



CLERMONT
FERRAND

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

Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025

SOMMAIRE

<u>PRESENTATION DE CLERMONT-FERRAND</u>	4
<u>PARTIE 1 : ANALYSE COMPAREE DE LA SITUATION DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</u>	6
1. <u>DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND</u>	6
2. <u>LA SANTE AU TRAVAIL</u>	18
3. <u>LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND ET LE FIPHFP</u>	24
<u>PARTIE 2 : SYNTHESE DE L'ANALYSE DE L'ORGANISATION ET DES MOYENS MOBILISES</u>	28
1. <u>LE SERVICE PREVENTION AU TRAVAIL, ACTEUR RESSOURCE DANS LE DISPOSITIF D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND</u>	30
2. <u>AXE 1 / RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP</u>	36
3. <u>AXE 2 / RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES</u>	37
4. <u>AXE 3 / MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u>	38
5. <u>AXE 4 / FORMATIONS DES AGENTS ET DES TUTEURS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPES</u>	40
6. <u>AXE 5 / COMMUNICATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS A L'HANDICAP</u>	40
7. <u>SUIVI DE LA CONVENTION</u>	40
<u>PARTIE 3 : FICHES ACTIONS</u>	
1. <u>RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP</u>	42
2. <u>RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES</u>	45
3. <u>MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u>	47
4. <u>FORMATIONS DES AGENTS ET TUTEURS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPES</u>	50
5. <u>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS A L'HANDICAP</u>	52

Présentation de Clermont-Ferrand

Clermont-Ferrand est une ville située dans le centre de la France. C'est le chef-lieu du département du Puy-de-Dôme et la capitale historique de l'Auvergne. Ses habitants s'appellent les Clermontois.

La ville moderne est née de l'union au XVII^e siècle de deux anciennes villes rivales, Clermont et Montferrand. En 2019, Clermont-Ferrand était la 22^e commune de France avec 147 865 habitants. Son unité urbaine rassemble 274 141 habitants en 2019 et son aire d'attraction 504 157 habitants en 2018. L'ensemble urbain a accédé au rang de métropole le 1^{er} janvier 2018 sous le nom de Clermont Auvergne Métropole.

Grand centre universitaire et de recherche français la ville garde d'importantes fonctions administratives et de services intermédiaires. Elle est dotée de tous les équipements d'une métropole régionale et constitue un des trois pôles d'équilibre de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Avec plus de 40 000 étudiants, soit un quart de la population municipale, et 6 000 chercheurs, elle est la première ville de France à intégrer le réseau ville apprenante de l'UNESCO.

Ville de tradition industrielle, siège d'un des deux plus grands fabricants mondiaux de pneumatiques, Clermont-Ferrand est également bien positionnée dans les industries pharmaceutiques, agro-alimentaires et aéronautiques.

La ville est située au pied de la faille de Limagne et de la chaîne des Puys, site naturel inscrit depuis juillet 2018 comme « haut lieu tectonique » au patrimoine mondial de l'UNESCO.

Quelques chiffres

Population municipale : 147 865 hab. (2019)

Densité : 3 344 habitants / km²

Population aire urbaine : 493 863 habitants (2019)

Étudiants : environ 40 000

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 ville d'innovation et de recherche avec plus de 40 000 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, Rémi Cavagna, champion de France de cyclisme sur route, Adrien Chalmin, joueur à l'ASM Handisport et membre de l'équipe de

France de rugby fauteuil, et des équipes évoluant dans l'élite, comme l'ASM Clermont Auvergne en Top 14 de rugby (championne de France 2010 et 2017) et le Clermont Foot 63, en Ligue 1 de football en 2021.

Partenaire des clubs professionnels, la Ville de Clermont-Ferrand est aussi un indispensable soutien pour l'ensemble des acteurs du sport amateur mais aussi pour les actions menées dans les quartiers.

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.

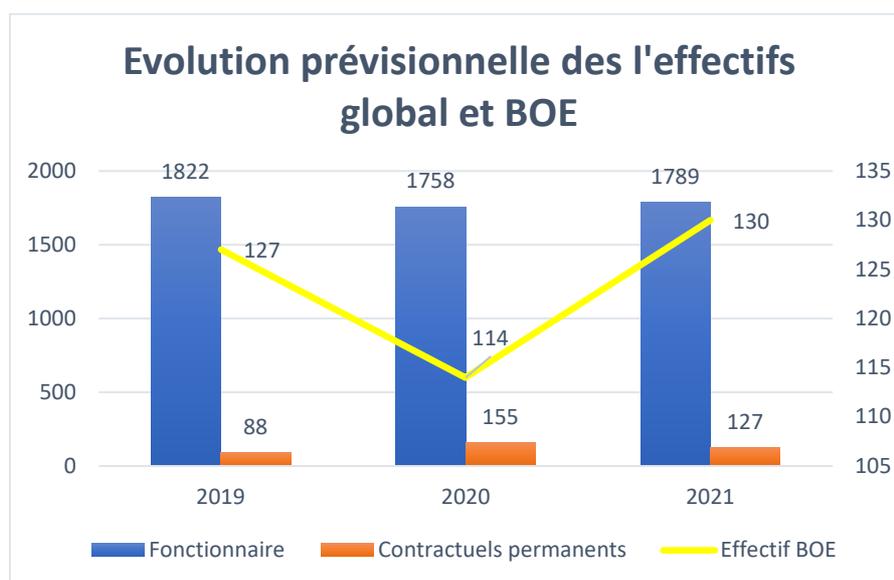


Partie 1 : Analyse comparée de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Données relatives aux effectifs de la Ville de Clermont-Ferrand

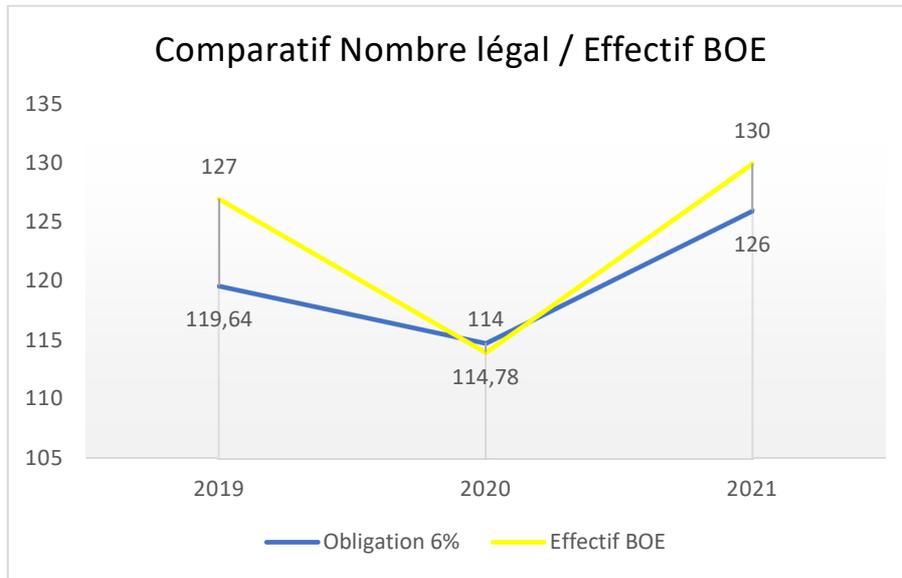
Évolution et répartition de l'effectif

Au 31 décembre 2021, la Ville de Clermont-Ferrand compte 1916 agents. Sur la **période 2019-2021**, on constate que l'effectif global reste constant mais une diminution de BOE en 2020 fait chuter le nombre de 127 à 114 agents soit une diminution de 10%. Cela s'explique par le fait que les personnes fragiles étaient isolées dû à la crise sanitaire et ont oublié de renouveler leur RQTH. Mais grâce à l'effort de la collectivité, en 2021, en recontactant tous les agents pour renouveler leur reconnaissance de travailleur handicapé et grâce au recrutement le nombre de BOE a augmenté de +14% et a même augmenté par rapport à 2019.



Source : RSU 2021 / Effectifs au 31/12/2021

Au 31 décembre 2021, la Ville compte 130 agents en situation de handicap, ce qui représente un taux direct de 6,19%.

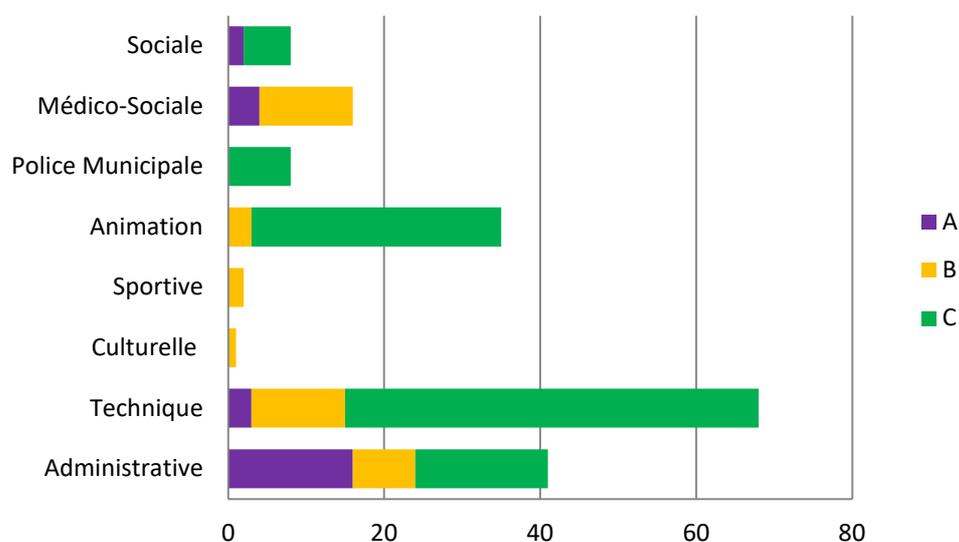


Source : Bilan social/RSU et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs 20219/2020/2021

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**.

Répartition des effectifs par filière et par catégorie (2021)



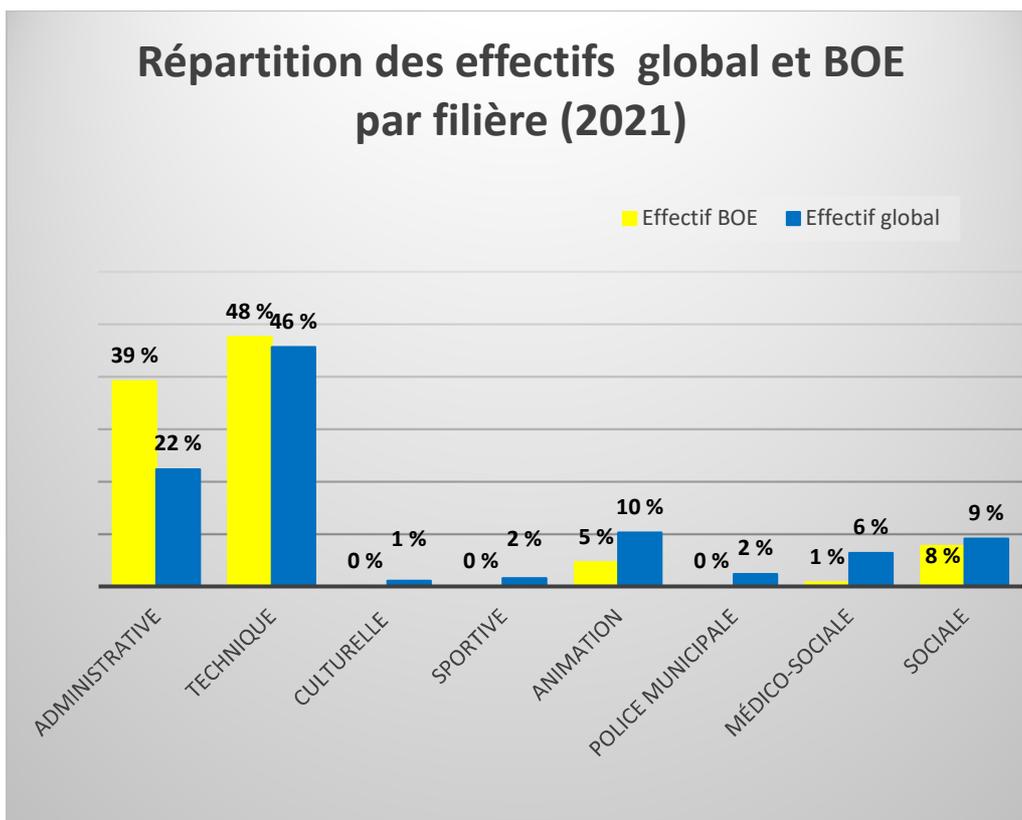
Source : RSU 2021 / Effectifs au 31/12/2021

Comptant 5 agents sur 10, **la filière technique est largement prépondérante**. En raison de son importance, elle concentre une majorité des problématiques de santé.

