

RAPPORT LOCAL

GUADELOUPE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique



GUADELOUPE

- ▶ Le mot de la DTH
- ▶ Ça s'est passé en Guadeloupe
- ▶ Chiffres clés
- ▶ Annexes

LE MOT DE LA DTH



Nadine Montbrun
Directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre région en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?

La Guadeloupe est marquée par son insularité, l'éloignement géographique de la Métropole et les déplacements inter-îles par voie aérienne. L'emploi de personnes handicapées y progresse et représente un signal important de perspectives d'emploi positives et croissantes pour les années à venir de personnes en situation de handicap.

Les besoins d'accompagnement au maintien dans et en emploi des agents sont un des enjeux majeurs du territoire, renforcé par le vieillissement de la population active.

Quelles évolutions percevez-vous dans les attentes des employeurs publics vis-à-vis du FIPHFP ?

L'action spécifique d'appui co-organisée avec le FIPHFP, son Handi-Pacte et les acteurs du service pour l'emploi a favorisé l'accroissement des d'employeurs publics impliqués à favoriser l'employabilité des bénéficiaires au travers de l'apprentissage aménagé.

Conscients des enjeux et des évolutions à porter en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, des employeurs se sont également engagés au travers des conventions de partenariat avec le FIPHFP à structurer leur politique handicap.

Quelles réalisations, cette année, reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP dans votre territoire pour l'emploi des personnes handicapées ?

L'étape du Tour de France des handicaps invisibles sur la drépanocytose a réuni un large public en présence de la directrice du FIPHFP. Cette pathologie fortement méconnue est particulièrement présente en Guadeloupe nécessite des aménagements pour faciliter le maintien et l'emploi des personnes.

Le deuxième salon de l'emploi en septembre a réuni de nombreux acteurs, partenaires du handicap, et bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Comme l'a exprimé le parrain de l'événement, nous sommes tous différents et compétents. Il est donc important de poursuivre nos actions au service des personnes en situation de handicap.

ÇA S'EST PASSÉ EN GUADELOUPE

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/guadeloupe>

LA DRÉPANOCYTOSE AU PROGRAMME DU TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES EN GUADELOUPE

Le 16 janvier 2024, la Guadeloupe a accueilli la 8^e étape du Tour de France des handicaps invisibles, organisée par le FIPHFP à l'INRAE. Cet événement, réunissant 70 employeurs publics et partenaires, a mis en lumière la drépanocytose, ses effets et les adaptations nécessaires en milieu professionnel.

Comprendre la drépanocytose

Maladie génétique touchant les globules rouges, la drépanocytose entraîne douleurs, fatigue chronique et complications graves. Ses symptômes, comme les crises douloureuses, peuvent limiter les capacités de travail et nécessitent des aménagements spécifiques.

Témoignages et adaptations

Des témoignages de personnes atteintes et d'employeurs ont illustré les défis et réussites liés à l'adaptation des environnements de travail. Par exemple, des bureaux bien ventilés, des pauses adaptées et du télétravail partiel peuvent prévenir les crises et réduire l'absentéisme,

améliorant ainsi les performances professionnelles.

Le rôle des employeurs

Les employeurs ont un rôle central dans la sensibilisation et l'intégration. Des formations pour les équipes, organisées en partenariat avec des associations comme Guadeloupe Espoir Drépanocytose, favorisent une meilleure compréhension de la maladie.

L'appui de Cap Emploi

Cap Emploi, financé par le FIPHFP, aide à identifier les besoins de compensation et à adapter les postes de travail pour les employés atteints. Collaborant étroitement avec les services de santé, il constitue un soutien précieux pour les employeurs.

Cet événement a renforcé l'importance de l'inclusion et de l'adaptation dans le milieu professionnel, montrant que des mesures simples peuvent transformer la vie des employés drépanocytaires tout en valorisant la diversité en entreprise.

COMMENT ANTICIPER LES FINS DE CARRIÈRE ?

Le 6 février 2024, un webinar organisé par le Handi-Pacte Antilles-Guyane a rassemblé 23 employeurs publics pour réfléchir aux enjeux du maintien en emploi et à la qualité de vie au travail (QVCT).

Développer la QVCT et l'employabilité

Marie-Claude Balmy, de l'ARACT Martinique, a présenté les outils pour améliorer la QVCT et soutenir les agents confrontés à des défis de santé. Elle a mis en avant les entretiens de mi-carrière, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les formations pour faciliter les transitions professionnelles.

