

Quelles réponses à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en Guadeloupe⁽¹⁾?

En Guadeloupe, 332 travailleurs handicapés sont employés en 2010 dans les entreprises privées dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 2005. Cette loi fait obligation aux établissements privés ou publics de 20 salariés ou plus d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6,0 % de leur effectif salarié au minimum. La loi offre différentes façons aux entreprises de remplir leur obligation vis-à-vis du handicap. Ainsi 43,3 % des 291 établissements assujettis en 2010 n'emploient pas de travailleur handicapé. Ils s'acquittent de leur obligation en utilisant d'autres mesures (recours à la sous-traitance envers les structures de travail protégé, contribution financière à l'Agefiph). 52,2 % des établissements assujettis emploient en Guadeloupe un ou plusieurs travailleurs handicapés. 15,5 % des établissements assujettis ont répondu à leur obligation en employant uniquement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'exclusion de toute autre modalité. L'emploi direct est néanmoins souvent combiné aux autres modalités (recours à la sous-traitance, contribution financière). Ainsi 36,7 % des établissements assujettis combinent emploi d'un ou de plusieurs travailleurs handicapés et autres mesures. Entre 2007 et 2010, la part des établissements ayant recours à l'emploi direct a très fortement progressé. Cette évolution tient pour partie à l'incitation toujours plus forte de l'Etat à employer des travailleurs handicapés dans les entreprises. Cette évolution bénéficie aussi du changement des modalités de décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrit dans la loi du 1^{er} décembre 2008. Les salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés représentent en équivalent temps plein 1,4 % des effectifs des établissements assujettis. C'est un taux faible, bien inférieur au niveau envisagé par le législateur et deux fois moins élevé qu'au niveau national. Ce taux est plus fort dans l'industrie et le commerce, plus faible dans le BTP et l'agriculture. Il est légèrement plus élevé dans les établissements de 20 à 49 salariés et dans ceux de 200 salariés et plus. La contribution financière attendue des établissements assujettis s'élève à près de 2,7 millions d'euros selon les déclarations faites par les entreprises en 2010 en Guadeloupe et Iles-du-Nord. Le montant moyen pour l'ensemble des établissements assujettis s'élève à 9236 €. Pour les seuls établissements qui répondent pour tout ou partie de leur obligation par contribution financière, ce montant atteint 11 486 €.

En Guadeloupe, 291 établissements privés de vingt salariés ou plus (en équivalent temps plein) sont effectivement assujettis en 2010 à l'obligation de travailleurs handicapés. 52,2 % des établissements s'acquittent de leur obligation en ayant recours à l'emploi direct, éventuellement accompagné d'accueil de stagiaire de la formation professionnelle (il y a néanmoins assez peu de stagiaires handicapés). Cela signifie qu'au moins un travailleur handicapé a été employé dans ces établissements.

15,5 % des établissements assujettis ont répondu entièrement à l'obligation en employant uniquement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans recourir aux autres possibilités offertes par la loi.

36,7 % des établissements répondent à l'obligation en employant au moins un bénéficiaire et en utilisant d'autres mesures (stagiaire, sous-traitance, contribution financière).

A l'inverse, 43,3 % des établissements n'emploient pas directement de travailleur handicapé.

L'emploi direct des travailleurs handicapés progresse

	2007	2008	2009	2010
Emploi direct de TH	31,4%	34,5%	48,2%	52,2%
Emploi seul	10,9%	10,6%	14,3%	15,5%
Emploi et sous-traitance seuls	1,7%	1,7%	2,7%	0,7%
Emploi et stagiaire seuls	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%
Emploi et contribution seuls	15,2%	19,1%	22,3%	24,4%
Emploi et autres cas *	3,3%	3,1%	8,6%	11,7%
Pas d'emploi direct de TH	68,6%	65,2%	47,8%	43,3%
Contribution	65,0%	60,1%	25,6%	22,7%
Sous-traitance et contribution	3,6%	5,1%	22,3%	20,6%
Etablissement avec accord spécifique	0,0%	0,3%	4,0%	4,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*(sous-traitance, stagiaires, contribution)

Source DARES, DOETH

Note de lecture : parmi les établissements assujettis ayant eu au moins une action positive envers les travailleurs handicapés, 52,2 % d'entre eux ont employé au moins un travailleur handicapé en 2010.