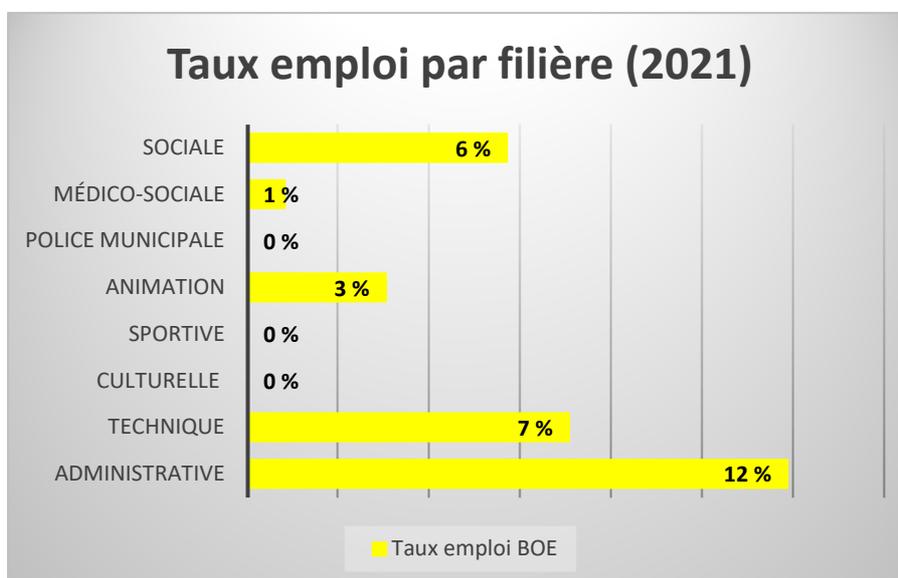
Cet enjeu santé sécurité au travail est d'autant plus prégnant en raison des métiers exercés par les personnels dans cette filière, impliquant une activité physique régulière (port de charges, travail en extérieur...) pouvant entraîner différentes pathologies et des accidents du travail (TMS, chutes, 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 pratiquement la moitié des agents (48%) appartient à la filière technique.



Source : RSU2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021



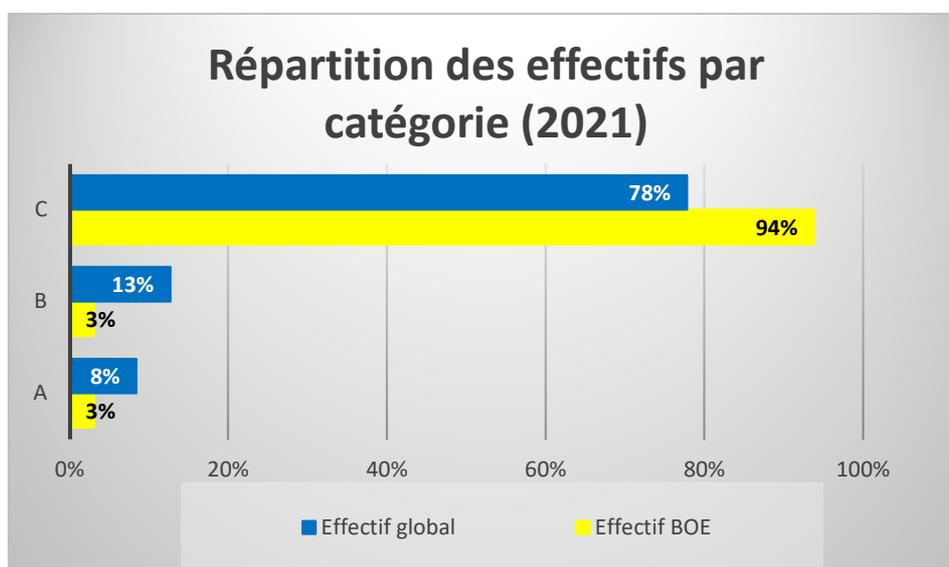
Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021

Répartition par catégorie

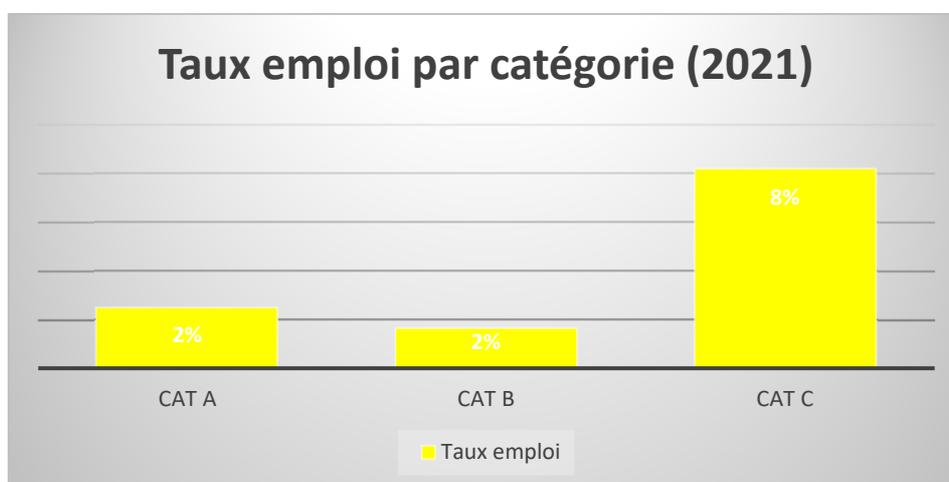
Comme présagé par l'analyse selon la filière, plus des $\frac{3}{4}$ des agents de la Ville appartiennent à la catégorie C. La pénibilité souvent inhérente aux métiers de cette catégorie nous oblige à rester vigilants en terme de prévention.

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 8% et 13% de l'effectif global, la catégorie A ne compte que 3% des agents BOE et la catégorie B, 3%.

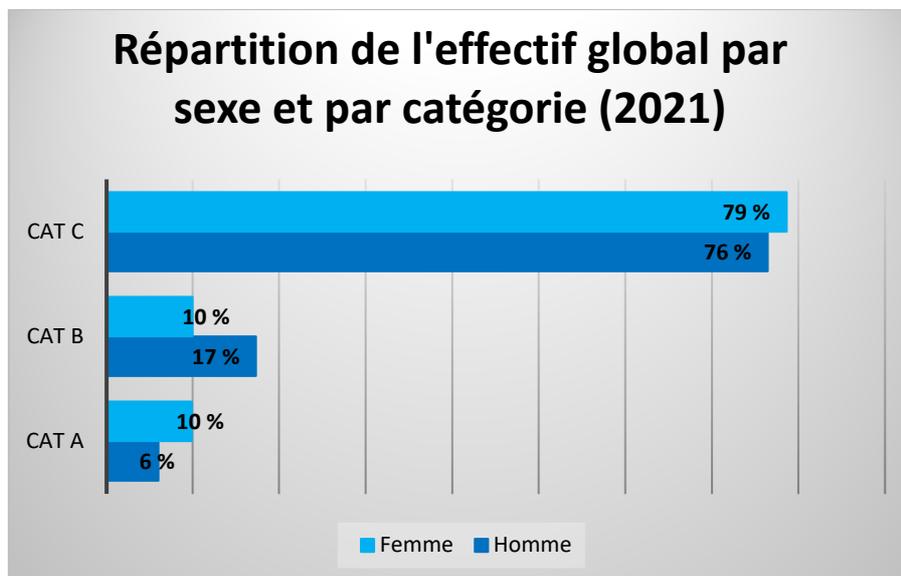


Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021



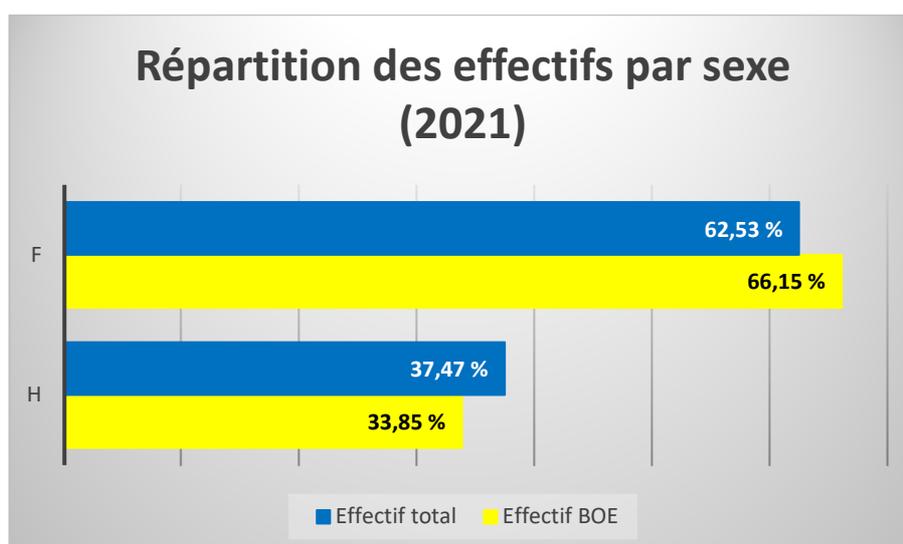
Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021

Répartition des effectifs par sexe



Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021

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

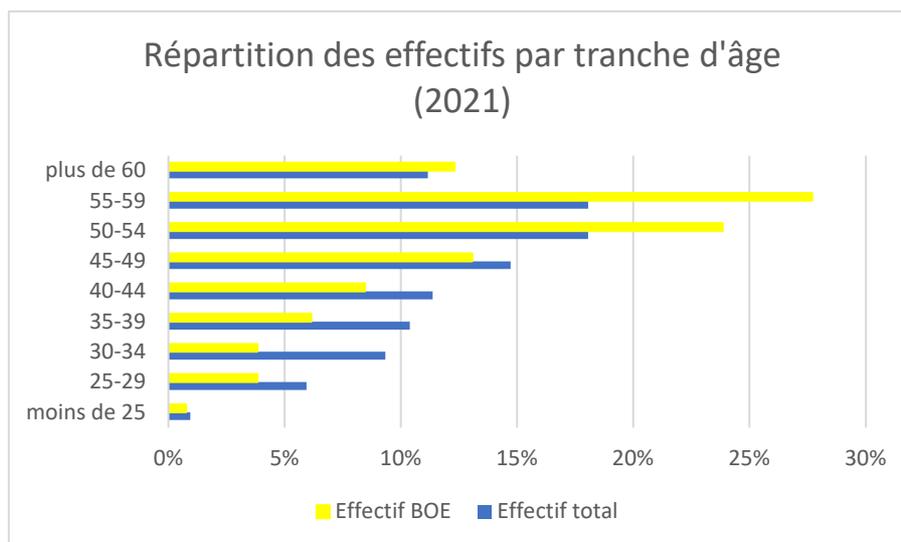


Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021

Répartition par tranche d'âge

Les tranches d'âge des **50-54, 55-59 et plus de 60 ans** sont les plus représentées puisqu'on y recense la moitié de l'effectif global (47%). Le personnel de la Ville de Clermont-Ferrand apparaît donc relativement âgé.

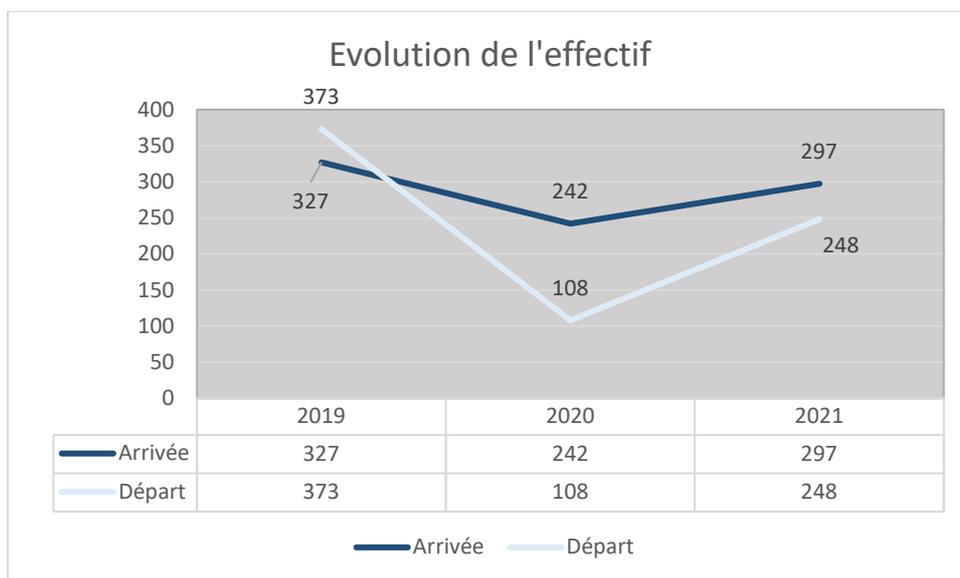
Les 55 ans et plus constituent 29% des effectifs ; or on admet que cette population est davantage susceptible d'être touchée par les problématiques de handicap au travail. En effet, elle représente 39% des effectifs BOE.