Dialogue et anticipation

Elle a également souligné l'importance du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) comme outil de dialogue social, au-delà de son rôle réglementaire. En anticipant les problématiques de santé liées à l'âge, les employeurs peuvent accompagner leurs agents vers une fin de carrière épanouissante et active.

Ce webinar a démontré la nécessité pour les employeurs d'élaborer des stratégies préventives afin de maintenir une employabilité durable et d'améliorer les conditions de travail pour tous.

APPRENTISSAGE ET ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE AU PROGRAMME D'UN E-CLUB

Le 29 février 2024, l'E-club des référents handicap Antilles-Guyane a réuni plus de 30 participants pour aborder les thématiques du recrutement inclusif et de l'accessibilité numérique.

Recrutement d'apprentis en situation de handicap

Le contrat d'apprentissage est une voie idéale pour intégrer les personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Le FIPHFP offre une prise en charge allant jusqu'à 80 % des coûts, rendant ces recrutements accessibles aux employeurs. Ce dispositif offre aussi aux apprentis une rémunération attractive et une qualification reconnue, sans limite d'âge.

Accessibilité numérique

Face aux nouvelles obligations légales renforcées, l'accessibilité numérique est devenue une priorité. Les employeurs ont partagé leurs expériences, notamment sur les défis liés à l'acquisition de logiciels accessibles. Le FIPHFP accompagne les structures dans l'évaluation et l'amélioration de leurs outils numériques.

Cet E-club a permis d'identifier des solutions concrètes pour renforcer l'inclusion à travers l'apprentissage et l'accessibilité numérique, en soutenant à la fois les employeurs et les agents.

UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES SUR LA COMPENSATION DES TROUBLES DYS ET LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS

Le 1^{er} octobre 2024, le FIPHFP a organisé une journée d'échanges à l'INRAE de Petit-Bourg, en Guadeloupe, réunissant une quarantaine de participants pour discuter des troubles « Dys » et du recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Compensation des troubles Dys

Isabelle Casse-Gemise, psychologue du travail, a détaillé l'impact des troubles Dys sur les agents publics et l'importance d'une identification précise des besoins de compensation. Les solutions proposées incluaient des outils numériques, tels que ceux développés par Microsoft, et un accompagnement par la Ressource Handicap Formation (RHF).

Recrutement inclusif d'apprentis

L'après-midi a été dédiée aux contrats d'apprentissage adaptés, avec un bilan des actions menées en partenariat avec France Travail et Cap Emploi. Les discussions ont mis en lumière les avantages des dispositifs financiers offerts par le FIPHFP pour faciliter l'embauche des apprentis.

Un événement axé sur l'échange

Les participants ont salué les ressources et solutions proposées, repartant avec des outils concrets pour améliorer l'inclusion dans leurs structures. Cette journée a renforcé la collaboration entre les acteurs du handicap et les employeurs publics.

CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire)