⁽¹⁾ Guadeloupe et Iles-du-Nord

Les établissements de plus en plus concernés par l'emploi de travailleurs handicapés

Entre 2007 et 2010, la part des établissements ayant recours à l'emploi direct (52,2%) a très fortement progressé (+20,8 points). Les deux principaux postes, emploi d'un travailleur handicapé (ou plus) et contribution financière (24,4 %) ou emploi d'au moins un travailleur handicapé seul (15,5 %) progressent fortement (+9,2 et +4,6 points respectivement).

La part des établissements n'ayant pas recours à l'emploi d'au moins un travailleur handicapé diminue (-25,3 points).

La part des entreprises s'acquittant uniquement de leur obligation par paiement d'une contribution financière diminue très fortement (-41,7 %).

Par contre, la part des entreprises s'acquittant de leur obligation par paiement d'une contribution financière et aussi en faisant appel à la sous-traitance avec le secteur protégé augmente sensiblement (20,6 %, +17 points).

Ces évolutions tiennent pour partie à l'incitation toujours plus forte de l'Etat à employer des travailleurs handicapés dans les entreprises et à l'encouragement des entreprises à utiliser les différents leviers disponibles pour s'acquitter de leur obligation (plutôt que d'avoir à payer une pénalité financière élevée). En particulier, la sanction financière en cas d'absence d'action positive en faveur des travailleurs handicapés quatre années de suite passe de 400 à 1 500 fois le SMIC horaire par unité bénéficiaire manquante. On entend par action positive l'emploi de manière directe ou indirecte d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'accueil d'un stagiaire handicapé ou être couvert par un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. A partir de l'exercice 2009, les établissements dits à quota zéro se voient appliquer ces contributions financières alourdies.

L'emploi direct augmente avec la taille des établissements

	2007	2008	2009	2010
20-49 salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	23,7%	25,8%	45,6%	48,1%
Pas d'emploi direct de TH	76,3%	74,2%	54,4%	51,9%
50-99 salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	29,6%	37,7%	46,2%	59,2%
Pas d'emploi direct de TH	70,4%	62,3%	53,8%	40,8%
100-199 salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	52,8%	59,4%	66,7%	66,7%
Pas d'emploi direct de TH	47,2%	40,6%	33,3%	33,3%
200 salariés et plus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	86,7%	92,3%	100,0%	100,0%
Pas d'emploi direct de TH	13,3%	7,7%	0,0%	0,0%
Ensemble **	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	31,4%	34,6%	50,2%	54,7%
Pas d'emploi direct de TH	68,6%	65,4%	49,8%	45,3%

** hors établissements avec accord spécifique

Source : DARES, DOETH

Parmi les établissements assujettis, l'emploi direct de travailleurs handicapés a tendance à augmenter avec la taille des établissements. Le taux d'emploi des établissements de 20 à 49 salariés est de 48,1 %. A l'autre bout de l'échelle, les établissements de 200 salariés ou plus (présents dans le fichier) emploient tous des travailleurs handicapés (100,0 %).

L'emploi direct des travailleurs handicapés a eu tendance à augmenter ces dernières années. On observe cette tendance quelle que soit la tranche de taille des établissements. Le changement du mode de calcul du nombre de bénéficiaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés explique néanmoins la très forte hausse entre 2008 et 2009.

L'emploi seul de travailleur handicapé pour répondre à l'obligation d'emploi concerne quasi-exclusivement les plus petits établissements (les 20-49 salariés). Parmi ces derniers, un établissement sur deux est concerné par l'emploi seul d'un travailleur handicapé. Pour les autres, la réponse à l'obligation d'emploi est généralement un « mix » des différentes possibilités offertes par la loi, l'emploi d'un ou plusieurs travailleurs handicapés étant le plus souvent accompagné d'une contribution financière.

A l'inverse, la part des établissements n'employant pas directement de travailleur handicapé diminue nettement avec la taille des établissements. Près d'un établissement sur deux (48,7 %) de 20 à 49 salariés n'emploie pas de travailleur handicapé. Cette proportion tombe à 40,8 % pour les établissements de 50 à 99 salariés et à 33,3% pour les établissements de 100 à 199 salariés.