Source : RSU 2021 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2021

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

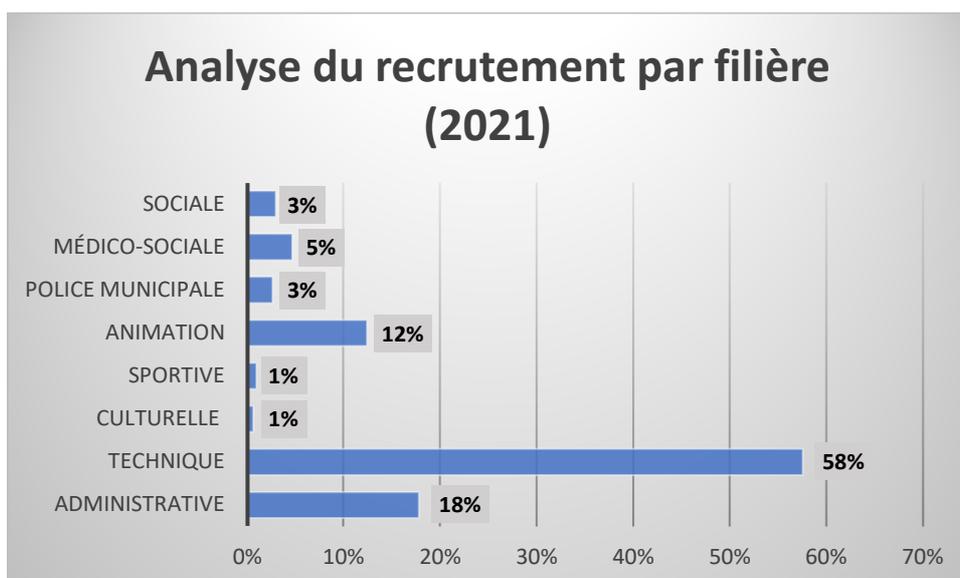
Évolution de l'effectif : entrées et sorties - mouvements de personnel



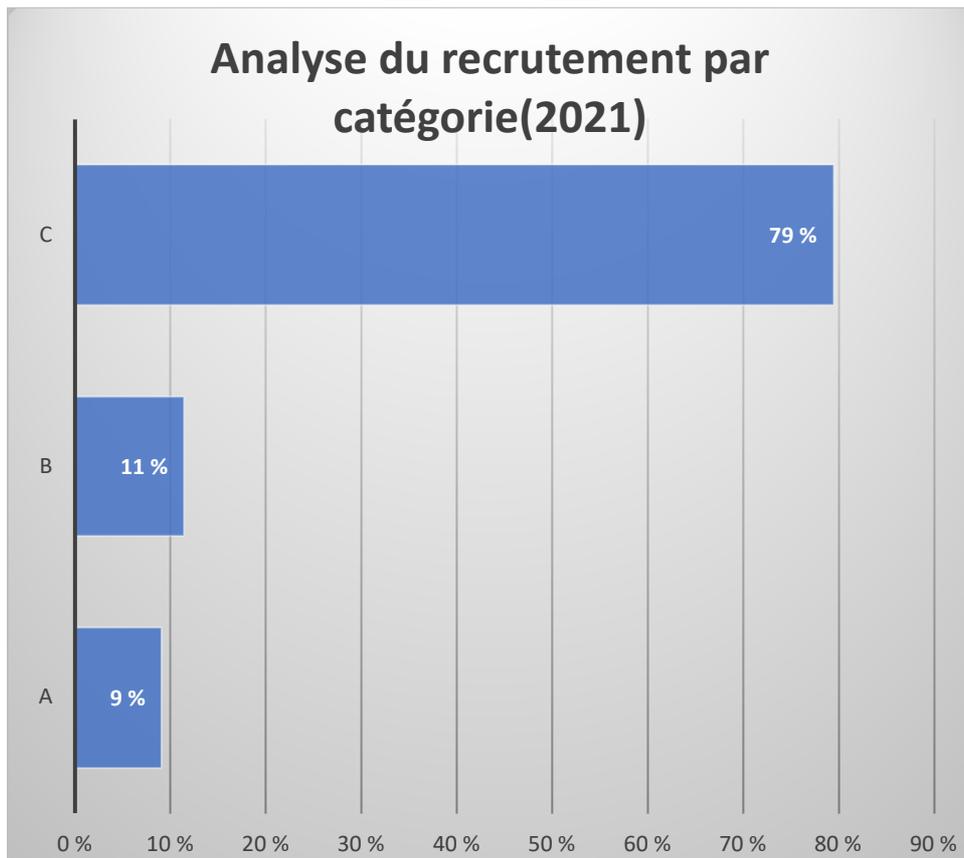
Source : Bilan social/RSU 2019-2020-2021

La volonté de la ville est aujourd'hui de maîtriser ses dépenses de fonctionnement et par conséquent sa masse salariale. Pour ce faire, la politique de **recrutement** doit être maîtrisée en interne. La filière technique est, sans surprise, celle qui recrute le plus.

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

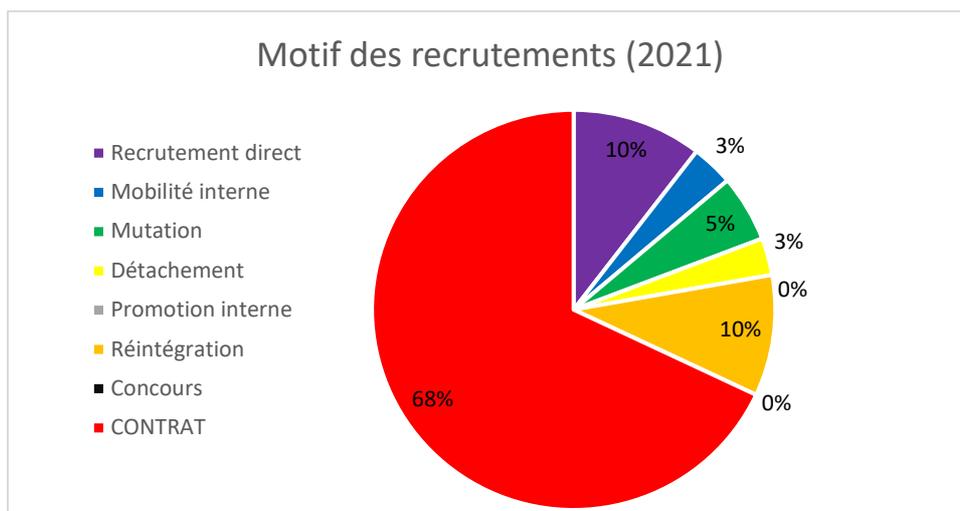


Source : RSU 2021



Source : RSU 2021

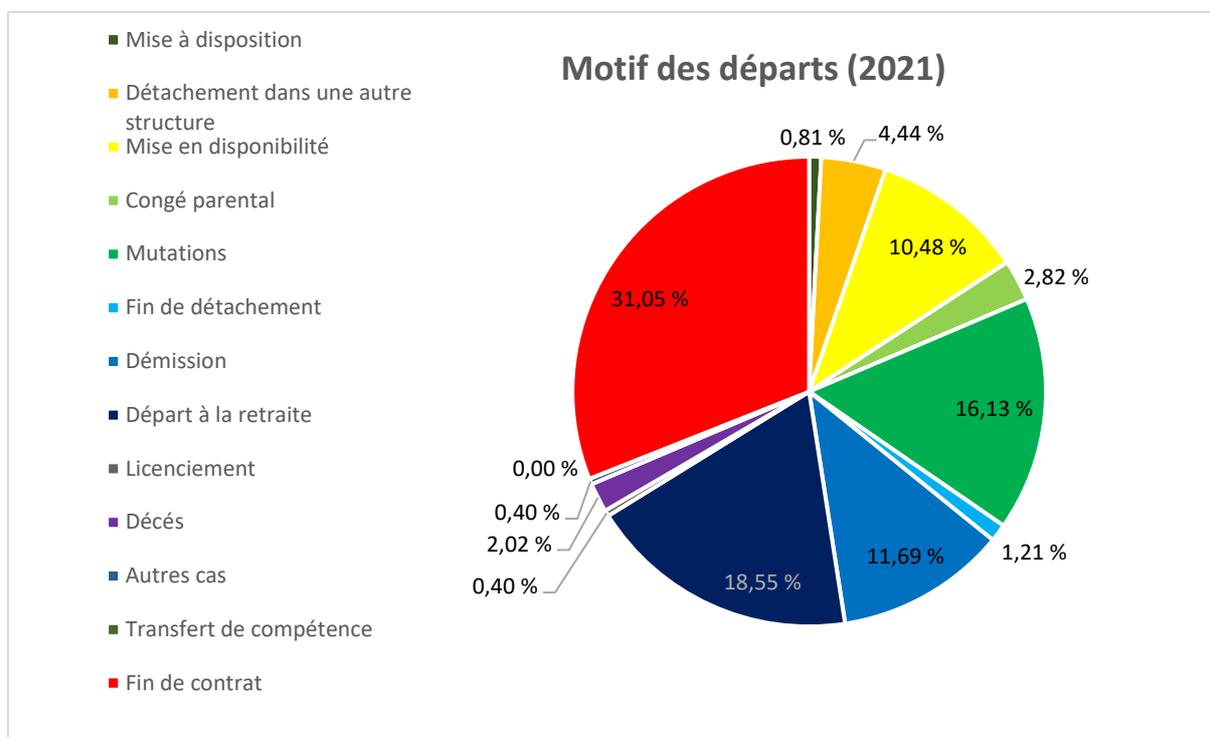
On constate qu'en 2021 plus de la moitié des recrutements sont des contrats et que 3% sont en interne.



Source : RSU 2021

En 2021, **les sorties** d'agents relèvent, dans 31% des cas, de fins de contrat, suivi pour 18.55% de départs à la retraite.

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

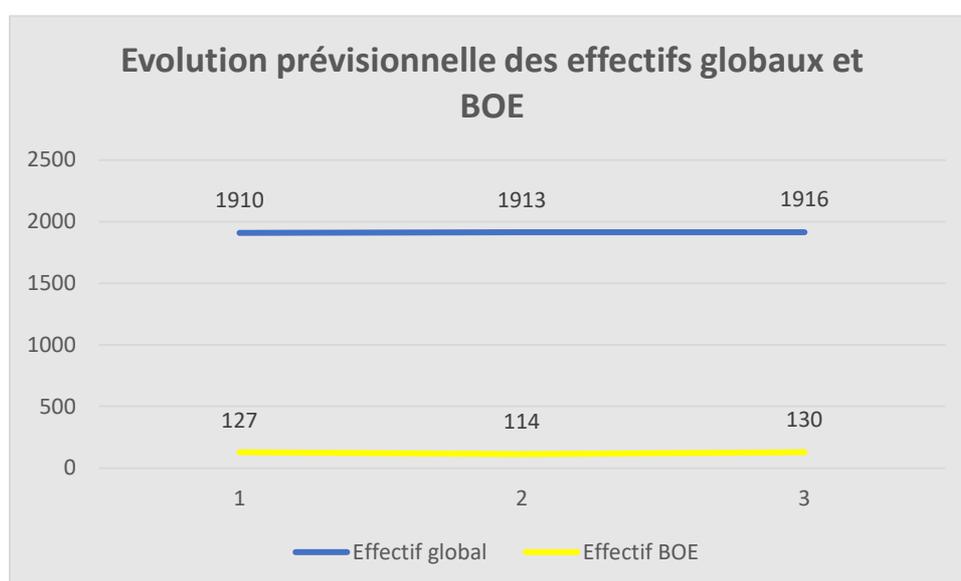


Source : RSU 2021

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 va rationaliser ses recrutements en priorisant la mobilité interne, et en étudiant systématiquement les vacances de postes liées aux départs, remplacements ou créations.
- Un autre axe fort de la politique RH c'est la volonté de la collectivité de déprécariser 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.

