



**Premier observatoire départemental portant
sur les politiques d'insertion et de maintien
dans l'emploi des personnes
en situation de handicap dans la Fonction
Publique Territoriale**

*Résultats de l'enquête réalisée
entre septembre 2015 et février 2016*

Sommaire

Le contexte de l'enquête 5

Les résultats de l'enquête 7

I- La politique générale de gestion du handicap 7

II- Le recrutement 13

IV- Les actions de sensibilisation et de formation 19

V - GPEEC 20

Glossaire 23

Remerciements

Nous tenons à remercier les référents handicap, les DRH et les gestionnaires RH des structures territoriales pour leur participation à cette enquête.

La mission **Handi-Pacte Fonction publique** La Réunion est un outil régional, lancé conjointement par le **FIPHFP** et le **préfet de La Réunion** en juillet 2014, pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. Portée par le cabinet en ressources humaines Capital Formation, elle constitue un outil d'animation et de développement d'un partenariat régional permettant d'accompagner les employeurs publics dans le développement de leur politique handicap.

Le **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion (C.D.G)** est un établissement public local à caractère administratif créé par loi du 26 janvier 1984. De par la loi, le **Centre de Gestion** propose aux collectivités territoriales qui lui sont affiliées des missions obligatoires (gestion du personnel territorial) et, par décision du Conseil d'Administration, des missions facultatives.

Parmi ces dernières, regroupées essentiellement au sein du Pôle Santé/ Sécurité du travail du **CDG**, la Direction du handicap et de la Sécurité propose un accompagnement en matière de politique d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le **Centre de Gestion** de La Réunion, qui a signé une convention de partenariat avec le **FIPHFP** en juin 2015, se positionne sur la question du «Handicap» comme un acteur essentiel de la politique d'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.



L'enquête :

Dans le cadre de leurs missions respectives d'appui au développement de politiques handicap, la **mission Handi-Pacte Fonction publique La Réunion** et le **Centre de Gestion** se sont associés pour mener une enquête qualitative auprès des structures de la fonction publique territoriale. Elle s'est déroulée entre septembre 2015 et février 2016.

L'objectif de l'enquête :

Cette enquête a pour objectif de dresser un premier état des lieux qualitatif **en vue d'identifier les pratiques, les besoins et les difficultés au sein des structures territoriales concernant l'emploi des personnes en situation de handicap**. Elle permet également **d'identifier les actions à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et aux difficultés** soulignées.



L'analyse des résultats de l'enquête a déjà été livrée dans une synthèse intitulée «Premier observatoire départemental portant sur les politiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale». Cette synthèse fait ressortir les 10 principaux points à retenir.

Le présent document a vocation à présenter de manière plus exhaustive les réponses apportées aux différentes questions posées par l'enquête, sans reprendre les éléments d'analyse déjà publiés

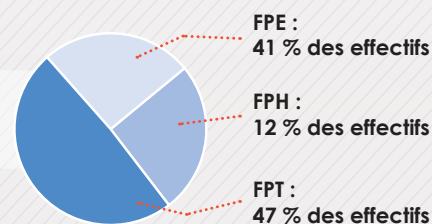
Le contexte de l'enquête

Quelques données sur la fonction publique territoriale à La Réunion

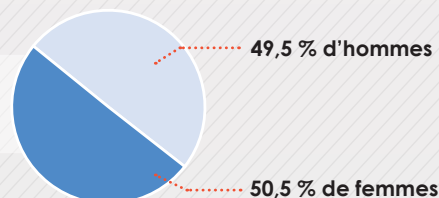
La fonction publique territoriale est la plus représentative parmi les autres fonctions publiques à La Réunion.

Elle compte 39 600 agents avec une quasi parité hommes-femmes.

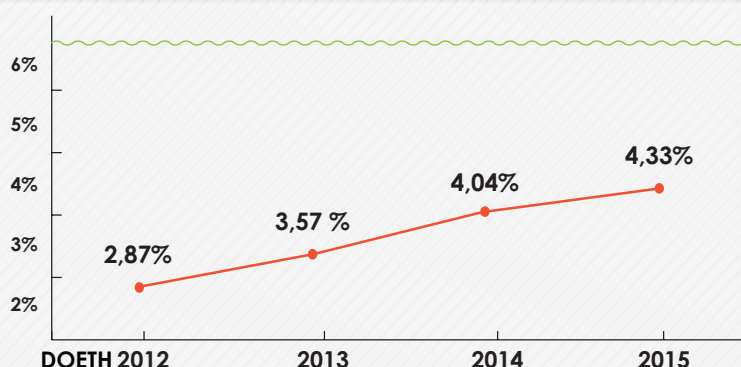
La représentativité de la FPT



39 600 agents



25% des agents travaillent dans les organismes régionaux et départementaux et 75% dans les organismes du secteur communal (communes, CCAS et autres établissements publics administratifs locaux). (L'ensemble des chiffres est issu des données SIASP INSEE au 31/12/2013)



Un taux d'emploi légal en progression

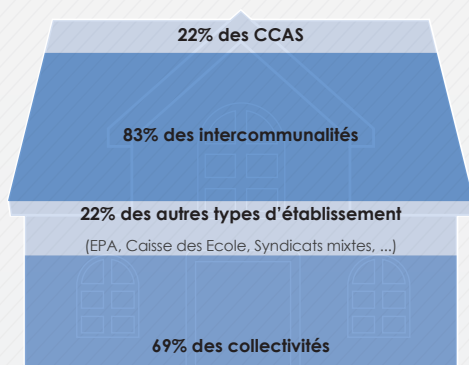
Le taux d'emploi légal était de **4,33 % en 2014** (DOETH de 2015) en progression par rapport aux années précédentes (4,04% en 2013 et 3,57% en 2012). Il reste cependant inférieur au taux d'emploi légal national de la FPT qui était de 6,22% en 2014.

Un échantillon de répondants à l'enquête représentatif de la diversité des structures territoriales

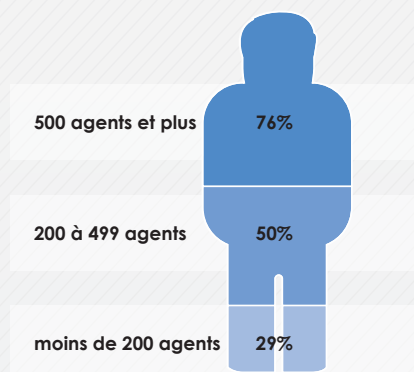
L'échantillon visé comportait 58 structures territoriales sur les 78 existantes à La Réunion. Il correspond aux structures assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et en conventions avec le **CDG**.

50% des établissements de l'échantillon ont répondu à l'enquête, avec une bonne représentativité au niveau des zones géographiques, des types d'établissements et de leur taille :

La représentativité des types d'établissements



La représentativité de la taille des structures



La plupart des structures qui ont répondu à l'enquête ont été accompagnées par le **CDG** et la **mission Handi-Pacte** pour renseigner le questionnaire, à l'occasion d'une rencontre ou d'un entretien téléphonique.

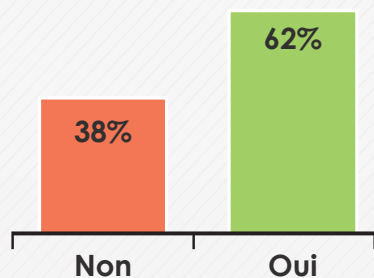
Les résultats de l'enquête

I- La politique générale de gestion du handicap

L'existence d'un élu en charge du handicap

Un peu plus de la moitié des établissements qui ont répondu à l'enquête disposent d'un élu en charge du handicap.

Existence d'un élu en charge du handicap



La taille de la structure ne semble pas directement influencer sur la nomination d'un élu en charge du handicap puisque 56% des établissements de moins de 500 agents disposent d'un élu en charge du handicap (contre 69% des établissements de plus de 500 agents).

En grande majorité (près de 70 %), l'élu qui a en charge le handicap est l'élu au handicap, mais dans 20 % des établissements c'est l'élu aux ressources humaines et dans 10 % l'élu à l'éducation et à la santé ou encore l'élu aux affaires sociales qui s'occupe de ce domaine.

L'existence d'une politique handicap au sein de la structure

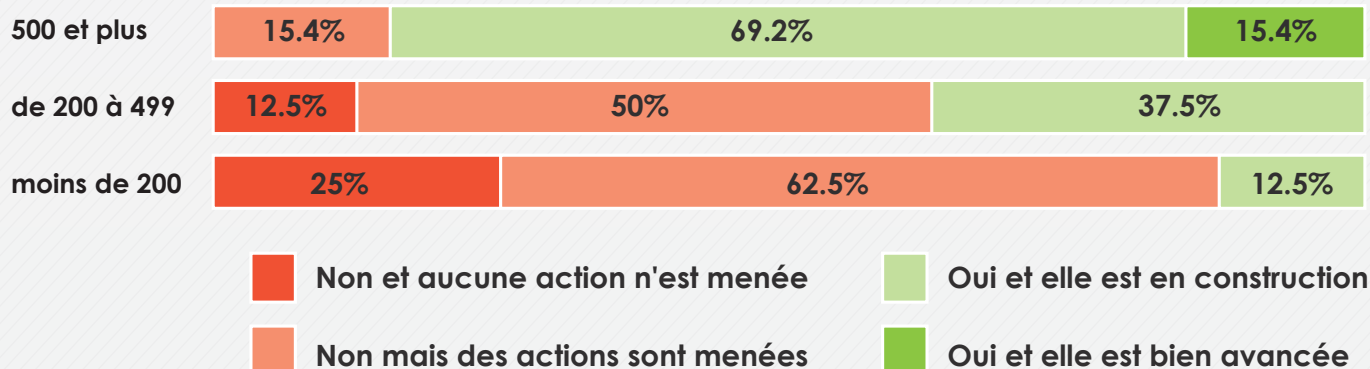
90 % des structures territoriales qui ont répondu à l'enquête mènent des actions dans le domaine du handicap au travail mais seules 7% d'entre elles déclarent disposer d'une politique handicap bien avancée.

Existence d'une politique handicap au sein de l'établissement



La taille de l'établissement influe sur le niveau de structuration de la politique handicap, qui est globalement plus élevée dans les établissements de plus de 500 agents.

Existence d'une politique handicap en fonction de l'effectif de l'établissement



Les résultats de l'enquête

Très peu de structures ne mènent aucune action dans le domaine du handicap

Trois répondants ont déclaré ne pas avoir de politique handicap et ne mener aucune action dans ce domaine. Les trois raisons invoquées sont le manque de moyens, le manque de temps et le fait que cela ne fasse pas partie des priorités. Si ces structures souhaitent amorcer la démarche, ce n'est pas forcément à court terme.

Peu de cadres formalisés pour les politiques handicaps

Parmi les répondants qui disposent d'une politique handicap (formalisée ou en construction) ou mènent des actions dans ce domaine, très peu ont mis en place un cadre formalisé (pas de plan d'action, pas de livret d'accueil, pas de charte handicap...).

Deux structures avaient signé une convention avec le FIPHFP au moment de la réalisation de l'enquête. La très grande majorité ont déclaré mener actuellement une réflexion sur la formalisation du cadre de leur politique handicap.

Les répondants qui ont conventionné avec le FIPHFP estiment que le principal apport d'une politique handicap structurée et formalisée est de faciliter les partenariats extérieurs (SAMETH, PPS, etc.). Ils déclarent également que cela permet :

- d'outiller la démarche ;
- de conforter une organisation déjà présente ;
- de mieux sensibiliser ;
- de favoriser une ouverture plus grande aux recrutements.

