement public (hors Établissement Public Industriel et Commercial).

Ces effectifs se répartissent de la manière suivante :

- Près de 21 000 dans la Fonction publique Hospitalière (8 sur 10 relèvent d'un hôpital).
- 27 500 dans la Fonction publique d'État (9 sur 10 relèvent d'un service déconcentré de l'État).
- Environ 23 000 dans la Fonction publique Territoriale (1 sur 2 dans les communes).



Un peu plus de 70% des personnels sont des agents titulaires (seulement 62% dans la FPE) contre 69% en France.

L'emploi public est très présent en Limousin :

- 1 emploi sur 4 est un emploi dans la Fonction publique contre 1 sur 5 en France.
- Le Limousin est la 1ère région de France pour ses effectifs de la Fonction publique Hospitalière (FPH) rapportés à la population régionale.

La part des catégories d'emploi (A, B, C) varie d'un versant de la Fonction publique à l'autre :

- La catégorie A représente 45% dans la Fonction publique d'État (FPE) contre 8,5% dans la Fonction publique Territoriale (FPT).
- La catégorie C représente 30% dans la FPE et 77% dans la FPT.

La part des 55 ans et plus représente 15,4% des effectifs (14,8% en France).

L'état des lieux de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en Limousin (données de la déclaration FIPHFP 2013)

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - dite loi "handicap" - 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 et d'effectuer une déclaration auprès du fonds collecteur compétent - le FIPHFP, pour les employeurs publics. Les bénéficiaires de cette obligation sont précisés par des textes réglementaires (Cf. annexe 2).

L'Emploi de ces bénéficiaires dans les établissements comptant moins de 20 personnels rémunérés ne revêt pas un caractère obligatoire au sens de la loi. Les données concernant ces derniers ne sont actuellement pas disponibles. Par ailleurs, la déclaration des employeurs assujettis 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 seront donc nécessaires pour affiner la connaissance des personnes handicapées en emploi dans la Fonction publique.

Dans ce cadre, l'état des lieux couvre 50% des effectifs de la Fonction publique : 85% dans la FPH, 72% dans la FPT, et seulement 5% dans la FPE. Ces effectifs relèvent des 180 employeurs assujettis (hors services déconcentrés) qui réalisent leur déclaration d'emploi au niveau régional.



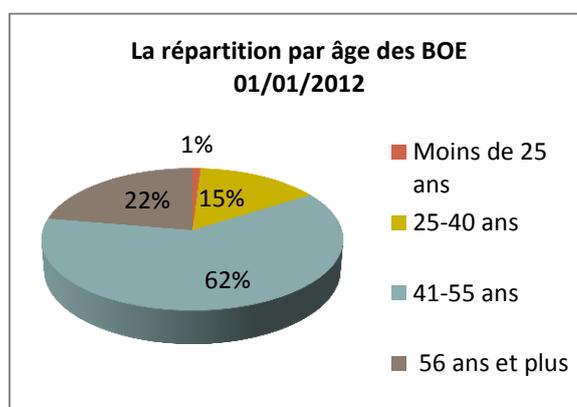
Les BOE en emploi dans les 180 établissements assujettis, hors services déconcentrés de l'État

En Limousin 1 751 BOE sont en emploi au 01/01/2012. L'effectif globalement en augmentation depuis 2006.

326 BOE supplémentaires permettraient d'atteindre le taux d'obligation d'emploi de 6%.

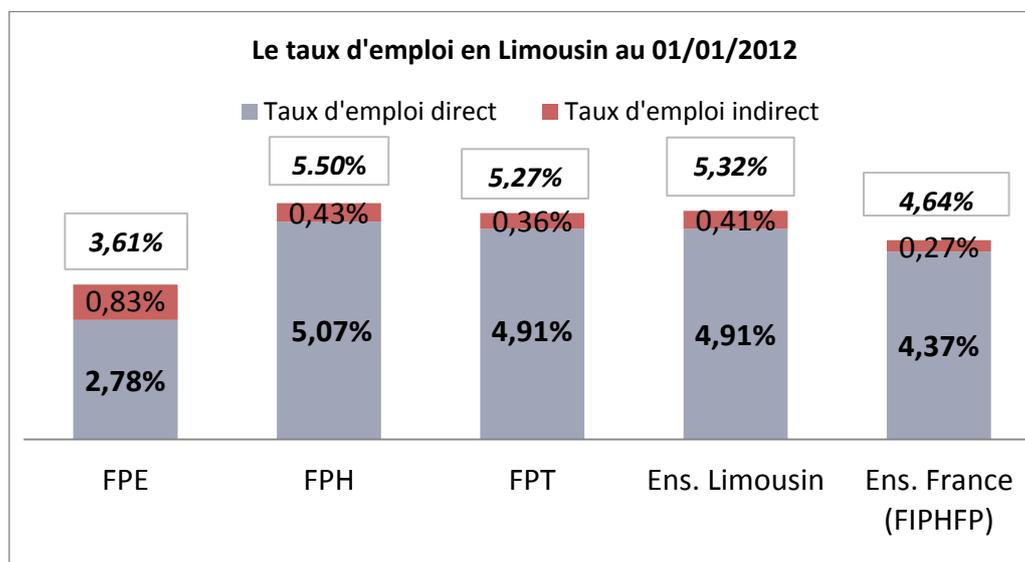
Les caractéristiques des BOE sont proches de celles observées au niveau national :