Moins d'emplois directs dans le BTP et l'agriculture

	2007	2008	2009	2010
Agriculture	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	14,3%	0,0%	44,4%	33,3%
Pas d'emploi direct de TH	85,7%	100,0%	55,6%	66,7%
Industrie	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	37,8%	42,9%	56,9%	53,5%
Pas d'emploi direct de TH	62,2%	57,1%	43,1%	46,5%
BTP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	15,8%	22,7%	39,1%	46,4%
Pas d'emploi direct de TH	84,2%	77,3%	60,9%	53,6%
Commerce	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	20,0%	25,3%	40,0%	55,6%
Pas d'emploi direct de TH	80,0%	74,7%	60,0%	44,4%
Services	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	38,2%	39,7%	55,7%	57,2%
Pas d'emploi direct de TH	61,8%	60,3%	44,3%	42,8%
Ensemble **	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Emploi direct de TH	31,4%	34,6%	50,2%	54,7%
Pas d'emploi direct de TH	68,6%	65,4%	49,8%	45,3%

** hors établissements avec accord spécifique

Source : DARES, DOETH

Parmi les établissements assujettis, l'emploi direct de travailleurs handicapés est variable selon les secteurs. L'agriculture et le BTP en ont proportionnellement moins recours (mais peu d'effectif dans l'agriculture en particulier).

Pris dans leur ensemble, l'industrie, le commerce et les services ont des taux d'emploi direct de travailleurs handicapés similaires (autour de 55,0 %) avec une avance pour les services et un léger retard pour l'industrie.

Plus finement, 2/3 des établissements des industries d'extraction, de l'eau, de l'énergie et de la gestion des déchets ont recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés.

Les établissements des administrations publiques, d'enseignement, de santé humaine et d'action sociale sont plutôt en avance -six établissements sur dix ont recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés- alors que les industries agro-alimentaire sont plutôt en retard (trois établissements sur dix ont recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés).

Un taux d'emploi des travailleurs handicapés faible

En 2010, le taux d'emploi des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (rapport du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en équivalent temps plein (ETP) à l'effectif salarié des établissements assujettis) vaut 1,4 % en Guadeloupe. C'est un taux très faible, bien inférieur au niveau envisagé par le législateur. Au niveau national, le taux d'emploi est deux fois plus élevé (2,8 % en 2010). Le taux d'emploi est légèrement plus élevé dans les établissements de 20 à 49 salariés et dans ceux de 200 salariés et plus. Globalement, ce taux est plus élevé dans l'industrie et le commerce, plus faible dans le BTP et l'agriculture.

A un niveau d'activité plus détaillé, le taux d'emploi oscille entre 1,0 % et 1,8 %. L'agriculture est à 1,0 %. Les IAA ont un taux de 1,5 %, les industries extractives, l'énergie, l'eau et la gestion des déchets atteignent 1,8 %. Le BTP est à 1,0 %, le commerce à 1,7 %. Dans les services, les activités scientifiques et techniques et les services administratifs et de soutien atteignent 1,7 %. Les activités financières et d'assurance sont à 1,5 %. Transport et entreposage (1,2 %), activités immobilières (1,2 %), information et communication (1,0 %) et hébergement-restauration (1,0 %) sont « sous la moyenne ».

La zone d'emploi de Pointe-à-Pitre totalise les 3/4 des établissements assujettis et des effectifs. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est faible et vaut également 1,4 %. Ce taux est un peu supérieur dans les zones d'emploi de l'Est-Grande-Terre et de Basse-Terre (2,3 et 1,7 % respectivement) mais peu d'établissements et d'emplois sont concernés.

Le taux d'emploi des TH ne dépasse pas 1,4 %

2010	Ets assujettis	Effectif d'assujettissement	Bénéficiaires à employer	Nombre de TH "physique"	Nombre de TH en ETP	Taux d'emploi en ETP
20-49 salariés	197	6 265	274	126	95,2	1,5%
50-99 salariés	49	3 468	184	54	49,3	1,4%
100-199 salariés	30	4 388	245	58	46,2	1,1%
200 salariés et plus	15	5 932	350	94	87,6	1,5%
Ensemble	291	20 053	1 053	332	278,3	1,4%
Agriculture	6	335	17	7	3,4	1,0%
Industrie	43	2 078	102	41	34,7	1,7%
BTP	28	1 283	65	15	12,5	1,0%
Commerce	63	3 430	174	68	57,0	1,7%
Services	151	12 927	695	201	170,7	1,3%
Ensemble	291	20 053	1 053	332	278,3	1,4%
Basse-Terre	31	1 765	89	33	30,6	1,7%
Pointe-à-Pitre	221	15 469	816	256	210,9	1,4%
Est-Grande-Terre	20	1 507	80	38	33,9	2,3%
Marie-Galante	s	189	10	s	0,7	0,4%
Îles-du-Nord	16	1 123	58	s	2,2	0,2%
Ensemble	291	20 053	1 053	332	278,33	1,4%

