



# Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du Centre de Gestion 66 pour la période du 01/01/26 au 31/12/29

Projet présenté en Conseil d'Administration le 21-04-2026

---

Accusé de réception en préfecture  
066-286600267-20260421-DE-352-21042026-DE  
Date de télétransmission : 23/04/2026  
Date de réception préfecture : 23/04/2026

Contenu

1	Présentation générale .....	2
1.1	Organisation mise en place en interne .....	2
1.2	Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi ..	4
1.3	Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi.....	4
2	Présenter les statistiques départementales relatives au handicap .....	5
2.1	Effectifs globaux et BOE .....	5
3	Bilan de la convention précédente .....	7
3.1	Bilan financier .....	7
3.2	Bilan qualitatif.....	8
4	Les actions .....	9
4.1	Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.. .....	9
4.1.1	Informé et sensibiliser sur la politique handicap. ....	9
4.1.2	Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme .....	9
4.2	Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique .....	10
4.2.1	Favoriser l'employabilité. ....	10
4.2.2	Favoriser et accroître l'emploi pérenne .....	10
4.3	Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi .....	10
4.4	Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation. ....	11
4.5	Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel) .....	

## Présentation générale

### Organisation mise en place en interne

Le département des Pyrénées-Orientales compte 348 communes et établissements publics. Avec un taux de chômage de 12,4 %, il est depuis plusieurs années le département ayant le taux le plus élevé de France métropolitaine.

Le CDG66, établissement public d'appui aux collectivités territoriales, mène des missions obligatoires (carrières, concours, emploi, discipline, retraite, ...) et des missions facultatives (conseil RH, organisation, archivage, mises à disposition d'agents, hygiène et sécurité, médecine préventive, maintien dans l'emploi, ...).

Le reclassement lié à l'inaptitude physique est également une mission obligatoire confiée aux CDG, avec notamment le suivi des périodes de préparation au reclassement. L'information sur l'emploi public territorial, l'est également, en particulier avec l'emploi des personnes en situation de handicap pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, pour les agents territoriaux ainsi que pour les candidats à un emploi public territorial.

Bien que le maintien dans l'emploi soit une mission facultative, il occupe une part non négligeable de l'accompagnement proposé aux collectivités et aux agents.

Au 30 octobre 2025, 36 agents ETP permanents composent l'effectif du CDG66.

Le service maintien dans l'emploi - handicap est maintenant bien identifié et sollicité par les employeurs et les agents.

Un projet d'établissement a été élaboré pour la période 2024-2026 pour une meilleure visibilité, une présence et une expertise accrues. Ses objectifs principaux sont de renforcer son rôle auprès des collectivités, améliorer l'efficience interne, et répondre aux évolutions réglementaires, organisationnelles et territoriales. Ce projet est le résultat d'une commission d'élus dédiée, de 6 rencontres territoriales (128 collectivités participantes), et de 2 ateliers internes avec les agents (valeurs, QVT).

