EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **19 décembre 2013 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **dix neuf décembre deux mille treize**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 13 décembre 2013, 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 :

Serge GODARD, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Serge GODARD, Alain MARTINET, Dominique ADENOT, Françoise NOUHEN, Alain BARDOT, Christine DULAC-ROUGERIE, Bernard DANTAL, Monique BONNET, Jacqueline CHAPON, Olivier BIANCHI, Odile VIGNAL, Philippe BOHELAY, Simon POURRET, Pascal GENET, Patricia AUCOUTURIER, Cécile AUDET, Danielle AUROI, Nicole BARBIN, Sandrine BERGEROT-RAYNAL, Grégory BERNARD, Christophe BERTUCAT, Pascaline BIDOUNG, Jean-Pierre BRENAS, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Cyril CINEUX, Sandrine CLAVIERES, Carole COURTIAL, Anne COURTILLÉ, Jean-Michel DUCLOS, Michel FANGET, Roger GIRARD, Jérôme GODARD, Philippe GORCE, Danièle GUILLAUME, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Alain LAFFONT, Jacques LANOIR, Isabelle LAVEST, Chantal MERCIER-COURTY, Didier MULLER, Christine PERRET, Martine REMBERT-MANTELET, Yves REVERSEAU, Marie SAVRE, Bruno SLAMA, Jean-Philippe VALENTIN, Louis VIRGOULAY**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Manuela FERREIRA DE SOUSA à Christine DULAC-ROUGERIE, Guy BALLET à Anne COURTILLÉ, Corinne NAJIM à Patricia AUCOUTURIER, Odile SAUGUES à Alain MARTINET**
Excusé(e)s :	
Absent(e)s :	**Djamel IBRAHIM-OUALI, Havva ISIK, Eric SEVRE**
Secrétaire :	**Sandrine CLAVIERES**

Mesdames Françoise NOUHEN, Cécile AUDET et Carole COURTIAL arrivent avant le vote de la question n° 1.
Mesdames Nicole BARBIN et Marie SAVRE quittent la séance après le vote de la question n° 3.
Monsieur Louis VIRGOULAY quitte la séance après le vote de la question n° 3 et donne pouvoir à Madame Monique BONNET.
Interruption de la séance de 21 h 25 à 21 h 40 pendant le débat sur la question n° 4.
Madame Danièle GUILLAUME quitte la séance avant le vote de la question n° 5 et donne pouvoir à Madame Françoise NOUHEN.
Madame Danielle AUROI quitte la séance avant le vote de la question n° 6 et donne pouvoir à Madame Odile VIGNAL.
Monsieur le Maire confie la conduite des débats à Monsieur Alain MARTINET à partir de la question n° 8.

Rapport N° 72

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

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, il est prévu que les entreprises employant plus de 20 agents comptent au moins 6% de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Les collectivités ne respectant pas cette obligation versent chaque année au FIPHFP une contribution conséquente. En retour, les fonds reçus par cet organisme servent à financer des actions en faveur de l'insertion professionnelle ou du maintien en activité des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La Ville de Clermont-Ferrand a signé une première convention avec le FIPHFP le 15 octobre 2009. Cette convention, qui a permis de mettre en place une véritable politique en faveur des personnes en situation de handicap, est arrivée à échéance en septembre 2013.

Monsieur le Maire souhaitant prolonger ce partenariat avec le FIPHFP, un nouveau projet de conventionnement a été préparé et validé par cet organisme (annexe sur CD-ROM). Une aide financière de 629 334 € serait octroyée à la Ville pour réaliser des actions facilitant le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. Ce conventionnement est prévu pour une nouvelle période de trois ans (2014 à 2016)

La nouvelle convention, ci-jointe, a 3 objectifs :

- Poursuivre la sensibilisation du personnel de la Ville afin de faire évoluer le regard sur le handicap,
- Améliorer les conditions de travail du personnel recensé comme bénéficiant de l'obligation d'emploi par des aménagements de postes ou de conditions de travail,
- Recruter 17 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'ici à décembre 2016 afin de remplacer les départs en retraite d'agents recensés comme tels dans les effectifs municipaux et maintenir ainsi le taux légal d'emploi de 6%. Actuellement la Ville dépasse légèrement ce taux.

Il est proposé d'autoriser Monsieur le Maire, en accord avec votre commission, à signer la présente convention, dont le contenu a été validé par le FIPHFP en juillet 2013 (Comité National) et le 10 septembre 2013 (Comité Local.)

DELIBERATION

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 23 décembre 2013

Pour le Maire et par Délégation,
L'Adjoint

Alain BARDOT

MAIRIE DE CLERMONT-FERRAND
10 OCT. 2013
SERVICE DU COURRIER

CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT D'ACTIONS MENEES PAR LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

Entre : **L'Établissement public administratif Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**
12, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13
Dénommé ci-après « le FIPHFP »
Représenté par son Directeur, M. Jean-Charles WATIEZ

D'une part,

Et : **La Ville de Clermont Ferrand**
Hôtel de Ville, 10 rue Philippe-Marcombes, B.P. 60
63033 CLERMONT- FERRAND Cedex 01
Dénommé ci-après « le bénéficiaire »
Représenté par son Maire, M. Serge GODARD

D'autre part,

Référence : Convention n° 0541

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

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié par le décret n° 2009-1149 du 24 septembre 2009 et par le décret n° 2010-998 du 26 août 2010 relatif au FIPHFP ;

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

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

Vu la délibération n° 2013-AU-09-02 du 10 septembre 2013 du comité local du FIPHFP de la région Auvergne portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : OBJET

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions du bénéficiaire approuvé par le FIPHFP conformément aux dispositions prévues par l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

La responsabilité de la bonne utilisation des crédits est portée par le bénéficiaire vis-à-vis du FIPHFP.

Article 2 : PLAN D'ACTIONS ET BUDGET PREVISIONNEL

Le bénéficiaire s'engage à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité local du FIPHFP de la région Auvergne du 10 septembre 2013, le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi de personnes handicapées de plus de 7 %.

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

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

Le budget total du programme d'actions s'élève à 629 334,31 euros.

Article 3 : PILOTAGE DU PROJET

Le bénéficiaire s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de son « Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap » auquel participe, le cas échéant, un représentant du FIPHFP. Les comptes rendus de réunion sont adressés au FIPHFP.

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

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

Article 4 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

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

Les conditions de prises en charge sont celles définies par le comité national du FIPHFP.

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par le bénéficiaire.

Conformément à l'article 5 du décret n° 2006-501 modifié, elles ne peuvent donc être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes.

Article 5 : PERIODES CONCERNEES

5.1. Durée de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1er octobre 2013 et reste valable jusqu'au 2 février 2017 (date de fin de réalisation + 125 jours).

5.2. Période de réalisation du plan d'actions

La période d'éligibilité des dépenses du présent plan d'actions s'étend du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2016 inclus (date de fin de réalisation).

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

Une prorogation peut être accordée sur demande justifiée du bénéficiaire. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois à la date de fin d'éligibilité des dépenses.

La prorogation est formalisée par un avenant.

Article 6 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS

6.1. Plan de financement des actions

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

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

Dès lors qu'elle est justifiée par la réalité de l'évolution du nombre et des besoins des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, une modification du plan de financement prévisionnel peut être autorisée, sur demande dûment motivée du bénéficiaire au plus tard 3 mois avant chaque date-anniversaire, et après accord du FIPHP, dans les conditions ci-après :

- au sein de la catégorie des aides techniques et humaines, le bénéficiaire a la faculté de modifier la répartition des crédits affectés à chaque aide pour en optimiser la mise en œuvre (principe de fongibilité) ;
- au sein de la catégorie des actions de sensibilisation, les crédits relatifs aux actions de communication et de sensibilisation peuvent être affectés aux actions de formation, sans que l'inverse puisse être réalisé (principe de fongibilité asymétrique).

Cette modification ne modifie pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 7.2 de la présente convention.

6.2. Modification du budget

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

Si l'augmentation du budget est inférieure ou égale à 10 % du montant initialement accordé, la décision est prise par le Directeur du FIPHFP. Dans le cas contraire, il appartient au comité compétent d'accorder ou non la dite demande.

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

Article 7 : MODALITE DE VERSEMENT DES FONDS

7.1. Montant du financement

Le montant total du financement du FIPHFP, mentionné à l'article 2 de la présente convention, est un montant maximum.

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

7.2. Versement des fonds

Deux acomptes, représentant un maximum de 70 % du budget prévisionnel, seront versés :

- le premier, correspondant au montant prévu dans le plan d'actions pour la première année, soit 186 530,39 €, au moment de la signature de la présente convention ;
- le second, correspondant au montant prévu dans le plan d'actions pour la deuxième année, soit 225 139,96 €, sur production du rapport intermédiaire prévu à l'article 8.1 de la présente convention et à la condition que le taux de réalisation du programme d'action prévisionnel atteigne 70 % du montant du premier acompte :
  - soit à la demande du bénéficiaire,
  - soit à l'issue d'une période de 12 mois d'activité.

Le solde sera versé à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final et d'évaluation prévu à l'article 8.2 de la présente convention et après analyse de celui-ci.

Le solde correspond au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des avances et acomptes versés.

Les versements sont opérés après validation par le FIPHFP des éléments transmis par le bénéficiaire dans le cadre de la demande de paiement prévue à l'article 7.3 de la présente convention et notamment la vérification du respect du budget et de l'éligibilité des dépenses.

Le règlement des acomptes et du solde est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire.

Toutefois, à la demande de l'employeur et sur la base d'un état prévisionnel des engagements au terme contractuel de la convention, signé par l'employeur ou son représentant, un versement représentant au maximum 80 % du montant du solde pourra être versé. Les 20 % restants sont ensuite versés dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

7.3. Paiement

Le FIPHFP confirme par courrier électronique au bénéficiaire le montant des acomptes et du solde à verser.

Dans tous les cas, les règlements interviendront dans un délai de 30 jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la trésorerie municipale de Clermont-Ferrand, dont les coordonnées sont les suivantes :

CODE BANQUE : 30001 – CODE GUICHET : 00301 – N° COMPTE : C6300000000 – CLE : 38 – BANQUE : BANQUE DE FRANCE – DOMICILIATION : BDF CLERMONT-FERRAND.

Article 8 : REMISE DES RAPPORTS

8.1. Rapport annuel

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport annuel au FIPHFP au plus tard le 15 novembre de chaque année (date-anniversaire + 45 jours).

Ce rapport comporte 2 parties :

- Une première partie narrative comportant les éléments suivants :
- la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions ;
- les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
- les résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cf. tableau en annexe A.2.1), en précisant le mode de recrutement, la durée des contrats et la nature de l'emploi occupé ;
- des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques ;
- les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions ;
- l'évaluation de la mise en œuvre de la convention.

- Une seconde partie relative aux éléments financiers du projet, comportant une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise, sous forme de tableaux (cf. annexe A.2.2), indiquant notamment la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP, ainsi qu'un état de synthèse du budget exécuté pour chaque année et pour l'ensemble.

Les tableaux récapitulatifs sont signés par l'employeur ou son représentant habilité, qui atteste de la véracité des données transmises et de l'éligibilité des dépenses aux financements du FIPHFP, et qui atteste du paiement des factures ou de modalités d'effet comparable mais adaptées.

8.2. Rapport final

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du projet figurant à l'article 5.2 de la présente convention.

Ce rapport comporte 2 parties :

- Une première partie narrative comportant les éléments suivants :
- les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
- les résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cf. tableau en annexe A.2.1), en précisant le mode de recrutement, la durée des contrats et la nature de l'emploi occupé ;
- des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques ;
- les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions ;
- l'évaluation de la mise en œuvre de la convention ;
- la description de ce qui est entrepris pour assurer la pérennité du projet, et notamment la volonté de renouveler le dispositif conventionnel.

- Une seconde partie relative aux éléments financiers du projet, comportant une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise, sous forme de tableaux (cf. annexe A.2.2), indiquant notamment la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP, ainsi qu'un état de synthèse du budget exécuté pour chaque année et pour la totalité des 3 ans.

Les tableaux récapitulatifs sont signés par l'employeur ou son représentant habilité, qui atteste de la véracité des données transmises et de l'éligibilité des dépenses aux financements du FIPHFP, et qui atteste du paiement des factures ou de modalités d'effet comparable mais adaptées.

Article 9 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

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

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

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

Article 10 : SANCTIONS ET REVERSEMENTS

10.1. Obstacles à la réalisation du projet

Si le projet rencontre, après son démarrage, un obstacle persistant contraire à sa réalisation future, le FIPHFP peut, sur demande justifiée du bénéficiaire, résilier la présente convention.

Dans ce cas, le FIPHFP peut éventuellement ordonner le reversement des sommes reçues jusque-là.

10.2. Non-respect de la convention

Dans les cas mentionnés ci-après, le FIPHFP a le droit, après en avoir informé le comité compétent, de résilier la présente convention :

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

10.3. Reversement des fonds perçus

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

Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'une simple demande de la part du FIPHFP.

Article 11 : CONTROLES

Le bénéficiaire est tenu de conserver les pièces justificatives originales jusqu'à la date-limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, c'est-à-dire 3 ans après le dernier versement effectué.

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

Article 12 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- «Projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap» ;
- annexe A : « Plan d'actions et budget prévisionnel » et « Tableau d'évolution et de suivi des effectifs » ;
- annexes A1 et A2 : documents à utiliser pour les rapports intermédiaires et le rapport final ;
- annexe B : article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

Les annexes A1 et A2 constituent les modèles à utiliser de manière obligatoire par le bénéficiaire.

Les pièces annexées font partie intégrante de la présente convention et sont pièces contractuelles au même titre qu'elle.

Article 13 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

Article 14 : LITIGES

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

Visa du contrôleur général économique
et financier de l'EPA FIPHFP

M. Éric NOUVEL

Fait à Paris en 3 exemplaires originaux,

Le 07 OCT. 2013

Le Directeur de l'EPA FIPHFP	Le Maire de Clermont-Ferrand
M. Jean-Charles WATIEZ	M. Serge GODARD

ANNEXE

VILLE DE
CLERMONT
FERRAND

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

Second projet de convention entre le FIPHFP et la Ville de Clermont-Ferrand – années 2013 à 2016

SOMMAIRE

PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE 3

PARTIE 1 : ANALYSE COMPAREE DE LA SITUATION DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI 6

1. DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND 6
2. L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE COMPARE A L'ABSENTEISME GENERAL 14
3. LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND ET LE FIPHFP 18

PARTIE 2 : SYNTHESE DE L'ANALYSE DE L'ORGANISATION ET DES MOYENS MOBILISES 21

1. LE DISPOSITIF D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND : ACTEURS ET MODALITES DE FONCTIONNEMENT 21
2. L'INFORMATION, LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION 26
3. LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES 28
4. LES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI 29
5. BILAN DE LA PREMIERE CONVENTION 31

PARTIE 3 : PLAN D'ACTIONS 33

1. LES ENGAGEMENTS DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND 34
2. LES FICHES-ACTIONS 37

Fiche action N°1 : Aménagements des postes de travail des nouveaux BOE recrutés 37
Fiche action N°2 : Adaptations des postes de travail pour les BOE et les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions 38
Fiche action N°3 : Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés 40
Fiche action N°4 : Formation des agents en situation de handicap y compris les agents en reconversion professionnelle 42
Fiche action N°5 : Développement des contrats d'apprentissage aménagés 45
Fiche action N°6 : Accueil en stage des étudiants de l'enseignement supérieur 47
Fiche action N°7 : Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des agents atteints d'un handicap psychique, mental ou cognitif 48
Fiche action N°8 : Formation et sensibilisation collective des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés 50
Fiche action N°9 : supports de communication 52
Fiche action N°10 : Prise en charge des dépenses d'études 53

3. RECAPITULATIF BUDGETAIRE 55

Présentation de la collectivité

Métropole de plus de 400 000 habitants à l'échelle européenne, Clermont-Ferrand affirme sa mutation urbanistique symbolisée par son tramway innovant sur pneumatiques, sa ligne à haut niveau de service, le chantier du Carré Jaude en hyper centre et plusieurs éco-quartiers. Elle concentre des équipements métropolitains de premier plan comme le CHU Estaing, l'un des plus modernes de France, des équipements phares de notoriété nationale à l'image de la Coopérative de Mai pour les musiques actuelles, des équipements sportifs majeurs : le Stade nautique Pierre-de-Coubertin de format olympique, le Stadium Jean-Pellez, théâtre des championnats de France d'athlétisme, la Maison des sports totalement rénovée, le stade Gabriel-Montpied et son projet d'extension, le stade Marcel-Michelin, cadre de compétitions nationales et internationales de rugby, espace mythique de l'ASM Clermont-Auvergne.

Clermont- Ferrand, ville d'innovation et de recherche

35 000 étudiants, deux universités, cinq écoles d'ingénieurs, plusieurs grandes écoles aux classements flatteurs, 6 000 chercheurs : Clermont est un site universitaire estimé à l'international avec 5 000 étudiants étrangers accueillis chaque année. Le PRES Clermont, pôle de recherche et d'enseignement supérieur, a pour vocation d'assurer la visibilité et l'attractivité du site clermontois à l'échelle internationale.

Berceau et siège de Michelin, leader mondial du pneumatique, Clermont-Ferrand est aux avant-postes de la mécanique, des technologies avancées, des TIC, de l'agroalimentaire, de la santé, de la pharmacie, de l'ingénierie de la mobilité. Elle est le siège social de deux multinationales.

Clermont- Ferrand, au cœur du développement durable

Trois projets exemplaires :

Saint-Jean, un projet labellisé Écocité

D'une superficie de plus de 35 hectares, le secteur Saint-Jean est actuellement hétérogène mais à fort potentiel du fait de son emplacement stratégique, près de pôles urbains en plein essor (République, Estaing) et du pôle commercial et d'activité à l'est du boulevard.

L'idée du projet: fabriquer le standard de la ville de demain, durable et solidaire. Un projet d'ambition forte, déclinaison des principes du développement durable : lutte contre l'étalement urbain, mixité, maîtrise de l'énergie, qualité environnementale et de vie.

Trémonteix : le premier éco-quartier clermontois

Un éco-quartier* novateur, en matière de mixité sociale et architecturale, de maîtrise de l'étalement urbain, de développement durable et de pratique de l'éco-citoyenneté. Avec ce projet vitrine à l'échelle européenne, Clermont-Ferrand disposera de ce qui se fait de mieux en matière d'urbanisme.

* Un projet porté par la Ville avec le concours de l'aménageur Logidôme.

Champratel : une nouvelle étape vers la ville durable

Ce projet s'inspirant de la réflexion urbanistique menée sur Trémonteix permettra de franchir une nouvelle étape vers la ville durable. On y retrouvera des logements, des locaux d'activité et des équipements publics. Rapprocher le logement de l'emploi, trouver dans son quartier ce dont on a besoin dans sa vie quotidienne, tel est le pari engagé au travers de ce nouveau concept de quartier.

Clermont- Ferrand, ville sportive

34 000 licenciés, 524 associations ou sections sportives, 110 disciplines sportives. 170 champions de France et internationaux honorés en 2010. Un magnifique champion olympique en 2012, Renaud Lavillenie, à la perche, l'athlète le plus haut des JO de Londres ! Clermont est aussi une capitale de rugby depuis le magnifique titre de champion de France de l'ASM Clermont Auvergne. Elle est aussi régulièrement classée par le quotidien sportif L'Équipe parmi les plus sportives de France, pour la qualité de ses équipements et ses équipes phares.

Des événements sportifs

La coupe Davis de tennis France/Espagne (9, 10, 11 juillet 2010), le tournoi international juniors et l'Open GDF-Suez de tennis, les championnats de France d'athlétisme indoor et le meeting international d'athlétisme, Capitale perche, le Grand prix de pétanque de la Ville, les rencontres nationales et internationales de handball, le final du Trophée Andros, le rallye Monte Carlo des véhicules à énergie alternative, « Courir à Clermont » avec, record en 2010, plus de 5 000 participants.

Ville de patrimoine et de culture

Patrie de Blaise Pascal, c'est aussi une ville chargée d'histoire au patrimoine remarquable qu'il s'agisse de la basilique Notre-Dame-du-Port, Patrimoine mondial de l'Unesco, de la statue équestre de Vercingétorix signée Bartholdi, de son impressionnante cathédrale gothique en pierre de lave, de sa bastide médiévale de Montferrand, de ses hôtels particuliers, de ses trois musées.

Terre d'événements, Clermont-Ferrand accueille chaque année, le Festival du court métrage, deuxième événement cinématographique en France après Cannes, ou encore Europavox, le Festival européen de musiques actuelles. Elle est aussi la ville la plus rock de France, grâce à sa scène musicale aux ambitions nationales et internationales. Une mine de talents fédérés principalement autour de la Coopérative de Mai, la structure de référence pour les musiques actuelles. La Biennale du Carnet de voyage, les festivals Traces de vie et Musiques démesurées, les Arts en balade, les concerts de l'Orchestre d'Auvergne, accompagnent une saison culturelle riche et diversifiée.

L'été rime avec des manifestations culturelles phares : les Contre-plongées de l'été, une manifestation qui mêle films, concerts, spectacles de théâtre ou de cirque. À l'intention de tous ceux qui ne partent pas en vacances, Clermont c'est aussi aux heures estivales une immense plage urbaine, entièrement gratuite : Sable Show.

L'Opéra-Théâtre, l'un des lieux majeurs de la vie culturelle clermontoise, est en cours de rénovation globale. Sa réouverture sera l'événement de la rentrée culturelle 2013-2014. Il deviendra le lieu identitaire de l'Orchestre d'Auvergne.

L'attractivité clermontoise saluée par la presse nationale

Classée 9e pour son attractivité, parmi les métropoles et grandes villes de France par l'hebdomadaire L'Express (numéro 3074, du 2 au 8 juin 2010), Clermont-Ferrand s'installe à la 6e place du même classement pour « sa remarquable qualité de vie » et à la 8e pour « sa force touristique ».

Autre classement en matière d'attractivité économique, celui du Magazine L'Entreprise classant 5e Clermont-Ferrand au nombre des 26 agglomérations de 200 000 à 500 000 habitants où il fait investir, car disposant « d'un tissu économique dynamique, d'un vivier d'étudiants bien formés et de la panoplie désormais indispensable des technopôles, pôles de compétitivités, incubateurs, clusters et autres grappes d'entreprises en écho avec leur identité particulière, écosystèmes très convoités par les entrepreneurs. »

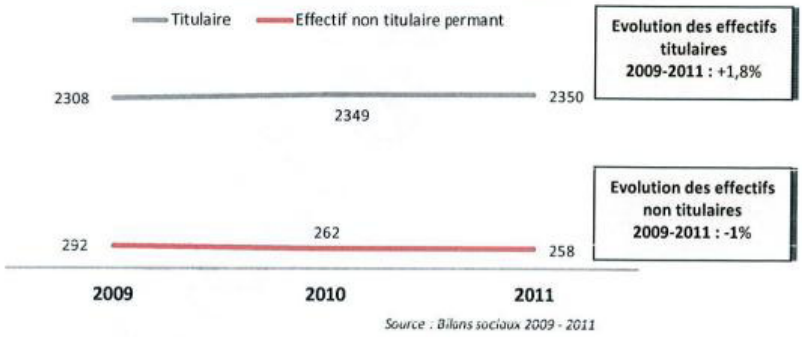
Partie 1 : Analyse comparée de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

Evolution de l'effectif

La municipalité de Clermont-Ferrand comptait en 2011, 2 608 agents. Ce nombre comprend les agents titulaires ainsi que les agents non-titulaires sur des emplois permanents. Il a connu une variation de +0,3% sur la période 2009-2011, soit une très légère augmentation (+8 agents).

Evolution des effectifs par statut entre 2009 et 2011



Source : Bilans sociaux 2009 - 2011

Entre 2008 et 2012 le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés au FIPHFP a progressé de 44 agents. Cette variation fut particulièrement marquée entre 2009 et 2010 avec une augmentation de 21 agents déclarés, due pour la plupart à un effort de sensibilisation à la reconnaissance administrative du handicap, **lié à la signature de la première convention avec le FIPHFP**. Ainsi, le différentiel entre le nombre effectif de BOE et le nombre légal est passé de -33 à +7 agents.

La hausse du nombre de BOE déclarés conjuguée aux investissements pouvant faire l'objet de dépenses déductibles ont eu pour effet de faire progresser le taux d'emploi légal de près de 2 points entre 2008 et 2012, permettant ainsi à la collectivité de dépasser l'exigence légale des 6% de travailleurs handicapés depuis l'année 2009.



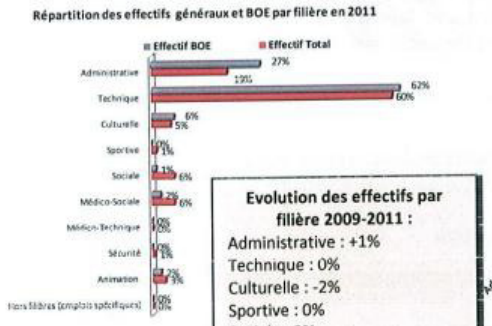


Evolution du nombre de BOE 2008-2012 : +37%

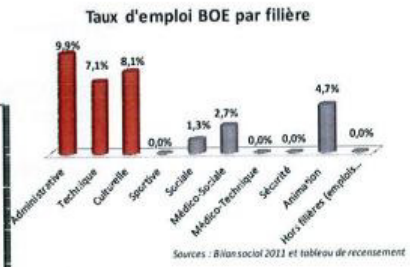
Répartition par filière

Les effectifs de la ville de Clermont-Ferrand sont répartis en **9 filières**. Comptant 6 agents sur 10, **la filière technique est largement prépondérante**. Du fait de l'importance de ses effectifs et des métiers exercés, les agents susceptibles de faire face à des problèmes de santé seront donc de manière plus récurrente des agents techniques.

On découvre que **la répartition des agents BOE au sein des filières varie de la répartition par filière de l'effectif général :** les filières technique et administrative regroupent 89% des agents BOE et sont à ce titre sur-représentées.



Evolution des effectifs par filière 2009-2011 :
Administrative : +1%
Technique : 0%
Culturelle : -2%
Sportive : 0%
Sociale : 0%
Médico-Sociale : -1%
Médico-Technique : 0%
Sécurité : -5%
Animation : +8%
Hors filières : -40%



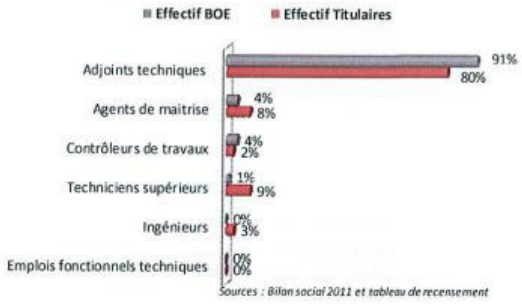
Focus sur les filières technique et administrative

La filière technique

Lorsque l'on s'intéresse de plus près au profil des agents BOE, il ressort qu'**au sein de la filière technique, la quasi-totalité des agents BOE, ont le grade d'adjoint technique (91%).**

NB : seuls les effectifs titulaires sont pris en compte ci-dessous

Répartition des effectifs titulaires et BOE de la filière technique par grade en 2011



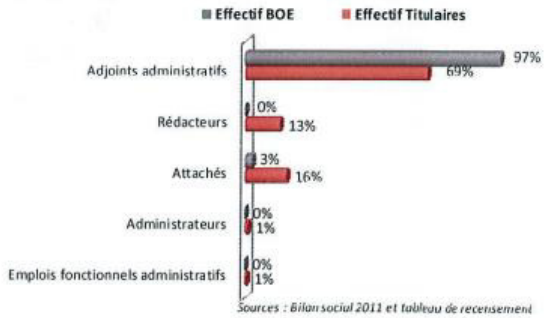
Sources : Bilan social 2011 et tableau de recensement

La Filière administrative

27% des BOE appartiennent à la filière administrative alors que dans les effectifs généraux de la Ville cette proportion s'élève à 19%. Parallèlement toujours **au sein de la filière administrative, plus de 97% des agents BOE sont des d'adjoints administratifs**, alors que dans les effectifs généraux leur proportion s'élève à 69%. Cela s'explique par les reclassements pour raisons médicales qui font que souvent les agents de la filière technique sont reclassés dans la filière administrative, moins pénible physiquement.

NB : seuls les effectifs titulaires sont pris en compte ci-dessous

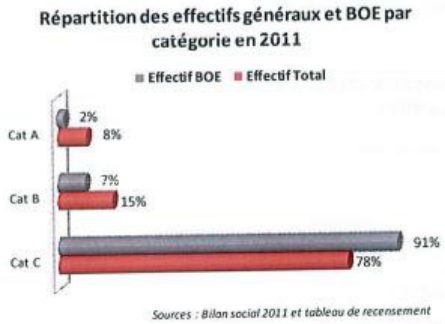
Répartition des effectifs titulaires et BOE de la filière administrative par grade en 2011



Sources : Bilan social 2011 et tableau de recensement

Répartition par catégorie

Du fait de la typologie des métiers, l'analyse de la répartition des agents BOE laisse apparaitre, sans surprise, **une majorité très marquée d'agents de catégorie C au sein des effectifs BOE**. Au contraire, les agents des catégories A et B sont sous-représentés : alors que ces catégories représentent respectivement 8% et 15% de l'effectif général, la catégorie A ne compte que 2% des agents BOE et la catégorie B, 7%.



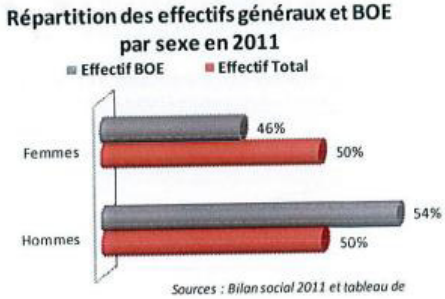
Sources : Bilan social 2011 et tableau de recensement



Source : Tableau de recensement des agents BOE

Répartition par sexe

En 2011, les femmes représentent la moitié de l'effectif total au sein de la collectivité mais seulement 46% de l'effectif BOE. Ce constat permet de mettre en évidence une **relative surreprésentation des hommes à l'égard du handicap au travail et peut s'expliquer par la surreprésentation des hommes au sein de la filière technique**, filière particulièrement exposée aux problématiques de santé au travail. Pour preuve, les hommes représentent 70% des effectifs de la filière technique.



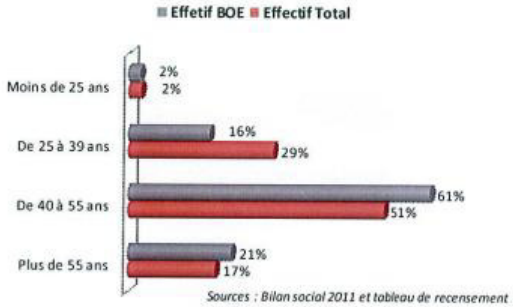
Sources : Bilan social 2011 et tableau de

Répartition par tranche d'âge

La tranche d'âge des **40-55 ans** est la plus représentée au sein du personnel communal puisqu'on y recense plus de la moitié de l'effectif total. **Les plus de 55 ans, davantage touchés par les problématiques de santé au travail, représentent 17% de l'effectif, soit 455 agents mais comptent pour 21% de l'effectif BOE.**

Cette répartition par tranche d'âge témoigne d'une part, du vieillissement de la pyramide des âges et d'autre part, du lien de causalité entre l'indicateur d'âge et l'exposition au handicap au travail. Il serait d'ailleurs intéressant de pouvoir développer une analyse de la structuration par âge des différentes filières de l'établissement afin de croiser les deux facteurs de risque que sont l'âge et l'exigence physique des tâches à accomplir.

Répartition des effectifs généraux et BOE par tranche d'âge en 2011



Sources : Bilan social 2011 et tableau de recensement

Evolution de l'effectif : entrées et sorties

Sur la période 2009-2011, le nombre d'arrivées d'agents (tous motifs confondus) à la ville de Clermont-Ferrand a diminué passant de 189 en 2009 à 177 en 2011. Le nombre de départs à, quant à lui, augmenté, puisque celui-ci est passé de 171 en 2009 à 186 en 2011.

Evolution du nombre de départs et de recrutements entre 2009 et 2011

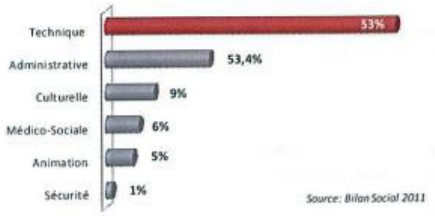


Source : Bilans sociaux 2009 - 2011

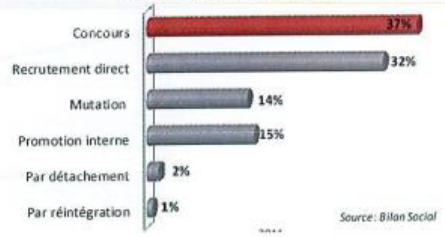
La répartition des recrutements par filière permet d'objectiver la ventilation des recrutements. Ainsi, avec 137 agents recrutés en 2011, la filière technique est celle qui recrute le plus. La filière administrative a bénéficié, de son côté, de 46 recrutements en 2011.

Le recrutement sur concours est la procédure la plus répandue pour l'embauche d' agents titulaires (37%). Les recrutements directs arrivent juste derrière (32%).

Répartition des recrutements d'agents titulaires par filière en 2011

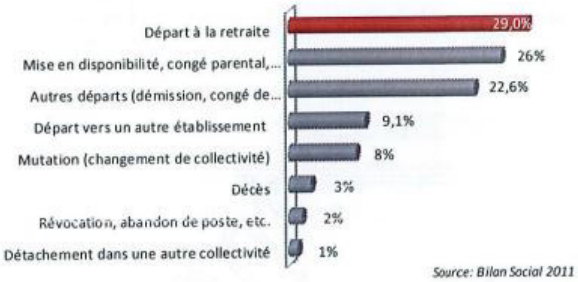


Répartition des recrutements d'agents titulaires par cause en 2011



En 2011, les sorties d'agents relèvent ,dans 29% des cas , de départs en retraite (54 agents concernés). Il s'agit du principal motif de départ de la collectivité.

Répartition des départs par motif en 2011



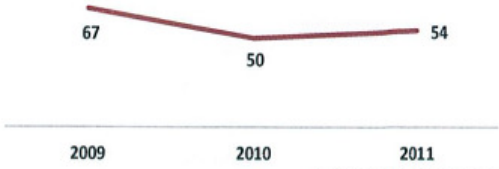
Focus sur les départs en retraite

Pour rappel, les départs en retraite sont le motif d'un départ sur 3 en 2011. Sur la base des données transmises, on compte **en moyenne 57 départs par an depuis 2009**.

En volume, la filière la plus affectée par ce motif de départ est la filière technique puisqu'elle enregistre en 2011, 33 départs. Cependant comme la filière technique regroupe le plus grand nombre d'agents dans la collectivité, cela n'est pas vraiment étonnant.

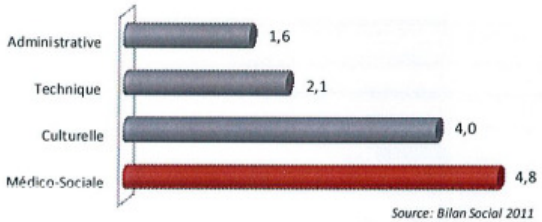
En valeur, c'est la filière médico-sociale qui apparaît la plus affectée par ce motif de départ. On y comptabilise en effet 4,8 départs pour 100 agents en 2011. Ces données restent cependant à relativiser compte-tenu du faible poids de cette filière dans les effectifs généraux.

Evolution du nombre de départs en retraite entre 2009 et 2011



Source : Bilans sociaux 2009 - 2011

Répartition des départs en retraite pour 100 agents par filière en 2011



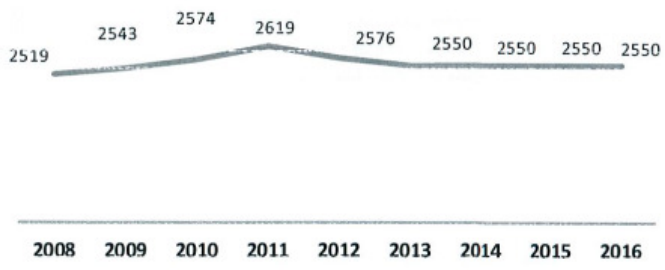
Source: Bilan Social 2011

Nombre de départs en retraite par filière en 2011 :
Administrative : 8
Technique : 33
Culturelle : 5
Médico-Sociale : 7

Effectif total rémunéré au 1er janvier

Dans les années à venir, la collectivité entend maintenir un niveau stable d'effectif rémunéré, autour de 2550 agents.

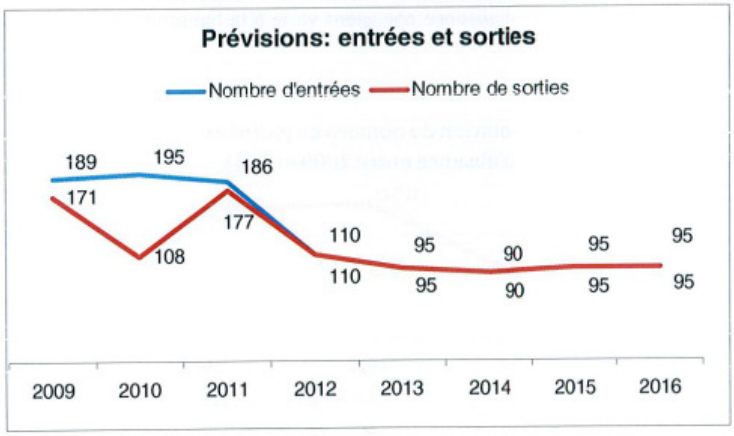
Prévisions : effectif total rémunéré



Entrées et sorties de l'effectif total de l'établissement

Le nombre d'arrivées prévues (tous types d'entrées confondues) sera globalement égal au nombre de départs prévus chaque année. Ainsi, s'il est prévu que les départs soient remplacés, ils ne le seront pas nécessairement par un recrutement externe (mutation, détachement, etc.).

Le nombre des départs en retraite dans les années à venir sera sans doute influencé par l'évolution de la législation sur les retraites, actuellement d'actualité. Par ailleurs, il est peu probable que les effectifs municipaux s'étoffent dans les prochaines années du fait de la crise économique. Par contre la ville continue, pour le moment, à remplacer les départs de ses agents.



2. L'absentéisme pour raison de santé comparé à l'absentéisme général

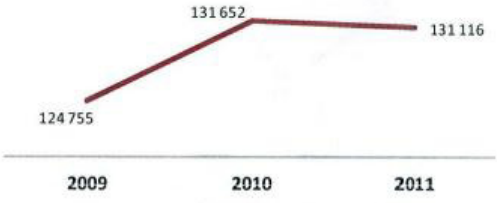
Absentéisme

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

Le nombre de journées d'absence enregistré en 2011 atteint 131 116. L'effectif retenu ici comprend l'ensemble des agents titulaires et non titulaires sur des postes permanents et non-permanents.

Entre 2009 et 2011, le nombre total de journées d'absences a progressé de 5,1%. **Cette variation à la hausse survient alors même que l'effectif total (titulaire et non titulaire) diminue de 3%. Par conséquent, le nombre de jours d'absence par agent varie à la hausse et passe de 42,7 jours en 2009 à 46,1 jours en 2011.**

Evolution du nombre de journées d'absence entre 2009 et 2011



Source : Bilans sociaux 2009 - 2011

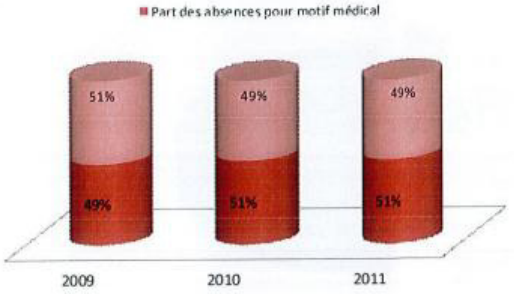
Le taux d'absentéisme qui met ici en rapport le nombre de journées d'absence sur 365 jours, **a connu une augmentation de 0,3 point entre 2009 et 2011**.

Absentéisme pour raisons de santé

L'absentéisme pour raisons de santé, tout comme l'absentéisme général, n'a cessé de croître entre 2009 et 2011. **Le taux d'absentéisme pour raison de santé est passé de 7.06% en 2009 à 7.33% en 2010 et 7.49% en 2011, soit une progression de 0,43 point, là où le taux d'absentéisme général a lui aussi augmenté de 0,3 point entre 2009 et 2011.**

En 2011, le nombre de journées d'absences pour raisons de santé représente 51% des absences de la ville de Clermont-Ferrand, une proportion qui s'élevait à 49% en 2009.

Evolution de la proportion des absences pour raison de santé dans le total des absences entre 2009 et 2011



Source: Bilans sociaux 2009- 2011

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 2011, le motif « maladie ordinaire » **concentre plus de la moitié des absences pour raisons de santé à l'échelle de la ville de Clermont-Ferrand**. Ce motif d'absences a augmenté de 16,7% sur la période 2009-2011 et s'élève en 2011 à 34 537 jours.

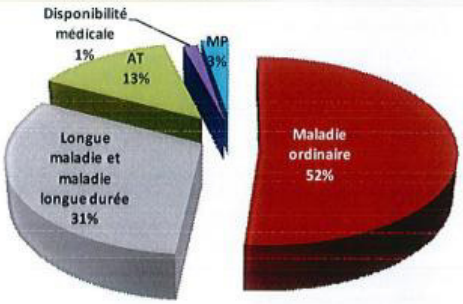
Viennent ensuite les motifs « Congé Longue Maladie/Congé Longue Durée» (CLM/CLD) qui représentent 31% des absences. Ce motif d'absence a pour autant diminué depuis 2009 (-12,6%). Alors que les CLM-CLD étaient à l'origine de 23 916 jours d'absences en 2009, ils génèrent 20 903 jours d'absences en 2011. Il est intéressant de noter que cette diminution ne concerne que l'année 2011, puisque les jours d'absences pour CLM/CLD, avaient augmenté entre 2009 et 2010.

Le motif « accident du travail » connaît lui aussi une variation à la hausse importante (+33%). A ce titre, il serait intéressant de savoir si cette augmentation est à relier à l'augmentation du nombre d'occurrences d'accidents du travail ou plutôt à un allongement de la durée des arrêts de travail.

Le nombre de journées d'absences pour maladie professionnelle connaît lui aussi une hausse relativement importante : en 2009 on comptabilisait 845 journées d'absences pour ce motif, contre 1820 en 2011. Ici la raison est que les agents , sans doute mieux informés, font de plus en plus de déclarations pour maladies professionnelles.

Enfin, l'absentéisme pour cause de « disponibilité médicale » est celui qui augmente le plus puisque la ville de Clermont-Ferrand passe de 2 jours d'absences pour ce motif en 2009 à 958 jours en 2011.

Répartion des absences pour raison de santé par motif en 2011



Variation des absences pour motifs médicaux entre 2009 et 2011 :

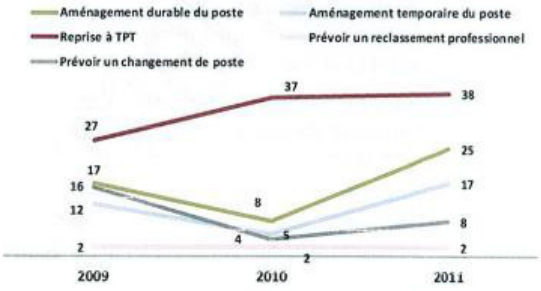
Maladie Ordinaire : +16 ,7%
CLM/MLD : -12,6%
Accident de travail : +33%
Disponibilité médicale : +47800%
Maladie professionnelle : +115,4%

Source : Bilan social 2011

Les rapports de la médecine de santé au travail et de prévention permettent de suivre l'évolution des conclusions médicales exprimées. On remarque qu'entre 2009 et 2011 les reprises à temps partiel thérapeutique ont augmenté passant de 27 en 2009 à 38 en 2011. On note également que les préconisations d'aménagements de postes concernent plus fréquemment une période durable que temporaire et que ces deux préconisations sont en progression sur la période 2009-2011.

Les préconisations de changements de postes sont, quant à elles, en baisse constante : elles sont passées de 16 en 2009 à 8 en 2011.

Evolution des conclusions médicales rendues par la médecine du travail entre 2009 et 2011



Source : Rapports annuels de la médecine du travail 2009-2011

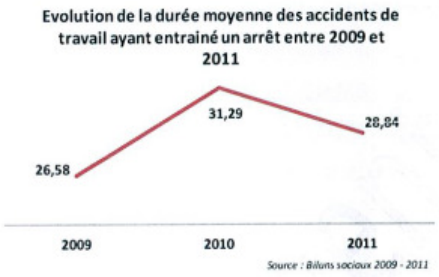
Focus sur les accidents de travail

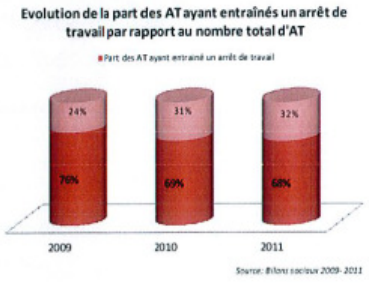
Sur la période 2009-2011, le nombre d'accidents du travail est passé de 227 à 234, soit une augmentation de 3%.



