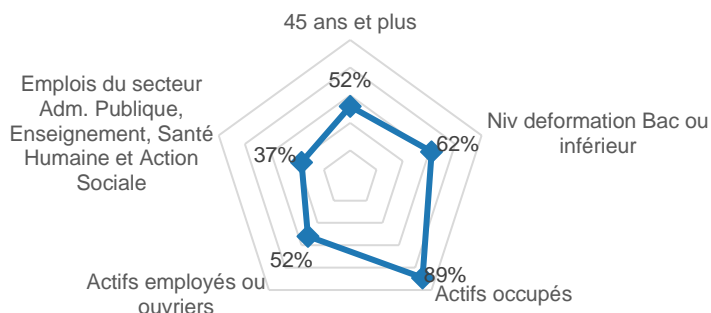


ATLAS 2016
DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN LIMOUSIN :
ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES
Abrégé de lecture



DÉCEMBRE 2016

Les caractéristiques de la population du territoire



La population en Limousin apparaît **relative-ment âgée**, notamment en Creuse où les 45 ans et plus représentent 58% de la population.

La population présente **un niveau de formation relativement bas**, près des deux tiers des personnes disposent d'un diplôme de niveau Bac ou inférieur. Plus de la moitié de ces dernières ne dispose même d'aucun diplôme.

La plupart des actifs (51%) sont localisés en Haute-Vienne.

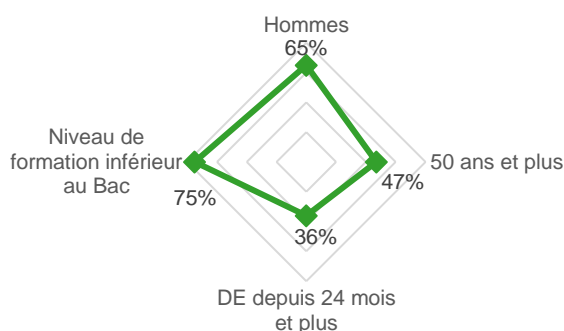
Plus du tiers des emplois sont recensés dans le secteur « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale ». Ce secteur et celui du « commerce, du transport et des services divers » regroupent 75% des emplois en Limousin.

Les **BOE** représentent **11% des demandeurs d'emploi** en Limousin (12% en Corrèze et en Creuse et 10% en Haute-Vienne).

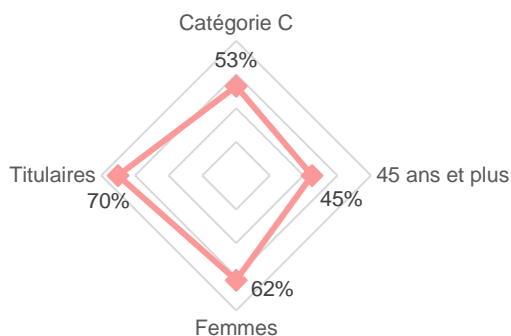
Parmi ces personnes, sont sureprésentées :

- ➔ les hommes (+17 pts) ;
- ➔ les plus âgées (+22 pts) ;
- ➔ les Demandeurs d'Emploi (DE) de longue durée (+9 pts) ;
- ➔ les bas niveaux de formation (+17 pts).

La demande d'emploi des BOE



L'emploi dans la Fonction publique



L'emploi public représente **plus d'un emploi sur quatre** en Limousin (26% de l'emploi total et des effectifs relativement stables). On compte parmi les personnels présents en Limousin **beaucoup plus d'agents de catégorie C** qu'au niveau national (+7 pts). Ces derniers sont plus particulièrement sur présents dans la FPT (3 agents sur 4).

Le rôle ancien de « capitale » régionale de Limoges explique en partie que la Haute-Vienne rassemble plus de la moitié des effectifs de la Fonction publique du Limousin.

Nous retiendrons par ailleurs qu'avec 30% des effectifs (contre 21% au niveau national), **la FPH connaît dans la région le plus fort taux d'administration de France** avec 30 agents pour 1 000 habitants (contre 18/1 000 au niveau national).

Près de 3 000 BOE recensés en Limousin au 31/12/2014 dans la Fonction publique

avec pour principaux domaines d'emploi :

- La santé et la cohésion sociale, 34% des BOE.
- La logistique, 30% des BOE.
- Les affaires générales, 15% des BOE.