Source DARES, DOETH

s=secret statistique

Une contribution financière attendue des entreprises importante

La contribution financière des établissements assujettis s'élève à près de 2,7 millions d'euros selon les déclarations faites par les entreprises en 2010 en Guadeloupe et Îles-du-Nord. Ce montant était légèrement plus élevé en 2009 (2 711 610 €) mais nettement moins en 2008 (2 198 525 €). Le montant moyen pour l'ensemble des établissements assujettis est important et s'élève à 9 236 €. Ce montant important semble cohérent au regard du faible taux d'emploi des travailleurs handicapés en Guadeloupe par rapport à l'Hexagone. Pour les seuls établissements qui répondent pour tout ou partie de leur obligation par contribution financière, ce montant atteint 11 486 €.

Des contributions financières moyennes attendues élevées

2010	Contributions attendues (en €)	Ets assujettis	Montant moyen attendu (en €)	Ets assujettis appelés à contribuer	Montant moyen attendu par contribution (en €)
20-49 salariés	642 272	197	3 260	145	4 429
50-99 salariés	326 089	49	6 655	45	7 246
100-199 salariés	567 186	30	18 906	29	19 558
200 salariés et plus	1 152 108	15	76 807	15	76 807
Ensemble	2 687 655	291	9 236	234	11 486
Agriculture	23 745	6	3 957	5	4 749
Industrie	186 331	43	4 333	31	6 011
BTP	67 265	28	2 402	25	2 691
Commerce	390 936	63	6 205	48	8 145
Services	2 019 378	151	13 373	125	16 155
Ensemble	2 687 655	291	9 236	234	11 486
Basse-Terre	179 885	31	5 803	22	8 177
Pointe-à-Pitre	2 116 240	221	9 576	178	11 889
Est-Grande-Terre	159 349	20	7 967	16	9 959
Marie-Galante	22 446	s	7 482	s	7 482
Îles-du-Nord	209 735	16	13 108	15	13 982
Ensemble	2 687 655	291	9 236	234	11 486

Source DARES, DOETH

s=secret statistique

Les établissements ne réalisant aucune action en faveur des travailleurs handicapés

D'après l'Agefiph, il y a 95 établissements en Guadeloupe et Îles du Nord ne réalisant aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées en Guadeloupe. Ces établissements uniquement contributeurs représentent 43,0 % des établissements contributeurs à l'Agefiph. Par rapport à 2009, ce chiffre est en forte baisse de 42,0 %.

Au niveau national, il y a 7 800 établissements répondant à leur obligation en versant uniquement une contribution à l'Agefiph soit une proportion de 8,0 % des établissements assujettis à l'OETH (Source : Dares).

L'Agefiph a lancé une sensibilisation auprès des établissements ne réalisant aucune action sur la problématique des travailleurs handicapés. L'opération "établissements à quota zéro" a permis d'en réduire fortement le nombre (des consultants ont pris contact avec l'ensemble des entreprises concernées en 2007 et 2008). Par ailleurs, la mise en place du service ALTHER apporte un service d'information et de conseil approfondi aux entreprises contributeurs, et en particulier les nouvellement contributeurs. Par ailleurs, rappelons qu'à partir de l'exercice 2009, les établissements dits « à quota zéro » en cas d'absence d'action positive en faveur des travailleurs handicapés quatre années de suite se voient appliquer des contributions financières alourdies (contribution de 1 500 SMIC horaire par unité manquante sauf exception).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

En Guadeloupe, 332 travailleurs handicapés sont employés en 2010 dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 2005 dans les 291 établissements assujettis de 20 salariés et plus. La répartition de ces salariés travailleurs handicapés est assez équilibrée entre hommes et femmes : on comptabilise 169 hommes et 163 femmes. Les 291 établissements employeurs référencés en 2010 comptent peu de travailleurs handicapés jeunes (5,3 % de moins de 25 ans seulement, 14,1% de moins de 30 ans). Cette population de travailleurs handicapés est relativement âgée. Ainsi, 61,4 % a 40 ans et plus, près de 1 sur 3 à 50 ans et plus. Les travailleurs handicapés sont souvent employés dans les grands établissements. Ainsi, les établissements de 200 salariés et plus qui représentent 5,2 % des établissements assujettis en 2010 emploient 28,3 % des travailleurs handicapés.