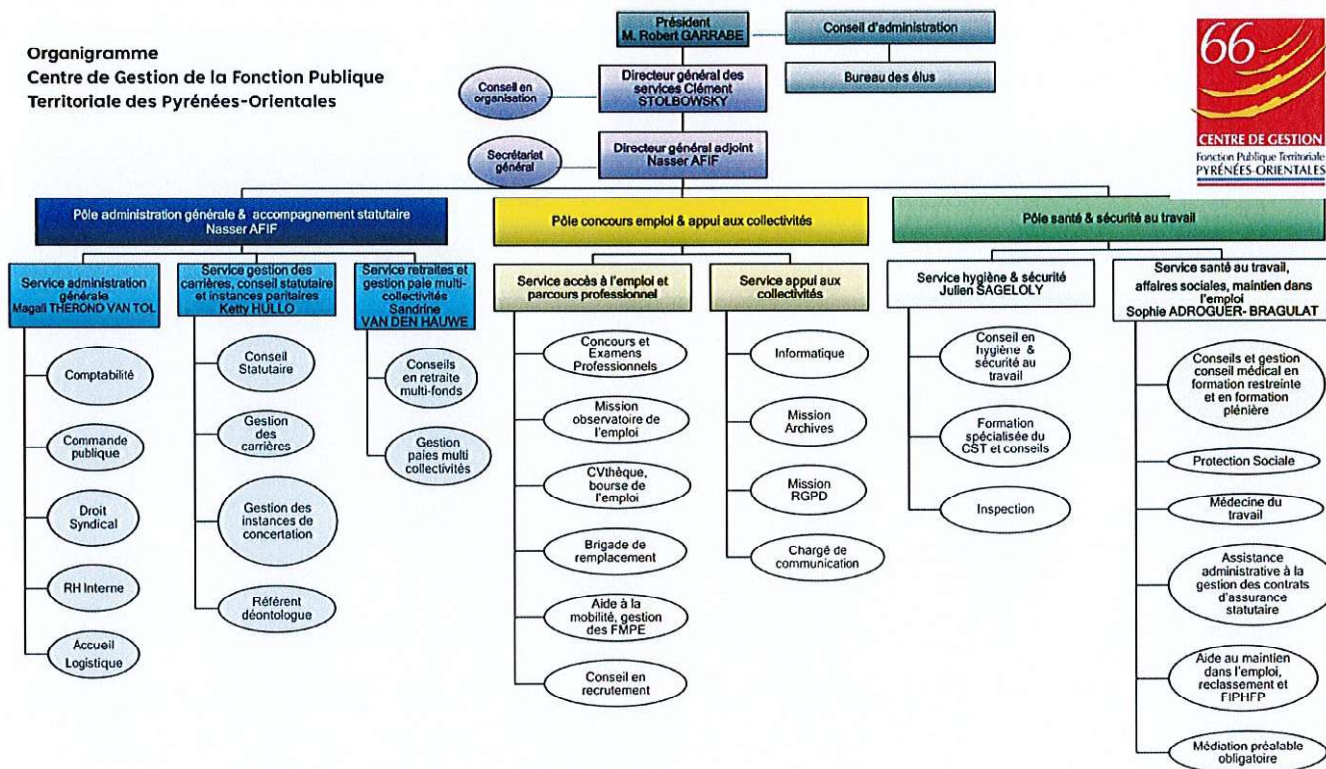
Il fait suite au constat d'une très forte demande d'expertise RH (carrières, retraite, santé-social), d'attentes sur la réactivité, communication, formations statutaires, présence sur le terrain, et un besoin d'accompagnement en recrutement, conseil juridique, maintien dans l'emploi et reclassements des agents devenus inaptés, PSC, paie, ...

Des réunions régulières des différents pôles avec la direction sont désormais mises en place pour une meilleure circulation de l'information, et un soutien aux agents revenant d'un arrêt long (aidé par la documentation du FIPHFP : « Sécuriser le retour d'un agent en arrêt long »).

Le comité de pilotage de la convention CDG66 - FIPHFP est composé du Président Robert GARRABÉ, du Directeur Clément STOLBOWSKY, du responsable service hygiène-sécurité Julien SAGELOLY, de la responsable des services social-santé Sophie BRAGULAT, et de la correspondante handicap et suivi de la convention Véronique DANOY. Ces réunions ont lieu en fin d'année afin de faire le point sur les actions menées, celles en cours ou à venir, et leur révision éventuelle.

Organigramme du CDG66

Organigramme  
Centre de Gestion de la Fonction Publique  
Territoriale des Pyrénées-Orientales



Concernant la convention CDG-FIPHFP 2023-25, le taux de réalisation a été de 73,57 % en raison d'une différence importante entre les prévisions et les actions qui ont pu être réellement effectuées, notamment au niveau de l'axe 4 concernant l'apprentissage.