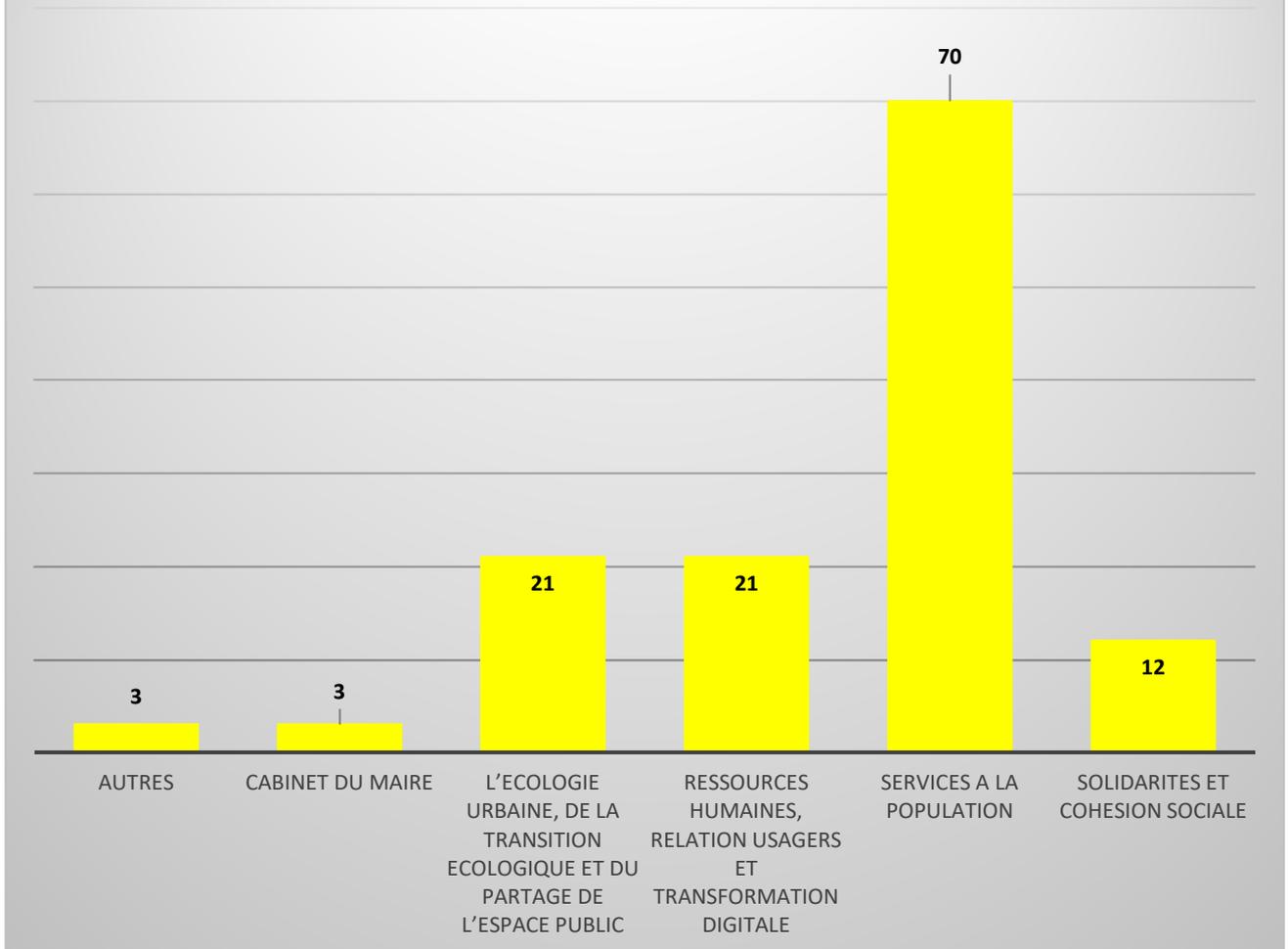


Source : BILAN SOCIAL/RSU et tableau de suivi BOE

→ Le nombre de BOE est resté constant dû à une politique handicap forte de la Direction des Ressources Humaines dans son ensemble :

- **Des offres de recrutement accessibles aux personnes en situation de handicap**
- **Le personnel RH sensibilisé à l'inclusion**
- **Une volonté de sensibilisation à l'intégration**
- **Le suivi important et quotidien établi par le service prévention des dossiers administratifs des personnes en situation de handicap (justificatifs, réglementations,)**

Répartition des BOE par Direction Générale (2021)



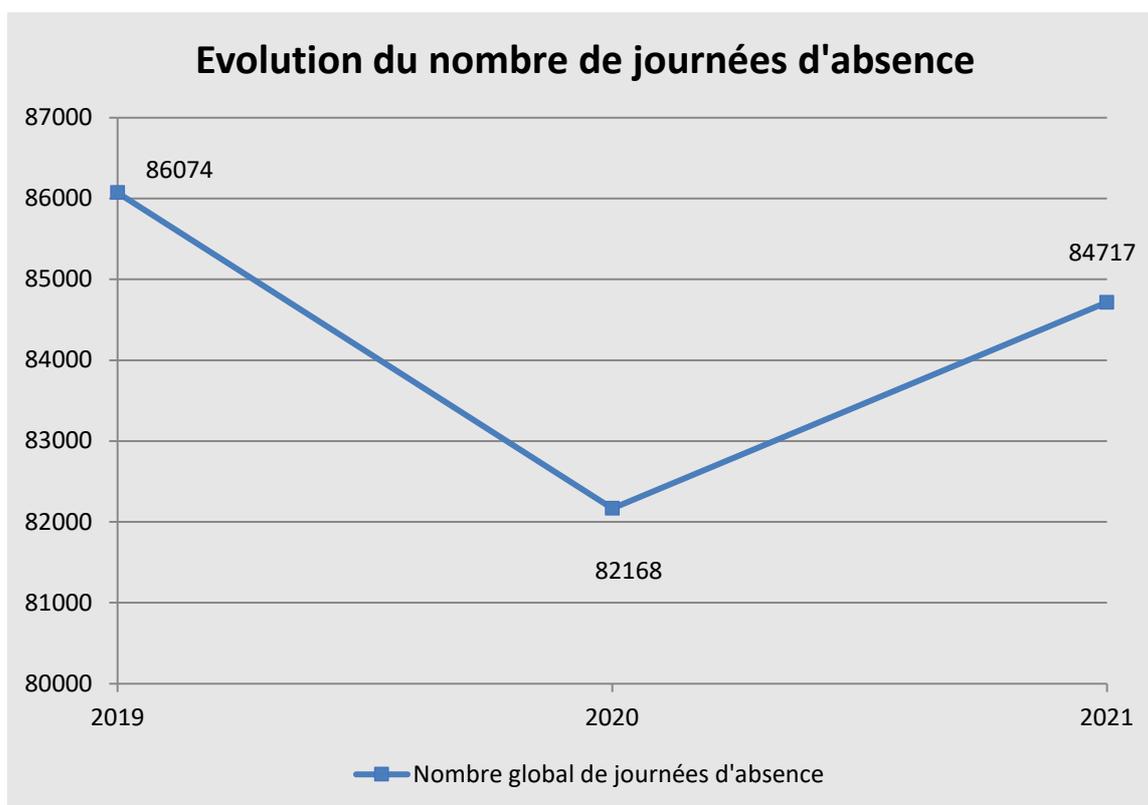
Source : Tableau de suivi BOE 2021

La santé au travail

Absentéisme

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 2019 atteint 86074 soit une **moyenne de 45,06 jours d'absence par agent sur l'année.**



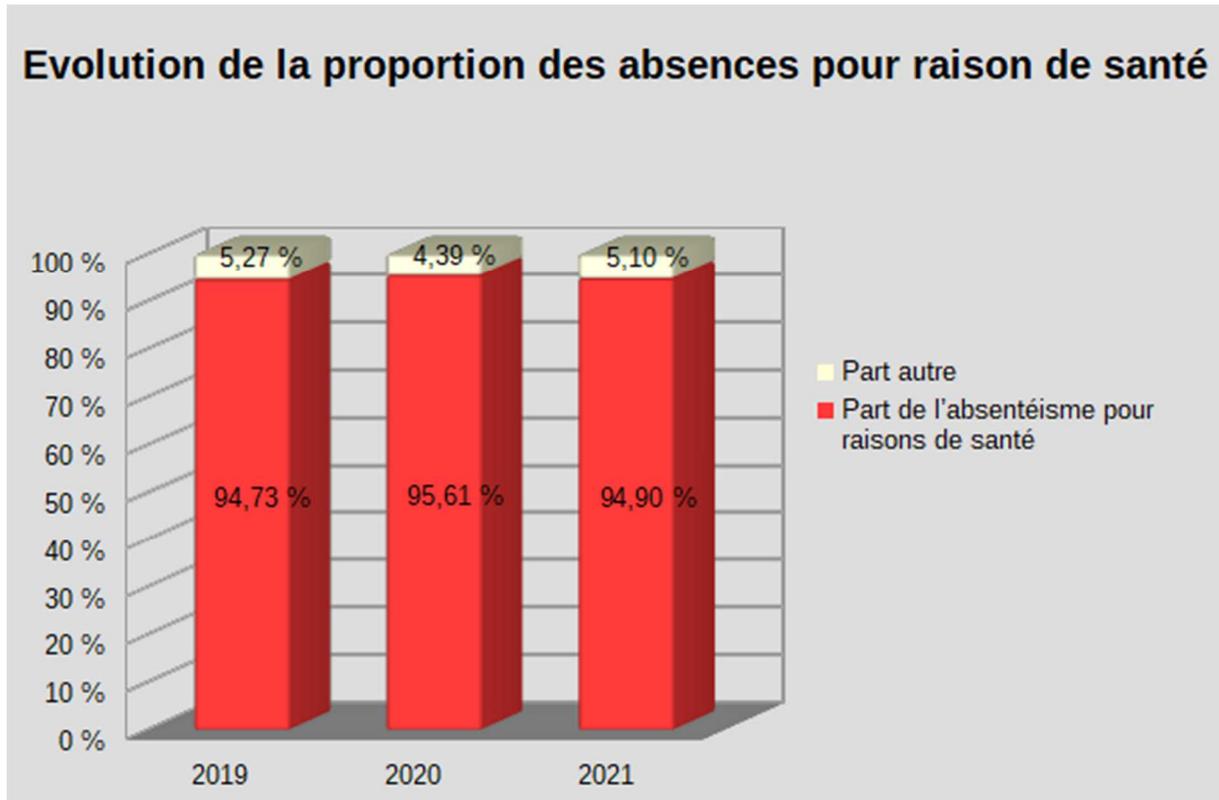
Source : INTERNE

Entre 2020, le nombre total de journées d'absences a diminué dû à la crise sanitaire.

	2020	2021
Nombre moyen de journées d'absence	42,95	44,21

Absentéisme pour raisons de santé

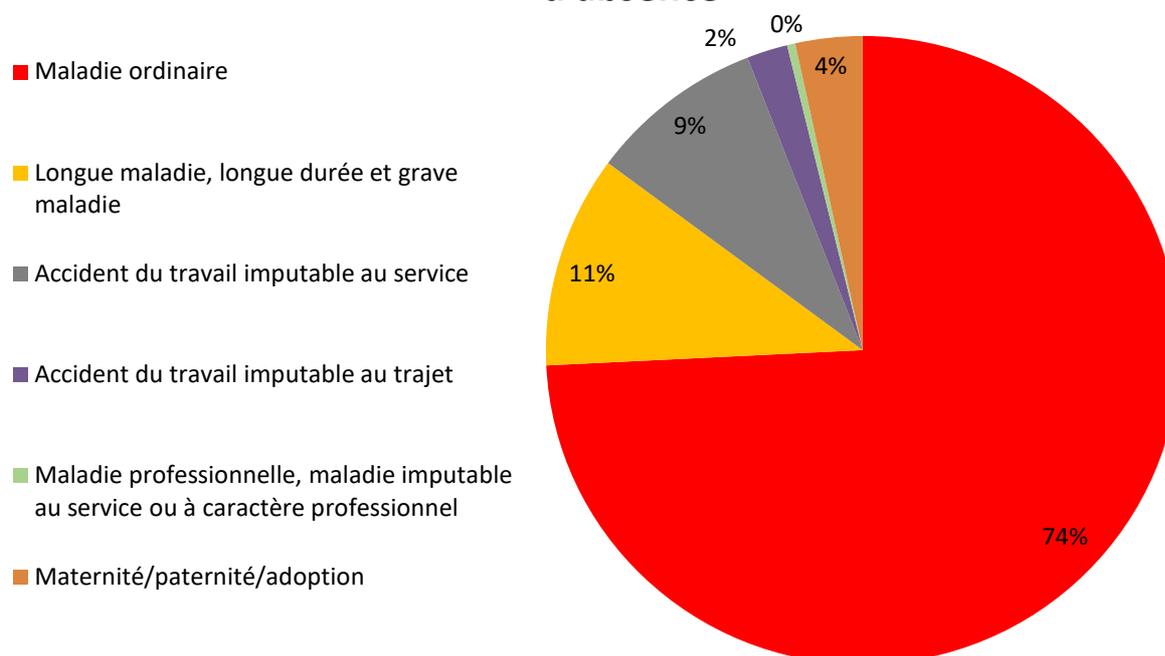
Sur la base d'un calcul du nombre de jours travaillés avec une estimation moyenne pour les temps partiels et temps non complets.