La durée moyenne des arrêts de travail provoqués par un accident de travail a progressé de 2,26 jours entre 2009 et 2011. Ainsi, **l'augmentation du nombre de jours d'absences pour accident de travail est à relier à l'augmentation du nombre d'occurrences d'accidents du travail et à un allongement de la durée des arrêts de travail**.

La part des accidents de travail entrainant un arrêt de travail a cependant diminué entre 2009 et 2011. Alors que 76% des accidents de travail donnaient lieu à un arrêt de travail en 2009, on n'en compte plus que 68% en 2011.



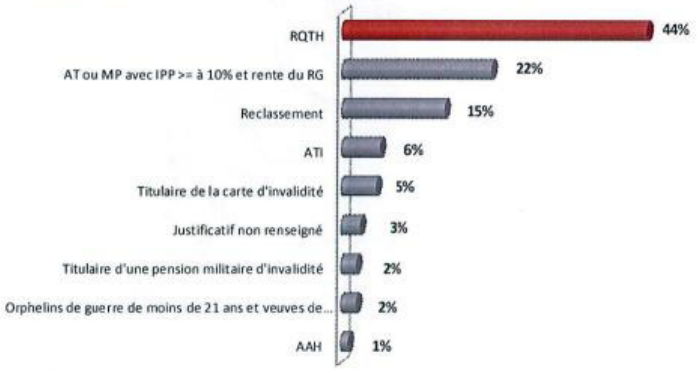


3. La ville de Clermont-Ferrand et le FIPHFP

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.

FIPHFP					
Année sur laquelle porte la déclaration	2008	2009	2010	2011	2012
Effectif total rémunéré	2 519	2 543	2 574	2 619	2 576
Nombre légal de BOE	151	152	154	157	155
Nombre effectif de BOE	118	131	152	160	162
Unités manquantes avant réduction	33	21	2	0	0
Dépenses déductibles	536 126 €	529 674 €	644 241 €	654 949 €	672 188 €
Nombre d'unités déductibles	25,64	26,45	29,49	27,00	28,88
Unités manquantes après réduction	7,36	0,00	0,00	0,00	0,00
Taux d'emploi direct	4,68%	5,15%	5,91%	6,11%	6,29%
Taux d'emploi légal	5,70%	6,19%	7,05%	7,14%	7,37%
Contribution théorique	172 458 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Contribution au FIPHFP	137 966 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Répartition de l'effectif BOE par type de justificatif en 2011

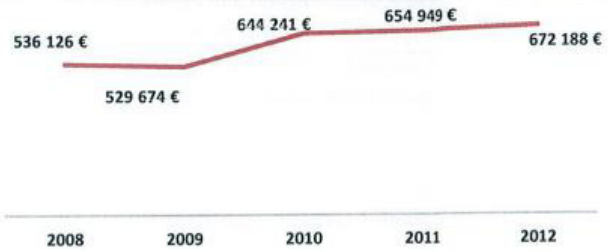


Source : Tableau de recensement des agents BOE 2012

Le justificatif au titre de BOE le plus fréquent est de loin la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé délivré par la CDAPH. Les agents victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle arrivent en deuxième position et comptent pour 22% des agents BOE. L'allocation Temporaire d'Invalidité constitue quant à elle le justificatif de 6% des BOE. Les agents reclassés statutairement représentent 15% des agents BOE.

Concernant la répartition des BOE par type de handicap, la Ville de Clermont-Ferrand n'est pas en mesure, actuellement, de fournir au FIPHFP cette information. En effet cette information ayant un caractère confidentiel, ni les médecins, ni la DRH n'ont d'informations exhaustives et fiables sur ce sujet. Cependant , la Ville va , sur la durée de la prochaine convention, faire un recensement le plus exhaustif possible de cette informaiton.

Evolution des dépenses déductibles entre 2008 et 2012



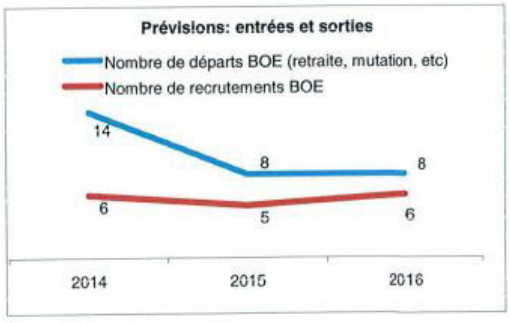
Source: Déclaration FIPHFP 2008-2012

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** et qui lui ont d'ailleurs permis de ne pas s'acquitter d'une contribution au FIPHFP en 2009 et 2010 malgré un nombre effectif de BOE inférieur au nombre légal.

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.**

Entrées et sorties de l'effectif bénéficiaire de l'obligation d'emploi

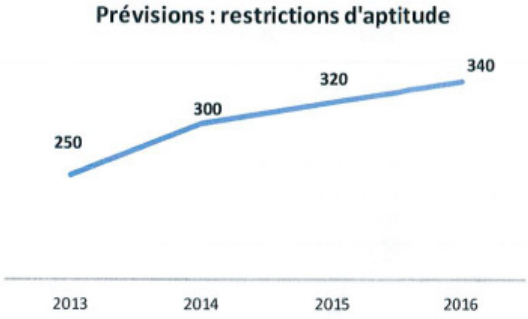
Il est attendu que plusieurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi prennent leur retraite en 2013. Ces départs, qui s'ajoutent à ceux déjà nombreux en 2012, pourraient entraîner une baisse du taux d'emploi de l'établissement. Pour autant, les recrutements de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi permettront de maintenir un taux d'emploi constant.



Personnels en restriction d'aptitude

D'après les calculs tenus par le service GPEC, environ 250 agents avec restrictions médicales sont recensés en 2013. Au regard des évolutions constatées les années précédentes, il est prévu que le « stock » d'agents en restrictions augmente en moyenne de 20 agents par an.

Il peut être noté ici qu'une partie des effectifs évoqués sont également bénéficiaires de l'obligation d'emploi



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

L'analyse de l'organisation et des moyens mobilisés s'attache à comprendre, par thématique, le fonctionnement et les ressources dont dispose la Ville de Clermont-Ferrand en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.
De manière transversale à l'ensemble de la collectivité, sont donc étudiés :

- Le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi
- Les actions en termes de communication et le niveau de sensibilisation des effectifs
- Les pratiques concernant le recrutement de travailleurs handicapés
- Les outils et résultats s'agissant du maintien dans l'emploi

1. Le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi de la ville de Clermont-Ferrand : acteurs et modalités de fonctionnement

Une politique handicap à même de répondre aux enjeux d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés - et plus largement de l'ensemble des agents qui rencontrent des problématiques de santé - implique de coordonner l'action de tous les acteurs du dispositif.

Le positionnement des acteurs du dispositif handicap

Le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi de la Ville de Clermont-Ferrand repose essentiellement autour de 4 acteurs principaux : les médecins du travail, la psychologue du travail (et plus largement la cellule GPEC), le service recrutement et la référente handicap. Cependant participent aussi à ce dispositif, le service absentéisme qui suit les différents congés de maladies et les accidents du travail, le service formation qui intervient dans les formations de reconversion et l'assistante sociale en cas de besoin.

- Le Service recrutement signale au Référent handicap et au facilitateur handicap du service concerné le nouveau BOE recruté. Naturellement le Chef de ce service est aussi prévenu.

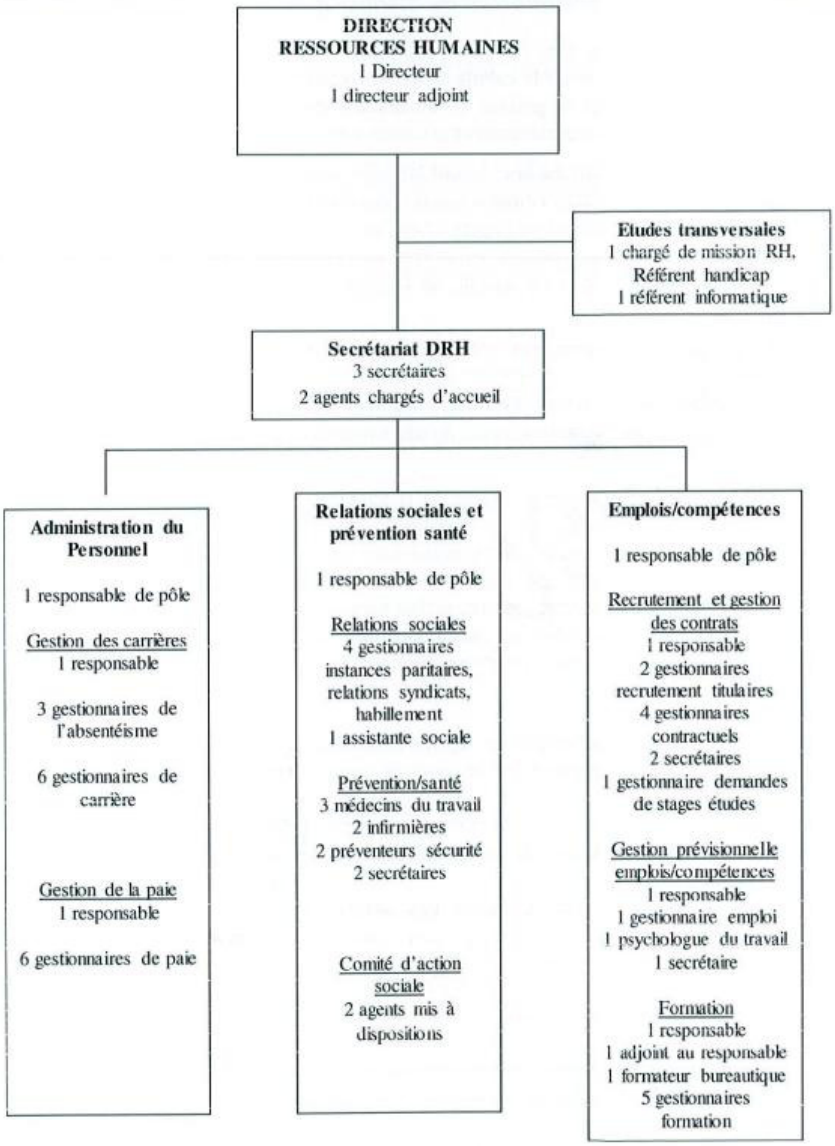
- Les médecins du travail, par l'émission de l'avis d'aptitude sont en capacité d'objectiver l'inadéquation entre le poste de travail d'un agent et son état de santé et de prescrire les aménagements de postes nécessaires avec l'aide éventuelle des agents de prévention rattachés au même service.

