

EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP RAPPORT 2020

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail et notamment ses articles L.5212-2, L.5212-13 et 5212-15,

Vu la Loi n°83-634 du 13 juillet 1984 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

Vu la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, modifiée,

Vu la Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire,

Vu l'ordonnance n°2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19 modifiée,

Vu le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP),

Vu le décret n°2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi,

Vu le décret n°2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public,

Vu l'arrêté préfectoral du 15 septembre 2016 modifié portant création de la Communauté urbaine du Grand Reims,

Vu l'arrêté préfectoral du 28 octobre 2019 relatif à la composition du Conseil communautaire de la Communauté urbaine du Grand Reims,

Vu les statuts de la Communauté urbaine du Grand Reims,

Vu l'avis du comité technique du 16 septembre 2021,

Considérant que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet chaque année d'un rapport présenté à l'assemblée délibérante,

Vu l'avis du bureau communautaire du jeudi 23 septembre 2021,

Vu la note explicative de synthèse, jointe à la convocation et valant exposé des motifs,

Après en avoir délibéré,

DECIDE

de prendre acte du rapport relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des services communautaires au 31 décembre 2020.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE

EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP RAPPORT 2020

L'emploi des personnes en situation de handicap est porté par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, dont l'un des axes principaux est l'emploi. Comme dans le secteur privé, la réglementation impose à tout employeur public occupant au moins 20 agents en équivalent temps plein une obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents rémunérés.

Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), un acteur majeur de la politique handicap dans la Fonction publique.

Plusieurs textes de lois et réglementaires promulgués courant 2019 réforment l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés avec pour objectif la simplification des procédures, une convergence de dispositifs des secteurs publics et privés, l'amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'établissement mais cette réforme induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi et du montant de la contribution. Les principales modifications sont :

- le recensement des données (effectifs, bénéficiaires de l'obligation d'emploi) au 31 décembre N-1 et non plus au 1^{er} janvier N-1,
- et la suppression de la phase de conversion du montant des dépenses déductibles en nombre d'unités déductibles pour le calcul et la déclaration de ces dépenses. Celles-ci sont désormais valorisées sous la forme d'une déduction de la contribution due au FIPHFP. Les contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés ne sont donc plus comptabilisés dans le taux d'emploi,

Ainsi, seuls les travailleurs handicapés effectivement présents dans l'établissement sont comptabilisés dans les 6% et le taux d'emploi légal disparaît. Cette évolution permet de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit de l'emploi « direct ».

Ces nouvelles dispositions entrées en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 sont prises en compte pour la déclaration 2021.

Au 31 décembre 2020, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des services communautaires est de 93 agents se répartissant comme suit :

- 59 agents reconnus en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- 19 agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité,
- 3 agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- 8 agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel,
- 4 agents titulaires d'une carte d'invalidité.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap déclaré par la Communauté urbaine du Grand Reims est de 6,48%. Pour mémoire, le taux d'emploi direct déclaré en 2020 était de 5,93% et le taux légal de 6,10%.

Le taux d'emploi étant dépassé, il n'y a pas de contribution à verser au fonds en 2021 pour l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

La présente délibération a pour objet de prendre acte du rapport relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des services communautaires au 31 décembre 2020.

EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

RAPPORT 2020

L'emploi des personnes en situation de handicap est porté par la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, dont l'un des axes principaux est l'emploi. Comme dans le secteur privé, la réglementation impose à tout employeur public occupant au moins 20 agents en équivalent temps plein une obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés.

Différentes modalités de réponses peuvent être mobilisées par les collectivités, à savoir,

- l'emploi direct (recrutement, maintien dans l'emploi, accueil de stagiaires handicapés),
- la valorisation des actions ouvrant droit à une déduction sur la contribution financière, notamment le recours à des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et adapté ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- le versement d'une contribution au FIPHFP.

Au 31 décembre 2020, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein des services communautaires est de 93 agents se répartissant comme suit :

- 59 agents reconnus en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- 19 agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité
- 3 agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente
- 8 agents ayant bénéficié d'un reclassement professionnel
- 4 agents titulaires d'une carte d'invalidité

Ainsi, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap déclaré par la Communauté urbaine du Grand Reims est de 6,48 %.

Le taux d'emploi étant dépassé, il n'y a pas de contribution à verser en 2021 au fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique.