EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **04 novembre 2016 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **quatre novembre deux mille seize**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 28 octobre 2016, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Olivier BIANCHI, Françoise NOUHEN, Christine DULAC-ROUGERIE, Monique BONNET, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Simon POURRET, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Cyril CINEUX, Jérôme AUSLENDER, Nicaise JOSEPH, Marion CANALES, Saïd Akim BARA, Gérard BOHNER, Nicolas BONNET, Dominique ADENOT, Géraldine BASTIEN, Valérie BERNARD, Christophe BERTUCAT, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Edith CANDELIER, Jean-Christophe CERVANTES, Alparslan COSKUN, Louis COUSTÈS, Sondès EL HAFIDHI, Pascal GUITTARD, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Jean-Pierre LAVIGNE, Marianne MAXIMI, Abdelmajid MELLOUKI, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Christian PORTEFAIX, Nicole PRIEUX, Antoine RECHAGNEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Laurence SCHLIENGER, Sylviane TARDIEU, Odile VIGNAL, Guillaume VIMONT**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Magali GALLAIS à Cyril CINEUX, Nadia GUERMIT-MAFFRE à Jean-Luc BLANC, Patricia GUILHOT à Laurence SCHLIENGER, Alain LAFFONT à Florent NARANJO, Pierre MIQUEL à Jean-Christophe CERVANTES**
Excusé(e)s :	
Absent(e)s :	**François BARRIÈRE, Anne FAUROT, Isabelle PADOVANI**
Secrétaire :	**Marianne MAXIMI**

M. Alparslan COSKUN quitte la séance pendant le débat de la question n°3 et donne pouvoir à M. Guillaume VIMONT.
M. Antoine RECHAGNEUX quitte la séance pendant la présentation de la question n°4 sans laisser de pouvoir.
Jérôme GODARD quitte la séance pendant le débat de la question n°6 et donne pouvoir à Mme Cécile AUDET.
Christian PORTEFAIX quitte la séance pendant la présentation de la question n°11 et donne pouvoir à M. Saïd Akim BARA.
M. Dominique ADENOT quitte la séance pendant la présentation de la question n°11 sans laisser de pouvoir.

Rapport N° 46

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP (FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE)

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » , il est prévu que les collectivités de plus de 20 agents emploient, au moins 6%, de travailleurs en situation de handicap.
Les collectivités ne respectant pas cette obligation versent, chaque année, au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, une contribution en conséquence. En retour, les fonds engrangés par cet organisme, servent à financer des actions en faveur de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
La Ville de Clermont-Ferrand a signé une première convention avec le FIPHFP fin 2009. Puis une deuxième convention en 2013 a permis de maintenir une véritable politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette convention arrive à échéance en décembre 2016.
La Ville de Clermont-Ferrand souhaitant prolonger ce partenariat avec le FIPHFP et affirmer son action volontariste en la matière, un nouveau projet de conventionnement a été préparé : il s'agit du plan pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (annexe sur CD ROM). Le comité d'engagement national puis local du FIPHFP ont validé à l'unanimité la proposition de convention qui a été jugée claire et cohérente. Une aide financière de 350 853 € serait octroyée à la Ville pour réaliser des actions facilitant le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. Ce conventionnement est prévu pour une nouvelle période de trois ans (01/01/2017 au 31/12/2019).
La convention porte sur les thèmes suivants :

- les aménagements et adaptations des postes de travail,
- Le développement du recrutement, des contrats d'apprentissage et des stages,
- l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap,
- la formation et l'information des personnes en situation de handicap,
- les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

A l'issue de cette nouvelle convention, les crédits versés par le FIPHFP seront restitués à cet organisme par la Ville de Clermont-Ferrand si elle ne les a pas totalement utilisés.

Aussi, il vous est proposé, en accord avec votre commission, d'autoriser Monsieur le Maire, à signer cette nouvelle convention, dont le contenu a été validé par le FIPHFP, le 09/08/2016 par le Comité National d'Engagement et le 08/09/2016 par le Comité Local d'Engagement.

DELIBERATION

La proposition mise aux voix est adoptée à l'unanimité et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 24 novembre 2016

Le Maire,

Olivier BIANCHI

CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT D'ACTIONS MENEES PAR LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Entre : **L'Établissement public administratif Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**
12, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13
N° SIRET : 130 001 795 00041
Dénommé ci-après « le FIPHFP »

D'une part,

Et : **La Ville de Clermont-Ferrand**
Hôtel de Ville, 10 rue Philippe Marcombes, BP 60
63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX 01
N° SIRET : 21630113500010
Dénommé ci-après « le bénéficiaire »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-0972

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-04 du 24 mai 2007 modifiée du comité national du FIPHFP portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHFP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu la délibération n° 2016-AU-03 du 8 septembre 2016 du comité local du FIPHFP de la région Auvergne portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention sont applicables à l'ensemble des personnels rémunérés par le bénéficiaire conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

Le bénéficiaire ne peut faire l'objet d'un conventionnement que s'il satisfait à l'obligation de déclaration posée à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions du bénéficiaire approuvé par le FIPHFP.

Article 3 : PLAN D'ACTIONS ET BUDGET PREVISIONNEL

Le bénéficiaire s'engage à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité local du FIPHFP de la région Auvergne du 8 septembre 2016, le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 7,79 %, conformément au « Tableau d'évolution et de suivi des effectifs » mentionné en annexe A.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe B « Plan d'actions et budget prévisionnel ».

Les objectifs de la politique du bénéficiaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

Le budget total du programme d'actions financé par le FIPHFP s'élève à **350 853 €.**

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

Le bénéficiaire s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de son projet auquel participe, le cas échéant, un représentant du FIPHFP. Les comptes rendus de réunion sont adressés au FIPHFP.

Le bénéficiaire s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant handicap qui sera le relais du FIPHFP.

Le FIPHFP s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant qui sera le relais du bénéficiaire.

Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

Sont éligibles au financement par le FIPHFP les dépenses réalisées, conformes aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié et au plan d'actions prévisionnel.

Les modalités de remboursement des aides mobilisées dans le cadre de la présente convention, dont les conditions de prise en charge sont fixées par délibération du comité national du FIPHFP, sont déterminées pendant la durée de la présente convention par les décisions du comité national qui peut modifier, pendant cette durée, le montant dudit remboursement.

Les décisions du comité national sont publiées au *Bulletin officiel* du ministère des affaires sociales et de la santé.

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par le bénéficiaire. Conformément à l'article 5 du décret n° 2006-501 modifié, elles ne peuvent donc être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes.

Article 6 : PERIODES CONCERNEES

6.1. Durée de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1er janvier 2017 et reste valable jusqu'au 4 mai 2020 (date de fin de réalisation + 125 jours).

6.2. Période de réalisation du plan d'actions

La période d'éligibilité des dépenses du présent plan d'actions s'étend du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 inclus (date de fin de réalisation).

À cette dernière date, l'intégralité du budget doit avoir fait l'objet de factures acquittées ou de pièces justificatives de valeur probante équivalente.

Une prorogation d'une durée maximale d'un an, formalisée par un avenant à la présente convention, peut être accordée sur demande justifiée du bénéficiaire. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois à la date de fin d'éligibilité des dépenses.

Aucune demande d'aide ponctuelle ne peut être présentée sur la plate-forme e-services du FIPHFP pour des dépenses ressortant de la période de réalisation du plan d'actions.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS

7.1. Plan de financement des actions

La présente convention comprend un plan d'actions qui détaille les financements prévus par catégorie et par type d'aides déclinés par année.

Les crédits accordés au titre de chaque catégorie d'aides (aides techniques et humaines, actions de sensibilisation et de formation des acteurs, dépenses d'études) sont limitatifs. Ce principe s'applique sur la totalité du financement alloué pour la durée d'exécution de la convention et non pas pour chacune des années du plan d'actions (fongibilité temporelle). Les crédits sont fongibles au sein de chaque catégorie.

Au sein de la catégorie des aides techniques et humaines, le bénéficiaire a la faculté de mobiliser l'ensemble des aides techniques ou humaines dans les conditions fixées par le comité national, y compris celles qui n'avaient pas été prévues dans le plan d'actions initial.

Le bénéficiaire qui souhaite modifier la répartition des crédits entre les différentes catégories d'aides doit transmettre une demande justifiant le besoin accompagnée d'un plan d'actions modifié. L'accord du FIPHFP est formalisé par un avenant à la présente convention.

Cette modification ne modifie pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 8.2 de la présente convention.

7.2. Modification du budget

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, le bénéficiaire s'engage à adresser au FIPHFP un dossier complet accompagné d'un plan d'actions modifié justifiant la demande.

La modification du montant du budget total du programme d'actions donne lieu à la rédaction d'un avenant.

Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FONDS

8.1. Montant du financement

Le montant total du financement du FIPHFP, mentionné à l'article 3 de la présente convention, est un montant maximum.

Le montant définitif du financement du FIPHFP correspond aux dépenses effectivement réalisées et justifiées.

8.2. Versement des fonds

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 93 443 € correspondant au montant des dépenses prévisionnelles au titre de la première année du plan d'actions ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année ;
- à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse de celui-ci, le versement du solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

Les versements peuvent être fractionnés à la demande du bénéficiaire afin de répondre aux contraintes de l'annualité budgétaire des employeurs publics.

Les versements sont opérés après validation par le FIPHFP des éléments transmis par le bénéficiaire dans le cadre de la demande de paiement prévue à l'article 8.3 de la présente convention et notamment la vérification du respect du budget et de l'éligibilité des dépenses.

Le montant des versements ne peut être supérieur au montant de la convention.

Les versements sont conditionnés au règlement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire ou à la production d'un échéancier de paiement accordé par l'Agent comptable du FIPHFP couvrant l'intégralité de la dette et dont les termes devront être respectés le jour du paiement.

8.3. Paiement

Le FIPHFP confirme au bénéficiaire le montant des versements et du solde à verser.

Les règlements interviendront dans un délai de 30 jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la Trésorerie de Clermont-Ferrand Municipale, dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) : FR88 3000 1003 01C6 3000 0000 038.

Article 9 : REMISE DES BILANS

Le bénéficiaire peut être amené à présenter un bilan de l'exécution de sa convention devant le comité local ou national.

9.1. Types de bilan

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un bilan annuel au FIPHFP au plus tard 45 jours après la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un bilan final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Le bilan transmis au FIPHFP comporte 2 parties :

- Une première partie narrative comportant les éléments suivants :
  - la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions ;
  - les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
  - les résultats en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cf. tableau en annexe A), en précisant le mode de recrutement, la durée des contrats et la nature de l'emploi occupé ;
  - des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques ;
  - les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions ;
  - l'évaluation de la mise en œuvre de la convention ;
  - la description de ce qui est entrepris pour assurer la pérennité du projet, et notamment la volonté de renouveler le dispositif conventionnel (pour le bilan final).
- Une seconde partie relative aux éléments financiers du projet, comportant une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise, indiquant notamment la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP, ainsi qu'un état de synthèse du budget exécuté pour chaque année et pour l'ensemble.

Dans le cadre des bilans intermédiaires, un état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses (annexe C), signé par l'employeur ou son représentant, devra être produit. Ce document récapitule, pour chaque année, les versements reçus, les dépenses réalisées et les prévisions jusqu'au terme de la convention. Il doit permettre notamment de justifier du montant du versement demandé à l'article 8.3.

Les modalités de transmission des informations sont définies dans un *Guide utilisateur*.

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par le bénéficiaire grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée, le bénéficiaire s'engageant à les mettre en ligne sur son site extranet.

La communication de l'employeur faisant état de la participation financière du FIPHFP doit faire l'objet d'une validation préalable par le FIPHFP

Le logotype du FIPHFP a été déposé à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI). Son utilisation est mise gratuitement à disposition sous réserve d'une autorisation écrite préalable.

Article 11 : RENOUVELLEMENT

En cas de souhait de reconventionnement, le bénéficiaire doit adresser une demande en ce sens au Directeur du FIPHFP.

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport d'évaluation au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

Article 12 : RESILIATION

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Le bénéficiaire peut ainsi résilier la présente convention si, suite à une décision du comité national du FIPHFP, les modalités de remboursement d'une aide prévue dans le cadre du projet venaient à modifier l'équilibre financier du projet.

Le FIPHFP peut ainsi, après en avoir informé le comité compétent, résilier la présente convention :

1. Si le bénéficiaire ne respecte pas les dispositions énoncées dans la présente convention, notamment :
   - en ne réalisant pas le projet ou en ne le réalisant que partiellement ;
   - en changeant le plan de financement et le budget prévisionnel sans autorisation du FIPHFP ;
   - en utilisant les fonds à d'autres fins que celles stipulées à l'article 2 de la présente convention (détournement de l'objet) ;
   - en entravant la mise en œuvre des mesures de contrôle.
2. Si le bénéficiaire ne fournit pas les bilans annuels et le bilan final dans les délais fixés.
3. Si les bilans ne contiennent pas les informations demandées.
4. Si le bénéficiaire ne respecte pas les obligations de communication sur le soutien financier.

Cette résiliation deviendra effective 30 jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation par lettre recommandée avec accusé de réception exposant ses griefs, à moins que, dans ce délai, l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation, et ce sans préjudice de tout recours.

Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié, les fonds reçus par le bénéficiaire qui n'ont pas été employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne sont pas admises par le FIPHFP sont reversés au FIPHFP par le bénéficiaire.

Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'un titre exécutoire.

En l'absence de reversement des sommes dues, aucune demande d'aide ne peut être présentée par le bénéficiaire auprès de la plate-forme e-services du FIPHFP

Article 14 : CONTROLES

Le bénéficiaire doit vérifier la régularité des dépenses présentées au remboursement du FIPHFP et doit conserver les pièces justificatives originales jusqu'à la date-limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, c'est-à-dire 3 ans après le dernier versement effectué.

Le bénéficiaire s'engage à se soumettre à tout contrôle sur place et sur pièces effectué par le FIPHFP. Il garantit la traçabilité des fonds utilisés et la piste d'audit (à partir d'une dépense constatée, il est possible de reconstituer et de vérifier les séquences d'événements ayant mené à la prise en charge de la dépense par le FIPHFP).

Article 15 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- annexe A : « Tableau d'évolution et de suivi des effectifs » ;
- annexe B : « Plan d'actions et budget prévisionnel » ;
- annexe C : « État prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses » ;
- document intitulé « Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

Toutes les modifications apportées à la présente convention donneront lieu à la rédaction et la signature conjointe d'un avenant.

Article 17 : LITIGES

Lors de l'exécution de la présente convention, les litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social du FIPHFP.

Visa du Contrôleur budgétaire
de l'EPA FIPHFP

Yves TALAUD

Fait à Paris en 3 exemplaires originaux,

Le

Le Directeur
de l'EPA FIPHFP

Marc DESJARDINS

Le représentant
du bénéficiaire

Annexe A à la convention numéro C- 0972
Ville de Clermont-Ferrand

Présentation des effectifs

effectifs au 1er janvier précédent		Déclarations		
		2014	2015	2016
Effectif total rémunéré		2621	2606	2762
Nombre bénéficiaires de l'obligation d'emploi		164	182	171
dont	travailleurs handicapés (CDAPH)			133
	bénéficiaires ATI			8
	agents reclassés			26
Taux d'emploi direct		6,26%	6,98%	6,19%

Répartition des absences pour "raisons de santé" en 2015			
Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident du travail	Maladie professionnelle
en nombre de journées par agent			
16	12	1,83	0,01
en pourcentage du total de ces absences			
53,57%	40,31%	6,08%	0,04%

Evolution prévisionnelle des personnes en situation de restriction d'aptitude

	2016	2017	2018	2019
Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude au 1er janvier	295	295	215	225
Nombre de nouvelles restrictions dans l'année		20	20	20
Nombre de restrictions sortantes dans l'année		100	10	10
Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude en fin d'année		215	225	235

Évolution prévisionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

			2016	2017	2018	2019
Effectif total rémunéré au 1er janvier de l'année			2762	2 112	2 117	2 117
	Nombre total d'emplois à pourvoir (suite à départ en retraite et création de poste)			80	85	85
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents en début d'année			171	141	151	159
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés				6	6	6
Dont	*par la voie de l'apprentissage*			2	2	2
		Dont apprentis pérennisés				
	par la voie d'emplois d'avenir					
	par la voie contractuelle consécutivement à un CAE					
Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement				4	4	4
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortants				0	2	4
Nombre total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fin d'année				151	159	165
Taux d'emploi direct				7,15%	7,51%	7,79%
Montant des dépenses déductibles (en €)				60 800,00	60 800,00	60 800,00
Nombre d'unités déductibles				3,55	3,55	3,55
Taux d'emploi légal				7,32%	7,68%	7,96%

Annexe B à la convention numéro C-0972
Ville de Clermont-Ferrand

PLAN D'ACTIONS ET BUDGETS PRÉVISIONNELS (TTC)

Catégorie et type d'aide	Financement du FIPHFP			
	2017	2018	2019	Total
Aides techniques et humaines (A)	90 443,00	131 955,00	121 455,00	343 853,00
Aménagements de postes de travail (hors apprentissage, Pacte et accueil d'étudiants et stagiaires)	6 500	6 500	4 500	17 500
Adaptations de postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	9 500	9 500	9 500	28 500
Accessibilité aux postes de travail (ne concerne pas le programme « Accessibilité à l'environnement professionnel »)	0	0	0	0
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	3 489	3 489	3 489	10 467
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	15 500	10 500	9 000	35 000
Formation des travailleurs handicapés	16 050	16 050	16 050	48 150
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes handicapés	0	7 000	0	7 000
Accueil d'un élève ou étudiant handicapé (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un élève ou étudiant accomplissant un stage d'étude obligatoire)	2 622	2 622	2 622	7 866
Dépenses relatives à l'apprentissage (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un apprenti handicapé)	36 782	76 294	76 294	189 370
Dépenses relatives au Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (Pacte)	0	0	0	0
Contrats aidés (CAE, CUI)	0	0	0	0
Dépenses relatives aux emplois d'avenir (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un agent en emploi d'avenir)	0	0	0	0

Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)	3 000	2 000	2 000	7 000
Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	2 000	2 000	2 000	6 000
Action d'information et de sensibilisation collective des personnes susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	1 000	0	0	1 000
Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	0	0	0	0
Dépenses d'études (C)	0	0	0	0
Dépenses d'études	0	0	0	0
Dépenses hors *Catalogue des aides* (D)	0	0	0	0
Dépenses hors *Catalogue des aides*				
TOTAL DES DÉPENSES POUVANT ÊTRE FINANCÉES PAR LE FIPHFP	93 443	133 955	123 455	350 853
Autres actions non financées par le FIPHFP	128 247	144 555	162 265	435 067
surcout d'amenagement de poste	1 650	1 650	1 650	4 950
surcout d'adaptation de poste	2 500	2 500	2 500	7 500
surcout de la remuneration de l'auxiliaire de vie	95	95	95	285
Communication	7 000	7 000	7 000	21 000
Formation en interne de plusieurs agents BOE à l'utilisation de logiciels	3 633,00	3 633,00	3 633,00	10 899,00
Recrutement de travailleurs handicapés	88 550	108 280	123 970	318 780
Temps de travail de la référente handicap	22 800	22 800	22 800	68 400
Réunions du Comité de pilotage de la Convention 1 fois par semestre	617	617	617	1 851
Formalisation d'une procédure de maintien dans l'emploi	1 402			1 402
PREVISIONS ANFH	0	0	0	0
TOTAL GÉNÉRAL DES DÉPENSES PRÉVISIONNELLES	221 690	278 510	285 720	785 920

Annexe C à la convention n° C-0972
Ville de Clermont-Ferrand

1re année

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Prévision année 2	Prévision année 3	Total
Aides techniques et humaines (A)	343 853,00				0,00
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)	7 000,00				0,00
Dépenses d'études (C)	0,00				0,00
Dépenses hors *Catalogue* (D)					0,00
TOTAL	350 853,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% d'exécution prévisionnel		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

VERSEMENTS EFFECTUÉS				0,00
VERSEMENT PRÉVISIONNEL		0,00	0,00	
SOLDE PRÉVISIONNEL (1)				0,00

(1) TOTAL DES DÉPENSES PRÉSENTÉES AU REMBOURSEMENT - TOTAL DES VERSEMENTS EFFECTUÉS
Le signe négatif indique que le bénéficiaire devra rembourser un trop perçu

La demande de fonds au titre de la 2e année s'établit à : 0,00 €

Le bénéficiaire atteste que les éléments transmis dans le cadre de la présente demande ont été établis de façon sincère et représentent une image fidèle de la situation de l'employeur

Date Qualité Signature

Annexe C à la convention n° C-0972
Ville de Clermont-Ferrand

2e année

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget Initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Prévision année 3	Total
Aides techniques et humaines (A)	343 853,00				0,00
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)	7 000,00				0,00
Dépenses d'études (C)	0,00				0,00
Dépenses hors *Catalogue* (D)	0,00				0,00
TOTAL	350 853,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% d'exécution prévisionnel		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

VERSEMENTS EFFECTUÉS				0,00
VERSEMENT PRÉVISIONNEL			0,00	
SOLDE PRÉVISIONNEL (1)				0,00

(1) TOTAL DES DÉPENSES PRÉSENTÉES AU REMBOURSEMENT - TOTAL DES VERSEMENTS EFFECTUÉS
Le signe négatif indique que le bénéficiaire devra rembourser un trop perçu

Le demande de fonds au titre de la 3e année s'établit à : 0,00 €

Le bénéficiaire atteste que les éléments transmis dans le cadre de la présente demande ont été établis de façon sincère et représentent une image fidèle de la situation de l'employeur

Date Qualité Signature

Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Renouvellement de convention entre le FIPHFP et la Ville de Clermont-Ferrand – années 2017 à 2020

SOMMAIRE

PRESENTATION DE CLERMONT-FERRAND **3**

PARTIE 1 : ANALYSE COMPAREE DE LA SITUATION DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI **5**

1. DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND 5
2. LA SANTE AU TRAVAIL 17
3. LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND ET LE FIPHFP 22

PARTIE 2 : SYNTHESE DE L'ANALYSE DE L'ORGANISATION ET DES MOYENS MOBILISES **26**

1. LE SERVICE PREVENTION AU TRAVAIL, ACTEUR RESSOURCE DANS LE DISPOSITIF D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND 28
2. LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES 355
3. LES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI 366
4. SENSIBILISATION INFORMATION COLLECTIVE 39
5. ACCOMPAGNEMENT 41
6. SUIVI DE LA CONVENTION 41

Fiches Actions 42

Recrutement 42

Apprentissage 46

Stage 50

Sensibilisation collective 53

Formation 57

Adaptation 60

Conditions de vie 63

Handicap psychique 66

Présentation de Clermont-Ferrand

Clermont-Ferrand est une ville du centre de la France, appartenant à la région Auvergne Rhône-Alpes et préfecture du département du Puy-de-Dôme. Elle se situe entre la chaîne des Puys (la plus grande chaîne de volcans d'Europe parmi lesquels se dresse le célèbre Puy-de-Dôme) et la plaine de la Limagne (la deuxième plaine céréalière de France). Clermont-Ferrand est au carrefour des axes autoroutiers Nord - Sud Paris - Béziers (A71 et A75) et Est - Ouest Lyon - Bordeaux (A89).

Née de l'union de deux anciennes villes (Clairmont et Montferrand), elle est aujourd'hui classée 23e commune au niveau national et 19e aire urbaine. Sur le plan régional, elle est la 5e commune la plus peuplée après Lyon, Saint-Etienne, Grenoble et Villeurbanne.

Quelques chiffres

Population municipale : 141 463 hab. (2013)

Densité : 3 315 habitants / km²

Population aire urbaine : 469 922 habitants (2012)

Étudiants : environ 34000

Superficie : 42,67 km2

Clermont-Ferrand dispose aujourd'hui d'un tissu industriel riche avec notamment trois principaux employeurs : le centre hospitalier universitaire, Michelin et la ville de Clermont-Ferrand.

Clermont-Ferrand est une vile d'innovation et de recherche avec plus de 35000 étudiants, deux universités et plusieurs écoles d'ingénieur. Elle est aux avant-postes de la mécanique, des technologies avancées, des technologies de l'information et des communications, de l'agroalimentaire, de la santé, de la pharmacie, de l'ingénierie de la mobilité.

Clermont-Ferrand est une ville sportive et compte de très nombreux licenciés et des infrastructures variées. Clermont est une capitale de rugby avec sa célèbre équipe l'ASM Clermont Auvergne. Elle a vu de nombreux sportifs honorés de titres nationaux et internationaux. On ne manquera pas de citer Renaud Lavillenie à la perche.

Clermont-Ferrand est une ville de patrimoine et de culture avec plusieurs sites remarquables dont sa cathédrale en pierre de lave, sa bastide médiévale de Montferrand ou encore ses hôtels particuliers et ses musées. Elle accueille chaque année des événements renommés tels que le festival du court métrage ou encore Europavox.







Clermont Communauté

Clermont-Ferrand est la ville-centre de la communauté d'agglomération qui compte aujourd'hui 21 communes et qui s'étend sur un territoire de 30000 hectares.



Clermont communauté compte 283200 habitants. Elle se classe à la 16e position des intercommunalités de France. Avec ses 89 conseillers communautaires, elle assure de nombreuses compétences au niveau intercommunal, notamment en matière de développement économique, aménagent, transport, gestion des déchets, lecture publique, sport et habitat.

Il est prévu son passage en communauté urbaine en 2017 afin d'être plus représentative dans la grande région « Auvergne-Rhône-Alpes ». Cette nouvelle entité sera dotée de compétences complémentaires comme la voirie, l'assainissement ou l'urbanisme.

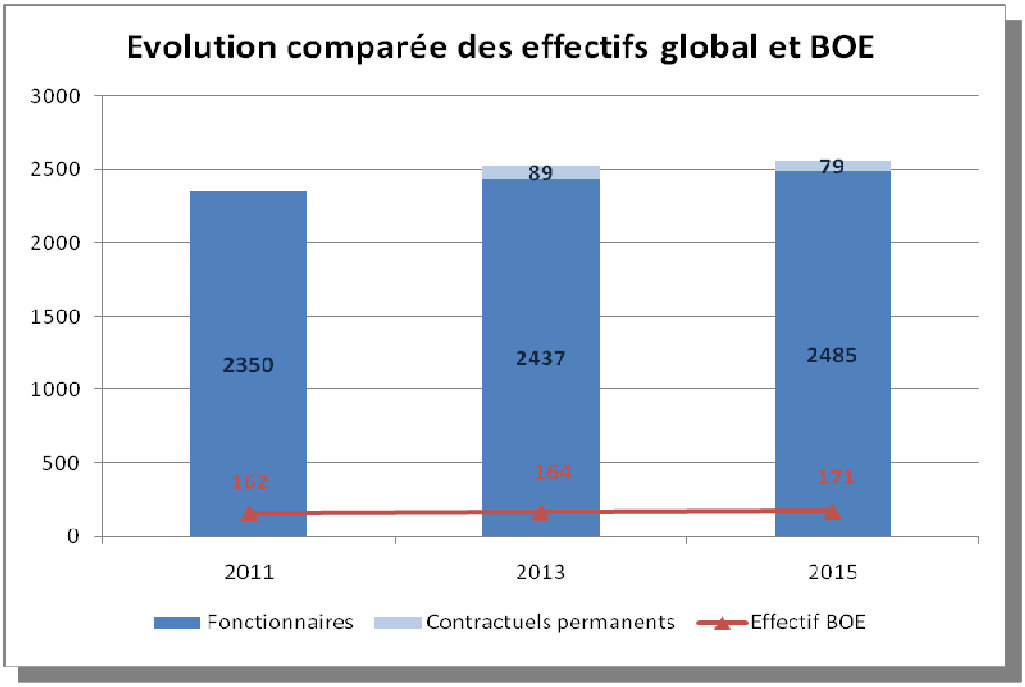
Partie 1 : Analyse comparée de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

1. Données relatives aux effectifs de la Ville de Clermont-Ferrand

Évolution et répartition de l'effectif

Au 31 décembre 2015, la Ville de Clermont-Ferrand compte 2485 agents titulaires et stagiaires. Sur la **période 2013-2015**, on constate une évolution de l'effectif de +1,96%, ce qui représente 48 personnes. La plus forte hausse est principalement localisée sur la période 2013-2014, et concerne principalement 3 secteurs :

- Police municipale (renfort les missions de sécurité et tranquillité publiques),
- Culture (réouverture de l'Opéra-Théâtre)
- et Vie scolaire (mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires et ouverture d'une nouvelle crèche).



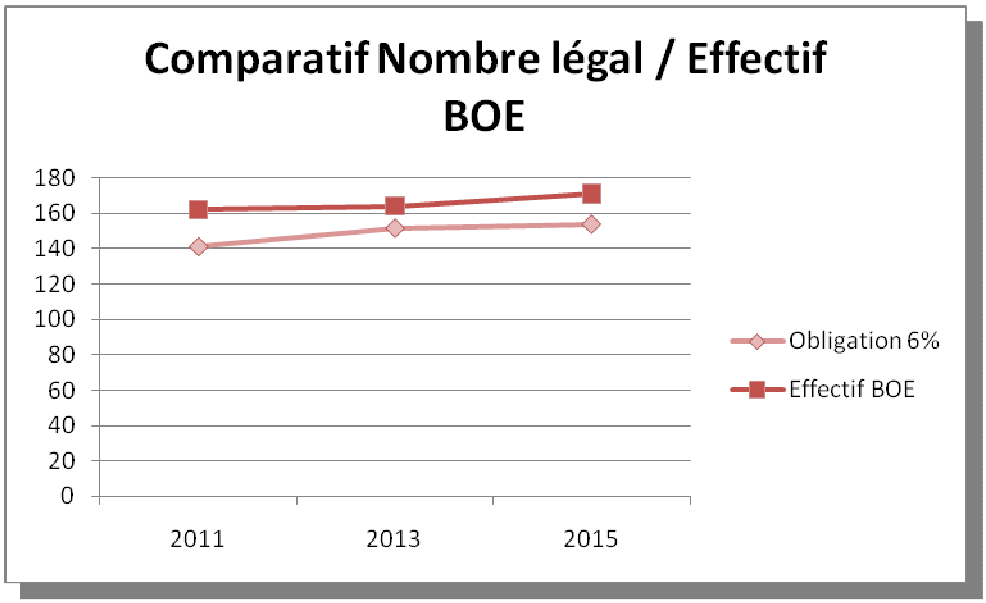
Source : Bilan social 2015

NB : données « effectifs contractuels permanents » non disponibles pour l'année 2011

79 personnels contractuels viennent compléter l'effectif en emplois permanents en 2015 ; il s'élève de ce fait à 2564 agents (source Bilan Social).

Au 31 décembre 2015, la Ville compte 171 agents en situation de handicap, ce qui représente un taux direct de 6,66%.

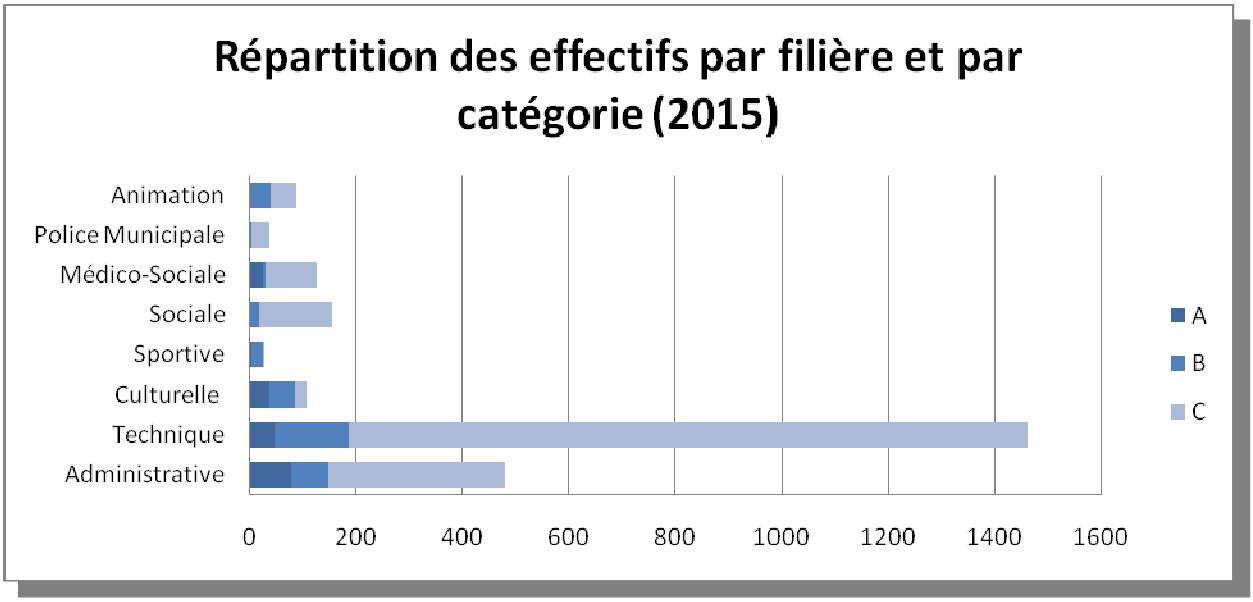
Depuis 2011, le taux d'agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ne cesse de progresser, reflétant ainsi les efforts engagés par la Collectivité depuis la signature de la première convention fin 2009.



Source : Bilan social 2015

Répartition par filière

Les effectifs de la Ville de Clermont-Ferrand sont répartis en **8 filières correspondant aux grands domaines d'interventions des collectivités territoriales.**



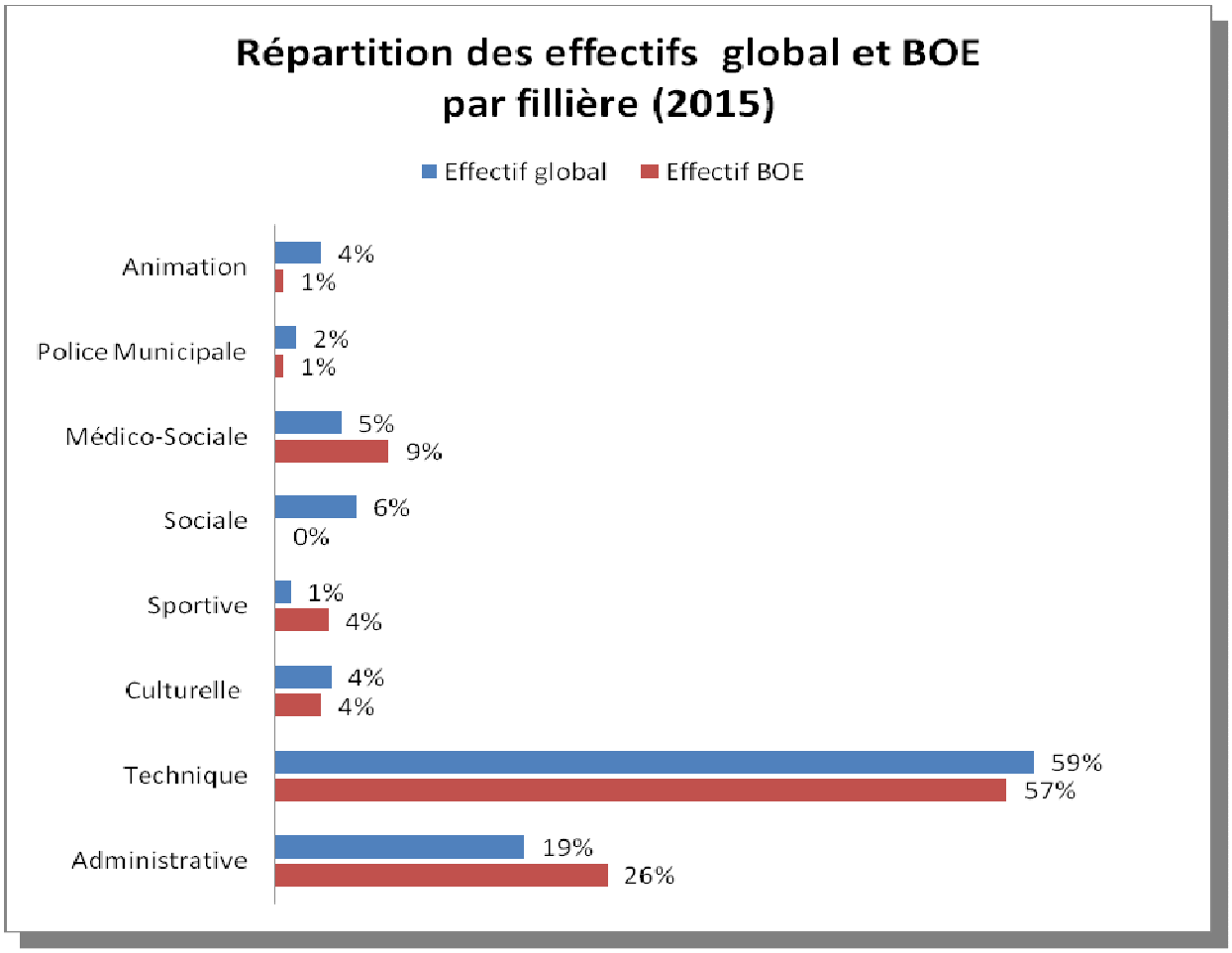
Source : Bilan social 2015

Comptant 6 agents sur 10, **la filière technique est largement prépondérante**. En raison de son importance, elle concentre une majorité des problématiques de santé.

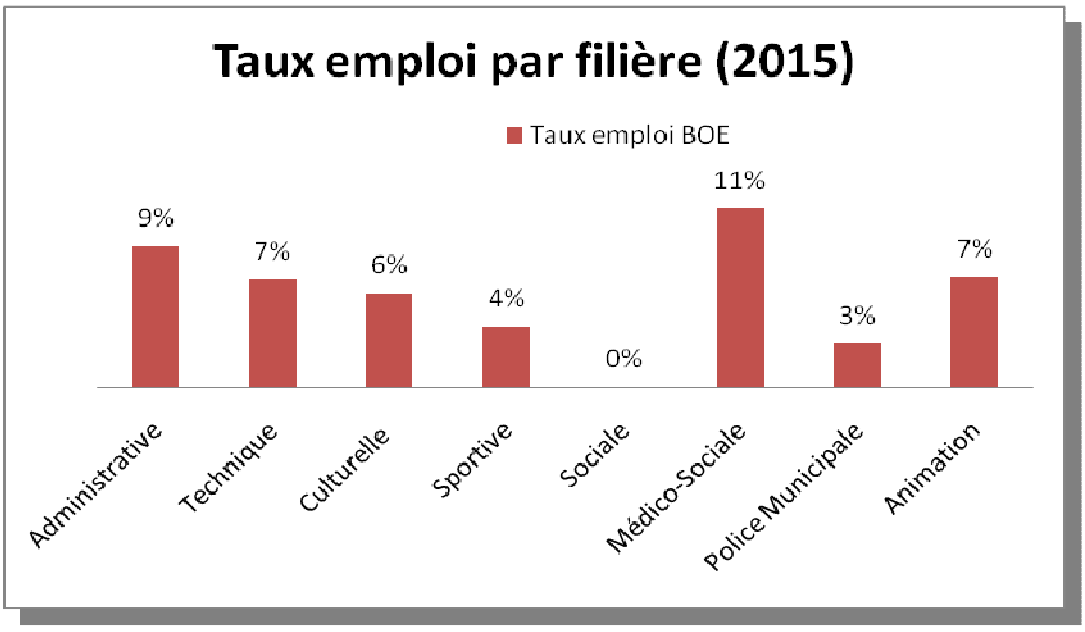
Cet enjeu santé sécurité au travail est d'autant plus prégnant en raison des métiers exercés par les personnels dans cette filière, impliquant une activité physique régulière (port de charge, travail en extérieur…) pouvant entraîner différentes pathologies et des accidents du travail (TMS, chutes, blessures…).

Potentiellement générateurs de handicaps, ces métiers doivent, de ce fait, faire l'objet d'une attention particulière.

Ces derniers éléments sont illustrés dans la figure suivante. En effet, si l'on observe la répartition des effectifs BOE, on constate que plus de la moitié des agents (57%) appartient à la filière technique.



Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE



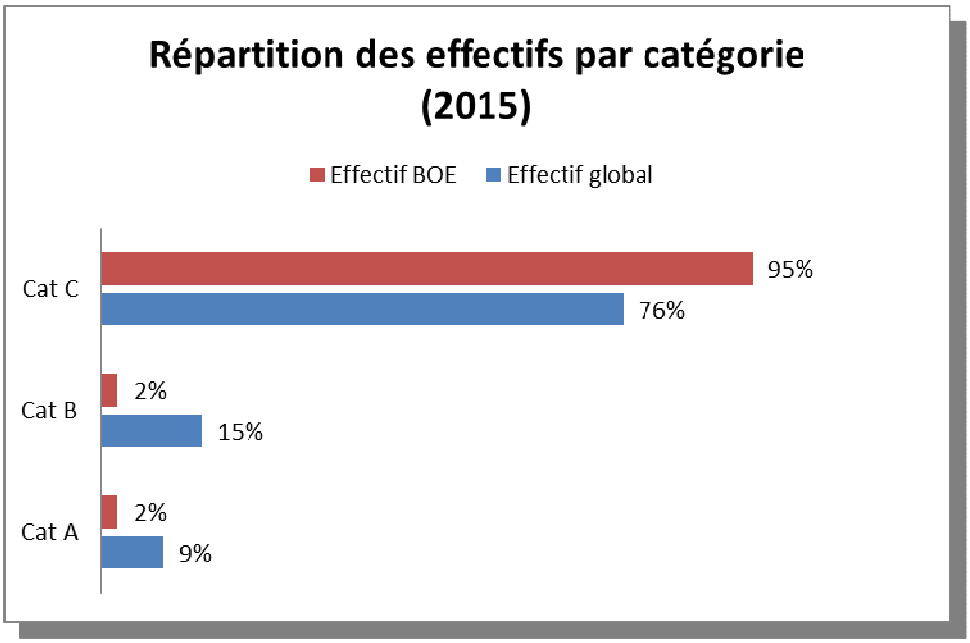
Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

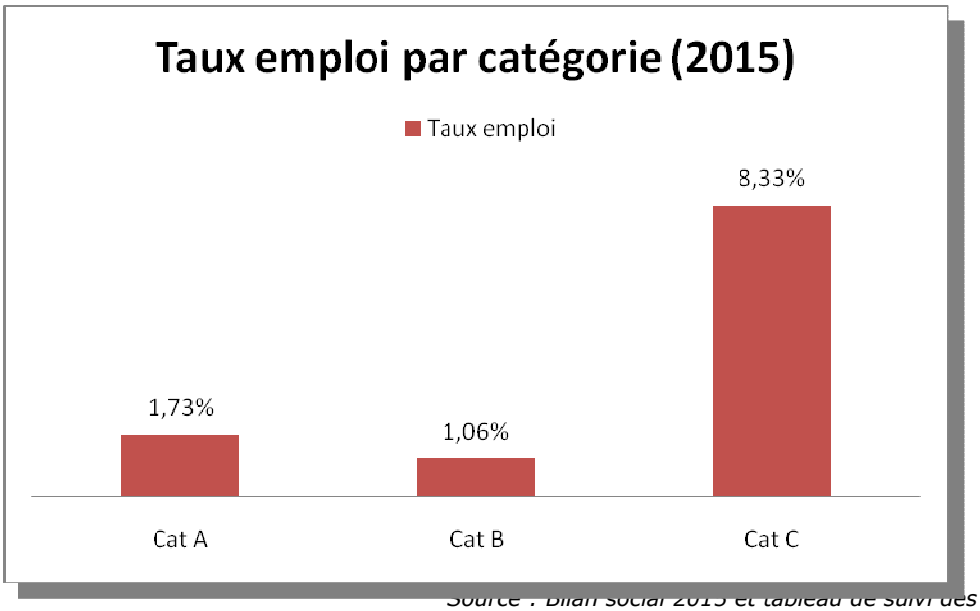
Répartition par catégorie

Comme présagé par l'analyse par filière, plus des ¾ des agents de la Ville appartiennent à la catégorie C. La pénibilité souvent inhérente aux métiers de cette catégorie nous oblige à rester vigilants en terme de prévention.

La répartition des effectifs BOE reflète bien les constats précédents : on observe **une majorité très marquée d'agents de catégorie C bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**

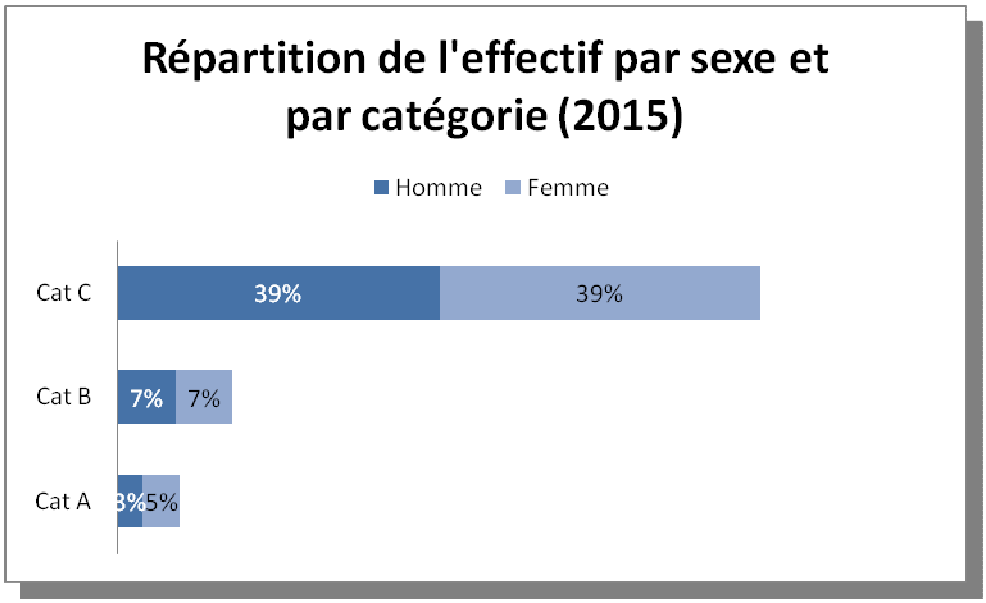
Parallèlement, les agents des catégories A et B ne sont que peu représentés dans les effectifs BOE par rapport à leur poids dans l'effectif global. En effet, alors que ces catégories représentent respectivement 9% et 15% de l'effectif global, la catégorie A ne compte que 2% des agents BOE et la catégorie B, 2%.



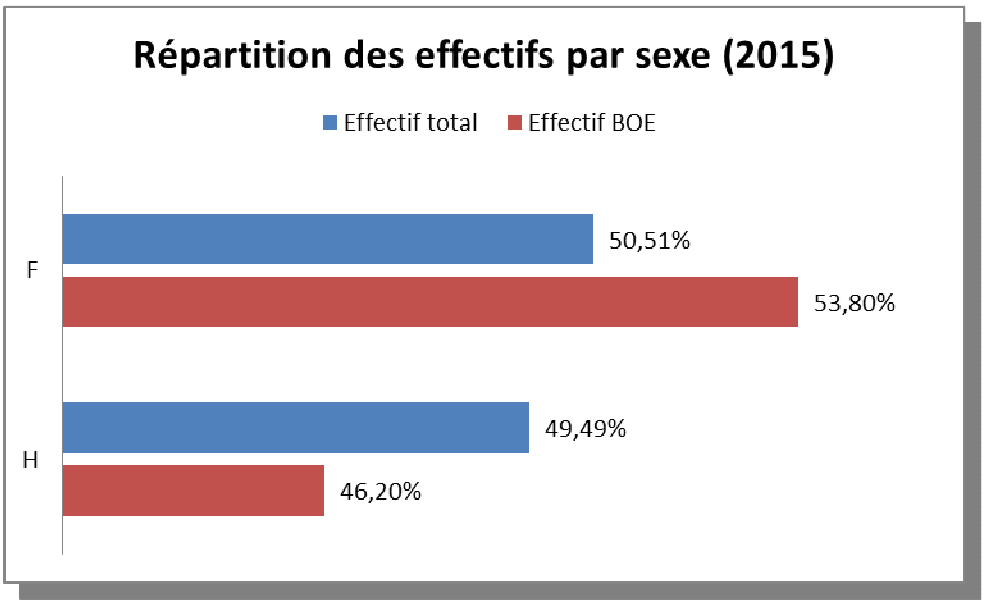


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

Répartition des effectifs par sexe



Globalement, la parité est respectée dans les effectifs de la ville. Les femmes sont plus représentées dans les filières administrative, culturelle, sociale, et médico-sociale, tandis que les hommes le sont dans les filières techniques.

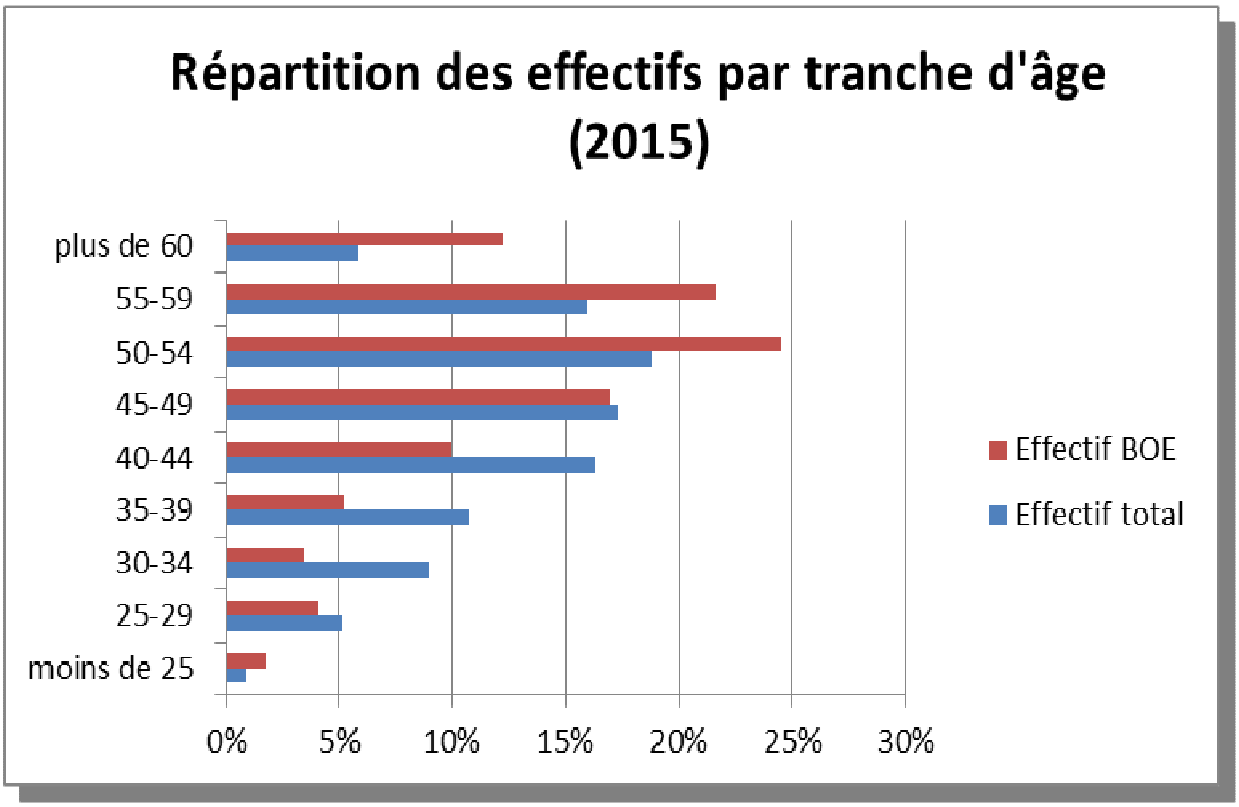


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

Répartition par tranche d'âge

La tranche d'âge des **40-59 ans** est la plus représentée puisqu'on y recense plus de la moitié de l'effectif global (68%). Le personnel de la Ville de Clermont-Ferrand apparaît donc relativement âgé.

Les 55 ans et plus constituent 22% des effectifs ; or on admet que cette population est davantage susceptible d'être touchée par les problématiques de handicap au travail. En effet, elle représente 34% des effectifs BOE.

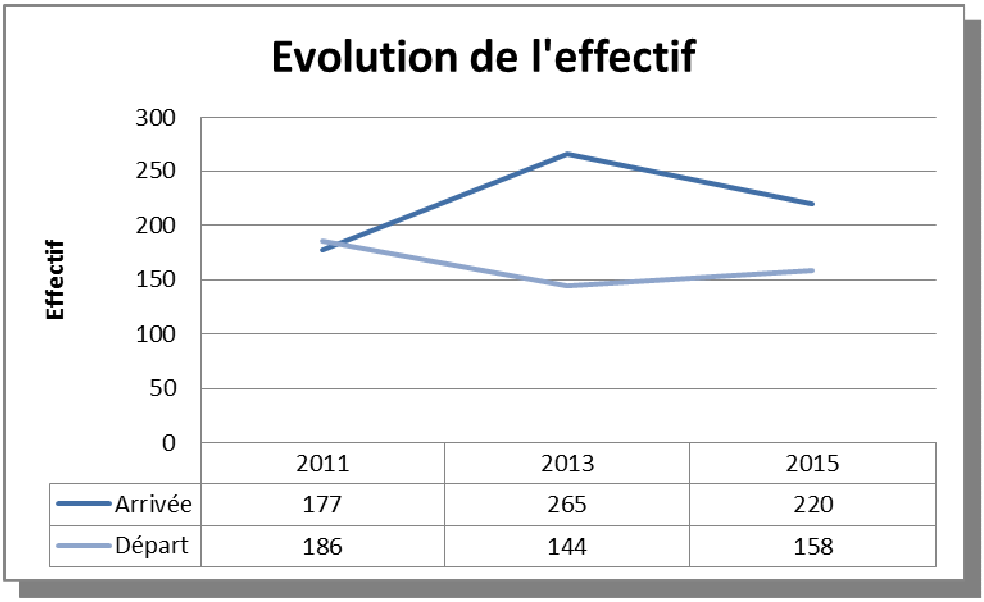


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

Très logiquement, on va pouvoir faire le lien entre cette pyramide des âges et les mouvements de personnel.

Évolution de l'effectif : entrées et sorties - mouvement de personnel

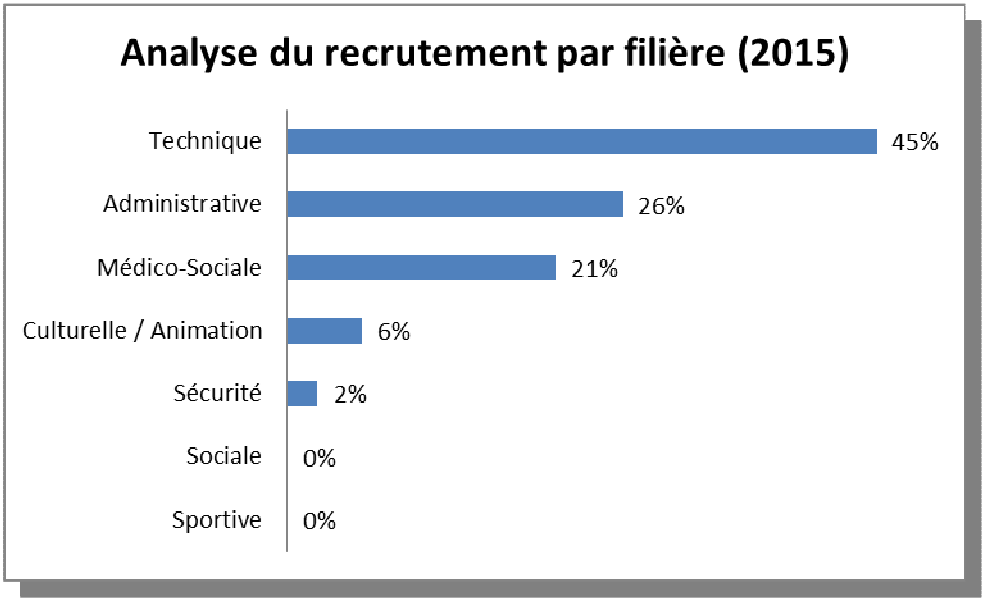
Sur la période 2011-2015, le nombre d'arrivées d'agents (tous motifs confondus) à la ville de Clermont-Ferrand a augmenté passant de 177 en 2011 à 220 en 2015. Le nombre de départs a, quant à lui, diminué, puisque celui-ci est passé de 186 en 2011 à 158 en 2015.

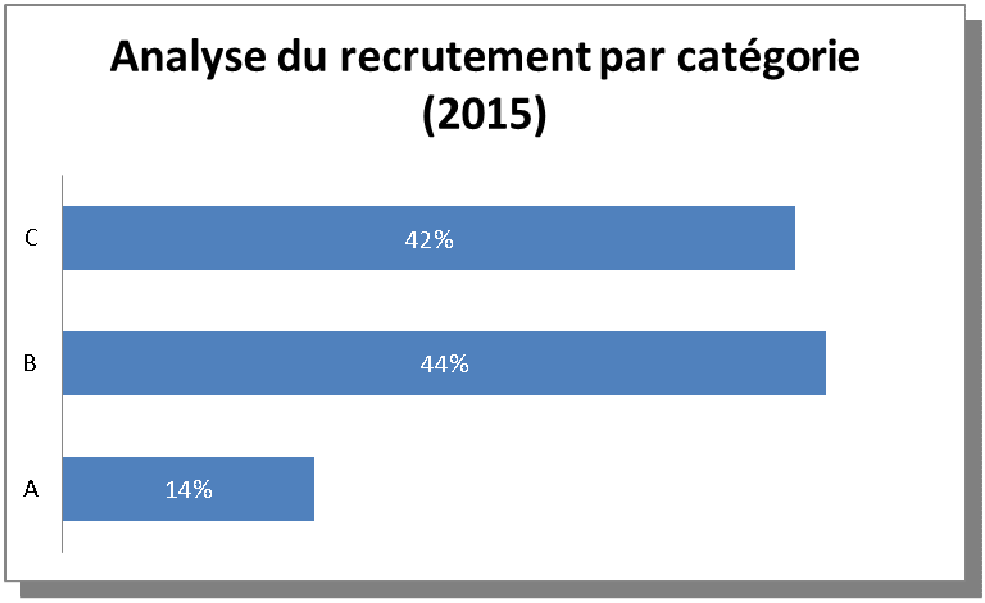


Source : Bilan social 2015

La volonté de la ville est aujourd'hui de maitriser ses dépenses de fonctionnement et par conséquent sa masse salariale. Pour ce faire, la politique de **recrutement** donne la priorité à la **mobilité interne.** Avec 79 postes pourvus en 2015, la filière technique est, sans surprise, celle qui recrute le plus. Les filières administrative et médico-sociale ont bénéficié, respectivement, de 45 et 36 recrutements.

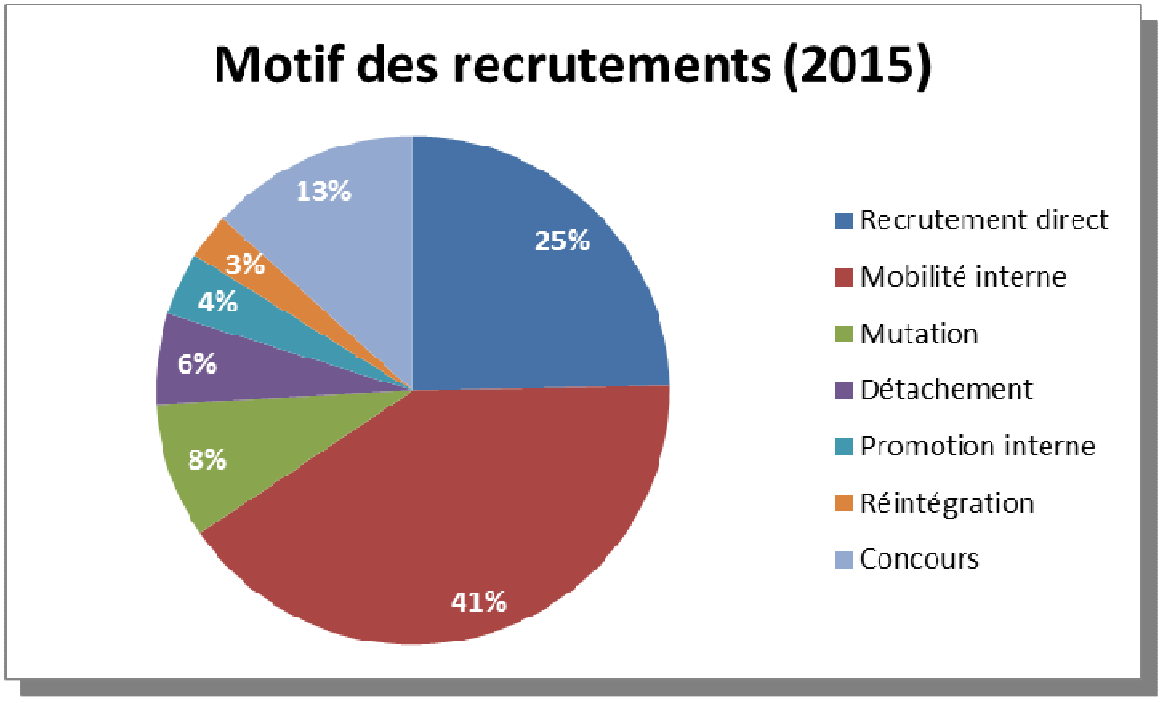
La catégorie C reste celle sur laquelle la majorité du recrutement est effectué.





Source : Bilan social 2015

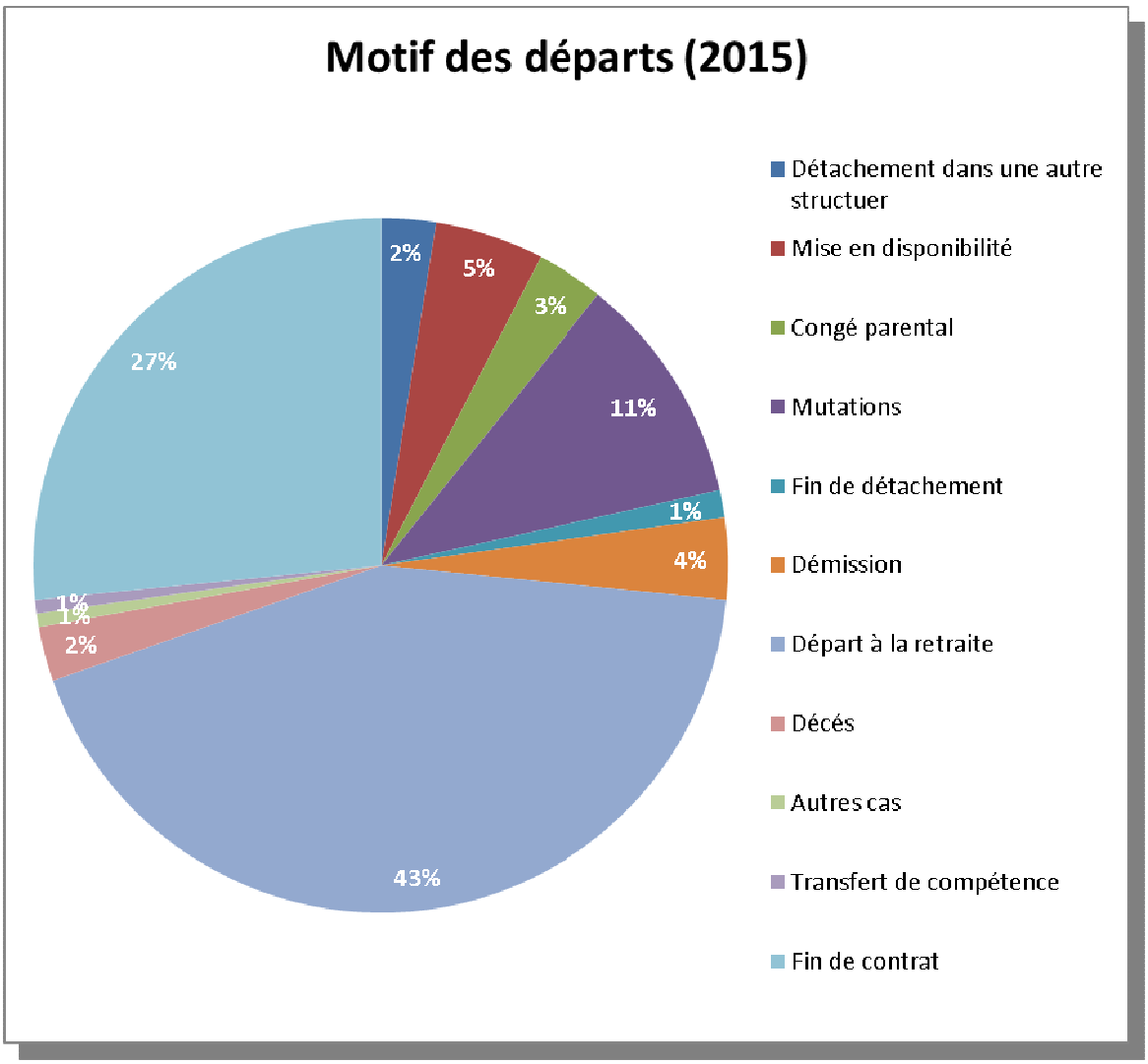
L'analyse graphique des motifs de recrutement vient illustrer les efforts réalisés en faveur de la mobilité interne : sur 174 postes pourvus, 71 l'ont été en interne.



Source : Bilan social 2015

En 2015, **les sorties** d'agents relèvent, dans 43% des cas, de départs en retraite. Il s'agit du principal motif de départ de la collectivité.

Au regard de la pyramide des âges et des effectifs vieillissants, cette configuration va se poursuivre sur les années à venir.



Source : Bilan social 2015

Évolution prévisionnelle des effectifs

Comme indiqué précédemment, la Collectivité entendait **maintenir un niveau stable d'effectif rémunéré**, pour les années à venir, et ce pour différentes raisons :

- → Le contexte législatif et financier impose des efforts dans la maîtrise des dépenses de fonctionnement (et donc en premier lieu la masse salariale) qui en constitue plus de la majorité des dépenses.
- → Dans ce cadre, la Ville rationalise ses recrutements en priorisant la mobilité interne, et en étudiant systématiquement les vacances de postes liés aux départs, remplacements ou création.
- → Un autre axe fort de la politique RH c'est la volonté de la collectivité de dé-précariser l'emploi des agents contractuels. Dans ce cadre, il est ainsi procédé à la stagiairisation des agents contractuels dès que cela est possible afin de leur offrir une stabilité professionnelle et un déroulement de carrière.

Cependant, du fait de l'évolution du contexte socio-économique, il ne sera pas possible de maintenir l'effectif autour de 2500 agents.

Depuis le premier janvier 2016, les **régions Auvergne et Rhône-Alpes ont fusionné** pour ne former qu'une seule et unique grande région. Pour faire face aux enjeux de ce nouveau territoire et ainsi asseoir sa place aux côtés de Lyon, Grenoble ou St Etienne, Clermont Communauté va passer à compter 1er janvier 2017 du statut de **Communauté d'agglomération à celui de Communauté urbaine. Cette probalité est offerte par la loi NOTRE.**

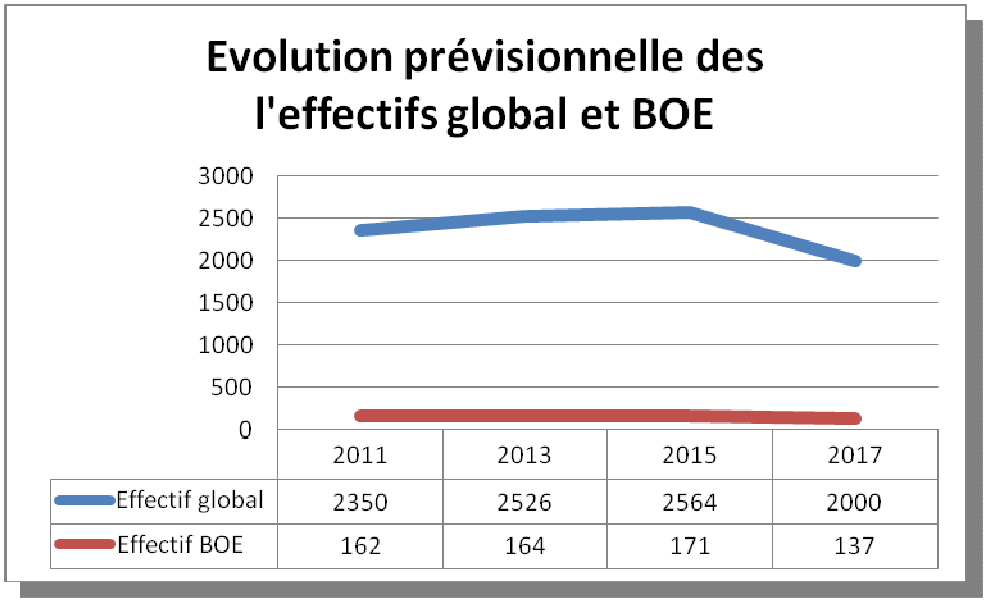
L'intérêt de cette démarche est de rassembler les forces et les moyens au service de la solidarité communautaire entre les 21 communes membres et de penser conjointement l'aménagement du territoire en vue de constituer une métropole attractive et dynamique.

Cette transformation implique un certain nombre de conséquences pour la Ville de Clermont-Ferrand et de ses agents notamment en termes d'emploi :

- → **Transferts préalables obligatoires de certaines compétences** vers Clermont Communauté (par exemple « direction de l'Espace Public » : environ 400 agents concernés ; « direction de l'eau et de l'assainissement » : environ 100 agents concernés, « tourisme et musée » : environ 55 agents concernés…) ;
- → Mais également **transfert de personnels du fait de la mutualisation de certaines fonctions supports** (informatique, commande publique et affaires juridiques).

Cette mutualisation va conduire au renforcement des effectifs de la nouvelle communauté urbaine.

Concrètement, on estime une diminution des effectifs de la ville d'environ 650 agents, **dont 34 BOE** comme nous l'illustre le graphe suivant.

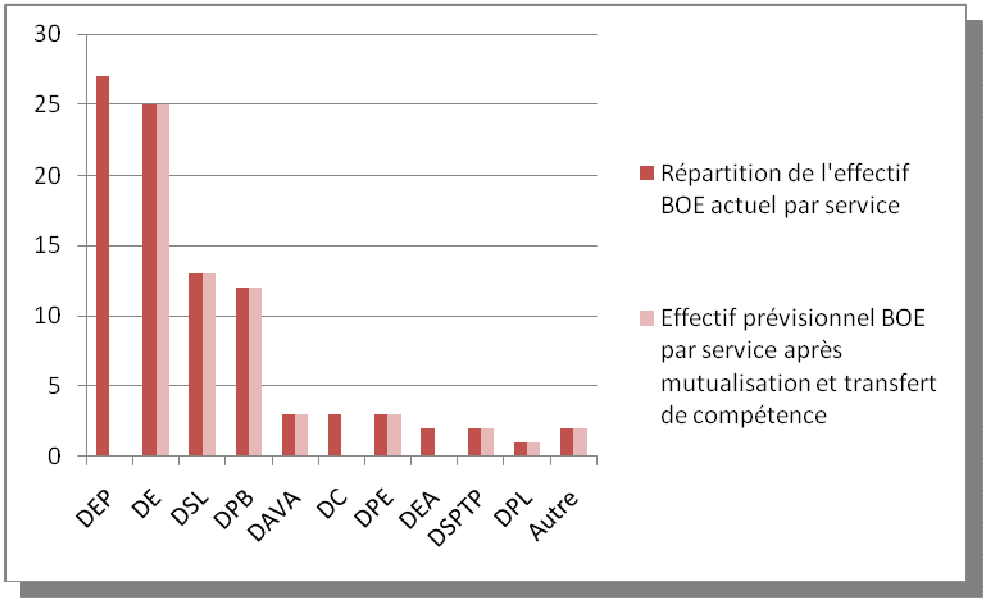


Source : Tableau de suivi BOE

L'évolution démographique des effectifs de la collectivité **impactera indéniablement le taux de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi** sur :

→ le nombre de BOE et donc le **taux d'emploi direct** (cf. graphe ci-dessous).

→ mais également le **taux d'emploi légal** et ceci du au transfert de la Direction de l'Espace Public. Il s'agissait en effet du service **ayant le plus recours aux unités déductibles** (ESATT par exemple).



Source : Tableau de suivi BOE

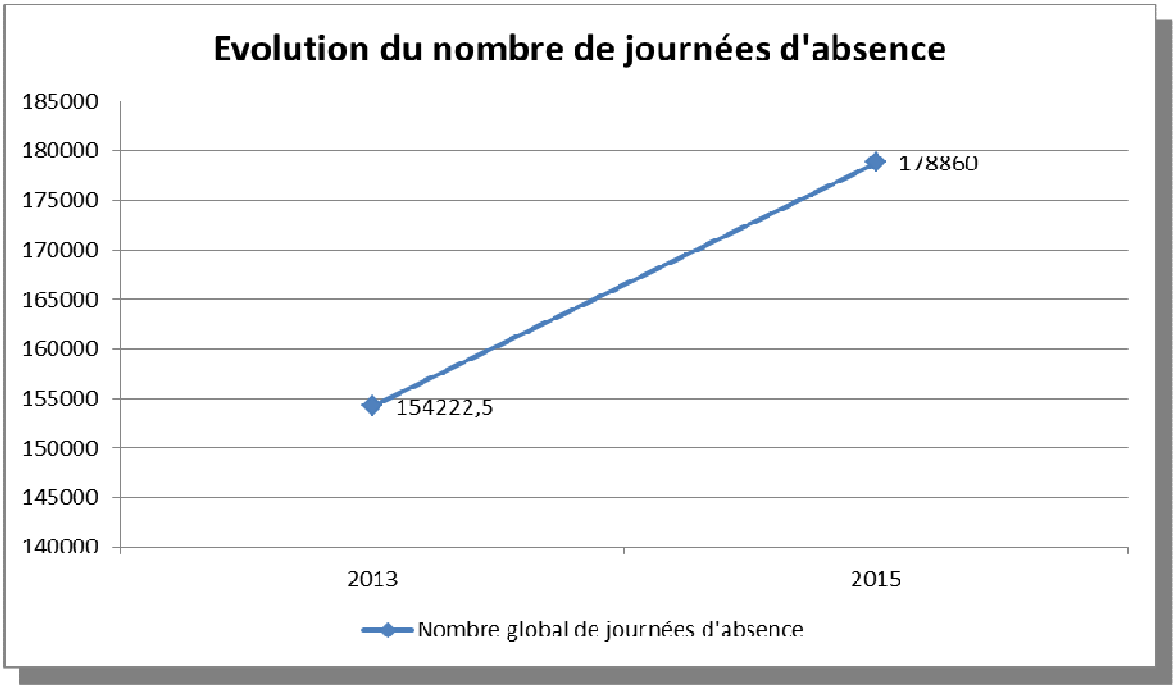
2. La santé au travail

Absentéisme

NB : Dans cette partie de l'évaluation, seules les données de la période 2013-2016 seront analysées.

L'absentéisme est entendu ici au sens large et comprend donc les absences pour raisons de santé, maternité/paternité, les congés ordinaires, les absences diverses, etc.

Le nombre de journées d'absence enregistré en 2015 atteint 178 860, soit une **moyenne de 69,8 jours d'absence par agent sur l'année.**



Source : Bilan social 2015

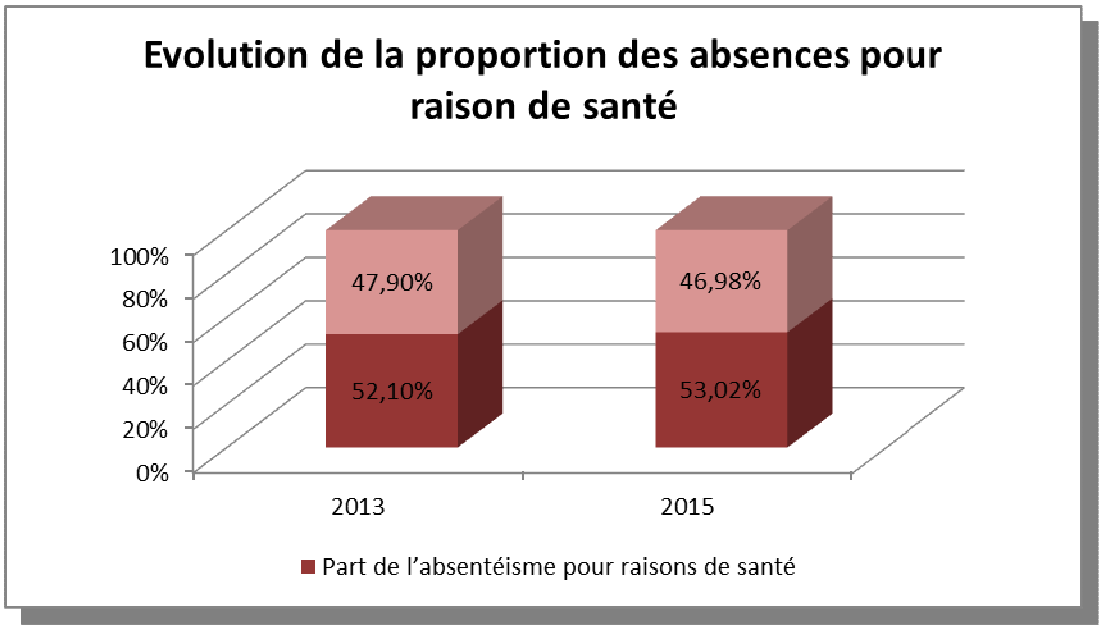
Entre 2013 et 2015, le nombre total de journées d'absences a progressé de **16 %**. Sur la même période, l'effectif, quant à lui, progresse de 1,5 % entre 2013 et 2015.

Concernant le nombre moyen de journées d'absence, la progression est de 14,33 % entre 2013 et 2015.

	2013	2015
Nombre moyen de journées d'absence	61,05	69,8

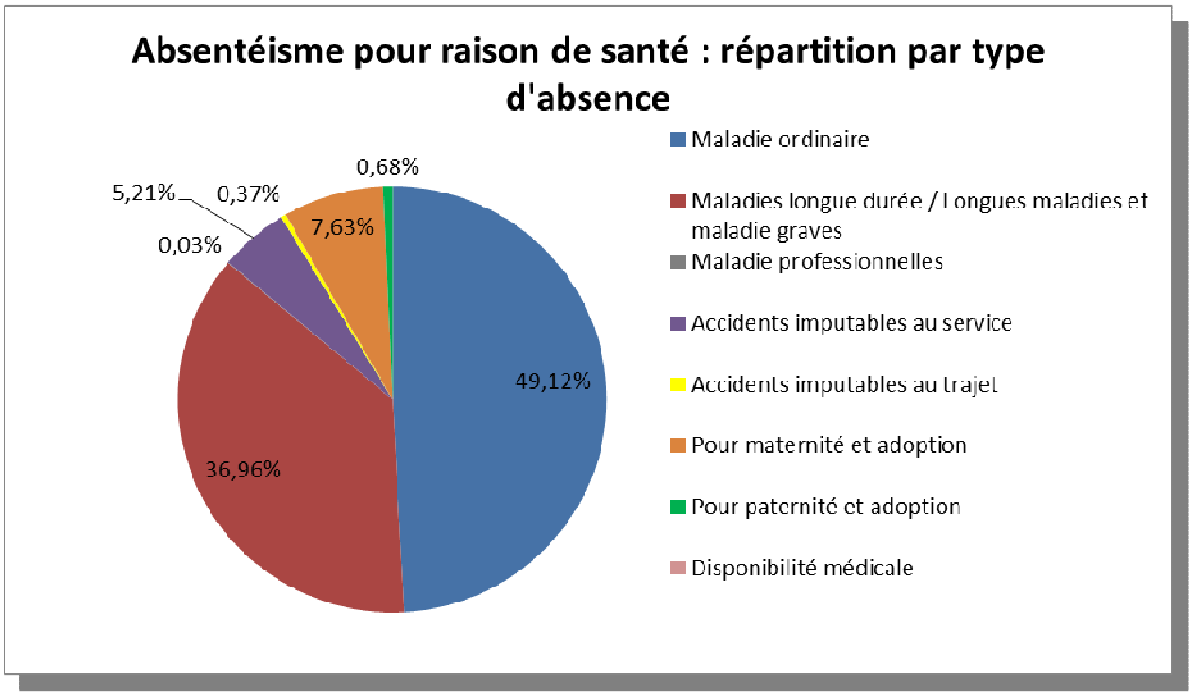
Absentéisme pour raisons de santé

Sur la base d'un calcul du nombre de jours travaillés avec une estimation moyenne pour les temps partiels et temps non complets.



Source : Bilan social 2015

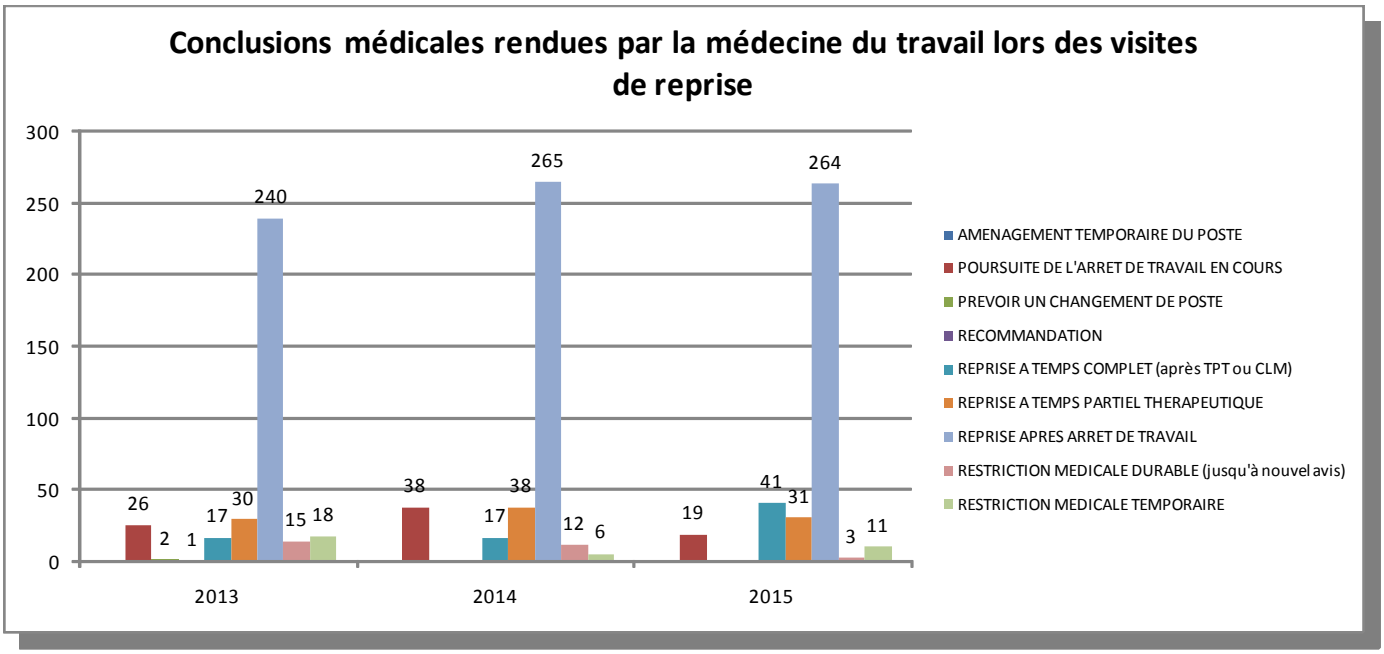
La part de l'absentéisme pour raisons de santé connait une légère augmentation de 0,92 %. Il est passé de 52,10 % en 2013 à 53,02 % en 2015.



Source : Bilan social 2015

Dans une perspective de mise en évidence des problématiques de santé au travail, il est nécessaire d'interroger plus finement les différentes causes qui motivent ces absences.

- → En 2015, le motif « **maladie ordinaire** » concentre pratiquement 50% des absences pour raisons de santé à l'échelle de la ville de Clermont-Ferrand, ce qui représente 46 585 jours. Cette donnée augmente de 44 % par rapport à 2013 (32261 jours d'arrêt).
- → Les « **Congés Longue Maladie / Congé Longue** Durée » représentent environ 37 % des absences avec 35050 journées d'absence et une augmentation de 24 %.
- → Les absences pour **accidents imputables au service ou au trajet** sont en forte baisse par rapport à 2013 (-47%) et représentent 5,58% des absences pour raison de santé.
- → Les **absences pour maladies professionnelles** sont également en très forte baisse (-98 %). Les nombres de jours d'absence passent d'ailleurs de 2062 en 2013 à 31 en 2015 soit 0,03 % des absences pour raison de santé.
- → Enfin, les **absences pour maternité, paternité et adoptions** augmentent de 39 % et passent de 5672 jours en 2013 à 7882 jours en 2015.



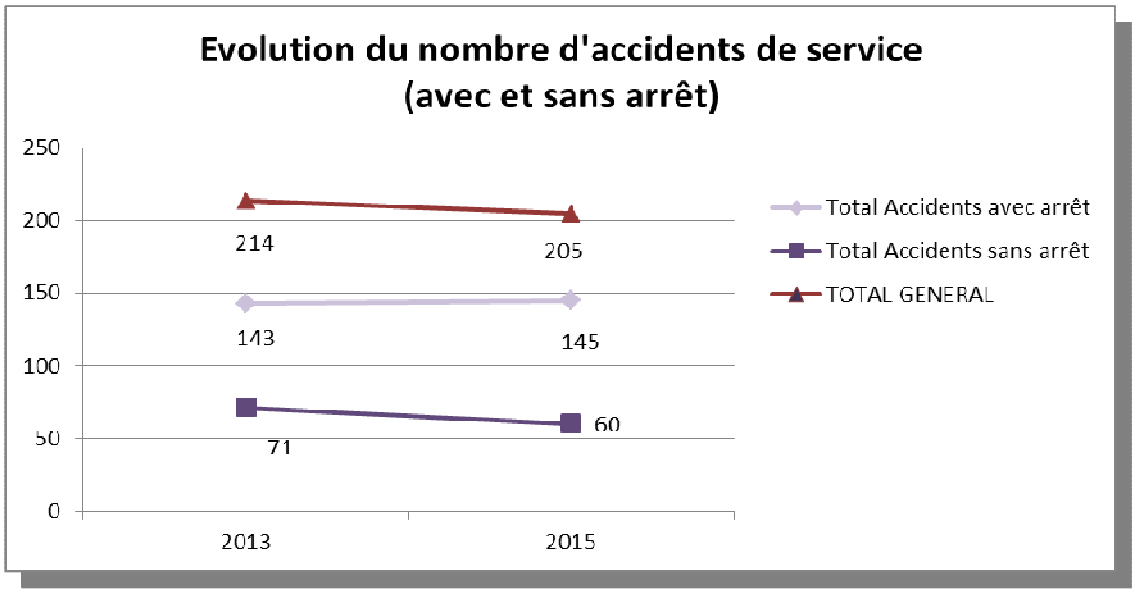
Source : Bilan social 2015

Les rapports de la médecine de santé au travail et de prévention permettent de suivre l'évolution des conclusions médicales exprimées lors des visites de reprise. On remarque, de façon très nette et quel que soit l'année, des préconisations d'aménagements temporaires de postes (72 % des préconisations en 2015). En 2015, les préconisations de reprise à temps complet ou à temps partiel sont respectivement de 11 % (en hausses par rapport aux années précédentes) et 8 % (stables ou en baisse par rapport aux années précédentes).

Les accidents de service et les accidents de trajet

Accidents de service

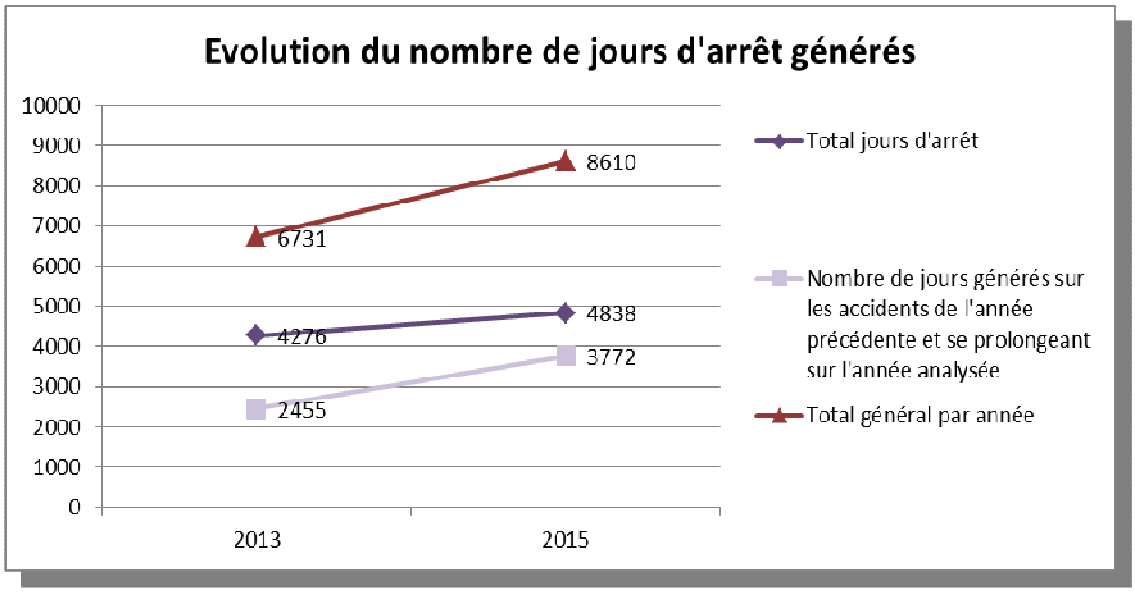
Sur la période 2013-2015, le nombre d'accidents de service est passé de 214 à 205, soit une diminution de 4,2 %.



Source : Bilan social 2015

Cependant, le nombre d'accidents de service avec arrêt augmente de 1,39 % alors que les accidents sans arrêt diminuent de 15 %.

	2013	2015
Total Accidents avec arrêt	143	145
Total Accidents sans arrêt	71	60
TOTAL GÉNÉRAL	**214**	**205**

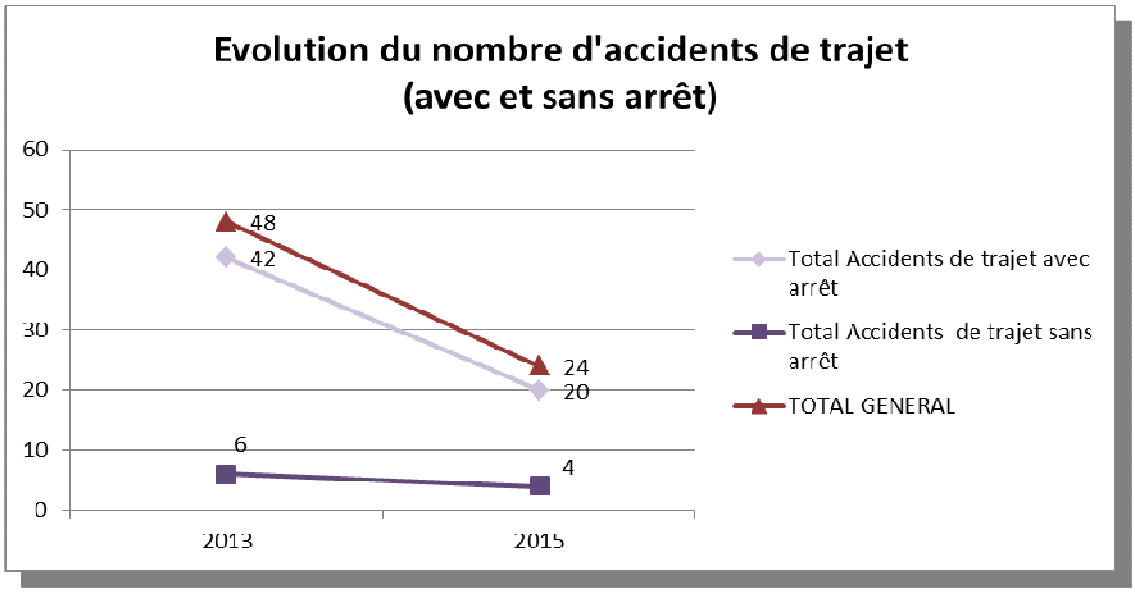


Source : Bilan social 2015

Le nombre de jours d'arrêt générés par les accidents de service augmente de 28 % entre 2013 et 2015. Cette valeur prend en compte le nombre de jours générés sur les accidents des années précédentes et se prolongeant sur les années analysées. La durée moyenne des jours d'arrêt générés passe de 30 jours en 2013 à 33 jours en 2015 (en prenant en compte uniquement les jours générés par les accidents de service de l'année).

Accidents de service

Les accidents de trajet sont en baisse depuis 2013, qu'ils génèrent ou non des arrêts. Au total, le nombre d'accidents de trajet baisse de 50 %.



Source : Bilan social 2015

3.La ville de Clermont-Ferrand et le FIPHFP

Synthèse

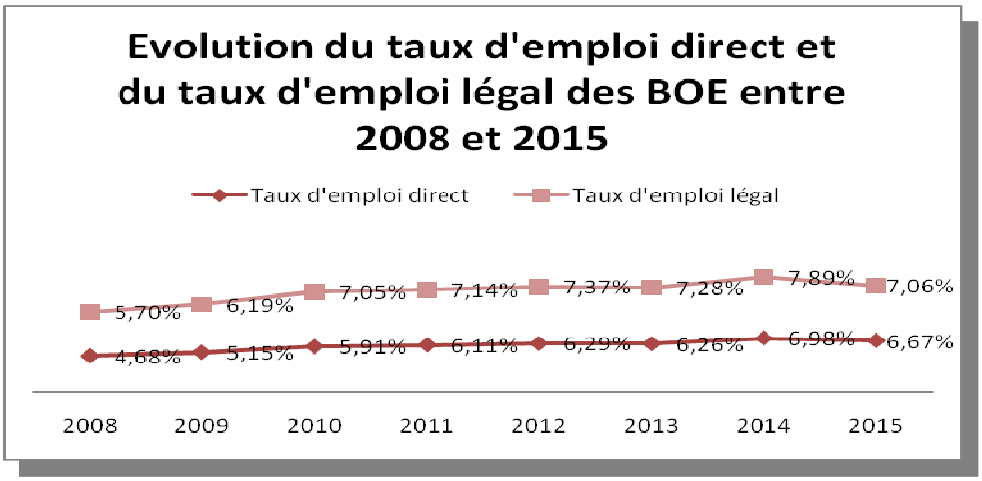
Sur la déclaration est remplie pour le 31 mai de l'année N sur la base des effectifs rémunérés au 1er janvier de l'année N-1.

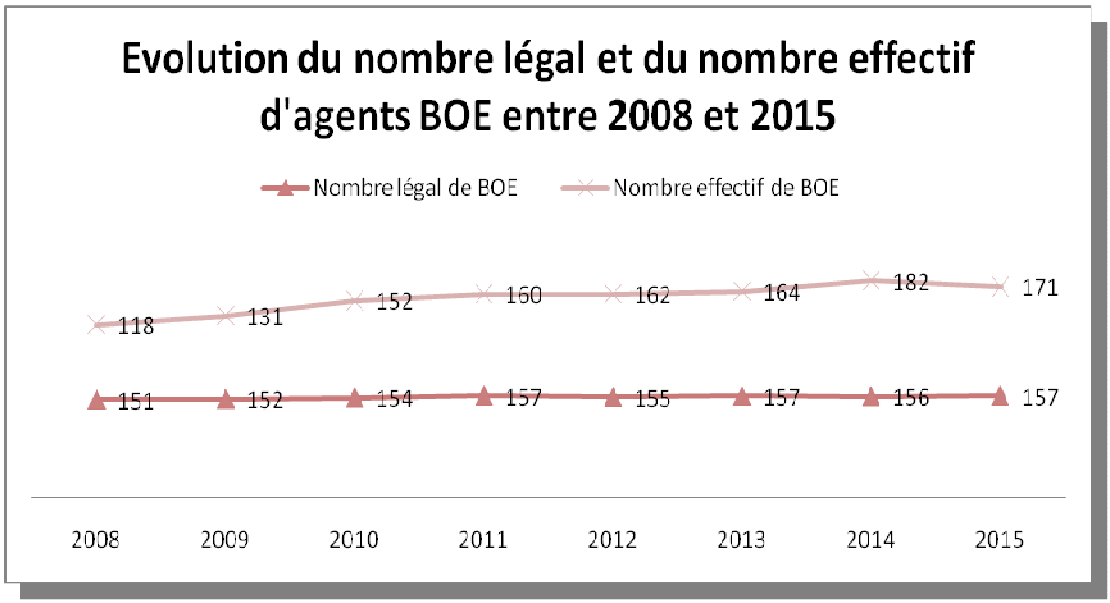
Année sur laquelle porte la déclaration	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Effectif total rémunéré	2519	2543	2574	2619	2576	2621	2606	2621
Nombre légal de BOE	151	152	154	157	155	157	156	157
Nombre effectif de BOE	118	131	152	160	162	164	182	171
Unités manquantes avant réduction	33	21	2	0	0	0	0	0
Dépenses déductibles	536 126 €	529 674 €	644 241 €	654 949 €	672 188 €	459 032 €	406 487 €	412 622 €
Nombres d'unités déductibles	25,64	26,45	29,49	27	28,88	26,74	23,68	24,03
Unités manquantes après réduction	7,36%	0	0	0	0	0	0	0
Taux d'emploi direct	4,68%	5,15%	5,91%	6,11%	6,29%	6,26%	6,98%	6,19%
Taux d'emploi légal	5,7	6,19%	7,05%	7,14%	7,37%	7,28%	7,89%	7,06%
Contribution théorique	172 458 €	0	0	0	0	0	0	0
Contribution au FIPHFP	137 966 €	0	0	0	0	0	0	0

Source : Déclarations FIPHFP

Point sur l'évolution de l'effectif BOE

La Ville de Clermont recense au 1er janvier 2015 (déclaration 2016), 171 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui correspond à un taux d'emploi de 6,19%. Le nombre de BOE recensé a régulièrement progressé entre 2008 et 2014, avec un effort plus particulièrement marqué lors de notre dernière convention. Cette évolution s'explique par les efforts et le travail de sensibilisation, et de recensement effectué auprès du personnel, ainsi que la politique de maintien dans l'emploi et de recrutement qui a été menée.





Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2015

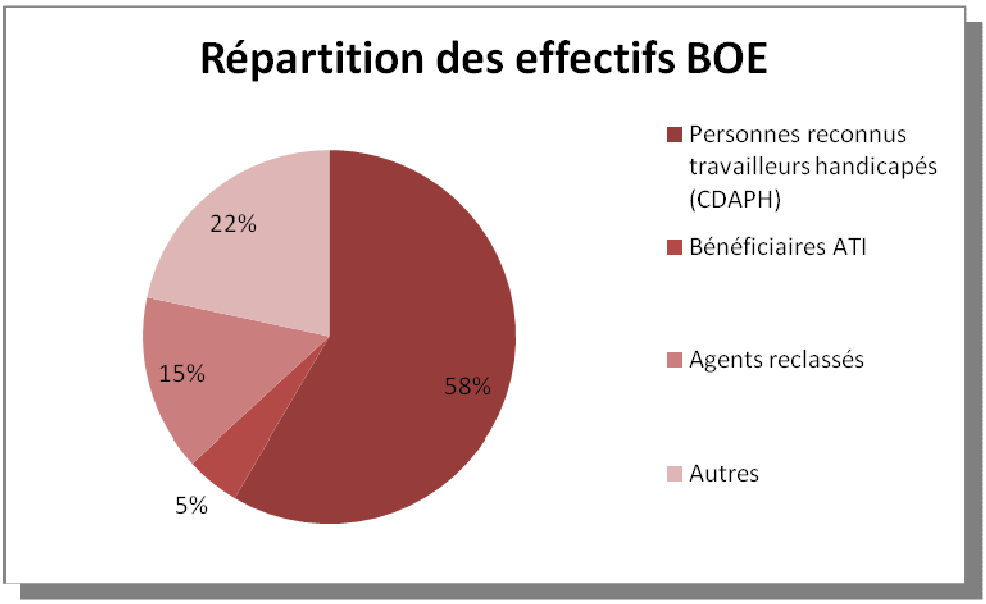
Ces efforts conjoints et progressifs ont permis une croissance régulière du taux d'emploi, qui atteint 6,67% cette année.

La collectivité souhaite maintenir un taux d'emploi supérieur ou égal à 6% pour les trois prochaines années. Néanmoins, le contexte de transferts/mutualisation des compétences vers la communauté urbaine va entraîner le départ d'environ 35 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. C'est pourquoi la Ville de Clermont-Ferrand va concentrer ses efforts sur deux principaux axes :

- **Recrutement et renforcement des partenariats/conventions Handisup, Cap Emploi, CFAS…**
- **Sensibilisation collective à la nécessité d'intégrer et de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.**

Caractéristiques générales des Bénéficiaires de l'Emploi

En résumé de l'ensemble des éléments évoqués dans la partie 1, on peut définir un profil type de l'agent BOE en 2015 : il s'agit d'un agent (féminin) de catégorie C, âgée de 50 à 54 ans et reconnue travailleur handicapé (critère de classement BOE).



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2015

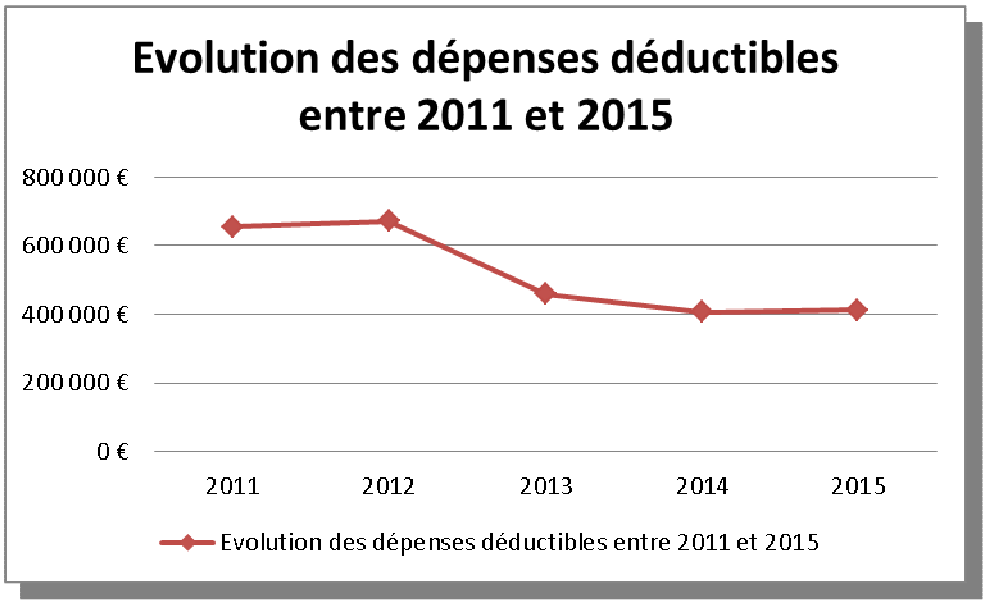
Le justificatif au titre de BOE le plus fréquent est la Reconnaissance de Qualité de Travailleur handicapé délivré par la CDAPH, ils représentent 58% de l'effectif, soit 100 personnes.

22% de l'effectif BOE (37 agents) se retrouve classé dans la catégorie « autre » : cela correspond aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui peuvent bénéficier d'une allocation temporaire, mais également à tous les bénéficiaires de la carte d'invalidité (8 agents).

15% des BOE font partie de la catégorie « reclassés ou assimilés ». Cela correspond, dans la fonction publique territoriale, aux agents dont l'état physique ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions normalement (suite à un avis de la commission paritaire et du comité médical ou de la commission de réforme), et affectés dans un autre emploi de son grade. Cette catégorie correspond aussi aux agents qui ont présenté, après avis médical ou de la commission de réforme, une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps.

Enfin, l'allocation temporaire d'Invalidité constitue quant à elle le justificatif de 5% des BOE.

Ces derniers constats démontrent la réelle volonté de maintien dans l'emploi et de suivi de la part de la Ville.



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2015

Les dépenses consenties en ESAT et EA, tout comme les dépenses d'aménagements des postes de travail, sont déductibles de la contribution annuelle de la collectivité au FIPHFP et peuvent à ce titre contribuer à augmenter le taux d'emploi légal sous la forme d'unités déductibles. Chaque année, la collectivité déclare des **montants relativement importants**.

Ces investissements constituent en effet une réelle marge de manœuvre pour la collectivité dans la mesure où l'accélération des départs à la retraite des agents BOE, du fait de leur âge relativement élevé, pourra être compensée par le recours à des dépenses déductibles. **Ce constat ne doit cependant pas conduire à un relâchement dans les efforts de recrutement de nouveaux personnels en situation de handicap et de sensibilisation des agents en poste à la déclaration de leur handicap.**

On constate néanmoins depuis plusieurs années une baisse de dépenses liées au dispositif FIPHFP, ce qui s'explique notamment par des changements survenus sur la gestion de ces questions de santé et sécurité.

Partie 2 : Synthèse de l'analyse de l'organisation et des moyens mobilisés

La Ville de Clermont-Ferrand a signé une première convention avec le FIPHFP en fin d'année 2009. Au vu des résultats obtenus, la Ville a renouvelé le dispositif conventionnel pour une nouvelle période, de 2013 à 2016.

La Collectivité souhaite maintenir ce conventionnement avec le FIPHFP pour 2016 à 2019.

Cette prochaine convention maintiendra les axes initiaux tout en mettant l'accent sur des axes en développement, notamment :

- la poursuite de la sensibilisation des agents et des encadrants à l'accueil et à l'intégration des personnes en situation de handicap
- la poursuite de l'effort dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap

Ce dernier axe est d'autant plus important au vu des transferts d'effectifs et de compétences à la Communauté Urbaine en 2017. Il est à rappeler également que la collectivité a l'obligation de répondre à un taux de 6 % du nombre de travailleurs handicapés dans le flux des recrutements sur contrats permanents.

La Collectivité devra être attentive à cette perte de moyens humains (soit une trentaine d'agents) et favoriser le partenariat avec des prestataires pourvoyeurs de profils compatibles aux besoins de la Collectivité.

En décembre 2016 prend fin la deuxième convention en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Bien qu'elle n'ait consommé que 30% des ressources allouées par le FIPHFP dans le cadre de leur partenariat, la Ville n'a cessé de maintenir ses efforts jusqu'à atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée.

L'engagement dans cette politique a notamment permis de continuer à sensibiliser le personnel de la Ville de Clermont-Ferrand à la problématique du handicap, préalable indispensable à l'intégration des travailleurs handicapés, mais aussi de faciliter le travail des agents en situation de handicap par des aménagements de postes conséquents.

L'analyse suivante s'attache à comprendre, l'organisation et les ressources mises en œuvre par la Ville de Clermont-Ferrand afin de mener à bien les engagements pris en faveur de la solidarité envers les agents en situation de handicap.

Le bilan de la convention actuelle porte sur trois axes :

- Sensibiliser les agents de la Ville à l'intégration des personnes en situation de handicap et notamment les cadres.
- Aboutir à un taux d'emploi des BOE supérieur à 6 % (reclassements pour raisons de santé, incitation pour les travailleurs en situation de handicap non recensés à se faire reconnaitre, recrutements)

- Améliorer les conditions de travail du personnel en situation de handicap par la mise en œuvre d'adaptations ou d'aménagements de poste

Globalement, le bilan est positif, malgré une optimisation de l'organisation qui a pris du temps et un montant de dépenses inférieur à l'objectif initial.

Positif en termes de banalisation du handicap, dans le regard porté sur les agents BOE.
Positif dans la mise en place d'un dispositif intégrant la prise en compte du handicap dans toutes ses composantes techniques, humaines et organisationnelles.
Positif dans la mise en mouvement, l'engagement de l'ensemble des parties prenantes de la collectivité.
Positif dans le soutien financier, technique qu'à pu apporter le FIPHFP à la démarche.
Positif dans l'image que la collectivité montre à l'extérieur et vis-à-vis des agents quant aux valeurs que porte un tel projet en lui-même.

Aujourd'hui, la collectivité souhaite aller plus loin en mettant l'accent sur le recrutement d'agents en situation de handicap tout en continuant à travailler sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi des personnes dont les restrictions médicales nécessitent une reconversion ou un reclassement professionnel.

La Collectivité a une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Maintenir la convention avec le FIPHFP permettra une nouvelle fois :

- de structurer de manière visible cette action,
- de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené conjointement par la direction et les institutions représentatives du personnel,
- de disposer d'un préfinancement afin d'agir plus vite et dans la durée.

La convention portera sur les thèmes suivants :

- les aménagements et adaptations des postes de travail,
- Le développement du recrutement, des contrats d'apprentissage et des stages
- l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap,
- la formation et information des personnes en situation de handicap,
- les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

1. Le service Prévention au travail, acteur ressource dans le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi de la ville de Clermont-Ferrand

Organisation de la Direction Générale des ressources Humaines

Les objectifs de la troisième convention avec le FIPHFP, ne peuvent être présentés, sans effectuer un retour d'expérience sur la convention actuelle.

S'il convient de s'arrêter uniquement au taux de dépense de la première convention, celui-ci n'est pas atteint.

Il est à remarquer une accélération dès le début de convention qui s'explique par une continuité de la première convention par l'ensemble de l'organisation.

Des évolutions majeures de l'organisation, une désacralisation de la problématique du handicap et une volonté du Maire et de la Direction Générale des Services, de mettre la santé et la sécurité et la qualité de vie au travail au centre de l'organisation, ont permis de mettre en place une véritable efficience au niveau du dispositif.

Ensuite, la réorganisation de la Direction des Ressources Humaines a provoqué un changement de référent handicap générant ainsi une période d'adaptation dans la continuité de gestion du dispositif.

Le dispositif handicap de la ville

La mise en place

Ce dispositif handicap est suivi par la référente handicap. Elle est désormais rattachée au service prévention santé et sécurité au travail de la Direction des Relations Sociales et de l'Organisation.

Elle dispose ainsi d'un positionnement lui permettant d'assurer la transversalité de la politique handicap au sein des différents pôles de la DRH.

Ses missions sont :

- le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : elle informe les agents (de même que les médecins), les accompagne éventuellement dans leur parcours et effectue les déclarations annuelles en vertu d'un outil de recensement mis en place dans le cadre de la prochaine convention.
- **le suivi des adaptations matérielles de postes de travail** : réception des demandes, mise en place d'études ergonomiques avec « Initiatives Prévention », centralisation des factures et suivi de l'utilisation des financements du FIPHFP, remplissage des tableaux de bord correspondants.

- **aide au service recrutement et mobilité interne, à l'accompagnement des agents dans le cadre d'un repositionnement** : accompagnement de l'agent, mise en place de formations.
- **la définition d'actions de communication et de formation**, en collaboration avec le service communication et avec le service formation, ainsi qu'avec des partenaires externes.
- **aide ponctuelle au service recrutement et mobilité interne de personnes en situation de handicap** : collaboration avec les organismes pourvoyeurs, mise en place d'une CV-thèque TH, organisation de la participation annuelle au Salon de l'Emploi des travailleurs handicapés, proposition de candidatures de travailleurs handicapés au service recrutement dans le cadre de la publication des profils de poste.

La référente handicap est par ailleurs **l'interlocuteur privilégié des agents sur la thématique du handicap au travail** : elle est aujourd'hui très bien identifiée par les agents, les cadres ou encore les organisations syndicales.

Celle-ci travaille ainsi en collaboration constante avec les différents pôles de la DRH :

- les référents *Maladie – AT - Retraites*, avec lesquels un point régulier est effectué, notamment afin d'anticiper d'éventuels retour au travail nécessitant un repositionnement ;
- le service *Recrutement*, dans le cadre du maintien dans l'emploi (recherche de postes vacants qui pourraient convenir à un repositionnement, afin de la préempter avant toute publication) ou du recrutement (proposition de candidatures TH) ;
- le service *Formation*, dans le cadre du repositionnement des agents, pour la sensibilisation des managers et des agents ou de la formation des acteurs sur le handicap au travail ;
- le service prévention au travail dans lequel elle fait partie intégrante : médecins, infirmière, conseillers en prévention.
- le *service des finances RH* qui assure le suivi budgétaire et financier de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la convention avec le FIPHFP

Le suivi

- **Le comité de pilotage**

Il se réunira 2 fois par an (en début et fin d'année civile). Il sera composé du Directeur général adjoint des services en charge des Ressources Humaines et du Dialogue Social, du Directeur des Relations Sociales et de l'Organisation, d'un représentant FIPHFP (M. Joël GROSTIN), des médecins de prévention, du responsable de prévention, des conseillers de prévention, de l'assistante sociale, des partenaires sociaux et de la référente handicap.