- La psychologue du travail représente la pierre angulaire dans le traitement des situations individuelles puisqu'elle participe aux réflexions sur les solutions à mettre en place en collaboration avec le Référent Handicap, le médecin du travail, la direction du service de l'agent et le service GPEC, auquel elle est rattachée, afin de maintenir les agents dans l'emploi ou préparer leur reconversion. 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) . C'est elle qui fait le lien entre les différents acteurs.
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 confié à cette cellule.

- La référente handicap est, quant elle, chargée de réaliser le recensement annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et de mettre en place, en collaboration avec les services de la collectivité et les partenaires externes les actions prévues à la convention signée avec le FIPHFP. Elle assure la promotion de la politique en faveur du handicap et participe aux Forums ou manifestations locales sur cette thématique. Elle travaille en étroite collaboration avec la psychologue du travail, les médecins du travail, le service du recrutement et les travailleurs handicapés qui sont au cœur du système. Hiérarchiquement, elle est directement rattachée au Directeur des Ressources Humaines mais son rôle est transversale au sein de la DRH et des services pour tout ce qui concerne la politique du handicap. Elle est donc clairement identifiée en interne et en externe comme Référent handicap pour l'emploi à la Ville de Clermont-Ferrand. Cependant son temps de travail sur la référence handicap représente 0,5 ETP, le mi-temps restant étant consacré à la thématique de la pénibilité au travail, ce qui apparaît particulièrement opportun étant donné le levier que peut constituer cette thématique dans le projet handicap.

ORGANIGRAMME DE LA DRH
VILLE DE CLERMONT-FERRAND



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

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.

Il existe par ailleurs une **commission ad hoc** durant laquelle sont présentés les cas d'agents pour lesquels des solutions de maintien dans l'emploi ont pu être mises en place ou non par la Direction des Ressources Humaines, avec l'accord de l'agent concerné. Cette commission se réunit environ 2 fois par an et se compose des organisations syndicales, du responsable de la cellule GPEC, de la psychologue du travail, des médecins du travail, de la Référente Handicap et du Directeur des Ressources Humaines.

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. A 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 reçoivent 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.
Lorsque des propositions de changement d'affectation sont émises, elles peuvent s'accompagner ou non d'actions de formation selon le niveau de compétence de l'agent et le niveau requis sur son nouveau poste.
Afin de faciliter la reconversion professionnelle des personnes concernées ou de permettre l'affectation sur un poste adapté à leur handicap, cinq « **postes tremplins** » mis à disposition des services par la DRH ont été créés, de manière à former les agents sur des nouvelles fonctions et leur permettre de trouver ensuite un poste définitif. Par ailleurs, une quinzaine de postes ont été créés dans les services où des agents étaient jusque-là positionnés en surnombre du fait de l'impossibilité d'envisager une reconversion professionnelle pour eux. Pour information, ces postes ne seront pas renouvelés au départ des agents les occupant actuellement et pour qui ils avaient été créés
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.**

Le recours aux prestataires externes

Cap Emploi :
Des prises de contact entre Cap Emploi et la Ville de Clermont-Ferrand ont déjà été opérées à plusieurs reprises. Les offres d'emploi sont effectivement communiquées à Cap Emploi mais le nombre de candidatures reçues reste assez limité et ne correspond pas toujours aux besoins de la collectivité. C'est pourquoi, la collectivité doit s'efforcer d'une part, d'élargir la recherche de partenaires spécialisés dans le recrutement de travailleurs handicapés ; et d'autre part, de redynamiser le partenariat avec Cap Emploi en réajustant la collaboration avec ce dernier. La naissance d'un partenariat effectif avec Cap Emploi, reposant sur la communication régulière des offres d'emploi, permettra à l'établissement de disposer des nombreux services offerts par Cap Emploi. Cap Emploi assure en effet un suivi des travailleurs handicapés dans l'établissement jusqu'à 6 mois après leur date d'embauche.

Le 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.

La Ville de Clermont-Ferrand a déjà échangé à plusieurs reprises avec le SAMETH. Un agent a d'ailleurs bénéficié de l'appui du SAMETH pour un accompagnement à l'intégration d'un nouveau service. Néanmoins, la fréquence du recours au SAMETH peut être jugée plutôt faible compte-tenu de la taille de la collectivité et du nombre de travailleurs handicapés.

Le FIPHFP :
Dans le cadre du programme d'accessibilité, plusieurs demandes de financement ont été déposées auprès du FIPHPP. En 2010, 123 000€ ont été demandés. Une nouvelle demande a été formulée fin 2012 et s'élevait à 320 000€.

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.

2. L'information, la communication et la sensibilisation

La sensibilisation et l'information sur la thématique du handicap au travail a constitué l'un des principaux axes de travail de la Ville de Clermont-Ferrand ces dernières années. Pour preuve, le taux de dépense des crédits alloués par le FIPHFP est de 100% pour la première convention.

La sensibilisation constitue en effet un moyen indispensable pour destigmatiser l'image du handicap et accompagner les efforts d'intégration des travailleurs handicapés. Si certaines actions de communication ont pour cible l'ensemble du personnel et pour objectif de changer l'image du handicap ; d'autres cibles et objectifs peuvent être identifiés :

- 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

La sensibilisation collective

Des actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel et des actions de communication internes et externes à la collectivité ont été mises en place.

En effet, **des scénettes de mise en situation du handicap** au travail ont été jouées par des troupes de théâtre. Ce type d'actions, très apprécié parce qu'il véhicule des messages forts de manière divertissante, pourra être renouvelé mais de manière plus ciblé sur certains services particulièrement exposés aux risques professionnels ou n'ayant pu se libérer lors des manifestations précédentes.

Dans le but de faire connaître en interne et en externe la politique de la collectivité, **d'autres outils de communication ont été sollicités**. Il s'agit notamment d'articles parus dans le journal interne distribué à l'ensemble du personnel municipal, d'affiches dans les services de la Ville; de la réalisation d'un guide du handicap; de la réalisation de plusieurs court-métrages par la chaine de télévision locale (TV8); de la création d'un onglet "intégration des personnes en situation de handicap" dans Intranet; de la participation du référent handicap à une émission de public chat, organisée en 2011 par Interneto.

La sensibilisation à la reconnaissance du handicap

Les agents peuvent avoir une mauvaise connaissance de l'ensemble du dispositif lié à la reconnaissance du statut de travailleur bénéficiant de l'obligation d'emploi. L'information sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé peut porter sur :

- la notion de BOE
- les avantages pour l'agent à se déclarer
- l'apport de cette déclaration à la collectivité qui a une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés
- la démarche à suivre pour obtenir la qualité de travailleur handicapé

Le médecin du travail, la psychologue du travail, l'Assistante sociale et la référente handicap sont les interlocuteurs privilégiés des agents lorsque ceux-ci ont des interrogations sur le statut de travailleur handicapé. Leur action de sensibilisation individuelle joue un rôle prépondérant dans l'incitation à entamer les démarches liées au handicap. Il peut être mentionné que neuf personnes ont obtenu un justificatif de handicap en 2011.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont également été la cible d'actions d'information puisqu'ils ont reçu, en juillet 2010, un courrier de la DRH, les informant de la signature d'une convention avec le FIPHFP. Ce courrier leur précisait également qu'ils pouvaient prendre contact avec la référente handicap pour étudier leurs conditions de travail et envisager le recours aux aides du FIPHFP lorsque nécessaire.

La sensibilisation du personnel d'encadrement aux problématiques de santé

L'encadrement est le pivot d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi réussi. Il représente le premier interlocuteur de l'agent en difficulté, donc le premier relais d'information, et le premier acteur à devoir essayer de trouver une solution de maintien dans l'emploi. C'est pourquoi, lors de **« journée des cadres »**, les cadres ont plus particulièrement été sensibilisés à cette thématique pour tenter de lever les freins qui existent et permettre l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

L'implication et le volontarisme du personnel d'encadrement dans certains services jouent un rôle essentiel dans l'absence de tensions vives (mise au point avec l'équipe, explications non médicales sur la situation de l'agent, entretiens de recadrage avec l'agent, etc.).