Source : Interne

La part de l'absentéisme pour raisons de santé reste constant.

Absentéisme pour raison de santé : répartition par type d'absence

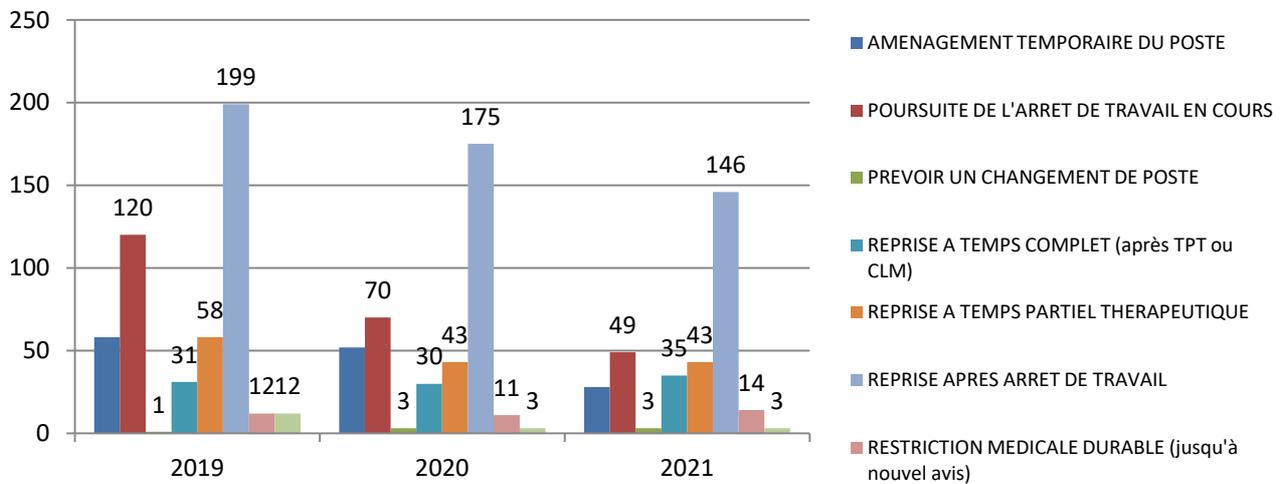


Source : Interne

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 2021, le motif « **maladie ordinaire** » concentre 74% des absences pour raisons de santé à l'échelle de la ville de Clermont-Ferrand.
- Les « **Congés Longue Maladie / Congé Longue Durée** » représentent environ 11 % des absences.
- Les absences pour **accidents imputables au service ou au trajet** sont en augmentation par rapport en 2018, elles représentent 9% des absences pour raison de santé.
- Les **absences pour maladies professionnelles** ont diminué depuis 2018, elles représentent 5 agents en 2021.
- Enfin, les **absences pour maternité, paternité et adoptions** représentent 4% des absences.

Conclusions médicales rendues par la médecine du travail lors des visites de reprise



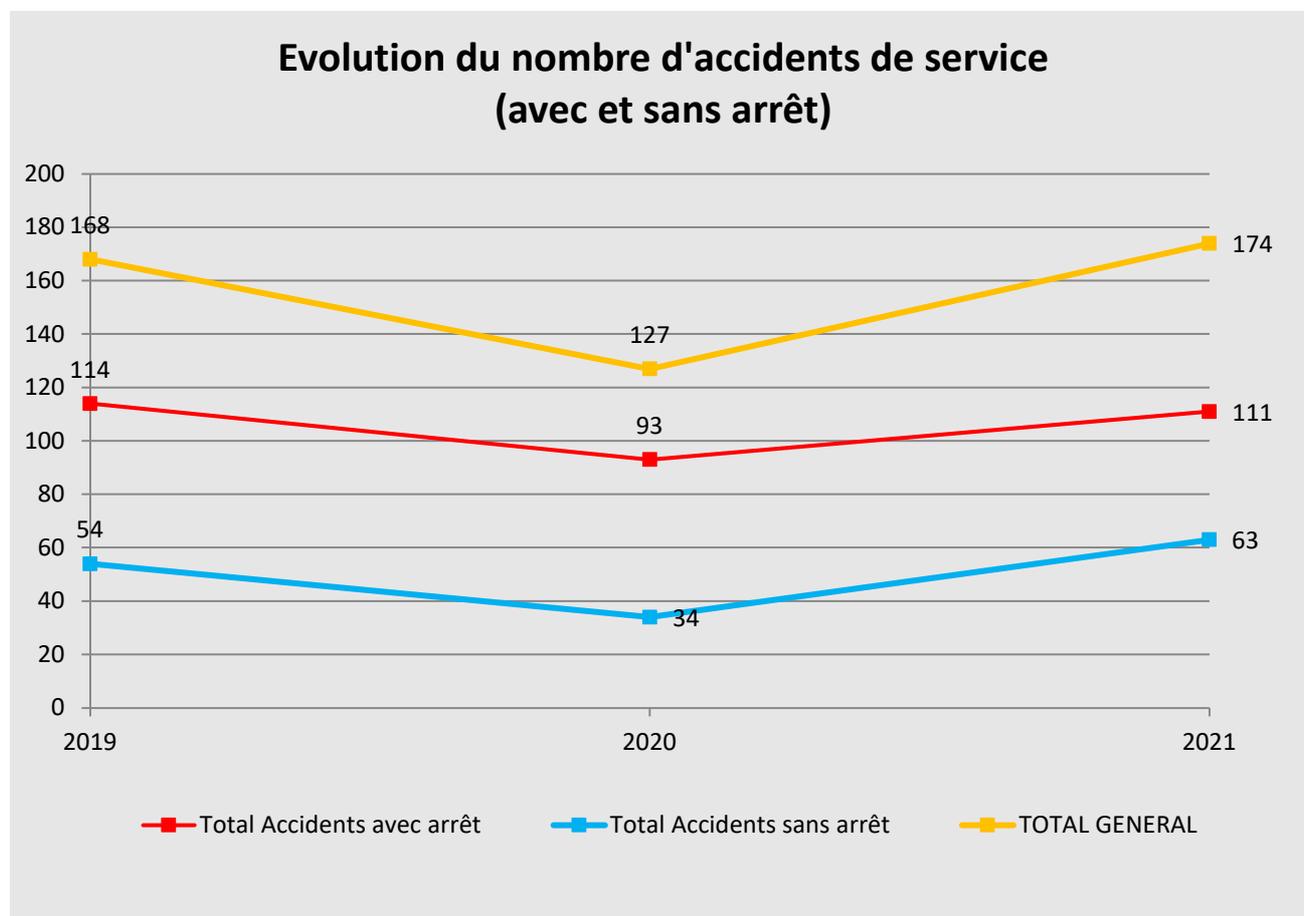
Source : Interne

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, une baisse sur les reprises après arrêt de travail par rapport aux années précédentes.

Les accidents de service et les accidents de trajet

Accidents de service

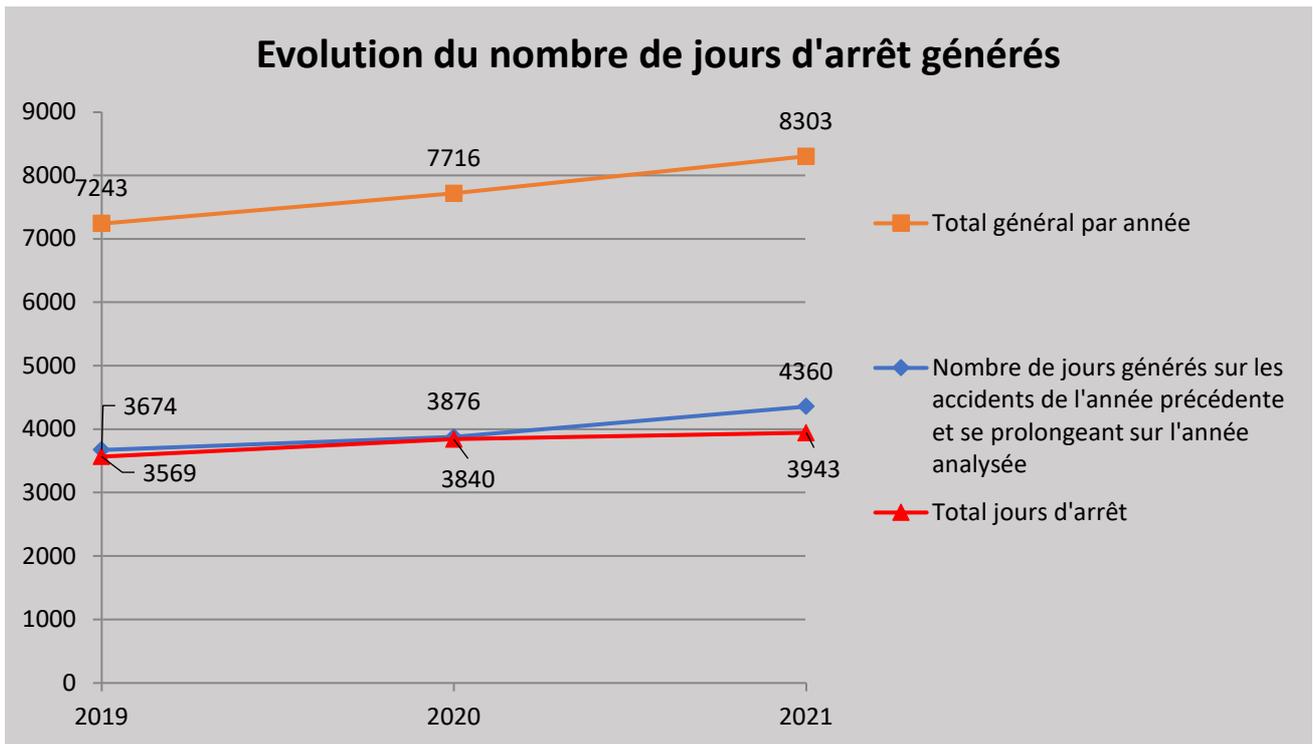
Sur la période 2019-2021, le nombre d'accidents de service est passé de 168 à 174, soit une légère augmentation.



Source : Interne

Le nombre d'accidents de service avec et sans arrêt diminue.

	2019	2021
Total Accidents avec arrêt	114	111
Total Accidents sans arrêt	54	63
TOTAL GÉNÉRAL	168	174

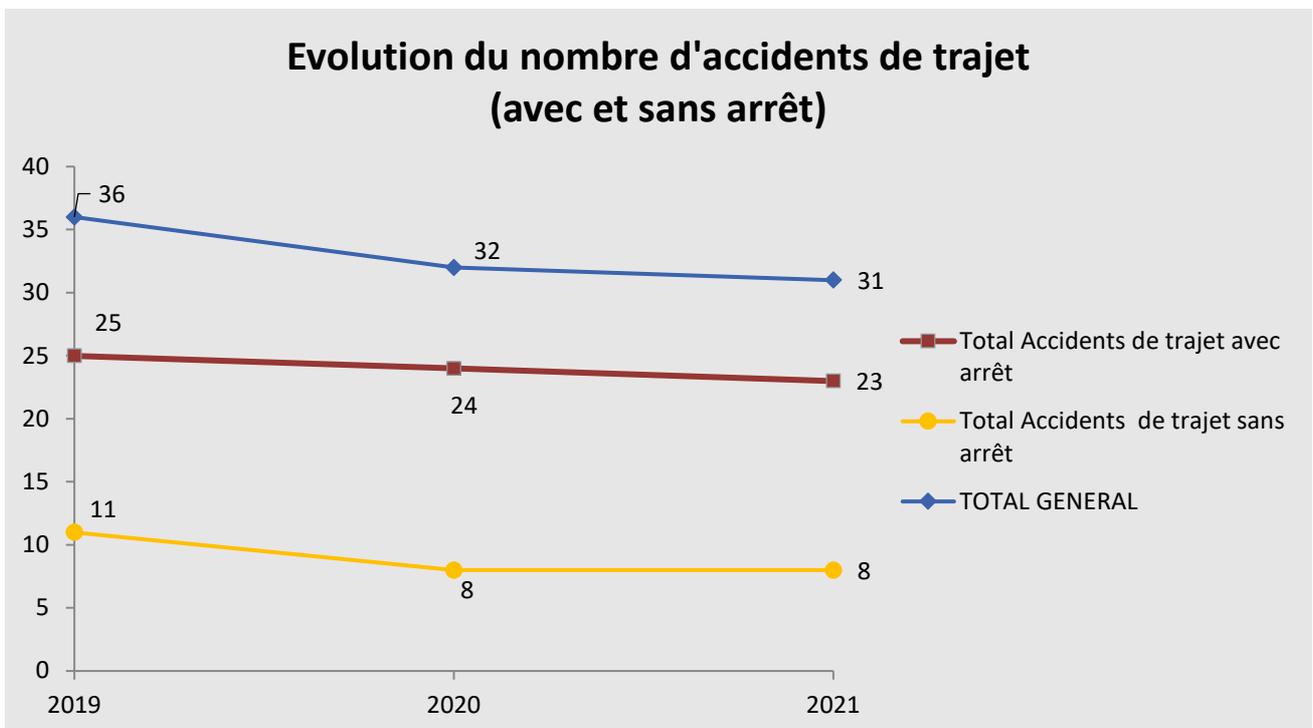


Source : Interne

Le nombre de jours d'arrêt générés par les accidents de service augmente entre 2019 et 2021.