Les difficultés rencontrées dans le déploiement de la politique handicap

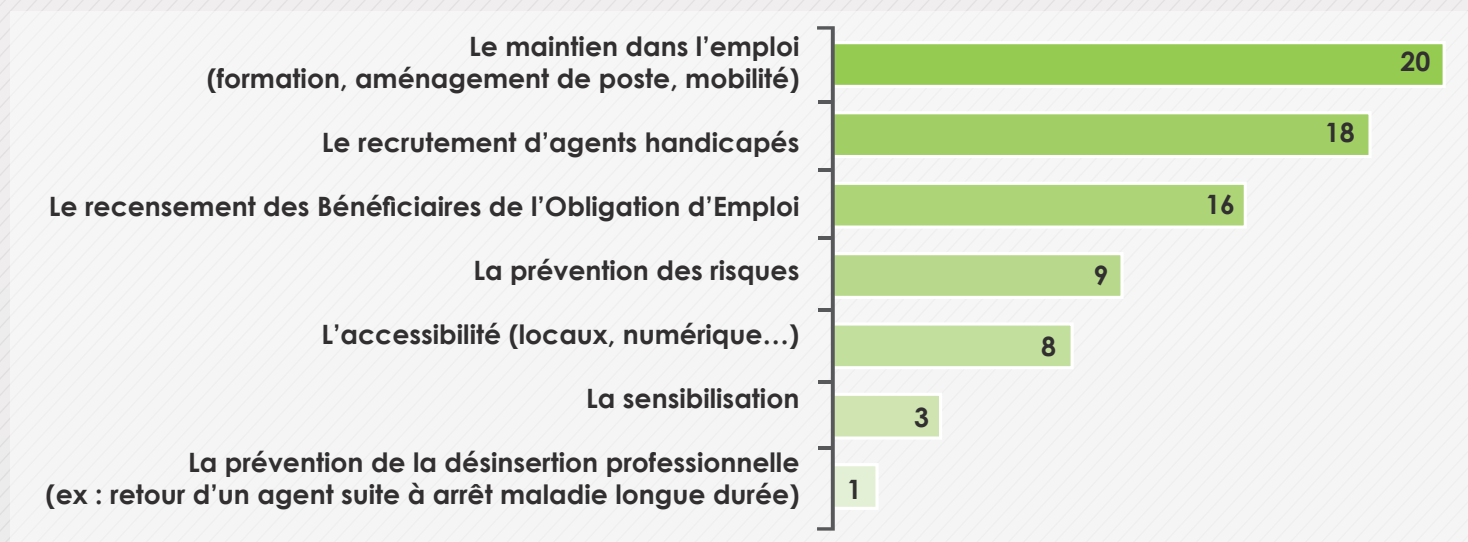
Le manque de temps	15
L'absence de sensibilisation et/ou de formation du référent handicap au sujet du handicap	15
Le manque d'appui de l'Autorité/Elu(e)	4
La longueur des démarches et la rigidité des processus de décision et de mise en oeuvre	4
Le manque d'appui de la Direction	3
Finances	1
Petite structure	1
Manque d'informations	1

Les réponses sur les difficultés de déploiement de la politique handicap dépendent aussi des moyens humains dont l'établissement dispose. Pour ceux qui n'ont pas de référent handicap, le manque de temps arrive en première position (60%) alors que pour ceux qui disposent d'un référent handicap il s'agit principalement de l'absence de sensibilisation et/ou de formation des acteurs. Enfin, dans les établissements qui disposent d'un référent handicap à temps plein, le manque de temps n'est pas du tout mentionné dans les difficultés.

Les résultats de l'enquête

Les axes de la politique handicap

Les 3 axes essentiels des politiques handicap ou des actions mises en place dans ce domaine concernent **le maintien dans l'emploi, le recrutement d'agents en situation de handicap et le recensement des BOE**.

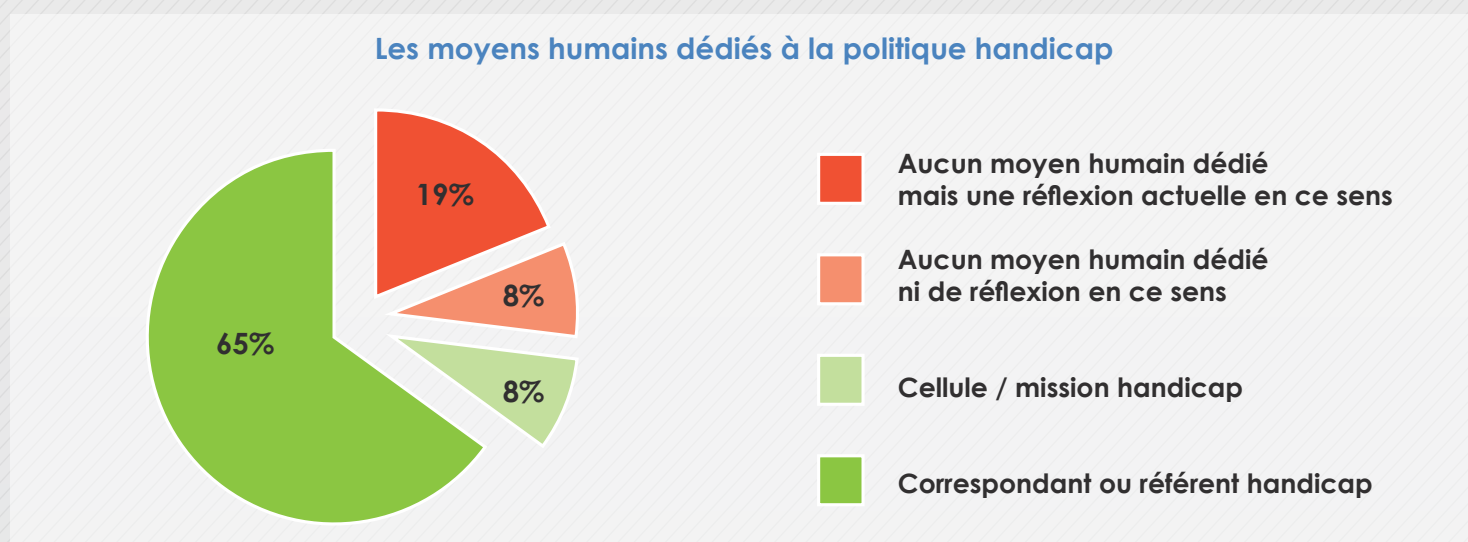


Le pilotage de la politique handicap et les moyens humains dédiés

Seuls trois répondants déclarent disposer d'une instance de pilotage de la démarche handicap. Ces comités de pilotage comportent généralement au moins le référent handicap et le personnel des RH.

Les moyens humains dédiés à la politique handicap : organisation, temps imparti, missions

73 % des structures qui ont répondu à l'enquête se sont dotées de moyens humains (référént handicap ou mission handicap).



La taille de la structure influe logiquement sur les moyens humains dédiés à l'animation et au suivi de la politique handicap puisque 85% des établissements de plus de 500 agents disposent d'un référent handicap contre 62% des établissements de moins de 500 agents.

Les résultats de l'enquête

Les missions du référent handicap

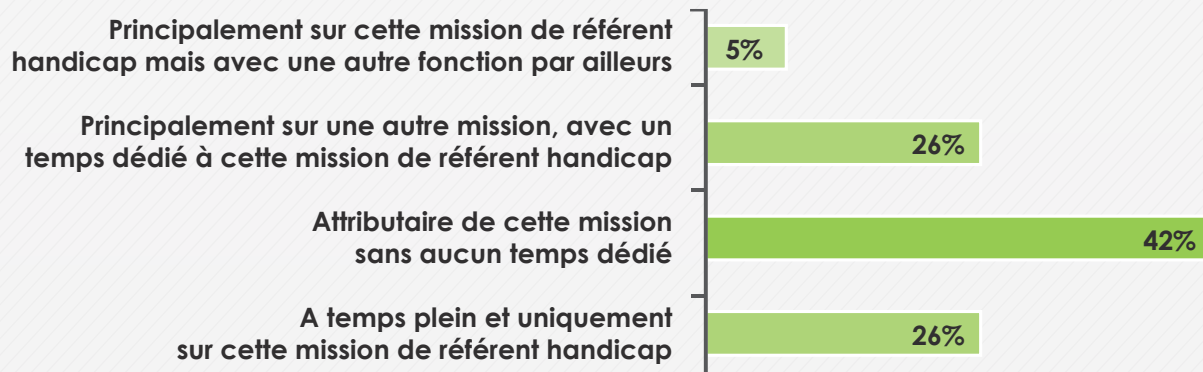
Les répondants à l'enquête estiment que les principales missions du référent handicap sont d'informer/communiquer/sensibiliser et d'être un acteur de proximité, un relais.



Le temps dédié à la mission de référent handicap

La majorité des structures déclare que le référent handicap ne dispose pas de temps dédié pour l'exercice de sa mission.

Temps dédié au référent handicap



Tout comme la nomination d'un référent handicap, le temps dédié à sa mission est également en partie dépendant de la taille de l'établissement

Etablissements de plus de 500 agents

85% ont un référent handicap

45% à temps plein

Etablissements de moins de 500 agents

62% ont un référent handicap

0% à temps plein

63 % des cas, il a un temps dédié à sa mission de référent handicap en complément de sa mission principale.

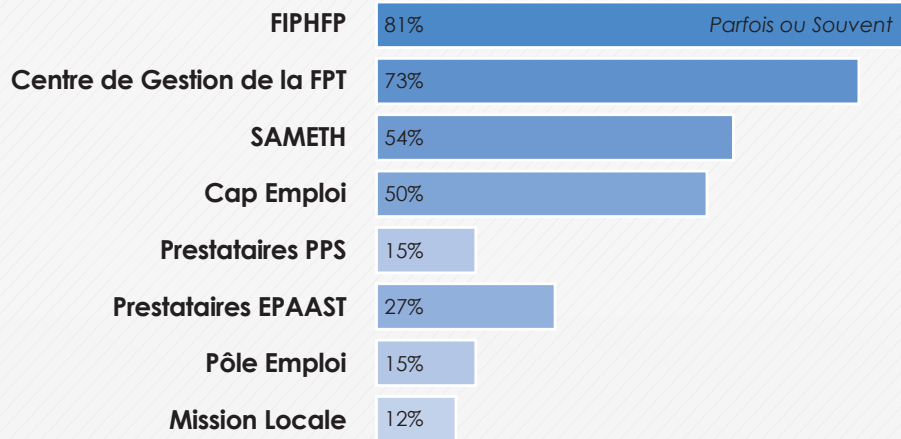
La formation des référents handicap

Seuls 26% des référents handicap ont reçu une formation sur le thème du handicap. Toutes les structures qui ont répondu à l'enquête estiment qu'ils devraient en bénéficier.

Les résultats de l'enquête

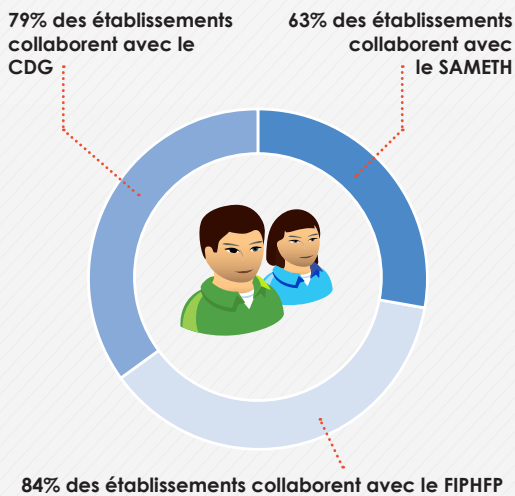
La mobilisation des acteurs externes et l'information sur les aides du FIPHP

Le FIPHP, le CDG, le SAMETH et CAP Emploi sont les partenaires externes avec lesquels les structures territoriales travaillent le plus souvent. L'offre de service en lien avec le handicap des autres partenaires est a priori moins mobilisée par les structures territoriales.

