EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **18 décembre 2018 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **dix huit décembre deux mille dix huit**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 12 décembre 2018, 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, 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, Sandrine DUBOC-GEAY, Sondès EL HAFIDHI, Magali GALLAIS, Pascal GUITTARD, Djamel IBRAHIM-OUALI, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Jean-Pierre LAVIGNE, Marianne MAXIMI, Abdelmajid MELLOUKI, Pierre MIQUEL, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Christian PORTEFAIX, Nicole PRIEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Laurence SCHLIENGER, Sylviane TARDIEU

Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Philippe BOHELAY à Jérôme GODARD, Nadia GUERMIT-MAFFRE à Géraldine BASTIEN, Patricia GUILHOT à Laurence SCHLIENGER, Odile VIGNAL à Dominique ROGUE-SALLARD

Excusé(e)s : François BARRIÈRE

Absent(e)s : Anne FAUROT, Isabelle PADOVANI, Antoine RECHAGNEUX

Secrétaire : Marianne MAXIMI

Après l'appel, une minute de silence est observée en mémoire des victimes de l'attentat de Strasbourg.
Mme Dominique BRIAT arrive avant le débat de la question n°1 (fin du pouvoir donné à M. Pascal GUITTARD).
Mme Nicaise JOSEPH et M. Nicolas BONNET arrivent avant le débat de la question n°1.
M. Jean-Pierre LAVIGNE arrive avant le débat de la question n°1 (fin du pouvoir à M. Jean-Pierre BRENAS).
Mme Marion CANALES arrive avant le débat de la question n°2 (fin du pouvoir à Mme Nicaise JOSEPH).
Mme Valérie BERNARD arrive avant le débat de la question n°2 (fin du pouvoir à M. Grégory BERNARD).
Mme Isabelle LAVEST arrive pendant le débat de la question n°2 (fin du pouvoir à Mme Manuela FERREIRA DE SOUSA).
Mme Claudine KHATCHADOURIAN-TECER arrive pendant le débat de la question n°2 (fin du pouvoir à Mme Cécile AUDET).
Mme Marianne MAXIMI quitte la séance pendant le débat commun aux questions n°3 à n°7 et donne pouvoir à M. Alparslan COSKUN.
M. le Maire modifie l'ordre du jour pour inverser le vote des questions n°10 et n°11.
M. Florent NARANJO quitte la séance avant le vote de la question n°11.
Mme Valérie BERNARD quitte la séance avant le vote de la question n°11 et donne pouvoir à M. Grégory BERNARD.
Mme Sondès EL HAFIDHI quitte la séance avant le vote de la question n°12 et donne pouvoir à M. Christophe BERTUCAT.
Mme Christine DULAC-ROUGERIE quitte la séance avant le vote du vœu a).

Rapport N° 1
RAPPORT GENERAL SUR L'EGALITE DES DROITS

Rapporteur : Madame Manuela FERREIRA DE SOUSA

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation « Égalité des Droits », Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand a souhaité que ce rapport soit plus large, et présente les avancées en matière d'égalité des droits dans trois domaines :

- L'égalité entre les femmes et les hommes,
- La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations,
- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le Rapport Général pour l'Égalité des Droits s'articule autour de trois grands axes :

- Développer une culture de l'égalité, et faire de l'égalité des droits une action transversale à l'ensemble des politiques publiques de la collectivité.
- Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines.
- Conduire des politiques spécifiques.

Vous trouverez, ci-joint sur CD-ROM, le Rapport Général sur l'Égalité des Droits, auquel sont annexés le Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Rapport d'analyse et de préconisations suite à l'enquête interne « perceptions des discriminations », et le Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il vous est proposé, en accord avec votre commission, de prendre acte de la communication de ce rapport.

DELIBERATION

Le Conseil Municipal prend acte de la communication de ce rapport.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 27 DEC. 2018

Le Maire,
Pour le Maire et par délégation, l'Adjointe à l'Egalité des Droits

CLERMONT-FERRAND
ARVERNA CIVITAS NOBILISSIMA

Manuela FERREIRA DE SOUSA

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

RAPPORT GÉNÉRAL SUR L'ÉGALITÉ DES DROITS 2018

Table des matières

I. Quelques caractéristiques de la population clermontoise p 4 à p 5

II. Rappel des fondamentaux en matière de lutte contre les discrimination et pour une promotion de l'Égalité des Droits p 6

III. Développer une culture de l'Égalité : politique intégrée p 7 à p 11

A) Chiffres clés
B) Actions innovantes
C) Suivi du plan d'actions

IV. Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines p 12 à 19

A) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
B) Stratégie de lutte contre les discriminations
C) Inclusion des personnes porteuses de handicap

V. Conduire des politiques spécifiques p 20 à p 24

A) Chiffres clés
B) Actions innovantes
C) Suivi du plan d'actions

Annexes p 25

Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes
Rapport d'analyse et de préconisations suite à l'enquête interne
Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Préambule

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à l'exception des régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1er janvier 2017.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation « Égalité des Droits », Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand a souhaité que ce rapport soit plus large, et présente les avancées en matière d'égalité des droits et de lutte contre les discriminations dans trois domaines :

- L'égalité entre les femmes et les hommes,

- La promotion de la diversité et la lutte contre le racisme,

- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ce rapport général s'articule autour de trois grands axes :

- Développer une culture de l'égalité, et faire de l'égalité des droits une action transversale à l'ensemble des politiques publiques de la collectivité.

- Intégrer l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la gestion des ressources humaines.

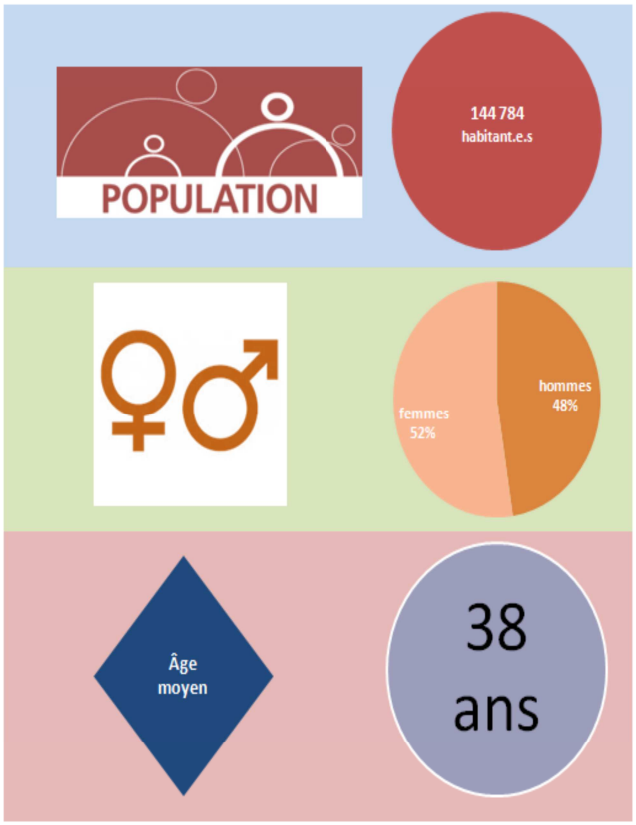
- Conduire une politiques dédiée avec la mise en œuvre de dispositifs spécifiques.

Ce rapport a pour objectif de rendre lisible et visible les actions menées en matière de lutte contre les discriminations. Il permet aussi d'évaluer l'impact des politiques publiques, de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les difficultés.



I. Quelques caractéristiques de la population clermontoise : (source INSEE)

A) Données générales

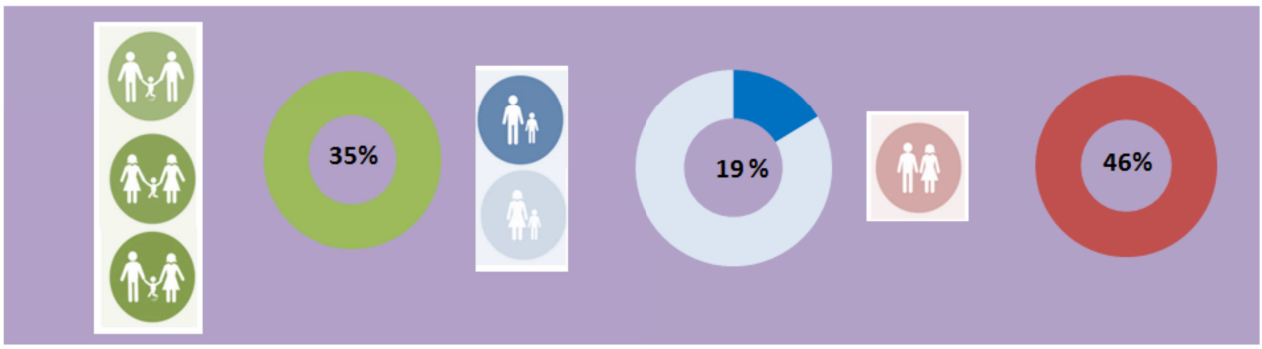


La tranche d'âge où se concentre le plus de population est la tranche 15-29 ans, elle représente 30 % de la population totale.

L'indice de jeunesse (rapport entre la population âgée de moins de 20 ans et celle des 60 ans et plus) est de 1,1. Il est un peu en-deçà de l'indice national qui s'élève à 1,3. Cet indice est plus important dans les quartiers prioritaires, en particulier dans les quartiers nord ou il est de 1,6. Il est à souligner que c'est sur le quartier de Champratel que l'indice de jeunesse est le plus élevé : 2,6.

La part des jeunes filles sur la population la plus jeune, moins de 20 ans est de 51 %.
Concernant la population la plus âgée, 65 ans et plus, les femmes représentent 61 % de l'ensemble de la population clermontoise. Plus la population vieillit et plus la part des femmes augmente, elles représentent ainsi 77 % des habitant.e.s de plus de 90 ans.

B) Répartition de la population par type de composition familiale

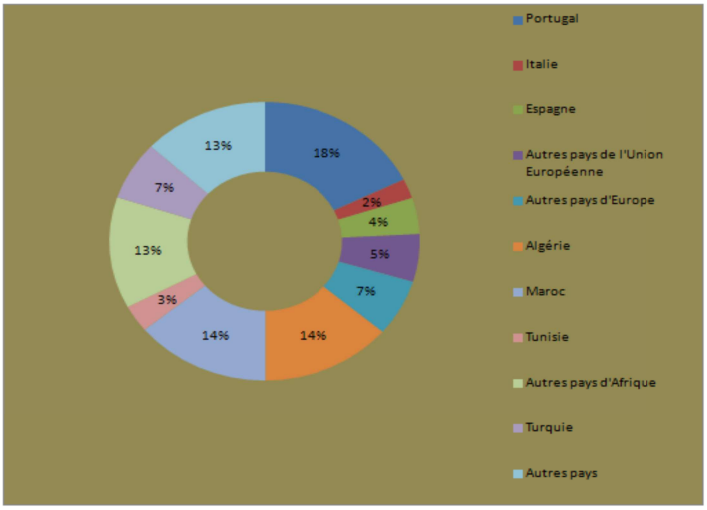


La part des familles monoparentales est de 19 % avec une forte représentation des femmes seules avec enfants, puisqu'elles représentent 84 % de l'ensemble des familles monoparentales.

Dans les quartiers prioritaires, la part des familles monoparentales est au dessus de la moyenne de la commune, il se situe entre 19 et 27 %. Avec 24 % pour St-Jacques Nord et 27 % pour le quartier de la Gauthière.

Population immigrée et population étrangère

Population immigrée : population d'origine étrangère de nationalité française.
Population étrangère : population qui réside en France mais qui ne possède pas la nationalité.



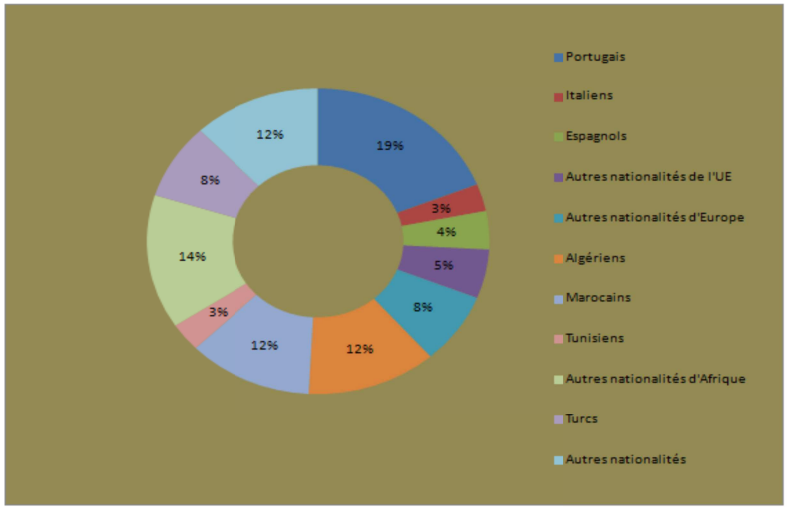
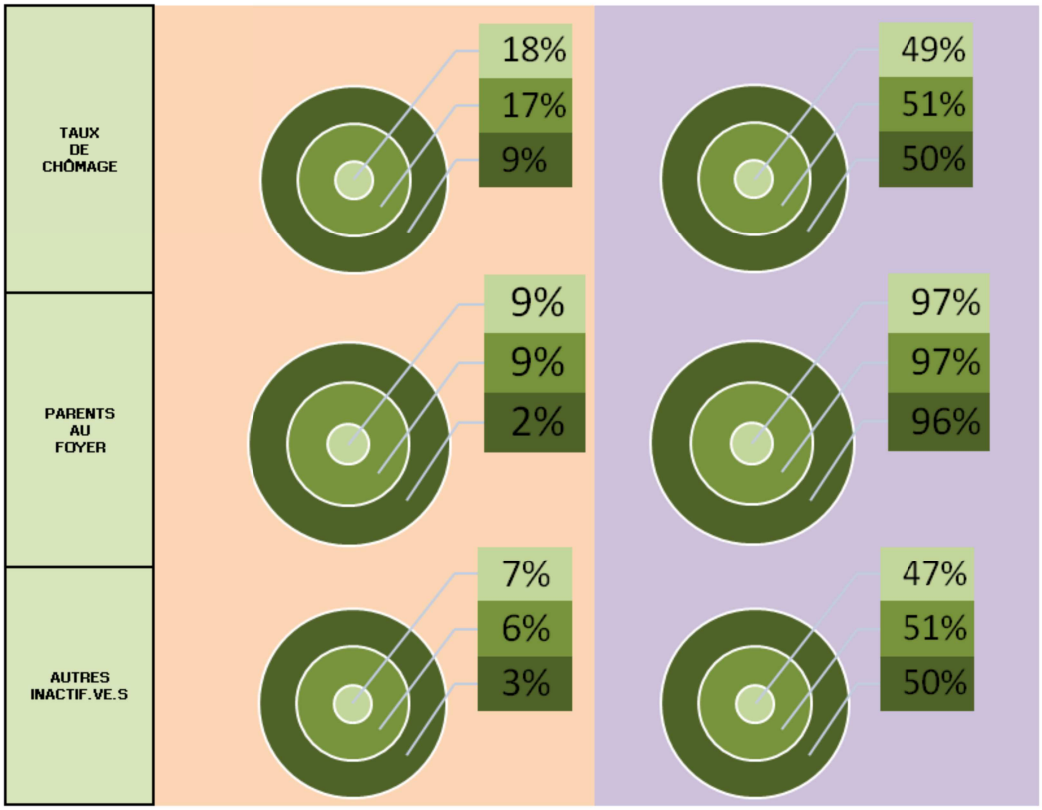


Figure a Figure B

La population immigrée (fig. a) représente 14 % de l'ensemble de la population clermontoise dont 50 % sont des femmes.
La population étrangère (fig.b) représente 10 % de l'ensemble de la population clermontoise dont 49 % sont des femmes.

Répartition de la population clermontoise de plus de 15 ans par type d'activité



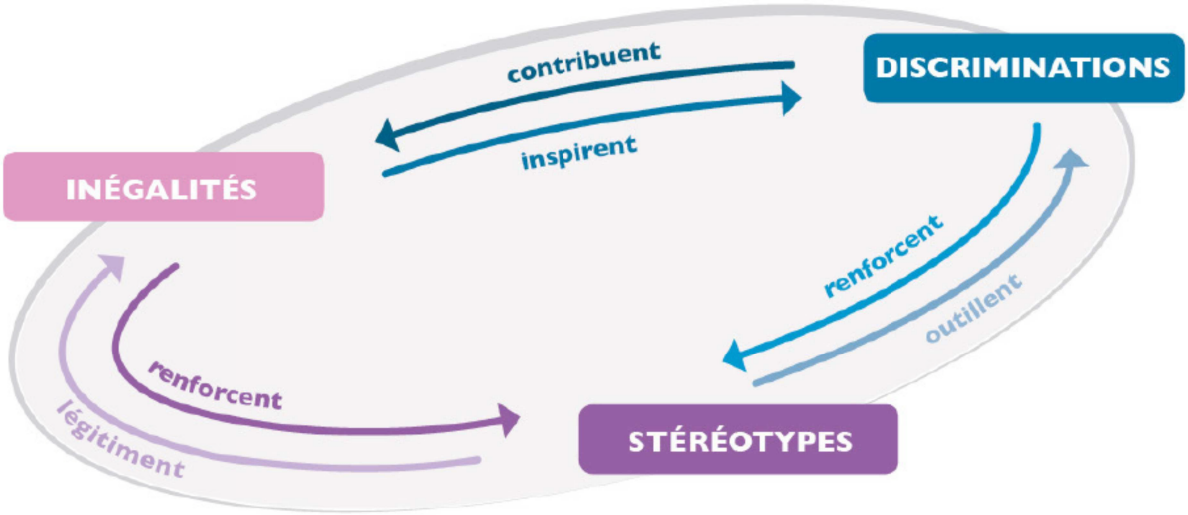
Le taux de chômage moyen de la commune est de 8,30 %.

Les actif.ve.s ayant un emploi représentent 46 % de la population.

II. Rappel des fondamentaux en matière de lutte contre les discrimination et pour une promotion de l'Égalité des Droits

La discrimination trouve souvent son origine dans les préjugés et les stéréotypes. Le stéréotype est une croyance concernant les caractéristiques personnelles d'une personne, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements, d'un groupe de personnes.

Les stéréotypes influencent nos choix et nos décisions dans de nombreux aspects de la vie quotidienne. Souvent inconscients, ils sont difficiles à éliminer car ils s'installent durablement. Pourtant, tous les stéréotypes sont réducteurs et induisent des erreurs d'interprétation. Ils nourrissent les discriminations et alimentent les idées racistes, sexistes, homophobes, validistes etc.



(schéma : source « Laboratoire de l'Égalité »)

En droit, une discrimination se définit comme le traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre. Ce traitement doit être fondé sur au moins un critère prohibé par la loi et d'un domaine déterminé par la loi tel que l'accès à un emploi, un logement, un service...
L'injonction à discriminer consistant pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est considérée par la loi comme une discrimination.

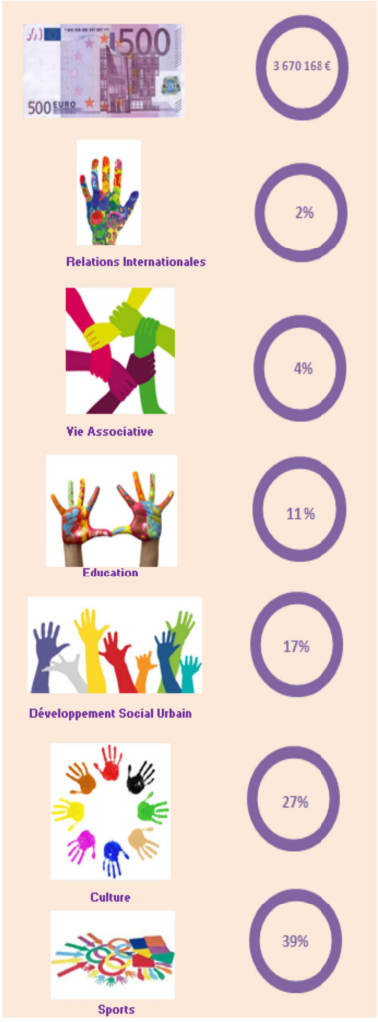
Il existe 25 critères de discriminations prohibés par la loi, tels que : l'origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue « race »), le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une religion, les opinions politiques, les activités syndicales, les mœurs, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, la nationalité, le lieu de résidence, la vulnérabilité économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie.

III. Développer une Culture de l'Égalité : politique intégrée

L'Égalité des Droits et la lutte contre toutes formes de discrimination doivent s'inscrire dans toutes les politiques publiques menées par la collectivité, c'est ce qu'il est convenue de désigner comme une politique intégrée.

Sources, données rendues par les directions suivantes :
- Direction de l'Animation et de la Vie Associative
- Direction de la Culture
- Direction du Développement Social Urbain
- Direction des Sports et de la Logistique
- Direction de l'Enseignement Supérieur et des Relations Internationales
- Direction de la Petite Enfance

A) Subventions attribuées à des associations dont les actions concourent à la lutte contre les discriminations



Le financement associatif est un levier majeur. Chaque politique publique accompagne, en fonction de son domaine de compétence, un portefeuille d'associations.

Dans les financements attribués, une part importante est consacrée à des associations dont les actions se situent en quartiers prioritaires et qui constituent le socle du droit commun du Contrat de Ville.
Cette part vient en renfort des financements de ce dernier, qui représente 17 % des financement aux associations en matière d'égalité des droits.

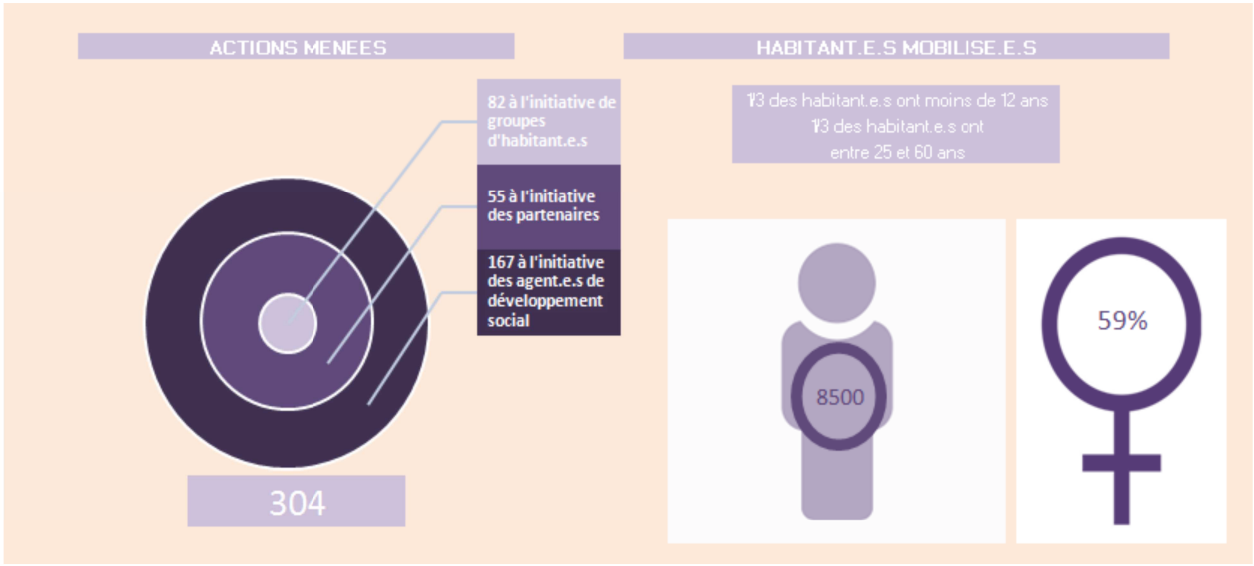
C'est un effort financier conséquent qui permet de soutenir un tissu associatif important.
Celui-ci œuvre, au quotidien, à mailler l'ensemble du territoire communal, à créer du lien et à faire en sorte que l'accès au loisirs, à la culture, aux sports ... soient possibles pour l'ensemble de la population.

Les associations sont des partenaires incontournables dans l'animation des politiques publiques qui incombent à la collectivité.

B) Quelques exemples d'actions intégrées dans les politiques publiques

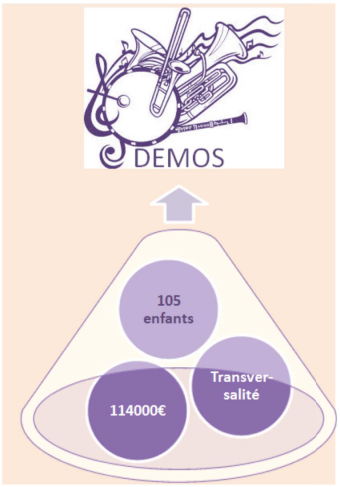
De nombreuses actions avaient déjà été citées lors du précédent Rapport. Il s'agit ici de mettre en exergue quelques exemples d'actions qui concourent à la lutte contre toutes formes de discriminations. Dans chaque politique publique une attention particulière est portée à cette thématique et une multiplicité d'actions sont proposées et/ou soutenues.

Actions de la Direction du Développement Social Urbain menées au plus prés des habitant.e.s. (source Maisons de quartier de Champratel, Vergnes, Croix de Neyrat et Fontaine du Bac)



Au total les équipes de développement social ont menées 304 actions qui ont permis de mobiliser 8500 habitant.e.s.. Ces actions sont du domaine de l'accompagnement individuel, mais aussi de la mobilisation collective autour de projets thématiques (soutien à la parentalité, jardins, sorties familiales …) qui contribuent à lutter contre l'isolement social, qui favorisent l'entraide et la solidarité et permettent à des publics dit « éloignés » d'avoir accès aux politiques publiques mises en œuvre.

Dispositif d'Éducation Musicale et Orchestrale à vocation Sociale (Source : Direction de la Culture)



Le public cible est composé d'enfants de 8 à 12 ans qui habitent des quartiers relevant de la géographie prioritaire de la Politique de la Ville. Ce projet compile trois types d'objectifs, à la fois sociaux, artistiques et pédagogiques et professionnels et territoriaux.
Il s'agit de favoriser par l'accès à la musique l'inclusion sociale et culturelle. L'enfant est au centre du dispositif, avec une place forte laissée aux familles. Autour de la pratique musicale, des compétences éducatives complémentaires sont sollicitées pour mettre les enfants dans des situations favorables de « réussite ». Par ailleurs, il est le fruit d'une co-animation entre différentes directions de la collectivité, mais aussi avec le tissu associatif local.

Ce travail collaboratif et interprofessionnel vise à inscrire les enfants dans une logique de pratique musicale pérenne en favorisant l'épanouissement de chacun.e au sein d'un groupe à travers la nécessité d'assiduité, de rigueur, de concentration mais surtout d'expressivité.

DÉMOS suscite une inscription durable des enfants dans la pratique musicale : 60 % d'entre elles.eux choisissent de poursuivre leur apprentissage musical.
La plupart des indicateurs ont aussi montré aussi chez les enfants une évolution positive de la concentration, des capacités de communication, de l'envie d'apprendre, de la confiance en soi et de la capacité à vivre et travailler en groupe.

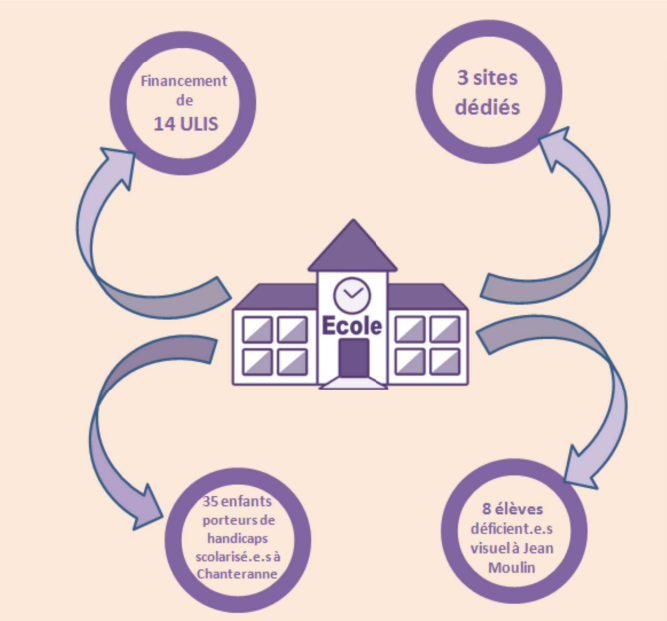
Actions de la Direction de l'Enfance sur l'inclusion des enfants en situation de handicap :(Source Direction de l'Enfance)

Ces actions affichent une volonté forte de favoriser l'inclusion des enfants porteurs de handicaps dans le milieu scolaire ordinaire.

La collectivité met des moyens supplémentaires pour un accueil spécialisé dans le temps péri-scolaire, et donc pour l'accès aux loisirs en milieu ordinaire.

Les personnels d'animation sont formés aux besoins spécifiques des enfants en situation de handicap.

Les infirmier.ère.s scolaires municipales sont associées à l'accompagnement spécifique de ces enfants.



La Ville de Clermont-Ferrand a initié une démarche volontariste dans le champ de l'inclusion des personnes porteuses de handicap. Un état des lieux des actions existantes a été réalisé au sein des différentes politiques publiques.
En concertation avec les associations concernées par cette thématique un plan d'amélioration est en cours d'élaboration qui aboutira à la signature d'une charte partenariale figeant les engagements intégrées dans chaque politique publique menée par la collectivité.

Actions de la Direction de la Culture pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Culture (Source : Direction de la Culture)

La ville de Clermont-Ferrand a signé la Déclaration 2016-2020 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la culture et la création artistique sur le territoire Auvergne Rhône Alpes.
Un premier plan d'actions est en cours de mis en œuvre. Il a été élaboré par la Direction de la Culture avec pour appui la Mission Egalité des Droits.



Le groupe de travail collaboratif sera composé d'opérateur.rice.s du milieu culturel et d'agent.e.s de la Direction de la Culture.
Dans un premier temps, l'association HF, référence dans les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine culturel, viendra informer et former sur la nécessaire réflexion autour de ce sujet. L'objectif c'est que les acteur.rice.s culturel.le.s s'en emparent et deviennent force de propositions concrètes afin de corriger les inégalités dans ce secteur.

Pour mettre en place des mesures correctrices, il faut commencer par produire des données pour objectiver les inégalités. Ces données permettront d'analyser les programmations de différents lieux artistiques et de créations et ainsi de voir s'il y a un équilibre dans les représentativités femmes et hommes.

Des actions culturelles pourront être menées pour faire la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les stéréotypes sexistes. Il est à souligner que ce types d'actions est déjà, pour partie, proposées dans les programmations de la Ville – Graines de Spectacles, Les Contre-plongées, Effervescence, les journées du patrimoine avec une action matrimoine...

C) Suivi du plan d'actions

Actions proposées	Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap	
Connaître les bénéficiaires de nos politiques publiques afin de mesurer leur effet de neutralité en matière de discriminations .	Réaliser une cartographie des populations du territoire communal.			Réalisé en partie
	Production d'indicateurs sexués par politiques publiques	Production d'indicateurs en fonction de la zone géographique d'habitation par politiques publiques	Production d'indicateurs par politiques publiques	En cours de construction
Évaluer les dispositifs par politiques publiques qui concourent à l'égalité des Droits	Définir des priorités sur les politiques publiques à évaluer et les dispositifs.			Non défini
Mise en place d'une démarche de budget sensible aux discriminations	Sur le principe du budget sensible au genre, évaluer la part du budget consacrée aux populations (investissement et fonctionnement) par sexe, en fonction de leur zone géographique d'habitation et pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.			Non réalisé
Politique de la Ville	Rédaction du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes en direction des habitant.e.s des quartiers prioritaires	Rédaction du plan territorial de lutte contre les discriminations.		Non réalisé
Soutien aux associations	Connaître les bénéficiaires des actions financées par l'ensemble des services de la collectivité.			En cours
Culture	Rédiger le document cadre suite à la signature de la déclaration d'intention pour une égalité réelle dans les politiques culturelles.			Plan d'actions validé, en cours de mise en œuvre

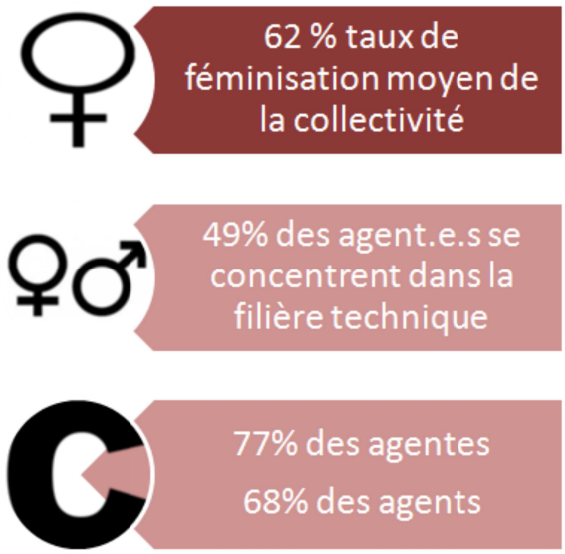
IV. Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines

A) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

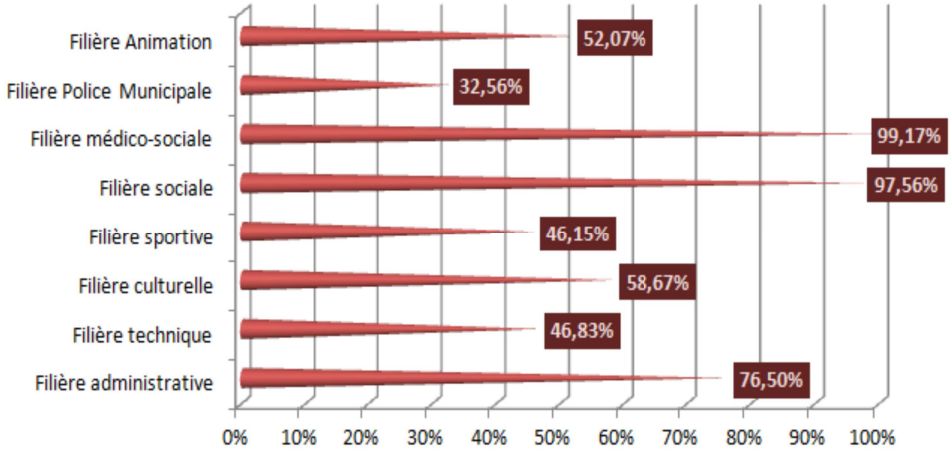
Est annexé à ce rapport, le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2018 portant sur les données 2017 avec l'avancée du plan d'actions produit par la mission Egalité des Droits.
L'an dernier il n'avait pas été produit, car les différents transferts de personnels à la métropole ne permettait pas de suivre une évolution avec le premier RSC produit l'année précédente.
Le RSC de 2018 porte sur un effectif désormais stabilisé et servira donc de rapport de référence en matière d'évolutions des inégalités professionnelles entre les agent.e.s.

