

# Rapport annuel sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Présentation au CST du 18/06/2025

ANNEXE N°7



# Sommaire

1. Présentation du FIPHFP
2. Modalités de déclaration
3. Déclaration et calcul de la contribution 2025
4. Actions mises en œuvre
5. Mesures à développer

# Qu'est-ce que le FIPHFP ?

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a été créé par la loi du 11 février 2005.

Il a pour mission de favoriser :

- l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques,
- la formation et l'information des agents en prise avec elles.

Il recouvre les contributions financières versées par les employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % des personnes en situation de handicap.

# À quoi sert le FIPHFP ?

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides matérielles, techniques ou humaines, et favorise :

- l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail,
- le recrutement,
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

# Modalités de déclaration

- Taux de l'obligation d'emploi fixé à 6% (révisable tous les 5 ans)
- Données recensées au 31/12 de l'année N-1 (soit au 31/12/2024 pour la contribution 2025)
- Valorisation du taux d'emploi direct
- Dépenses déductibles plafonnées : faible prise en compte des contrats passés avec des entreprises adaptées ou des mesures visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés
- Majoration la première année pour tout nouveau bénéficiaire de plus de 50 ans = 1,5 unité
- Possibilité de comptabiliser les agents en période de préparation au reclassement (PPR) dans les BOE

# MÉMO : Calcul des effectifs

Ne sont pas comptabilisés :

- les agents affectés sur des emplois non permanents lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 31 décembre de l'année N-1 ;
- les agents non titulaires lorsqu'ils remplacent les agents permanents momentanément indisponibles mais rémunérés par l'employeur (congé de maladie, congé de maternité...).

# Déclaration 2025

Effectif rémunéré au 31/12/2024 : 352 agents

Effectif total en ETP : 328,67

Type	Nombre	ETP
Fonctionnaires	267	252,67
Contractuels	85	76
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>	<b>328,67</b>

# Déclaration 2025

Nb légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 21

Nombre de BOE déclaré au 31/12/2024 : 27

Dont nouveaux BOE de 50 ans et plus (valorisés 1,5) : 1

NOMBRE TOTAL PRIS EN COMPTE : 28,5 BOE

Taux d'emploi direct : 7,67 % (au lieu de 6%)

Nombre d'unités manquantes : 0

# Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Type de bénéficiaires (BOE)	Nombre
Reconnaissance de travailleur handicapé	20
ATI (allocation temporaire d'invalidité)	3
Pension d'invalidité	0
Reclassement professionnel	4
<b>Total</b>	<b>27</b>

Répartition par sexe et catégorie	A	B	C	Total
F	3	7	13	23
H	0	1	3	4
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

Répartition par âge	Nombre
De 26 à 40 ans	3
De 41 à 55 ans	13
Plus de 55 ans	11
<b>Total</b>	<b>27</b>

# Calcul de la contribution 2025

DÉTAILS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Effectif au 31/12/N-1	300	317	317	324	339	<b>352</b>
Nombre de BOE	15	17	23	26	30	<b>27</b>
Taux d'emploi direct	5%	5,36%	7,26%	8,02%	8,85%	<b>7,67%</b>
Obligation nb BOE	18	19	19	19	20	<b>21</b>
Unités manquantes	3	1	0	0	0	<b>0</b>
<b>MONTANT CONTRIBUTION</b>	<b>5 853,72</b>	<b>1 847,88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# Actions mises en œuvre à LMV

Entre 2023 et 2024, LMV a poursuivi ses efforts en matière d'emploi direct de travailleurs handicapés : 2 nouvelles reconnaissances de travailleurs handicapés ont été enregistrées parmi les agents déjà présents à LMV en 2024.

Cependant 5 agents sont partis, soit à la retraite, soit en raison d'une fin de contrat.

Avec 5 départs et 2 nouveaux agents, il y a une diminution de 3 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

# Actions mises en œuvre à LMV

- Dépenses auprès des entreprises adaptées :

Entreprises partenaires	Montant du contrat	Objet du contrat
ESAT Le Royal	18 024	Achat de composteurs
Ateliers du Luberon	2 477	Nettoyage des véhicules, achat de plantes
OVEHA Experience	1 200	Formation et sensibilisation au handicap en médiathèques
AD'MISSIONS ONE	700	Outils de médiation visuelle, conseil signalétique inclusive
Emeraude i.d.	206	Accessoires compost
La Roumanière	2 170	Epicerie : confitures, miel
Entreprise adaptée Le Châtaignier	10 800	Ramassage des déchets sur la voirie communautaire
<b>TOTAL</b>	<b>35 577</b>	

# Actions mises en œuvre à LMV

En matière d'accompagnement et de maintien dans l'emploi, diverses actions ont été menées en 2024 grâce à la cellule handicap avec notamment :

- L'accompagnement d'un agent par une auxiliaire de vie professionnelle : aide pour les tâches que l'agent ne peut pas effectuer en raison de son handicap
- L'aménagement des postes de travail : acquisition et réglages de sièges ergonomiques, d'un tabouret réglable en hauteur, etc.
- L'aménagement organisationnel : télétravail dérogatoire pour 1 agent
- L'aide au financement d'un appareillage auditif pour 2 agents

# Actions mises en œuvre à LMV

## - Dépenses de maintien en emploi :

Détails	Sièges ergonomiques
Nombre d'agents concernés en 2024	2 agents
Dépense totale (HT)	2 342 €
Remboursement FIPHFP	1 874 €
Reste à charge LMV	468 €

Détails	Appareillages auditifs
Nombre d'agents concernés en 2024	2 agents
Remboursement FIPHFP aux agents	1 936 €
Participation LMV (dans la limite de 110% de l'aide du FIPHFP)	170 €

# Mesures à développer

- Poursuivre l'accompagnement et le maintien dans l'emploi et mieux sensibiliser les agents sur les aides du FIPHFP
- Intensifier la communication pour :
  - faire connaître l'existence de la cellule handicap*
  - informer sur les bénéfices en matière de qualité de vie au travail*
  - promouvoir l'image de LMV comme collectivité inclusive*
  - (attractivité / marque employeur)*
- Participer à des événements nationaux type **DuoDay** pour amplifier la sensibilisation de tous
- Identifier les métiers adaptés au handicap et le valoriser lors des futurs recrutements

**FIN**