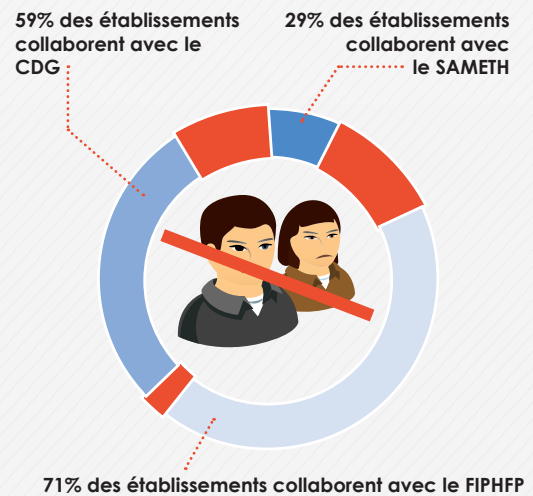


La présence d'un référent handicap augmente le niveau de collaboration avec les partenaires externes :

Quand un référent handicap est présent



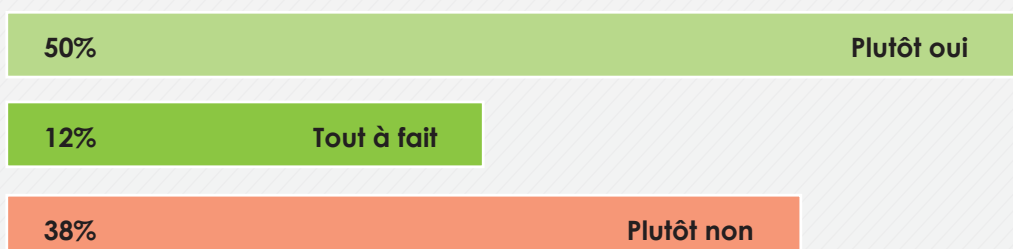
Quand il n'y a pas de référent handicap



L'information sur les aides du FIPHP

Le travail d'information sur les aides du FIPHP mérite d'être poursuivi puisque 38% des répondants déclarent être plutôt mal informés sur les aides du FIPHP.

Pensez-vous être bien informés sur les aides du FIPHP ?



Les résultats de l'enquête

II- Le recrutement

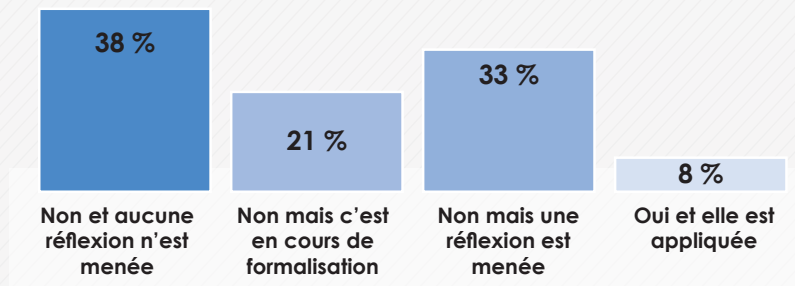
Le nombre d'agents recrutés au cours de l'année 2014

54% des répondants ont recruté entre 1 et 5 agents en 2014 et 29 n'ont procédé à aucun recrutement.

L'intégration des agents reconnus travailleurs handicapés

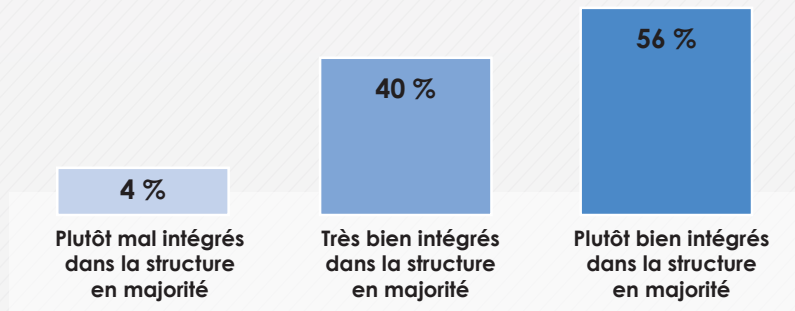
Seules 2 structures ont déclaré disposer d'une procédure spécifique pour le recrutement d'agents en situation de handicap.

Existence d'une procédure spécifique au recrutement de travailleurs handicapés



Les répondants ont déclaré que les agents en situation de handicap qui ont été recrutés ont été plutôt bien intégrés.

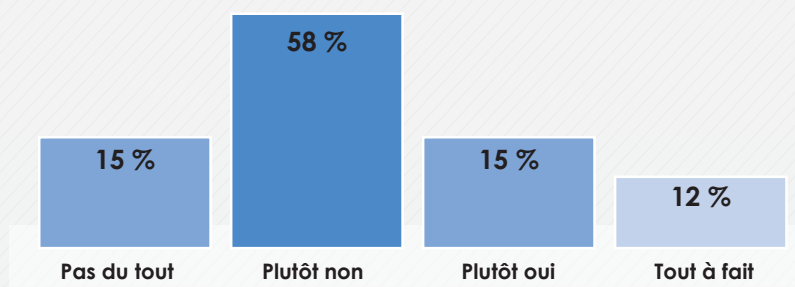
Intégration des agents en situation de handicap



Les difficultés et les facteurs de réussite pour le recrutement d'un agent en situation de handicap

En grande majorité, les structures indiquent ne pas avoir rencontré de difficultés pour recruter.

Rencontrez-vous des difficultés pour recruter ?

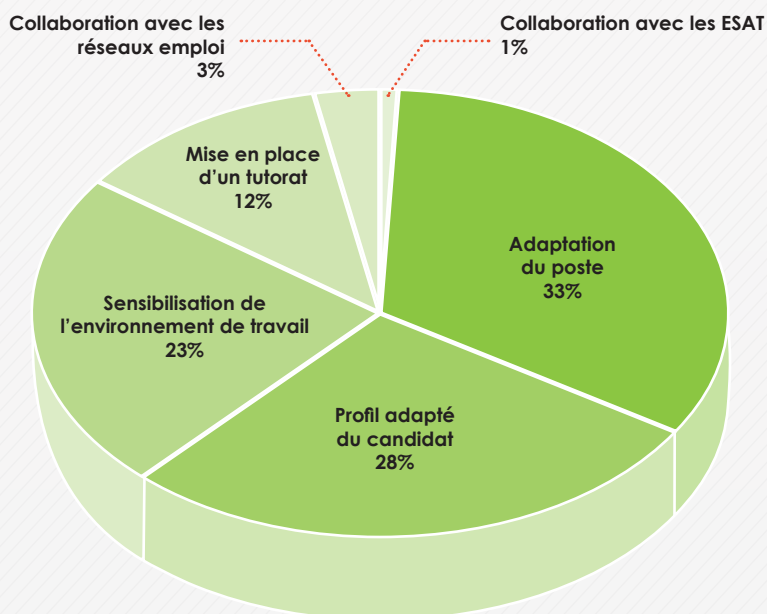


Les résultats de l'enquête

Pour les répondants, la réussite d'un recrutement dépend d'une triple exigence :

- correspondance des profils avec les besoins ;
- adaptation du poste ;
- sensibilisation du collectif de travail.

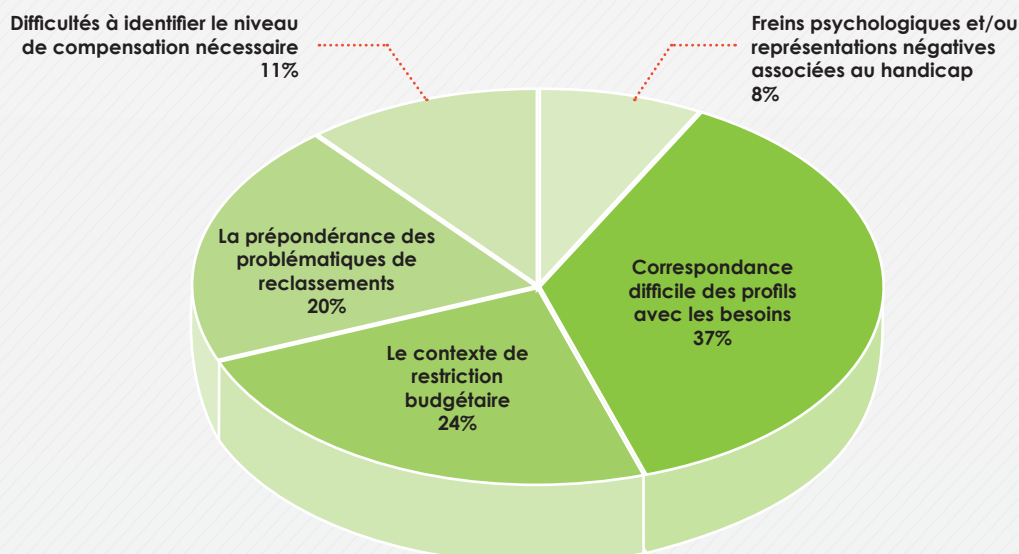
Les facteurs de réussite d'un recrutement d'un agent reconnu travailleur handicapé



Les deux principaux freins au recrutement mentionnés par les répondants sont :

- le contexte budgétaire contraint ;
- la gestion des agents reclassés.

Les freins au recrutement d'un agent reconnu travailleur handicapé

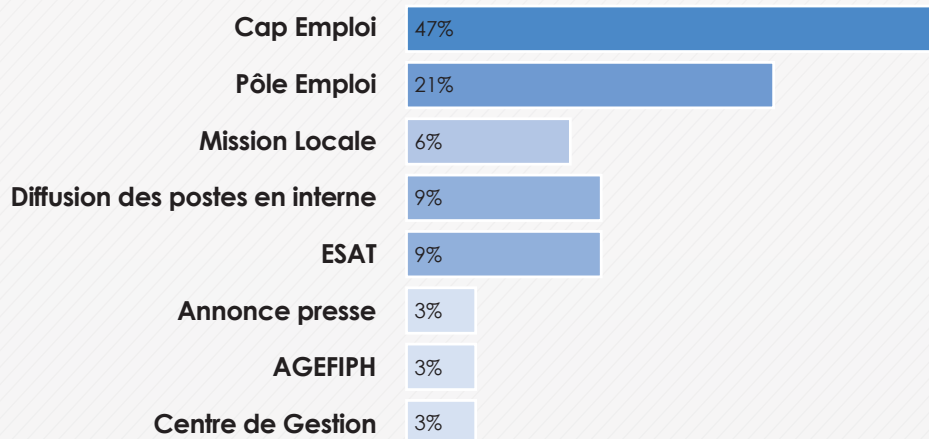


Les résultats de l'enquête

Les partenaires et supports utilisés pour le recrutement

Cap Emploi est le partenaire le plus sollicité par les structures territoriales dans le cadre d'un recrutement.

Partenaires et supports utilisés pour les recrutements



Il reste cependant insuffisamment mobilisé (42% des structures déclarent connaître le service mais ne pas le mobiliser), alors que le recours aux prestations de service qu'il propose en matière d'insertion et de suivi (notamment pour les contrats aidés) permettrait de répondre à la triple exigence soulignée par les répondants et de garantir dans la durée la réussite de ces recrutements.

Les dispositifs et aides publiques en matière de recrutement

Près de 2/3 des structures qui ont recruté des personnes en situation de handicap considèrent que les aides publiques leur ont permis d'effectuer ces recrutements (tout à fait ou plutôt oui).