181 établissements (objets d'une déclaration FIPHFP en région)

38 937 ETR

2 070 BOE

256 unités manquantes

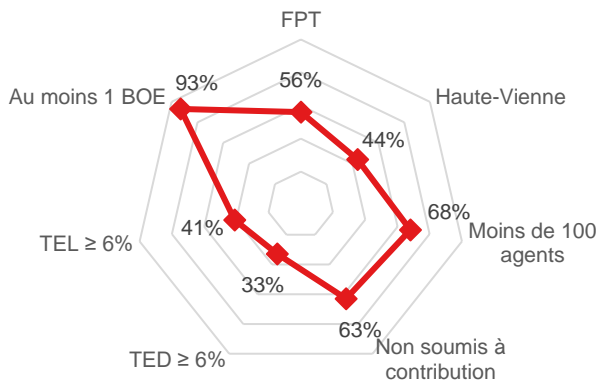
3 542,7 K€ de dépenses déductibles (206 unités bénéficiaires)

TED : 5,32%

TEL : 5,75%

13 établissements sans BOE

Les structures de 20 agents et plus

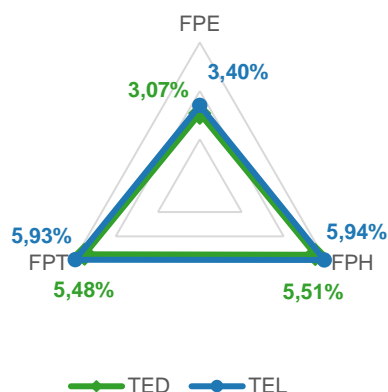


Les établissements faisant l'objet d'une déclaration auprès du FIPHFP en Région représentent environ 16% des employeurs publics de la région. **La majorité des établissements assujettis au FIPHFP en Limousin sont de petites structures** comptant moins de 100 agents et notamment dans la FPT (75%). Parmi eux, ceux non soumis à contribution sont plus nombreux dans la FPT (70%).

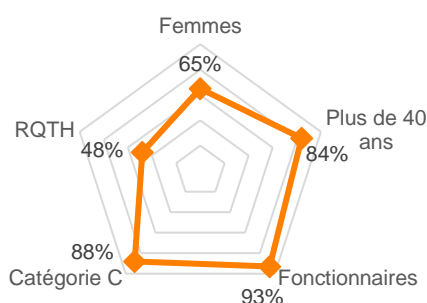
Les établissements de plus de 20 agents affichent **des TED et TEL plus élevés qu'au niveau national** (respectivement +0,44 pt et +0,58pt). Ces taux varient en fonction des trois versants et connaissent une tendance générale à la hausse.

Les établissements qui ont un TED $\geq 6\%$ sont plus nombreux dans les établissements les plus petits (41% des 20/49 agents) et dans la FPT (64%).

Les dépenses déductibles qui permettent à certains d'atteindre le taux légal de 6% (notamment dans la FPH et dans les plus grosses structures) **sont essentiellement des dépenses de type 1** (88% de dépenses de sous-traitance avec des EA/ESAT).



Les BOE dans les structures de + 20 agents



Les femmes sont légèrement surreprésentées et cela en particulier dans la FPH (77%). Toutefois, si le profil général des BOE correspond plus ou moins à celui observé pour l'ensemble des effectifs de ces établissements (fonctionnaires, de catégorie C et en deuxième partie de carrière), on notera la spécificité de la FPE où l'on retrouve une majorité d'agents contractuels et aucun personnel de catégorie C.

Les établissements de moins de 20 agents

862 établissements de la FPT

5 035 ETR

86 BOE

TED : 1,7%

77 établissements avec BOE

En Limousin, **la totalité des employeurs publics comptant moins de 20 agents relèvent de la FPT.**

Parmi eux, **moins d'1 sur 10**, avec un effectif moyen de 9 agents, **emploie des agents BOE.** Les 86 BOE recensés dans ces établissements représentent 8% des BOE travaillant dans la FPT en Limousin.

Ces 77 structures affichent un taux d'emploi de 12,3%.

Les BOE dans les établissements de moins de 20 agents

Femmes : 9/16
Moyenne d'âge : 43 ans
Fonctionnaire : 10/16
Catégorie C : 12/16

Domaine technique : 10/16
Poste de moins de 28h/semaine : 8/16
Niveau de formation inférieur au bac : 8/16
RQTH : 11/16

62 établissements

17 118 ETR

724 BOE

TED : 4,29%

13 établissements sans BOE

Les services déconcentrés de l'État et employeurs avec une déclaration FIPHFP nationale

L'Éducation Nationale qui emploie près de 6 agents sur 10, compte 63% des BOE.

Notons par ailleurs que les structures faisant l'objet d'une déclaration nationale rassemblent **près de 9 BOE sur 10 recensés dans la FPE en Limousin** (87%).

Celles n'employant aucun BOE relèvent essentiellement du secteur de la Justice (PJJ et Administration pénitentiaire).

Les BOE dans services déconcentrés de l'État et employeurs avec une déclaration FIPHFP nationale

Femmes : 65%
Moyenne d'âge : 48 ans
Fonctionnaire : 84%
Catégorie C : 67%

Domaines administration, communication et accueil : 75%
Poste à temps complet : 86%
Niveau de formation inférieur au bac : 46%
RQTH : 85%

L'action du FIPHFP en Limousin entre 2011 et 2014

Elle se traduit notamment par **948,1 K€ d'aides demandées et payées sur la période**.