A l'autre extrémité du spectre, les nombreux établissements de moins de 50 salariés (67,7 % des établissements assujettis) en emploient 38,0 %. Le commerce et les services sont les deux grands pourvoyeurs d'emploi pour les travailleurs handicapés. L'industrie vient en troisième position. Comme pour l'ensemble des salariés, les affectations des hommes et des femmes au sein des activités sont très différentes. Les femmes travailleurs handicapés sont absentes de l'agriculture (et quasi-absentes du BTP) et sont très peu présentes dans l'industrie (22,0 %). Elles sont nettement surreprésentées dans les services (61,0 % de femmes). Elles sont également bien présentes dans le commerce (42,7 %). La zone d'emploi de Pointe-à-Pitre concentre les trois quarts des travailleurs handicapés recensés, ce qui n'est pas étonnant compte tenu des poids démographiques et économiques de cette zone englobant une grande part de la Guadeloupe continentale. Viennent ensuite les zones de l'Est-Grande-Terre et de Basse-Terre. Les Iles-du-Nord et Marie-Galante sont quasiment absentes pour l'emploi des travailleurs handicapés (dans ces zones l'emploi handicapé est-il sous-représenté ou sous déclaré ?).

Le salarié TH est d'abord un employé ou un ouvrier

Les 332 travailleurs handicapés occupent majoritairement des postes d'employés (60,9 %) et d'ouvriers (20,8%). 12,5 % des travailleurs handicapés font partie des catégories intermédiaires. On compte proportionnellement plus de cadres et d'ouvriers masculins et beaucoup plus de femmes employées. Les travailleurs handicapés pratiquent le temps partiel (17,8 %). Ce temps partiel est nettement plus fréquent pour les femmes (27,6 % des salariés concernés) que pour les hommes (8,3 % des salariés). Les ouvrières sont très concernées même si leur effectif trop faible pour être significatif. Plus largement, une employée sur quatre - l'essentiel de l'effectif féminin est employé- est à temps partiel. C'est deux fois plus que pour leurs homologues employés masculins. Les travailleurs handicapés occupent majoritairement un emploi en CDI à 76,5 %. L'écart hommes-femmes est conséquent : une femme sur quatre est en CDD contre un homme sur huit. Les autres types de contrats (intérim, autres) sont marginalement représentés. Plus de neuf bénéficiaires sur dix de l'OEETH se retrouvent dans l'une des trois principales catégories de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en 2010 :

- les détenteurs d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), représentent 75,3 % des bénéficiaires ;
- les personnes reconnues victimes d'Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle (AT-MP) constituent 13,6% des bénéficiaires ;
- les invalides pensionnés en représentent 3,9 %.

Les autres catégories de bénéficiaires (détenteurs de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), de la carte d'invalidité et les autres cas) restent marginales même si leurs effectifs ont un peu augmenté ces quatre dernières années (en particulier l'AAH). L'industrie se distingue par une proportion plus faible de travailleurs handicapés bénéficiaires d'une RQTH. Les travailleurs handicapés en AT-MP (43,9 %) y sont trois fois plus nombreux en proportion que dans les autres secteurs d'activité.

Méthodologie : La présente publication porte sur les 291 établissements assujettis présents (pour 2010) dans le fichier de Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) à fin juillet 2012 et ceux présents en 2007, 2008 et 2009. Le fichier continuant à être alimenté dans l'année, le nombre d'établissement va logiquement augmenter tout comme le nombre de salariés afférents. Il s'agit donc d'une situation à un instant donné. Des taux de couverture (en nombre d'établissement, en nombre de salariés) sont calculés pour donner une indication de la représentativité de l'information issue des fichiers DOETH. Les données de cadrage Pôle-emploi ex-UNEDIC (nombres d'établissements et de salariés) sont données en « effectif physique ». 291 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés représentent 42,3 % des 688 établissements employant 20 salariés et plus dans le secteur privé en Guadeloupe en 2010. Ils emploient 20 053 salariés, soit 53,0 % des effectifs de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus.

Taux de couverture des Ets par taille et secteur

Etablissements assujettis	2007	2008	2009	2010
20-49 salariés	40,1%	37,9%	40,7%	38,9%
50-99 salariés	42,2%	44,5%	43,7%	44,5%
100-199 salariés	70,6%	61,5%	67,9%	62,5%
200 salariés et plus	68,2%	66,7%	59,1%	65,2%
Ensemble	43,6%	41,6%	43,9%	42,3%
Agriculture	46,3%	28,2%	56,2%	37,6%
Industrie	63,5%	65,4%	72,2%	63,5%
BTP	34,6%	34,3%	38,7%	45,1%
Commerce	60,9%	59,0%	66,3%	62,6%
Services	36,0%	33,8%	33,6%	34,2%
Ensemble	43,6%	41,6%	43,9%	42,3%

