

RAPPORT LOCAL

MARTINIQUE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



MARTINIQUE

- Le mot de la DTH
- Ça s'est passé à la Martinique
- 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 ?

Les employeurs publics en Martinique démontrent par leur engagement renouvelé leur volonté de toujours contribuer à l'emploi et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Faire face aux différents défis tels que le vieillissement de la population active, les limites en termes de mobilité, est l'un des leitmotivs qui réunit les partenaires et acteurs du handicap.

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

La participation croissante des employeurs publics aux rencontres, webinaires thématiques organisés conjointement avec le Handi-Pacte témoignent de la volonté des employeurs de mieux connaître le handicap, ainsi que les différents dispositifs déployés par le FIPHFP. L'accompagnement des agents en situation de handicap s'appuie sur une meilleure connaissance de l'offre d'intervention du FIPHFP. La professionnalisation des acteurs internes du handicap, le levier de l'apprentissage, les actions de sensibilisation en particulier pour le maintien en et dans l'emploi représentent des axes importants.

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

Le Tour de France 2024 des handicaps invisibles sur le diabète a permis de mettre en lumière ce sujet. Cette pathologie touche un nombre croissant de personnes. Connaître ses signes précurseurs, les solutions existantes contribuant à une meilleure qualité de vie au travail, un maintien dans l'emploi et se prémunir de conséquences néfastes sur la santé au quotidien, a été un véritable enjeu.

La deuxième édition des trophées des administrations et entreprises inclusives a été un moment attendu par les participants lors de la SEEPH et a permis de valoriser des employeurs publics impliqués et engagés.

ÇA S'EST PASSÉ À LA MARTINIQUE

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

LE DIABÈTE AU PROGRAMME DE L'ÉTAPE MARTINICAISE DU TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES

Le 18 janvier 2024, la Martinique a accueilli la 9ème étape du Tour de France des handicaps invisibles organisé par le FIPHFP. Cette étape était consacrée au diabète, une maladie chronique qui touche un nombre croissant de personnes en milieu professionnel. L'événement a réuni une centaine de participants, incluant des employeurs publics, des professionnels de l'emploi, des acteurs du handicap et des spécialistes de la santé. Ces derniers ont débattu des enjeux posés par le diabète au travail et ont exploré des stratégies d'intégration et de soutien pour les employés concernés.

Les conséquences du diabète sur la vie professionnelle

Le diabète est une maladie silencieuse qui peut affecter de manière significative la santé des individus. Ses conséquences incluent une fatigue chronique, des troubles visuels, une susceptibilité accrue aux infections, ainsi que des crises pouvant nécessiter une hospitalisation. Sur le long terme, une glycémie mal contrôlée peut entraîner des complications graves telles que la cécité, des amputations, une insuffisance rénale ou encore des maladies cardiovasculaires. Ces conséquences ont un impact direct sur la capacité de travail des personnes diabétiques.

Cependant, l'événement a souligné que la gestion efficace de cette pathologie, associée à une prise en charge médicale adaptée, permet aux agents concernés de maintenir une vie professionnelle normale. Les adaptations en milieu de travail jouent un rôle essentiel dans ce contexte. Les employeurs peuvent mettre en place des mesures simples mais efficaces, telles que :

- La flexibilité des horaires pour permettre les rendez-vous médicaux,
- Des pauses régulières pour vérifier la glycémie,
- L'accès à une alimentation saine et à des horaires de repas adaptés.

Les acteurs clés mobilisables par les employeurs

Les employeurs publics peuvent compter sur des partenaires clés pour soutenir leurs agents diabétiques. Parmi eux, les associations locales et Cap Emploi jouent un rôle déterminant. Les associations proposent des actions de sensibilisation et éduquent les employés sur les enjeux du diabète. De son côté, Cap Emploi agit en collaboration avec le médecin du travail pour analyser les besoins des agents et proposer des solutions de compensation. Ce partenaire essentiel aide à structurer les stratégies d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Un événement riche en échanges

Cette étape martinicaise du Tour de France des handicaps invisibles a offert une plateforme d'échange et de sensibilisation. Les témoignages présentés ont illustré la faisabilité des adaptations nécessaires en milieu professionnel, tout en mettant en évidence leur impact positif sur la vie des agents diabétiques. L'engagement des employeurs, le soutien des services spécialisés et la sensibilisation des collègues constituent des éléments essentiels pour créer un environnement de travail inclusif.

permettra de développer des actions concrètes pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'organisation.