Ces aides ont été **multipliées par 8** entre 2011 et 2014, soit une hausse de 110%. Elles ont bénéficié à **102 établissements** dont :

- 70% étaient **assujettis** à l'obligation d'emploi ;
- 80% relevaient de la **FPT** ;
- 46% étaient localisés en **Haute-Vienne**.

Près de la moitié des aides demandées et payées sur la période 2011/2014 **concernent seulement deux axes d'intervention** :

- améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle, 28% ;
- aménagement des postes de travail et études afférentes, 20%.

L'action du FIPHFP en Limousin se décline également à travers **6 conventions** (CDG 19, 23 et 87, CHU Limoges, CH Brive et CH Tulle) qui se traduisent par le **versement de 1 116,1 K€** entre 2011 et 2014.

Parallèlement, le FIPHFP a collecté **7 880,7 K€ de contribution** sur la période. La collecte connaît **une baisse de 54%** entre 2011 et 2014, avec **29% de contribuants en moins**.

L'accès à l'emploi dans la Fonction publique

Des métiers en tension sont repérés :

Dans la FPT :

- Technicien du bâtiment
- Policier municipal
- Agent de gestion budgétaire ou comptable
- Bibliothécaire

Dans la FPH

- Rééducateur
- Cadre de santé
- Infirmier spécialisé

Voire, sur certains territoires, Infirmier en soins généraux et Aide-soignant

La FPH se distingue par ailleurs par des métiers aux compétences en forte évolution, voire des métiers émergents.

Le recrutement des BOE dans la Fonction publique

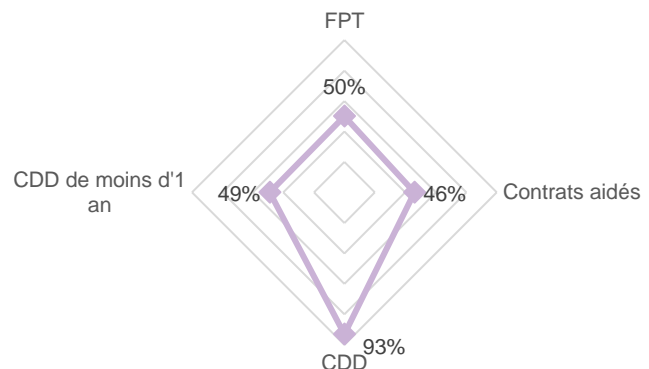
Le recrutement de BOE accompagné par les Cap emploi en Limousin est très orienté vers la FPT.

Il repose principalement sur des CDD dont plus de la moitié sont inférieurs à un an et pour bonne part passe par des contrats aidés comme les CAE.

On enregistre par ailleurs en Limousin, avec 14%, **une part de BOE dans les recrutements de CAE plus importante qu'au niveau national (+4 pts)**.

Enfin, nous retiendrons qu'avec 12 contrats signés en 2015, **les BOE représentent 10% des apprentis recrutés dans la Fonction publique**. Ces contrats s'inscrivent majoritairement dans des parcours de formation de niveau IV (Bac/BP) ou V (CAP/BEP).

Le recrutement accompagné par les Cap emploi



Maintien dans l'emploi, inaptitude et reclassement dans la Fonction publique en Limousin

L'accompagnement au maintien dans l'emploi

En 2015 **les Sameth 19, 23 et 87** ont accompagné **13 agents** pour les maintenir en emploi. Il s'agissait principalement d'agents :

- en deuxième partie de carrière ;
- disposant d'un bas niveau de formation ;
- en difficulté suite à une maladie non professionnelle ;
- avec un avis d'aptitude avec restrictions ;
- qui ont été maintenus dans l'emploi sur leur poste de travail initial ;
- sur la base d'un processus d'une durée de 6 à 18 mois.

Sur la même période, les **CDG 19, 23 et 87** ont accompagné **110 agents** dont **37 BOE** avec l'appui de leurs équipes pluridisciplinaires.

Le recours au reclassement statutaire n'apparaît pas très fréquent.

Les risques d'inaptitudes

4 500 dossiers par an ont été traités en 2014 et 2015 par les Comités médicaux en Limousin, soit environ **4 000 personnes par an concernées par une situation de santé qui pourrait se traduire par une problématique d'inaptitude**, soit **plus de 5% des effectifs** de la Fonction publique dans la région.

Les principaux risques d'inaptitude identifiés par les médecins de prévention/du travail concernant par ordre de prévalence :

- **les troubles psychiques et mentaux** ;
- les troubles moteurs ;
- les poly-pathologies.

Les principaux métiers concernés par ces risques sont :

- les métiers techniques ;
- les métiers administratifs ;
- les métiers du secteur médico-social.