Le service « maintien dans l'emploi » du CDG66 est en relation régulière avec les différents services internes (instances médicales, hygiène et sécurité, emploi et mise à disposition de personnel, assurances statutaires, carrières, retraite) afin d'accompagner au mieux les employeurs et les agents tout au long de leur parcours de reconversion professionnelle ou dans les situations de maintien dans l'emploi.

Suite aux avis donnés par les instances médicales, la correspondante handicap alerte les collectivités sur les procédures à mettre en œuvre lors de changement de position statutaire (octroi et modalités de mise en place du temps partiel thérapeutique, ...) ou de demandes d'adaptation du poste de travail, de réaffectation ou de reclassement.

Les services de la médecine du travail apportent leur expertise et leur connaissance du terrain (missions effectivement réalisées par les agents et difficultés rencontrées, relations avec le collectif de travail, ...). Les ergonomes et infirmières réalisent régulièrement des études de poste en collectivités, les conseillers d'orientation professionnelle de leur côté effectuent des bilans professionnels en collaboration avec la psychologue du travail dédiée. Le recrutement d'une assistante sociale était fortement attendu après une période d'absence d'un an, permettant aux agents et employeurs de pouvoir à nouveau bénéficier de son expertise et de conseils.

Le roulement d'infirmières et de médecins du travail lors de nos séances mensuelles (études et suivi de situations particulières) a été mis en place afin de les informer sur la gestion interne des situations, et la teneur de l'accompagnement respectif des différents intervenants. Il a pour objectif de donner un avis le plus adapté possible à chaque cas examiné et d'entraîner une gestion plus encadrée en collectivité.

Accusé de réception en préfecture  
066-286600267-20260421-DE-352-21042026-DE  
Date de télétransmission : 23/04/2026  
Date de réception préfecture : 23/04/2026

Les séances mensuelles « correspondante handicap du CDG66 - médecine du travail » sont également partagées avec Cap emploi, partenaire qui apporte son expertise et ses moyens aux collectivités et aux agents. En outre, nous effectuons ponctuellement des visites conjointes sur le terrain lorsque cela est nécessaire.

## Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi

N'ayant pas de service de médecine professionnelle en interne, le CDG66 a signé une convention avec Pôle Santé au Travail (PST), service de santé au travail accompagnant les agents de la Fonction Publique et les salariés du secteur privé.

Nous avons également reconduit notre convention avec Cap emploi pour une durée de 3 ans, et le projet de son renouvellement pour les 4 années à venir a été validé par nos deux établissements.

Le CDG66 est en contact régulier avec France Travail, en particulier avec la conseillère en emploi et référente handicap, afin d'orienter certains demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés vers les métiers de la Fonction publique territoriale.

Un partenariat avec l'association Cohérence réseau permet d'accompagner sur la durée des agents ayant des troubles psychiques et leurs employeurs, dans le cadre d'un parcours d'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire.

## Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

La cellule dédiée de maintien dans l'emploi à Pôle Santé Travail est composée (pour la fonction publique et le secteur privé) d'une équipe pluridisciplinaire composée d'un médecin du travail référent, une psychologue, une assistante sociale, et deux conseillers en orientation.

En interne, ce sont les services instances médicales, emploi, hygiène et sécurité, et carrières qui apportent régulièrement leur expertise et leur appui au service maintien dans l'emploi.

L'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) du CDG66, ainsi que le conseiller en prévention des risques professionnels, renseignent et conseillent les collectivités sur les conditions de travail des agents. L'ACFI intervient également sur l'élaboration et le suivi du document unique. Des actions de sensibilisation aux risques professionnels sont régulièrement mises en place dans les différents cantons du département, en relation avec la médecine du travail (gestes et postures, addictions et santé au travail, risques professionnels psychosociaux (RPS), ...).

La correspondante handicap effectue régulièrement des déplacements en collectivités, en collaboration avec Cap emploi et les services dédiés de la médecine du travail lorsque cela est nécessaire. Le service de maintien dans l'emploi est maintenant bien identifié et les demandes d'intervention en constante augmentation.

Le conseil médical du CDG66 a en charge les agents de toutes les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés des Pyrénées-Orientales.