Part dans l'effectif total des établissements (20 salariés et +)

Source DARES, DOETH, UNEDIC, 2010 provisoire, établissements publics non inclus

Taux de couverture des salariés par taille et secteur

Etablissements assujettis	2007	2008	2009	2010
20-49 salariés	43,6%	41,6%	42,5%	40,4%
50-99 salariés	43,4%	45,3%	44,3%	46,0%
100-199 salariés	68,2%	60,5%	68,2%	64,9%
200 salariés et plus	77,3%	75,7%	65,8%	73,9%
Ensemble	54,8%	52,5%	52,4%	53,0%
Agriculture	55,9%	56,9%	64,6%	51,2%
Industrie	88,2%	90,1%	74,6%	66,9%
BTP	43,5%	47,7%	51,8%	59,4%
Commerce	74,5%	69,9%	75,9%	70,3%
Services	47,2%	44,1%	45,0%	47,9%
Ensemble	54,8%	52,5%	52,4%	53,0%

Part dans l'effectif total salarié des établissements (20 salariés et +)

Source DARES, DOETH, UNEDIC, 2010 provisoire, établissements publics non inclus

Pour en savoir plus

♦ « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : Bilan de l'année 2010 », Dares-Analyse N°079, novembre 2012.

♦ Rapports d'activité du Fiphfp : <http://www.fiphfp.fr/spip.php?article1198>

♦ Rapports annuels d'activité de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/Liens-pied-page/Documentation>

LA SITUATION DE L'EMPLOI DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES DE LA GUADELOUPE

La Guadeloupe compte 71 employeurs publics assujettis (dont 54 dans la fonction publique territoriale), représentant un effectif total de 12 755 agents pour les trois fonctions publiques. France entière, les effectifs physiques des trois fonctions publiques stricto sensu ressortent à 5 298 373 agents au 1er janvier 2010 dans le rapport annuel de la DGAFP (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, faits et chiffres 2009-2010). Hors militaires, ce total est de 4 954 797 agents.

Au niveau national, le taux d'emploi légal au 1er janvier 2010 est de **4,22 %**. En Guadeloupe, le taux se situe à **3,73 %**

Evolution du taux d'emploi des travailleurs handicapés

Au 01/01	2007	2008	2009	2010
Fonction publique Etat (1)				
Guadeloupe	0,50%	0,64%	0,39%	1,99%
France (2)	3,99%	4,12%	3,10%	3,31%
Fonction publique hospitalière				
Guadeloupe	1,27%	1,84%	2,81%	3,03%
France	4,46%	4,68%	4,83%	4,99%
Fonction publique territoriale				
Guadeloupe	1,04%	2,07%	4,41%	3,99%
France	4,41%	4,62%	4,86%	5,10%
TOTAL				
Guadeloupe	1,06%	1,96%	3,93%	3,73%
France	4,21%	4,38%	3,99%	4,22%

(1) EPA nationaux, organismes consulaires, universités, CROUS

(2) FPE+établissements publics + la Poste

Source : FIPHFP

À la date du 1er janvier 2010, les trois fonctions publiques de La Guadeloupe ont un taux légal inférieur au taux obligatoire de 6 %. Les taux se situent entre 1,99 % et 5,10 %. Il y a 461 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les trois fonctions publiques. Sur la base de la déclaration 2011 (effectifs au 1er janvier 2010), les employeurs des trois fonctions publiques de la Guadeloupe devraient recruter 400 personnes handicapées supplémentaires pour atteindre le taux d'obligation légale de 6 % (424 un an plus tôt).

Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le secteur public

L'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la Guadeloupe est pour 90,27 % d'entre eux supérieur à 40 ans. Il n'y a pas de bénéficiaires de moins de 25 ans. La moyenne d'âge est donc plutôt élevée. Dans l'ensemble des territoires de La Guadeloupe, ce sont les femmes qui sont majoritaires parmi les agents en situation de handicap, elles représentent 65,68 % de la population concernée en 2010, 66,4 % en 2009, 50,62 % en 2008. Il y a une forte présence d'agents reconnus travailleurs handicapés et d'agents reclassés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les agents bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé représentent 20,23 % des travailleurs handicapés de la région alors que la proportion d'agents reclassés ou assimilés atteint 68,63 %.