Éléments de synthèse du RSC

Caractéristiques générales

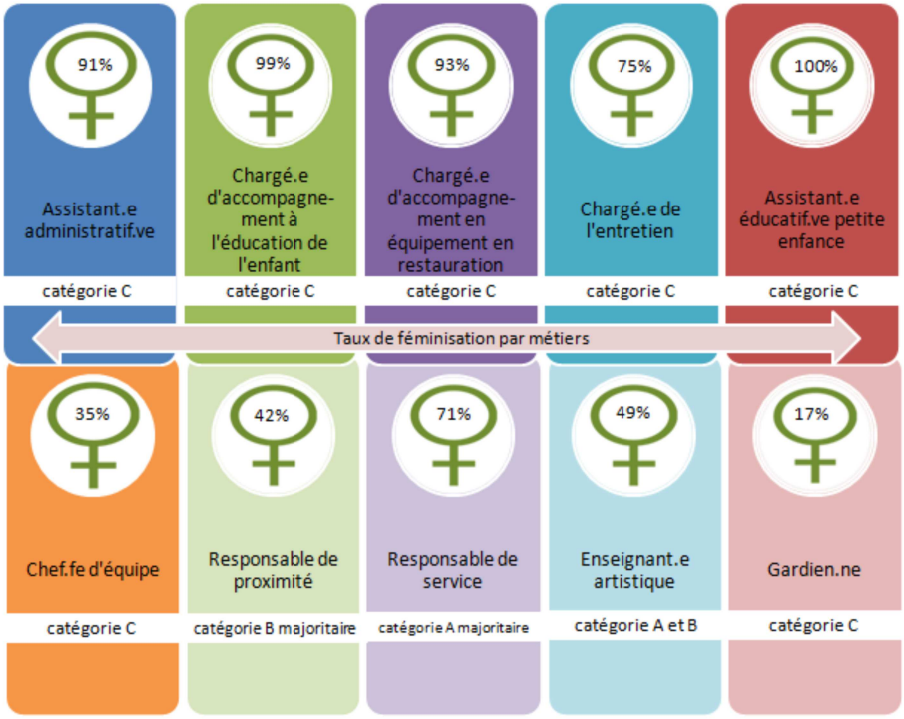


Des filières et des métiers qui restent non mixte :

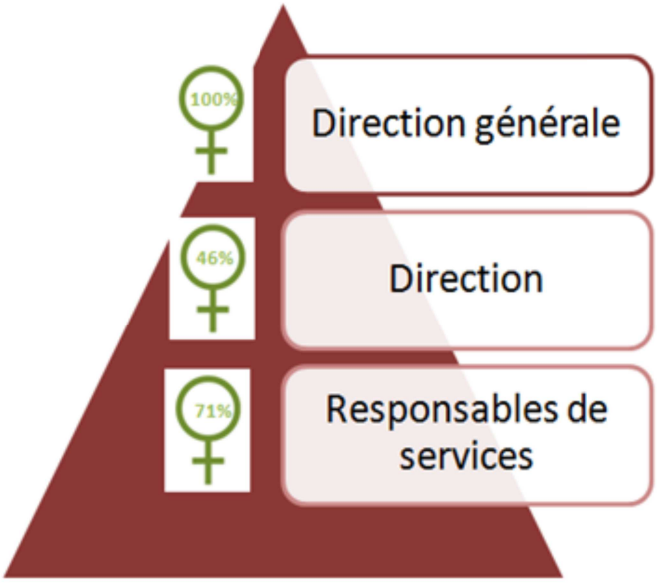


Ce graphique met en lumière les taux de féminisation par filière. Ils sont à comparer au taux de féminisation moyen de la collectivité qui est de 62 %.
Il apparaît très clairement que certaines filières concentrent quasi uniquement que des femmes.

Au sein même des filières, il y a une disparité genrée des métiers.
Les métiers les plus important en terme d'effectifs sont des emplois attribués majoritairement à des femmes en fonction des domaines de compétences attendues qui restent liées à des stéréotypes de genre. Ces emplois étant les plus important en terme d'effectif, il est donc logique que la collectivité est un taux de féminisation important.



<u>Un plafond de verre qui se fissure, mais encore des inadéquations entre fonctions et grade</u>



Il faut saluer le choix d'avoir recruté une direction générale 100 % féminine, la Ville de Clermont-Ferrand est la seule ville à avoir fait ce choix dans les collectivités de taille équivalente. C'est un message fort pour lutter contre le plafond de verre.

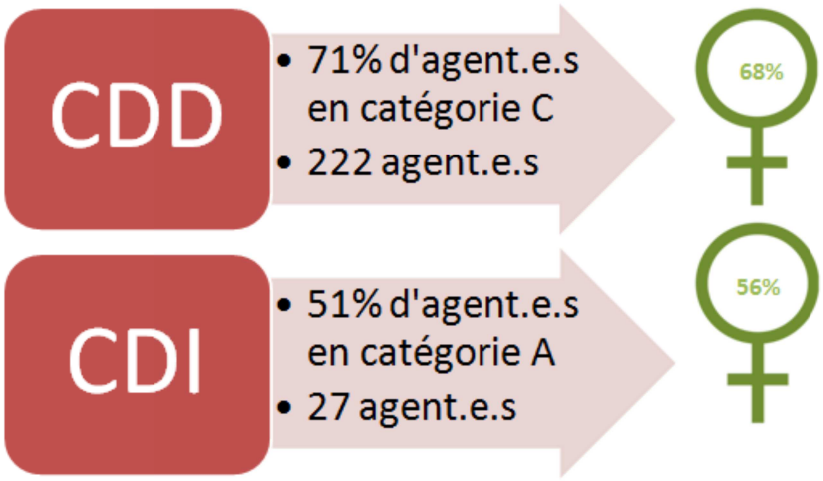
Par contre sur les emplois de direction, le taux de féminisation est en deçà du taux de féminisation moyen.

Le taux de féminisation des responsables de service est au-dessus du taux de féminisation moyen. Cela s'explique par le départ de services à la métropole qui étaient majoritairement masculin.

Il reste encore des inadéquations entre grade et fonction, en particulier, au niveau des responsables de services. Ces inadéquations induisent à travail de valeur égale, des disparités salariales.

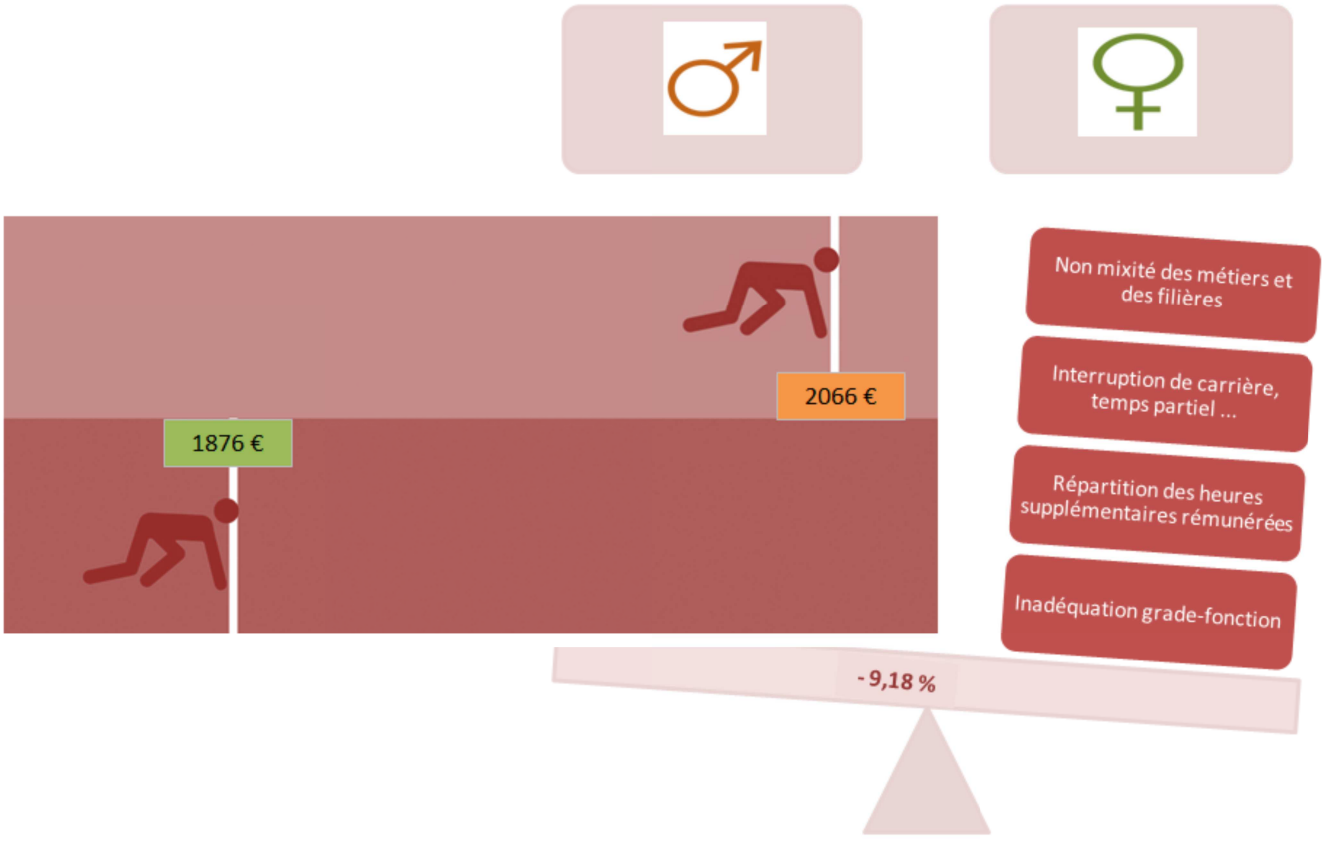
Des agentes plus souvent en situation de précarité

Il s'agit du profil général des personnels contractuels occupant un emploi permanent, par durée de contrat et par sexe.
Dans la catégorie des agent.e.s en contrat à durée déterminée, la part des personnels employés comme remplaçant.e.s est de 73 % avec un très fort taux de féminisation. Celui-ci s'explique par le type de métiers remplacés, à savoir « agent.e.s polyvalent.e.s » et les auxiliaires de puéricultures.



En ce qui concerne les contractuel.le.s sur emploi non permanent, le taux de féminisation est de 72 %. La part importante de ces emplois sont ceux qualifiés d'emplois temporaires ou renforts. 56 % de ces derniers sont recrutés dans le secteur de l'animation avec un taux de féminisation de 66 %.

Des écarts de rémunérations en défaveur des femmes



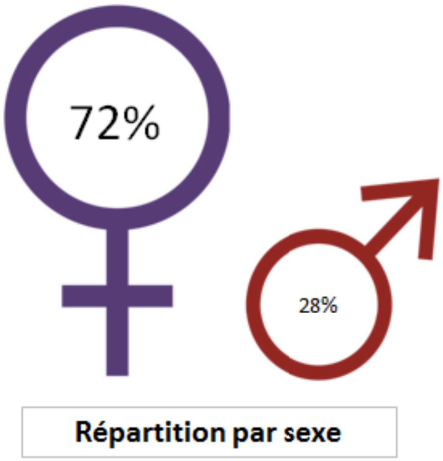
B) Stratégie de lutte contre les discriminations

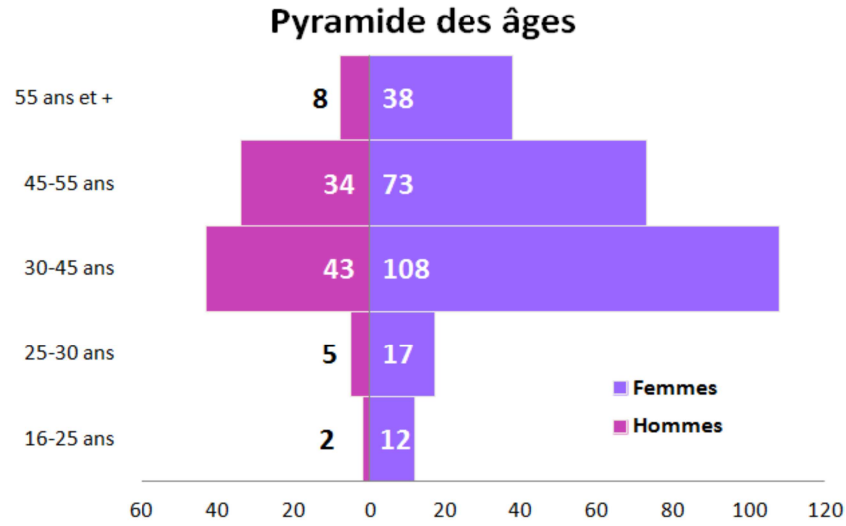
Dans le cadre du plan d'action, il était prévu de réaliser une enquête auprès des agent.e.s de la collectivité afin de mesurer leur perception en matière de discrimination.
Vous trouverez en annexe, le rapport complet afférent à cette enquête produit par la mission Egalité des Droits.

Éléments de synthèse du rapport : Analyse et préconisations à partir des résultats de l'enquête « perception des agent.e.s sur les discriminations »

Profil des répondant.e.s

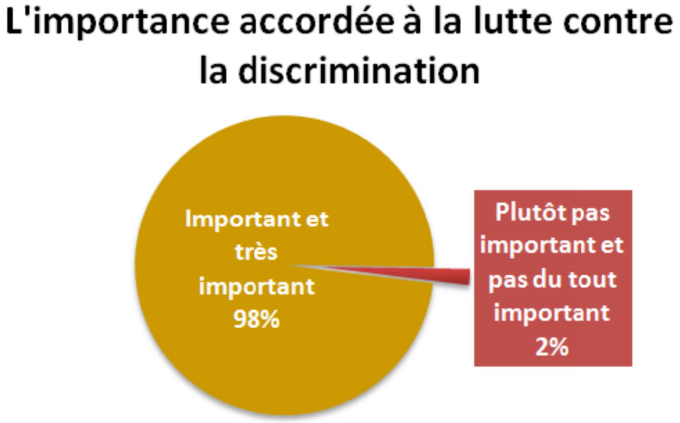
L'enquête a été adressé à l'ensemble des agent.e.s de la collectivité avec le bulletin de salaire.
Au regard de l'effectif total, le taux de réponse est de 18 %.





La majorité des répondant.e.s sont des femmes entre 30 et 45 ans. Elles représentent 31 % du taux globale de réponse.

Quelques chiffres clés issus des résultats



98 % des répondant.e.s déclarent qu'il est important et très important de lutter contre les discriminations. Cela démontre une conscience forte de l'existence des discriminations et une attente forte dans les moyens à mettre en œuvre pour les endiguer.



5 personnes sur 10 déclarent avoir subi une ou plusieurs fois une discrimination

Discrimination en raison...	Agent.e.s
...du genre féminin	**29%**
Pour évoluer dans votre carrière	53%
Au retour d'un congé de longue durée	41%
Dans l'accès à l'emploi	31%
...de l'origine supposée ou réelle	**14%**
Pour évoluer dans votre carrière	50%
Dans l'accès à l'emploi	51%
...l'état de santé ou du handicap	**11%**
Pour évoluer dans votre carrière	58%
Au retour d'un congé de longue durée	71%
...de l'âge	**11%**
Pour évoluer dans votre carrière	65%
Dans l'accès à l'emploi	29%
...les activités syndicales	**9%**
Pour évoluer dans votre carrière	80%
...l'apparence physique	**9%**
Pour évoluer dans votre carrière	48%
Dans l'accès à l'emploi	40%

Un.e répondant.e sur deux déclare avoir été victime au moins une fois de discrimination dans sa carrière dont 61 % indiquent en avoir fait l'expérience plusieurs fois.
Bien que plus de femmes aient répondu à l'enquête, la part des femmes et des hommes qui ont affirmé avoir fait l'objet au moins une ou plusieurs fois d'une discrimination est à peu prés équivalente, respectivement 48 % et 41 %.

Concernant les motifs, arrivent en tête le genre féminin et l'origine supposée ou réelle. Le contexte de survenue des discriminations est l'évolution de carrière pour tous les motifs déclarés.
Cependant le contexte « retour d'un congé de longue durée » apparaît dans deux motifs et de manière importante.



- 40 % des répondant.e.s ayant déclaré avoir été victimes de discriminations, disent n'avoir entrepris AUCUNE démarche
- Dans 75 % des cas cette inaction est motivée par le fait que « cela n'allait rien changer »

Il y a un manque de visibilité pour les agent.e.s en ce qui concerne les recours susceptibles dans les situations de discriminations, à la fois à l'interne mais aussi dans l'ensemble de l'accès aux droits. Cet état de fait explique le non-recours aux droits pour les agent.e.s concerné.e.s.

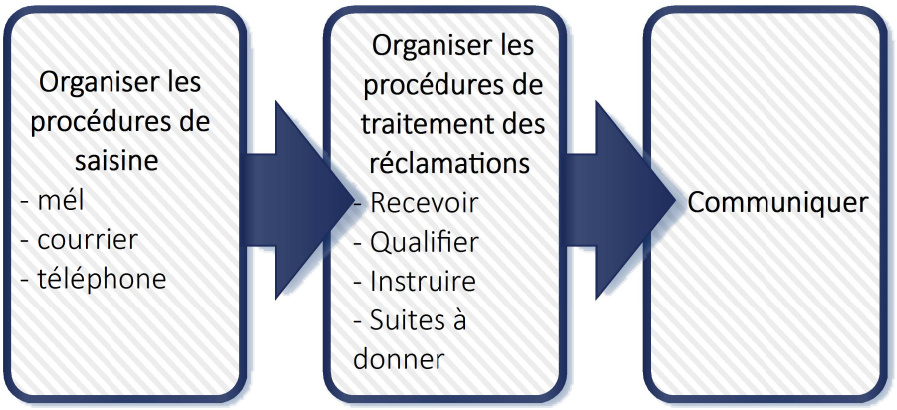
Préconisations

- *Prévenir*

Mettre en œuvre un plan de préventions des risques discriminatoires
- Évaluer les risques discriminatoires dans les processus de gestion de Ressources Humaines.
- Sécuriser les processus de gestion de Ressources Humaines
- Former l'ensemble du personnel RH et les cadres

- *Agir*

Il s'agit de définir une procédure visible et lisible pour l'ensemble des agent.e.s qui souhaitent saisir la collectivité sur des faits supposés de discriminations et pour cela organiser un système d'alerte et de traitement



De plus, agir c'est aussi informer les agent.e.s. Pour ce faire, un plan de communication interne devra être mis en place, qui recensera l'ensemble des dispositifs externes (Saisine du Défenseur des Droits, saisine du Tribunal Administratif, recours pénal) et internes.

- *Mesurer*

Afin de connaître l'impact réel des actions mises en place, il est nécessaire de mesurer les discriminations au sein de la collectivité, pour cela quatre outils :
- Le Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes, à produire chaque année pour évaluer l'évolution des écarts mesurés.
- Intégrer au bilan social des données portant sur la population agent.e.s potentiellement « les plus à risque » en matière de discriminations : construction d'indicateurs « diversité », à partir dans un premier temps des adresses d'habitation des agent.e.s, d'indicateurs « handicap-état de santé »
- Produire un rapport d'évaluation annuel de la cellule d'alerte et de traitement.
- Évaluer la perception des agent.e.s par la mise en œuvre de baromètres réguliers sous forme d'enquêtes interrogeant leur appréhension de l'efficacité des actions mises en œuvre.

C) Inclusion des personnes porteuses de handicaps

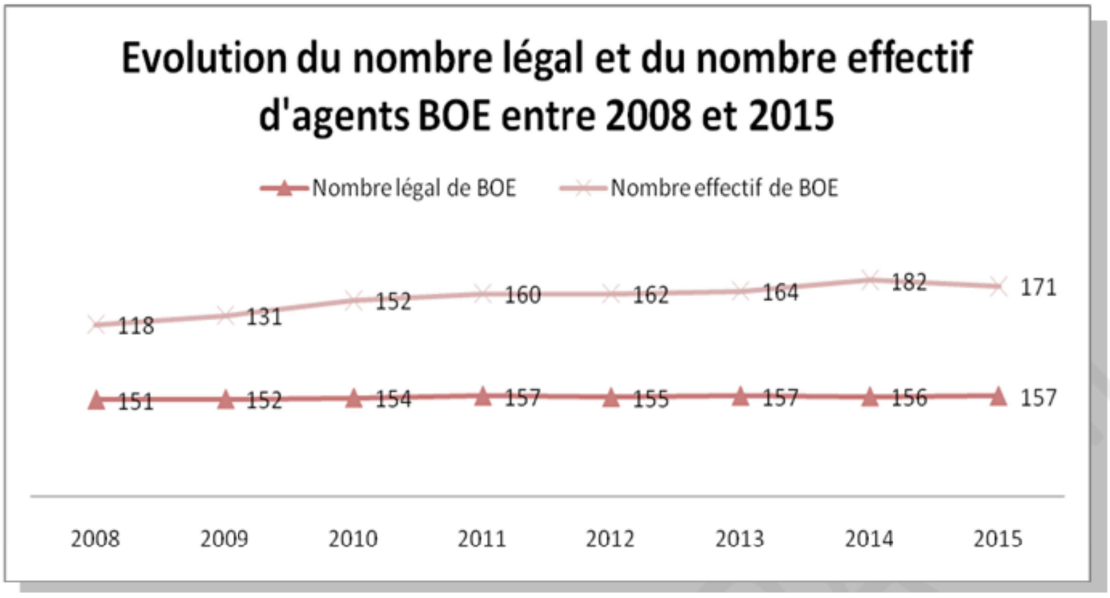
Quelques chiffres clés



133 agent.e.s bénéficient d'une obligation d'emploi

83 personnes accueilies au sein de l'ESAT et 11 au sein de l'entreprise adaptée du CCAS

Taux d'emploi direct : 6,48%
Taux d'emploi légal : 6,67%



*BOE : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Bilan et perspectives du conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

En décembre 2016 a pris fin la deuxième convention en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleur.se.s handicapé.e.s. 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 travailleur.se.s handicapé.e.s, mais aussi de faciliter le travail des agent.e.s en situation de handicap par des aménagements de postes conséquents.

Le bilan de la convention portait 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'agent.e.s 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 nouvelle convention 2017- 2020 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 information des personnes en situation de handicap,
- les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

V. Conduire des politiques spécifiques

A) Chiffres clés

Partenaires







Le Réseau Femmes existe depuis 2004. le Réseau Egalité des Chances a été installé en octobre 2017. L'objectif est de construire avec les associations de l'expertise sur le champ de la lutte contre toutes les discriminations. Il s'agit aussi d'élaborer ensemble des actions innovantes en direction des clermontois.e.s permettant la sensibilisation à la lutte contre toutes formes de préjugés.

Actions menées par la Mission Egalité des Droits





Ciné-débats, programmation de conférences, expositions, interventions auprès des scolaires … sont les différentes actions préparées et animées par la mission Egalité des Droits et l'ensemble de nos partenaires.
En parallèle, la mission exerce une fonction conseil auprès des différentes directions qui le demandent. Elle intervient aussi dans une démarche de formation et de sensibilisation à l'interne auprès des agent.e.s.

Soutien aux associations



15 000 €



30 000 €

Soutien aux projets ponctuels

5 000 €

La Ville a souhaité affiché un fort soutien à l'association AVEC 63, association qui accompagne les femmes victimes de violences au sein du couple. Elle a multiplié par 4 la subvention accordée en complétant la subvention financée dans le cadre du Contrat de Ville à hauteur de 15 000 €. Au total, l'association AVEC 63 bénéficie d'un financement annuel de 20 000 €.

Depuis 2017, un appel à projet en direction des associations est réalisé. Il a pour objectif de soutenir des initiatives qui contribuent à développer des plus d'égalité entre tous et toutes. Chaque année une thématique est retenue, il s'agissait ici de la lutte contre les préjugés sexistes et racistes. Au total 16 associations ont répondus et onze actions ont été retenues pour un montant total de 30 000 €.

B) Actions innovantes

Le Pass'3e



Ce dispositif a été mis en œuvre pour la première année sur l'année scolaire 2017/2018. Il répond à plusieurs objectifs :

- Lutter contre les discriminations dans les stages de 3e pour les élèves qui ont le plus de difficultés à trouver un stage (élèves en difficultés scolaires, d'orientation, sans réseau professionnel et familial ...)
- Permettre aux élèves de découvrir les multiples métiers représentés au sein de la fonction publique territoriale (participent au dispositif, les services de la Ville, les services mutualisés et les services du CCAS)
- Sensibiliser à la mixité des métiers
- Faire découvrir l'institution communale dans une démarche de formation à la citoyenneté.

Exemple de parcours

Jour 1	Socle commun : Journée citoyenneté
Jour 2	Découverte des métiers de la Police Municipale
Jour 3	Découverte des métiers en EHPAD
Jour 4	Découverte des métiers de la Logistique
Jour 5	Découverte des métiers de l'Éducation

La Quinzaine de l'Égalité





La première Quinzaine de l'Égalité s'est déroulé du 5 au 17 mars 2018. L'objectif de cette opération est de prendre en compte la multiplicité des discriminations et de sensibiliser au travers d'un thème, le grand public a la réalité de ces discriminations.
Il s'agit aussi d'être exemplaire dans la programmation qui se doit de refléter les composantes de la diversité de notre société et d'être accessible aux plus grands nombre. Par exemple, les conférences les plus importantes ont été traduites en langue des signes françaises.

C) Suivi du plan d'actions

Actions proposées	Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap	
Animer les réseaux associatifs	- Réseau Femmes	- Réseau Égalité des Chances	- Commission communale pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap.	Réalisé
Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.	- Organisation d'une manifestation englobant la Semaine des Droits des Femmes et la Semaine de lutte contre les discriminations, qui s'intitulera « Quinzaine de l'Egalité ».			Réalisé
	- Participation au projet « Migrations »			Réalisé
	- Prix « Egalité des Droits » en direction des scolaires élémentaires.			Non réalisé
	- Soutien aux associations portant des projets innovants sur ces questions.			Réalisé
	- Prix Vocation Mixité			Non réalisé
	- Réalisation d'une cartographie sur le phénomène prostitutionnel et création d'un réseau opérationnel sur l'accompagnement des personnes en situation de prostitution.			En cours, en lien avec la commission départementale de sortie des personnes en situation de prostitution.

ANNEXES

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

OCTOBRE 2018

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2018

portant sur les données 2017

VILLE DE CLERMONT FERRAND

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ce principe est conforté dans la constitution de 1958.

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique comporte également un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58). C'est cette loi qui prévoit la présentation en comité technique d'un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du bilan social.

En effet, le statut général des fonctionnaires ne prévient pas de la construction d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, aussi bien au niveau des carrières, des parcours professionnels,des retraites que des rémunérations.

L'objectif de ce document est de diagnostiquer ces inégalités persistantes au sein de la collectivité, mais aussi de les analyser afin de comprendre ce qu'elles induisent dans la situation professionnelle des agentes et des agents.

Un rapport tel que celui-ci avait déjà été réalisé en 2016. Il n'y en a pas eu en 2017, année des transferts massifs de personnels à la Métropole. Ce rapport 2018 se fonde sur un effectif désormais stabilisé, il sera donc considéré comme le rapport de référence d'année en année, nous permettant de mesurer l'évolution des inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité.

Table des matières

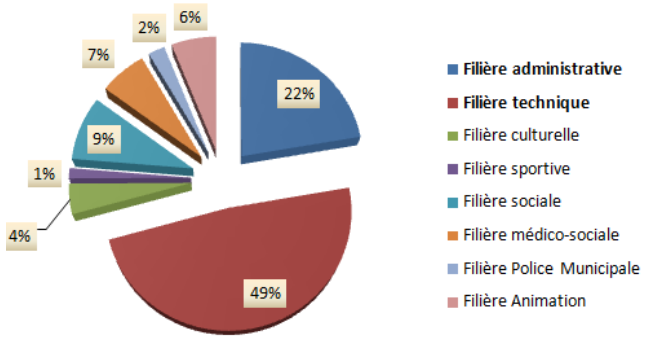
Première partie : Les données	p 4 à p 22
I - Conditions générales d'emploi	p 4 à p 16
A – Effectifs	p 4 à p 8
B - Durée et organisation du travail	p 8 à p 9
C - Embauches et départs	p 10 à p 11
D – Positionnement	p 12 à p 15
E – Promotions	p 15 à p 16
II – Rémunérations	p 16 à p 18
III – Formations	p 18 à p 20
IV - Conditions de travail	p 20
V - Congés	p 20 à 21
VI - Actions sociales	p 22
Deuxième partie : Suivi du plan d'actions	p 23 à 29
INDEX TERMINOLOGIQUE	p 30 à p 33

I. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

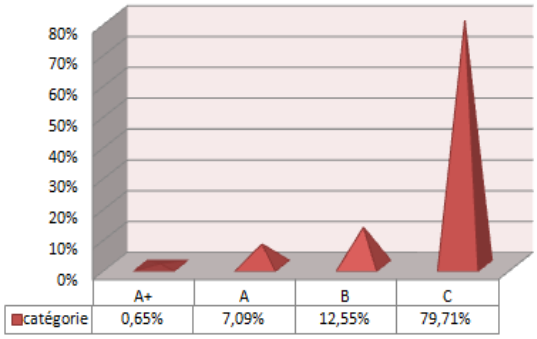
A) Effectifs :

A-1 Quelques caractéristiques générales

Répartition des effectifs titulaires par filière



Répartition des effectifs titulaires par catégorie d'emploi



La majorité des agent.e.s de la collectivité se répartissent dans les filières technique et administrative. 79,71 % des agent.e.s sont en catégorie C.

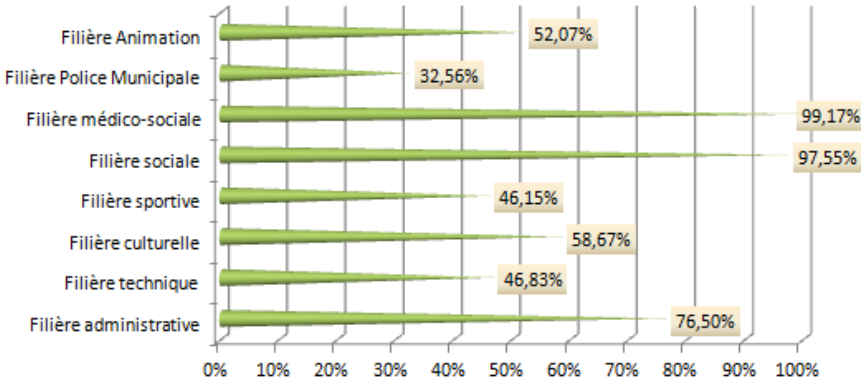
A-2 Données sur les effectifs titulaires



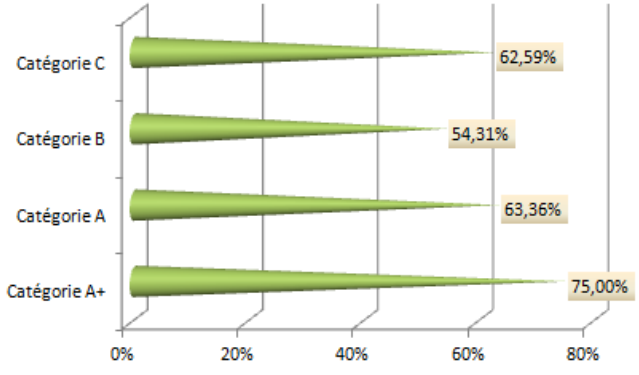
Taux de féminisation : 61.69 %

Après les différents transferts de personnels à Clermont Auvergne Métropole, notamment issus de la filière technique, le taux de féminisation moyen de la collectivité a largement augmenté. Le dernier Rapport de Situation Comparée faisait apparaître un taux de 50,42 % contre un taux de pratiquement 62 % aujourd'hui. En comparatif, le taux de féminisation moyen sur l'ensemble de l'effectif titulaire de la Fonction Publique Territoriale est de 59 % .

Taux de féminisation des effectifs titulaires par filière



Taux de féminisation des effectifs titulaires par catégorie d'emploi



Les taux de féminisation par filière et par catégorie d'emploi nous permettent de faire des comparatifs avec le taux de féminisation moyen de la collectivité.

Les filières qui restent marquées par un taux de féminisation bien au dessus du taux moyen sont les filières médico-sociale, sociale et administrative. La filière sociale est composée en particulier des Agent.e.s Territoriaux.ales spécialisé.e.s des écoles maternelles qui est un grade et un métier très féminin. Les autres filières restent en deçà du taux moyen. Les filières qui comptent le plus d'agent.e.s, à savoir technique et administrative, sont typiques de filières non-mixtes, la filière administrative restant très féminine, alors que la filière technique reste très masculine.
Concernant les catégories d'emploi, il apparaît que seule la catégorie B fait apparaître un taux de féminisation en dessous du taux de féminisation moyen. Les autres catégories d'emploi montrent un taux au dessus de ce dernier. Au niveau national, le taux de féminisation moyen pour la catégorie B de 58,8 % est en dessous du taux moyen de féminisation de l'ensemble des communes qui est de 60,5 %. Il faut souligner que la Municipalité a un taux de féminisation des emplois de catégorie A et A+ bien supérieur aux taux nationaux qui sont respectivement de 60 % et 53,4 %.

Cependant il est intéressant d'affiner par les deux graphiques suivants :

Répartition de la totalité des agentes titulaires par catégorie d'emploi

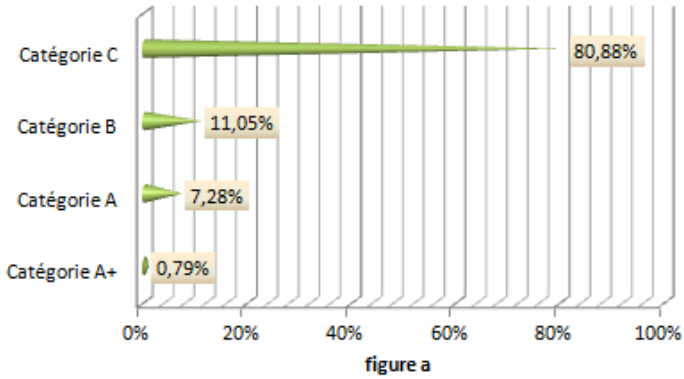


figure a

Répartition de la totalité des agents titulaires par catégorie d'emploi

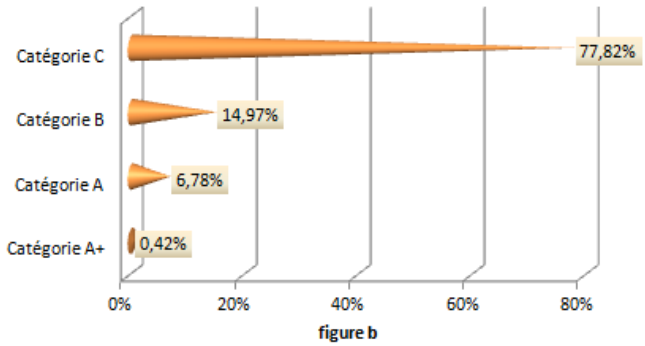
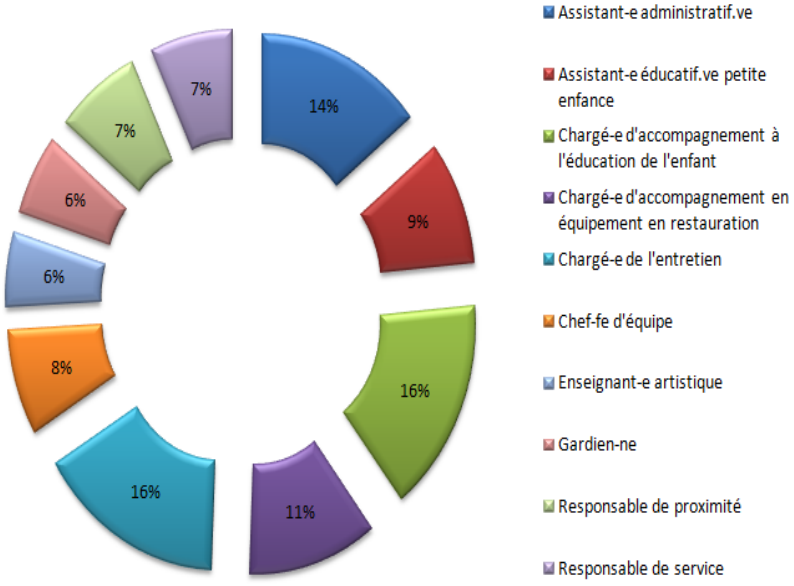


figure b

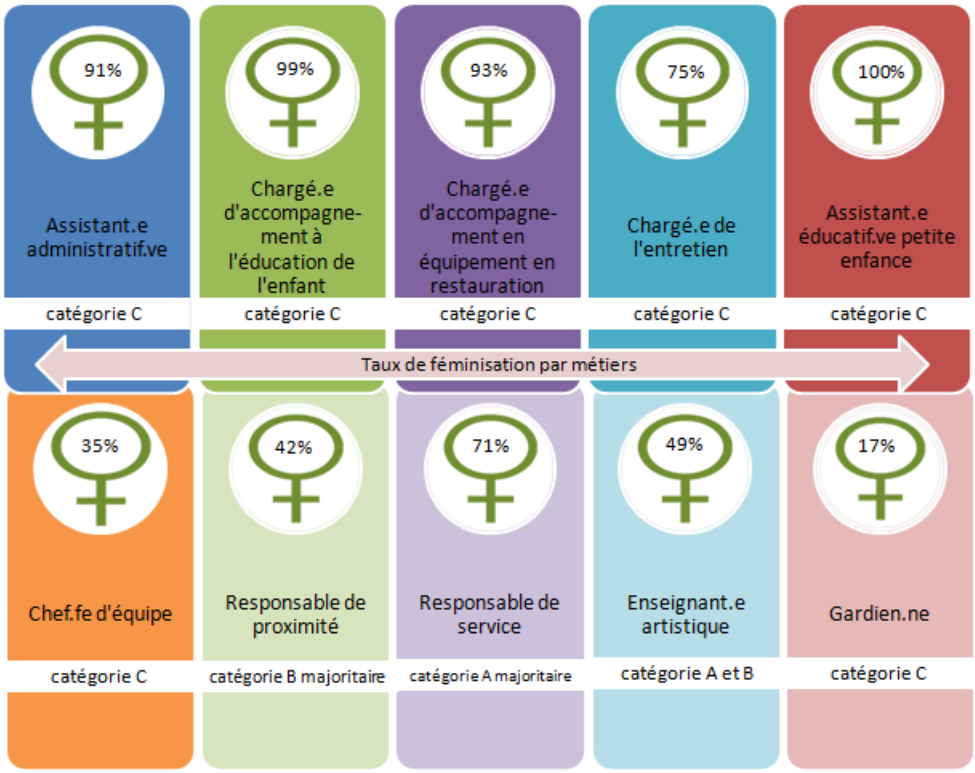
Au regard de la répartition des effectifs par filières, il est à noter que sur l'ensemble des femmes qui travaillent dans la collectivité 80 % d'entre elles sont en catégorie C et 11 % en catégorie B (figure a). Pour les hommes, 77 % de l'ensemble des agents sont en catégorie C et 14 % en catégorie B (figure b). Les catégories A et A+ sont quant à elles à quasi équilibre.

Focus sur les métiers dont les effectifs titulaires sont les plus importants :

Suite à la réalisation de la cartographie des métiers, nous disposons désormais de données en fonction des métiers existants dans la collectivité.
10 métiers concentrent un peu plus de la moitié des effectifs titulaires, à savoir 53 % des agent.e.s réparties comme suit :



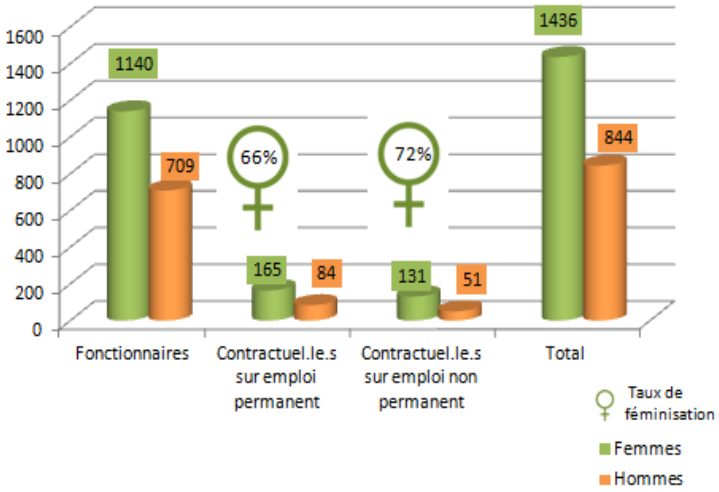
Taux de féminisation par métiers :



Les agent.e.s qui occupent le même métier peuvent être dans certaines catégories d'emploi différentes et/ou dans des filières différentes, ainsi certain.e.s chargé.e.s d'accompagnement à l'éducation de l'enfant peuvent être dans la filière sociale (quasi majoritairement) alors que d'autres se trouvent dans la filière technique.
Ces différences peuvent évidemment impacter les régimes indemnitaires et créer des différences de salaires entre les agent.e.s. pour un travail de valeur égale.
Nous pouvons observer que la non-mixité des filières se reproduit plus précisément dans les métiers. Les métiers les plus importants en terme d'effectifs sont des métiers dit « genrés », attribués en fonction du domaine ; administratif, enfance, petite enfance ou en fonction de l'activité comme l'entretien, à des femmes.
Ces emplois étant les plus importants en terme d'effectif, il est donc logique que la collectivité ait un taux de féminisation important.

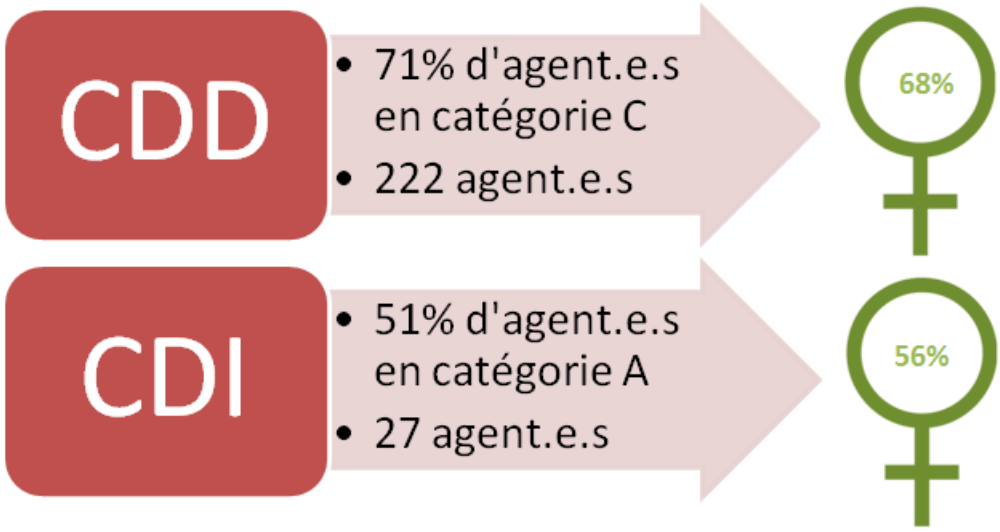
A-3 Données générales sur les effectifs contractuels

Répartition des effectifs selon le statut et par sexe



Le taux de féminisation sur l'ensemble des personnels contractuels est de 69 %. Au niveau national, sur l'ensemble des agent.e.s de la Fonction Publique Territoriale il est de 68 %.

Profil général des personnels contractuels occupant un emploi permanent*, par durée de contrat et par sexe



Concernant les agent.e.s en contrat à durée déterminée la part des personnels employés comme remplaçant.e.s est de 73 %. Les métiers sur lesquels les taux de remplacement ont été les plus important sont les « agent.e.s polyvalent.e.s » à hauteur de 23 % et les auxiliaires de puéricultures à hauteur de 10 %.

Répartition générale des personnels contractuels occupant un emploi non-permanent*,par type de contrat et par sexe:

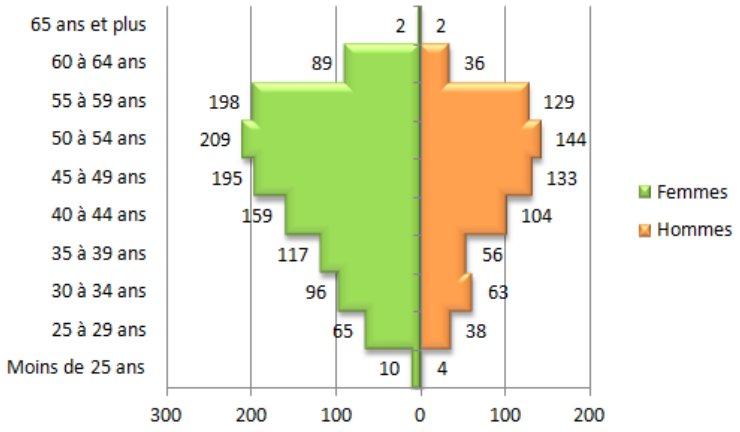
	Effectifs		
	Hommes	Femmes	Total
Collaborateur.rice.s de cabinet	4	2	6
Collaborateur.rice.s de groupe	2	5	7
Assistant.e.s maternel.le.s		37	37
Agent.e.s non titulaires recruté.e.s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	33	77	110
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé :	1	0	1
dont : contrat unique d'insertion (CUI-CAE)	0	0	0
dont : emploi d'avenir	1	0	1
Apprenti.e.s	8	13	21
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	0	0	0
TOTAL	48	134	182

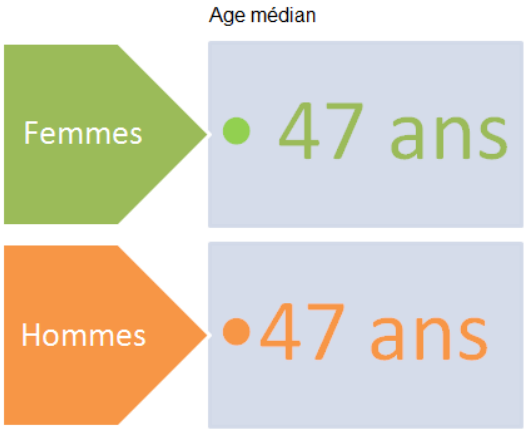
En ce qui concerne les emplois temporaires 56 % d'entre eux sont recruté.e.s dans la filière animation avec un taux de féminisation de 66 %.

Il est important de souligner que le recrutement des apprenti.e.s est un levier pour favoriser la mixité professionnelle. Ainsi en 2017, une femme a été embauchée comme apprentie peintre au sein de la Direction du Patrimoine Bâti et une autre à la Direction de la Culture comme apprentie Régisseuse. Voir des femmes dans ce type de métiers (comme des hommes dans des métiers genrés « féminin ») permet aux équipes de la Ville d'avancer sur la déconstruction des stéréotypes.
Cet exemple doit être déployé de manière plus importante et doit s'inscrire dans une stratégie plus globale d'une politique d'accueil de stagiaires et apprenti.e.s.

A-4 Age moyen et médian :

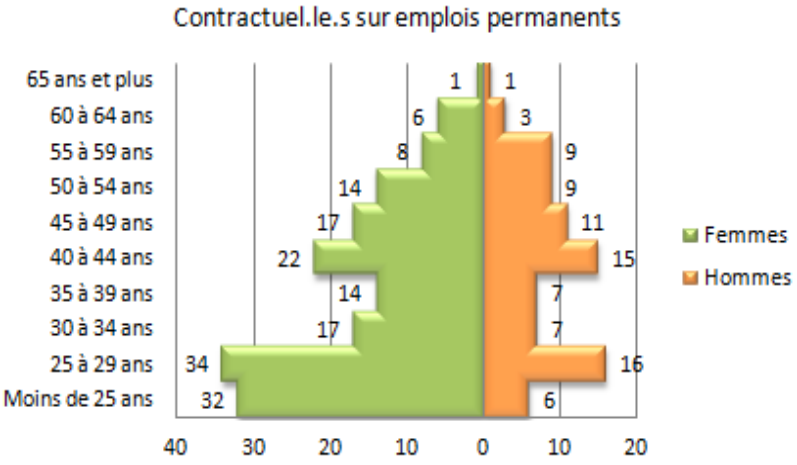
Pyramide des âges des effectifs titulaires

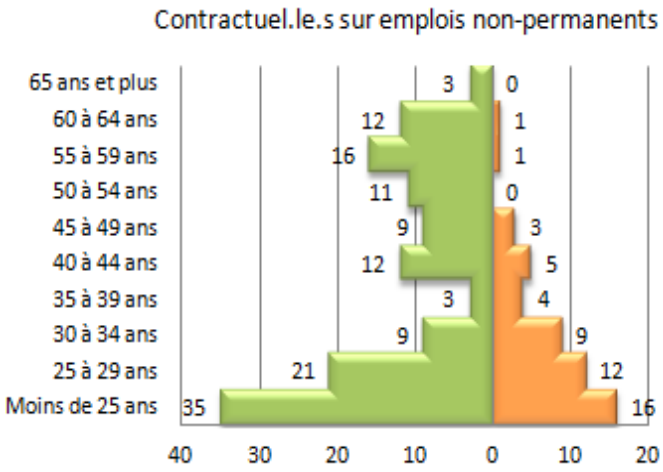




L'âge moyen est de 46,4 ans pour les hommes et les femmes, au niveau national l'âge moyen des fonctionnaires de l'ensemble communal est de 44,5 ans. La part croissante des agent.e.s de 55 ans et plus augmente l'âge moyen. Le vieillissement des effectifs de la collectivité est moindre que la moyenne globale des effectifs de l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, la part des plus de 50 ans représente au sein de la Ville 36,7 % des effectifs contre 40,3 % pour l'ensemble de la FPT.

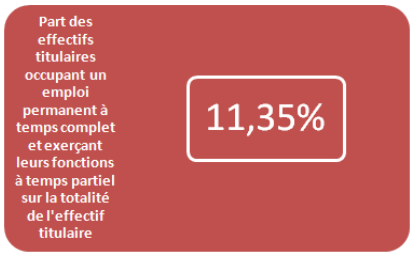
Pyramides des âges des effectifs contractuels



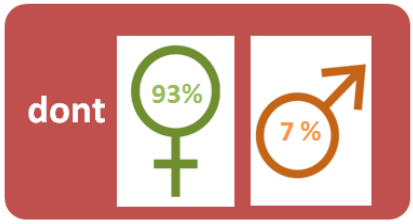


B) Durée et organisation du travail :

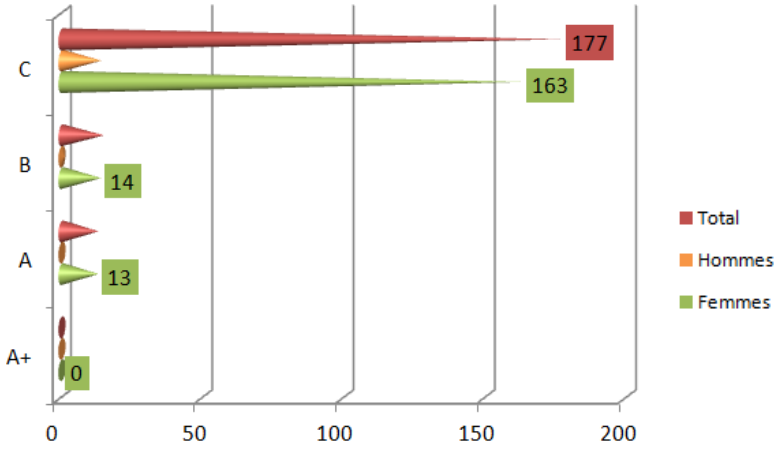
B-1 Données générales sur les effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet selon la quotité du temps de travail*



Sur la totalité de l'effectif titulaire, 205 agent.e.s travaillent à temps partiel dont 93 % sont des femmes.
La part des agent.e.s titulaires à temps partiels sur l'ensemble des agent.e.s titulaires de la Fonction Publique Territoriale s'élève à 14 % dont 96 % sont des femmes.



B-2 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet, par sexe, exerçant à temps partiel, par catégorie d'emploi (fig. a) et par filière (fig.b):



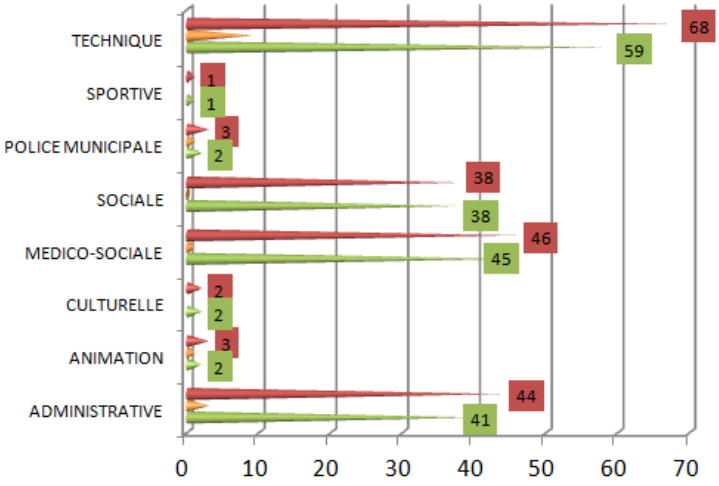
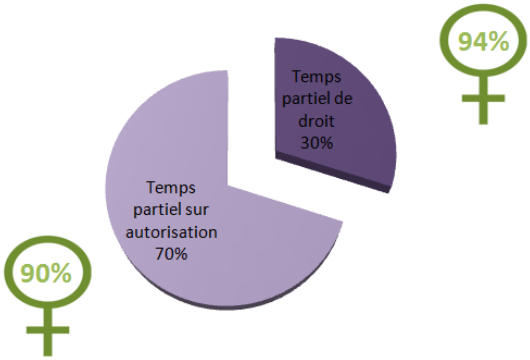


Figure a

Figure b

Ces agentes se concentrent majoritairement dans les filières technique et médico-sociale. Il faut souligner qu'en ce qui concerne la filière sociale, les agentes sont les chargées d'accompagnement à l'éducation des enfants (Agente spécialisées des écoles maternelles).
La majeure partie de ces agentes sont en catégorie C à 86 %
71 % des agent.e.s exerçant à temps partiel travaillent sur une quotité de temps allant de 80 à 90 % du temps de travail.

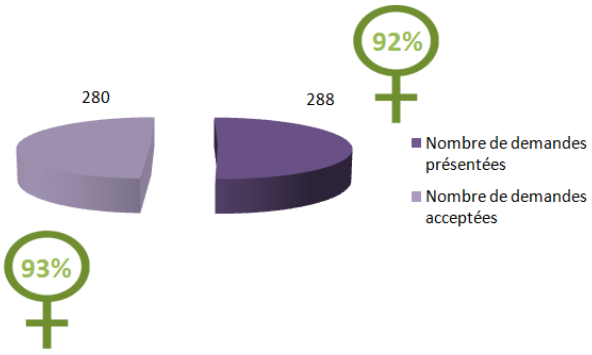
B-3 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet en temps partiel de droit et sur autorisation*.



La part des temps partiels accordés sur autorisation reste majoritaire, puisqu'elle représente 70 % des demandes.

Informations relatives aux demandes de temps partiels :

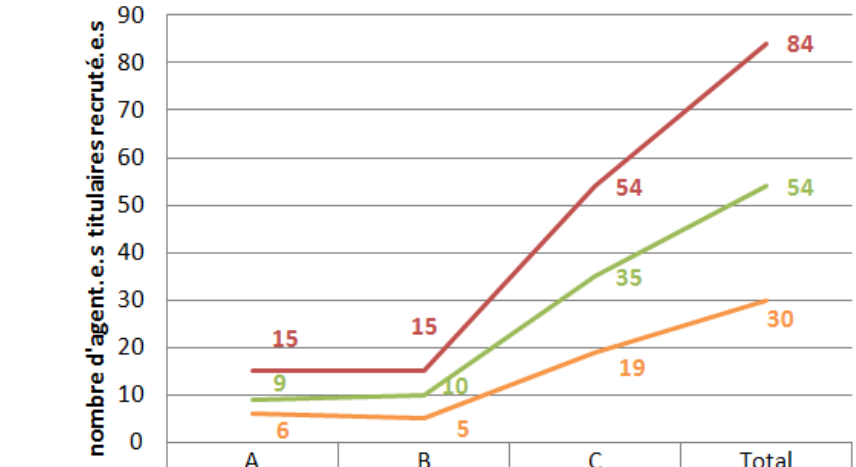
Ici il s'agit bien du nombre de demandes, et non du nombre d'agent.e.s demandeur.se.s. Un.e même agent.e a pu faire plusieurs fois une demande dans l'année.
En 2017, il y a eu 30 demandes, dont 83 % émanant d'agentes pour des retours au temps plein.
Concernant les personnels contractuels sur emploi permanent et non permanent, les agent.e.s bénéficiant de temps partiels sont au nombre de 4 et sont toutes des agentes.



C) Embauches et départs :

C1- Recrutements des personnels titulaires par catégorie d'emploi :

Au total 84 agent.e.s titulaires ont été recruté.e.s, en majorité en catégorie C. Les emplois pourvus se trouvent dans la filière technique pour 39 % d'entre eux, dans la filière administrative pour 32 % et dans la filière animation pour 8 %. Les autres filières ; culturelle, sociale, médico-sociale, police municipale, cumule à hauteur de 20 %.

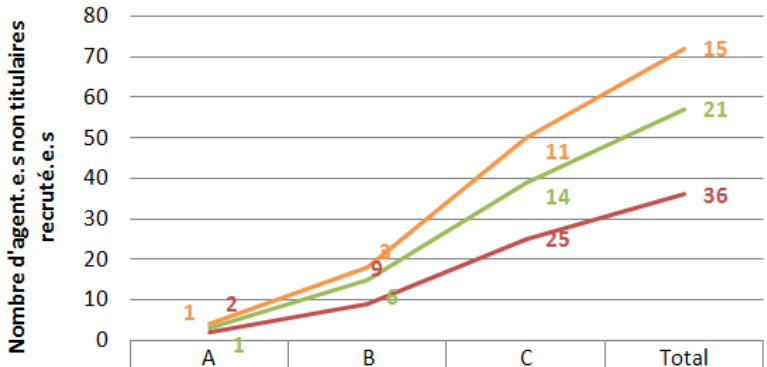


	A	B	C	Total
Femmes	9	10	35	54
Hommes	6	5	19	30
total	15	15	54	84

En terme de mixité dans les filières, le recrutement en filière administrative reste majoritairement féminin et n'est donc pas utilisé comme levier de mixité professionnelle. A l'inverse dans la filière technique, où le taux de féminisation moyen est de 41 %, le taux de féminisation au recrutement est de 60 %. Cependant, ce bon résultat est à pondérer, il faudrait regarder plus attentivement sur quels métiers ont été effectués ces recrutements. Il est, en effet, possible qu'ils correspondent à des emplois non mixtes dans cette filière.

Par ailleurs, en plus des 84 agent.e.s recruté.e.s, 25 agent.e.s ont fait l'objet d'une réintégration après une période d'absence non rémunérée (retour de mise en disponibilité)

C2- Recrutements personnels non-titulaires sur emploi permanent par catégorie d'emploi, hors remplaçant.e.s :



	A	B	C	Total
hommes	1	3	11	15
femmes	1	6	14	21
total	2	9	25	36

44 % de ces agent.e.s recruté.e.s sont des femmes majoritairement en catégorie C sur la filière technique.

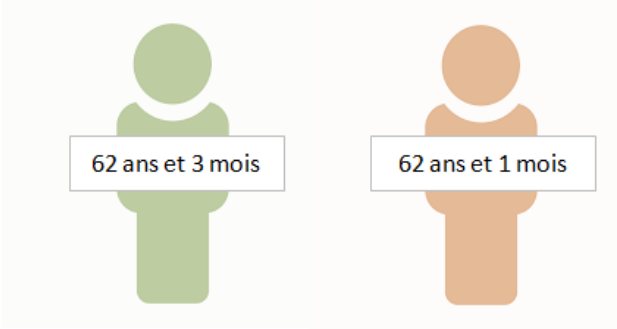
C-3 Départs personnels titulaires

Au total, ce sont 154 agent.e.s qui ont quitté la collectivité dont 62 % d'agentes. Le premier motif, pour un taux de 44 %, est le départ à la retraite qui a concerné 68 agent.e.s. 63 % des agent.e.s retraité.e.s sont des femmes. Elles étaient majoritairement en catégorie C.
Le deuxième motif de départ est la mise en disponibilité pour 33 agent.e.s dont 70 % sont des femmes. Vient ensuite pour 12 % des départs, les mutations pour 18 agent.e.s dont 72 % d'agentes.

C-4 Départs personnels non-titulaires occupant des emplois permanents :

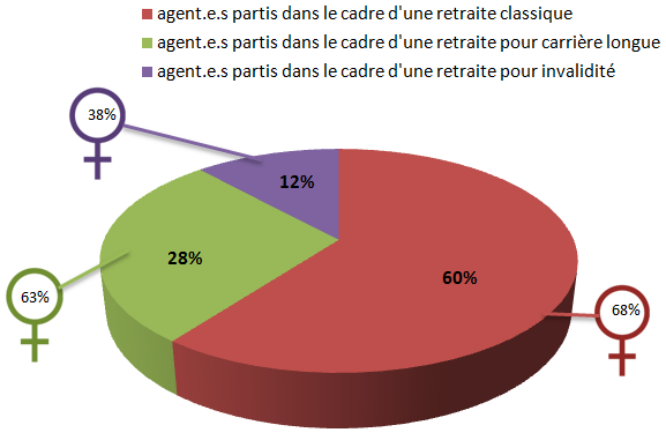
Cet item concerne au total 55 agent.e.s. Pour la majorité d'entre eux.elles, à savoir 44 agent.e.s, il s'agit d'un changement de statut. En effet ils.elles ont étaient nommé.e.s stagiaires dans la collectivité au cours de l'année 2017. 73 % de ces agent.e.s nommé.e.s sont des femmes.

C-5 Âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives*) :



Les femmes partent un tout petit peu plus tard que les hommes à la retraite dans la collectivité.
Il n'y a pas d'agent.e.s en catégorie active parti.e.s en retraite en 2017. L'âge moyen pour l'ensemble des agent.e.s est de 62 ans et 2 mois. L'âge moyen national est de 61 ans et 1 mois.

Motifs de départ à la retraite



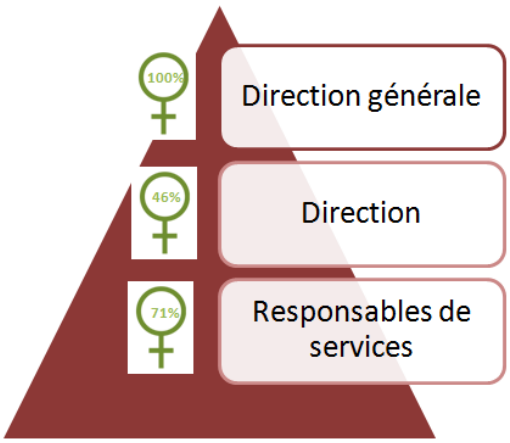
La plupart des agent.e.s partent dans le cadre d'une retraite classique. Il y a plus de femmes que d'hommes qui partent, mais c'est bien entendu cohérent avec la composition de la collectivité.
La retraite pour invalidité concerne 8 agent.e.s dont 5 hommes et 3 femmes.

Informations relatives aux pensions de retraite (données internes non disponibles)

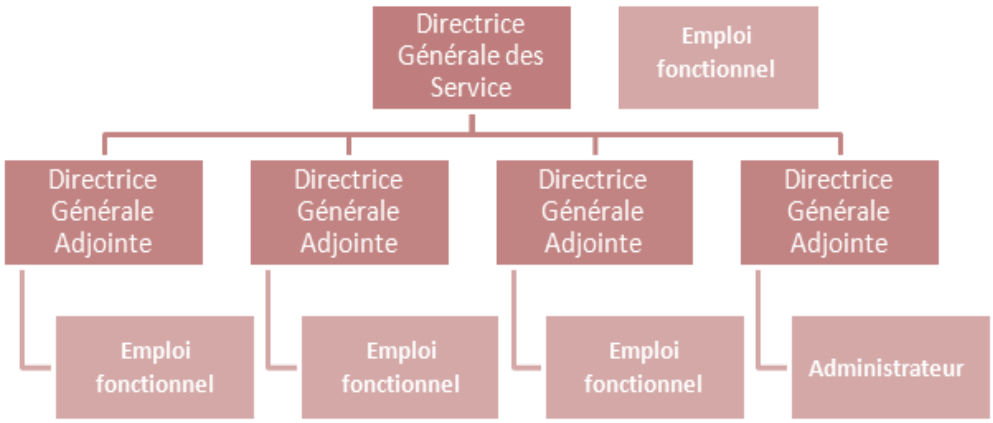
Concernant les pensions, au niveau national le montant moyen de pension mensuelle brute est de 1363 € pour les hommes contre 1175 € pour les femmes. La perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote est de 91 € par mois.
Pour rappel, le temps partiel sur autorisation crée cette décote sur le montant de pension de retraite. Dans la collectivité, la majorité des agentes dans cette situation est en catégorie C, et une seule femme surcote de tous les agent.e.s à temps partiel. En conséquence, les agentes partent plus tard au vu de leur carrière hachée, et avec des pensions bien moindre, impactées aussi par la prise de temps partiel sur autorisation dans la durée.

D) Positionnement

D-1 Répartition des effectifs dans les fonctions de directions et responsabilités:

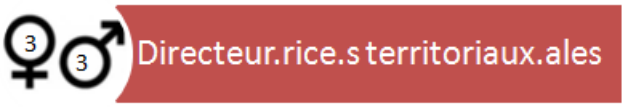


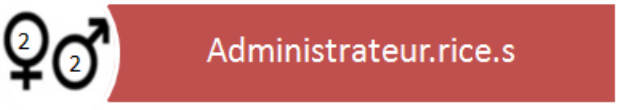
Direction Générale des Services



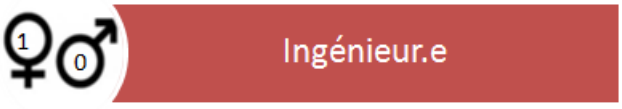
La Direction Générale est à 100 % féminine.

Fonction de direct.eur.rice.s, répartition par sexe et par grade :



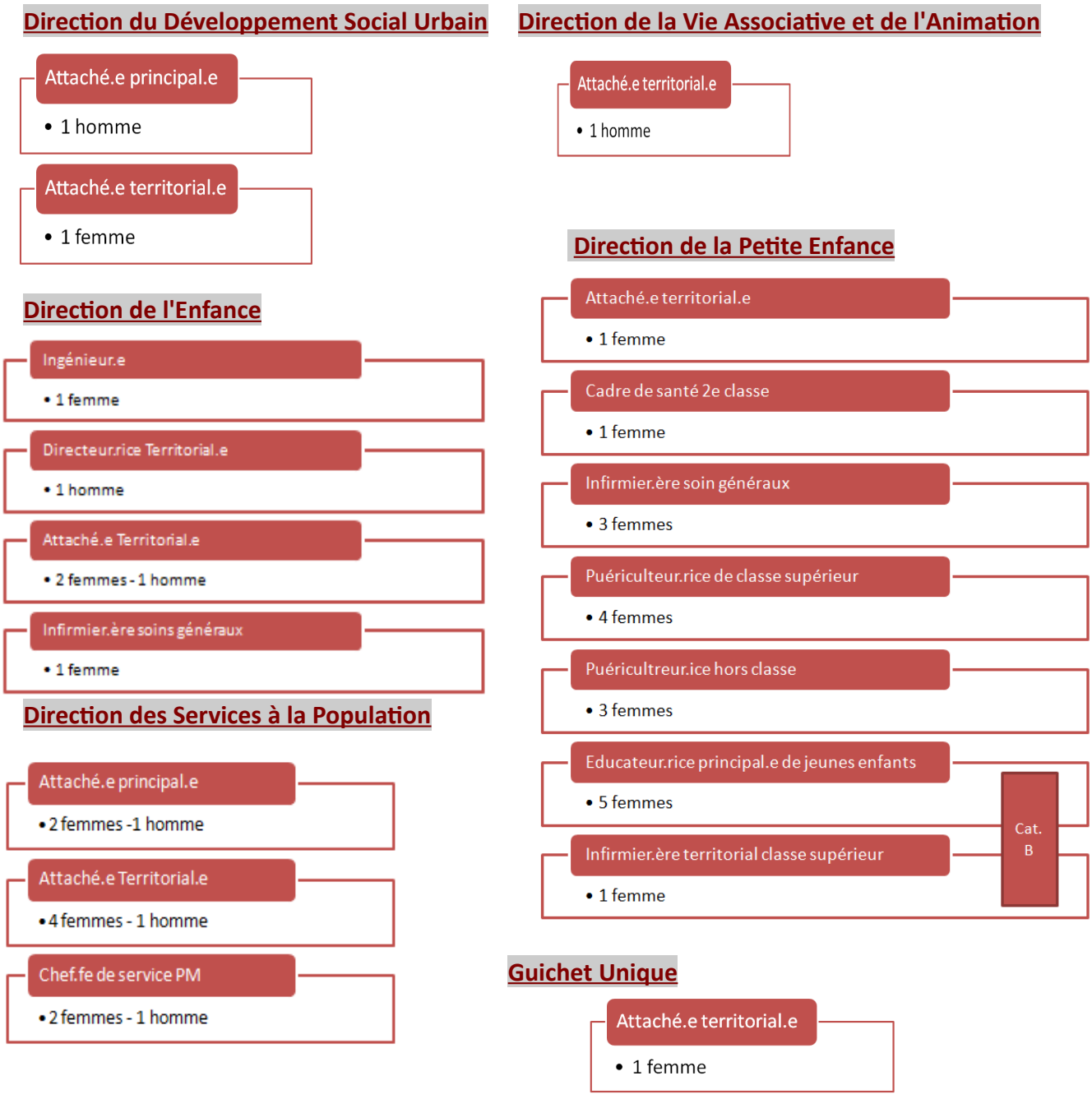






6 femmes sur 13 postes de directions.
Nous sommes à peu prés à l'équilibre dans la répartition des fonctions de direction entre les femmes et les hommes. Il est à souligner que cet équilibre s'est fait naturellement après les transferts à la Métropole et le départ de 4 hommes. Cependant le taux de féminisation des fonctions de directeur.rice.s reste en deçà du taux de féminisation moyen puisqu'il est de 46 %
Il est à noter qu'une femme est directrice de la Direction du Patrimoine Bâti, secteur plutôt masculin, et qu'un homme est directeur de la Direction de l'Enfance, secteur plutôt féminin.
Concernant l'adéquation entre grade et fonctions il existe encore des disparités qui induisent des différences de salaires à travail de valeur égale.

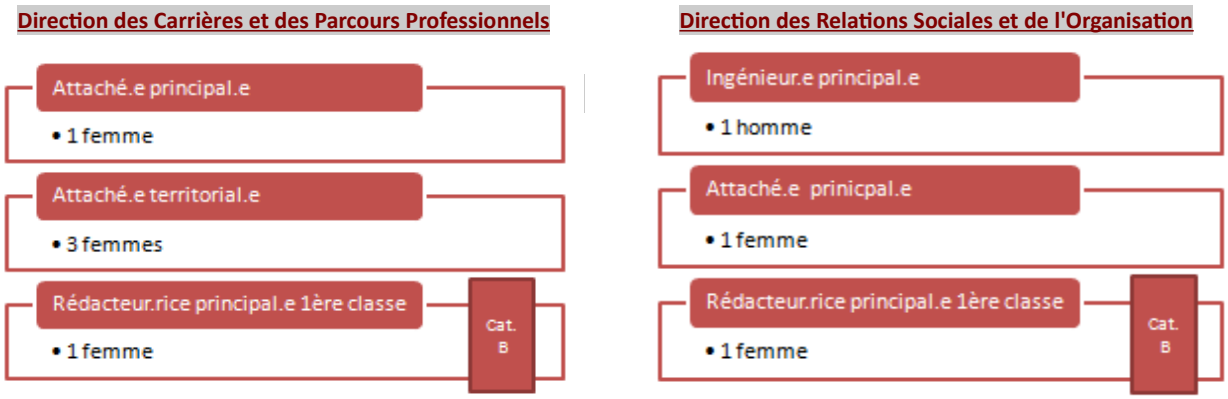
Fonction de responsables de services, répartition par sexe et par grade de la Direction Générale Ville Harmonieuse



Le taux de féminisation des responsables de services de cette Direction Générale est de 84 %. En effet, sont regroupés ici des secteurs qui sont traditionnellement féminin, en particulier le domaine de la petite enfance où le taux de féminisation atteint les 100 %. C'est aussi la Direction qui compte le plus de responsables de services. Évidemment cela impacte le taux de féminisation globale de cette DGA.

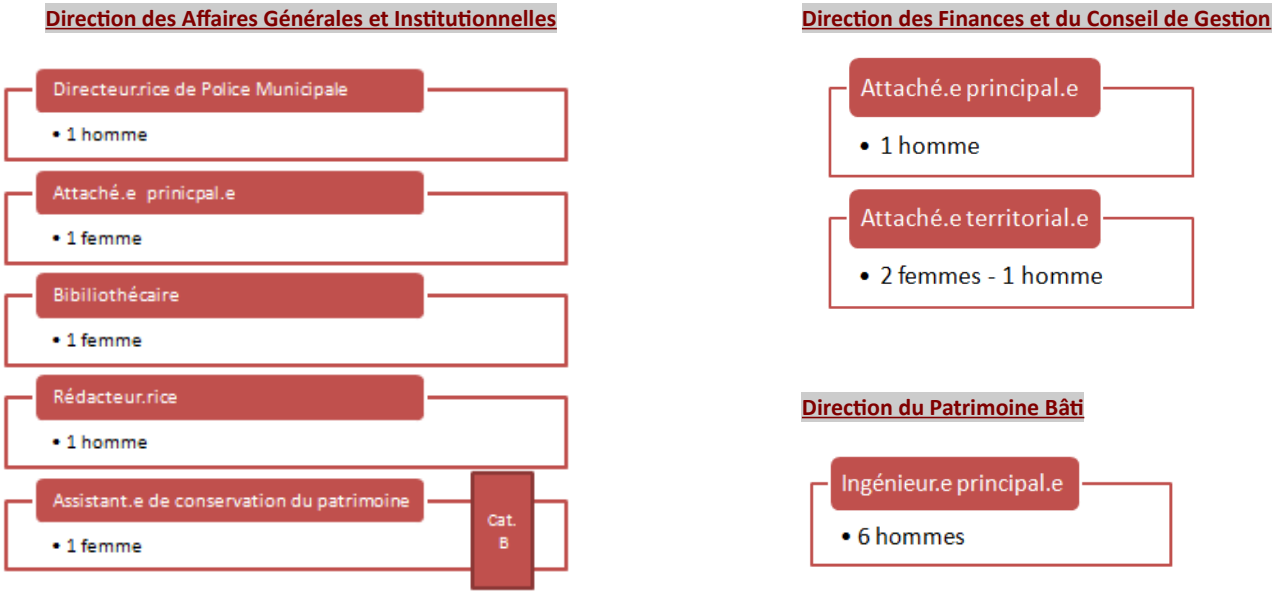
Il existe des disparités entre grade et fonction, voire entre catégorie d'emploi et fonction. Là encore c'est créateur de différence salariale pour travail à valeur égale.

Fonction de responsables de services, répartition par sexe et par grade de la Direction Générale Ressources Humaines et Qualité du Service Publique :



Une troisième direction fait partie de cette Direction générale, il s'agit de la Direction Études, Pilotage, Évaluations. Elle n'apparaît pas car aucun.e agent.e de cette dernière n'occupe des fonctions de responsable de service.
Le taux de féminisation est ici de 88 %. Là encore nous sommes dans un secteur, les ressources humaines, qui reste marqué par une traditionnelle représentation des femmes et où il y a peu de mixité professionnelle.
Nous retrouvons aussi ici des inadéquations entre grades et fonctions.

Fonction de responsables de services, répartition par sexe et par grade de la Direction Générale Ville Exemplaire



Le taux de féminisation est de 33 %. Ce taux peu important s'explique là encore par la non-mixité des filières et des métiers.
Au sein de la Direction du Patrimoine Bâti, seuls des hommes sont responsables de services. C'est la seule direction qui fait apparaître une adéquation stricte entre grade et fonction.
La Direction des Affaires Générales et Institutionnelles est quant à elle disparate, en terme de catégories d'emploi, de grades et de fonction. Par ailleurs, les responsables de services appartiennent à différentes filières, Police Municipale, Culturelle et Administrative. Les régimes indemnitaires en lien propre à chaque filières creusent les disparités salariales à travail de valeur égale.

Fonction de responsables de services, répartition par sexe et par grade de la Direction Générale Ville Attractive :,

Direction de la Culture

- Ingénieur.e principal.e
  - 1 homme
- Attaché.e territorial.e
  - 6 femmes
- Directeur.rice enseignement artistique 1ere C
  - 1 homme
- Directeur.rice enseignement artistique 2e C
  - 1 homme
- Professeur.e d'enseignement artistique classe normal
  - 1 femme
- Animateur.rice
  - 1 homme

Cat. B

Direction des Sports et de la Logistique

- Conseiller.ère des APS principal.e
  - 2 hommes

Direction de l'Enseignement Supérieur et des Relations Internationales

- Attaché.e territorial.e
  - 1 femme

Effervescence

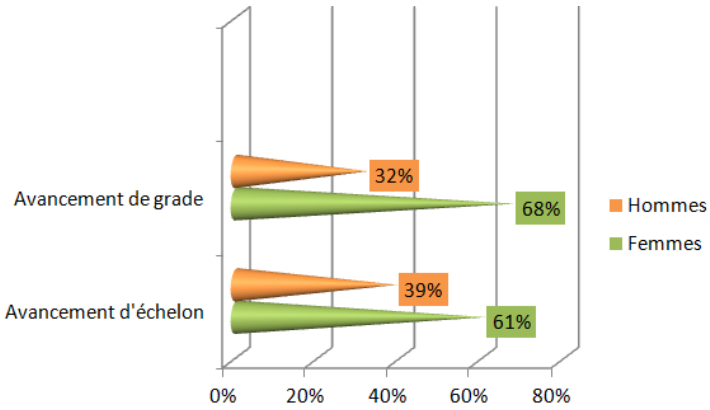
- Directeur.rice Territorial.e
  - 1 femme

Le taux de féminisation est de 60 %.
Le taux de féminisation de la Direction de la Culture est à 63 % ce qui correspond au taux moyen de la collectivité. Il est à noter que la Direction des Sports et de la Logistique reste très masculine en matière d'encadrement.

E) Promotions

E-1 Répartition des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion par type de promotion et par sexe :

Données internes non disponibles concernant la promotion interne.



919 agent.e.s ont bénéficié d'un avancement dont 78 % d'un avancement d'échelon.

E-2 Répartition des agent.e.s ayant bénéficié d'un avancement de grade par catégorie, par filière et par sexe

Filières	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
FILIERE ADMINISTRATIVE	5	1	5	1	33	8	53
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	5	44	41	90
FILIERE CULTURELLE	1	2	0	0	0	0	3
FILIERE SPORTIVE	0	0	1	0	0	0	1
FILIERE SOCIALE	0	0	3	0	22		25
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	3	0	0	12	0	15
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	1	2	3
FILIERE ANIMATION	0	0	3	2	2	2	9
TOUTES FILIERES	6	6	12	8	114	53	199

Les agent.e.s qui ont bénéficié de l'avancement de grade sont majoritairement en catégorie C dans les filières techniques et administratives, ce qui est cohérent avec la composition de la collectivité.

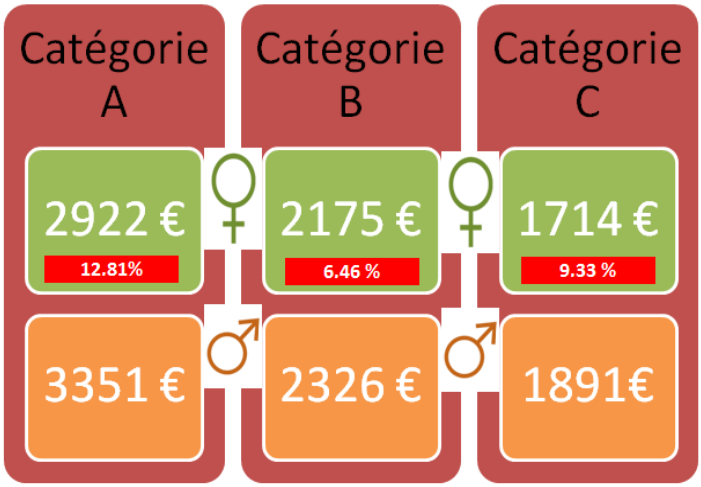
II. RÉMUNÉRATIONS

A) Rémunérations nettes mensuelles par sexe, en euros des effectifs titulaires

L'écart de salaire moyen est de 9,18 % en défaveur des femmes. Il est dans la moyenne nationale de la Fonction Publique Territoriale qui est de 9,3 %. (chiffres de 2014)



A2- Rémunérations nettes mensuelles des effectifs titulaires en équivalent temps plein par sexe et par catégorie, en euros :



Au niveau national, pour l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, les écarts de salaires sont respectivement de 17,53 %, 8,55 % et 10,60 % pour les catégories A, B et C. La collectivité est en deçà sur les trois catégories de la moyenne nationale.

B) Rémunérations nettes mensuelles par décile*, par catégorie et par sexe :

		D1 – 10 %	D2 – 20 %	D3 – 30 %	D4 – 40 %	D5 – 50 % Médiane	D6 – 60 %	D7 – 70 %	D8 – 80 %	D9 – 90 %
Toutes catégories et toutes filières confondues	Décile H	1572	1691	1779	1851	1936	2037	2156	2303	2607
	Décile F	1528	1568	1626	1684	1739	1808	1891	2040	2374
	Salaire H – Salaire F	45 €	123 €	153 €	167 €	197 €	229 €	265 €	263 €	233 €
	Ecart salarial	2,83%	7,28%	8,62%	9,01%	10,16%	11,23%	12,27%	11,43%	8,92%
Catégorie A	F	2056	2192	2385	2586	2731	2887	3050	3201	3427
	H	2405	2618	2906	3118	3284	3389	3625	4024	4570
	Salaire H – Salaire F	350	426	521	532	553	501	574	823	1144
	Ecart salarial	14,53%	16,27%	17,93%	17,05%	16,85%	14,79%	15,84%	20,46%	25,02%
Catégorie B	F	1767	1897	2006	2075	2146	2242	2391	2445	2536
	H	1891	2011	2105	2213	2266	2396	2458	2613	2849
	Salaire H – Salaire F	124	114	99	138	120	153	66	168	313
	Ecart salarial	6,55%	5,69%	4,71%	6,22%	5,30%	6,40%	2,70%	6,42%	11,00%
Catégorie C	F	1514	1551	1592	1638	1685	1732	1795	1865	1958
	H	1550	1638	1723	1789	1842	1926	2023	2124	2267
	Salaire H – Salaire F	35	87	131	150	157	193	228	259	309
	Ecart salarial	2,28%	5,33%	7,58%	8,41%	8,51%	10,04%	11,26%	12,20%	13,64%

La répartition par décile permet de pondérer l'écart moyen par catégorie.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ces écarts :

- *L'ancienneté effective qui influence le déroulement de carrière*, c'est à dire l'ancienneté qui prend en compte les interruptions de carrières, mais aussi la quotité du temps de travail. Sur ce dernier point, si les femmes et les hommes travaillaient sur une même quotité, l'écart serait réduit de 6,4 points de pourcentage. Cela représente un tiers de l'écart de rémunération.

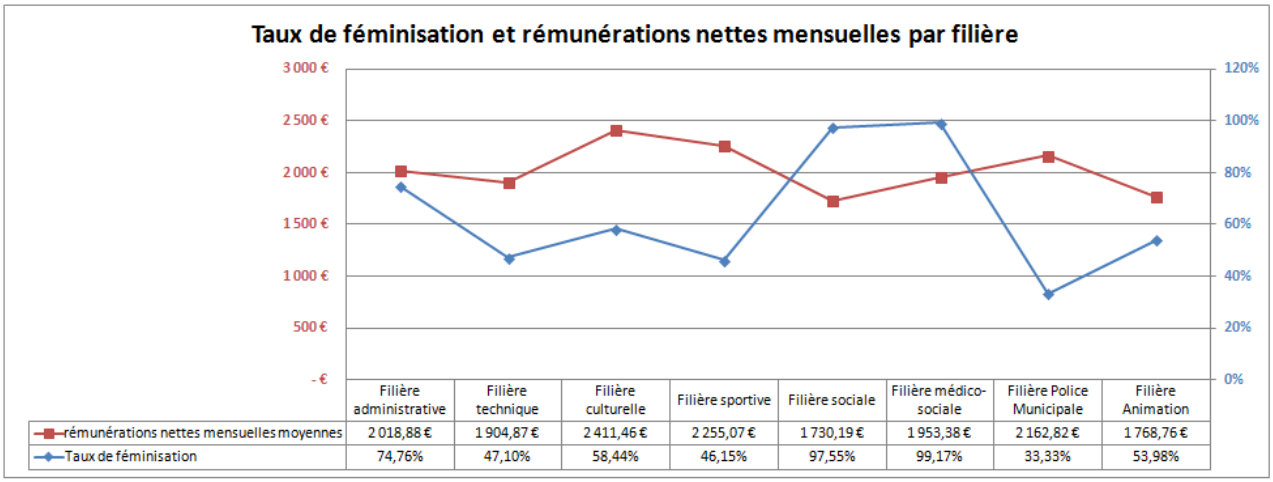
- *La répartition des heures supplémentaires rémunérées,*

	2015 *Nombre d'heures payées*	Nombre d'agent.e.s	2016 *Nombre d'heures payées*	Nombre d'agent.e.s	2017 *Nombre d'heures payées*	Nombre d'agent.e.s
Femmes	3720	137	4839	186	4848	124
Hommes	37482	598	39053	659	23345	277
Total	41202	735	43892	845	28193	401

	2015 Nombre d'heures payées / Agent.e	2016 Nombre d'heures payées / Agent.e	2017 Nombre d'heures payées / Agent.e
Femmes	27	26	39
Hommes	63	59	84
Total	56	52	70

Les heures supplémentaires rémunérées restent au bénéfice des hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les secteurs où les heures supplémentaires restent payées, comme logisticien.ne.s, policier.ère.s municipaux.ales, PEMO, restent des métiers plutôt masculin.

- *La non mixité des filières et des métiers*, à savoir que les femmes et les hommes sont concentré.e.s respectivement dans certaines filières et à l'interne de ces filières dans certains métiers.



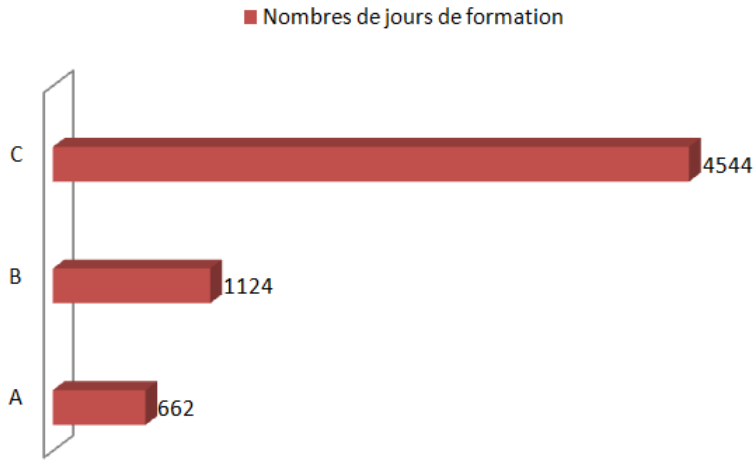
	Filière administrative	Filière technique	Filière culturelle	Filière sportive	Filière sociale	Filière médico-sociale	Filière Police Municipale	Filière Animation
rémunérations nettes mensuelles moyennes	2 018,88 €	1 904,87 €	2 411,46 €	2 255,07 €	1 730,19 €	1 953,38 €	2 162,82 €	1 768,76 €
Taux de féminisation	74,76%	47,10%	58,44%	46,15%	97,55%	99,17%	33,33%	53,98%

Ce graphique nous montre que plus le taux de féminisation est important dans une filière et plus la rémunération nette mensuelle est moindre. Par exemple la filière sociale qui concentre 97,55 % d'agentes a la plus basse rémunération nette mensuelle. En effet, la catégorie C représente 88 % des effectifs de cette filière dont 89 % sont des femmes. C'est dans cette filière que se trouve le métier de chargé.e.s de l'accompagnement de l'enfant, profession à 99 % féminine.

- *Le plafond de verre*,* il s'agit de la difficulté pour les femmes à atteindre les fonctions les plus rémunératrices. Cela se traduit par une inégale répartition entre les catégories, les grades et les échelons qui conduit à un moindre accès des femmes aux cadres d'emploi les plus rémunérateurs. L'inadéquation entre fonction et cadre d'emploi renforce ce plafond de verre. Cependant il est important de souligner que dans la collectivité, les postes de direction générale sont entièrement féminin.

III. FORMATIONS

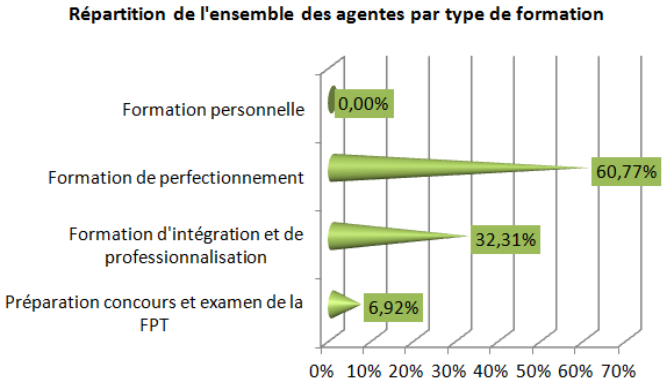
A) Nombre de jours de formations par catégorie d'emploi au bénéfice des fonctionnaires :

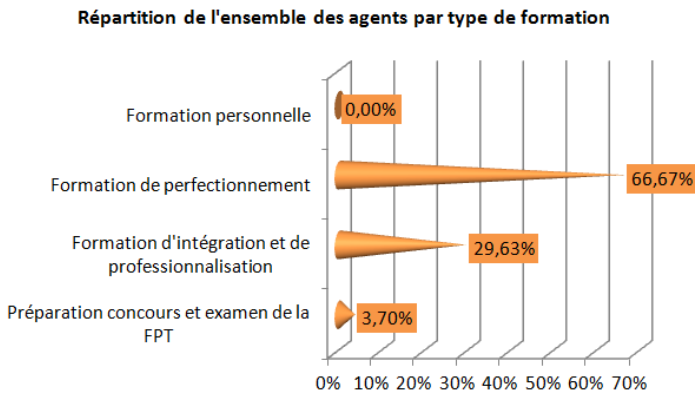


Au total 1768 agent.e.s titulaires et stagiaires ont pu bénéficier de 6330 jours de formation.
Sur l'ensemble des agent.e.s parti.e.s en formation 71,5 % sont des agentes.
Selon les catégories d'emploi, la répartition par sexe des personnels partant en formation n'est pas la même. En effet, en catégorie A le taux de féminisation est de 70 %, 53 % pour les catégories B et 61 % pour les catégories C.

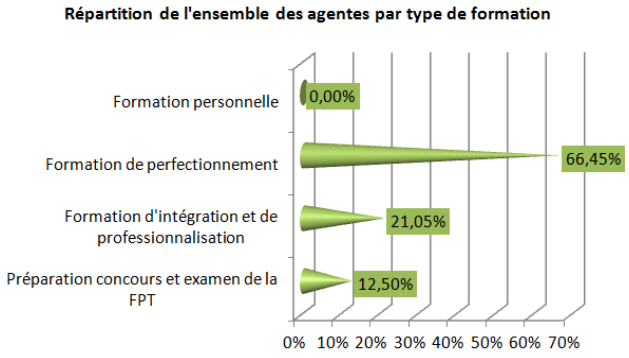
B) Effectifs des agent.e.s formé.e.s par type de formation, par catégorie et par sexe :

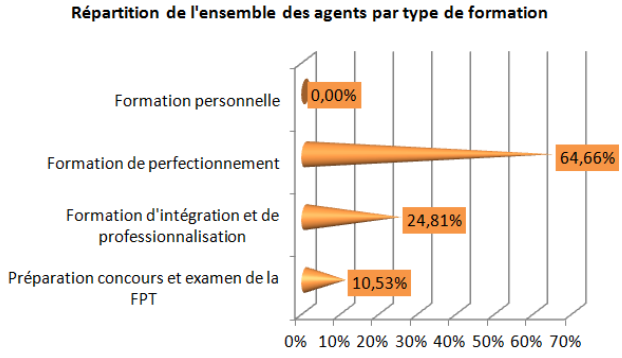
Catégorie A : Taux dé féminisation 70 %



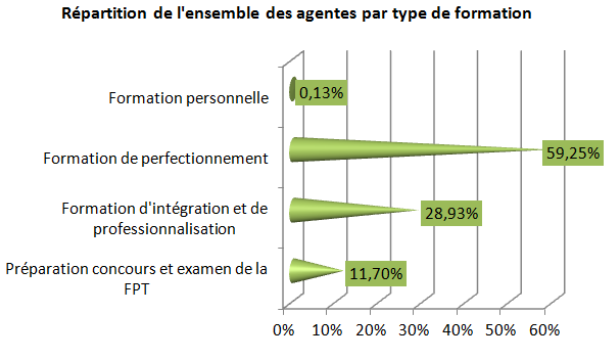


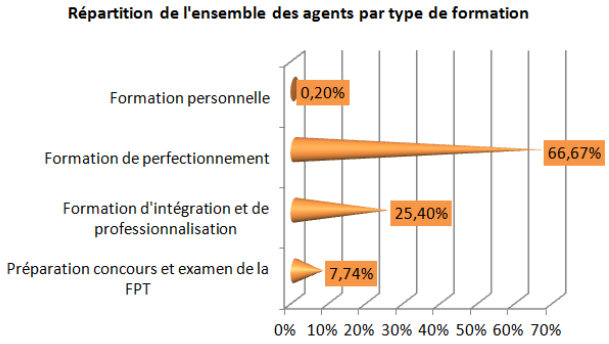
Catégorie B : Taux de féminisation 53 %





Catégorie C : Taux de féminisation 61 %





Le type de formation le plus demandée autant pour les hommes que pour les femmes et toutes catégories confondues est la formation de perfectionnement. Concernant la catégorie A, le taux de féminisation des agentes parties en formation est supérieur au taux de féminisation moyen de la catégorie. Il y a donc au prorata, plus de femmes qui se forment. Majoritairement, elles vont en formation de perfectionnement.

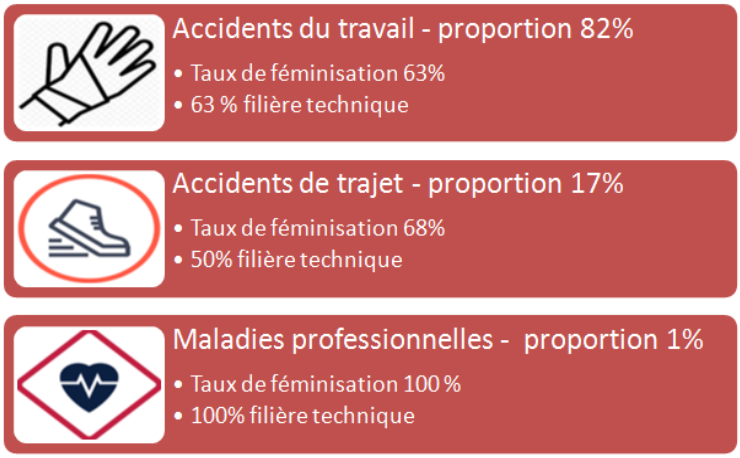
C) Coûts moyens :

	Montants pour l'année 2017 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	461 247,14
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	18 245,00
Autres organismes	240 022,00
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	106 150,00
Coût total des actions de formation	**825 664,14**

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

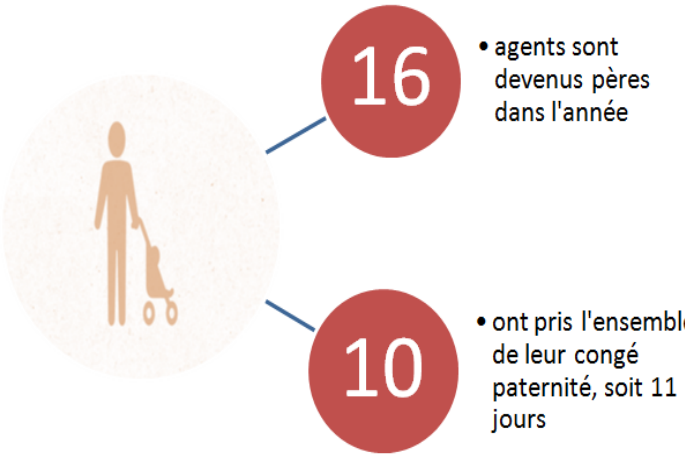
A) Nombre d'accidents du travail, accidents de trajets et de maladies professionnelles, répartition par filière, par cadre d'emploi et par sexe :

Sur l'ensemble des agent.e.s ayant eu un accident de travail dans l'année, 63 % sont des femmes. La filière la plus concernée est la filière technique avec un taux de 63 % des agent.e.s majoritairement en catégorie C dont 53 % sont des femmes.



V. CONGÉS

A) Nombre de congés paternité* pris par catégorie hiérarchique :



L'ensemble des agents devenus pères dans l'année sont en catégorie C.
Sur ces 16 agents concernés par la paternité, 4 d'entre eux n'ont pas souhaité ou pu bénéficier de leur droit. 2 étaient non-titulaires et ont eu leur enfant au moment de l'intégration dans la collectivité. Ils ont ensuite cumulés des CDD courts. Cette situation précaire peut expliquer le non-recours aux droits.

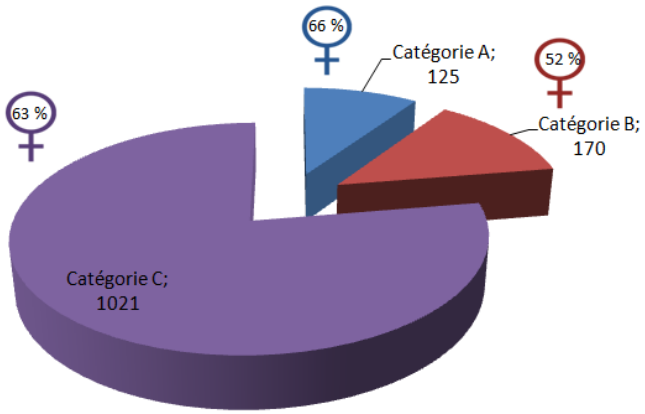
Les 2 agents restants ont bien bénéficié de leur congé paternité, mais ne sont pas comptabilisés comme tels, car les congés ont été pris en 2018. Pour rappel, le congé paternité est de 11 jours fractionnables jusqu'au 4 mois de l'enfant.

B) Nombre d'agent.e.s ayant pris des congés parentaux * au 31 décembre 2017 :



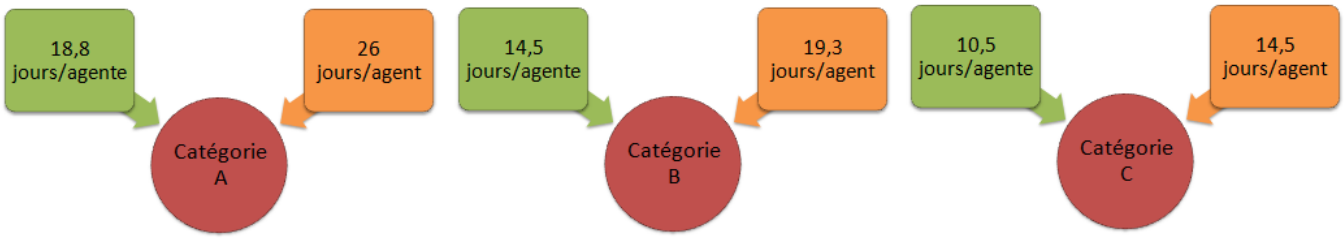
C) Nombre d'agent.e.s titulaires et contractuel.le.s sur poste permanent ayant un compte-épargne temps*par catégorie et par sexe :

Respectivement, 95 %, 73 % et 69 % des agent.e.s titulaires des catégories A, B et C possèdent un compte épargne temps.

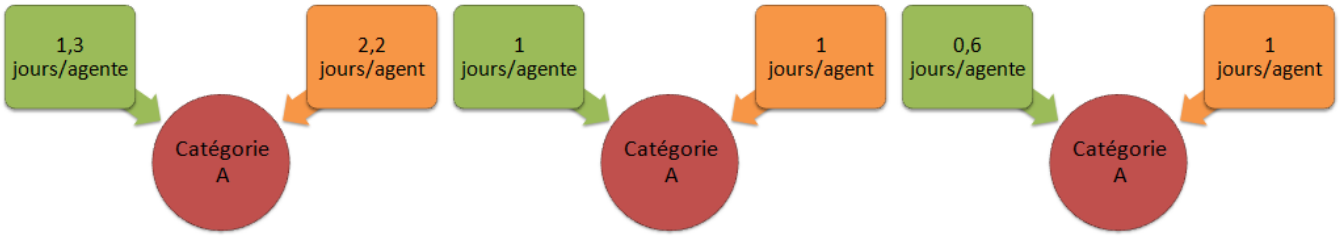


D) Nombre de jours accumulés et utilisés sur les CET, par catégorie et par sexe

Nombre moyen de jours accumulés par catégorie et par sexe

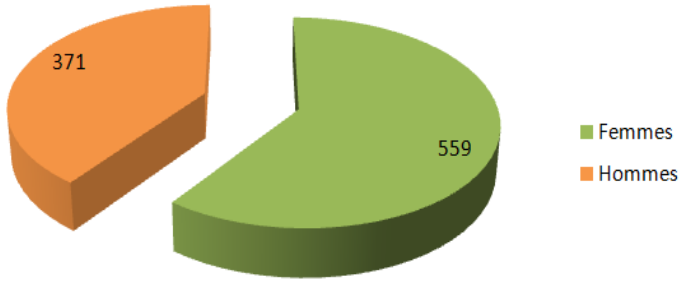


Nombre moyen de jours utilisés par catégorie et par sexe



D'une manière générale, les agents stockent plus de jours en CET que les agentes. Les femmes ont plus besoin d'un usage régulier de leurs jours de congé, en particulier pour mieux articuler leurs temps de vie personnel et professionnel.
L'utilisation du CET pour les agent.e.s des catégories A et une partie des Catégories B ayant droit au régime des RTT peut servir à cumuler des congés pour RTT.

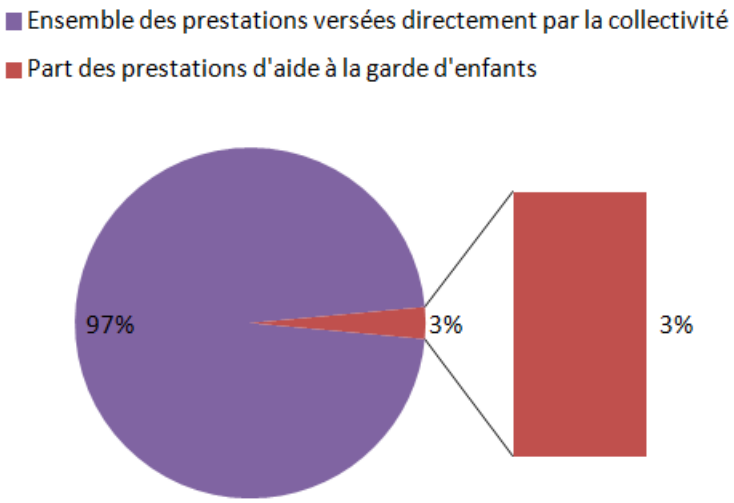
E) Répartition par sexe des congés pour RTT :



Les agentes utilisent plus les congés pour RTT que les agents.

VI. ACTION SOCIALE

A) Dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants :



L'ensemble des prestations versées directement par la collectivité (hors primes de vacances et de fin d'année) s'élève à plus d'un million. La part permettant aux agent.e.s de bénéficier d'une aide à la garde d'enfant représente un peu plus de 30 000 €. Elle se compose des aides aux vacances pour un montant de 6500 €, des prestations pour enfants en situation de handicap pour un montant de 23700 € et des Chèques Emploi Services pour 48 €.
N'ont pu être intégrées les données du CASC car elles ne nous ont pas été communiquées.

SUIVI DU PLAN D'ACTIONS

Un certain nombre d'actions seront mises en œuvre de manière plus large dans le plan interne de lutte contre toutes les discriminations.

AXE I - RECRUTEMENT

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	Formation des chargé.e.s de recrutement sur la question de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle	A mettre en œuvre
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers et filières non-mixtes	Formuler les offres d'emploi de manière neutre en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description des postes en éliminant les terminologies sexuées.	Réalisé
	Mise en place de jurys mixtes	A mettre en œuvre
	Utiliser des critères de recrutements objectifs et fondés sur les compétences requises (Référentiels de compétences, tests de mise en situation ..)	A mettre en œuvre
	Produire les indicateurs du RSC par métiers en prenant pour base le guide des métiers territoriaux.	En cours
	Développer la conclusion de contrats d'apprentissage et de stages avec des femmes et des hommes dans les filières non-mixtes	En cours
	Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers	En cours (pass'3e)
	Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les filières et métiers comportant un déséquilibre important entre genre.	A mettre en œuvre

AXE II - FORMATION

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Former les manager.se.s à l'égalité professionnelle	Intégrer dans le plan de formation de la collectivité des formations spécifiques. Le futur plan contient un axe « Égalité des Droits »	Réalisé et prorogé
	Intégrer dans le guide de l'évaluat.eur.rice des éléments sur l'égalité professionnelle.	Réalisé
Compléter le RSC	Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des personnels à temps partiel	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
	Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des agent.e.s chargé.e.s de famille	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement	Dans le cadre des demandes de mobilité interne, proposer aux agent.e.s, sur la base de bilan de compétences un changement de métier en facilitant les passages de filières en les orientant sur des formations correspondantes.	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
Faciliter l'accès et la participation à la préparation aux concours.	Vérifier l'égal accès aux concours des agent.e.s de la collectivité. Production d'indicateurs complémentaires : - Taux de présence à la préparation - Taux de réussite aux concours	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée

AXE III – Déroulement de carrière

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Compléter le RSC	Vérifier l'âge d'entrée dans les grades, par catégorie d'emploi et par sexe	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
	Vérifier le niveau de diplômes par catégorie d'emploi, par filière et par sexe.	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière	S'assurer chaque année que la proportion de femmes promouvables parmi les agent.e.s promu.e.s soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif dans chaque filière.	Ne peut s'appliquer
	Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation. (entretiens de départ, de retour et de bilan 3 mois après le retour)	A mettre en œuvre
Assurer l'équilibre dans le déroulement de carrière entre les agent.e.s à temps partiel et les agent.e.s à temps plein.	Examiner le déroulement de carrière des agent.e.s à temps partiel	A mettre en œuvre
Améliorer le nombre de femmes dans les postes d'encadrements	Mise en adéquation entre fonctions, cadre d'emploi et grade.	En cours (RIFSEEP)
	Féminiser les grades et fonctions dans les organigrammes.	En cours

AXE IV – Rémunérations

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Comprendre les écarts de rémunérations.	Vérification de l'égalité salariale sur le régime indiciaire	A mettre en œuvre après application du RIFSEEP
	Vérifier l'impact des régimes indemnitaires dans les écarts salariaux par filière, mais aussi à l'interne des filières par catégorie d'emploi.	En cours (RIFSEEP)
	Vérifier l'impact des temps partiels sur autorisation dans la durée	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
	Vérifier l'impact de la charge familiale.	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
Lutter contre la précarisation	Vérifier le taux d'intégration des agent.e.s non-titulaires sur emploi permanent, en particulier au sein de la catégorie C	Réalisé
	Mettre fin aux postes à temps non-complet	En cours (politique de dé précarisation)
Régime de retraite	Vérification des écarts de pensions de retraite entre les femmes et les hommes.	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée
	Vérifier l'effet des surcotes pour les personnels à temps partiel sur autorisation.	A mettre en œuvre Difficultés à collecter la donnée

AXE V – Conditions de travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Favoriser l'aménagement du temps de travail	Proposer des amplitudes et horaires de travail plus adaptés permettant d'éviter autant que faire se peut le recours aux temps partiels sur autorisation.	En cours
	Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiels afin qu'ils soient adaptés au temps de travail.	A mettre en œuvre
	Mettre en place des entretiens à chaque nouvelle demande et des entretiens réguliers pour les demandes de renouvellement de temps partiels sur autorisation.	A mettre en œuvre
	Analyser les cycles de travail et envisager de nouvelles formes d'aménagements du type télétravail.	En cours
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agent.e.s	Réduire la pénibilité des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, femmes et hommes.	En cours
	Études des postes en vue d'améliorer les aménagements (vestiaires, toilettes, environnement général...)	En cours

AXE VI – Santé et sécurité au travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Compléter le RSC	Vérifier les risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux, manipulation de produits …)	Réalisé dans le cadre du RIFSEEP
	Vérifier les taux d'absentéisme par métier, catégorie d'emploi et par sexe	Réalisé
	Vérifier l'incidence des maladies professionnelles sur la situation respective des femmes et des hommes	Réalisé
	Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes	Réalisé
Prévenir les atteintes physiques et psychiques faîtes aux femmes et aux hommes.	Former les agent.e.s sur la question des violences et du harcèlement (que dit la loi)	Réalisé
	Intégrer dans le guide de l'agent.e des informations relatives aux violences au travail.	Réalisé (guide spécifique)
	Définir des procédures claires d'alerte et de signalement (protocoles et interlocut.eur.rice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e	A mettre en œuvre
	Accompagner les agent.e.s victimes de violences conjugales (élaboration d'un protocole, relais des campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences, formation des personnels RH)	En partie réalisé, formation des personnels RH, relais du 3919)

AXE VII– Articulation des temps de vie

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'avancements
Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps.	Limiter les réunions le soir après 17h30 et le matin avant 8h30.	A mettre en œuvre
	Planifier les réunions à l'avance	
	Prendre en compte le temps partiel des agent.e.s	
	Se fixer une durée de réunion avec des objectifs précis et s'y tenir	
	...	
Promouvoir le partage des responsabilités familiales.	Améliorer les droits liés à la prise de congés parentaux, dés lors que leur utilisation est partagée entre les parents.	A mettre en œuvre
	Élaboration d'un guide de la parentalité rappelant les dispositifs mis à disposition des agent.e.s	Réalisé
Faciliter l'articulation des temps de vie pour tou.te.s les agent.e.s	Avec par exemple la mise en place de services facilitateurs (conciergerie, correspondant.e.s mobilité, crèche d'entreprise...)	A mettre en œuvre
Améliorer les conditions de retour des agent.e.s dans la collectivité à l'issue de congés familiaux	Réalisation d'un bilan de compétence après une absence de 12 mois minimum sur le budget formation.	A mettre en œuvre
	Réalisation d'entretien de reprise d'activités	

INDEX TERMINOLOGIQUE

A

Âge médian : L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un composé uniquement des individu.e.s d'âge supérieur à « x », l'autre des individus d'âge inférieur à « x ».

C

Catégorie d'emplois : Chaque fonctionnaire de la Fonction Publique Territoriale appartient à un cadre d'emplois classé en catégorie A, B et C. Dans cadre d'emplois, il est titulaire d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

Catégorie A+ : Concerne trois filières de la Fonction Publique Territoriale, et correspond à des grades spécifiques. Pour la filière administrative, il s'agit du grade d' « administratrice territorial.e», pour la filière technique le grade d' « ingénieur.e territorial.e en chef.fe » et pour la filière culturelle du grade de « consevat.eur.rice territorial.e » et du grade de « conservat.eur.rice territorial.e des bibliothèques »

Catégorie active et sédentaire : Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent.e contractuel.le n'est pas concerné.e) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel. Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite. Un emploi qui n'est pas classé en catégorie active est considéré comme un emploi de catégorie sédentaire.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant : En cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant s'il le demande. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement. C'est un congé de 11 jours non fractionnable qui peut atteindre 18 jours en cas de naissances multiples.

Congé parental : Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine pour élever son enfant.
De nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans les trois fonctions publiques ont été adoptées par le décret n° 2012-1061du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1er octobre 2012. Le nouveau dispositif permet notamment au fonctionnaire en congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année (lesquels sont réduits de moitié les années suivantes lors de la période de congé parental). L'agent en période de congé parental perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) et, le cas échéant, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Compte épargne temps : Le principe du compte épargne temps est de permettre au salarié.e d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Au sein de la collectivité, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous formes de congés.

Cycles de travail : Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire, le cycle saisonnier, le cycle mensuel et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année.

D

Décile : Si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires :
- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.
Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires

Durée d'activité cotisée : La durée d'activité cotisée s'entend de la durée totale des périodes d'activité ayant donné lieu au versement, par la personne concernée, de retenues pour pension ou de cotisations « vieillesse ».
Il s'agit de l'une des bases dont dépend le régime de retraite.
Elle est complétée par la durée d'assurance qui totalise la durée des services admissibles en liquidation.

E

Enquête budget-temps : Les enquêtes sur les emplois du temps ou budget-temps apparaissent à la fin des années 1940 en France et sont mises en place par l'Institut national des études démographiques (Ined). Elles s'intéressent à leur origine aux emplois du temps des seules femmes. Il faut attendre la fin des années 1960 pour que leur champ soit étendu aux hommes, et l'exploitation de l'enquête de 1975 pour que la question des inégalités du partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes soit abordée comme sujet à part entière. Depuis, cette question est traitée à chaque nouvelle édition de l'enquête et elle conduit toujours au même constat : l'inégalité face aux tâches domestiques tend à se réduire, mais elle reste importante entre les sexe. Les enquêtes budget-temps sont réalisés par l'INSEE depuis 1996. La dernière enquête a été réalisée entre septembre 2009 et septembre 2010.

F

Formation d'intégration et de professionnalisation : L'objectif de la ***formation d'intégration*** est de doter le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois des connaissances relatives à l'environnement territorial. La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur le statut de la fonction publique. La formation d'intégration est accomplie, durant le temps de travail, au cours de l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois. La titularisation du fonctionnaire est subordonnée à l'accomplissement de la formation d'intégration.

La ***formation de professionnalisation*** est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière :
- Formation de professionnalisation au 1er emploi qui doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emploi.
- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière d'une durée comprise entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans.
- Formation de professionnalisation : affectation sur un poste à responsabilité. Le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilités bénéficie d'une formation de professionnalisation dans les 6 mois suivant son affectation.

M

Mixité des métiers : Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

P

Personnels titulaires : Fonctionnaires stagiaires et titulaires. Leur recrutement est la règle.

Personnels non-titulaires sur emploi permanents : Leur recrutement est l'exception. Il est prévu dans certaines situations précisées par la loi qui sont le remplacement temporaire d'agent.e.s, l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

Personnels non-titulaires sur emploi non-permanents : il s'agit des collaborat.eur.rice.s de cabinet, les assistant.e.s maternelles, les agent.es recruté.e.s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé, les apprenti.e.s.

Plafond de verre : Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années soixante dix. Il désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de la collectivité et limite leur accès à des postes à responsabilité.

Q

Quotité du temps de travail : C'est la durée de temps de travail accomplie par un.e agent.e sur son poste. L'agent.e peut être soit à temps plein, soit à temps partiel. Sont comptabilisés ici tous les types de temps partiels, sauf les temps partiels à caractère thérapeutique.

T

Taux de féminisation : Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

Taux de mobilité interne : Il s'agit de mesurer les changements professionnelles à l'interne de la collectivité.

Temps partiel de droit : Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap. Ces événements familiaux sont ; la naissance ou l'adoption d'un enfant ; pour donner des soins à son/sa conjoint.e, à un enfant à charge ou à un.e ascendant.e.

Temps partiel sur autorisation : Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Autres

%F et%H : Désigne la répartition par sexe au sein, par exemple d'une même catégorie.

%F/F et%H/H : Désigne une information sur l'ensemble des hommes ou sur l'ensemble des femmes concerné par l'indicateur.

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

RAPPORT RH

JUIN 2018

ANALYSE ET PRÉCONISATIONS

À PARTIR DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE "PERCEPTION DES AGENT.E.S SUR LES DISCRIMINATIONS"

Direction Études, Pilotage, Évaluations :
Mission Égalité des droits avec l'appui de la Mission Productions et analyses de données

CLERMONT FERRAND

Quelques éléments généraux

Malgré le principe d'égalité et l'existence du statut régissant recrutement et gestion des carrières, la fonction publique territoriale n'est pas exempte de pratiques discriminatoires.
Ainsi plusieurs travaux mettent en exergue que les discriminations y sont présentes dans des proportions comparables au privé.

Les principales inégalités de traitement définies sont :

- Un accès inégal aux concours, ainsi Yannick l'Horty dans son rapport « les discriminations dans l'accès à l'emploi public » (juin 2016) souligne la forte sur-représentation d'enfants de fonctionnaires et dans le même temps une faible part des descendant.e .s d'immigré.e.s.

- Des discriminations au recrutement (Rapport l'Horty) et ce, au sein des trois pans de la Fonction Publique fondées en particulier sur l'origine réelle ou supposée et sur le lieu de résidence. Ces dernières ont été mesuré par des actions de testing.

- Une persistance des inégalités fondées sur le sexe comme en témoigne le rapport annuel de situation comparée concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Direction Générale de la Fonction Publique, ainsi que celui réalisé à l'interne de la collectivité.

- Des discriminations dans la gestion du déroulement de carrière (données du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par l'Organisation Internationale du Travail et le Défenseur des Droits – 2014). 35 % des agent.e.s de la Fonction Publique Territoriale affirment avoir déjà fait l'objet de discriminations dans le cadre de leur travail. En 2016, 22 % des saisines reçues par le Défenseur des Droits dans le champ des discriminations visent l'emploi public.

I - Définitions de concept-clés : Discriminations, de quoi parle-t-on ?

DISCRIMINATION

En droit, une discrimination se définit comme le **traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre**. Ce traitement doit être fondé **sur au moins un critère prohibé** par la loi et **d'un domaine déterminé par la loi** tel que l'accès à un emploi, un logement, un service...
L'injonction à discriminer est considérée consistant pour une personne à enjoindre à une autre personne de discriminer, est considérée par la loi comme une discrimination.

Il existe plus de 25 critères de discriminations prohibés par la loi, tels que : l'origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue « race »), le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une religion, les opinions politiques, les activités syndicales, les mœurs, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, la nationalité, le lieu de résidence, la vulnérabilité économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie.

DISCRIMINATION Directe et indirecte
Art 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Une **discrimination directe** est une « situation dans laquelle, sur le fondement [d'un motif prohibé] une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre (…) dans une situation comparable »
Par exemple, le refus de renouvellement d'un CDD fondé uniquement sur l'état de santé de la personne est constitutif d'une discrimination directe.
Une **discrimination indirecte** est constituée par « une **disposition**,
un critère ou une pratique **neutre en apparence**, mais **susceptible d'entraîner pour l'un des motifs prohibés**, un **désavantage particulier** pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient pas nécessaires et appropriés ».
Par exemple, un calcul de primes d'indemnité qui prendrait en compte une majoration de la rémunération dont l'attribution est conditionnée par l'absence de congés maladie est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE
Art 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Le harcèlement discriminatoire est défini comme
« **tout agissement** lié à un motif prohibé **et tout agissement à connotation sexuelle** (harcèlement sexuel) subis par une personne et **ayant pour objet ou pour effet** de **porter atteinte** à sa dignité ou de **créer un environnement** intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »
Le harcèlement moral discriminatoire **peut être constitué par un seul fait**, si celui-ci est d'une **particulière gravité**.

L'auteur.rice des actes de discriminations et/ou de harcèlement moral discriminatoire, comme l'employeur, peut voir sa responsabilité engagée devant la juridiction administrative et, lorsque l'intention discriminatoire de l'auteur.e peut être prouvée, devant la juridiction pénale.

Le régime de la charge de la preuve est aménagé devant les juridictions administratives. Les juges administratifs s'intéressent aux seuls effets de la mesure et non à l'intention. C'est à l'employeur de prouver que l'acte et/ la mesure mis en cause est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

II – Analyse des résultats de l'enquête

1. Méthodologie

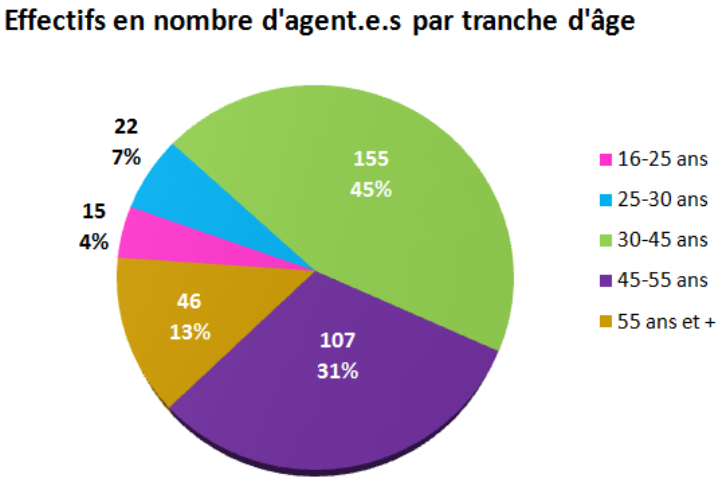
Cette enquête a été adressée à l'ensemble des agent.e.s de la collectivité avec le bulletin de salaire du mois de septembre 2017. Par ailleurs, elle a été mise en ligne sur l'intranet et diffusée par courriel.
Au total 355 enquêtes ont été renseignées dont 10 non exploitables car incomplètes. 200 l'ont été en ligne et 155 par retour papier. Au regard de la totalité de l'effectif de la collectivité au 31 décembre 2017, le taux de réponses est de 18 % des agent.e.s. Il est à préciser que ce taux est calculé à partir du chiffre « enquête exploitable ».

2. Profil des répondant.e.s

72 % des répondant.e.s sont des femmes et 28 % sont des hommes. Pour rappel au 31 décembre 2017, 61,29 % des agent.e.s de la collectivité sont des femmes et 38,71 % sont des hommes.

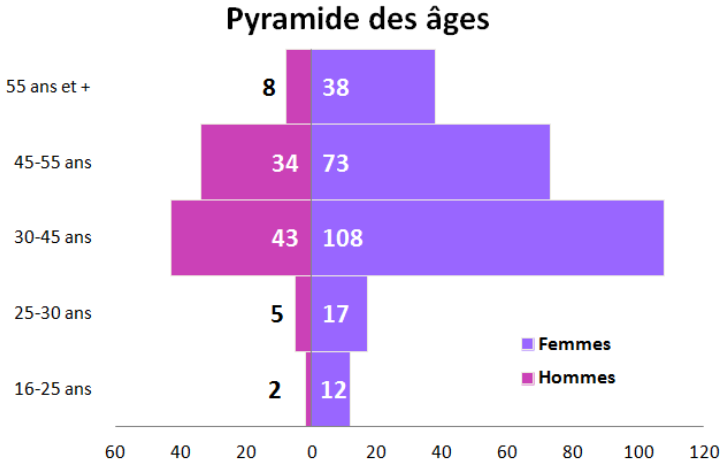
a) Âge des répondant.e.s

76 % des répondant.e.s se situent dans la tranche d'âge 30-55 ans avec une part majoritaire dans la tranche
30-45 ans ce qui correspond à la typologie générale de la collectivité.

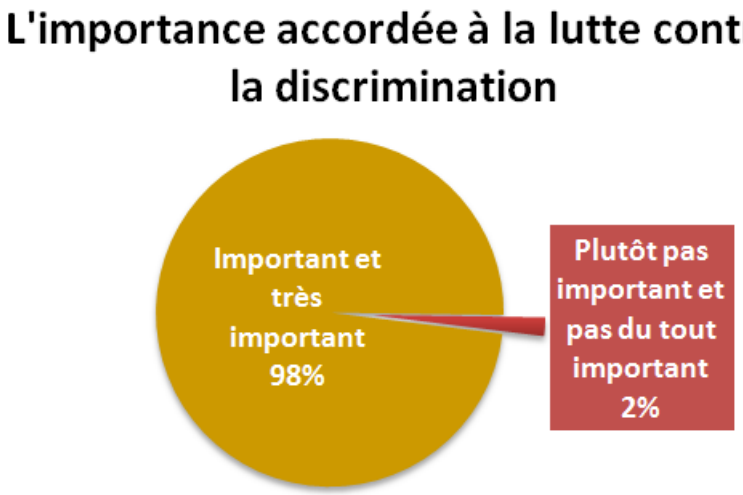


b) Répartition par âge et par sexe des répondant.e.s

La majorité des répondant.e.s sont des femmes entre 30 et 45 ans.
Elles représentent 31 % du taux de réponse.

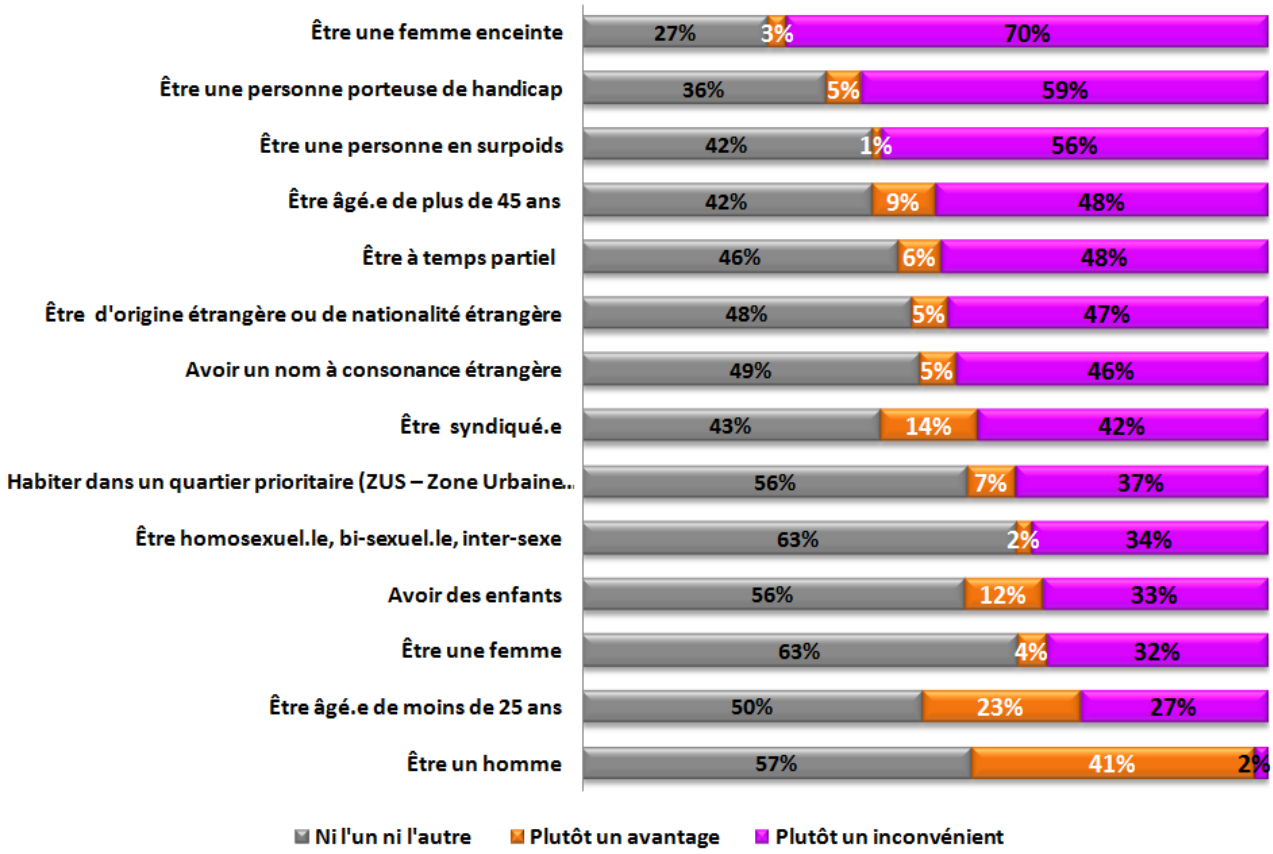


3. Réponses à la question : « Diriez-vous qu'il est très important, important, plutôt pas important ou pas du tout important de lutter contre les discriminations ?»



Le taux de réponse positif quasi unanime à cette question montre qu'il y a parmi les répondant.e.s une conscience forte de l'existence des discriminations, contres lesquelles ils.elles souhaitent qu'une réponse soit apportée.

4. Réponses à la question : « Selon vous être (…), c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour être recruté.e ? »



La totalité des critères qui ont été proposés ici sont des critères réels de discriminations tels que prévus par la loi. Cela nous permet de mesurer la connaissance des agent.e.s concernant les discriminations réelles et supposées et d'émettre un certains nombre d'hypothèses à la lecture de ces résultats.

Sur l'ensemble des données récoltées, il apparaît que l'ensemble des critères proposés sont reconnus comme étant neutres (ni un inconvénient, ni un avantage) et/ou un inconvénient. Seul la situation « Être un homme » est désignée comme un avantage pour 41 % des répondant.e.s.
Trois situations sont particulièrement reconnues par les répondant.e.s comme un inconvénient : « Être une femme enceinte », « Être une personne porteuse de handicap » et «Être une personne en surpoids ».

Focus sur les principaux critères, hypothèses d'analyse

a) *L'état de grossesse*

Respectivement 72 % des agentes et 67 % des agents répondant.e.s indiquent qu'être une femme enceinte est un inconvénient pour être recrutée. Ce résultat montre qu'il est donc admis par la population des deux sexes qu'une femme enceinte rencontrera beaucoup plus de difficultés que d'autres populations dans sa recherche d'emploi.

Nous pouvons alors supposer qu'intégrer ce motif comme fortement discriminant obligent les femmes à mettre en œuvre des stratégies afin de ne pas être enceintes au moment de la recherche d'un emploi ou d'une demande de mobilité interne.

b) *La situation de handicap*

L'accessibilité à l'emploi pour les personnes en situation de handicap reste clairement perçue comme difficile pour 59 % des répondant.e.s. En cela est rejoint comme critère discriminant majeur le surpoids pour 56 % des répondant.e.s.

c) *Le temps partiel*

Pour 46 % des répondant.e.s la situation « être à temps partiel » semble être une situation dite « neutre », à savoir qu'elle ne présenterait ni avantage, ni inconvénient.

Or une personne à temps partiel pourra rencontrer des difficultés, liés aux préjugés qu'elle renvoie, pour être recruter et/ou pour faire une demande de mobilité interne.

d) *L'origine supposée ou réelle*

Les situations qui peuvent être reliées à l'appartenance réelle ou supposée à une origine étrangère sont quant à elles au moins pour la moitié des répondant.e.s neutre en terme de discrimination à l'accès à l'emploi. Et pourtant, là encore, de nombreuses études démontrent que c'est un des principaux facteurs de discrimination à l'embauche. (Cf le rapport L'Horty)

e) *Le genre*

Si « être une femme » est considéré comme une situation neutre pour 63 % des répondant.e.s et que très peu considère qu'il s'agit d'un avantage – 4 %, « être un homme » est considéré par 41 % des répondant.e.s comme un avantage. Si nous mettons ces résultats en parallèle, la dichotomie entre ces deux critères fait apparaître de manière sous jacente une prise de conscience de la réalité des discrimination par le biais du genre.

Sur l'ensemble des femmes qui ont répondu, 47 % d'entre elles pensent qu'être un homme est un avantage contre 26 % pour l'ensemble des hommes.

En conclusion, les répondant.e.s ont conscience de l'existence des discriminations à l'embauche, même si un écart existe entre le ressenti et la réalité des discriminations telle que démontrées par les travaux de recherches récents.

5. <u>Réponses à la question : « Avez- vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles ? »</u>

a) Concernant les répondant.e.s : « oui »

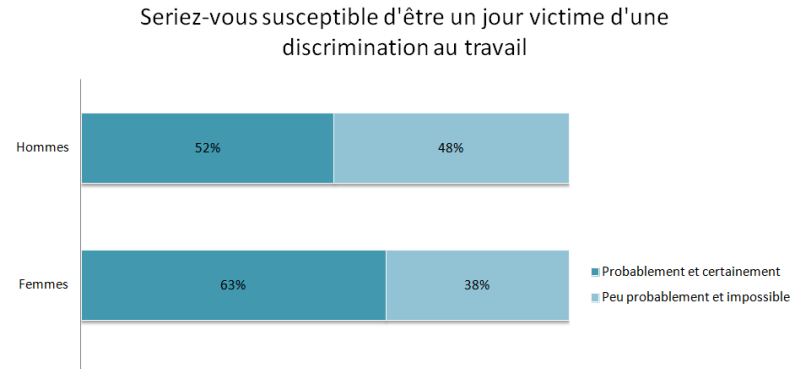


5 personnes sur 10 déclarent avoir subi une ou plusieurs fois une discrimination

Au sein des répondant.e.s déclarant avoir subi une ou plusieurs fois des discriminations, 61 % indiquent en avoir fait l'expérience plusieurs fois, soit 20 % de l'ensemble des répondant.e.s.
Bien que plus de femmes aient répondu à l'enquête, la part des femmes et des hommes qui ont affirmé avoir fait l'objet au moins une ou plusieurs fois d'une discrimination est à peu près équivalente, respectivement 48 % et 41 %.

b) Concernant les répondant.e.s : « non »





60 % des répondant.e.s qui déclarent ne jamais avoir subi de discriminations pensent qu'à l'avenir ils.elles le seront probablement, voire certainement dans leur carrière professionnel.
Cette part est plus importante chez les femmes – 63 %

Pour conclure, sur l'ensemble des répondant.e.s



8 Personnes sur 10 déclarent avoir été victime ou pensent qu'elles seront victimes d'une discrimination au cours de leur carriére

Au regard de ces éléments, nous pouvons supposer que la majorité des personnes ayant répondu à l'enquête ont, soit un vécu personnel avec un motif discriminatoire, soit ont intégrées que leur « identité» (genre, âge, origine …) les rends potentiellement susceptibles de devenir victimes de discriminations à l'avenir dans leur cadre professionnel.

6. Exposé des discriminations par motif et selon les contextes de survenues

Concerne le groupe de répondant.e.s ayant indiqué qu'elles.ils avaient été l'objet au moins une fois de discriminations.

Discrimination en raison…	Agent.e.s
…du genre féminin	**29%**
Pour évoluer dans votre carrière	53%
Au retour d'un congé de longue durée	41%
Dans l'accès à l'emploi	31%
…de l'origine supposée ou réelle	**14%**
Pour évoluer dans votre carrière	50%
Dans l'accès à l'emploi	51%
…l'état de santé ou du handicap	**11%**
Pour évoluer dans votre carrière	58%
Au retour d'un congé de longue durée	71%
…de l'âge	**11%**
Pour évoluer dans votre carrière	65%
Dans l'accès à l'emploi	29%
…les activités syndicales	**9%**
Pour évoluer dans votre carrière	80%
…l'apparence physique	**9%**
Pour évoluer dans votre carrière	48%
Dans l'accès à l'emploi	40%

Les principaux motifs de discriminations déclarés sont :

- En raison du genre féminin (critères cumulés « le fait d'être une femme » et « la grossesse/la maternité »). Le critère « être un homme » n'apparaît pas comme un critère de discrimination et n'est pas donc pas intégré.
- En raison de l'origine supposée ou réelle (critères cumulés « l'origine ethnique », « la nationalité » et « les convictions religieuses »)
- En raison de l'état de santé et/ou du handicap
- En raison de l'âge (critères cumulés « jeune âge » et « âge avancé »)
- En raison de l'activité syndicale
- En raison de l'apparence physique

Il faut préciser que les motifs de discriminations peuvent être cumulatifs. En effet, il est important de prendre des groupes sociaux dans leur complexité. Une agente n'est pas seulement une femme, elle peut être aussi femme et d'origine étrangère, mais encore femme en situation de handicap... Un agent va vieillir, peut être malade …
Il est primordial d'appréhender l'intersectionnalité des différents critères de discriminations.

Le contexte majoritaire de survenues des discriminations apparaît être l'évolution de carrière qui a été indiquée par 54 % des répondant.e.s ayant vécu au moins une fois une situation discriminatoire.
Comme pour les motifs de discriminations, les contextes de survenues peuvent être cumulatifs, ce qui pourrait nous indiquer une situation de harcèlement discriminatoire. Ils peuvent aussi avoir lieu à des temps différents du déroulement de carrière.



Dans l'enquête une case « autres » a permis aux répondant.e.s de pouvoir s'exprimer plus librement.
Ce nuage de mots permet de voir quels sont les termes les plus utilisés par les agent.e.s. **Le terme « harcèlement » est l'un des termes qui revient le plus régulièrement. Il semble indiquer une situation de souffrance et de mal être au travail qui doit alerter la collectivité.**

7. <u>Réponses à la question : « Si oui qu'avez vous fait » ? Et « Si à l'avenir, vous êtes victimes, que ferez-vous ? »</u>

Concernant les agents qui ont déjà été victimes de discriminations, 40 % déclarent n'avoir entrepris aucune démarche. Dans 75 % des cas, cette inaction est motivée par le fait que « cela n'allait rien changer ».



Dans le verbatim associé à cette question, le champ lexical majoritaire peut être analysé comme une posture de défiance des agent.e.s face à la collectivité.
Les voies de recours aux droits semblent mal connues et peinent donc à être mobilisées.
Les agents semblent fatalistes face à l'action de la collectivité, ce qui doit nous alerter sur l'urgence à mener à l'interne de la collectivité une stratégie forte pour lutter contre toutes les discriminations.

Vous en parlerez à votre supérieur.e hiérarchique	autre	Femme	Homme	Total général
Non	2	40	18	60
Oui		88	36	124
Vous en parlerez à la Direction générale des Ressources humaines	**autre**	**Femme**	**Homme**	**Total général**
Non	2	89	33	124
Oui		39	21	60
Vous solliciterez les représentant.e.s du personnel et/ou un syndicat	**autre**	**Femme**	**Homme**	**Total général**
Non	2	93	39	134
Oui		35	15	50
Vous prendrez conseil auprès d'un.e avocat.e ou d'une association	**autre**	**Femme**	**Homme**	**Total général**
Non	1	89	41	131
Oui	1	39	13	53
Vous déposerez plainte	**autre**	**Femme**	**Homme**	**Total général**
Non	1	106	39	146
Oui	1	22	15	38
Vous ne direz rien et ne ferez rien	**autre**	**Femme**	**Homme**	**Total général**
Non	2	100	48	150
Oui		28	6	34

Concernant les agents qui seraient susceptibles d'être à l'avenir l'objet d'une discrimination, 67 % déclarent qu'ils.elles ne saisiraient pas la DRH et majoritairement ne se rapprocheraient pas d'un.e représentant.e syndicale et ne déposeraient pas de plainte au pénal.
Cela démontre que les voies de recours internes sont invisibles pour les agent.e.s.
En effet, il n'existe pas de process clairement établi à l'interne concernant la prise en charge et l'accompagnement des agent.es faisant l'objet de discriminations réelles ou supposées.
Par ailleurs, il y a aussi un défaut de connaissances des droits des agent.e.s en cas de discriminations (défenseur des droits, tribunal administratif...)

III – Préconisations

1. Quelles sont nos obligations légales ?

- *La loi*

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dit loi « Le Ports » prévoit que la discrimination est prohibée dans la fonction publique.
Un cadre général du droit de la non-discrimination est également prévu par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, qui définit notamment les caractéristiques du harcèlement discriminatoire, ainsi que par les articles 225-1 et suivants du Code Pénal.
Par ailleurs, l'article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 prévoit une obligation de mettre en place des « procédures appropriés de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel », notamment pour discrimination ou harcèlement pour les communes de plus de 10 000 habitant.e.s, ainsi que pour les EPCI de même envergure. Le décret d'application n°2017-564 du 19 avril 2017 est entré en vigueur le 1er janvier 2018. Un.e référent.e doit être nommé.e pour traiter les signalements et disposer par son positionnement , de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions.

- *La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*

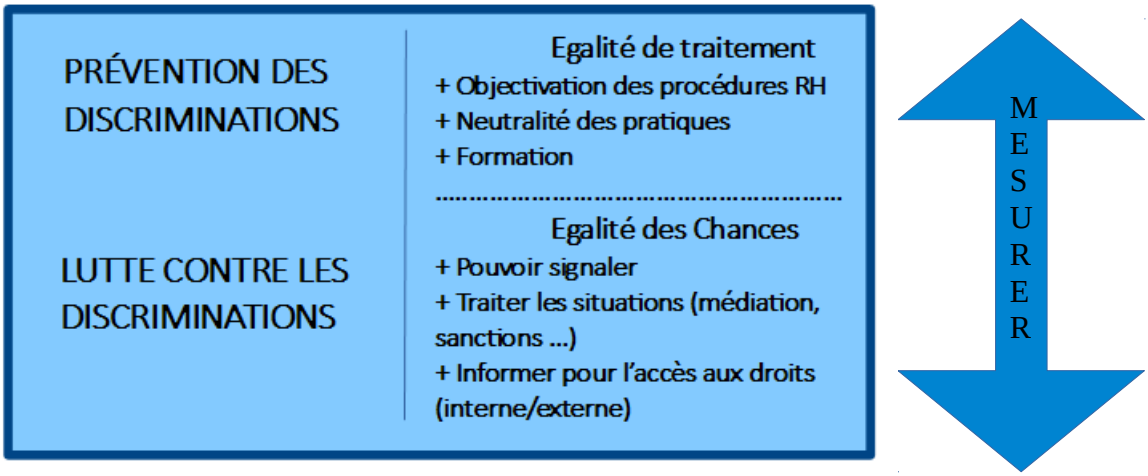
Dans l'axe 2 de ladite circulaire, consacrée au traitement des situations de violences sexuelles et sexistes, il est demandé aux employeurs publics de **« définir et mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des violences sur le lieu de travail ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agent.e.s victimes ».**
Il est a rappeler que le « harcèlement sexuel », considéré comme une violence sexuel et sexiste est une forme reconnue de harcèlement discriminatoire.