Le mode de recrutement utilisé

Les répondants à l'enquête ont déclaré utiliser principalement les modes de recrutement suivants :

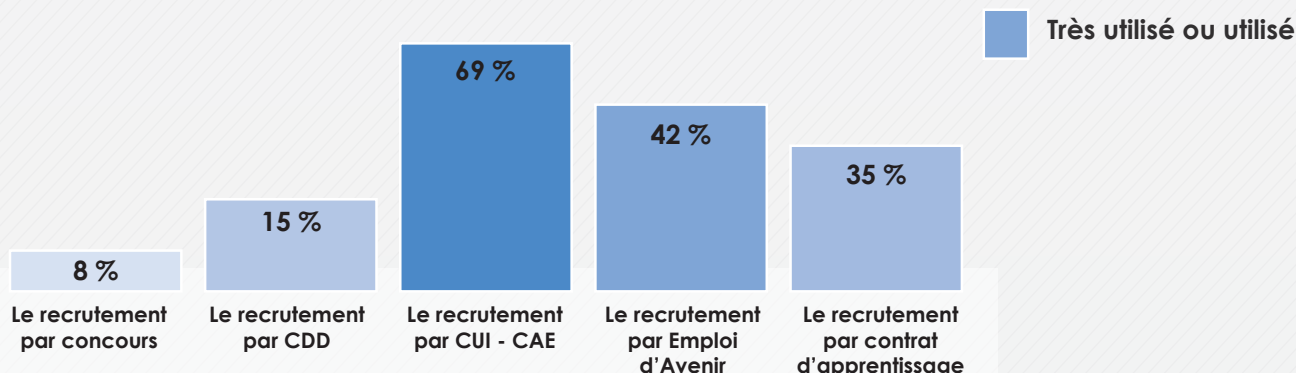
Les contrats aidés :

- 69 % - CUI/CAE
- 42 % - Emploi d'Avenir

Les contrats d'apprentissage :

- 35 % - Apprentissage

Le mode de recrutement utilisé

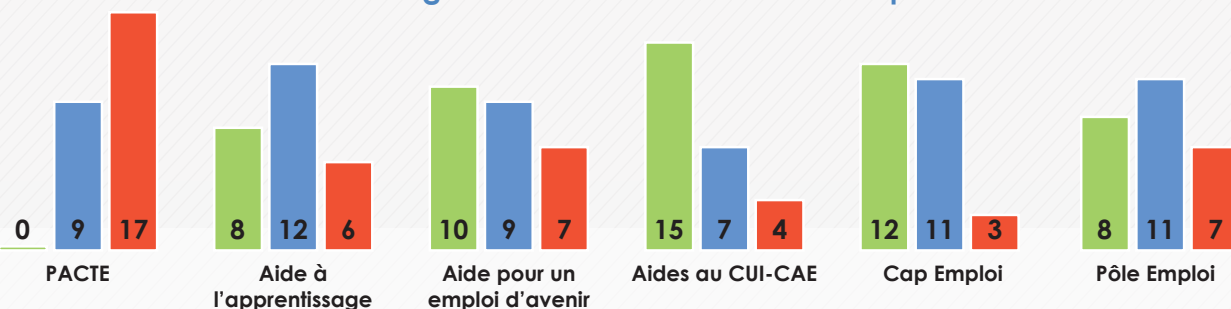


Les résultats de l'enquête

La connaissance des aides et des partenaires en matière de recrutement

La connaissance des aides concorde avec le mode de recrutement utilisé : l'aide pour l'emploi en CUI-CAE est connue et mobilisée contrairement au PACTE. En matière de partenaires pour l'embauche, les employeurs de la fonction publique territoriale mobilisent davantage CAP Emploi dont l'offre reste la plus connue en matière d'aide au recrutement de personnes en situation de handicap.

Connaissance et mobilisation des aides et des partenaires pour l'embauche d'un agent reconnu travailleur handicapé



Les recrutements futurs de personnes en situation de handicap

65 % des structures territoriales ayant répondu à l'enquête estiment qu'elles procéderont à des embauches de travailleurs reconnus handicapés en 2016.

Pour 62 % d'entre elles, cela concernera entre une et cinq personnes. Comme le montre l'analyse de la connaissance et de l'utilisation des aides à l'embauche, la plupart de ces structures comptent embaucher en CAE-CUI (37%), en apprentissage (22%) ou en emploi d'avenir (20%).

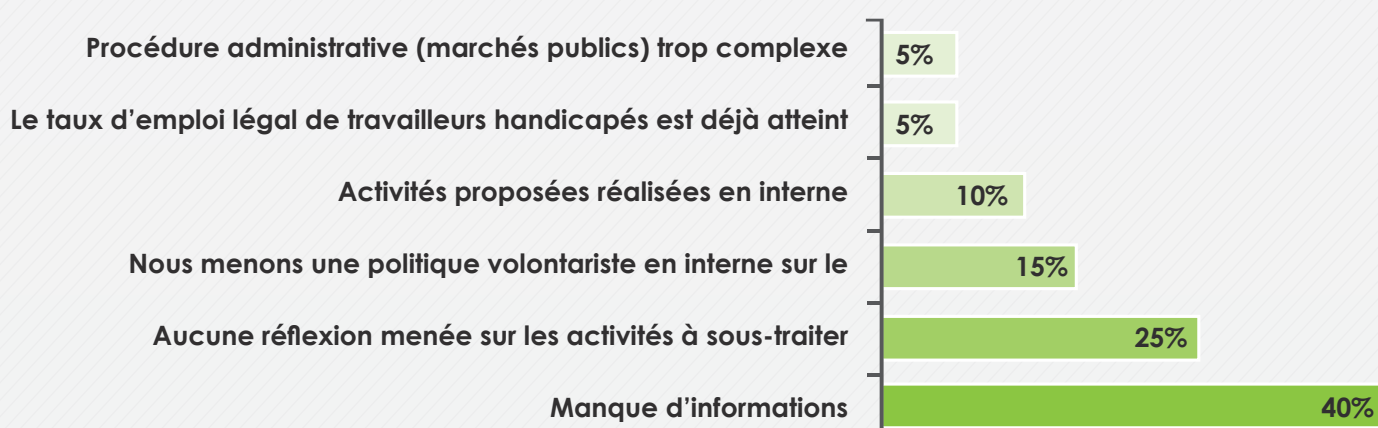
Le recours au secteur adapté et protégé

53% des répondants ont déjà eu recours au secteur adapté et protégé, majoritairement pour des activités dans les domaines de la restauration ou de l'entretien des espaces verts.

Pour ceux qui envisagent d'étendre le recours au secteur adapté et protégé à d'autres domaines, leurs besoins portent principalement sur les métiers de la propreté et de l'entretien des locaux (31%) suivi des métiers de l'entretien des espaces verts (13%) et de la blanchisserie buanderie (13%).

Les structures qui n'ont pas recours à ce secteur évoquent 2 principales raisons : le manque d'informations et le fait qu'aucune réflexion ne soit menée en interne.

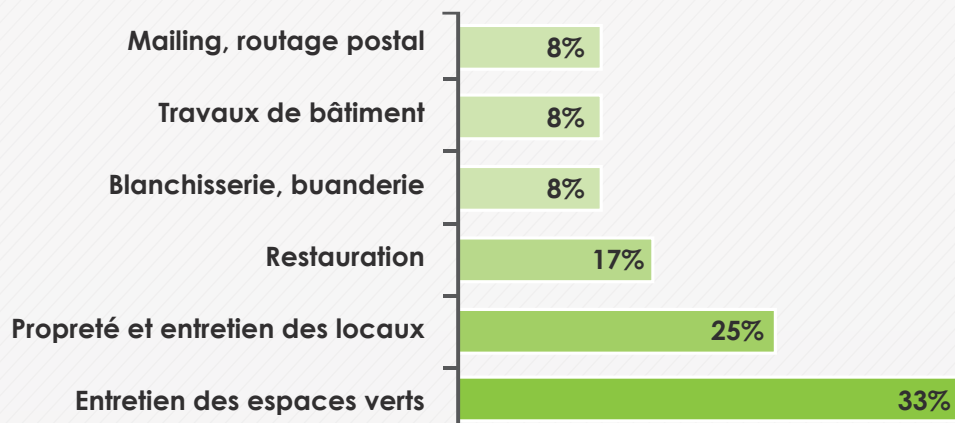
Raisons pour lesquelles les structures n'ont pas recours au secteur adapté et protégé



Les résultats de l'enquête

Les métiers pour lesquels les structures envisagent de recourir au secteur adapté et protégé dans l'avenir sont de manière classique l'entretien des espaces verts et des locaux.

Activités pour lesquelles les structures envisagent d'avoir recours au secteur adapté et protégé

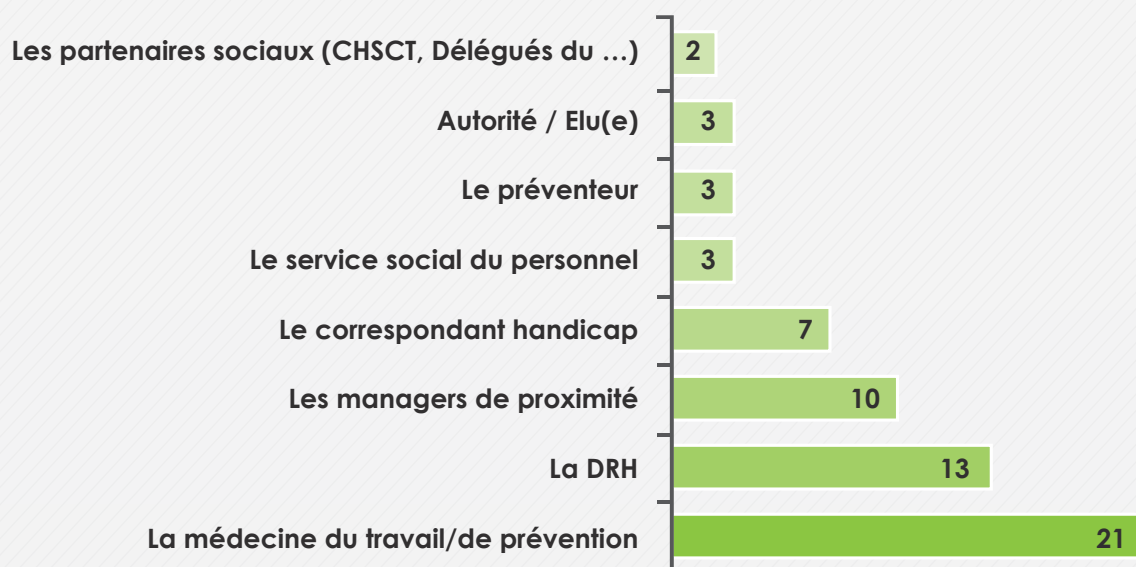


III- Le maintien dans l'emploi

Les canaux utilisés pour assurer le recueil des besoins et difficultés des agents en situation de handicap

Les quatre acteurs majoritairement cités sont le médecin de prévention, le DRH, le manager de proximité et le référent handicap. Il est donc essentiel que ces acteurs soient sensibilisés à la question du handicap et qu'ils collaborent entre eux.

Canaux utilisés pour le recueil des besoins des agents en situation de handicap



Les chiffres doivent cependant être pondérés en fonction des moyens humains dont dispose chaque établissement puisque seuls 19 établissements sur les 24 répondants ont un référent handicap ou une mission handicap bien que tous aient un médecin de prévention, une DRH et des managers de proximité.