> 1. Éléments méthodologiques

L'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, établit la liste des employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi : l'État, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, l'exploitant public La Poste, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, ainsi que les établissements publics de la fonction publique hospitalière énumérés par la loi du 9 janvier 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les employeurs publics intitulés par la loi « État et établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux » couvrent un champ plus large que celui de la fonction publique de l'État stricto sensu. Outre les ministères et les établissements publics de l'État rattachés, cette catégorie comprend en effet les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres d'agriculture) et les EPA nationaux de la Sécurité sociale à recrutement de droit privé qui ne relèvent pas de la fonction publique de l'État. Par souci de lisibilité, les employeurs publics seront désignés de la manière suivante dans le présent rapport : • FPE : fonction publique de l'État ; • FPE et divers : fonction publique de l'État, exploitant public La Poste, organismes consulaires, EPA nationaux de la Sécurité sociale ; • autres FPE : exploitant public La Poste, organismes consulaires, EPA nationaux de sécurité sociale ; • FPH : fonction publique hospitalière ; • FPT : fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le FIPHFP n'identifie qu'un seul employeur pour les administrations nationales telles que les ministères et certains établissements publics nationaux, même si leur organisation comprend des services et des établissements répartis sur plusieurs régions. Ainsi, les services déconcentrés des ministères et les différents sites locaux des établissements publics nationaux ne font pas l'objet de remontées spécifiques dans la déclaration annuelle au FIPHFP. Afi n'éviter un biais important dans les statistiques régionales, notamment pour les données de la région Ile-de-France, les statistiques relatives aux ministères et aux établissements publics implantés dans plusieurs régions sont isolées et présentées à part.

> 2. La déclaration au FIPHFP

L'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 fait obligation aux employeurs publics, occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés. Si ce taux n'est pas atteint, ils doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

> Le calcul de la contribution s'effectue à partir d'une déclaration annuelle de l'employeur. En 2010, la campagne de déclaration s'est déroulée du 1er avril au 31 mai. 13 385 employeurs ont été appelés à effectuer leur déclaration. Sur ce total, 2 924 n'étaient pas assujettis et 336 employeurs n'ayant pas donné suite à l'appel à déclaration ont été contraints de verser une contribution forfaitaire après réception d'un titre exécutoire. Au total, 9 991 employeurs assujettis ont rempli leur déclaration en 2010.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic). Depuis la loi du 11 février 2005, cette obligation s'applique également au secteur public, mais fait l'objet d'un dispositif spécifique. Les établissements assujettis à l'OETH désignent donc ici tous les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé. Tout établissement qui emploie 20 salariés ou plus au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans. L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. Pour le calcul de l'effectif d'assujettissement, les salariés en CDI sont pris en compte au prorata de leur durée hebdomadaire du travail s'ils sont présents au 31 décembre de l'année concernée ; ils ne comptent pas du tout s'ils ont quitté l'établissement avant cette date. Les autres salariés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail dans l'année même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Les établissements disposent de cinq modalités pour s'acquitter de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ils peuvent recruter des personnes handicapées ayant une reconnaissance valide de leur handicap et ouvrant droit à l'OETH (appelées bénéficiaires). L'emploi de ces personnes peut être direct ou indirect (dans la limite de 50 % de l'obligation attendue) en passant des contrats spécifiques avec des établissements agréés du secteur protégé. Il s'agit de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des établissements ou service d'aide par les travail (ESAT). Les établissements peuvent également accueillir des personnes handicapées stagiaires de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Cette modalité est peu fréquente et n'apparaît pratiquement pas dans les statistiques présentées dans cette étude. Ils ont aussi la possibilité de mettre en oeuvre un accord (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) relatif à l'emploi de travailleurs handicapés. Enfin les établissements peuvent ou doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour répondre à toute ou partie de leur obligation. La contribution financière est égale à 400, 500, 600 ou 1 500 fois le Smic horaire par unité bénéficiaire manquante, selon les actions menées par l'établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées au cours des quatre dernières années et la taille de l'entreprise à laquelle il appartient. Ce coefficient multiplicatif est déterminé de la façon suivante : si, durant les quatre dernières années, l'établissement n'a ni employé de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni passé de contrat avec un EAST, EA ou CDTD, ni appliqué d'accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 1 500 ; si, durant les quatre dernières années l'établissement a employé un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, passé un contrat avec un EAST, EA ou CDTD, ou appliqué un accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés, le coefficient est de 400 si l'entreprise compte entre 20 et 199 salariés, de 500 si l'entreprise compte entre 200 et 749 salariés et de 600 si l'entreprise compte 750 salariés ou plus