RENCONTRE CAP EMPLOI-EMPLOYEURS PUBLICS EN ANTILLES-GUYANE : UNE MOBILISATION RÉUSSIE POUR UN TRAITEMENT DES SITUATIONS PLUS EFFICACE

Le 26 juin 2024, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) a organisé une rencontre Handi-Pacte en Martinique, Guadeloupe et Guyane. Dirigée par Nadine Montbrun, directrice territoriale au handicap du FIPHFP, cette initiative a réuni une soixantaine de participants, comprenant des employeurs publics et des partenaires locaux.

Renforcer les collaborations pour une inclusion optimale

L'objectif principal de cette rencontre était d'améliorer les interactions entre employeurs publics et Cap Emploi, en répondant directement aux besoins exprimés par les employeurs. L'événement a démarré par une introduction virtuelle connectant les trois territoires, suivie de groupes de travail où les participants ont partagé leurs expériences et identifié des bonnes pratiques.

Le rôle central de Cap Emploi

Cap Emploi est un acteur incontournable pour les employeurs publics. En tant qu'expert de l'emploi des personnes handicapées, il accompagne les structures

dans l'analyse des besoins, la mise en place de solutions de compensation et l'intégration de nouveaux talents. Lorsque le handicap devient un frein à l'emploi ou à la formation, Cap Emploi intervient pour proposer des solutions adaptées, allant de l'aménagement de poste à l'accompagnement au reclassement.

Des actions concrètes pour l'inclusion et le maintien dans l'emploi

Parmi les dispositifs promus lors de l'événement, on retrouve :

- Les stages d'immersion et les programmes Duoday,
- Le service civique et les contrats d'apprentissage,
- Les outils d'analyse et de compensation pour aménager les postes.

Une mobilisation collective pour progresser

La rencontre s'est achevée par un débriefing qui a permis de mettre en lumière de nouvelles pistes de collaboration entre employeurs et Cap Emploi. Ces échanges ont renforcé les liens entre les acteurs présents et jeté les bases d'initiatives futures pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les Antilles-Guyane.

LA MARTINIQUE MOBILISÉE SUR LES TROUBLES DYS ET LES ACTIONS DE SENSIBILISATION À LA COMPENSATION DU HANDICAP

Le 3 octobre 2024, la Ville du Robert, en Martinique, a organisé un événement du réseau des référents handicaps des employeurs publics. Cet événement, réunissant une soixantaine de participants, a mis l'accent sur la sensibilisation aux troubles dys et les actions concrètes pour compenser ces handicaps en milieu professionnel.

Une meilleure compréhension des troubles dys

La journée a démarré par une présentation captivante de Marie Bausière, neuropsychologue à l'AARPHA, qui a expliqué les conséquences des troubles dys (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, etc.) sur le quotidien et le travail. Les employeurs présents ont été sensibilisés à l'importance d'identifier ces troubles et de proposer des solutions adaptées, avec le soutien des experts mobilisés par le FIPHFP.

Accessibilité et formation pour une inclusion renforcée

Marie-Alice Kichenin et Véronique Adonaï, chargées de mission RHF à l'AGEFMA, ont mis en avant le rôle crucial de la Ressource Handicap Formation (RHF). Elles ont expliqué comment cette structure accompagne les organismes de formation pour garantir une accessibilité optimale des parcours, en particulier pour les apprenants touchés par des troubles dys.

Communication et sensibilisation à la compensation

L'après-midi était consacrée à un atelier interactif sur la sensibilisation. Les participants ont réfléchi à des stratégies de communication pour mieux faire connaître les moyens de compensation et promouvoir l'inclusion au sein de leurs structures.

Cet événement a réaffirmé l'engagement du FIPHFP à accompagner les employeurs publics dans la mise en place de politiques inclusives, tout en élargissant les outils et ressources disponibles pour une meilleure prise en charge des besoins spécifiques des agents.

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).

6,49 % vs 6,79 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3,78 %

vs 4,31 % en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



6,70 %

vs 7,67 % en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



6,44 %

vs 6,42 % en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 562 vs 1 603 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