Les résultats de l'enquête

Les acteurs associés au processus de maintien dans l'emploi

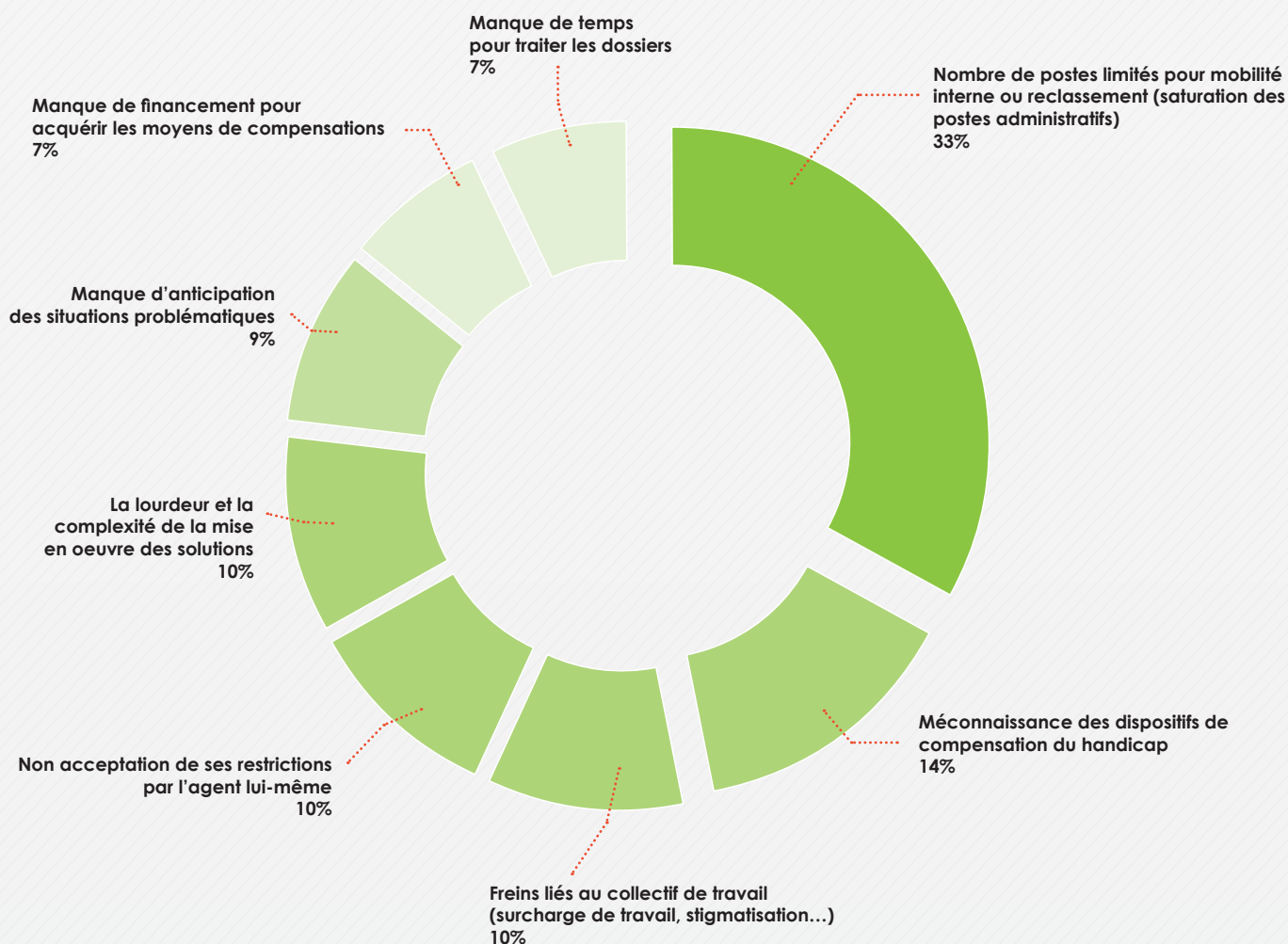
Les 4 principaux acteurs associés au processus de maintien dans l'emploi sont les mêmes que ceux précédemment cités :

Médecins de prévention	23
RH-DRH	22
Manager	8
Référent handicap	8
Préventeur	6
RH carrières, formation, mobilité	4
Autorité / Elu(e)	1
IRP-CHSCT	1

Les principaux freins au maintien d'un agent en situation de handicap

Le principal frein mis en avant par les répondants à l'enquête concerne le nombre limité de postes pour une mobilité interne ou un reclassement, dû notamment à une saturation des postes administratifs.

Les freins au maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap

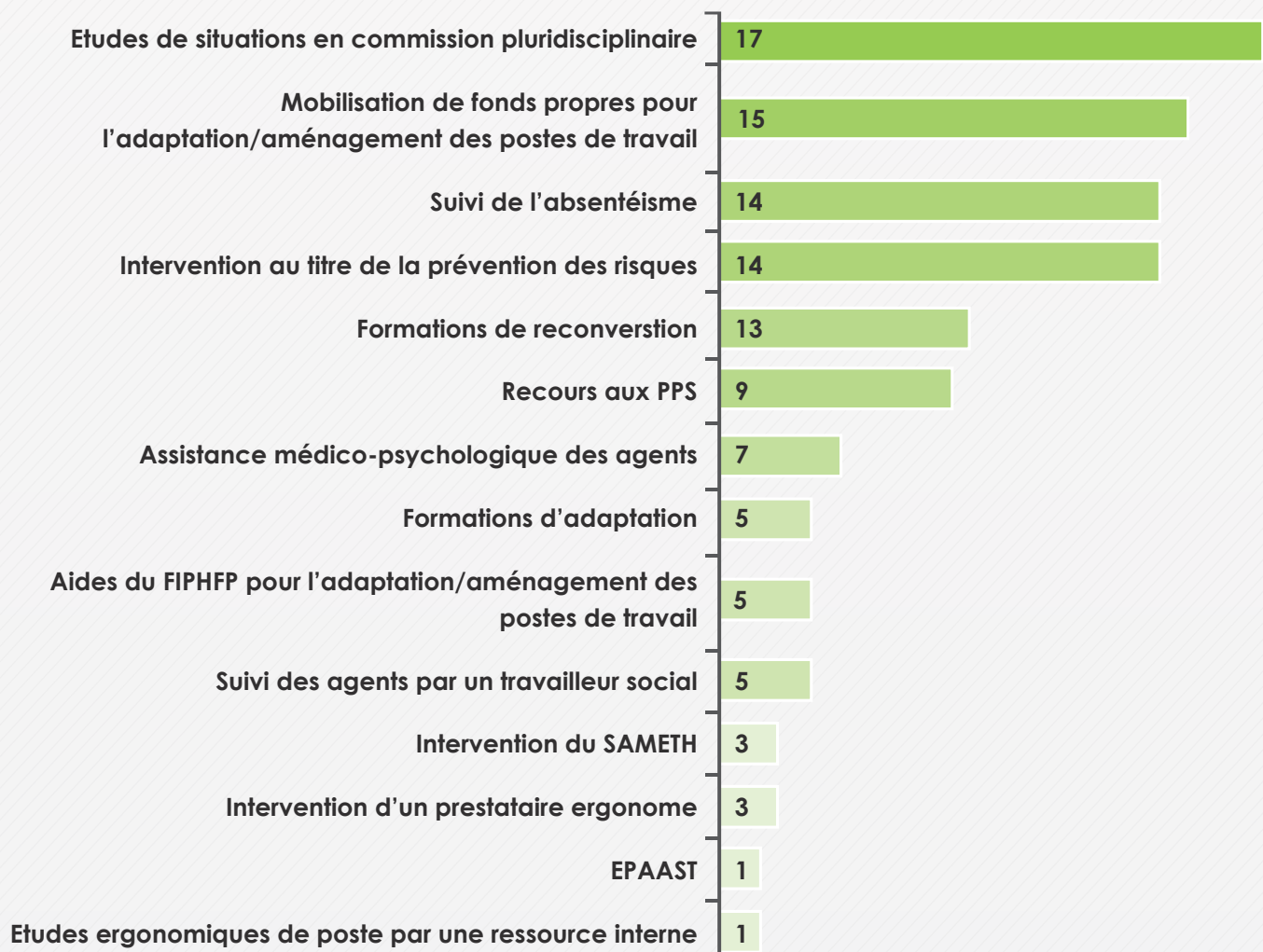


Les résultats de l'enquête

Les actions, outils et leviers utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi

Les deux principaux leviers utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi sont la mobilisation des aides du FIPHFP pour les adaptations et aménagements de poste suivie des interventions au titre de la prévention des risques.

Les outils/actions/leviers pour le maintien dans l'emploi

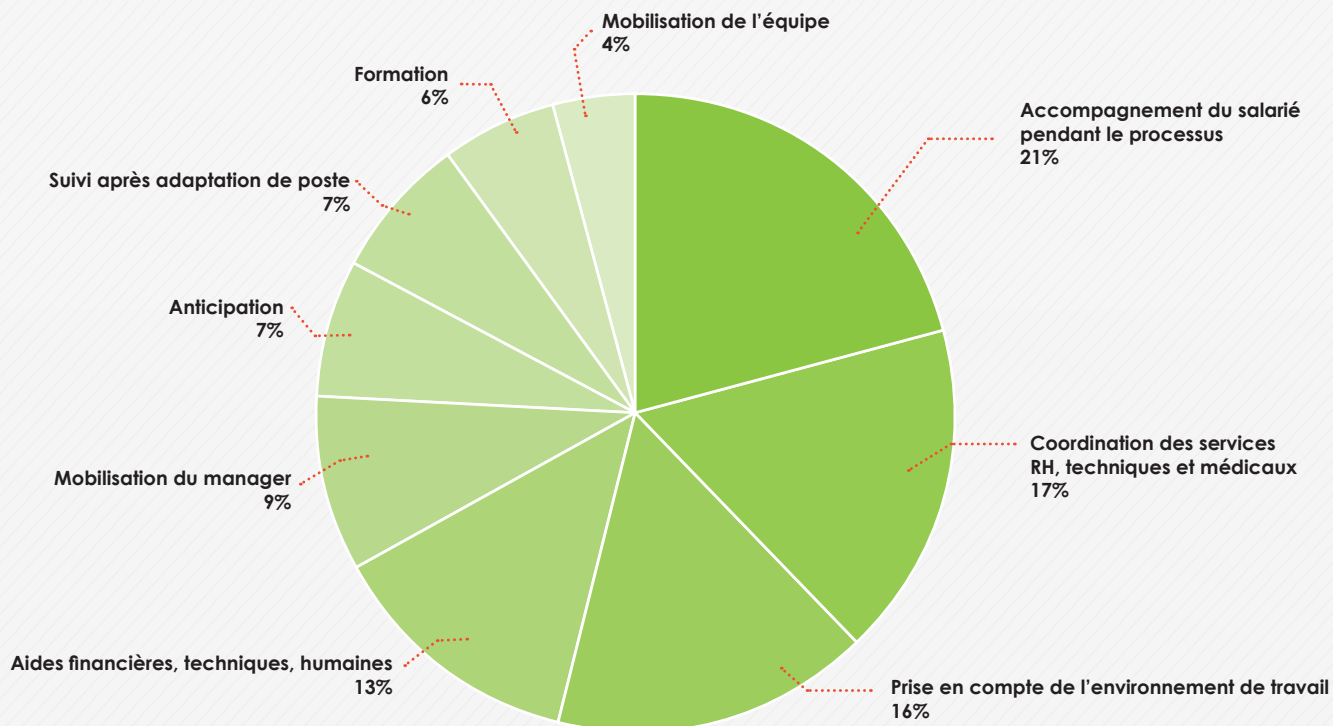


Les résultats de l'enquête

Les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi

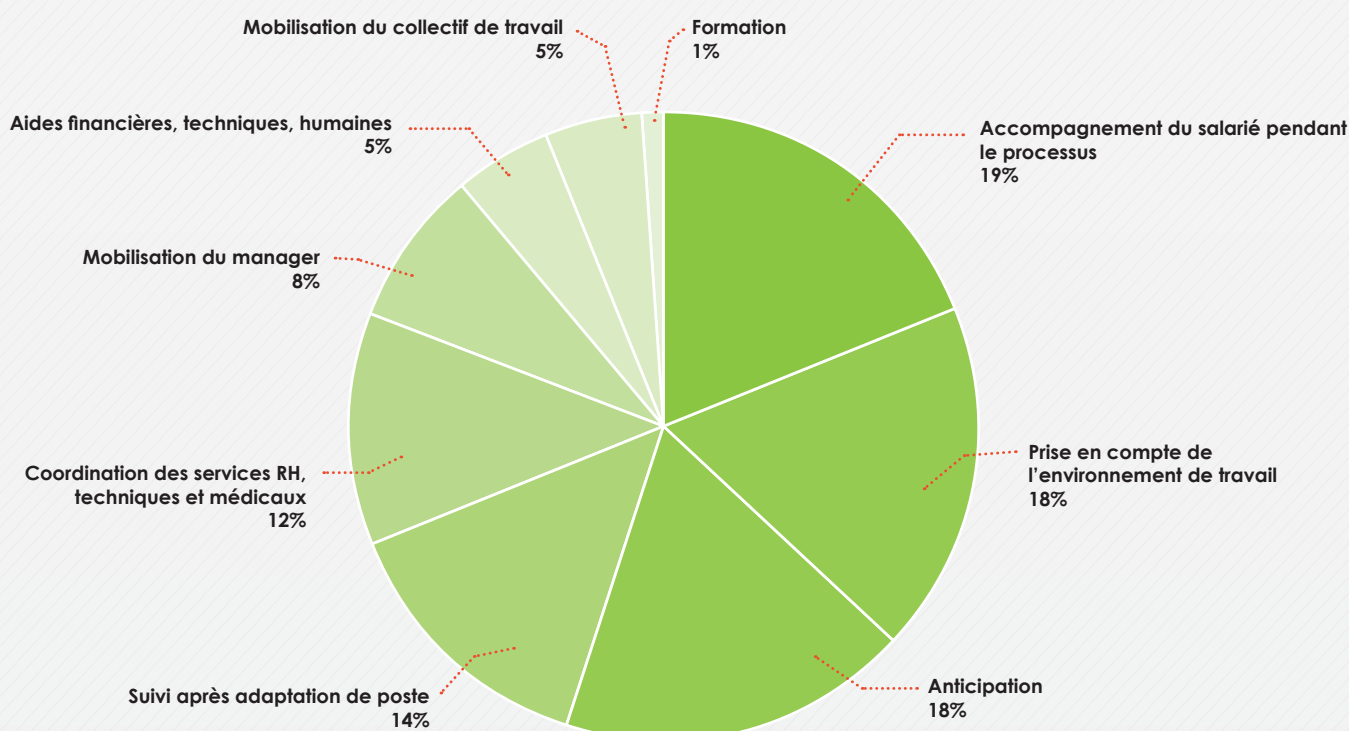
La réussite du maintien dans l'emploi dépend à la fois de facteurs humains et techniques : l'accompagnement de l'agent pendant le processus, la coordination des services, la prise en compte de l'environnement de travail, la mobilisation des aides.