LE DÉCOMPTE DES BÉNÉFICIAIRES : LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 1er DÉCEMBRE 2008

Depuis la loi du 11 février 2005, les bénéficiaires de l'OETH sont décomptés de différentes façons : nombre d'unités au sens de la loi, nombre de personnes physiques et nombre d'emplois en équivalent-temps plein. Jusqu'en 2008, les décomptes étaient opérés de la façon suivante. Nombre d'unités au sens de la loi : le décompte des bénéficiaires de l'OETH dépend de la nature de leur contrat de travail et de la validité de leur reconnaissance. Un salarié handicapé en CDI ou en CDD compte pour une unité s'il a été présent au moins six mois sur l'année, qu'il soit à temps partiel ou complet ; en dessous de six mois de présence, il n'est pas recensé et ne compte pas ; un salarié intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure (hors secteur protégé) compte au prorata de son temps de travail sur l'année. La valeur d'un bénéficiaire est corrigée de la durée de validité de sa reconnaissance si celle-ci s'achève en cours d'année. Nombre de personnes physiques : tous les salariés sont comptés pour un mois, comme précédemment, un salarié handicapé en CDI ou CDD n'est recensé que s'il est présent au moins six mois au cours de l'année. Nombre d'emplois en équivalent-temps plein : par rapport au décompte au sens de la loi, la différence provient de la prise en compte des bénéficiaires en CDI ou en CDD au prorata de leur temps de travail sur l'année. À partir de l'exercice 2009, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur. La règle des six mois de présence dans l'établissement est supprimée et le mode de décompte des différents contrats de travail harmonisé. Ainsi, dès lors que son temps de travail est égal ou moins à un mi-temps, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son type de contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition). Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité proratisée également sur la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et la durée de validité de sa reconnaissance. Ces modifications impactent ainsi le décompte des bénéficiaires en personnes physiques, en unités au sens de la loi, mais également les équivalent-temps plein (dont le calcul dépend des effectifs physiques). Les stagiaires peuvent être pris en compte comme auparavant dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement. Néanmoins, les catégories de stages permettant aux établissements de remplir leur obligation d'emploi ont été élargies et leur durée minimale pour prise en compte raccourcie de 150 à 40 heures. En effet, depuis 2005, seuls les stagiaires de la formation professionnelle ayant effectué au moins 150 heures dans l'année de référence pouvaient être recensés. Ainsi, en raison de la modification du mode de décompte des bénéficiaires rentrée en vigueur en 2009, on ne peut effectuer de comparaison directe avec les années 2006 à 2008 (2005 et les années antérieures étant elles dans le champ de la loi de 1987). Il est toutefois possible de comparer les résultats à champ législatif constant, c'est-à-dire en appliquant les règles législatives de 2008 à l'année 2009. En revanche, il n'est pas possible de simuler les résultats des années antérieures avec la nouvelle. législation, les bénéficiaires présents moins de six mois n'étant jusqu'en 2008 pas recensés dans la déclaration

Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Guadeloupe

Direction : Rue des Archives, Bisdary – 97113 GOURBEYRE

Téléphone : 05.90.80.50.50, Télécopie : 05.90.80.50.00

Bureau de Jarry :

Immeuble Raphaël, ZAC Houelbourg Sud, Lot n° 13 - Z.I de Jarry, 97122 Baie-Mahault

Téléphone : 05.90.83.10.34, Télécopie : 05.90.83.70.75

Bureau de Saint-Martin :

20, rue de Galisbay, 97150 Marigot - Saint-Martin

Téléphone : 05.90.29.02.25, Télécopie : 05.90.29.18.73

Bureau de Basse-Terre

30, chemin des Bougainvilliers-Guillard

97100 Basse-Terre

Téléphone : 05.90.99.35.99, Télécopie : 05.90.81.60.05

Bureau des Abymes - Aéroport

Annexe aérogare Fret nord – Morne Mamiel - Providence

97139 Les Abymes

Téléphone : 05.90.21.17.75

Télécopie : 05.90.21.17.76

Bureau des Abymes – Dothémare

Immeuble C2E – rue de l'Abreuvoire-Dothémare

97139 Les Abymes

Téléphone : 05.90.21.38.21

Télécopie : 05.90.90.28.95

Rédaction service ESE (Etudes, Statistiques et évaluation) de la Dieccte

Courriel : dd-971.statistiques@dieccte.gouv.fr



Direction des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi
de la Guadeloupe