- *le statut*

L'autorité territoriale a une obligation de sécurité envers le personnel. Il en découle un pouvoir disciplinaire que l'employeur doit utiliser en matière de protection de la sécurité et de la santé, notamment en matière de harcèlement moral discriminatoire, de discriminations et de toutes formes de violences exercées à l'encontre des agent.e.s. Aussi une fois les faits signalés, il est de la responsabilité de l'autorité hiérarchique de traiter la situation.
Ainsi, elle doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour prévenir et faire cesser.

2. Propositions d'actions à mettre en œuvre

De la prévention à la lutte contre les discriminations en faveur d'une égalité réelle :



L'action de la collectivité dans le champ de la lutte contre les discriminations pourrait s'articuler autour des trois axes suivants :

- *Prévenir*

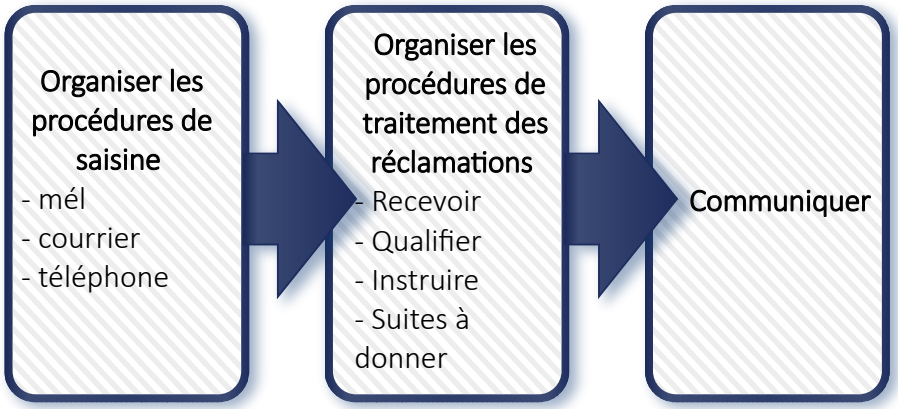
Mettre en œuvre un **plan de préventions des risques discriminatoires** ayant pour objectif de tendre autant que faire se peut à une neutralité de nos pratiques managériales et de gestion de ressources humaines et ce, autour de trois piliers :

Pilier 1 : Évaluer les risques discriminatoires dans les processus de gestion de Ressources Humaines.
Pilier 2 : Sécuriser les processus de gestion de Ressources Humaines
- Recruter sans discriminer
- Gérer la carrière sans discriminer
- Évaluer l'agent.e sans discriminer...

Pilier 3 : Former l'ensemble du personnel RH et les cadres

- *Agir*

Il s'agit de définir une procédure visible et lisible pour l'ensemble des agent.e.s qui souhaitent saisir la collectivité sur des faits supposés de discriminations et pour cela organiser une **cellule d'alerte et de traitement**, comme d'ailleurs le prévoit désormais la loi. Cette dernière pourrait s'organiser autour de 3 phases que sont :



L'organisation de cette cellule d'alerte et de traitement supposera :
- un.e agent.e coordinateur.rice du dispositif
- une collaboration étroite avec les acteurs existants du type médecine préventive, psychologue du travail, discipline…

De plus, agir c'est aussi informer les agent.e.s. Pour ce faire, un **plan de communication interne** devra être mis en place, qui recensera l'ensemble des dispositifs externes (Saisine du Défenseur des Droits, saisine du Tribunal Administratif, recours pénal) et internes.

- *Mesurer*

Afin de connaître l'impact réel des actions mises en place, il est nécessaire de **mesurer les discriminations au sein de la collectivité**, pour cela quatre outils :

- Le **Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes**, à produire chaque année pour évaluer l'évolution des écarts mesurés.
- Intégrer au **bilan social** des données portant sur la population agent.e.s potentiellement « les plus à risque » en matière de discriminations : construction d'indicateurs « diversité », à partir dans un premier temps des adresses d'habitation des agent.e.s, d'indicateurs « handicap-état de santé »
- Produire un **rapport d'évaluation annuel de la cellule d'alerte et de traitement**.
- Évaluer la perception des agent.e.s par la **mise en œuvre de baromètres réguliers sous forme d'enquêtes** interrogeant leur appréhension de l'efficacité des actions mises en œuvre.

IV – Annexe

Enquête ayant pour objet de mesurer les perceptions et le vécu des agent.e.s en matière de discriminations.

ENQUÊTE
PERCEPTIONS ET VÉCU DES DISCRIMINATIONS

La Ville de Clermont-Ferrand s'est engagée dans une démarche de lutte contre toutes formes de discriminations au sein de la collectivité.

Cette enquête a pour objectif :

- de recueillir les perceptions et le vécu des agent.e.s sur les différentes formes de discriminations,
- d'évaluer leur appréhension du phénomène,
- de mesurer la connaissance de leurs droits en la matière.

À partir des résultats de cette enquête, des préconisations seront faites auprès de l'autorité territoriale pour lutter contre ces phénomènes. L'ensemble des agent.e.s seront, bien évidemment, informé.e.s de ces éléments.

Ce questionnaire anonyme est à retourner avant le vendredi 22 septembre 2017, par courrier interne, à l'attention de Karine Plassard – Direction des Études, du Pilotage et de l'Évaluation (DEPE)/égalité des droits. Vous aurez également la possibilité de remplir ce questionnaire en ligne, début septembre (le lien vous sera transmis par mail).

ÊTES VOUS ?

☐ une femme ☐ un homme ☐ autre

DANS QUELLE TRANCHE D'ÂGE VOUS SITUEZ-VOUS ?

☐ 16-18 ans ☐ 18-25 ans ☐ 30-45 ans

☐ 45-55 ans ☐ 25-30 ans ☐ 55 ans et plus

DIRIEZ-VOUS QU'IL EST TRÈS IMPORTANT, PLUTÔT PAS IMPORTANT OU PAS DU TOUT IMPORTANT DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

☐ important ☐ plutôt pas important

☐ très important ☐ pas du tout important

SELON VOUS, ÊTRE (...), C'EST PLUTÔT UN AVANTAGE, PLUTÔT UN INCONVÉNIENT OU NI L'UN NI L'AUTRE POUR ÊTRE RECRUTÉ.E ?

- **Être âgé.e de plus de 45 ans.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être une femme enceinte.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être une personne en surpoids.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être une personne porteuse de handicap.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être d'origine étrangère ou de nationalité étrangère.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Avoir un nom à consonance étrangère.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Habiter dans un quartier prioritaire (ZUS – Zone Urbaine Sensible).**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être à temps partiel.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Avoir des enfants.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être un homme.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être une femme.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être homosexuel.le, bi-sexuel.le, inter-sexe, transgenre.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être âgé.e de moins de 25 ans.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

- **Être syndiqué.e.**

☐ plutôt un avantage ☐ plutôt un inconvénient ☐ ni l'un ni l'autre

AVEZ-VOUS PERSONNELLEMENT DÉJÀ ÉTÉ VICTIME D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE DANS LE CADRE DE VOS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ?

1. OUI ☐

1.a Avez-vous été victime de discrimination au travail :

☐ une fois ☐ plusieurs fois

1.b Dans quelle(s) situation(s) avez-vous été victime de discrimination au travail : (plusieurs choix possibles)

☐ pour évoluer dans votre carrière

☐ pour accéder à une prime

☐ dans l'accès à l'emploi

☐ au retour d'un congé de longue durée (maternité, adoption, parental, maladie)

☐ pour accéder à une formation professionnelle

☐ au moment d'une sanction disciplinaire

☐ pour obtenir une mobilité interne

☐ autres précisez :

1.c Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ le fait d'être une femme
- ☐ le fait d'être un homme
- ☐ l'apparence physique
- ☐ le fait d'être parent
- ☐ la grossesse/la maternité
- ☐ l'adresse d'habitation
- ☐ l'origine ethnique
- ☐ la nationalité
- ☐ le jeune âge
- ☐ l'âge avancé
- ☐ les opinions politiques
- ☐ les activités syndicales
- ☐ les convictions religieuses
- ☐ le handicap
- ☐ l'état de santé
- ☐ l'orientation sexuelle/Identité de genre
- ☐ autres précisez :

1.d Lorsque vous avez été victime de discriminations, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ?(plusieurs choix possibles)

- ☐ Vous en avez parlé à votre supérieur.e hiérarchique.
- ☐ Vous en avez parlé à la Direction générale des Ressources Humaines.
- ☐ Vous avez sollicité les représentant.e.s du personnel et/ou un syndicat.
- ☐ Vous avez demandé une mobilité.
- ☐ Vous avez pris conseil auprès d'un.e avocat.e ou d'une association.
- ☐ Vous avez déposé plainte.
- ☐ Vous avez contacté le Délégué du Défenseur des Droits.
- ☐ Vous n'avez rien dit et rien fait.
- ☐ autres précisez :

1.e Si vous n'avez rien dit, pour quelles raisons ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ parce que vous pensiez que cela n'allait rien changer
- ☐ par crainte de représailles
- ☐ parce que vous ne saviez pas quoi et comment faire ?
- ☐ autres précisez :

2. NON ☐

2.a Seriez-vous susceptible d'être un jour victime d'une discrimination au travail ?

- ☐ probablement
- ☐ certainement
- ☐ peu probablement
- ☐ impossible

2.b Selon vous, quels seraient les critères de cette (ces) discrimination(s) ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ le fait d'être une femme
- ☐ le fait d'être un homme
- ☐ l'apparence physique
- ☐ le fait d'être parent
- ☐ la grossesse/la maternité
- ☐ l'adresse d'habitation
- ☐ l'origine ethnique
- ☐ la nationalité
- ☐ le jeune âge
- ☐ l'âge avancé
- ☐ les opinions politiques
- ☐ les activités syndicales
- ☐ les convictions religieuses
- ☐ le handicap
- ☐ l'état de santé
- ☐ l'orientation sexuelle/Identité de genre
- ☐ autres précisez :

2.c Si vous étiez victime de discriminations, quelles seraient vos réactions et/ou démarches ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ Vous en parlerez à votre supérieur.e hiérarchique.
- ☐ Vous en parlerez à la Direction générale des Ressources Humaines.
- ☐ Vous solliciterez les représentant.e.s du personnel et/ou un syndicat.
- ☐ Vous prendrez conseil auprès d'un.e avocat.e ou d'une association.
- ☐ Vous déposerez plainte.
- ☐ Vous ne direz rien et ne ferez rien.
- ☐ autres précisez :

2.d Si vous ne dites rien, ce seraient pour quelles raisons ? (plusieurs choix possibles)

- ☐ parce que vous pensez que cela ne va rien changer
- ☐ par crainte de représailles
- ☐ parce que vous ne savez pas quoi et comment faire ?
- ☐ autres précisez :

AVEZ-VOUS PERSONNELLEMENT DÉJÀ ÉTÉ TÉMOIN D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE ?

- ☐ oui, une fois
- ☐ oui, plusieurs fois
- ☐ non, jamais

Merci pour votre participation.

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.

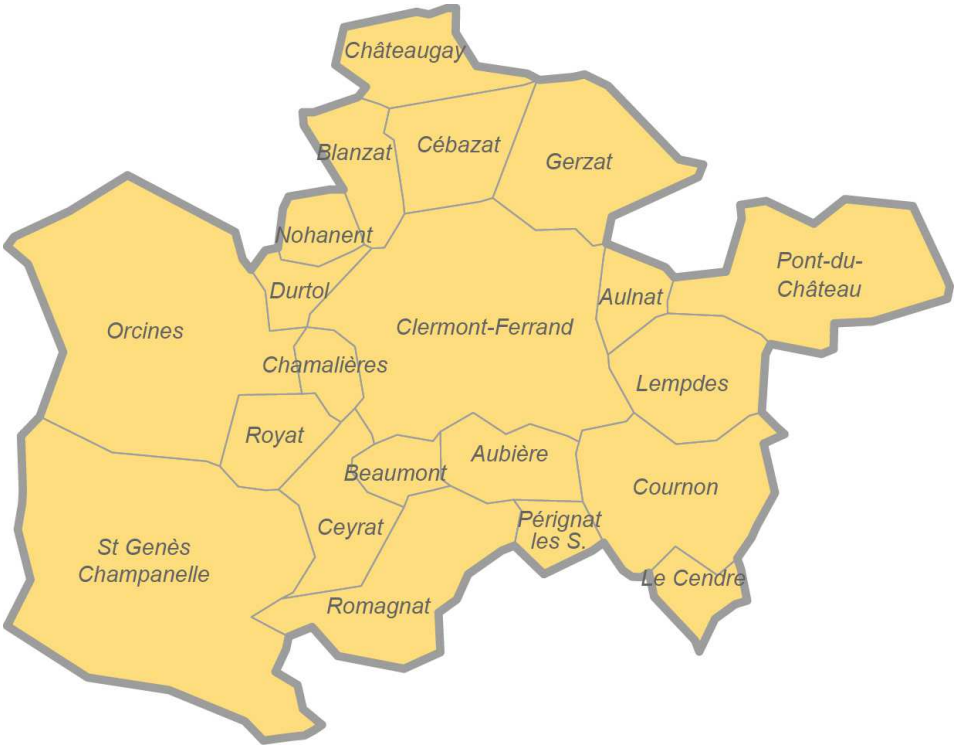
Clermont-Ferrand est une ville de patrimoine et de culture avec plusieurs sites remarquables dont sa cathédrale en pierre de lave, sa bastide médiévale de Montferrand ou encore ses hôtels particuliers et ses musées. Elle accueille chaque année des événements renommés tels que le festival du court métrage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

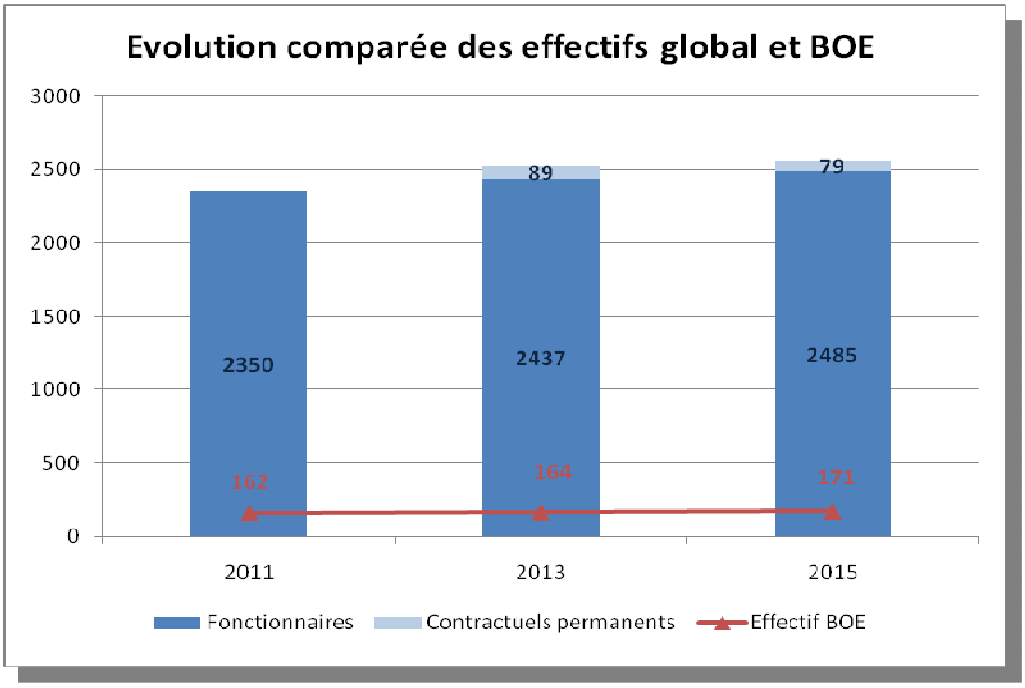
Partie 1 : Analyse comparée de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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).



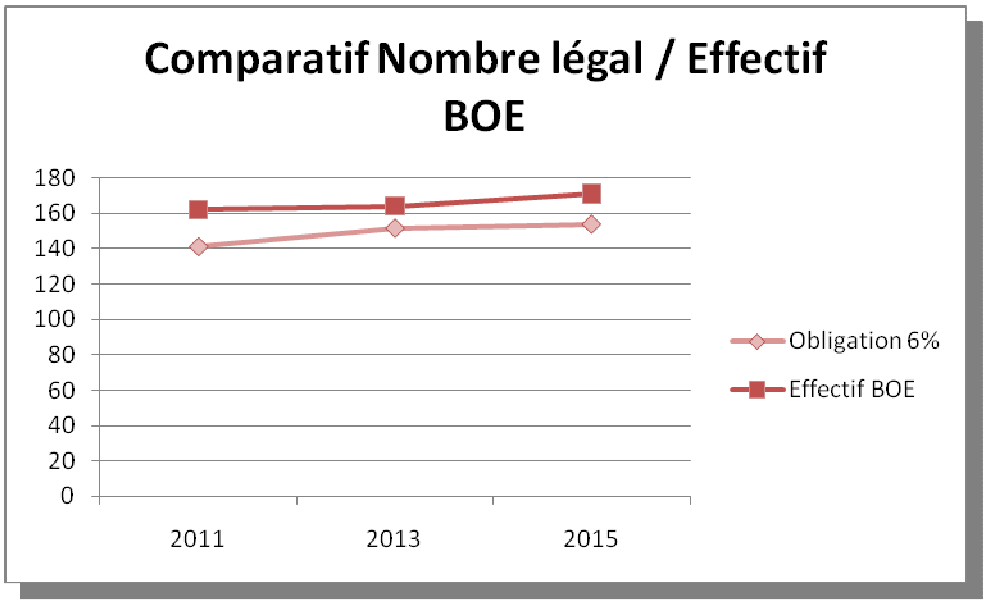
Source : Bilan social 2015

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%.

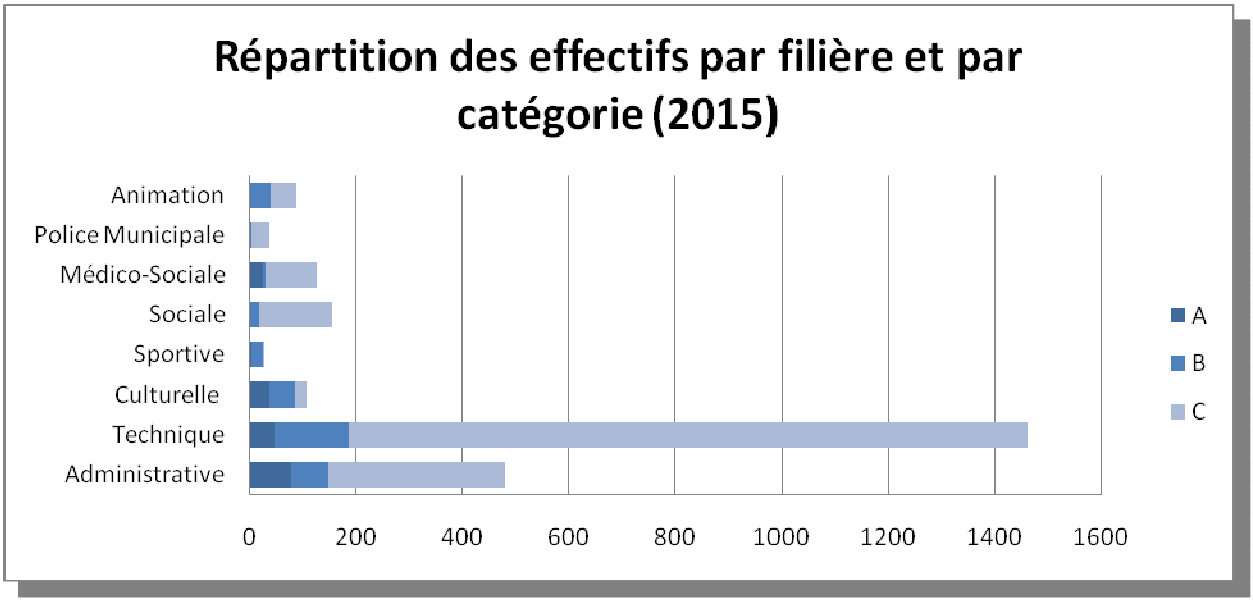
Depuis 2011, le taux d'agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ne cesse de progresser, reflétant ainsi les efforts engagés par la Collectivité depuis la signature de la première convention fin 2009.



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.**



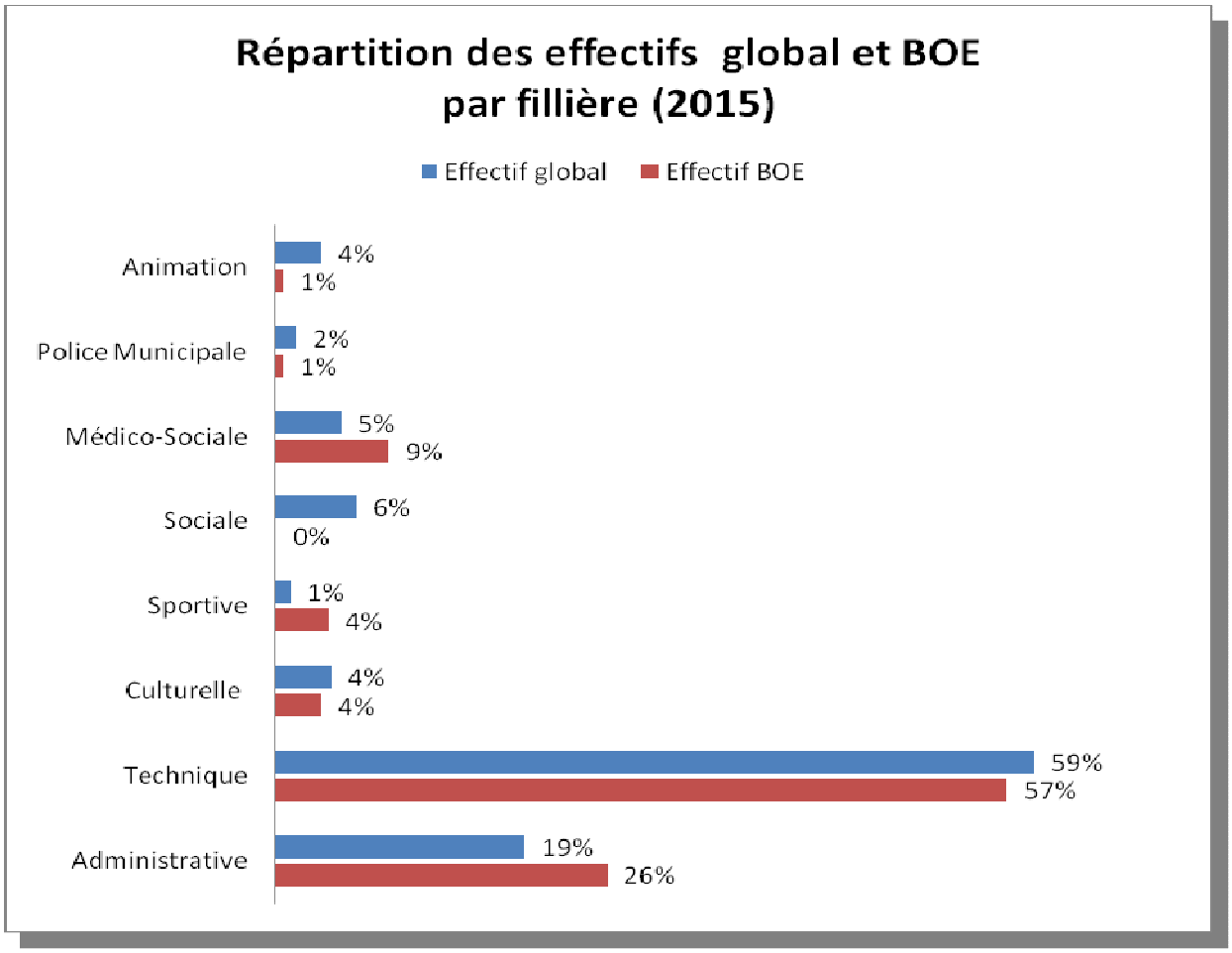
Source : Bilan social 2015

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

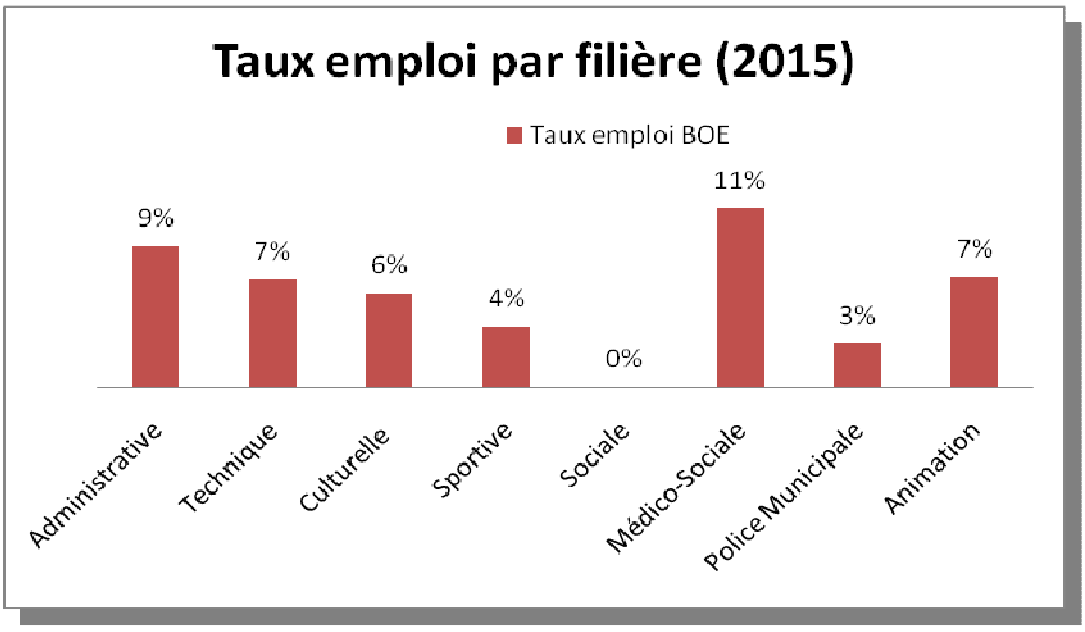
Cet enjeu santé sécurité au travail est d'autant plus prégnant en raison des métiers exercés par les personnels dans cette filière, impliquant une activité physique régulière (port de charge, travail en extérieur…) pouvant entraîner différentes pathologies et des accidents du travail (TMS, chutes, blessures…).

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



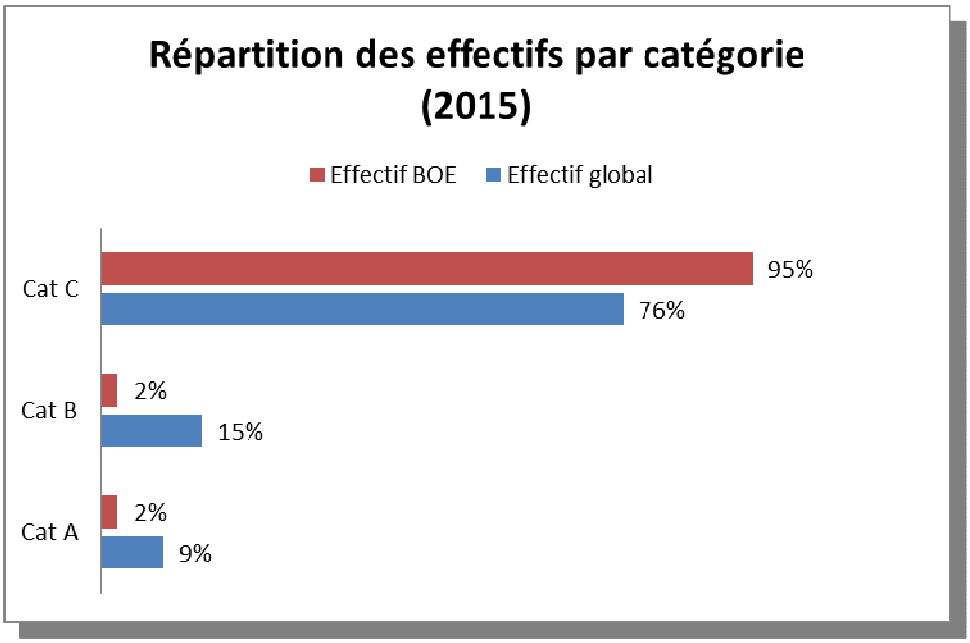
Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

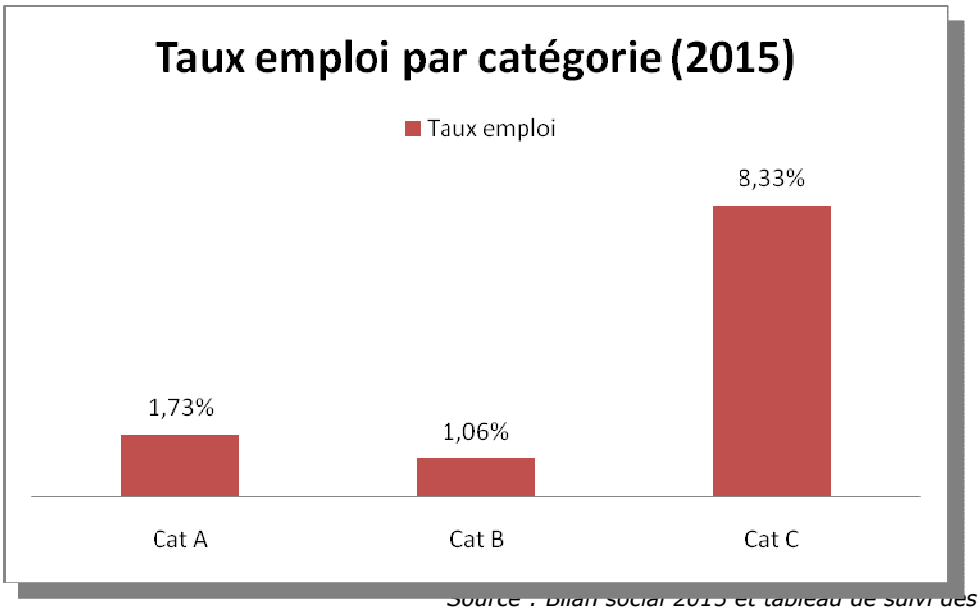
Répartition par catégorie

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.**

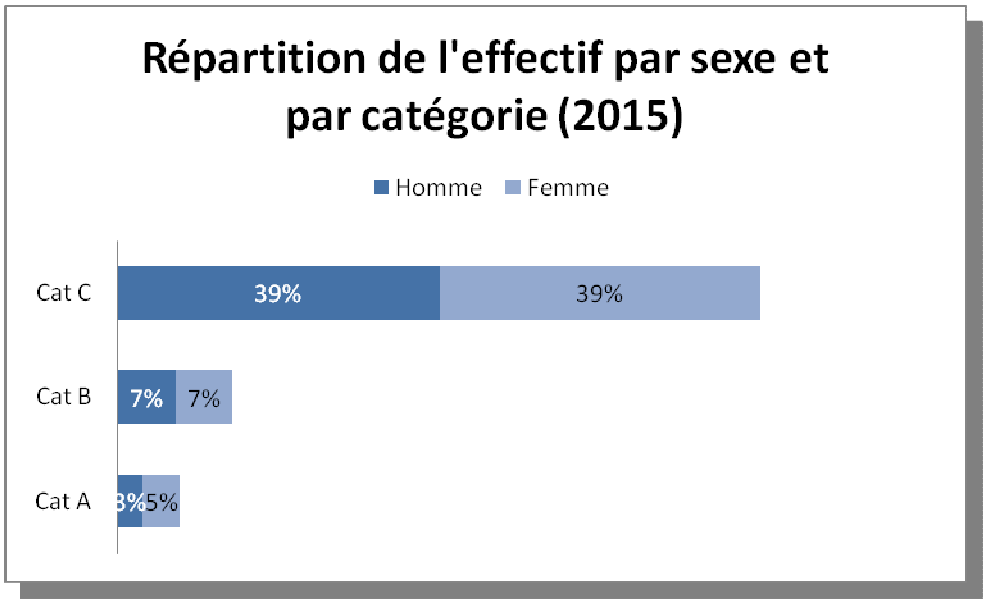
Parallèlement, les agents des catégories A et B ne sont que peu représentés dans les effectifs BOE par rapport à leur poids dans l'effectif global. En effet, alors que ces catégories représentent respectivement 9% et 15% de l'effectif global, la catégorie A ne compte que 2% des agents BOE et la catégorie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



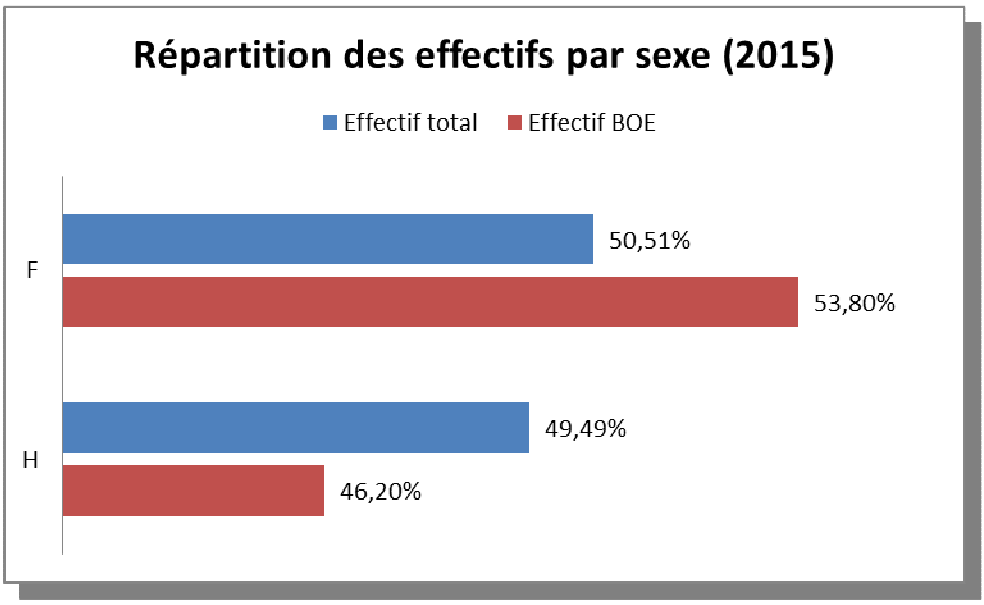


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

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.