Les principaux facteurs de réussite d'une adaptation ou d'un aménagement de poste



Dans le cas du retour d'un agent d'un arrêt longue maladie, l'anticipation apparaît comme un facteur supplémentaire de réussite.

Les principaux facteurs de réussite d'une reprise de poste suite à un arrêt longue maladie



Les résultats de l'enquête

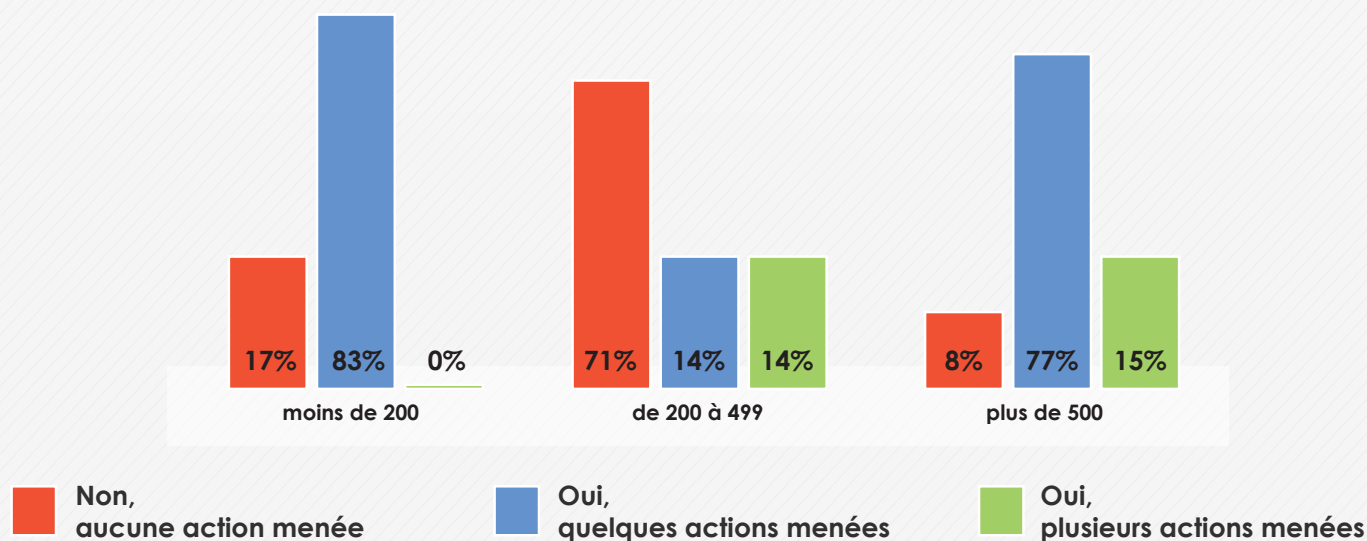
IV- Les actions de sensibilisation et de formation

L'organisation d'actions de sensibilisation au handicap

62% des structures qui mènent des actions en faveur du handicap ont déjà organisé quelques actions pour inciter les agents à faire état de leur situation de handicap et 12% en ont mené plusieurs. 27 % n'ont jamais mis en place d'action en ce sens.

La taille des établissements influe peu sur la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap :

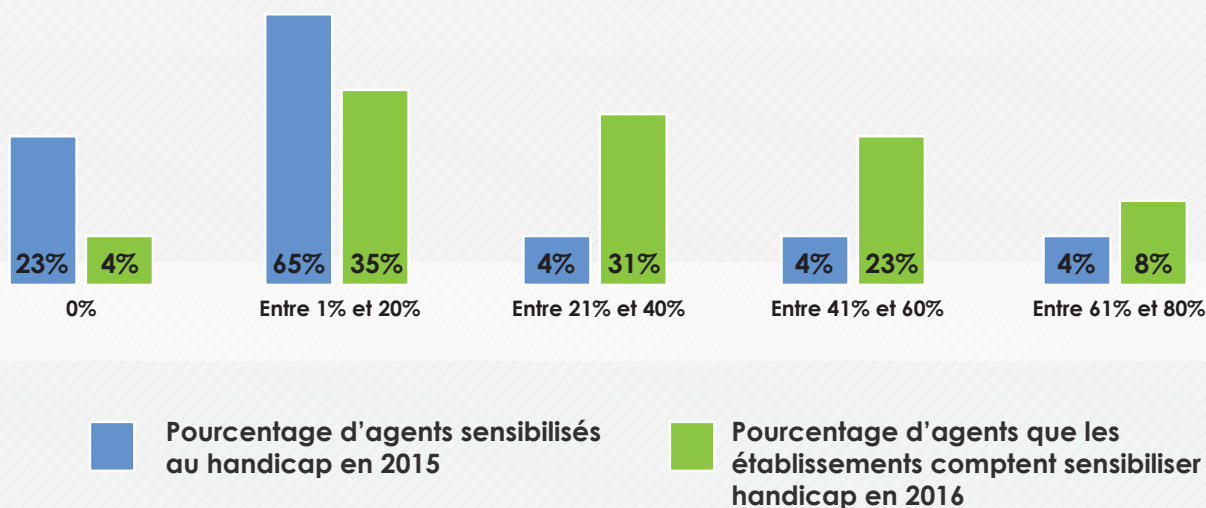
La mise en oeuvre d'actions de sensibilisation en fonction de l'effectif de l'établissement



Le pourcentage d'agents sensibilisés

Les répondants ont mené en 2015 des actions de sensibilisation plutôt ciblées puisqu'elles ont concerné pour la grande majorité entre 1 et 20% de leurs agents. Leur intention pour l'année 2016 est plutôt d'augmenter la part des agents sensibilisés.

La sensibilisation des agents au handicap

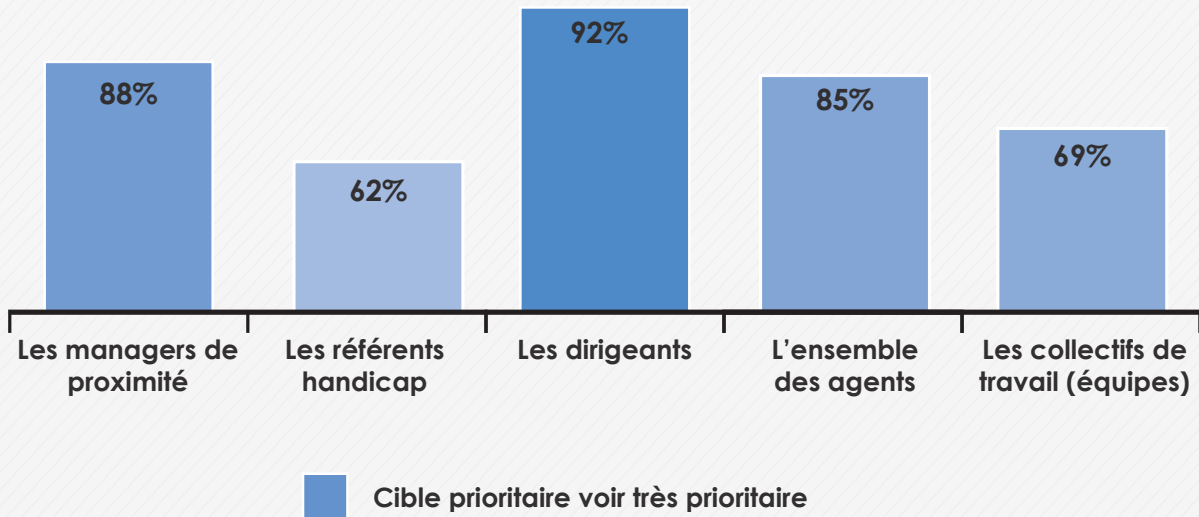


Les résultats de l'enquête

Les cibles des actions de sensibilisation

Les répondants à l'enquête soulignent que les cibles prioritaires des actions de sensibilisation sont les référents handicap, les managers de proximité et les dirigeants.

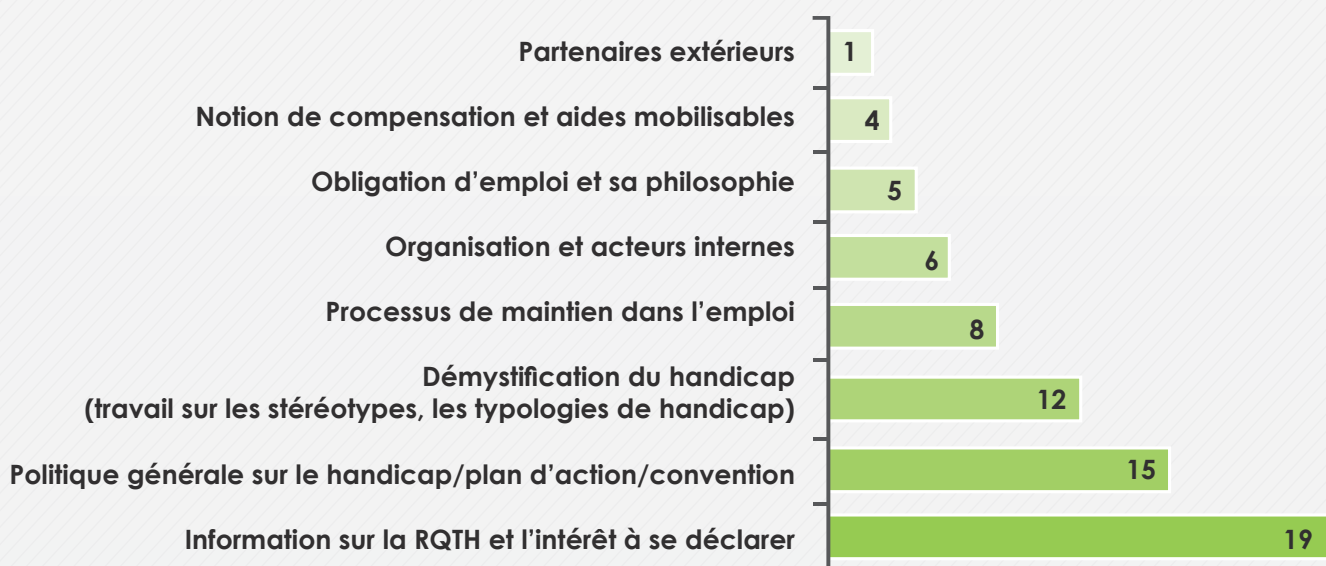
Les cibles des actions de sensibilisation



Contenu et nature des actions de sensibilisation

Les thématiques sur lesquelles les répondants ont réalisé des actions de sensibilisation sont principalement l'information sur la RQTH et l'intérêt à se déclarer, l'élaboration de leur politique handicap et la démystification du handicap.