Il aura pour but de faire un point sur le suivi des actions menées avec l'aide la Convention ou interne à la collectivité.

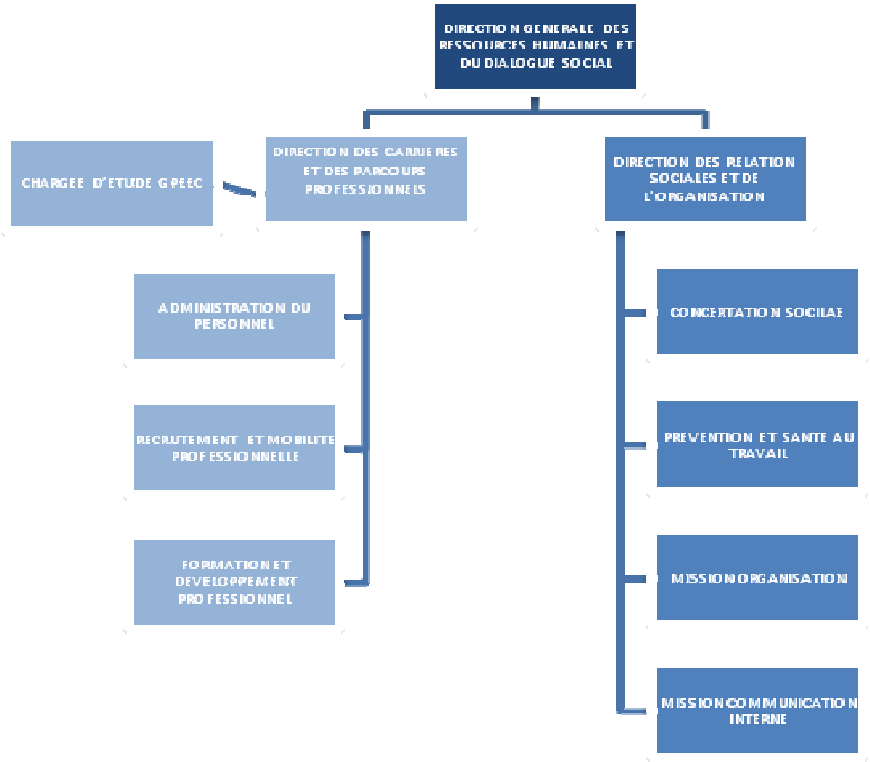
- Le comité de suivi

Il se réunira une fois par mois. Il sera composé du Directeur général adjoint des services en charge des Ressources Humaines et du Dialogue Social, du Directeur des Relations Sociales et de l'Organisation, de la Directrice des Carrières et Parcours professionnels et des partenaires sociaux.

Un tableau de suivi a été crée, ce qui permettra d'étudier les actions menées régulièrement.

- Le CHSCT

Il se verra présenter, chaque année, l'état d'avancement de la convention du point de vue des engagements et des fiches-actions. Les éléments relatifs à la déclaration annuelle réalisée auprès du FIPHFP seront également présentés.



Source : Guide des agents Ville de Clermont Ferrand (version mars 2016)

Au sein de la DRSO, un Service Prévention et Santé au Travail a été créé afin de réunir l'équipe pluridisciplinaire déjà présente (médecins, conseillers de prévention...) sous la responsabilité d'un chef de service.

Ce service, aujourd'hui clairement identifié dans l'organigramme, a pour objectif de **structurer la politique de prévention des risques de la collectivité** en participant à l'agenda social de la collectivité au travers du déploiement du programme pluriannuel de prévention des risques professionnels de la Ville de Clermont-Ferrand.

Agir en faveur de l'amélioration de la Qualité de vie au travail

Axe fort de la collectivité, la politique d'amélioration de la Qualité de vie au travail est retranscrite dans l'agenda social de la Ville de Clermont-Ferrand. Le volet propre à la prévention est décliné dans le programme pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme pluriannuel s'articule de manière synergique avec les autres thématiques de l'agenda social (formation, GPEEC, etc.). Cette approche systémique se retrouve dans les projets structurants du service prévention et santé au travail :

- → Création et déploiement du réseau d'assistants de prévention,
- → Démarche de médiation sociale,
- → Evaluation et prise en charge des risques psychosociaux (RPS),
- → Prise en compte de risques professionnels spécifiques (amiante, fortes chaleurs, évaluation du risque chimique…)

→ Actions de prévention des Troubles Musculo Squelettiques ,

→ Soutien à la structuration de la politique sur le handicap notamment par le conventionnement avec le FIPHFP

Les acteurs de la prévention…

→ **Le service de prévention au travail**

- Le Chef de service coordonne les acteurs et pilote les démarches.
- Les conseillers de prévention,
- Le réseau des Assistants de prévention
- Les médecins de prévention
- La psychologue ergonome du travail : référente handicap
- L' infirmière

Mais aussi :

→ **Les agents** : premiers maillons de la chaîne, les agents sont les garants de la politique de prévention.

→ **L'encadrement** met en œuvre et veille à l'application des règles

Positionnement et rôles des acteurs dans la politique handicap

Le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi de la Ville de Clermont-Ferrand est constitué des acteurs suivants :

→ le service prévention (et plus particulièrement les médecins et la psychologue du travail / référente handicap).

La psychologue du travail est devenue en 2014 la **référente handicap** de la collectivité. Elle est chargée du référencement des agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et est garante de la mise en œuvre des actions prévues à la convention signée avec le FIPHFP. Elle s'appuie pour ce faire sur les compétences des différents professionnels ou organismes qui l'entourent dont elle est l'interlocuteur privilégié.

De plus, elle représente la pierre angulaire quand il s'agit du traitement de situations individuelles. Elle réfléchit avec les médecins du travail, l'encadrement de l'agent et la mission GPEEC sur les solutions à mettre en place afin garantir le maintien dans l'emploi ou préparer leur reconversion. Pour ce faire, elle évalue ce que les agents sont en mesure de faire (sur le plan des compétences, de leurs souhaits et des besoins de la collectivité).

- Les **médecins de prévention** sont un point d'entrée dans le dispositif. En effet, par l'émission de l'avis d'aptitude, ils sont en capacité d'objectiver l'inadéquation entre le poste de travail d'un agent et son état de santé et de prescrire les aménagements de postes nécessaires avec l'aide éventuelle des agents de prévention rattachés au même service.

→ le service recrutement et parcours professionnel.

Dans le cadre de la création, depuis janvier 2005, d'une cellule de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, au sein du pôle « Emplois compétences » de la DRH, la gestion des dossiers d'agents ayant des restrictions d'aptitude, la mobilité interne et l'élaboration d'un référentiel des métiers ont été confiés à cette cellule.

Participent aussi à ce dispositif :

- → le service **« administration du personnel »** (suivi des différents données et indicateurs relatifs à la santé au travail)
- → le service **« formation et développement professionnel »**
- → et **l'assistante sociale** en cas de besoin.

Les outils et modalités de coordination du dispositif de maintien dans l'emploi

→ le service recrutement et parcours professionnel :

Lorsqu'aucune solution de maintien dans l'emploi n'a pu être trouvée par la hiérarchie immédiate, **des rencontres peuvent avoir lieu entre la cellule GPEC, les médecins du travail et l'encadrement**. La cellule GPEC concentre en effet la gestion de l'ensemble des personnels, elle dispose de la meilleure visibilité sur la mobilité des personnels et la vacance des postes.

→ L'existence d'une **commission externe des accidents du travail** peut être mentionnée. Chaque trimestre, les conseillers de prévention y exposent aux membres du CHS, l'ensemble des accidents du travail survenus durant le trimestre écoulé. Cette instance, bien qu'elle ne gère pas le suivi de l'agent permet du moins de repérer les situations les plus problématiques et de mettre en place des actions correctives le cas échéant.

Dans la plupart des cas, l'encadrement est chargé de la mise en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi et peut à tout moment solliciter le médecin du travail. L'encadrement de proximité peut être amené à mettre en place des solutions de maintien dans l'emploi après réception de l'avis d'aptitude, reçu par courrier, transmis par l'agent ou par la hiérarchie. À cet égard, **le circuit de transmission des avis d'aptitude pourrait être davantage formalisé de manière à ce que l'ensemble des cadres de proximité reçoive bien les avis d'aptitude** de la médecine du travail puisque l'intégration de l'agent relève de leur fonction d'encadrement.

Les réflexions pour le maintien dans l'emploi des agents dont l'état de santé pose problème peuvent aboutir à la préconisation d'aménagements sur le poste de travail. Cette solution a déjà été mise en œuvre dans de nombreux cas.
Cette méthode de gestion a permis d'aider à reconvertir des agents sur des fonctions ou un poste adapté à leur handicap ; de même qu'**elle a contribué à réduire le nombre d'agents en attente de poste correspondant à leurs restrictions médicales.**

La mise en œuvre de partenariat avec des acteurs externes

→ Le FIPHFP :

Les deux précédentes conventions ont permis de structurer de manière visible l'action de la Ville, en favorisant la mobilisation de tous autour d'un projet commun. Pouvoir disposer des financements associés, à favoriser la mise en place d'actions pérennes. C'est pourquoi La Ville de Clermont-Ferrand souhaite renouveler sa convention avec le FIPHFP.

→ La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

La reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) est délivrée par la MDPH. Cette reconnaissance donne droit à un certain nombre de prestations ou d'aides pour les travailleurs en situation de handicap, mais aussi pour leur employeur. Les MDHP ont également comme mission de délivrer les cartes d'invalidités ou de priorité. L'évaluation de la demande de reconnaissance d'une personne par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH est donc cruciale pour l'instruction des dossiers. Elle a pour but de déterminer le droit à la compensation du demandeur, de lui attribuer une aide, une allocation voire une carte.

À noter : l'assistante sociale de la Ville peut apporter une aide administrative à la construction du dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

→ Cap Emploi :

« Le réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. » Sa mission est d'assurer localement un service de proximité pour accompagner les demandeurs d'emploi handicapés dans leurs parcours vers l'emploi et les entreprises dans leurs actions de recrutement et d'intégration.
La naissance d'un partenariat effectif avec Cap Emploi, reposant sur la communication régulière des offres d'emploi, permettra à l'établissement de disposer des nombreux services offerts par Cap Emploi. Cap Emploi assure en effet un suivi des travailleurs handicapés dans l'établissement jusqu'à 6 mois après leur date d'embauche.

→ L'AGEFIPH :

Service d'accompagnement dans les démarches d'accès et de maintien à l'emploi.
Au-delà de sa mission de mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés, l'Agefiph a établi une convention de collaboration avec le FIPHFP, et le pôle Emploi afin de développer l'effort de formation envers les demandeurs d'emploi handicapés.

→ Le SAMETH :

Le SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) possède trois missions principales :

- Informer et conseiller sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi

- Analyser la situation et accompagner les employeurs et les agents dans la recherche et la construction de solutions adaptées

- Mobiliser des aides techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

→ Les entreprises du secteur adapté et protégé :

La Ville de Clermont-Ferrand dispose d'une politique très dynamique de recours au secteur adapté. Pour preuve, la collectivité déclare chaque année plus de 500 000 € de dépenses déductibles sur les déclarations faites au FIPHFP.

Cette politique peut s'expliquer par l'existence d'un ESAT d'une centaine de personnes géré par le CCAS de la commune. L'activité de cet ESAT est centrée autour de sous-traitance de travaux légers, de conditionnement d'objets divers, de reliure, d'un atelier de blanchisserie, d'une coutellerie et d'ateliers d'espaces verts.

L'information, la communication et la sensibilisation

La sensibilisation et l'information sur la thématique du handicap au travail ont constitué l'un des principaux axes de travail de la Ville de Clermont-Ferrand ces dernières années.

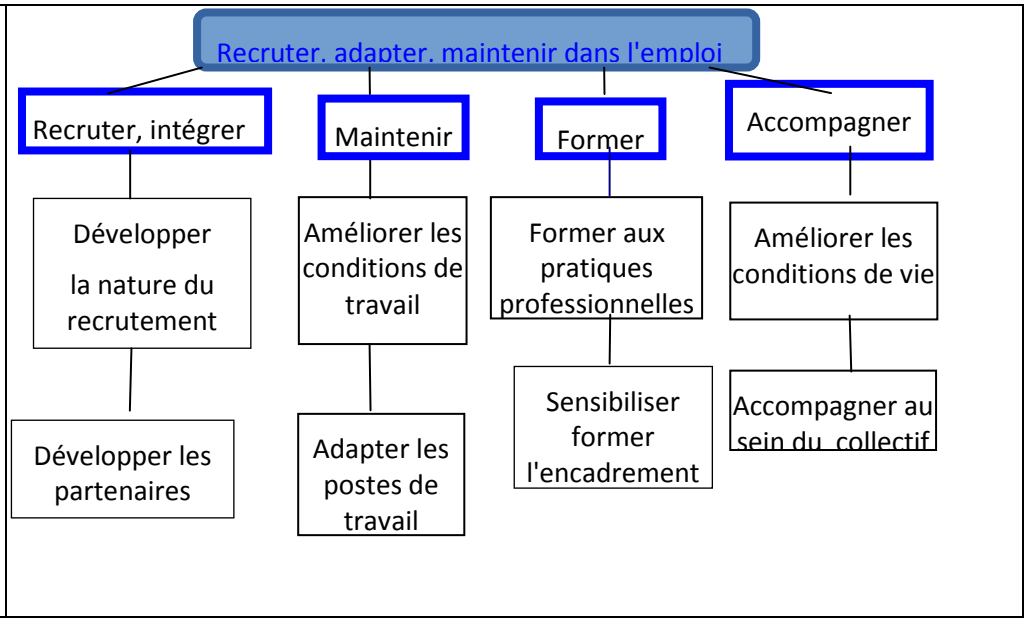
Communiquer est en effet indispensable pour sensibiliser le personnel de la Ville à cette question du handicap. Elle favorise la déstigmatisation du handicap et facilite les efforts d'intégration des travailleurs handicapés. Différents types d'actions ont d'ore et déjà menées sur les points suivants :

- la communication et la sensibilisation à destination de l'ensemble des agents concernant le dispositif handicap mis en place
- l'information et la sensibilisation de l'environnement de travail de l'agent handicapé
- la sensibilisation de l'encadrement aux problématiques liées au handicap au travail
- la formation et la sensibilisation des principales parties prenantes du dispositif.

Il est néanmoins nécessaire de poursuivre et réitérer ces actions afin de renforcer l'élan en faveur de cette politique.

Les objectifs de la troisième convention s'articulent donc en 4 axes, suite logique de la deuxième convention.

Les objectifs



2. Axe 1 / La politique de recrutement de travailleurs handicapés

Le recrutement de travailleurs handicapés n'obéit à aucune modalité spécifique. Si cette pratique a le bénéfice de ne pas stigmatiser les agents, elle ne permet pas une anticipation des aménagements à prévoir et une intégration spécifique de ces derniers parfois en situation de fragilité.

Une sensibilisation accrue au handicap au travail des agents recruteurs, mais aussi des cadres des services d'accueil permettrait d'adopter des modalités particulières au recrutement traditionnel pour les étapes qui suivront le choix d'une candidature (demande de justificatif, aménagements, préparation et information de l'équipe, suivie, etc.) pour **optimiser les chances de réussite de la prise de poste**. Si le personnel d'encadrement ne s'oppose pas au recrutement de travailleurs handicapés au sein de la collectivité, il a plus de réticences à envisager ce recrutement dans son propre service et insiste sur le fait que cela ne doit pas constituer une charge de travail supplémentaire pour le reste de l'équipe – en accord avec les textes législatifs et règlementaires qui exigent l'aptitude au poste des candidats.

En matière de recrutement de personnes en situation de handicap, la ville doit mettre ainsi l'accent sur la diversification : des moyens, des profils, des contrats proposés.

La ville s'est attachée à ouvrir l'ensemble de ses postes aux personnes en situation de handicap en faisant appel à Cap Emploi, Handi Sup, CFAS régulièrement, dans le cadre d'une convention entre l'association et la Ville. Ces associations permettront ainsi la réalisation de certaines actions de la convention : diffusion d'offres d'emploi, visite de terrain pour la définition des contraintes de poste, information de l'équipe du nouvel arrivant sur les particularités du handicap…
Les modalités de coordination entre ces associations et la Ville sont actuellement cours de définition. Pour favoriser le recrutement, les postes sur lesquels les recrutements sont les plus nombreux ont été identifiés. Par anticipation, ces organismes pourvoyeurs de candidatures iront ainsi prendre connaissance des

caractéristiques et contraintes de ces postes afin de pouvoir ensuite proposer des candidatures adaptées de façon plus réactive lors de l'ouverture d'un poste.

La participation a des salons en faveur de l'emploi, et notamment de l'emploi de travailleurs handicapés, a également permis d'accroitre la visibilité de la Ville en la matière.

Outre le recours à ces nouvelles pratiques, la ville a souhaité retravailler sa procédure de recrutement et de maintien dans l'emploi au cours de la mise en œuvre de sa convention, afin de favoriser l'insertion et l'intégration de personnes en situation de handicap dans les services.

En termes de résultats, les recrutements qui ont été effectués ont donné lieu à des intégrations réussies. Pour autant, la ville souhaiterait travailler encore, dans les années à venir, sur l'accompagnement et le suivi de l'intégration des agents en situation de handicap suite à leur recrutement.

3. Axe 2 / Les actions menées en faveur du maintien dans l'emploi

La collectivité a développé une politique forte de maintien dans l'emploi, en proposant à des agents en situation de handicap des adaptations leur permettant de se maintenir à leur poste, ou des repositionnements sur de nouvelles fonctions.

Le maintien dans l'emploi constitue une fois de plus la priorité de la convention de la ville, en sus de l'information et de la sensibilisation.

De nombreuses actions ont ainsi pu être menées pour répondre aux problématiques des agents pour beaucoup physiques (TMS), pour d'autres psychiques.

Première étape du maintien dans l'emploi : l'adaptation des postes de travail

L'aménagement d'un poste de travail est une procédure qui peut être mise en œuvre pour les agents BOE nouvellement recrutés. Elle recouvre l'ensemble des aides (techniques, humaines, horaires et organisationnelles) qui permettent à l'agent de remplir pleinement ses fonctions sur son nouveau poste.

L'adaptation d'un poste de travail concerne, les BOE en poste ainsi que les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions règlementaires applicables à la fonction publique territoriale. Les aménagements et adaptations des postes de travail ont lieu au cours de la carrière d'un agent, qu'il soit présent sur son poste de manière continue ou qu'il revienne d'un arrêt de travail.

En réponse aux besoins des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la ville a mis en place de nombreuses adaptations de poste de travail matérielles chaque année, principalement des outils bureautiques et fauteuils ergonomiques. La demande des agents est par ailleurs croissante s'agissant du financement du reste à charge des prothèses auditives.

L'aménagement des postes de travail fait cependant encore l'objet d'un certain délai du fait des contraintes administratives qu'il implique. Afin de pallier cette difficulté et de faciliter la circulation de l'information en interne, le service prévention a défini une procédure d'achat du matériel qui a été diffusée aux services.

Du reste, des difficultés demeurent : la procédure n'est pas encore connue de tous et le service prévention éprouve encore quelques difficultés en matière de traçabilité des actions menées et d'adaptation matérielle. Enfin, le budget annuel attribué par le FIPHFP pour les adaptations de poste s'est avéré trop élevé au vu des dépenses nécessitées.

Les repositionnements

S'agissant des repositionnements, ceci ont été relativement nombreux ces dernières années : 30 changements d'affectation ces 3 dernières années.

Dans ce cadre, et conformément à deux actions prévues à la convention, une procédure relative au reclassement statutaire a été définie cette année au sein de la DGRH intégrant : le service prévention – référents *absentéisme* - service recrutement – médecine de prévention – service social – service formation. Les rôles de chacun, ainsi que les différentes étapes du reclassement ont ainsi pu être identifiés et définies. Cette procédure permet également le signalement de certaines situations (agents en maladie) afin d'anticiper un besoin de repositionnement.

La ville souhaite désormais procéder à la définition d'une procédure du même type pour les adaptations de poste et les changements d'affectation.

Des formations internes / externes suite aux bilans et aux constats de la DGRH sont ensuite données. Les retours des agents sont très positifs sur cet accompagnement.

Malgré la diversité des actions menées en matière de maintien dans l'emploi, des difficultés demeurent et la ville souhaite mener une réflexion approfondie sur celles-ci dans le cadre de la nouvelle convention :

- le flux de demandes ne permet pas toujours un accompagnement suffisamment individualisé et approfondi, si bien que certains agents rencontrent par la suite des difficultés d'intégration (manque de formation, absence d'intérêt pour le poste…). La mise en place de formations dans le cadre d'une réintégration n'est pas toujours systématique. Si certaines intégrations ne le nécessitent pas (besoin davantage d'un tutorat au moment de la prise de poste), d'autres pourraient en trouver une certaine utilité et doivent être identifiées avec les cadres du service d'accueil.

- le handicap psychique et le handicap mental sont encore méconnus et entrainent des difficultés d'intégration des agents concernés. Des actions spécifiques devront parfois être envisagées pour ces publics.

- certains publics en grande difficulté et peu qualifiés, maintenus dans l'emploi, éprouvent aujourd'hui des difficultés d'adaptation aux évolutions de certains métiers

- la ville rencontre des difficultés de collaboration avec le comite médical et la commission de réforme : non connaissance des contraintes de poste de travail et des métiers, décisions tardives…

Seconde étape du maintien dans l'emploi : le changement d'affectation et le reclassement

Pour rappel, le changement d'affectation puis le reclassement constituent les étapes suivant l'insuccès ou l'impossibilité de mettre en œuvre une adaptation de poste.

L'acception retenue du reclassement est celle qui a été arrêtée par le FIPHFP conformément à la législation en vigueur. En vertu de cette définition, tout agent reclassé peut être intégré à la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Est ainsi considéré comme reclassement :

- le reclassement statutaire d'un agent dans un emploi d'un autre corps.