Accidents de service

Les accidents de trajet sont en baisse depuis 2016, qu'ils génèrent ou non des arrêts.



La ville de Clermont-Ferrand et le FIPHFP

Synthèse

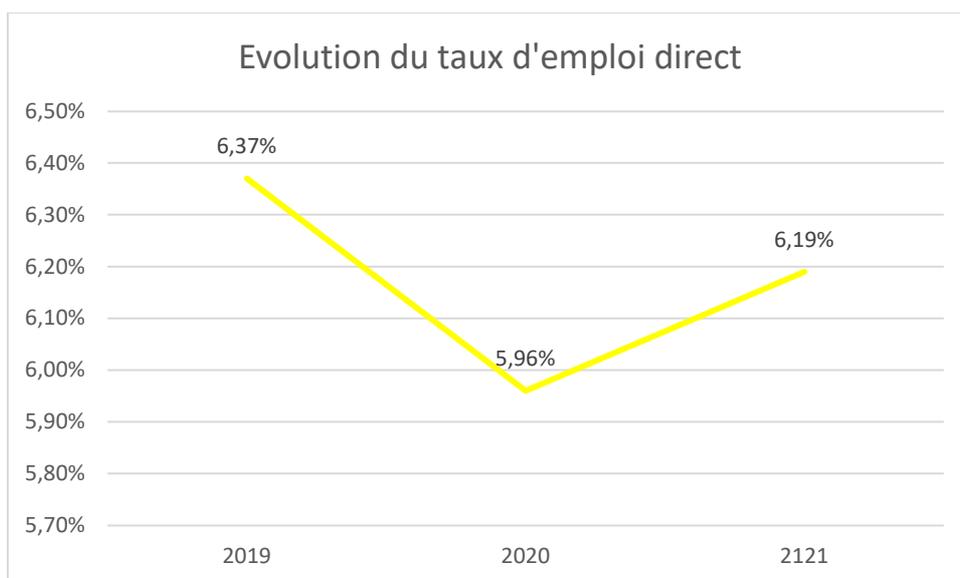
La déclaration est remplie pour le 31 mai de l'année N sur la base des effectifs rémunérés au 1er janvier de l'année N-1.

Année sur laquelle porte la déclaration	2019	2020	2021
Effectif total rémunéré	1994	1913	2100
Nombre légal de BOE	119	114	126
Nombre effectif de BOE	127	114	130
Unités manquantes avant réduction	0	0	0
Dépenses déductibles	61 716.98€	9849.07€	463 748.22€
Nombres d'unités déductibles	3.75	-	-
Unités manquantes après réduction	0	0	0
Taux d'emploi direct	6.37%	5.96%	6.19%
Taux d'emploi légal	-	-	-
Contribution théorique	0	0	0
Contribution au FIPHFP	0	0	0

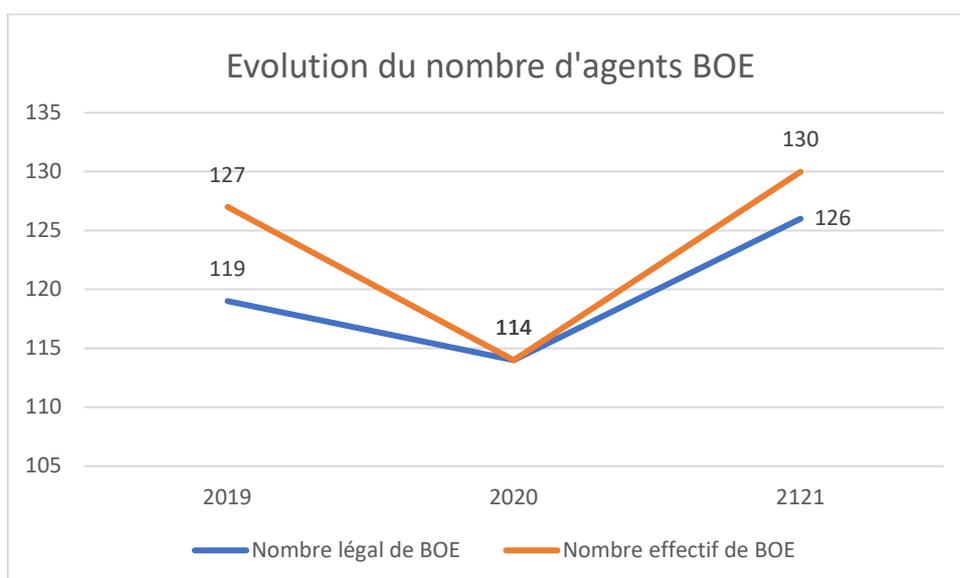
Source : Déclarations FIPHFP

Point sur l'évolution de l'effectif BOE

La Ville de Clermont recense au 31 décembre 2021, 130 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui correspond à un taux d'emploi de 6,19%. Le nombre de BOE recensé a progressé de 2020 à 2021. Cette évolution s'explique par le travail de sensibilisation, et de recensement effectué auprès du personnel, ainsi que par la politique de maintien dans l'emploi et de recrutement qui a été menée.



Source : Déclaration FIPHFP



Source : Déclaration FIPHFP

Ces efforts conjoints et progressifs ont permis une croissance régulière du taux d'emploi, qui atteint 6,19% cette année.

La collectivité souhaite maintenir un taux d'emploi supérieur ou égal à 6% pour les trois prochaines années.

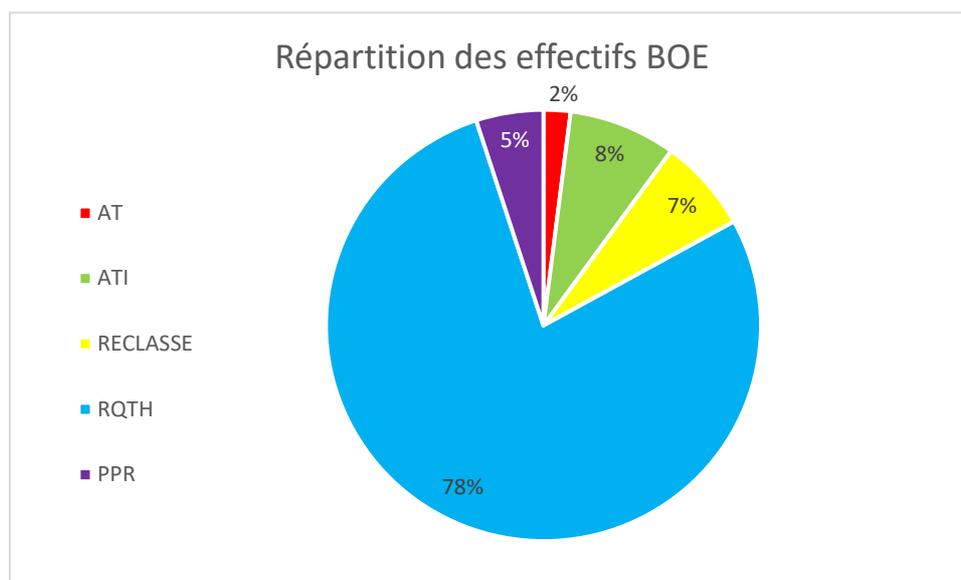
C'est pourquoi la Ville de Clermont-Ferrand va concentrer ses efforts sur deux principaux axes :

→ **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 2021 : il s'agit d'un agent (féminin) de catégorie C, âgée de 55 à 59 ans et reconnue travailleur handicapé (critère de classement BOE).



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2021

Le justificatif au titre de BOE le plus fréquent est la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé délivré par la MDPH, cette dernière représente 78% de l'effectif.

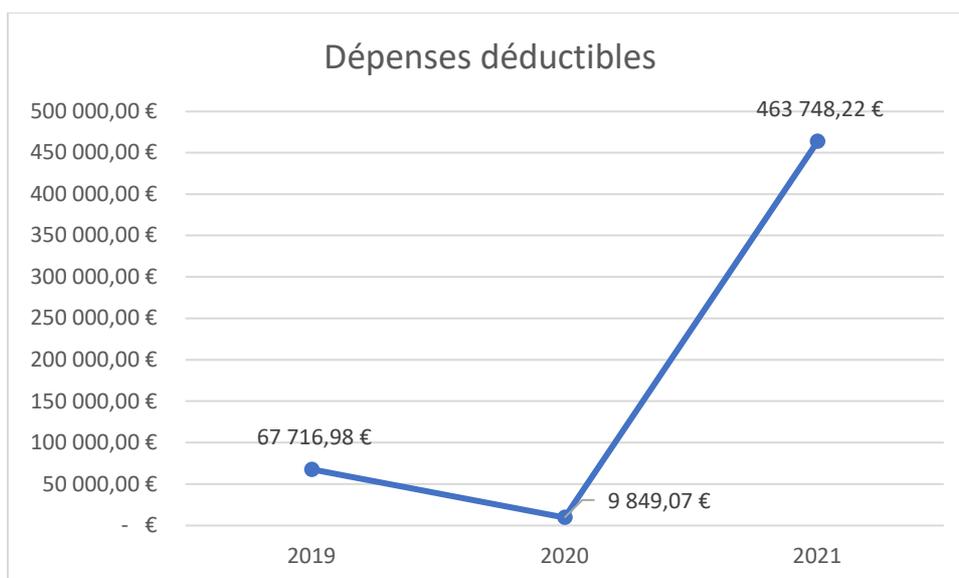
2% de l'effectif BOE se retrouve classé dans la catégorie « autre » : cela fait référence aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui peuvent bénéficier d'une allocation temporaire.

7% 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 ceux affectés dans un autre emploi avec le même 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.

L'allocation temporaire d'Invalidité constitue quant à elle le justificatif de 8% des BOE.

Enfin, la PPR compte 6 agents soit 5% des BOE.

Ces 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 2021

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. 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.**

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 2020 à 2022.

La Collectivité souhaite maintenir ce conventionnement avec le FIPHFP pour 2023 à 2025.

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

→ la poursuite de la période préparatoire au reclassement

En décembre 2022 prend fin la quatrième convention en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'engagement dans cette politique a notamment permis de continuer à recruter des personnes en situation de handicap (renforcement du taux d'emploi direct), de sensibiliser le personnel de la Ville de Clermont-Ferrand à la problématique du handicap (intégration de travailleurs apprentis), 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.

→ Aboutir à un taux d'emploi des BOE supérieur à 6 % (incitation pour les travailleurs en situation de handicap non recensés à se faire reconnaître, recrutements, reclassements pour raisons de santé)

→ 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 diminution du taux en 2020 lié à la covid-19.

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 que le FIPHFP a pu apporter 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 encore plus loin en continuant d'appuyer 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 Période Préparatoire au Reclassement.

La Collectivité a une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le maire de Clermont-Ferrand s'est engagé auprès du Préfet de région à atteindre un taux d'emplois directs supérieur à 6 % en signant la charte d'engagement en avril 2021.

. 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,

→ 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,

→ La Période Préparatoire au Reclassement.

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

Il est préférable de retenir les évolutions majeures de l'organisation, une désacralisation de la problématique du handicap (recrutement par voie d'apprentissage) et une volonté du Maire et de la Direction Générale des Services, de mettre la santé la sécurité et la qualité de vie au travail au centre de l'organisation. Ces éléments ont permis de mettre en place une véritable efficacité au niveau du dispositif. Ainsi la convention FIPHFP est devenue un outil s'insérant dans une approche structurelle du handicap dans l'organisation.

Le dispositif handicap de la ville

La mise en place

Ce dispositif handicap est suivi par la référente handicap. Elle est rattachée au service prévention santé et sécurité au travail de la Direction de la Prévention, de la Santé et de l'Action Sociale Solidaire.