- 84% des publics ont plus de 40 ans dont plus d'1 sur 4 a plus de 56 ans.
- 60% des BOE sont des femmes. Leur part dans l'hospitalière est particulièrement élevée (74%).
- Les BOE ont majoritairement une RQTH (42%).
- 87% des BOE sont des agents titulaires. Ils relèvent majoritairement de la catégorie C (78%) et notamment dans la FPT.





L'obligation d'emploi (OE) en Limousin au 01/01/2012



Le taux d'emploi légal connaît une évolution irrégulière depuis 2009 avec une tendance à la hausse.

Il s'établit à 5,32% (contre 4,64% au niveau national) avec des disparités dans les trois versants de la Fonction publique. Les FPE et FPH ont un taux d'emploi légal supérieur aux taux observés à l'échelon national pour ces versants.

Parallèlement une baisse significative des contributions est enregistrée en 2013 par le FIPHFP. 77 employeurs (sur 180) avec un taux légal moyen de 2,65% versent une contribution.

Afin de s'acquitter de leur obligation d'emploi, les employeurs assujettis passent principalement par des solutions d'emploi direct de BOE :

- Seule la FPH affiche un taux d'emploi direct supérieur à celui observé au niveau national pour ce versant (mais son taux stagne depuis 3 ans).
- 51 employeurs affichent un taux d'emploi direct supérieur à 6%. Parallèlement 11 affichent un taux de 0%.

Outre le recrutement de BOE, les employeurs publics 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 de travail pour le maintien dans l'emploi. Il s'agit de dépenses déductibles pour le calcul du taux d'emploi légal.

Les dépenses déductibles sont en hausse depuis 2009. Le recours aux EA et ESAT représente environ 3 millions d'euros en 2013 et 95% des dépenses déductibles (contre 67% en France).

Annexe : Définitions

1. Les statuts des agents

Le terme « agent » désigne l'ensemble des personnels employés par l'administration. Il existe plusieurs catégories d'agents qui se distinguent suivant leur régime (titulaires, non-titulaires de droit public ou de droit privé) et leur employeur (État, collectivités territoriales, établissements publics).

Le mot « fonctionnaire » est souvent employé dans le langage courant pour désigner l'ensemble des agents publics de l'administration. Mais, juridiquement, ils n'en forment qu'un sous-ensemble.

– Les agents titulaires se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Ce sont des agents publics, dits « statutaires » car régis par un statut de droit public et non soumis à des contrats ou conventions collectives. On distingue les agents titulaires de l'État (fonctionnaires de l'État proprement dits, magistrats, militaires, employés des assemblées parlementaires) et les agents titulaires des collectivités territoriales et des hôpitaux.

– La catégorie des agents non-titulaires s'est multipliée aussi bien au sein de l'administration d'État, que territoriale ou hospitalière. Elle présente des conditions plus souples de recrutement qui permettent de répondre rapidement à des besoins spécifiques. Il existe plusieurs régimes : agents auxiliaires, contractuels (en CDD ou CDI), vacataires (payés à la vacation et souvent à temps partiel ex : médecin de dispensaire), intérimaires.

À l'intérieur de cet ensemble, on distingue les agents non-titulaires de droit public et les agents non-titulaires de droit privé. Depuis l'arrêt Berkani du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ». Les autres – par exemple, les agents des caisses locales de Sécurité sociale – relèvent du droit privé.

Les garanties reconnues à ces personnels non-titulaires ont été améliorées, notamment par la loi du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire dans la Fonction publique et la loi du 26 juillet 2005 transposant la directive européenne du 28 juin 1999 qui prévoit la transformation automatique, passés 6 ans, des CDD en CDI.

Source : Service public.fr

2. 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 les articles L5212-13 et L323-5 (maintenu en vigueur) du code du travail :

- Les agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).
- Les agents victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les agents titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- Les agents titulaires de la carte d'invalidité (art. L241-3 CASF).

- Les personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- 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 titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les agents qui bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).
- Les agents qui ont été reclassés en application des dispositions statutaires relatives à chaque versant de la Fonction publique. [En revanche, les agents reconnus inaptes dont le seul poste de travail a été aménagé ne doivent pas être « comptabilisés ».]

3. 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 équivalent BOE.

4. 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.

5. 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.