- l'affectation de l'agent dans un autre emploi de son grade après avis du comité médical (ou de la commission de réforme). Dans ce cas, les agents sont dits « assimilés reclassés »

En revanche, on parlera d'un changement d'affectation en cas d'affectation de l'agent dans un autre emploi sans avis du comité médical. Cette situation n'est pas incluse dans la définition de « assimilés reclassés » du FIPHFP, les agents en changement d'affectation sans avis du comité médical ne peuvent donc pas être comptabilisés parmi les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Un travail particulier de sensibilisation et d'incitation à déposer une demande de RQTH devra alors être dirigé vers ces agents.

Le reclassement des agents qui connaissent des problématiques de santé constitue une problématique récurrente au sein de la collectivité avec une préoccupation prégnante autour de la thématique de la reconversion professionnelle.

Les outils du reclassement

Actuellement la procédure de changement d'affectation est principalement gérée par la hiérarchie de l'agent. **L'encadrement supérieur interviendra d'autant plus que la situation à traiter sera complexe. La cellule GPEC peut être saisie pour les cas qui posent le plus de difficultés** et la psychologue du travail peut d'ailleurs être amenée à effectuer des bilans de compétence.

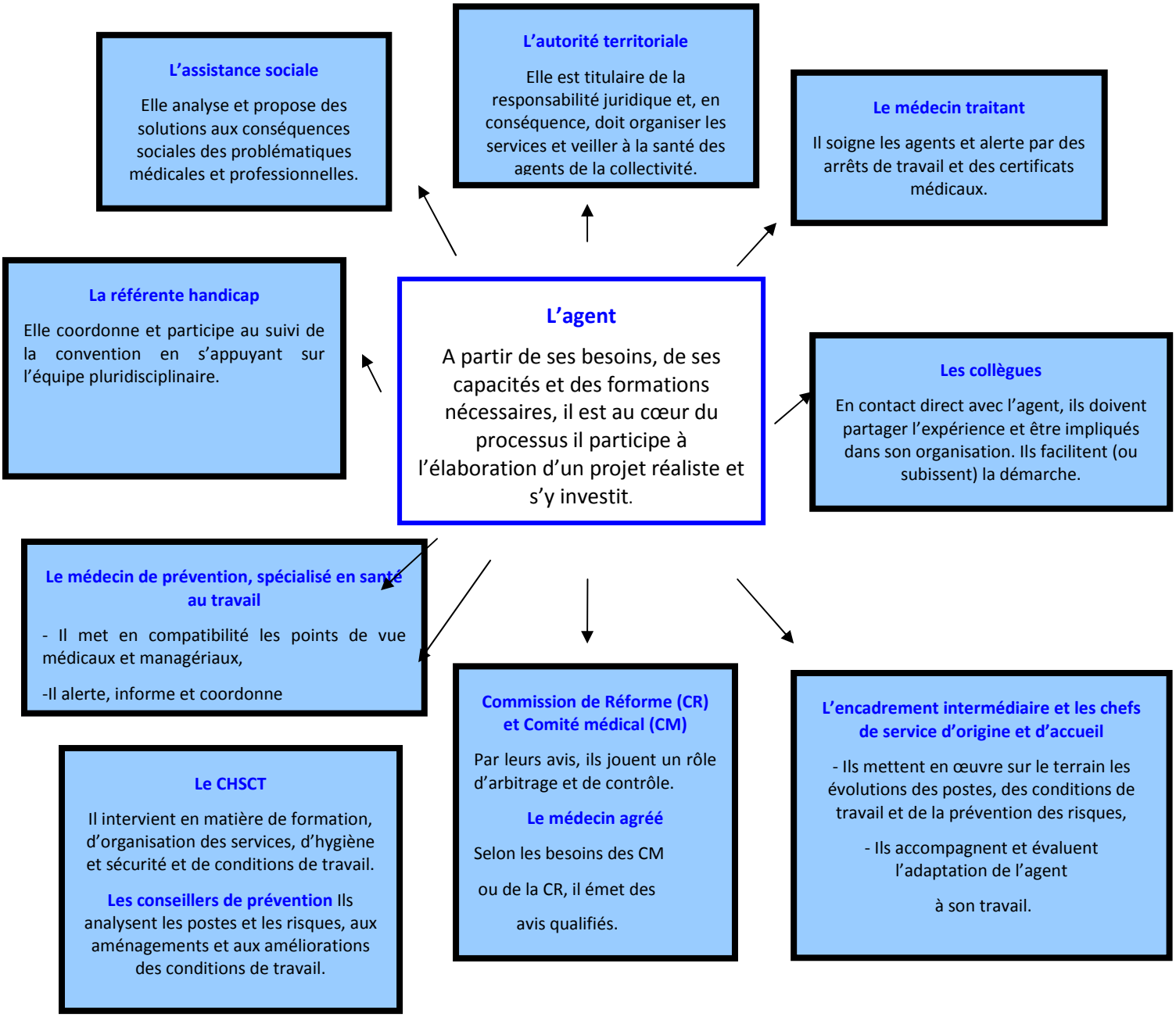
Dans les situations de changement d'affectation ou de reprise de poste, il arrive que l'agent soit positionné en sureffectif de façon temporaire sur des postes tremplins.

Ce type de pratique permet d'offrir à l'agent des conditions d'accueil et d'adaptation favorables, tout en rassurant les cadres sur l'organisation de leur service. Un **point de vigilance** reste tout de même à apporter du point de vue de l'accompagnement des équipes d'accueil des agents positionnés sur des postes tremplins afin qu'elles ne se lassent pas de les aider à la prise de poste et aux transferts de compétences, sachant que les agents en question seront amenés à rejoindre un autre service à l'issue de la période tremplin, afin qu'elles ne se lassent pas de les aider à la prise de poste et aux transferts de compétences, sachant que les agents en question seront amener à rejoindre un autre service à l'issue de la période tremplin.

Plusieurs cas de reconversion vers des postes administratifs ont existé ces dernières années. Le **manque de qualification** de certains agents peut constituer un véritable frein à la mise en œuvre de ce type de solutions de maintien dans l'emploi.

De manière plus générale, un autre frein majeur se pose dans les cas où un repositionnement de l'agent dans un nouveau service doit être envisagé : il s'agit de **la réticence de certaines directions** à intégrer des travailleurs handicapés. Si plusieurs cadres ont fait remonter le souhait de bénéficier de davantage d'accompagnement et d'information de la part des ressources humaines, il importe de pouvoir réaffirmer le portage politique de la collectivité en faveur de la politique de maintien dans l'emploi de ses agents.

Les acteurs dans la politique du handicap



4. Axe 3 / Sensibilisation et formation

Sensibilisation / Information collective

Des premières démarches ont été initiées en matière d'information et de sensibilisation des agents de la ville, principalement en utilisant les outils de communication internes existants (plaquettes, guides). Ces premières informations concernaient les droits relatifs à la déclaration de handicap.

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont par ailleurs reçu un courrier individuel sur leurs droits et le recensement de leur situation.

Des craintes subsistent également quant aux conséquences de la déclaration de handicap malgré l'information et la sensibilisation effectuées par le service social, la médecine préventive et la référente handicap. Les agents ne sont par ailleurs pas suffisamment informés sur les procédures à suivre en cas de problématique de santé au travail (de l'aménagement de poste au reclassement) et les interlocuteurs à contacter.

Le niveau de sensibilisation est satisfaisant, mais des efforts restent à faire au niveau de l'encadrement. Le suivi du document unique, le plan de management des cadres et la mise en place de relais que constitue le réseau d'assistants de prévention ont un effet mobilisateur sur ces questions.

S'agissant des cadres, la ville met l'accent sur le soutien de l'encadrement dans le cadre de la gestion de la sante au travail. Des sessions de formations sur des thématiques générales vont être organisées pour ces personnels, dans le but de créer à la fois une culture commune et un esprit d'équipe.

Les prochains axes 2017-2020 de la convention seront donc fortement consacrés aux questions de santé au travail.

Par ailleurs, les agents de la DGRH sont peu outillés sur les problématiques de handicap et nécessiteraient, une nouvelle fois, une formation sur cette thématique.

Formation individuelle

Lorsque la pratique du métier d'origine de la personne en situation de handicap est rendue impossible par son état de santé, un repositionnement professionnel peut lui être proposé : un maintien dans l'emploi ne sera en effet possible que si la personne exerce sur un nouveau poste ou, au-delà, un nouveau métier.

Pour les agents dont le métier n'offrirait pas de possibilité d'adaptation à leur handicap, des formations au titre de la reconversion professionnelle peuvent en découler, permettant une réorientation professionnelle adaptée.

La ville souhaite bénéficier des aides du FIPHFP afin de maintenir dans l'emploi les agents nécessitant une formation destinée à faciliter leur intégration dans un nouveau service ou à exercer un nouveau métier (formations qualifiantes ou diplômantes adaptées dans le second cas).

5. Axe 4 / Accompagnement

Travailler avec un handicap, être soumis à une restriction d'aptitude, ne plus pouvoir exercer son métier, connaître une période de maladie, sont autant de situations personnelles et professionnelles difficiles qui peuvent isoler un agent.

La ville s'est ainsi engagée à mener une véritable politique d'intégration du handicap. Cet engagement est inscrit dans l'agenda social.

Il va permettre de :

- **Construire** un projet professionnel de la personne en situation de handicap en prenant en compte ses compétences qui devront être mises en adéquation avec les qualifications et compétences recherchées au sein de l'établissement
- **Adapter** ou aménager certains postes de travail
- **Accompagner** les personnes en situation de handicap tout au long de leur projet
- **Sensibiliser** l'ensemble du personnel au fait qu'un agent handicapé est un professionnel avant tout.

Ainsi, c'est au travers de ces 4 axes qu'ont été construites les 8 fiches action présentées dans ce document.

6.Suivi de la convention

- Le comité de pilotage mis en place dans le cadre de l'élaboration de la seconde convention est maintenu.

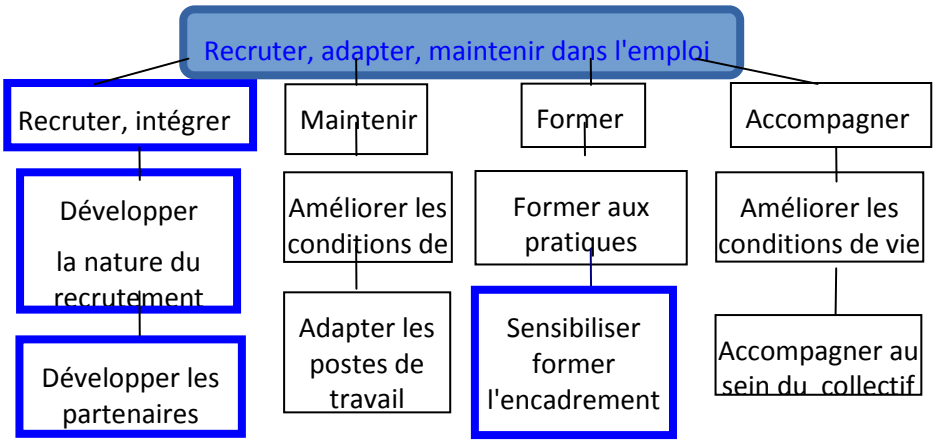
- Le CHSCT est également étroitement associé au suivi de la convention. Le projet de renouvellement de la convention a été présenté au CHSCT le 30 juin 2016 (engagements et fiches-actions). Les éléments relatifs à la déclaration annuelle réalisée auprès du FIPHFP seront également présentés.

- Tout au long de la convention, la référente handicap sera en charge du suivi et de la mise en œuvre des actions. Elle sera l'interlocutrice principale du FIPHFP pour toutes les questions relatives à la convention. Ses missions sont évaluées à 0,5 ETP.

FICHE ACTION N° 1

Intitulé de l'action	**Améliorer la lisibilité de la politique de recrutement et mettre en œuvre une démarche partenariale de recrutement**

Les éléments de contexte



Le transfert d'agent et la mutualisation de compétences avec Clermont Communauté concerne 20 % des effectifs diminuant ainsi le nombre de BOE actuels.

Dans ce cadre, le projet de la collectivité pour le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap, passe par plusieurs actions, d'abord par l'amélioration de la visibilité et de la lisibilité de la politique de recrutement ensuite par la multiplication des canaux de recrutement.

Objectifs visés

- Favoriser un objectif quantitatif du nombre de recrutement annuel dans les meilleures conditions d'accueil possible.
- Favoriser un objectif qualitatif de diversification des canaux de recrutement.
- Favoriser l'intégration des agents concernés.
- Permettre un flux entrant de recrutement de 6% BOE par année sur emploi permanent).
- Sensibiliser l'encadrement (cf. : fiche action n°4)

Nature de l'action	La collectivité participe au delà des salons de l'emploi traditionnel, à des événements dédiés aux candidats en situations de handicap (Handisup, forum apprentissage…). Elle doit cependant continuer d'innover en matière de sourcing de candidats. La collectivité souhaite donc poursuivre l'ensemble de ses actions pour les 3 prochaines années. Elle va également crée le partenariat développé avec Handisup et Cap Emploi, formalisé par une convention. La communication interne de la collectivité va être poursuivie. En effet, cette dernière actualise les supports tels que les guides pratiques en situation de handicap et envisage également la publication interne et externe sur le handicap.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

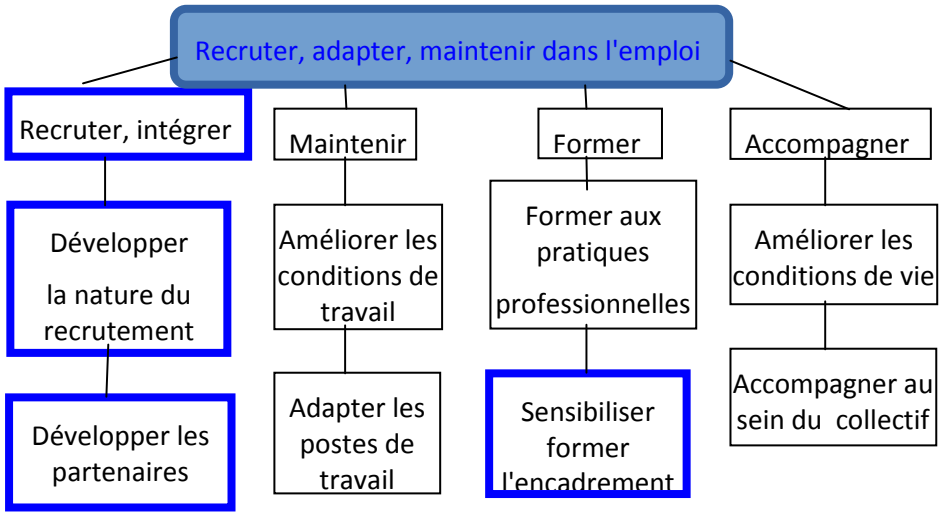
Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
Sur 100 entrants : 6	Sur 100 entrants : 6	Sur 100 entrants : 6

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	*7 000 €*	*7 000 €*	*7 000 €*	***21 000 €***
Montant financé par la collectivité	*7 000 €*	*7 000 €*	*7 000 €*	***21 000 €***

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	- **Participation au salon Handisup** 1 fois par an coût =1000 €. TOTAL : 1000 € x 3 = 3000 € sur 3 ans. - **Support de recrutement externe (coûts constants)** 3000 € par an TOTAL : 3000 € x 3 = 9000 € sur 3 ans. - **Support communication interne.** 3000 € sur 1 an soit 9000 € sur 3 ans.
Modalités de suivi et critères d'évaluation	**Nombre de candidatures de personnes en situation de handicap reçus :** - Suite salon. - Via Cap emploi. - Via Handisup. - Via les supports externes de recrutements. Nombre de **BOE** recrutés par an.

FICHE ACTION N° 2

Intitulé de l'action	**Développer les contrats d'apprentissages aménagés**

Les éléments de contexte	 La Ville souhaite continuer la mise en place d'une politique de recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, et ce d'autant plus que la ville développe le recours à l'apprentissage depuis septembre 2012. La voie de l'apprentissage sera mobilisée dans le cadre de la construction de partenariats formalisés avec les partenaires de l'enseignement (universités et centres de formation).

Objectifs visés	- Assurer leur intégration par l'attribution d'un tuteur formé pour exercer la fonction du tutorat. - Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap en accueillant des apprentis en situation de handicap dans le cadre de leur formation. - Optimiser les chances pour les personnes en situation de handicap d'être recrutées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Nature de l'action	La Ville souhaite recruter des appentis sur toute la durée de la convention de niveau CAP, BEP, Bac Pro et BTS. Le contrat s'étalant en moyenne sur 2 ans. L'établissement peut pour cela s'appuyer sur des partenaires externes tels que des écoles et universités, CAP Emploi, Handisup qui représentent des leviers actionnables facilitant l'accueil d'apprentis en situation de handicap. Le positionnement de la collectivité en tant qu'employeur handicap-accueillant pourra également favoriser des candidatures spontanées de personnes disposant de la qualité de travailleurs handicapés en recherche d'apprentissage. Les tutorats s'effectueront dans les services d'accueil des apprentis sur la base du volontariat et de la compétence.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
2	2	2

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	**37 082**	**76 594**	**76 594**	**190 270**
Montant demandé au FIPHFP	**36 782**	**76 294**	**76 294**	**189 370**
Montant financé par la collectivité	***300€***	***300€***	***300€***	**900 €**

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP

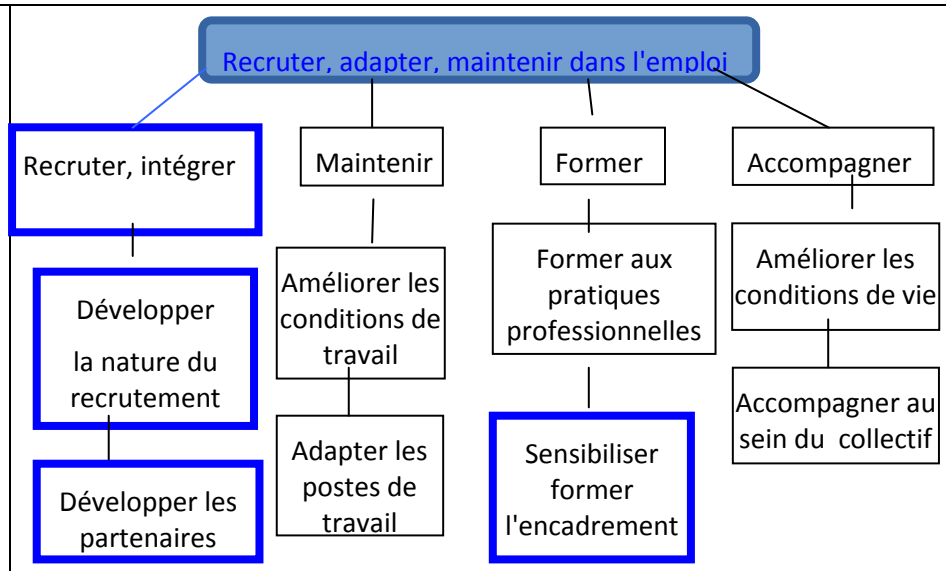
	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Indemnités forfaitaires	2 apprentis x 8000€ = 16 000€	(2 apprentis x 8000€) + (2 apprentis x 8000€) = 32 000€	(2 apprentis x 8000€) + (2 apprentis x 8000€) = 32 000€	80 000€
Prime à l'apprenti	2 apprentis x 1525 € = 3 050€	2 apprentis x 1525 € = 3 050€	2 apprentis x 1525 € = 3 050€	9 150 €
Formation des apprentis	2 apprentis x 2 450€ = 4 900€	(2 apprentis x 4 900€)+ (2 apprentis x 4 900€) = 9 800€	(2 apprentis x 4 900€)+ (2 apprentis x 4 900€) = 9 800€	24 450 €
Formation des tuteurs	2 tuteurs X 150€ X 2 jours = 600 €	2 tuteurs X 150€ X 2 jours = 600 €	2 tuteurs X 150€ X 2 jours = 600 €	600 €
Rémunération Tuteur niveau Bac	282heures X 22€ X 2apprentis = 6204€	(282heures X 22€ X 2 apprentis) + (282heures X 22€ X 2 apprentis) = 24 816€	(282heures X 22€ X 2 apprentis) + (282heures X 22€ X 2 apprentis) = 24 816€	55 836 €
Frais d'accompagnement	5 028 €	5 028 €	5 028 €	15 084€
Aménagements de poste	1 aménagement x 1 000 € = 1 000€	1 aménagement 1 x 1 000€ = 1 000€	1 aménagement x 1 000€ = 1 000€	3 000€
TOTAL	**36 782**	**76 294**	**76 294**	**189 370**

Modalités de suivi et critères d'évaluation	- Factures relatives à la formation tuteur - Nombre d'apprentis

FICHE ACTION N° 3

Intitulé de l'action	**Accueillir en stage des étudiants de l'enseignement supérieur**

Les éléments de contexte



Pour œuvrer de façon plus active au recrutement de travailleurs handicapés, la Ville de Clermont-Ferrand, entend développer l'accueil d'étudiants dans le cadre de leur stage obligatoire de fin d'études.

Objectifs visés

- Faciliter l'accueil en milieu professionnel d'élèves et d'étudiants en situation d'handicap.
- Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap.

Nature de l'action	Un stagiaire par an serait donc intégré aux équipes de travail de la collectivité, soit 3 stagiaires sur toute la durée de la convention. Pour lever les freins financiers à l'immersion professionnelles dans la fonction publique des élèves et étudiants en situation de handicap, la ville de Clermont-Ferrand sollicite auprès du FIPHFP la prise en charge des indemnités de stage.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
1	1	1

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	2622€	2622€	2622€	**7866€**
Montant demandé au FIPHFP	2622€	2622€	2622€	**7866€**

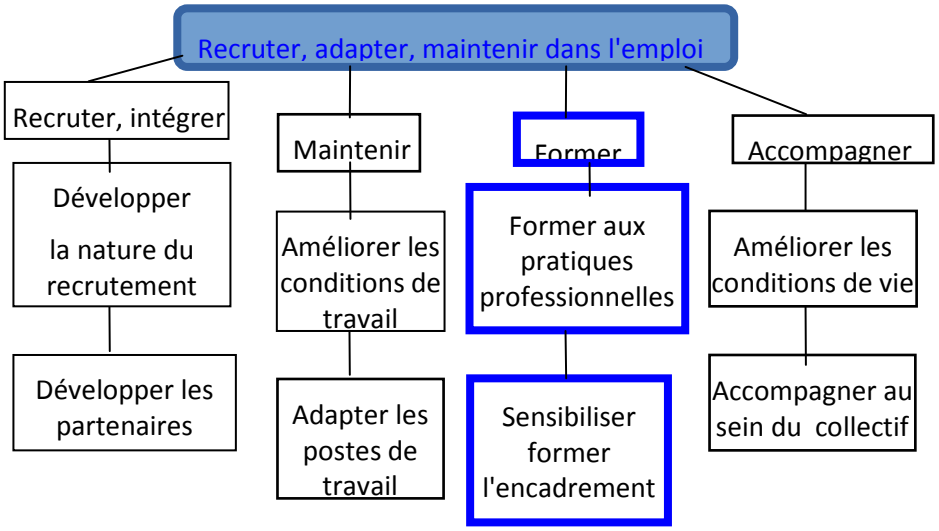
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	La ville sollicite 437 € d'indemnité mensuelle de stage. La durée du contrat de stage est de 6 mois.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Nombre de stagiaires accueillis via handisup

FICHE ACTION N°4

Intitulé de l'action	**Information et sensibilisation collective à la politique de handicap**

Les éléments de contexte



L'intégration à l'équipe de travail peut prendre plusieurs forme : l'accueil qui est reversé à la personne en situation de handicap la possibilité à ces agents de participer normalement à la vie de l'équipe.