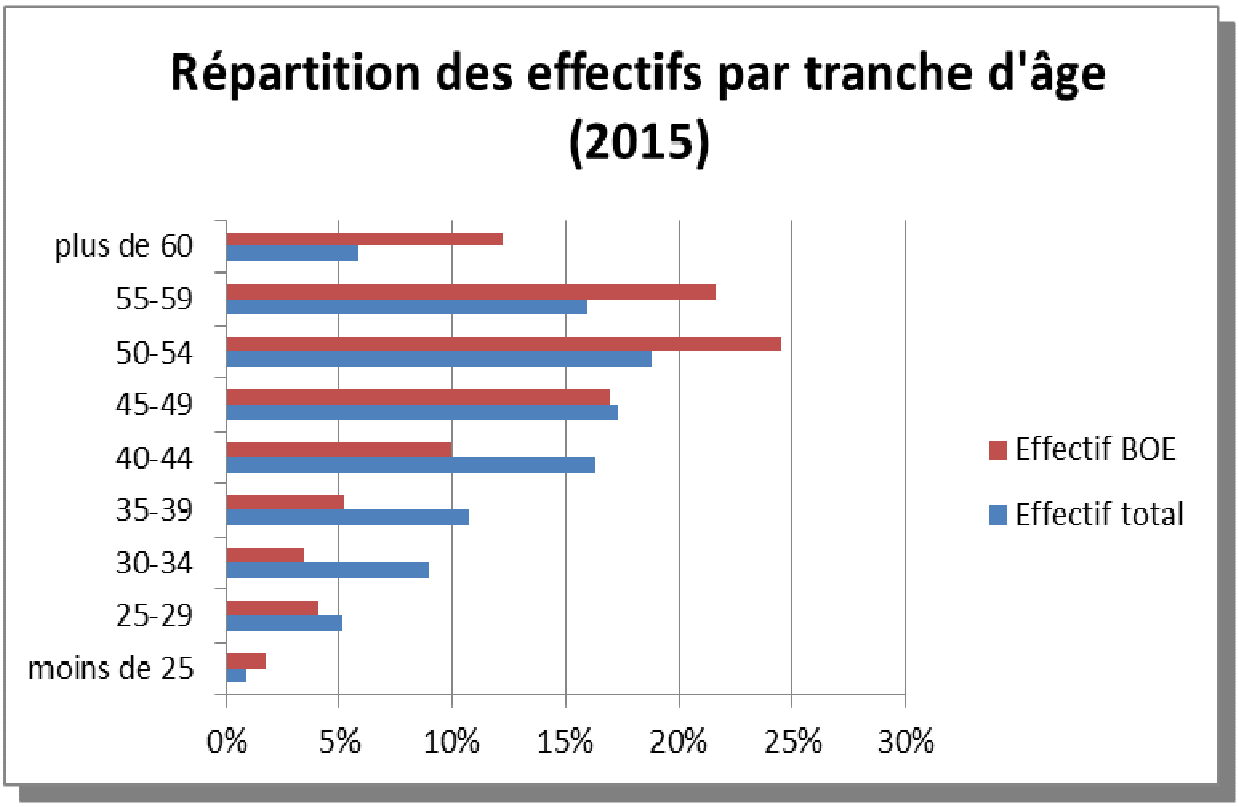


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

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.

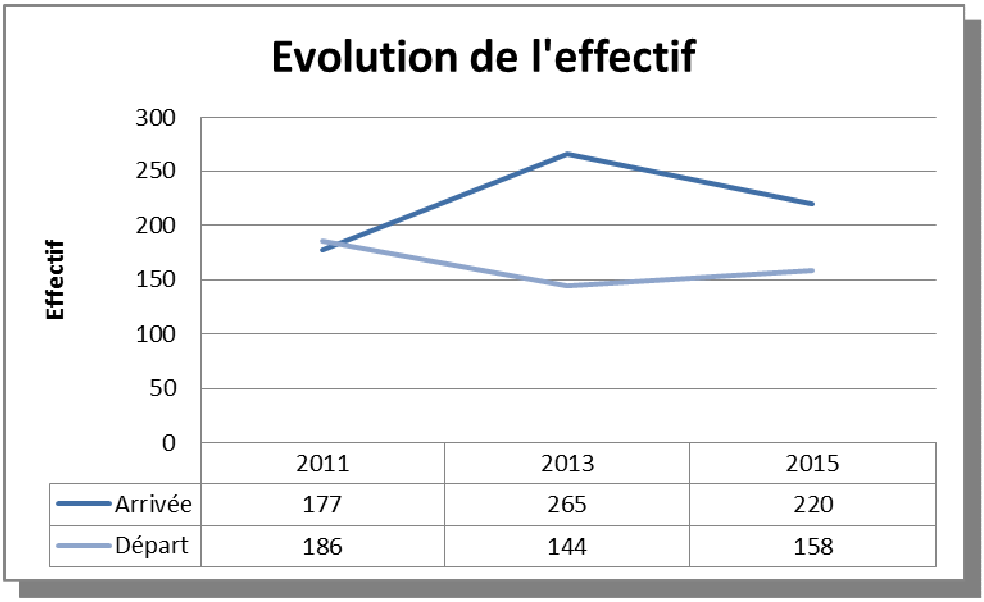


Source : Bilan social 2015 et tableau de suivi des effectifs BOE

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

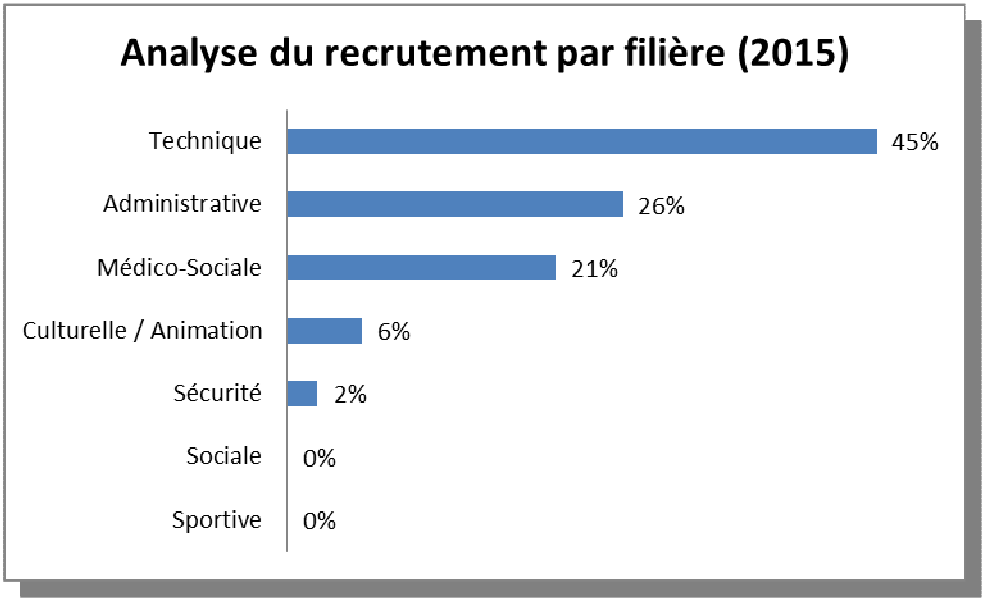
Sur la période 2011-2015, le nombre d'arrivées d'agents (tous motifs confondus) à la ville de Clermont-Ferrand a augmenté passant de 177 en 2011 à 220 en 2015. Le nombre de départs a, quant à lui, diminué, puisque celui-ci est passé de 186 en 2011 à 158 en 2015.

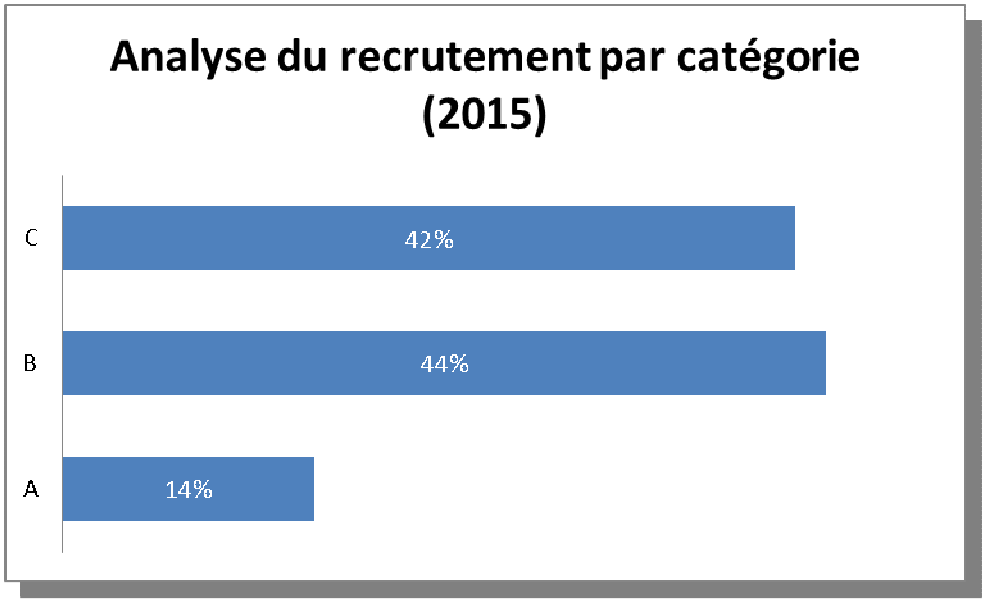


Source : Bilan social 2015

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.

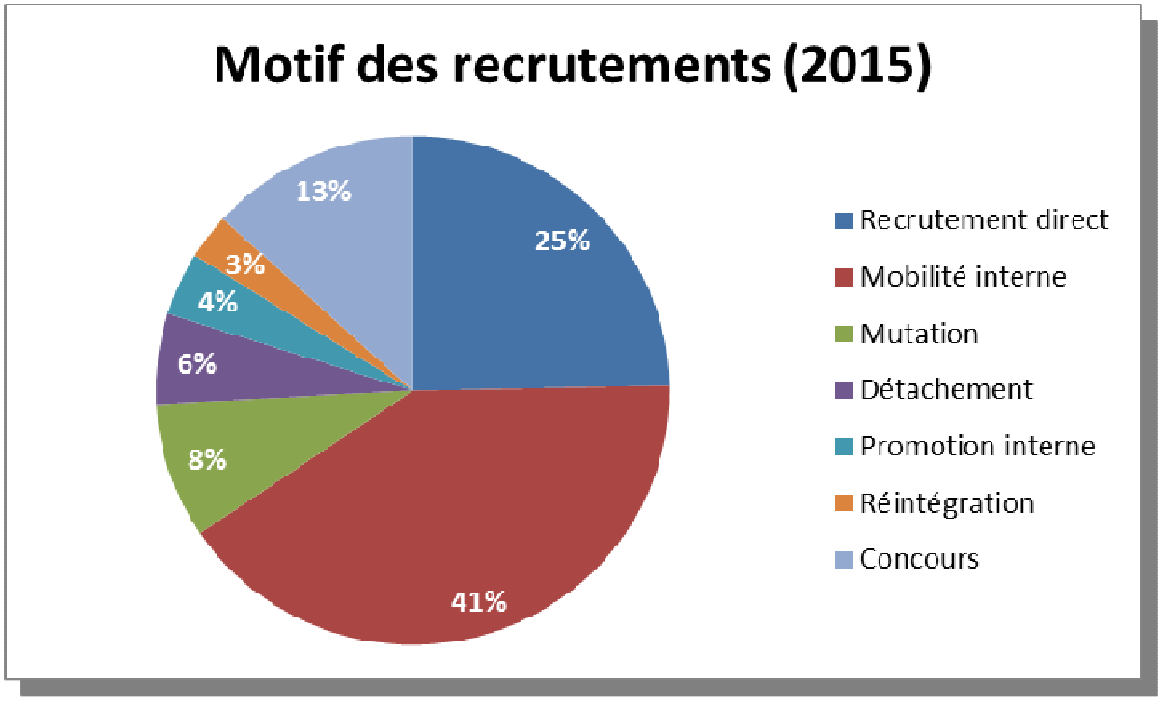
La catégorie C reste celle sur laquelle la majorité du recrutement est effectué.





Source : Bilan social 2015

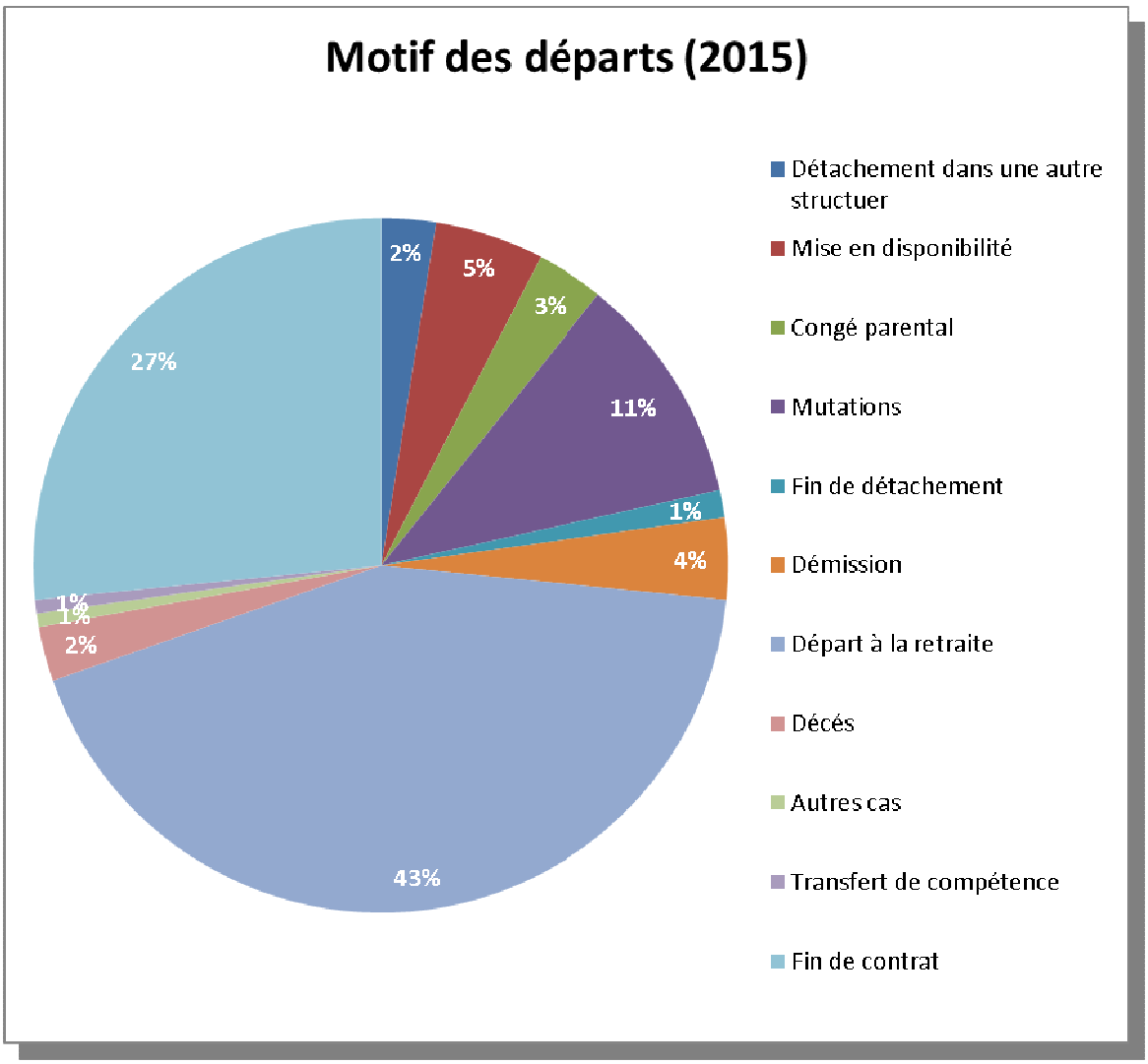
L'analyse graphique des motifs de recrutement vient illustrer les efforts réalisés en faveur de la mobilité interne : sur 174 postes pourvus, 71 l'ont été en interne.



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.**

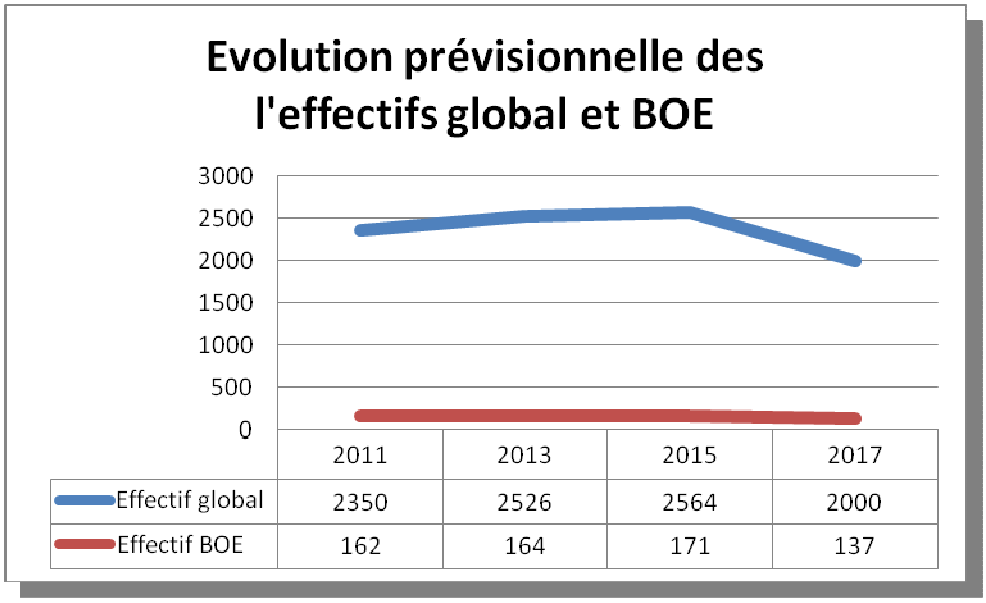
L'intérêt de cette démarche est de rassembler les forces et les moyens au service de la solidarité communautaire entre les 21 communes membres et de penser conjointement l'aménagement du territoire en vue de constituer une métropole attractive et dynamique.

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.

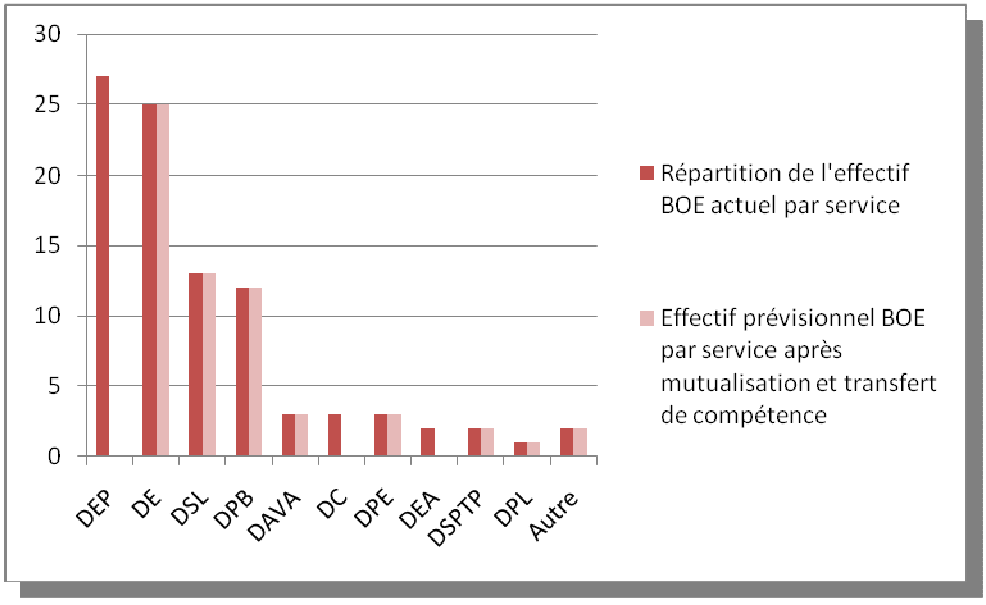


Source : Tableau de suivi BOE

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

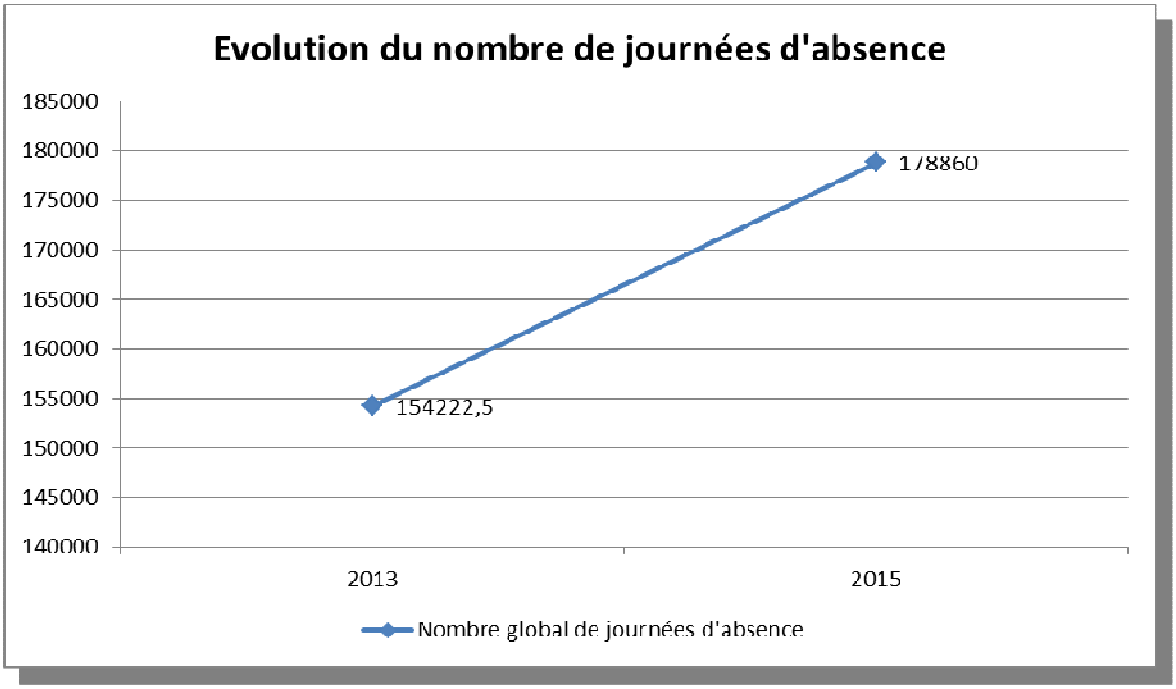
2. La santé au travail

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

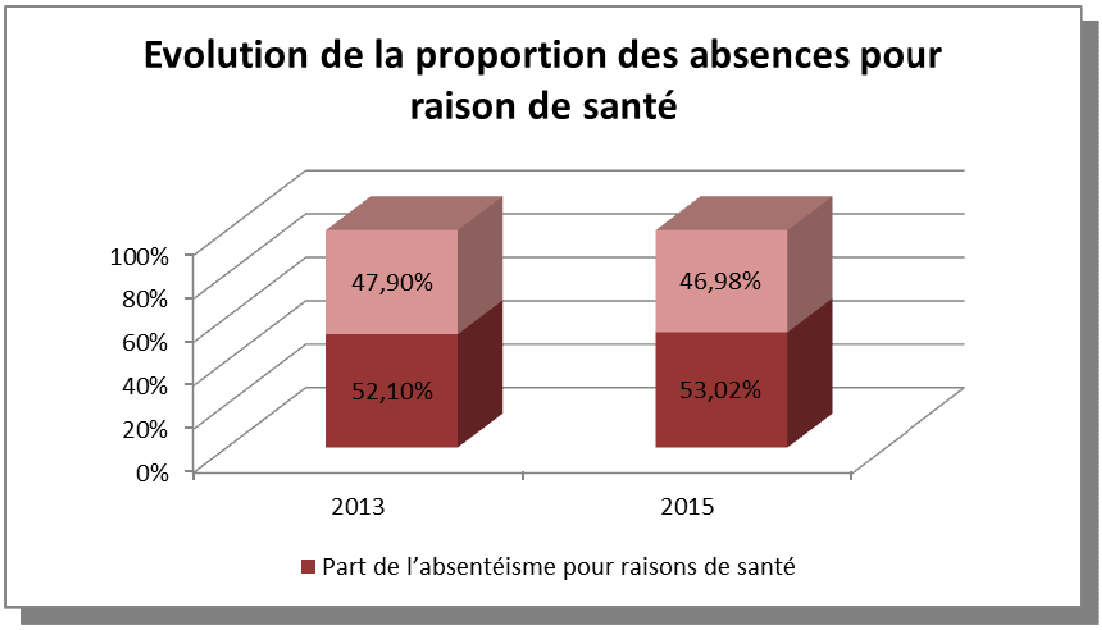
Entre 2013 et 2015, le nombre total de journées d'absences a progressé de **16 %**. Sur la même période, l'effectif, quant à lui, progresse de 1,5 % entre 2013 et 2015.

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

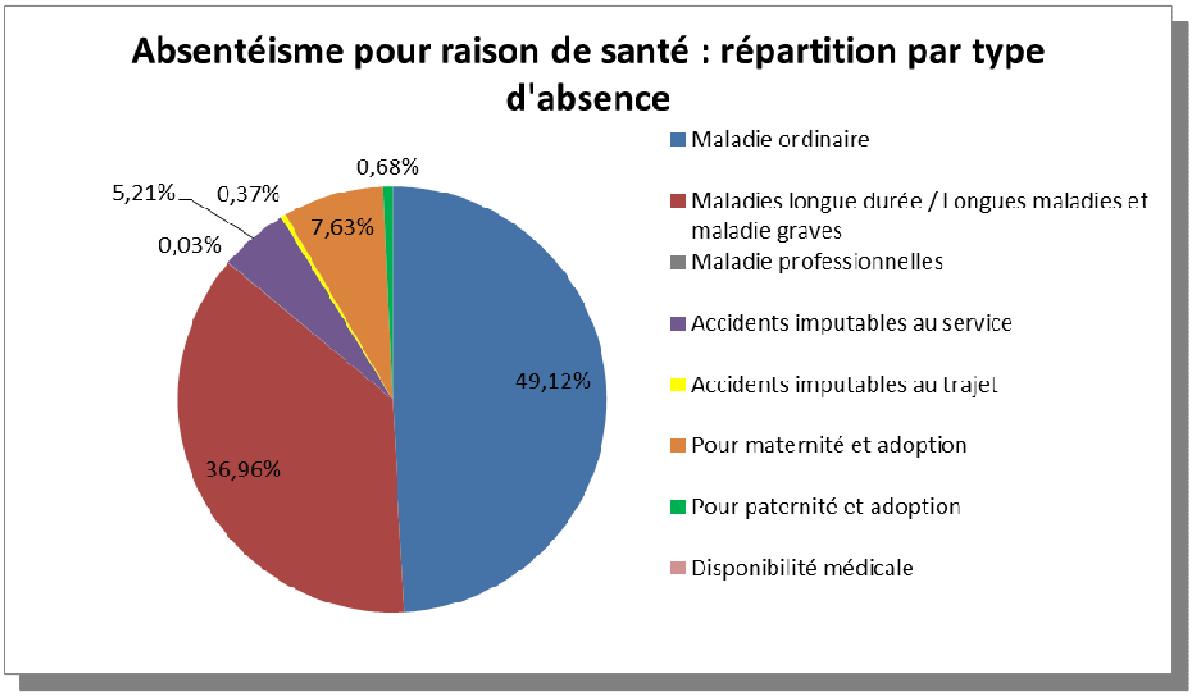
Absentéisme pour raisons de santé

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

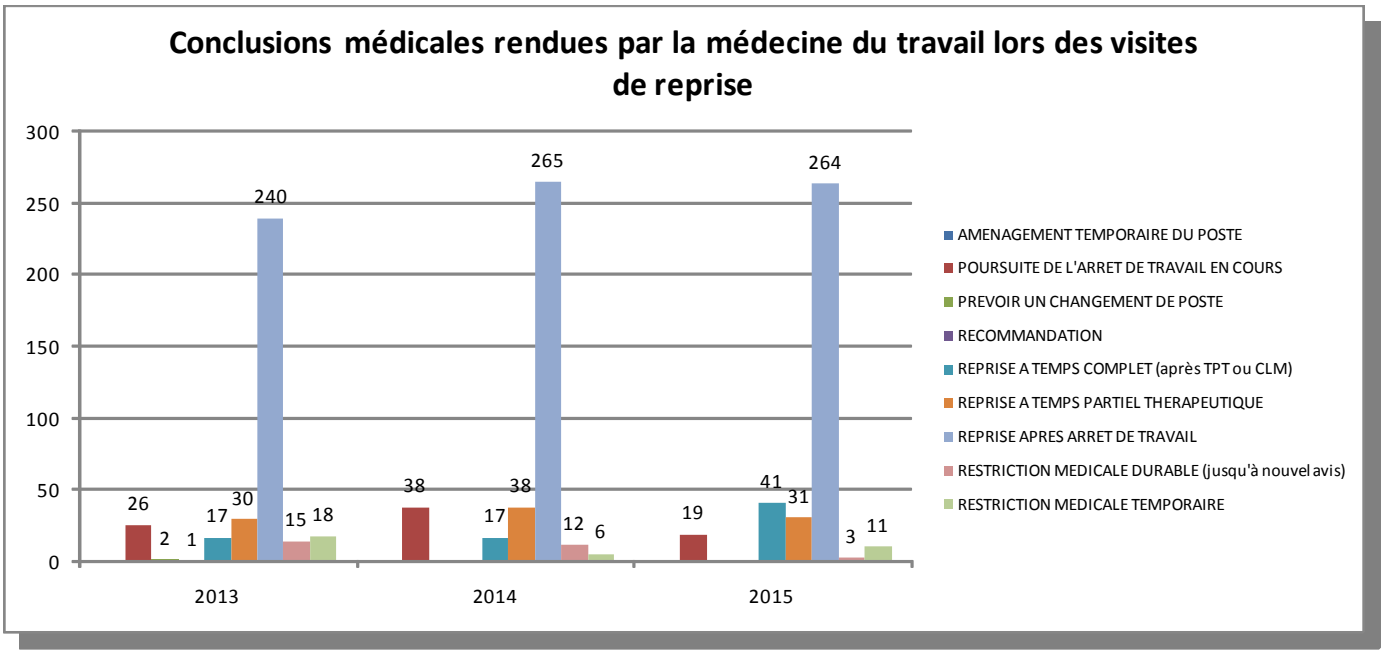
La part de l'absentéisme pour raisons de santé connait une légère augmentation de 0,92 %. Il est passé de 52,10 % en 2013 à 53,02 % en 2015.



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.



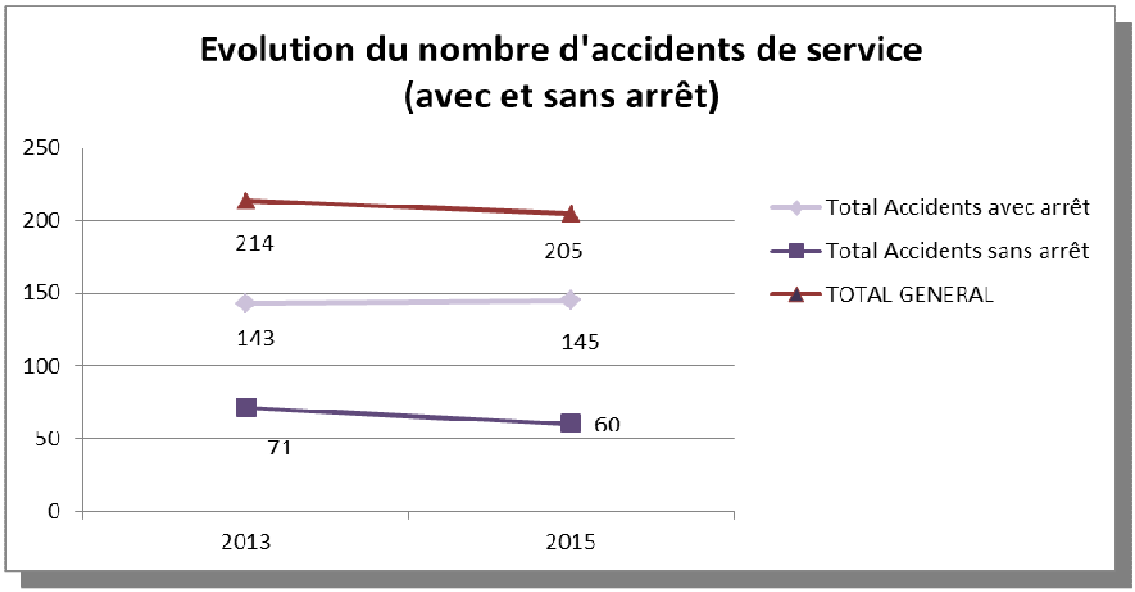
Source : Bilan social 2015

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

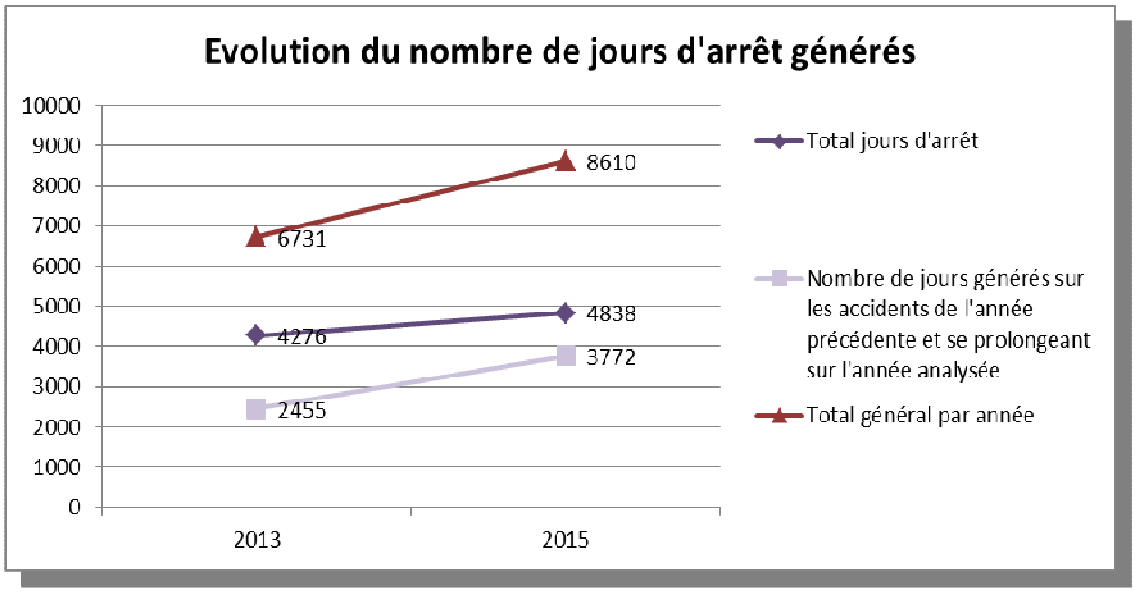
Sur la période 2013-2015, le nombre d'accidents de service est passé de 214 à 205, soit une diminution de 4,2 %.