Une évaluation en termes d'ETP pourrait être précisée de la manière suivante :

Médecins du travail (PST66)	0.2 ETP
Infirmière (PST66)	0.2 ETP
Référent / Correspondant handicap FIPHFP/médecine préventive (CDG66)	0.95 ETP
Assistant administratif du pôle Conseiller en évolution professionnelle (PST66)	0.1 ETP
Responsable des services santé au travail -affaires sociales – maintien dans l'emploi (CDG66)	0.05 ETP
Psychologues du Travail (PST66)	0.2 ETP

## Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

### Effectifs globaux et BOE

Sur l'ensemble des agents, la moyenne du taux d'embauche des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés dans la FPT est passée de 5,79 % en 2022 à 6,88 % pour les Pyrénées-Orientales en 2024.

Le RSU a fourni les éléments suivants pour 2023 et 2024 (sur la base de 76,5 % de retours en 2023 et 70 % en 2024), il existe donc un décalage entre les chiffres transmis et ceux prenant en compte la totalité des effectifs réels.

Les effectifs des collectivités et établissements publics enregistrent une légère baisse (3,6 %), marquée par une diminution du nombre de fonctionnaires et une hausse des contractuels permanents. La structure reste largement dominée par les catégories C (84 %) et la filière technique (52 %).

Les conditions d'emploi demeurent stables pour les fonctionnaires travaillent à temps complet (80 %), tandis que la proportion de contractuels à temps complet progresse légèrement (de 48 % à 54 %). La mobilité interne diminue sensiblement avec un taux de rotation passé de 12,8 % à 8,9 %.

58 % des agents sont des femmes et l'âge médian est de 48 ans.

Sur le plan budgétaire, le maintien des primes en cas d'arrêt maladie recule (10 points). Dans le domaine de la santé et sécurité, l'absentéisme global reste modéré, mais en légère hausse (5,83 %), avec davantage d'accidents du travail.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'améliore nettement (4,8 % contre 3 % en 2023), ainsi que celui des collectivités ayant au moins un agent BOETH, avec 21% en 2024 contre 11% en 2023.

La formation professionnelle se renforce légèrement, tout comme la couverture en protection sociale complémentaire, désormais proposée par 38 % des collectivités.

## Données 2023

comme des agents à temps non complet.

### Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

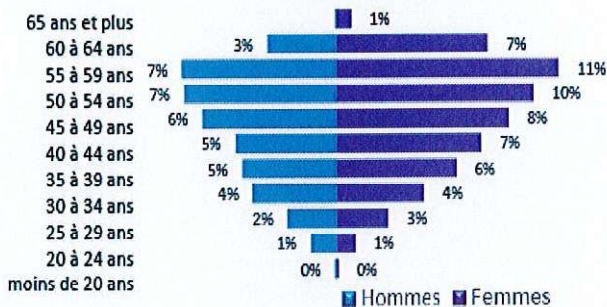
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,63
Contractuels permanents	42,00
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,58</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,00