L'encadrement de premier niveau ne dispose pas toujours des clés d'interprétations, des « bons outils » pour faire face à certaines situations. Le développement de cet axe entend donc faciliter la prise en compte du handicap dans l'organisation du travail au quotidien.

Objectifs visés

- Améliorer la gestion quotidienne du handicap dans les pratiques opérationnelles.
- Former le collectif de travail, les encadrants et les équipes.

Nature de l'action	**Les assistants de prévention :** Ces acteurs particulièrement impliqués dans la gestion des adaptations de poste et dans les repositionnements d'agents seront formés afin d'acquérir/ de mettre à jour des compétences techniques utiles. **L'ensemble des agents** La Ville de Clermont-Ferrand souhaite organiser des actions événementielles de sensibilisation par l'animation de scénettes avec participation des agents à des jeux de rôles. Cette action nécessitera l'intervention d'un prestataire extérieur et aura vocation à faire écho aux autres canaux de communication. Si ce type d'événements ne peut se reproduire avec la même ampleur que pour la première convention, il apparaît encore utile d'y avoir recours de manière plus ciblée.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
Assistant prévention : 7 jours Equipe : 4	Equipe : 4	Equipe : 4

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	3 000 €	2 000 €	2 000 €	**7 000 €**
Montant demandé au FIPHFP	3 000 €	2 000 €	2 000 €	**7 000 €**

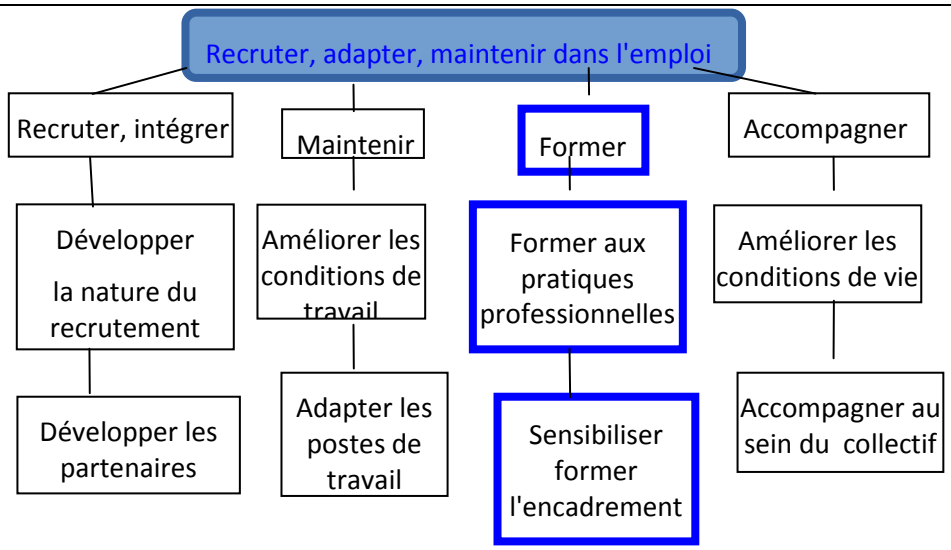
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Formation des assistants de prévention :** Nous estimons à 7 demi-journées de formation la 1ère année pour un cout de 300 euros la demi-journée. **Sensibilisation équipe.** 4 équipes par an pour 2 h de sensibilisation.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	- Nombre d'encadrants ayant suivi une formation de management. - Nombre de personnes ayant suivi une formation à l'attention des équipes qui accueillent 1 personne en reconversion.

FICHE ACTION N° 5

Intitulé de l'action	**Former les agents en situation de handicap et en reconversion professionnelle**

Les éléments de contexte



Les actions de formation concernent les agents en situation de handicap qui se retrouvent soit en restrictions d'aptitude, soit avec une reconnaissance de travailleurs handicapés ou qu'ils ne peuvent plus même avec un aménagement de poste ; exercer leurs missions.

Ces agents sont accompagnés par les différents services de la collectivité dans un processus de reconversion professionnelle. Ces actions visent à leur proposer un moyen de retrouver un poste, de préparer des concours, de monter en compétences.

L'ensemble de ces actions visent aussi à augmenter l'employabilité de ces agents.

Objectifs visés

- Favoriser le développement des compétences des personnes en situation de handicap
- Favoriser le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions
- Faciliter le reclassement des agents et l'intégration de ceux-ci dans un nouveau service.

Nature de l'action	La personne en reconversion bénéficie de formation suite à un bilan de compétence ou non, lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires au nouveau métier qu'elle souhaite exercer. La collectivité propose également des formations internes ponctuelles en bureautique, à destination des agents qui souhaitent s'orienter vers des métiers plus « administratifs », mais aussi des formations qualifiantes afin d'obtenir de nouveaux diplômes. Par ailleurs, les personnes à situation de handicap peuvent bénéficier de formations liées à la compensation de leur handicap.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
Bilan : 3 Formation aide : 5 jrs * 6 agents Formation qualifiante : 5 agents	Bilan : 3 Formation aide : 5 jrs * 6 agents Formation qualifiante : 5 agents	Bilan : 3 Formation aide : 5 jrs * 6 agents Formation qualifiante : 5 agents

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
montant total	16 050€	16 050 €	16 050 €	**48 150 €**
Montant demandé au FIPHFP	16 050 €	16 050 €	16 050 €	**48 150 €**

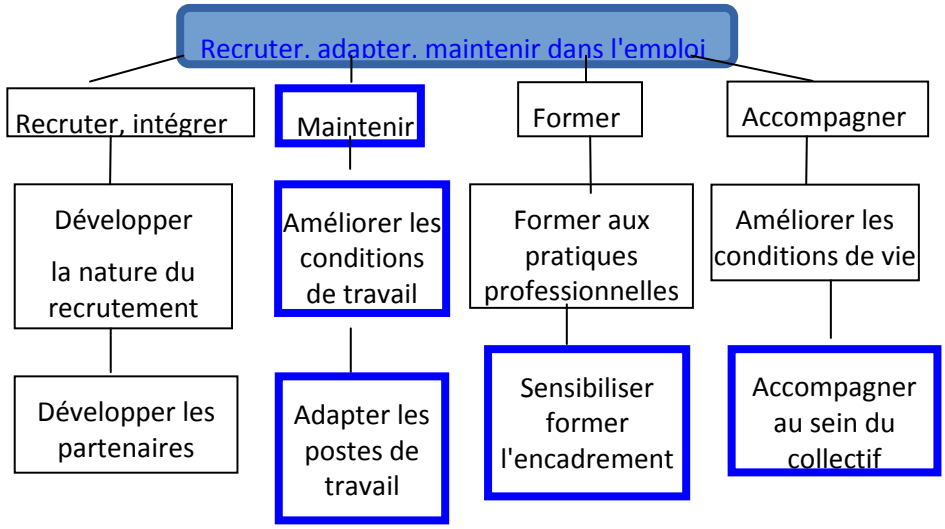
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Bilan : 1500 euros pour un bilan soit 3 agents par an bénéficieront d'un bilan de compétence. Aides techniques : base de 385 € la journée de formation sur 5 jours pour 6 agents.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	- Nombre et coût des bilans de compétences. - Coût et durée des formations.

FICHE ACTION N° 6

Intitulé de l'action	**Adapter les postes de travail et les conditions de travail**

Les éléments de contexte



L'adaptation des postes des agents en situation de handicap a été l'un des points forts de nos précédentes conventions. La collectivité souhaite poursuivre le travail effectué dans ce domaine.

Cet objectif s'adresse à une large catégorie de personnes en situation de handicap.

Il concerne aussi les agents qui, du fait d'accident ou de maladie, se retrouve en restrictions d'aptitude définitives ou temporaires, et qui ne sont pas encore entrés dans un processus de reconversion professionnelle ou de RQTH. Ces actions visent à leur proposer une adaptation de leurs conditions de travail en fonction de leurs difficultés propres.

Ces actions s'adressent également aux personnes qui ont intégré un emploi à la suite d'une reconversion professionnelle et dont le poste doit être adapté.

Enfin, la collectivité facilite l'intégration des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en favorisant l'aménagement de leur poste au même titre que l'ensemble des agents.

Objectifs visés	- Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap en adoptant leur environnement de travail. - Améliorer les conditions de travails des agents. - Sensibiliser, accompagner l'équipe d'accueil et l'équipe encadrante (se référer à la fiche action N°4).

Nature de l'action	Afin de maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap, plusieurs adaptations de poste sont à prévoir sur la durée de la convention. Certaines adaptations nécessiteront la réalisation d'études ergonomiques spécifiques. Par ailleurs, la collectivité pourra réaliser des études d'adaptations de poste effectuées en interne par les médecins et conseillers de prévention. Ces aménagements ne sont pas systématiquement de l'ordre du « technique » mais, peuvent être « organisationnel » par exemple l'aménagement du temps de travail ou « humaine » montée en compétences pour une future reconversion professionnelle.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
60	15

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
Etudes de poste : 1 Adaptation : 5	Eudes de poste : 1 Adaptation : 5	Etudes de poste : 1 Adaptation : 5

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	12 000 €	12 000 €	12 000 €	**36 000 €**
Montant demandé au FIPHFP	9 500 €	9 500 €	9 500 €	**28 500 €**
Montant financé par la collectivité	2 500 €	2 500 €	2 500 €	**7 500 €**

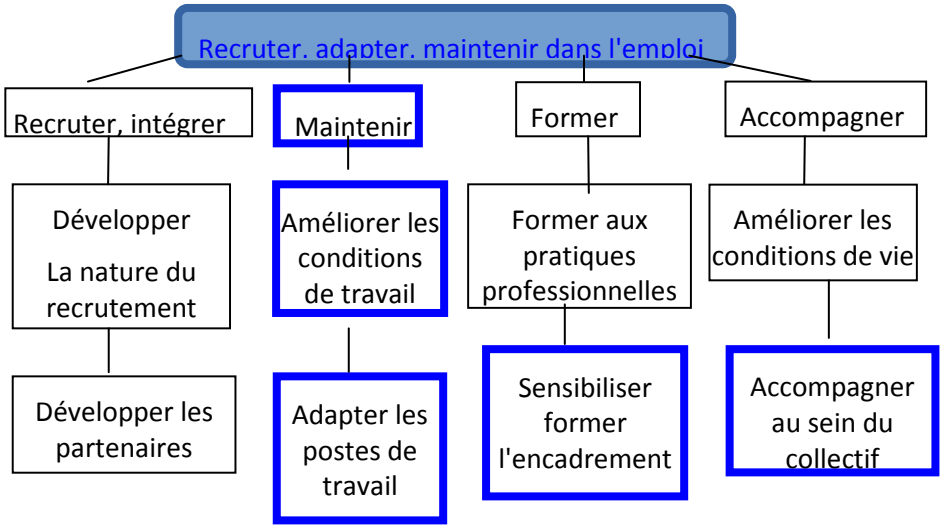
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Surcout d'adaptation de poste pour les agents en restriction d'aptitude 1 étude de poste à 2000 € * 3 agents 1 surcout d'adaptation de poste à 2 000 * 15 agents dont le surcout d'environ 30 % sera pris en charge par la collectivité

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Nombre et montant des adaptations de poste d'études réalisées.

FICHE ACTION N° 6 BIS

Intitulé de l'action	**Aménager les postes de travail et les conditions de travail**

Les éléments de contexte



L'adaptation des postes des agents en situation de handicap a été l'un des points forts de nos précédentes conventions. La collectivité souhaite poursuivre le travail effectué dans ce domaine.

Cet objectif s'adresse à une large catégorie de personnes en situation de handicap.

Il concerne aussi les agents qui, du fait d'accident ou de maladie, se retrouve en restrictions d'aptitude définitives ou temporaires, et qui ne sont pas encore entrés dans un processus de reconversion professionnelle ou de RQTH. Ces actions visent à leur proposer une adaptation de leurs conditions de travail en fonction de leurs difficultés propres.

Ces actions s'adressent également aux personnes qui ont intégré un emploi à la suite d'une reconversion professionnelle et dont le poste doit être adapté.

Enfin, la collectivité facilite l'intégration des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en favorisant l'aménagement de leur poste au même titre que l'ensemble des agents.

Objectifs visés	- Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap en adoptant leur environnement de travail. - Améliorer les conditions de travails des agents. - Sensibiliser, accompagner l'équipe d'accueil et l'équipe encadrante (se référer à la fiche action N°4).

Nature de l'action	Afin de maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap, plusieurs adaptations de poste sont à prévoir sur la durée de la convention. Certaines adaptations nécessiteront la réalisation d'études ergonomiques spécifiques. Par ailleurs, la collectivité pourra réaliser des études d'adaptations de poste effectuées en interne par les médecins et conseillers de prévention. Ces aménagements ne sont pas systématiquement de l'ordre du « technique » mais, peuvent être « organisationnel » par exemple l'aménagement du temps de travail ou « humaine » montée en compétences pour une future reconversion professionnelle.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
18 nouveaux recrutements + 12 nouveaux BOE	9

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
1 étude 3 aménagements	1 étude 3 aménagements	1 étude 3 aménagements

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	7 850 €	7 850 €	5 850 €	**21 550€**
Montant demandé au FIPHFP	6 500 €	6 500 €	4 500 €	**17 500 €**
Montant financé par la collectivité	1 350 €	1 350 €	1 350 €	**4 050 €**

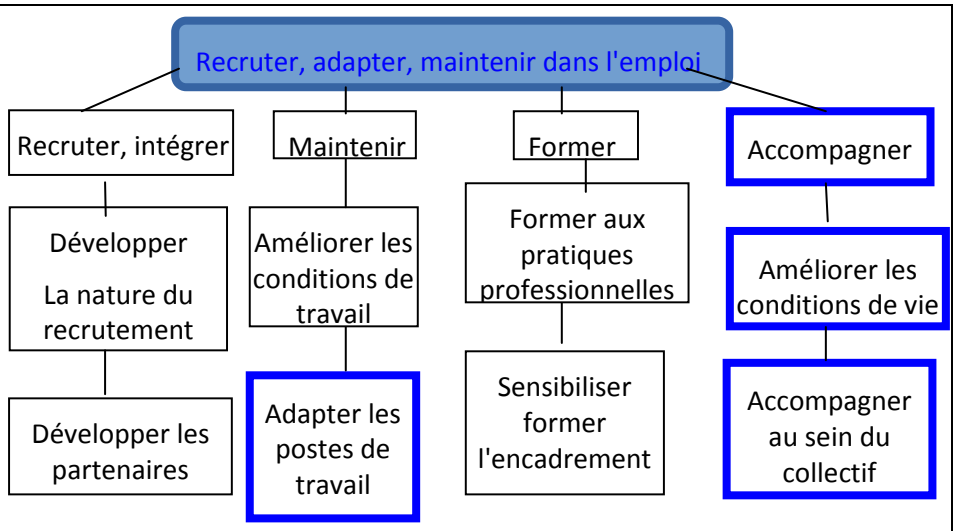
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Surcout d'aménagement de poste pour les agents en restriction d'aptitude 1 étude de poste à 2000 € * 3 agents 1 surcout d'aménagement de poste à 2000 * 9 agents Le surcout d'environ 30 % sera pris en charge par la collectivité

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Nombre et montant des aménagements de poste d'études réalisées.

FICHE ACTION N° 7

Intitulé de l'action	**Améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés**

Les éléments de contexte



Chaque année, des besoins spécifiques sont recensés par le service de santé au travail : orthèses, prothèses (principalement auditives), fauteuils roulants, besoins d'adaptation de véhicule. Dans le cadre du renouvellement de la convention FIPHFP et en prévision du vieillissement des agents, qui pourraient ainsi être amenés à solliciter ce type d'aide, il convient pour la ville de pouvoir répondre à ces besoins croissants.

Objectifs visés

- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en aménageant leur environnement de travail
- Améliorer les conditions de travail des agents.

Nature de l'action	Cette action pourra bénéficier à des agents maintenus dans l'emploi (sur leur poste ou en cas de reclassement) sur préconisation du médecin de prévention. La ville sollicite une aide financière du FIPHFP pour le reste à charge après intervention des régimes obligatoires et complémentaires et de la prestation de compensation du handicap.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
Prothèses, orthèses : 3 Fauteuil : 1 Trajet : 1 Auxiliaire de vie : 1 Interprète langage sourd et malentendant : 2	Prothèses, orthèses : 3 Fauteuil : 0 Trajet : 1 Auxiliaire de vie : 1 Interprète langage sourd et malentendant : 2	Prothèses, orthèses : 2 Fauteuil : 0 Trajet : 1 Auxiliaire de vie : 1 Interprète langage sourd et malentendant : 2

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	**19 084€**	**14 084€**	**12 584€**	**45 752€**
montant demandé au FIPHFP	18 989€	13 989€	12 489€	45 467€
Montant financé par la collectivité	95€	95€	95€	285€

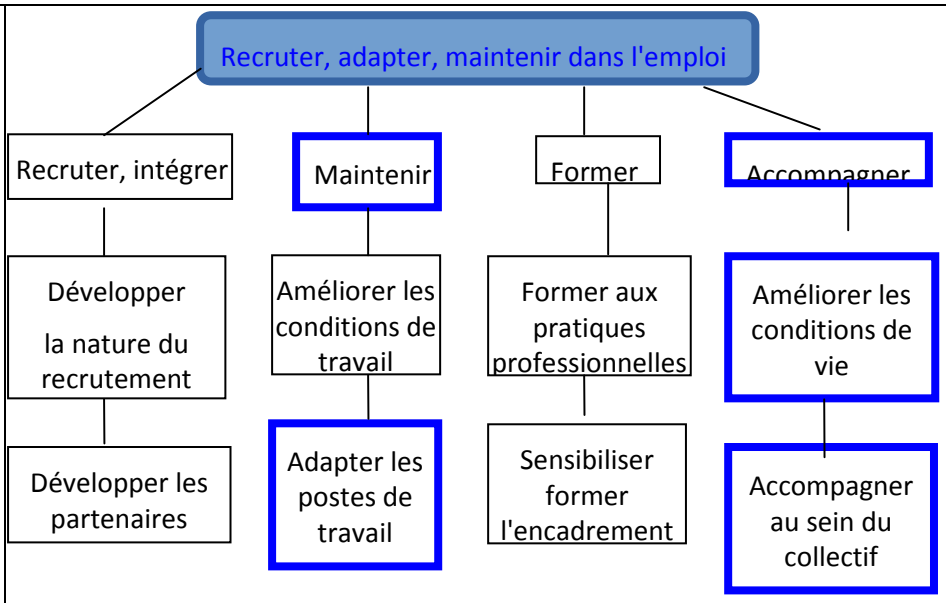
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	- Coût moyen prothèse : 1500€ X 8 agents - Coût moyen orthèse : 1000€ par an. - Fauteuil roulant : coût moyen estimé à 5000€ X 1 agent - Trajet travail / domicile : taxi à hauteur de 6000€ par an pour 1 agent mal voyant X 1 agent - Aux de vie : présence d'une aux de vie 2 jours par an (11.99€ par heure) pour accompagner un travailleur handicapé lors de formation professionnelle à paris. - 2 jours x (14 h x 11.99)= 167.86€ X 1/ 3 - Frais restauration : 15.25€ x 4 repas = 61€ - Interprète : 2 jours par an à 1600 €.

Modalités de suivi et critères d'évaluation	- Nombre de prothèses / orthèses. - Montant aide au trajet. - Montant intervention de l'auxiliaire de vie et l'interprète. - Montant du fauteuil.

FICHE ACTION N° 8

Intitulé de l'action	**Renforcer l'accompagnement des agents atteints d'un handicap psychique**

Les éléments de contexte



La ville souhaite pouvoir s'appuyer sur un véritable dispositif d'accompagnement dans l'emploi des agents en situation de handicap psychique. Il s'agit de pouvoir évaluer le potentiel des agents selon 3 approches complémentaires : médicale, professionnelle et sociale et de répondre aux besoins d'accompagnement.

Selon les principaux interlocuteurs du dispositif de santé au travail, l'épuisement professionnel de nombreux agents a de plus en plus de conséquences sur la santé psychologique des agents.

Objectifs visés

- Permettre l'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- Offrir un accompagnement adapté sur le lieu de travail
- Permettre le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de troubles psychiques

Nature de l'action	La mise en place d'un dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif est conditionnée par l'acceptation de l'agent concerné son handicap et de son entrée sur le dispositif. **Evaluation des capacités professionnelle de l'agent :** Dans un premier temps, une évaluation des capacités professionnelles de la personne sera réalisée. Il s'agit d'une évaluation à la fois médicale, professionnelle et sociale qui fera par la suite l'objet d'un rapport d'évaluation. Elle posera les bases de la définition de l'accompagnement qui sera mis en place par la suite. **Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur :** L'agent concerné pourra bénéficier d'un accompagnement par un prestataire spécialisé sur son lieu de travail. Il sera externe à la collectivité et devra permettre un maintien dans l'emploi ou un retour au travail facilité après une absence pour raison de santé. La durée de l'accompagnement sera évaluée par le médecin de prévention et la psychologue du travail.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
2762	171

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2017	***Année 2018***	***Année 2019***
0	Évaluation : 1 Accompagnement : 1	0

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total		7000 €		
Montant demandé au FIPHFP		7000 €		**7000 €**

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Évaluation des capacités professionnelles** La collectivité estime le coût de cette action à 2 500€ par personne. **Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur** La collectivité estime à 4500 € l'accompagnement d'un agent à raison de 5h par semaine et d'un tarif horaire de 20 € / jour, le calcul est le suivant : Nombre besoins * 5 h par semaine * 45 semaines de travail * 20 € /h (4500 € par pers)

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Le référent handicap établira chaque année un bilan de cette action : - le nombre d'évaluations réalisées - les modalités de mise en place de l'accompagnement par le prestataire externe - le montant moyen par type d'action. Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre chaque année au comité de suivi de la convention puis en CHS.