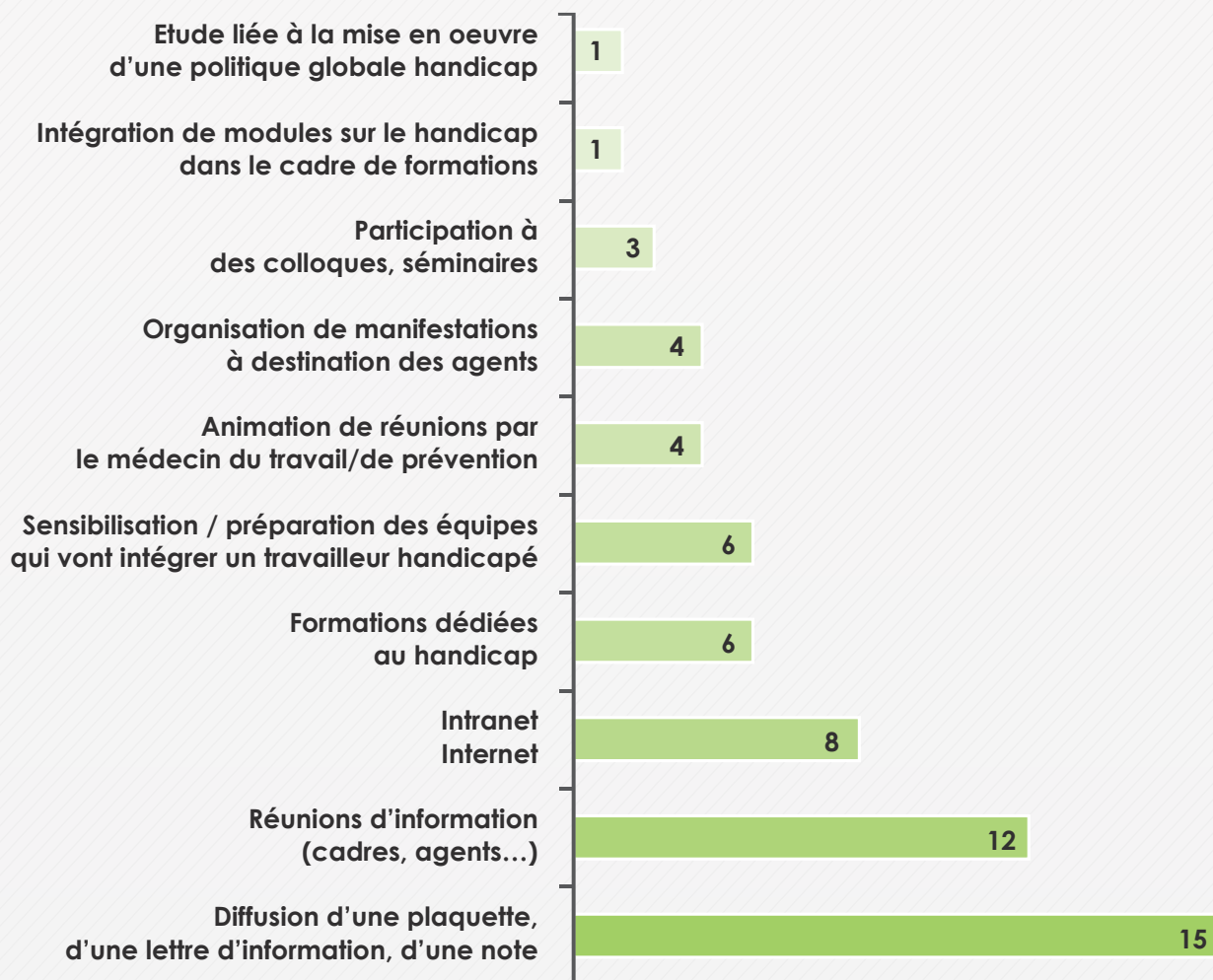
Les thématiques des actions de sensibilisation



Les résultats de l'enquête

Les outils de communication utilisés et la nature des actions réalisés sont plutôt classiques : il s'agit principalement de la diffusion d'écrits (lettre d'information, note, etc.) et de l'organisation de réunions d'information.

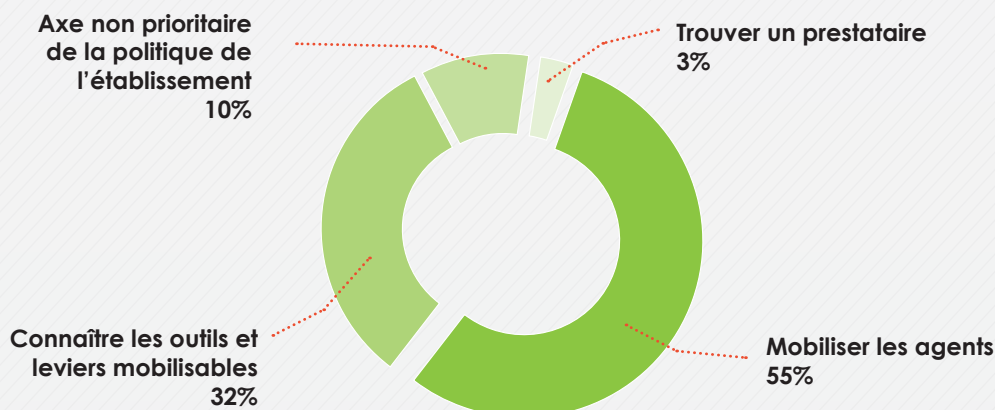
Les outils/actions/leviers pour le maintien dans l'emploi



Les freins en matière d'actions de sensibilisation

La mobilisation des agents reste le principal frein aux actions de sensibilisation. Cela peut-être rapproché avec les moyens humains dédiés à la politique handicap puisque cette mobilisation demande un temps important et que les structures ne disposent pas toutes d'une personne en charge de la gestion de la politique handicap avec un temps dédié à sa mission.

Les principaux freins en matière de sensibilisation



Les résultats de l'enquête

La formation des agents en lien au handicap

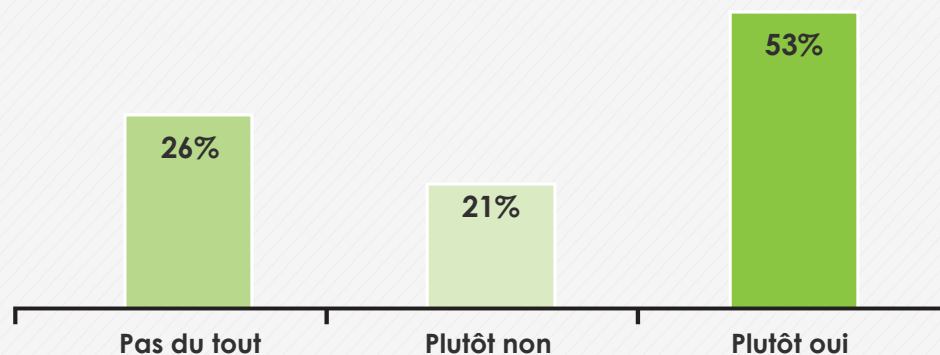
Trois des répondants à l'enquête ont déclaré avoir mis en place des formations sur le sujet du handicap. Ces 3 structures ont formé, à part égale, les managers, le collectif de travail, les encadrants et les tuteurs.

Seule une structure déclare avoir formé les BOE. Il s'agissait d'une formation portant sur la culture de l'environnement de la fonction publique territoriale.

Les aides à l'organisation d'actions de sensibilisation

Pour les répondants qui ont mis en place des actions de sensibilisation, les dispositifs et aides ont plutôt favorisé la mise en place des actions :

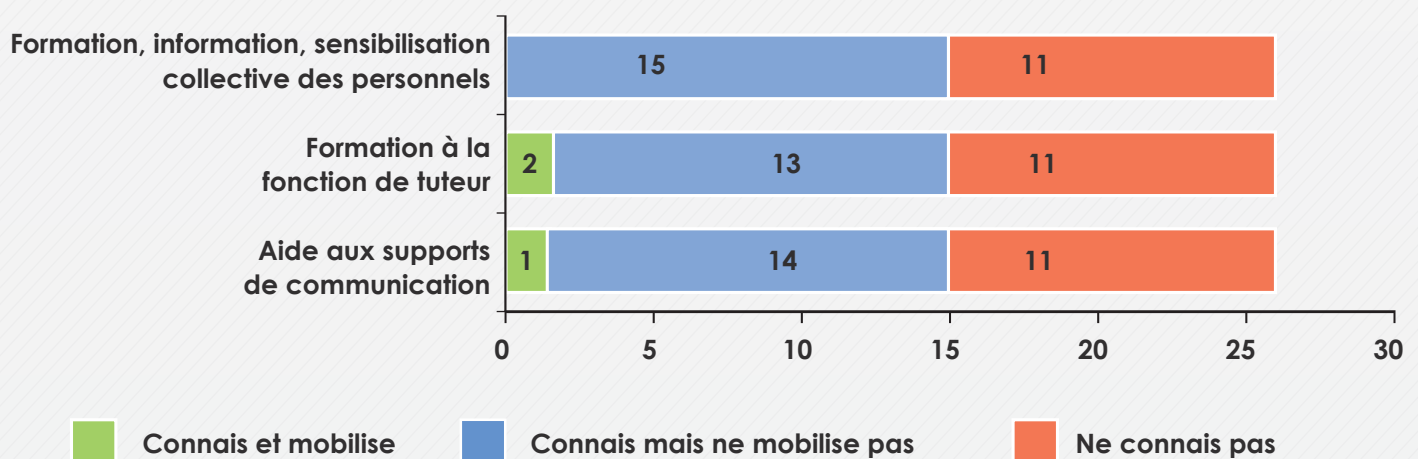
Les dispositifs, aides, politiques publiques, vous ont-ils permis de favoriser la mise en place d'actions de sensibilisation liées au handicap ?



La connaissance des aides du FIPHFP en matière de sensibilisation et de formation

La connaissance des aides et l'accompagnement à leur mobilisation doivent être renforcés. Aucun des répondants à l'enquête n'a déclaré connaître et mobiliser les aides en matière d'information et de formation collective des personnels de l'établissement.

Connaissance et mobilisation des aides du FIPHFP en matière de sensibilisation



Les résultats de l'enquête

V - GPEEC

Les filières les plus concernées par le handicap

La filière technique est de loin la plus concernée par le handicap (44% des réponses) suivie des filières administratives (24%) et sanitaires et sociales (22%).

Les métiers les plus concernés par le handicap

15 réponses

Assistant(e) éducative petite enfance/
auxiliaire puériculture/animateur(ice) enfance

15 réponses

Agent de restauration
ou cuisinier

14 réponses

Ouvrier de maintenance
des bâtiments

Les métiers les plus utilisés pour le reclassement

12 réponses

Assistant(e) de
gestion administrative

11 réponses

Chargé(e) d'accueil

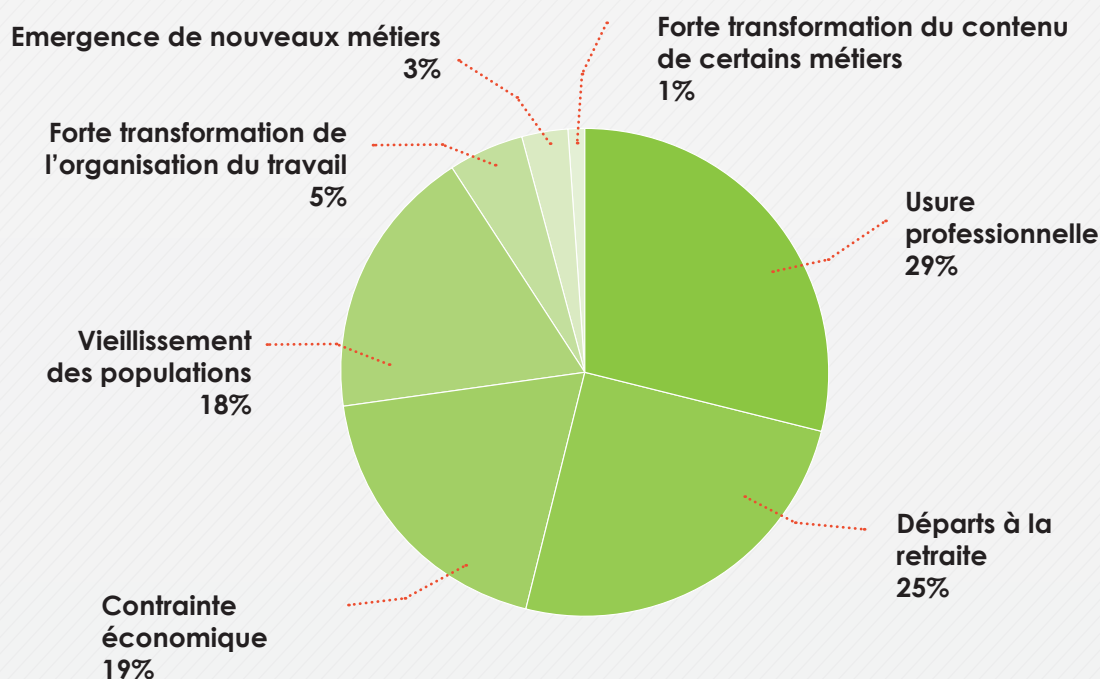
6 réponses

Agent de gardiennage
et de surveillance

Les évolutions qui vont impacter l'emploi

Les répondants à l'enquête estiment que ce sont principalement l'usure professionnelle et les départs à la retraite des agents qui vont impacter les emplois dans les années à venir.