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

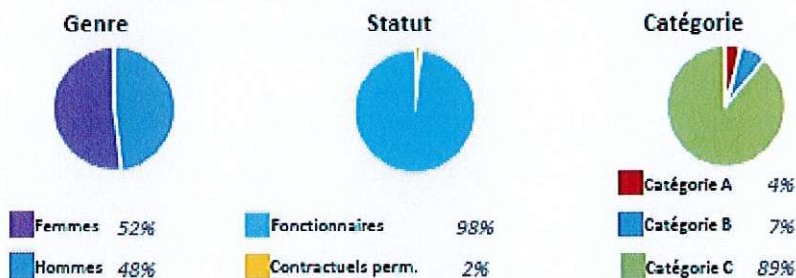


\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

### Handicap

11% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,0%



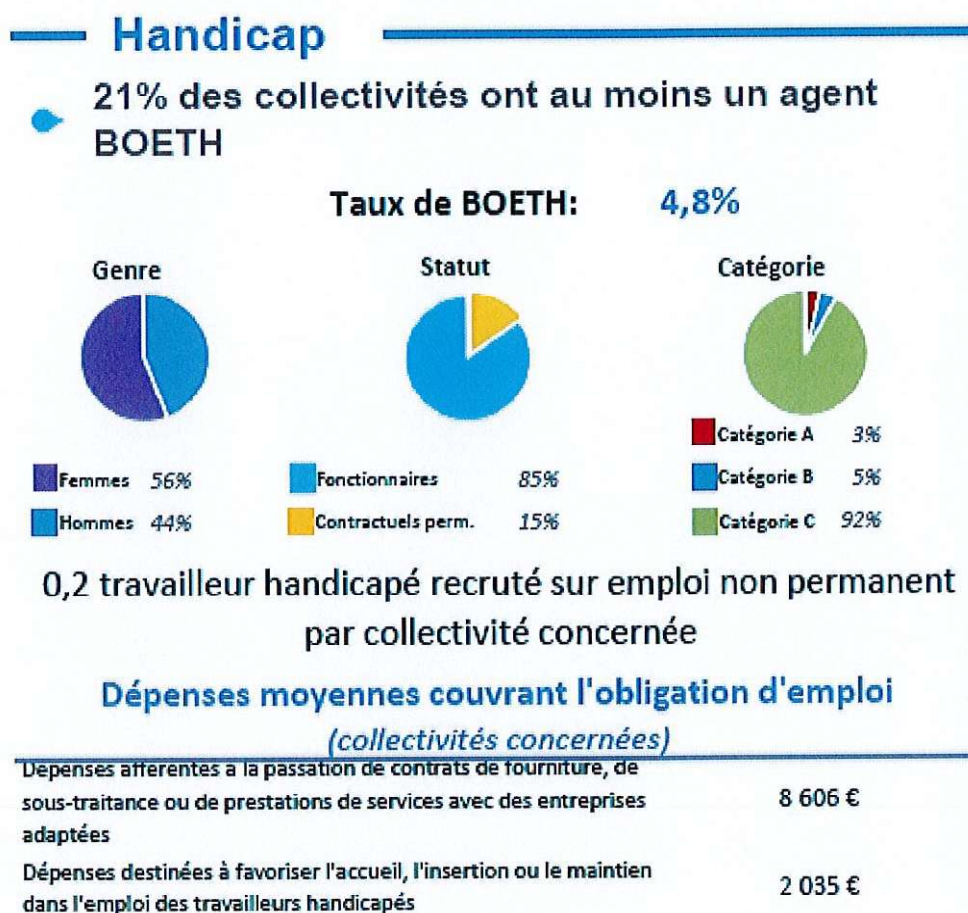
0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

#### Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	9 512 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	3 392 €

## Données 2024

La pyramide des âges est sensiblement la même qu'en 2023.



## Bilan de la convention précédente

Le CDG66 a conclu 3 conventions avec le FIPHFP (2017-2019, 2020-2022 et 2023-2025).

### Bilan financier

Le bilan sera présenté par axe :

- Rappel des objectifs initiaux, Résultats, Montants dépensés, nombre de recrutements.

<b>Axes de la précédente convention (V4)</b>	<b>Objectifs initiaux</b>	<b>Montant initial</b>	<b>Résultats obtenus et prévisionnels en fin de convention</b>	<b>Dépenses réalisées et prévisionnelles en fin de convention (en montant et %)</b>
<i>Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions)</i>	6	3 600	8	3 600 100 %
<i>Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable)</i>	8	16 000	3	6 000 37 %
<i>Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)</i>	80	90 000	81	88 000 97,8 %
<i>Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH (nombre d'apprentis)</i>	8	72 000	4	36 000 50 %
<i>Action innovante (non retenue)</i>	0	0	0	0
<i>Total</i>	102	181 600	96	133 600 73,57 %

## Bilan qualitatif

### Les réussites :

Le maintien dans l'emploi est l'axe majeur de notre mission d'accompagnement des collectivités et établissements publics.