3,61 % vs 3,32 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2,51 %

vs 3,29 % en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



4,33 %

vs 4,11 % en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



3,46 %

vs 3,00 % en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



829 vs 700 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

45

vs 63 en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



255

vs 231 en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



529

vs 406 en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



236 vs 196 en 2023

RECRUTEMENTS

30

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



48

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



158

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



69 vs 79 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

5

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



9

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



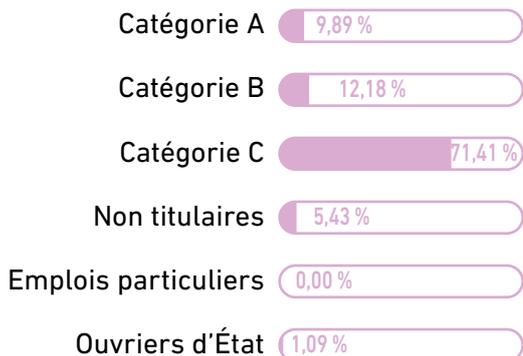
55

dans la fonction publique **TERRITORIALE**

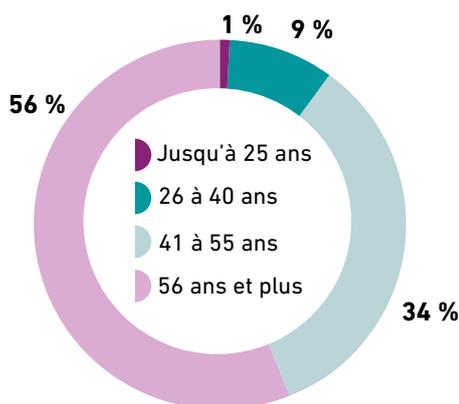


LES BOE EN 2024

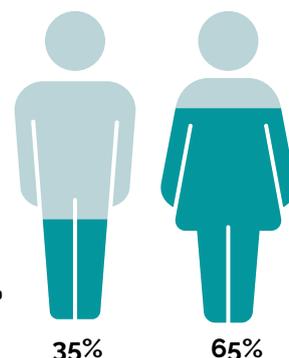
STATUT



ÂGE



GENRE



CATÉGORIE

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,36 %
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	11,94 %
Agents recrutés sur un emploi réservé	0,24 %
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	1,33 %
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0,12 %
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	5,19 %
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	2,53 %
Titulaires d'une pension d'invalidité	0,36 %
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	1,09 %
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	76,84 %
Travailleurs sur emplois particuliers	0,00 %

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	EFFECTIFS (ETR)				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
GUADELOUPE	1 795	5 891	15 283	22 969	45	255	529	829	2,51%	4,33%	3,46%	3,61%

Source: Recueil statistiques – Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC.

LES CONTRIBUTIONS EN 2024

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; PV des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO – Données hors employeurs nationaux.

2 913 471 € vs 3 722 479 € en 2023

CONTRIBUTIONS ÉMISES

390 786 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



451 899 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



2 070 786 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



19 277 € vs 273 707 € en 2023

INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

4 995 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



0 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



14 282 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



16 555 €
vs 4 528 € en 2023

DANS LE CADRE DES AIDES PLATEFORME

4 995 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

0 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

11 560 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



2 722 €
vs 269 179 € en 2023

AU TRAVERS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

0 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

0 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

2 722 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

LES CONVENTIONS EN 2024

0 CONVENTION VALIDÉE EN 2024 PAR LE COMITÉ LOCAL

ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Béatrice MOBETIE
Danielle COPOL

Suppléants

Jérôme NICOT
Nadine FRANCOIS
Yannick AUGUSTE

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Evelyne VACHER CHERAL
Martine POTOR DIDIER
Jean-Marie PILLI

Suppléants

Sabrina FELER
Fred GOUBIN
Sylvie DAGONIA

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

André ATALLAH
Elie REGENT

Suppléants

Patrick PORTECOP
Youri BANGOU

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Salomé TOUATI (CFTC)
Christian AGAPE (CFE-CGC)
Georges GUILLOU (CGT-FO)
Anna RAMASSAMY (UNSA)
Jean-Luc AMIENS (Union Syndicale Solidaire)

Suppléants

Jean-Claude BIRON (CFTC)
Jean-Jacques HOUBLON (CFE-CGC)
Joëlle MONGIS (CGT-FO)
Sylviane LOLLIA (UNSA)
Philibert GUIMS (Union Syndicale Solidaire)

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Hyppomène GRANDISSON
Ilarique SILEBER
Fabrice NORTIA
Frantz BKIKY

Suppléants

Carole CECILIA
Sully RICARD
Myriam ELSO
Joseph BLOMBO

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Caroline TARRER CAZENEUVE
Marie CUSTOS
Maryse ALBERI SSOSSE

GLOSSAIRE

AGEFIPH: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ARS: Agence régionale de santé.

BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Cap emploi: Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

CCAS: Centre communal d'action sociale

CD: Conseil départemental

CDG: Centre de gestion de la Fonction publique.

CEP: Conseiller en évolution professionnelle.

CHEOPS: Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés.

CHRU: Centre hospitalier régional universitaire.

CNFPT: Centre national de la fonction publique territoriale.

DEA: Dispositif emploi accompagné

DGAFP: Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

DINUM: Direction interministérielle du numérique de l'état.

DOETH: Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

DREETS: Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

DTH: Directeur/trice territorial/e au handicap.

DuoDay: Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien.

EA: Entreprise adaptée.

EHESP: École des hautes études en santé publique.

ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

ESMS: Établissement ou service social ou médico-social.

ETR: Effectif total rémunéré.

FALC: Facile à lire et à comprendre.

FFH: Fédération française handisport.

FIPHFP: Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique.

FPE: Fonction publique d'État.

FPH: Fonction publique hospitalière.

FPT: Fonction publique territoriale.

Handi-Pacte: Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap.

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées.

PFRH: Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

PPR: Période de préparation au reclassement.

PRITH: Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

PRST: Plan régional de santé au travail.

RGAA: Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SEEPH: Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

SPE: Service public pour l'emploi.

TH: Travailleur handicapé.

TMS: Troubles musculosquelettiques.

TSA: Troubles du spectre de l'autisme.

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

**Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33
e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