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, 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'interlocutrice privilégiée 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 :

- le service Absentéisme, avec lequel un point régulier est effectué,
- le service Recrutement, dans le cadre du maintien dans l'emploi 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

Elle participe depuis début 2022 à la **commission inter fonctions publiques d'accompagnement à la mobilité professionnelle pour raisons de santé** afin de proposer un plus grand nombre de solutions aux agents nécessitant une mobilité du fait de leur inaptitude pour raison de santé.

Le suivi

Le comité de pilotage

Il se réunit 2 fois par an (en début et fin d'année civile). Il est composé de l'élu en charge du Handicap, de la Directrice générale adjointe des services en charge des Ressources Humaines et du Dialogue Social, du Directeur des Relations Sociales et de l'Organisation, d'un représentant FIPHFP, des médecins de prévention, du responsable de prévention, des conseillers de prévention, des partenaires sociaux et de la référente handicap.

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

La commission de Santé

Elle se réunit tous les 2 mois. Elle est pilotée par le service Gestion des absences et est constituée des différents services RH (prévention, recrutement, formation, assistante sociale, DGA) ce qui permet d'avoir une approche pluridisciplinaire facilitant une reprise dans les meilleures conditions.

Le CHSCT

Il se voit 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 sont également présentés.

« Au sein de la DPSASS, le 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. »Source : *Guide des agents Ville de Clermont Ferrand (version mars 2016)*

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, la commission santé au travail, 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 FIPHP

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 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 Santé au Travail (et plus particulièrement le médecin et la référente handicap).

La référente handicap de la collectivité 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 le service recrutement sur les solutions à mettre en place afin de garantir le maintien dans l'emploi ou préparer une 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).

Le **médecin de prévention** est un point d'entrée dans le dispositif. En effet, par l'émission de l'avis d'aptitude, il est 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 confiées à cette cellule.

Participent aussi à ce dispositif :

- le service « **administration du personnel** » (suivi des différentes 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

→ Lorsque aucune solution de maintien dans l'emploi n'a pu être trouvée par la hiérarchie immédiate, **des rencontres ont lieu entre la commission de santé au travail, le médecin du travail et l'encadrement**. La commission de santé au travail 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 des accidents du travail** peut être mentionnée. Deux fois par an, les conseillers de prévention exposent aux partenaires sociaux, 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 est de plus en plus 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 reconverter 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 quatre 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 mobilité inclusion. 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 constitution du dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Cap Emploi :

« Le réseau national d'Organismes de Placement Spécialisé 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.

Le CFAS :

La gestion du CFAS :

→ Toute activité de formation et d'insertion au profit de personnes handicapées, inadaptées ou en grande difficulté, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou plus généralement dans le cadre de tout programme de formation diplômante ou non

→ Toute activité de formation et en particulier de formation continue.

Le CFAS s'adresse à des personnes en situation de grande difficulté ou de handicap et propose des parcours de formation en **milieu ordinaire** au plus près des domiciles, adaptés à leurs situations et leur permettant d'obtenir une qualification et/ou un diplôme.

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 des dépenses déductibles sur les déclarations faites au FIPHP.

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. Des partenariats de plus en plus prégnants notamment avec le secteur blanchisserie sont d'ores et déjà mis en œuvre entre cette structure et la ville (2017 : convention d'entretien des tenues des agents exerçant au sein des Etablissements d'Accueils des Jeunes Enfants).

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'ores 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 cinquième convention s'articulent donc en 5 axes dans la suite logique de la convention actuelle.

2. Axe 1 / Recrutement des travailleurs en situation de handicap

En 2020 et 2021 la collectivité a recruté 20 agents BOE dont 2 apprentis, et a donc pu bénéficier d'aide du FIPHFP à hauteur de 155 582.63€ pour le financement de 80% du salaire des apprentis ainsi que leurs formations.

Depuis 2022 la ville a signé un accord de financement avec le CNFPT pour qu'elle puisse bénéficier de formation à titre gratuit c'est pour cela que la collectivité ne demande plus d'aide de formation pour les apprentis en situation de handicap.

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 et ce en accord avec les textes législatifs et réglementaires 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.

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 / Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Accompagnement des agents à la reprise d'activité :

La commission Santé au travail traite tous les 2 mois en moyenne, les situations individuelles des agents en maladie afin d'étudier pour chacun, les solutions les plus adaptées permettant d'envisager à terme une reprise.

Cette instance, pilotée par le service Gestion des absences est constituée des différents services RH (prévention, recrutement, formation, assistante sociale, DGA) ce qui permet d'avoir une approche pluridisciplinaire facilitant une reprise dans les meilleures conditions.

Des RDV de reprise sont régulièrement organisés avec les agents dont les situations sont évoquées lors de cette commission, afin d'éviter un trop long éloignement du milieu professionnel et conserver un lien avec l'employeur favorisant d'autant le retour à l'emploi.

Cette instance interne à la DGA RH sélectionne les dossiers sur la base des critères suivants :

- une fois qu'une instance médicale a rendu un avis et une conclusion concluant à un changement de poste, une inaptitude au poste ou au grade, une PPR (hors prolongation CLM, CLD, inaptitude totale et définitive à toute fonction ou retraite pour invalidité),
- après avis du médecin de prévention qui au regard du dossier médical de l'agent confirme la possibilité de pouvoir envisager une reprise ou à faire évoluer la situation de l'agent.

A ce jour, 38 dossiers ont été soumis à la commission santé depuis le 19 juillet 2021.

Parmi ces dossiers, **4 situations ont été envisagées :**

1. une reprise effective de l'agent,
2. une solution de reprise est en cours d'étude et pourrait aboutir,
3. le dossier est en suspend car en attente de procédure médicale (expertise, avis comité médical, avis commission de réforme...),
4. mise en retraite de l'agent ou reprise non envisageable avant la retraite.

Suite au décret du 05 mars 2019 instituant la mise en place de la Période Préparatoire au Reclassement, la ville de Clermont-Ferrand a mis en place un dispositif spécifique visant à permettre aux bénéficiaires un retour vers un emploi compatible avec son état de santé.

Ce dispositif n'est pas qu'une période de formation, il est orienté autour de plusieurs axes :

- Entretien individuel avec une conseillère
- Parcours de formation individualisé
- Stage de découverte et/ou d'immersion

Une convention a été signée avec le Centre de gestion du Puy de Dôme, permettant la mise en place d'entretien préalable à l'entrée en PPR avec la psychologue du travail du CDG.

Le suivi des agents en PPR se fait de manière transversale avec tous les services RH de la collectivité afin d'optimiser les conditions de réussite de reconversion des agents.

Depuis cette mise en place, nous avons réalisé 12 Périodes Préparatoires au Reclassement.

4. Axe 3 / 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.

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 réglementaires 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 au niveau matériel chaque année, principalement des outils bureautiques et fauteuils ergonomiques, de janvier 2020 à octobre 2022 une trentaine aménagements de poste ont pu être réalisés avec le soutien de la convention pour un montant total 13 392.41€. La demande des agents est par ailleurs croissante s'agissant du financement du reste à charge des prothèses auditives, 7 agents au lieu de 3 prévus ont pu bénéficier d'aide pour l'achat de leurs prothèses auditives pour un montant total de 8 600€.

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'acceptation 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 un reclassement :

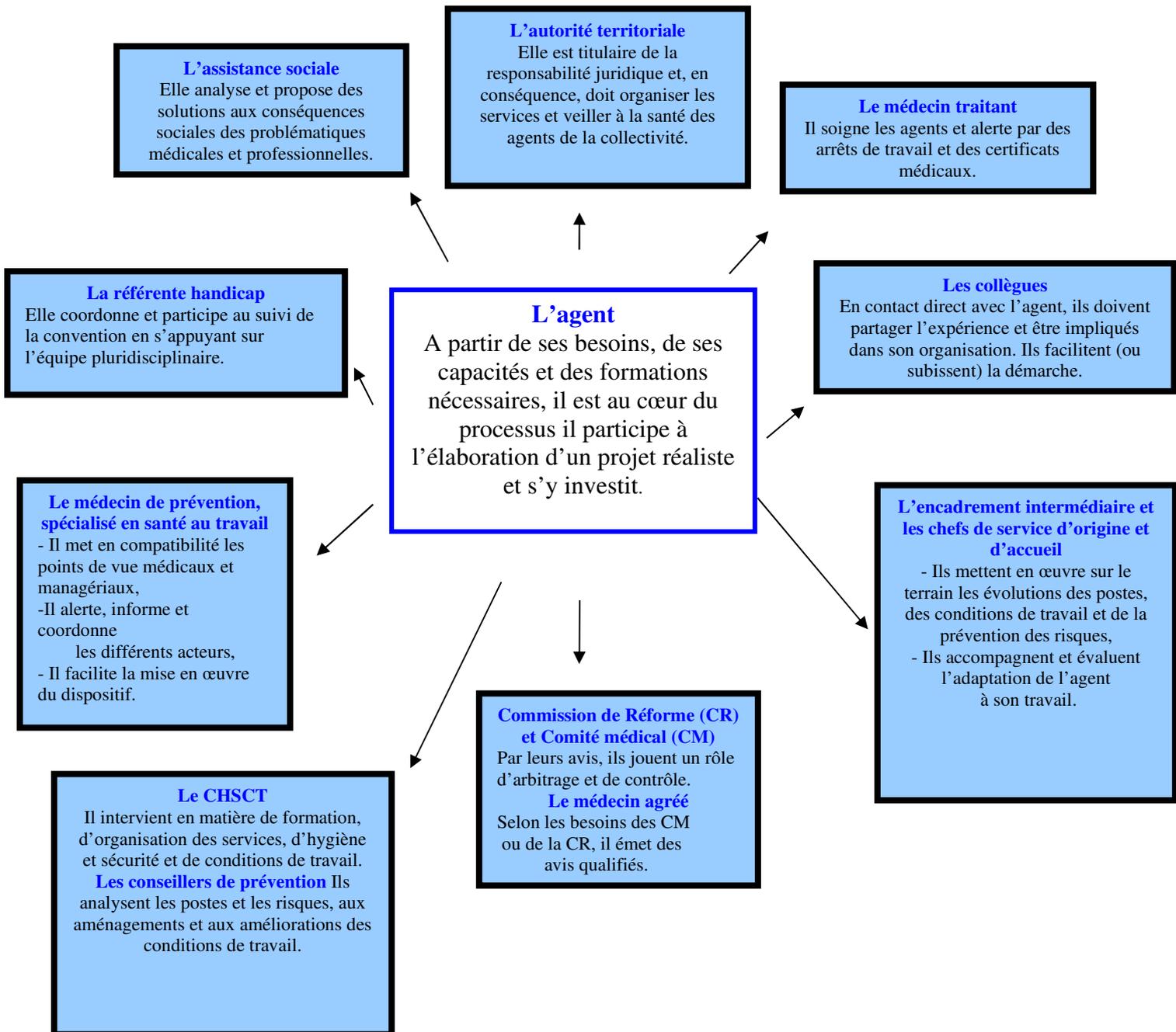
→ le reclassement statutaire d'un agent dans un emploi d'un autre corps.

→ 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 acteurs dans la politique du handicap



5. Axe 4 / Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

Les tuteurs des apprentis sont formés par le CFAS. En 2020 et 2021, trois tuteurs ont bénéficiés de cette formation pour un cout total de 450€.

Pour cette nouvelle convention, la collectivité souhaite que la nouvelle référente handicap puisse se former en passant le DIU Référent handicap.

6. Axe 5 / Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap

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.

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 sur 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 (près de 60 relais terrain) 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 santé 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 2023-2025 de la convention resteront donc fortement consacrés aux questions de santé au travail.

7. Suivi de la convention

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

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est également étroitement associée au suivi de la convention. Le projet de renouvellement de la convention sera présenté en mars 2023 (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 1 ETP.

La convention a pour objectif :

- de maintenir un taux d'emploi légal ou supérieur à 6%.
- de permettre un flux entrant de recrutement de nouveaux agents BOE supérieur à 6%.
- de soutenir les actions d'apprentissage en faveur de candidats en situation de handicap.

En conclusion, la ville continue son engagement au vu de ses possibilités en interne et de ses contraintes.