16

vs 18 en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



547

vs 590 en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



999

vs 995 en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



401 vs 530 en 2023

RECRUTEMENTS

3

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



130

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



268

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



83 vs 140 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

1

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



14

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

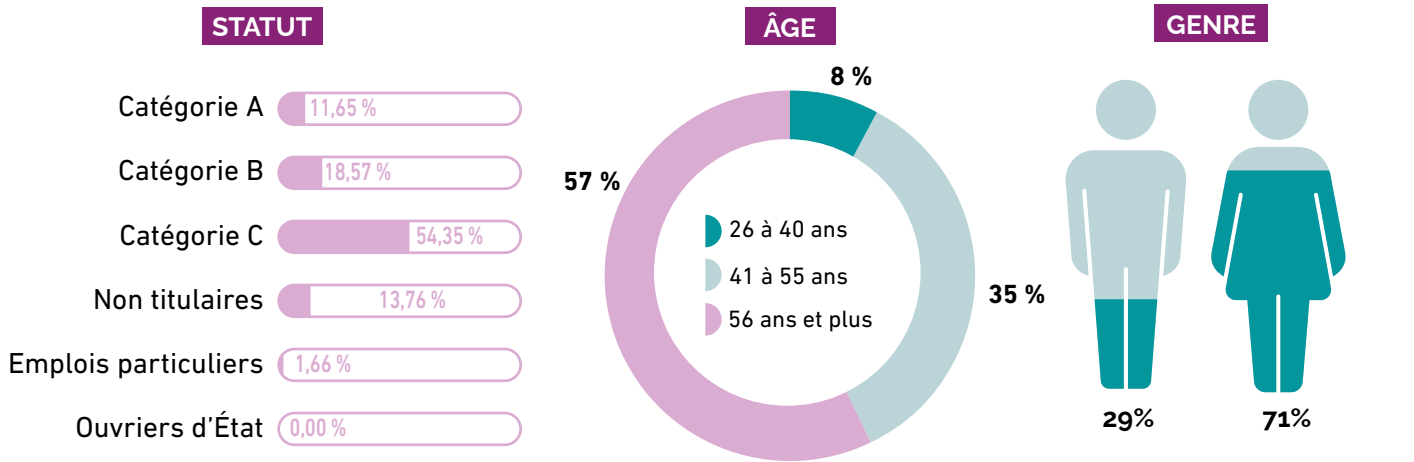


68

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



LES BOE EN 2024



CATÉGORIE

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,13%
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	4,87%
Agents recrutés sur un emploi réservé	0,00%
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0,06%
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0,00%
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	10,31%
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	1,02%
Titulaires d'une pension d'invalidité	0,13%
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	1,92%
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	79,90%
Travailleurs sur emplois particuliers	1,66%

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	EFFECTIFS (ETR)				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
MARTINIQUE	423	8 159	15 501	24 083	16	547	999	1 562	3,78%	6,70%	6,44%	6,49%

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

LES CONVENTIONS EN 2024

0 Convention validée par le Comité local en 2024.

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.

344 944 € vs 813 234 € en 2023
CONTRIBUTIONS ÉMISES

37 395 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



79 837 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



227 712 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



116 535 € vs 382 562 € en 2023
INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

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



77 045 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



39 490 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



46 370 €
vs 44 781 € en 2023
**DANS LE CADRE DES
AIDES PLATEFORME**

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

6 880 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

39 490 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



70 165 €
vs 337 781 € en 2023
**AU TRAVERS DES
CONVENTIONS
EMPLOYEURS**

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

70 165 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

0 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

DONT 21 502 €
vs 14 355 € en 2023
**EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE**



21 502 € dans la **FPT**

ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Agnès AFRICA
Patrice PETIT

Suppléants

Marie-Claude MARVILLE
Ingrid LOUISON

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Wiltor HARNAIS
Justin PAMPHILE
Françoise PETIT

Suppléants

Christian PALIN
Jenny DULYS-PETIT
Nadia ACCUS-ADAINÉ

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Agnès FROUX
Sonia EDOUARD

Suppléants

Juliette NAPOL
Guy ELISABETH

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Serge BACLET (FSU)
Jacques MOUSTIN (FO)
Miguel HIEUX (CFDT)
Hubert KILO (UNSA)
Miguel BIRBA (CFE-CGC)
Patrick NABOR (Solidaires)
Véronique ELISABETH (FA FP)

Suppléants

Christophe THEGAT (FSU)
Intidar JOUINI (FO)
En cours de désignation (CFDT)
Magali HENRIOL (UNSA)
Thierry-Charles BAUCÉLIN (CFE-CGC)
Raphaël THIMON (Solidaires)
Paul-Henri RAMASAMY (FA FP)

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Nelly PETIT
Raymond ALERTE
Guimette BOULINVAL
Eric BECHET

Suppléants

Idriss SOUROU
Kelly SOLBIAC
Gabriel LOURY
Jacqueline LAUDARIN

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Arlette PUJAR
Patrick RENE-CORAIL
Dominique ALLANET

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