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**

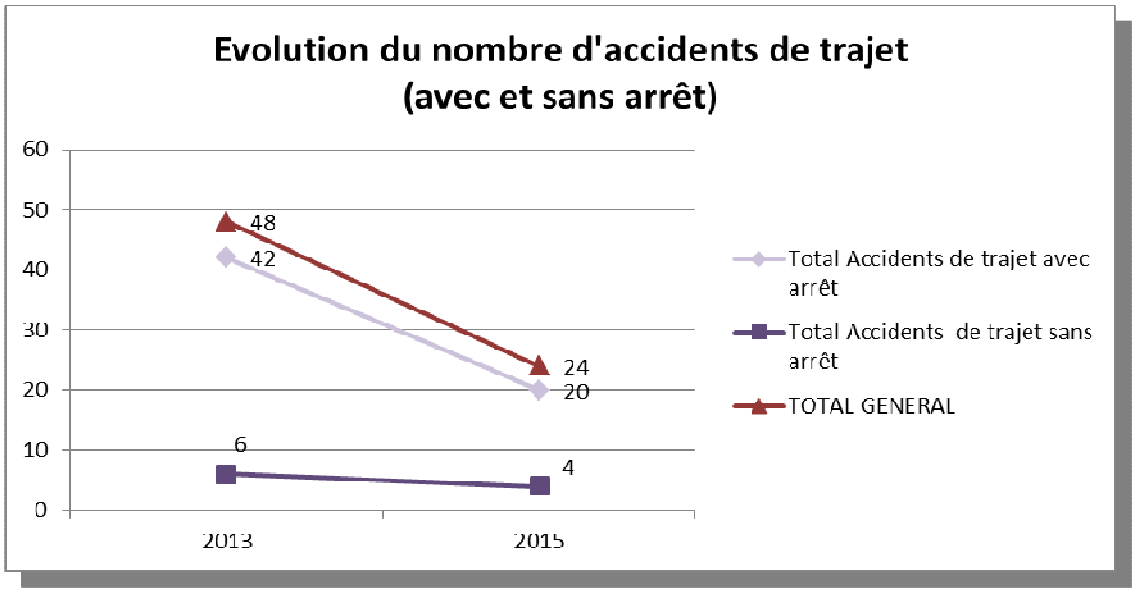


Source : Bilan social 2015

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

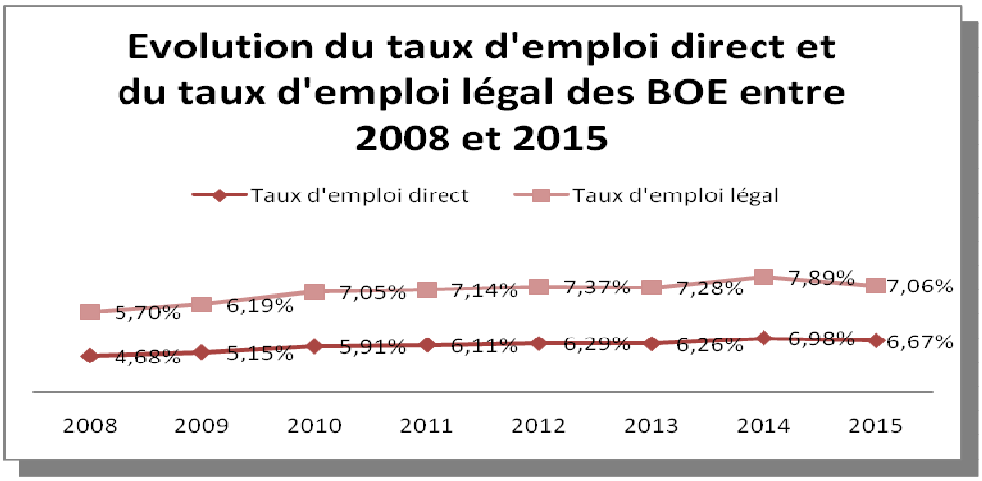
Sur la déclaration est remplie pour le 31 mai de l'année N sur la base des effectifs rémunérés au 1er janvier de l'année N-1.

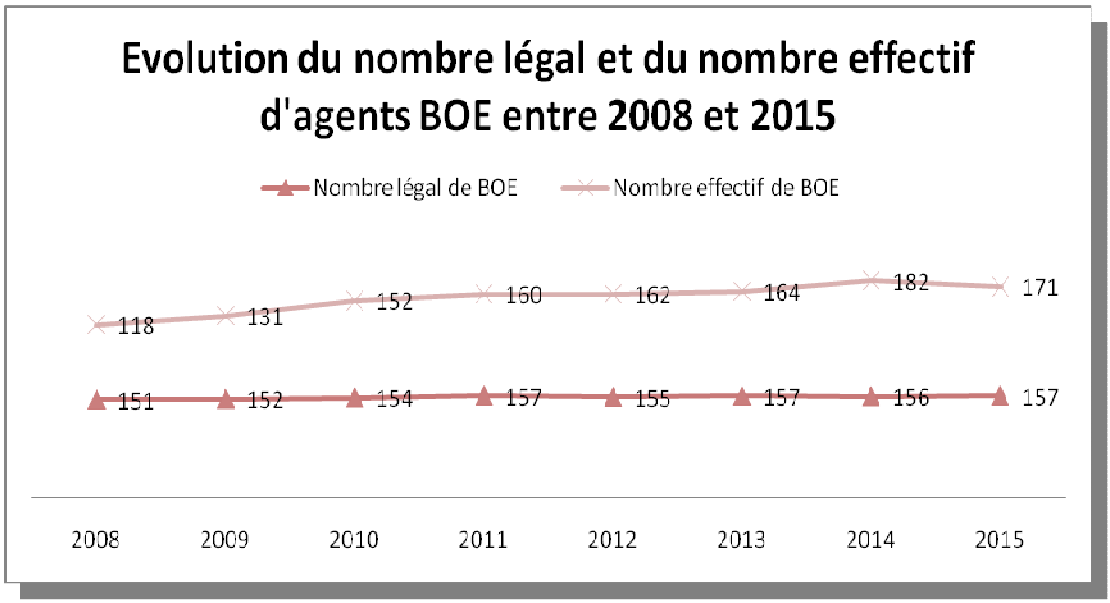
Année sur laquelle porte la déclaration	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Effectif total rémunéré	2519	2543	2574	2619	2576	2621	2606	2621
Nombre légal de BOE	151	152	154	157	155	157	156	157
Nombre effectif de BOE	118	131	152	160	162	164	182	171
Unités manquantes avant réduction	33	21	2	0	0	0	0	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

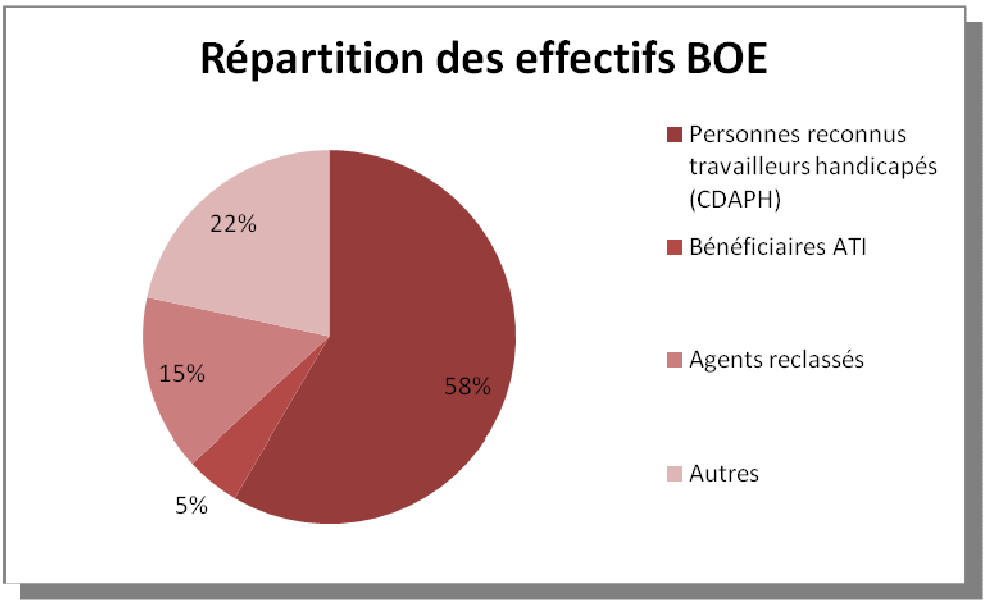
Ces efforts conjoints et progressifs ont permis une croissance régulière du taux d'emploi, qui atteint 6,67% cette année.

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

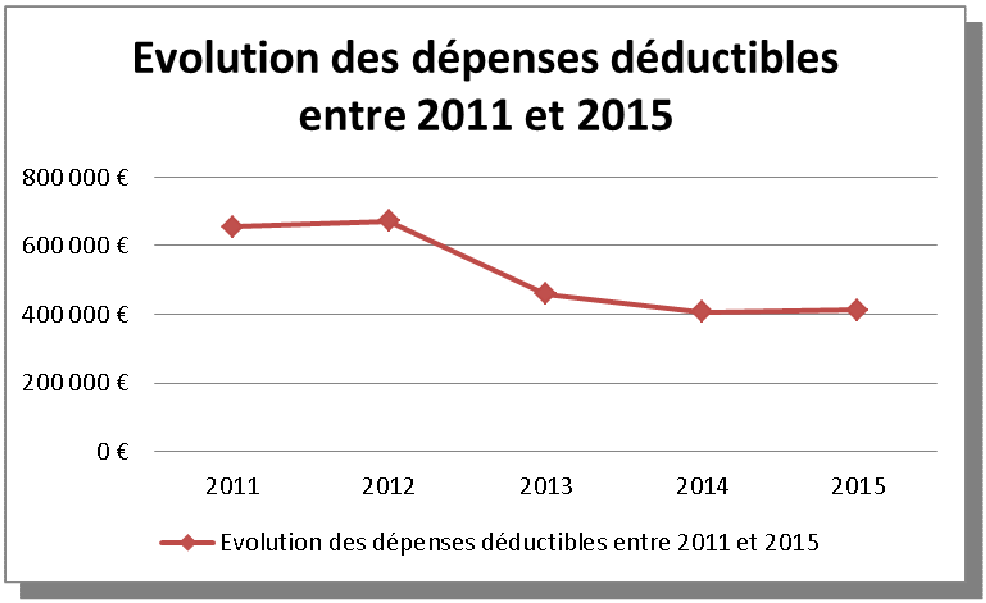
Le justificatif au titre de BOE le plus fréquent est la Reconnaissance de Qualité de Travailleur handicapé délivré par la CDAPH, ils représentent 58% de l'effectif, soit 100 personnes.

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.

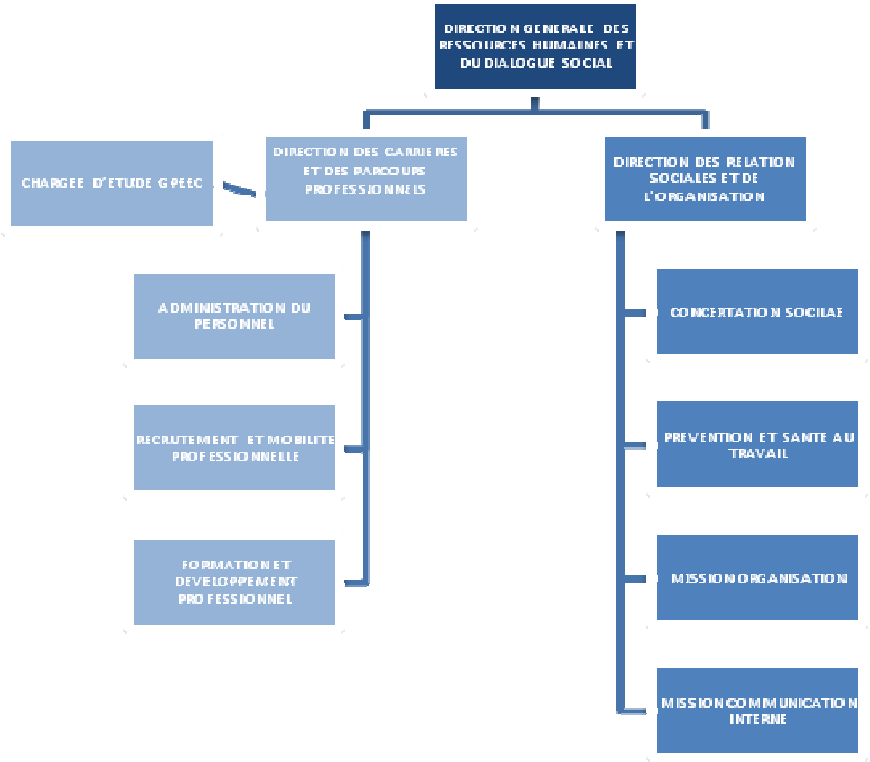
- Le comité de suivi

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.

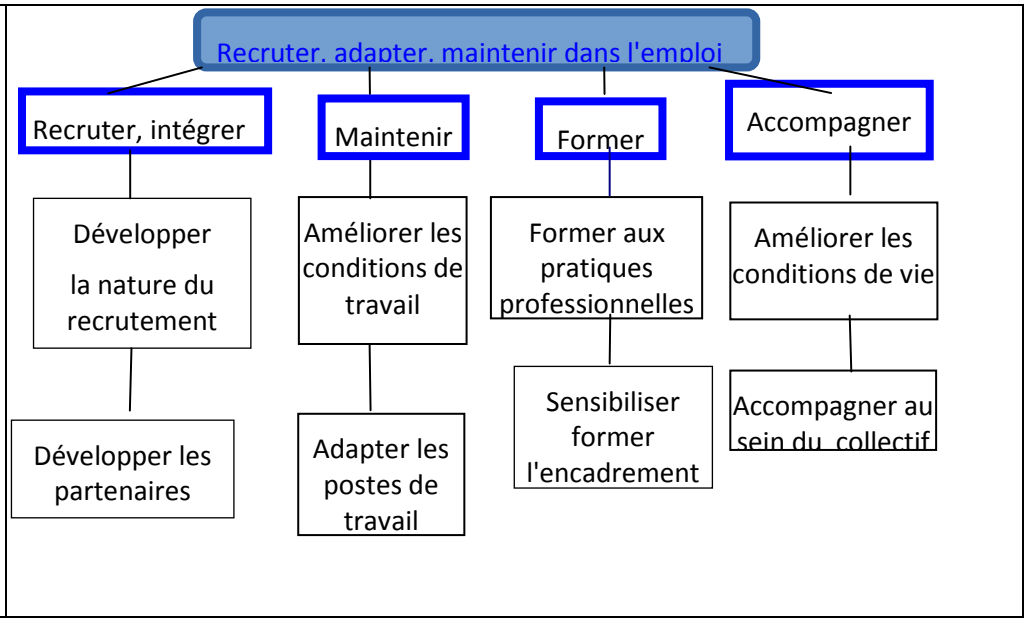
Communiquer est en effet indispensable pour sensibiliser le personnel de la Ville à cette question du handicap. Elle favorise la déstigmatisation du handicap et facilite les efforts d'intégration des travailleurs handicapés. Différents types d'actions ont d'ore et déjà menées sur les points suivants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

- 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.

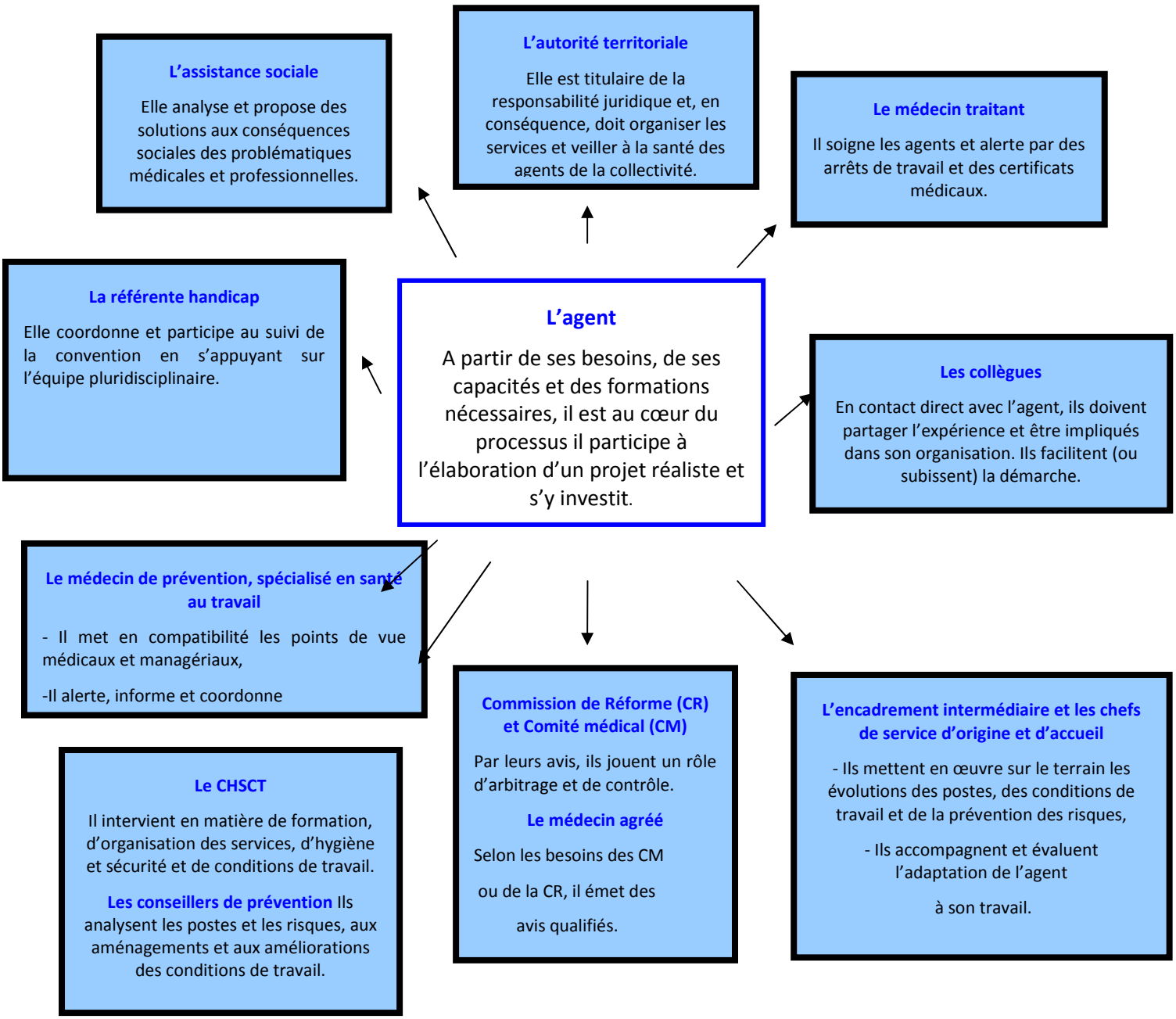
Dans les situations de changement d'affectation ou de reprise de poste, il arrive que l'agent soit positionné en sureffectif de façon temporaire sur des postes tremplins.

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.

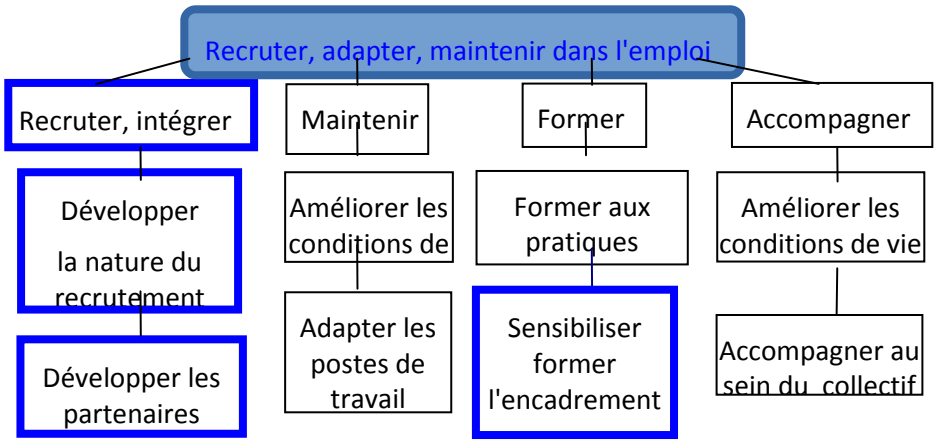
- Le CHSCT est également étroitement associé au suivi de la convention. Le projet de renouvellement de la convention a été présenté au CHSCT le 30 juin 2016 (engagements et fiches-actions). Les éléments relatifs à la déclaration annuelle réalisée auprès du FIPHFP seront également présentés.

- 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

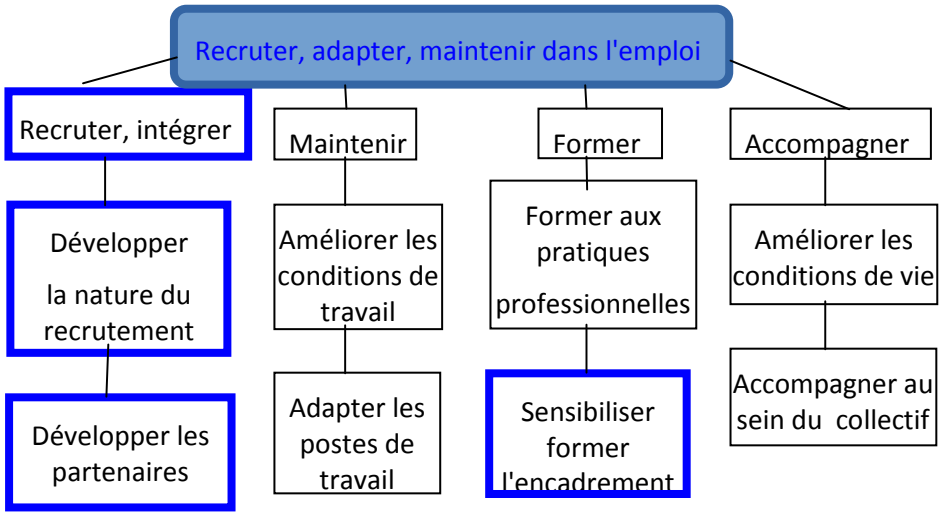
Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant total	*7 000 €*	*7 000 €*	*7 000 €*	***21 000 €***
Montant financé par la collectivité	*7 000 €*	*7 000 €*	*7 000 €*	***21 000 €***

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

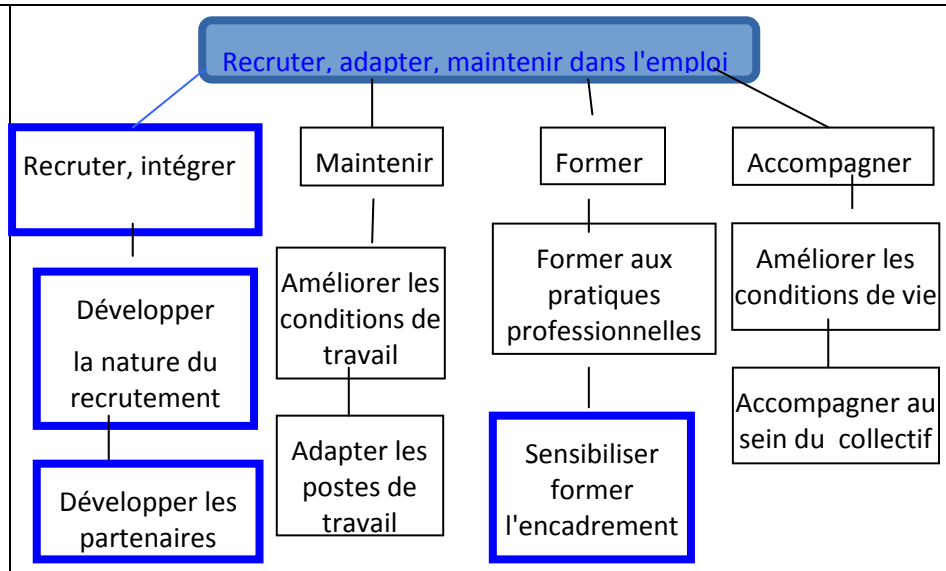
	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Indemnités forfaitaires	2 apprentis x 8000€ = 16 000€	(2 apprentis x 8000€) + (2 apprentis x 8000€) = 32 000€	(2 apprentis x 8000€) + (2 apprentis x 8000€) = 32 000€	80 000€
Prime à l'apprenti	2 apprentis x 1525 € = 3 050€	2 apprentis x 1525 € = 3 050€	2 apprentis x 1525 € = 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€**

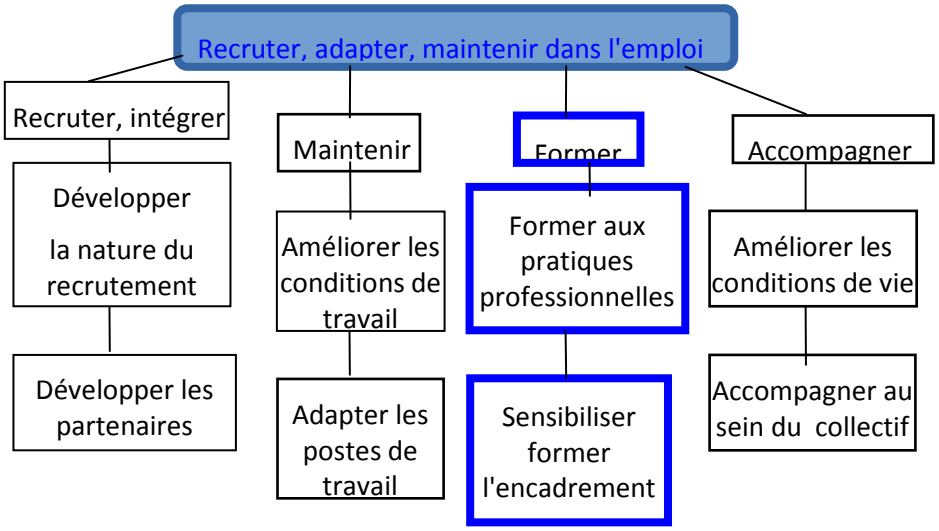
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	La ville sollicite 437 € d'indemnité mensuelle de stage. La durée du contrat de stage est de 6 mois.

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 €**

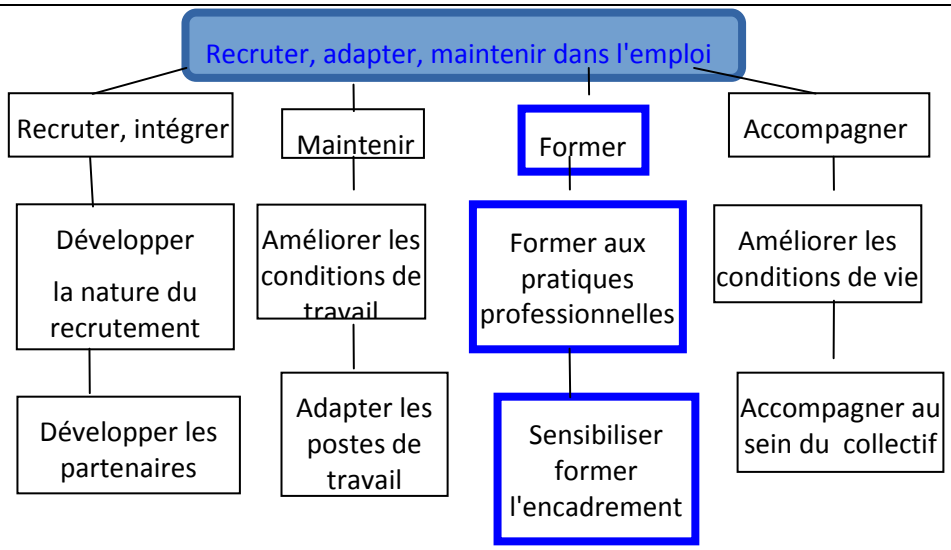
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Formation des assistants de prévention :** Nous estimons à 7 demi-journées de formation la 1ère année pour un cout de 300 euros la demi-journée. **Sensibilisation équipe.** 4 équipes par an pour 2 h de sensibilisation.

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 €**

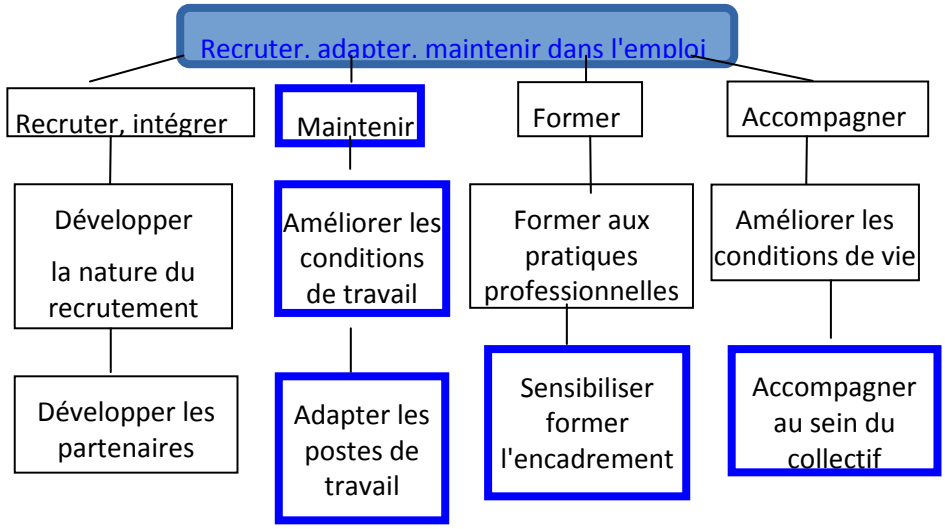
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Bilan : 1500 euros pour un bilan soit 3 agents par an bénéficieront d'un bilan de compétence. Aides techniques : base de 385 € la journée de formation sur 5 jours pour 6 agents.

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 €**

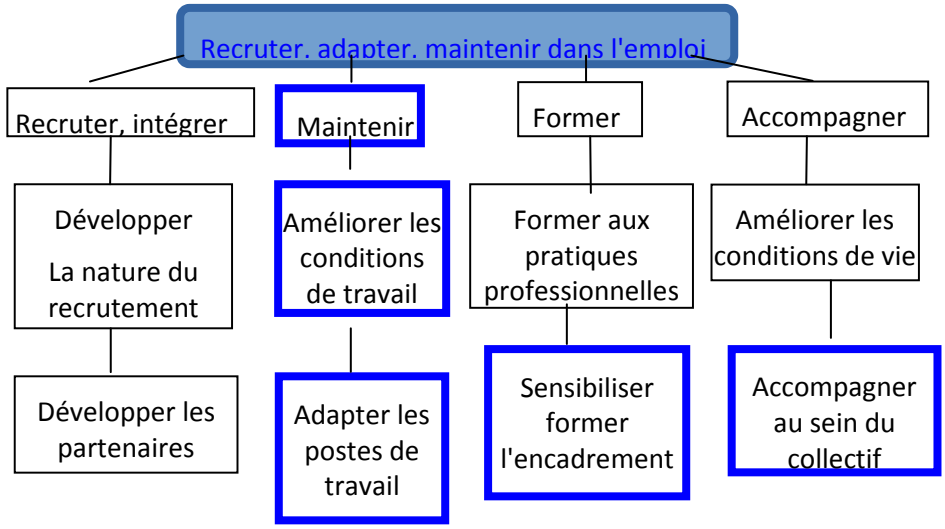
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Surcout d'adaptation de poste pour les agents en restriction d'aptitude 1 étude de poste à 2000 € * 3 agents 1 surcout d'adaptation de poste à 2 000 * 15 agents dont le surcout d'environ 30 % sera pris en charge par la collectivité

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 €**

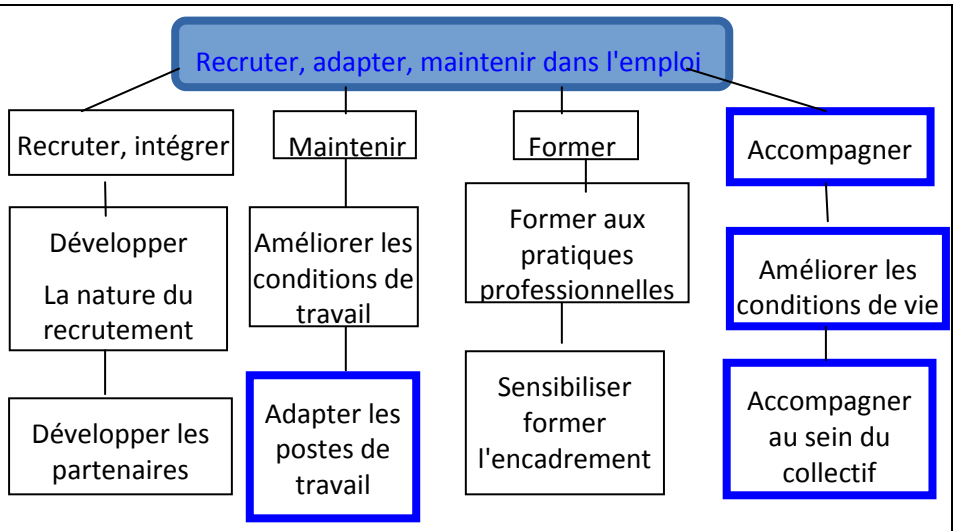
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Surcout d'aménagement de poste pour les agents en restriction d'aptitude 1 étude de poste à 2000 € * 3 agents 1 surcout d'aménagement de poste à 2000 * 9 agents Le surcout d'environ 30 % sera pris en charge par la collectivité

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€

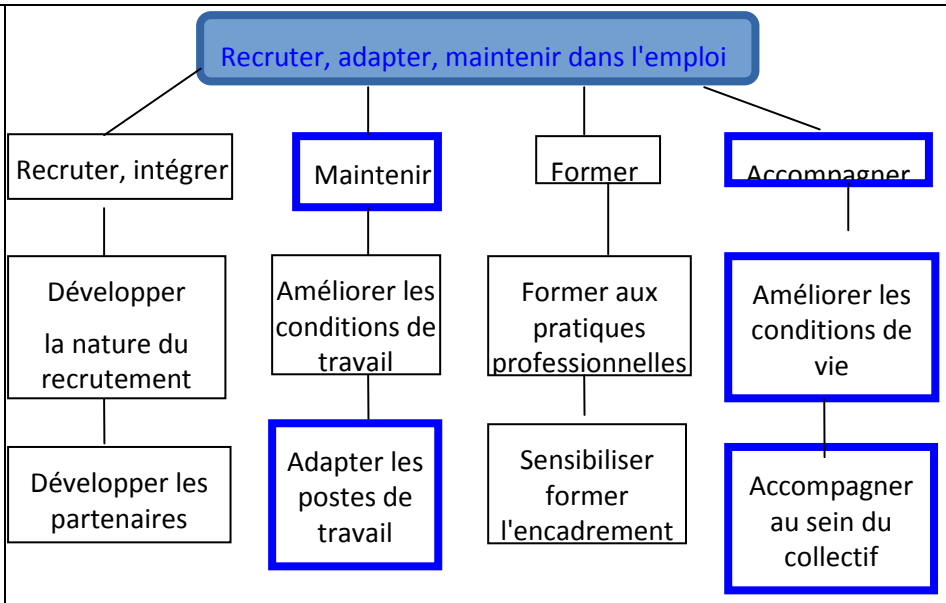
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	- Coût moyen prothèse : 1500€ X 8 agents - Coût moyen orthèse : 1000€ par an. - Fauteuil roulant : coût moyen estimé à 5000€ X 1 agent - Trajet travail / domicile : taxi à hauteur de 6000€ par an pour 1 agent mal voyant X 1 agent - Aux de vie : présence 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.