Plusieurs engagements sont donc évoqués dans les fiches actions ci jointes à la suite :

- **Améliorer la lisibilité de la politique de recrutement et mettre en œuvre une démarche partenariale de recrutement**
- **Développer les contrats d'apprentissages aménagés**
- **Information et sensibilisation collective à la politique de handicap**
- **Former les agents en situation de handicap et en reconversion professionnelle**
- **Adapter les postes de travail et les conditions de travail (agent déjà en poste au sein de la collectivité)**
- **Aménager les postes de travail et les conditions de travail (agent nouvellement recruté)**
- **Améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés**

Partie 3 : FICHES ACTIONS



FICHE ACTION AXE 1

Intitulé de l'action	Recrutement des travailleurs en situation de handicap
-----------------------------	--

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2023</i>	<i>Année 2024</i>	<i>Année 2025</i>
Prothèse : 1 Chèques vacances /CESU : 7 Indemnité d'apprentissage : 2 Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées : 1 Prime à l'insertion durable : 0 Aide au tutorat : 2 Aide à l'adaptation du poste de travail : 2	Prothèse : 1 Chèques vacances /CESU : 7 Indemnité d'apprentissage : 3 Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées : 1 Prime à l'insertion durable : 0 Aide au tutorat : 3 Aide à l'adaptation du poste de travail : 2	Prothèse : 1 Chèques vacances /CESU : 7 Indemnité d'apprentissage : 3 Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées : 1 Prime à l'insertion durable : 1 Aide au tutorat : 3 Aide à l'adaptation du poste de travail : 2

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Montant total	29 570€	42 618€	46 618€	118 806€
Montant demandé au FIPHFP	19 362€	27 832.40€	31 832.40€	79 026.80€
Montant financé par la collectivité	10 208€	14 785.60€	14 785.60€	39 779.20€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
<i>Indemnités d'apprentissage</i>	<i>1 CAP+1BAC= 9 152€</i>	<i>1 CAP+2 BAC= 14 342.40€</i>	<i>3 BAC= 14 342.40€</i>	<i>37 836.80€</i>
<i>Prime d'insertion</i>	<i>0€</i>	<i>0€</i>	<i>4 000 €</i>	<i>4 000 €</i>
<i>Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées</i>	<i>1 apprenti x 750€</i>	<i>1 apprenti x 750€</i>	<i>1 apprenti x 750€</i>	<i>2 250€</i>
<i>Aide Tutorat d'accompagnement</i>	<i>16 mois *20h *20.50€ = 6 560€</i>	<i>24 mois *20h*20.50€ = 9 840€</i>	<i>24 mois *20h*20.50€ = 9 840€</i>	<i>26 240€</i>
<i>Aide à l'adaptation du poste de travail</i>	<i>2 agents recruté X 600€ = 1 200 €</i>	<i>2 agents recruté X 600€ = 1 200 €</i>	<i>2 agents recruté X 600€ = 1 200 €</i>	<i>3 600€</i>
<i>Prothèses auditives</i>	<i>1 agent recruté X 1 700€ = 1 700 €</i>	<i>1 agent recruté X 1 700€ = 1 700 €</i>	<i>1 agent recruté X 1 700€ = 1 700 €</i>	<i>5 100€</i>

Modalités de calcul du financement de la collectivité				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
<i>Montant à la charge de l'employeur 20%</i>	<i>2 288€</i>	<i>3 585.60€</i>	<i>3 585.60€</i>	<i>9 459.20€</i>
<i>Chèques vacances /CESU</i>	<i>Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X7 agents recrutés = 560€</i>	<i>Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X7 agents recrutés = 560€</i>	<i>Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X7 agents recrutés = 560€</i>	<i>1680€</i>
<i>Aide Tutorat d'accompagnement</i>	<i>16 mois *20h *20.50€ = 6 560€</i>	<i>24 mois *20h*20.50€ = 9 840€</i>	<i>24 mois *20h*20.50€ = 9 840€</i>	<i>26 240€</i>
<i>Aide à l'adaptation du poste de travail</i>	<i>2 agents recruté X 400€ = 800 €</i>	<i>2 agents recruté X 400€ = 800 €</i>	<i>2 agents recruté X 400€ = 800 €</i>	<i>2 400€</i>

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Mode de calcul 60% sera pris en charge par le FIPHP et 40 % sera pris en charge par la collectivité- Nombre d'apprentis- Nombre d'agents recrutés- Nombre d'apprentis pérennisés- Un aménagement de poste estimé à 1000 euros
---	---

FICHE ACTION AXE 2

Intitulé de l'action	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés
-----------------------------	---

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2023	Année 2024	Année 2025
Etude de poste : 0 Bilan de compétence : 1 Formation PPR : 1	Etude de poste : 1 Bilan de compétence : 1 Formation PPR : 1	Etude de poste : 0 Bilan de compétence : 1 Formation PPR : 1

Budget prévisionnel				
Période	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant total	10 935€	13 035€	10 935€	34 905 €
Montant demandé au FIPHFP	6 561 €	7 821€	6 561 €	20 943 €
Montant financé par la collectivité	4 374€	5 214€	4 374€	13 962 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
<i>Etudes de poste</i>	0€	1 agent x 1 260€	0€	1 260€
<i>Bilan de compétences</i>	1 agent x 870€	1 agent x 870€	1 agent x 870€	2 610 €
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	2 niveaux de formation pour 10 agents = 5 691€	2 niveaux de formation pour 10 agents = 5 691€	2 niveaux de formation pour 10 agents = 5 691€	17 073€

Modalités de calcul du financement de la collectivité				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
<i>Etudes de poste</i>	0€	1 agent x 840€	0€	840 €
<i>Bilan de compétences</i>	1 agent x 580€	1 agent x 580€	1 agent x 580€	1 740 €
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	2 niveaux de formation pour 10 agents = 3 794€	2 niveaux de formation pour 10 agents = 3 794€	2 niveaux de formation pour 10 agents = 3 794€	11 382 €

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Mode de calcul 60% sera pris en charge par le FIPHP et 40 % sera pris en charge par la collectivité -Nombre d'apprenti -Factures formation et bilan de compétence - Etude de poste suivant convention au centre de gestion 35hx60€
--	---

FICHE ACTION AXE 3

Intitulé de l'action	Maintien dans l'emploi
-----------------------------	-------------------------------

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2023</i>	<i>Année 2024</i>	<i>Année 2025</i>
Prothèse : 6 Chèques vacances /CESU : 130 Aide aux déplacements en compensation du handicap : 1 Etude de poste : 0 Bilan de compétence : 1 Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur : 1 Aide à l'adaptation du poste de travail : 12	Prothèse : 14 Chèques vacances /CESU : 130 Aide aux déplacements en compensation du handicap : 1 Etude de poste : 0 Bilan de compétence : 1 Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur : 1 Aide à l'adaptation du poste de travail : 12	Prothèse : 15 Chèques vacances /CESU : 130 Aide aux déplacements en compensation du handicap : 1 Etude de poste : 1 Bilan de compétence : 1 Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur : 1 Aide à l'adaptation du poste de travail : 12

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Montant total	40 929€	54 529€	58 329€	153 787€
Montant demandé au FIPHFP	22 397.40€	35 997.40€	38 957.40€	97 352.20€
Montant financé par la collectivité	18 531.60€	18 531.60€	19 371.60€	56 434.80€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Prothèses auditives	6 agents BOE X 1 700€ = 10 200 €	14 agents BOE X 1 700€ = 23 800 €	15 agents BOE X 1 700€ = 25 500 €	59 500€
Aide aux déplacements en compensation du handicap	1 agentx30€ aller/retourx132 jours= 3 960€	1 agentx30€ aller/retourx132 jours= 3 960€	1 agentx30€ aller/retourx132 jours= 3 960€	11 880€
<i>Etudes de poste</i>	<i>0€</i>	<i>0€</i>	<i>1 agent x 1 260€</i>	<i>1 260€</i>
Aide à l'adaptation du poste de travail	12 agents BOE X 600€ = 7 200 €	12 agents BOE X 600€ = 7 200 €	12 agents BOE X 600€ = 7 200 €	21 600€
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur	1 agent x 3h x 55.80€= 167.40€	1 agent x 3h x 55.80€= 167.40€	1 agent x 3h x 55.80€= 167.40€	502.20€
<i>Bilan de compétences</i>	<i>1 agent x 870€</i>	<i>1 agent x 870€</i>	<i>1 agent x 870€</i>	<i>2 610 €</i>

Modalités de calcul du financement de la collectivité				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Chèques vacances /CESU	Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X130 agents BOE = 10 400€	Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X130 agents BOE = 10 400€	Chèques vacances 50 € Chèque +CESU 30€ X130 agents BOE = 10 400€	31 200€
Aide aux déplacements en compensation du handicap	1 agentx20€ aller/retourx132 jours= 2 640€	1 agentx20€ aller/retourx132 jours= 2 640€	1 agentx20€ aller/retourx132 jours= 2 640€	7 920€
<i>Etudes de poste</i>	<i>0€</i>	<i>0€</i>	<i>1 agent x 840€</i>	<i>840€</i>
Aide à l'adaptation du poste de travail	12 agents BOE X 400€ = 4 800 €	12 agents BOE X 400€ = 4 800 €	12 agents BOE X 400€ = 4 800 €	14 400€
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur	1 agent x 3h x 37.20€= 111.60€	1 agent x 3h x 37.20€= 111.60€	1 agent x 3h x 37.20€= 111.60€	334.80€
<i>Bilan de compétences</i>	<i>1 agent x 580€</i>	<i>1 agent x 580€</i>	<i>1 agent x 580€</i>	<i>1 740 €</i>

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Mode de calcul 60% sera pris en charge par le FIPHP et 40 % sera pris en charge par la collectivité- Nombre de BOE- Facture des bilans de compétences.- Un aménagement de poste estimé à 1000 euros, 40 % sera pris en charge par la collectivité- Facture taxi- Etude de poste suivant convention au centre de gestion 35hx60€
---	--

FICHE ACTION AXE 4

Intitulé de l'action	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
-----------------------------	--

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2023</i>	<i>Année 2024</i>	<i>Année 2025</i>
-1 Formation tuteur	-1 Formation tuteur - Formation DIU Référent handicap	-1 Formation tuteur

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Montant total	700 €	3 593 €	350 €	4 643 €
Montant demandé au FIPHFP	420 €	2 155.80 €	210 €	2 785.80 €
Montant financé par la collectivité	280 €	1 437.20 €	140 €	1 857.20 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Formation tuteur apprenti	<i>2 agents x 210€ = 420€</i>	<i>1 agent x 210€</i>	<i>1 agent x 210€</i>	<i>840€</i>
Formation DIU Référent Handicap	<i>0€</i>	<i>1 agent x 1 945.80€</i>	<i>0€</i>	<i>1 945.80€</i>

Modalités de calcul du financement de la collectivité				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Formation tuteur apprenti	<i>2 agents x 140€ = 280€</i>	<i>1 agent x 140€</i>	<i>1 agent x 140€</i>	<i>560€</i>
Formation DIU Référent Handicap	<i>0€</i>	<i>1 agent x 1 297.20€</i>	<i>0€</i>	<i>1 297.20€</i>

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> -Mode de calcul 60% sera pris en charge par le FIPHP et 40 % sera pris en charge par la collectivité -Nombre de tuteurs -Facture CFAS -Facture DIU Référent Handicap
--	---

FICHE ACTION AXE 5

Intitulé de l'action	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap
-----------------------------	--

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2023</i>	<i>Année 2024</i>	<i>Année 2025</i>
Théâtre forum : 2 séances Intervenant sensibilisation : 8 séances Jeux sensibilisation : 4 séances	Théâtre forum : 2 séances Intervenant sensibilisation : 8 séances Jeux sensibilisation : 4 séances	Théâtre forum : 2 séances Intervenant sensibilisation : 8 séances Jeux sensibilisation : 4 séances

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Montant total	10 325.64€	10 325.64€	10 325.64€	30 976.92 €
Montant demandé au FIPHFP	0 €	0€	0 €	0 €
Montant financé par la collectivité	10 325.64€	10 325.64	10 325.64	30 976.92 €

Modalités de calcul du financement de la collectivité				
	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>	<i>Total</i>
Théâtre forum	2 séances de théâtre forum pour 200 agents à 3 000€	2 séances de théâtre forum pour 200 agents à 3 000€	2 séances de théâtre forum pour 200 agents à 3 000€	9 000€
Sensibilisation handicap	8 séances de formation de 15 agents à 3 360€	8 séances de formation de 15 agents à 3 360€	8 séances de formation de 15 agents à 3 360€	10 080€
Réalisation de la communication	2 agents cout horaire 53.93€ x 8 joursx7h = 3 020.08€	2 agents cout horaire 53.93€ x 8 joursx7h = 3 020.08€	2 agents cout horaire 53.93€ x 8 joursx7h = 3 020.08€	9 060.24€
Communication et sensibilisation par la référente handicap	44h x 21.49€ cout horaire = 945.56€	44h x 21.49€ cout horaire = 945.56€	44h x 21.49€ cout horaire = 945.56€	2 836.68€

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'agents ayant participé à une séquence de sensibilisation/information collective sur le handicap -Factures relatives à la sensibilisation - Coût horaire des agents qui participent à la réalisation de la communication et à la sensibilisation.
--	--