Les aménagements de poste préconisés et mis en place se sont accrus, tant dans la filière administrative que dans les filières technique et médico-sociale. Ces aménagements, ainsi que les réaffectations et les reclassements, ont fait l'objet de concertations entre les employeurs, les agents, et les différents services de notre « cellule maintien dans l'emploi » : CDG66, services de la médecine du travail et Cap emploi. Leur mise en place, ponctuelle ou durable, a été facilitée grâce aux aides financières apportées par le FIPHFP sans lesquelles peu d'employeurs parviendraient à aménager les postes de leurs agents.

### Les difficultés rencontrées :

En novembre 2025, les objectifs de la convention approchent 70% des objectifs initiaux.

Concernant les reclassements pour inaptitude physique, la procédure étant plus complexe, les collectivités de petite taille sont très limitées dans leurs possibilités de proposer aux agents concernés des postes correspondant à leurs compétences et à leurs restrictions médicales.

Sur les 18 agents dont la PPR a débuté entre 2023 et 2025, 4 reclassements ont pu aboutir favorablement, 6 n'ont pas pu être mis en place et 8 PPR sont toujours en cours.

Le recrutement des apprentis pendant la période évaluée n'a pas été aussi important que lors de la précédente convention, avec un seul apprenti accompagné pour l'année scolaire 2023-2024 et deux pour 2024-2025, tandis que le recrutement de contractuels est en constante hausse.

Les difficultés de recrutement des médecins du travail sont constantes depuis plusieurs années, ce qui entraîne des retards, voire des absences de visites sur le terrain. Leur activité se limite souvent à des visites bien spécifiques pour les agents nécessitant un suivi régulier ou des restrictions médicales au cours de leur carrière.

La mise en place des entretiens effectués par des infirmières permet néanmoins de pallier ce manque d'effectif et d'assurer au mieux le suivi des agents.

Pour sa part, la psychologue dédiée ne peut faire face à la demande d'accompagnement en continue augmentation et assurer le suivi des personnels en difficultés.

Nous avons également constaté que l'usure professionnelle, ainsi que les métiers à risques étaient rarement, et dans des délais raisonnables, pris en considération, aboutissant à des inaptitudes, voire à des départs à la retraite pour invalidité sans cesse croissants.

## Les actions

### Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

#### Informier et sensibiliser sur la politique handicap.

L'objectif de cette nouvelle convention est de poursuivre les actions de sensibilisation menées lors des précédentes.

Il est notamment prévu de mettre en commun dans le courant de l'année 2026 les informations recueillies par les services « maintien dans l'emploi » et « hygiène et sécurité » afin d'établir un guide à l'attention des nouveaux élus, présentant les différents types d'accompagnements (RH, financiers et humains) proposés par le CDG et les organismes partenaires (PST, Cap emploi, FIPHFP, ...) en matière de RPS et d'aménagements de poste.

Ce guide permettrait ainsi de cibler les actions à mettre en place au plus tôt ou sur la durée selon le contexte et les différents intervenant à contacter.

Les colloques, dont les thèmes sont liés au handicap, se poursuivront également, ainsi que les réunions d'informations statutaires.

#### Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme

L'accompagnement de proximité mis en place jusqu'ici sera maintenu, en particulier lors des saisies des demande d'aides et des déclarations des BOETH. Pour ces dernières, les collectivités et établissements publics du département sont de plus en plus autonomes et les sollicitations

moins nombreuses, grâce à l'exhaustivité des informations listées sur le document d' « aide générale à la déclaration » rédigé par le FIPHFP.

## Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

### Favoriser l'employabilité

Un partenariat avec France Travail, dans son volet « accompagnement des personnes en situation de handicap », devrait être mis en place en 2026 afin d'augmenter les chances de recrutement auprès des employeurs territoriaux.

Nous projetons également de nous rapprocher d'autres organismes locaux en lien avec « le handicap au travail » afin d'accompagner au mieux les agents dans leur milieu professionnel tout au long de leur carrière et d'effectuer leur suivi, en lien avec leurs employeurs.