Les évolutions qui vont impacter les emplois au sein des établissements

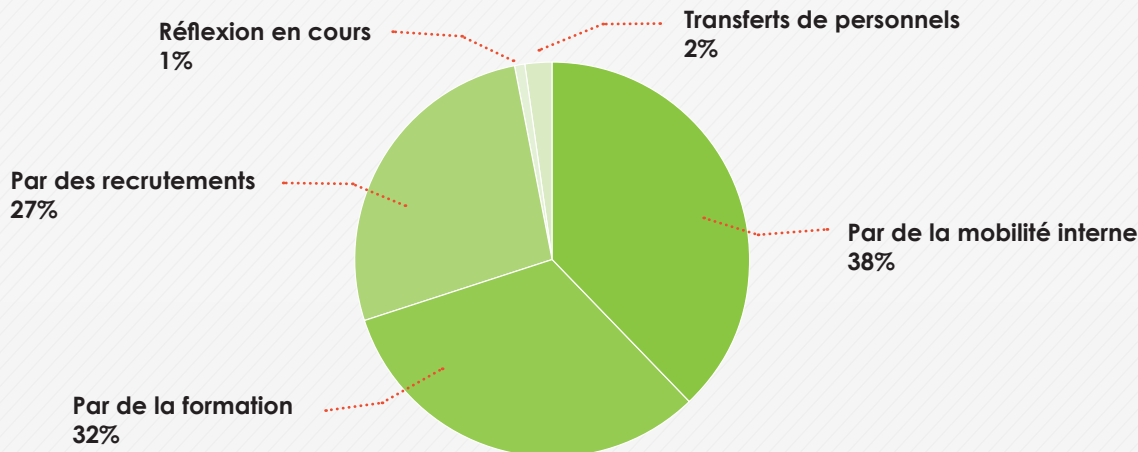


Les résultats de l'enquête

Quelle réponse apporter à ces évolutions

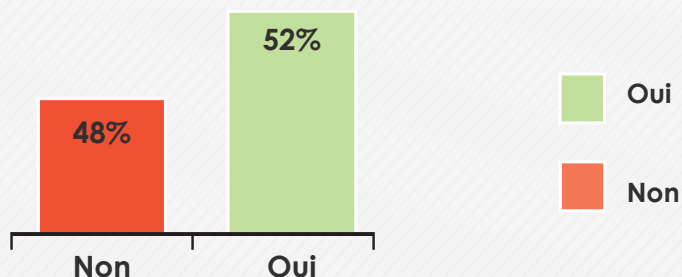
La majorité des répondants pense que la mobilité interne sera l'une des réponses aux évolutions qui vont impacter les emplois dans les années à venir.

Comment répondre aux évolutions qui impacteront l'emploi



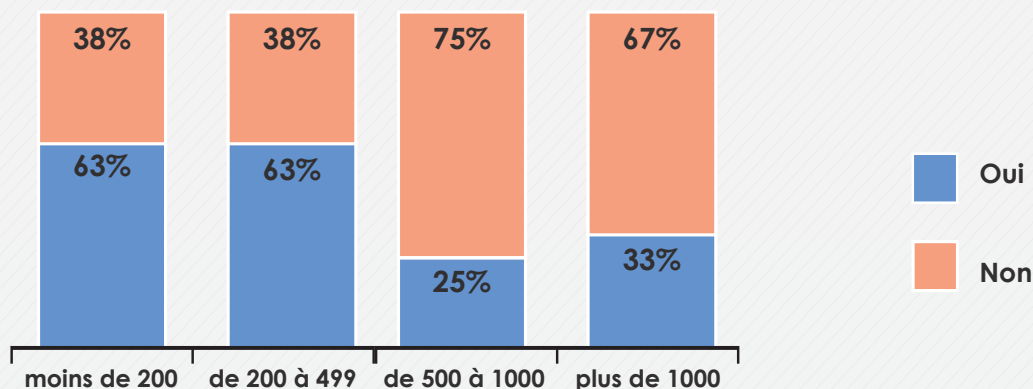
L'intégration d'une politique handicap dans les solutions envisagées

Intégration d'une politique handicap dans les solutions envisagées



C'est plutôt dans les structures de plus de 500 agents qu'il est prévu d'intégrer une politique handicap dans les solutions envisagées aux évolutions à venir.

Intégration d'une politique handicap dans les solutions envisagées en fonction de la taille de l'établissement



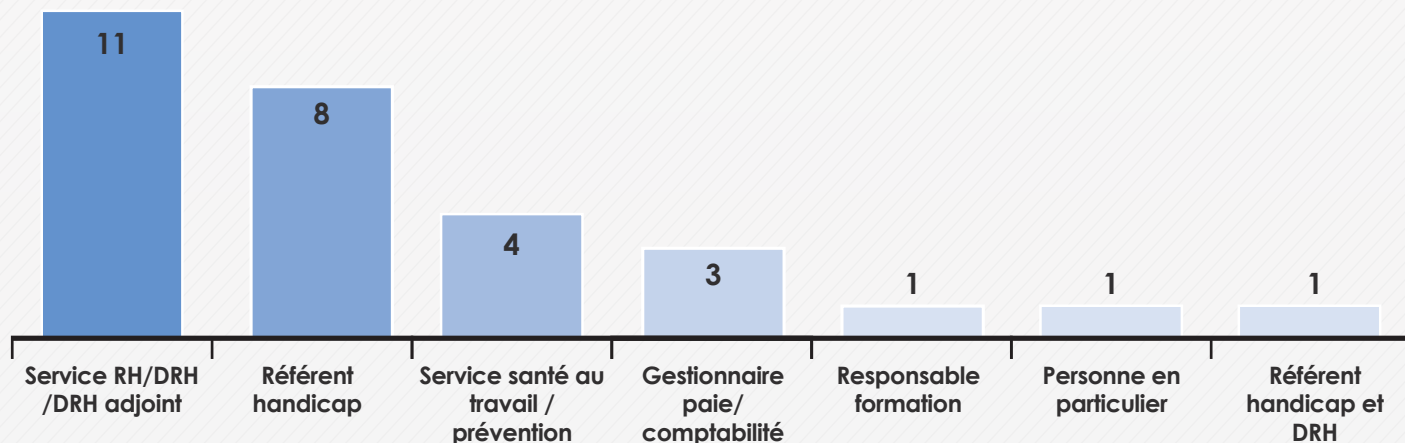
Les résultats de l'enquête

VI - La collecte et la capitalisation des données en lien avec la politique handicap

Les personnes en charge de la DOETH

Ce sont principalement les agents des ressources humaines (DRH, DRH adjoint) ainsi que les référents handicap qui ont en charge la réalisation de la DOETH.

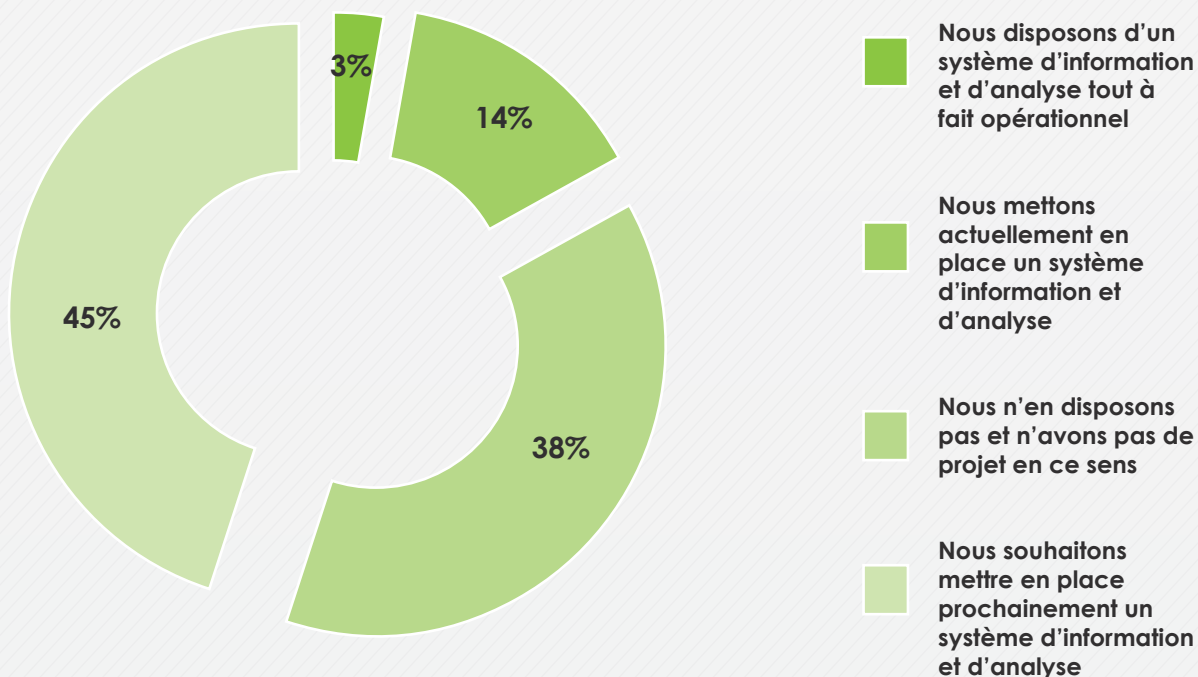
Personne ou service en charge de la DOETH



Existence d'indicateurs permettant de piloter la politique handicap

Globalement, très peu de structures disposent d'un système d'information et d'analyse des données relatives au handicap (seul un établissement a répondu disposer d'un système opérationnel).

Existence d'indicateurs complémentaires à la DOETH permettant de piloter la politique handicap



Votre glossaire

AP/CP :	Assistant de Prévention / Conseiller de Prévention
BOE :	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CCAS :	Centre Communal d'Action Sociale
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDG :	Centre de Gestion (de la Fonction Publique Territoriale)
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CMA :	Cellule Médico-Administrative
CNFPT :	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CUI-CAE :	Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Accompagnement à l'Emploi
DOETH :	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DVE :	Déclaration de Vacance d'Emploi
EA :	Entreprise Adaptée
EPAAST :	Etude Préalable à l'Aménagement et l'Adaptation des Situations de Travail
ESAT :	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FIPHFP :	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GPEEC :	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
PACTE :	Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique
PPS :	Prestation Ponctuelle Spécifique
RQTH :	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAMETH :	Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Pour en savoir plus



www.cdgreunion.fr

Claude Dupont et Nadine Fontaine
handicap@cdgreunion.fr



www.handipacte-reunion.fr

Céline Delacour et Jean-Charles Le Blevet
cdelacour@handipacte-reunion.fr