### Favoriser et accroître l'emploi pérenne

Le CDG poursuivra sa mission d'information des collectivités lors de réunions portant sur les aides dont elles peuvent bénéficier concernant l'apprentissage aménagé, secteur très peu présent sur les dernières données recueillies, et sur la possibilité pour les contractuels reconnus travailleurs handicapés d'être titularisés sans concours selon l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique.

## Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi

L'axe 3 est l'axe majeur de la convention.

Le maintien dans l'emploi des agents en inaptitude physique est une priorité pour tous les intervenants : les agents bien entendu, mais aussi leurs employeurs, la cellule maintien dans l'emploi de PST/CDG66, ainsi que les médecins experts.

L'accompagnement social des agents, en particulier avec l'aide au montage des dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à la saisie des demandes d'aides, nécessite une information constante des collectivités et des agents.

Dans un premier temps, des aménagements de poste peuvent être suffisants. Les aides du FIPHFP sont alors bienvenues afin de soutenir les actions des collectivités, surtout des plus petites, dans des situations qui seraient sans cela très lourdes, voire impossibles à résoudre.

Une collaboration étroite avec les différents services dédiés du CDG66 (instances médicales, prévention, carrières, assurances statutaires, retraite) permet d'apporter une réponse collégiale aux employeurs concernant l'encadrement de chaque procédure. Elle est essentielle au bon déroulement de chaque étape, de l'aménagement de poste à la réaffectation ou au reclassement.

Les études de poste sont généralement réalisées par les infirmières ou l'ergonome de PST et validées par les médecins, plus rarement par des prestataires extérieurs.

## Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.

La décision de recruter des apprentis appartient aux collectivités, et même si le CDG66 les conseille, les accompagne dans leurs démarches, et les sensibilise sur les différentes aides dont elles peuvent bénéficier, peu d'entre elles leur ont donné cette opportunité.

L'objectif pour cette nouvelle convention sera donc plus modeste, avec 4 apprentis accompagnés.

Les modalités de recrutement pérenne d'un apprenti, via la titularisation, seront largement communiquées aux employeurs potentiels afin de les inciter à mettre en œuvre ce dispositif.

## Conclusion

Le suivi de la nouvelle convention sera effectué par la correspondante handicap sous la supervision de la responsable du pôle social-santé.

Dans la continuité de ses missions, le CDG66 effectuera par des points ciblés, ses actions auprès des collectivités et établissements publics du département en matière de maintien dans l'emploi et de handicap. En première partie de convention, l'accent sera mis en particulier sur la sensibilisation des nouveaux élus dans le domaine de la prévention notamment, afin d'anticiper au mieux et limiter les situations d'inaptitudes.

L'un des objectifs visés porte également sur la gestion des situations des risques psychosociaux (RPS), et en particulier celle des conflits internes (agents – employeurs), qui pourra être suivie partiellement par le service emploi du CDG66. Celui-ci pourra proposer aux agents concernés un accompagnement personnalisé au projet de reconversion professionnelle afin de faciliter leur mutation dans d'autres structures.

L'information des collectivités et établissements publics par le CDG66 s'avère essentielle afin de mieux les accompagner sur les différents dispositifs d'aménagements de poste et de recrutement, notamment dans celui des apprentis en situation de handicap, encore trop peu présents dans le département.

La participation du FIPHFP est un atout majeur dans la mise en place de ces dispositifs ; il est maintenant connu et fréquemment sollicité par les employeurs face à des enjeux sans cesse plus nombreux.

Nous remercions Monsieur Marc GUERRIER de DUMAST pour son accompagnement et sa disponibilité.

**Le Président du Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
des Pyrénées-Orientales**



Accusé de réception en préfecture  
085 286370267-0260421-DE-352-21042026-DE  
Date de télétransmission : 23/04/2026  
Date de télétransmission préfecture : 23/04/2026