Néanmoins, on peut constater que **certains freins subsistent pour l'accueil d'un travailleur handicapé ou d'un agent ayant des restrictions d'aptitude**. Si le médecin du travail reste à leur disposition pour clarifier les restrictions et les accompagner dans la recherche de solution de maintien dans l'emploi, les cadres témoignent d'un certain sentiment d'impuissance dans l'identification des actions à mettre en place et sont généralement peu en mesure de donner des informations sur les droits des agents, les dispositifs existants et les partenaires extérieurs auxquels ils peuvent faire appel.

La formation et la sensibilisation des acteurs du dispositif handicap

La structuration d'un dispositif handicap et sa coordination autour d'interlocuteurs identifiés impliquent que ces derniers soient les premiers formés et sensibilisés au handicap au travail, l'objectif final étant qu'ils disposent des informations nécessaires à l'orientation et à l'accompagnement des agents au maintien dans l'emploi. Par ailleurs, cela contribuerait à rendre les modalités de travail avec les partenaires extérieurs (CAP Emploi et SAMETH notamment) encore plus satisfaisantes du point de vue de l'identification des besoins de l'établissement et d'une mise en œuvre de l'intégration de l'agent dans les meilleurs conditions.

On peut préciser que **la référente handicap a bénéficié de modules de formation** de manière à prendre pleinement possession de ses fonctions. Une vingtaine de personnes **« relais-facilitateurs »** au sein des différentes directions ont également bénéficié récemment de modules de formation afin de faciliter l'accueil et l'orientation des agents qui rencontrent des problèmes de santé vers les bons interlocuteurs.

L'information, la sensibilisation et la formation demeurent la clé de l'appropriation de la politique handicap par les agents. A ce titre, **la collectivité apparaît comme particulièrement avancée et reconnue dans la politique qu'elle mène**. Néanmoins, les efforts en matière de communication, institutionnelle notamment, devront être poursuivis de manière à maintenir une dynamique forte sur les prochaines années. Les dépenses de sensibilisation, si elles ne pourront pas atteindre les montants dépensés sur la période 2009-2012, devront tout de même rester l'objet d'une attention particulière, notamment envers l'encadrement et certaines équipes de travail.

3. La politique de recrutement de travailleurs handicapés

La collectivité n'a, pour le moment, défini aucune politique de recrutement des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi qui s'élève à 7,37% d'après la déclaration 2012 (faite en 2013), ne fait pas du recrutement de travailleurs handicapés une priorité. La préoccupation principale de la collectivité relève donc davantage du maintien dans l'emploi de ses agents. Ce constat nécessite cependant d'être relativisé du fait des nombreux départs en retraite d'agents BOE : 14 agents BOE sont partis en retraite en 2012 et 11 départs sont prévus sur l'année 2013.

Plusieurs recrutements de travailleurs handicapés ont bien été opérés et ce, de manière non ciblée : c'est ainsi que la Ville a depuis le début de la première convention a recruté cinq nouveaux agents en situation de handicap. De plus, deux contrats d'apprentissage ont été signés ainsi qu'un CAE. Par ailleurs, dans le cadre du dispositif des contrats-aidés, la Ville projette de recruter des personnes en situation de handicap entre 2013 et 2014.

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, suivi, 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.

A ce jour, si **le partenariat avec Cap Emploi mériterait d'être redynamisé**, la Ville s'est rapprochée de quelques associations telles que Handisup, association qui prépare les étudiants handicapés à l'entrée dans le monde professionnel.

4. Les actions menées en faveur du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est, à l'heure actuelle, la principale difficulté à laquelle se trouve confrontés les acteurs de la Ville de Clermont-Ferrand. Ainsi, 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.

La 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.

Les types d'adaptations réalisées

Les adaptations de poste peuvent être de plusieurs natures : horaires et organisationnelles, matérielles, humaines. La collectivité a déjà réalisé des adaptations de postes de diverses natures.

Jusqu'à présent **plusieurs adaptations matérielles des postes de travail ont été organisées au cas par cas**. Elles ont concerné principalement du mobilier adapté. Les aménagements apportés relèvent principalement des observations réalisées les médecins du travail et dans les cas les plus complexes des observations d'un ergonome extérieur. D'après l'ensemble des acteurs, la réactivité de la Direction des Ressources Humaines dans la mise en place effective des aménagements matériels s'est nettement améliorée.

Des **réflexions organisationnelles de la part de certains cadres,** sont à relever : travail autour de la fiche de poste de l'agent pour une reprise de poste progressive, adaptation du planning, etc.

Au vu du nombre d'adaptations opérées, il existe au sein de la collectivité une véritable prise en compte de cette étape dans le dispositif de maintien dans l'emploi.

La mise en place et le suivi des adaptations

La mise en place et le suivi de l'adaptation doivent pouvoir garantir que les actions déployées favorisent l'adéquation entre l'aménagement du poste et les restrictions d'aptitude de l'agent : les rôles du médecin du travail et du cadre de proximité sont centraux face à la constatation de la réduction des capacités de travail des agents ou au contraire du caractère temporaire de certains

besoins d'adaptation. Etant donné le **manque d'échanges directs entre les médecins du travail et les cadres de proximité**, il peut arriver que des incompréhensions au sujet des restrictions d'aptitude apparaissent et que les solutions d'adaptations mettent du temps à émerger.

Pour finir, on peut mentionner l'existence de trois conseillers de prévention au sein des effectifs qui œuvrent à la sensibilisation des agents à l'utilisation du matériel, à la sécurité et à l'hygiène.

La 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.

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.

5. Bilan de la première convention

La Ville de Clermont-Ferrand s'est engagé dans la signature d'une convention avec le FIPHFP le 01/10/2009 pour une durée de 3 ans. Cette première convention reflétait déjà le souhait de se doter d'objectifs ambitieux pour l'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées et a marqué une étape essentielle dans la politique globale de gestion du handicap au travail au sein de la collectivité.

Trois objectifs étaient visés :

- 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 reconnaître, recrutements)

- Améliorer les conditions de travail du personnel en situation de handicap par la mise en œuvre d'adaptations ou d'aménagements de postes et dans certains cas, par un accompagnement à la reconversion professionnelle quand les autres solutions de maintien dans l'emploi n'ont pu fonctionner

Pour mettre en œuvre le plan d'actions défini par la première convention, la Ville de Clermont-Ferrand a nommé un Référent Handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines. Cet acteur a représenté le principal moteur dans l'élaboration et le pilotage de la convention.

Néanmoins, **dans le cadre de la prochaine convention, la collectivité a souhaité que les partenaires sociaux soient davantage associés** au travail d'élaboration ainsi que dans la mise en œuvre du nouveau plan d'actions. Par conséquent, un comité de pilotage de la seconde convention associant les partenaires sociaux a été constitué et ces derniers ont également pu prendre part aux différents groupes de travail d'élaboration du nouveau plan d'actions.

Les actions de sensibilisation organisées, en priorité, la première année de la convention (2010) ont été très appréciées du personnel. Elles se sont poursuivies en 2011 et 2012. Les actions de communication ont également bien fonctionné et ont incontestablement favorisé le recensement de nouveaux BOE dans les effectifs de la Ville.

Si les actions de communication institutionnelle nécessitent d'être poursuivies sur les prochaines années, les actions de sensibilisation évènementielles finançables par le FIPHFP pourront, quant à elles, être de moindre ampleur et davantage ciblées sur certains services et acteurs.

Les actions relatives aux aménagements ou adaptations de postes se sont intensifiées en 2012 après une prise de retard sur les premières années. Il est en effet apparu nécessaire d'effectuer un effort de communication avant de pouvoir mettre en œuvre plus en avant les aides techniques et humaines en faveur des travailleurs handicapés. Par ailleurs, le faible taux de dépenses des crédits alloués peut s'expliquer pour des **raisons structurelles de mise en route des marchés** pour le lancement des appels d'offre, notamment pour le choix de l'ergonome et l'achat du matériel mais aussi par des difficultés de fonctionnement avec la Direction de la Ville chargée d'effectuer les

travaux d'accessibilité dans les locaux professionnels et qui a souffert de l'absence longue d'un agent qui suivait ce dossier. A signaler aussi que des travaux ont été réalisés dans le cadre du programme exceptionnel d'accessibilité aux locaux professionnels qui est venu télescoper la convention. La collectivité démontre désormais une meilleure réactivité dans la mise en place des aides techniques et humaines. Il fallait aussi le temps que les mentalités évoluent et que le dispositif se structure.

S'agissant du recrutement à l'externe de travailleurs handicapé, celui-ci a été inférieur à ce qu'on espérait, bien que 2 apprentis aient intégré la collectivité, sans que cela n'ait été prévu. La aussi les mentalités doivent encore évoluer au niveau des services. Il peut être cependant noté que la Ville a dépassé l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dès la déclaration 2010 portant sur l'effectif 2009, et ce du fait des efforts portés sur le recensement des agents déjà en poste.

La convention avec le FIPHFP a constitué un véritable accélérateur pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette politique en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap. Les moyens financiers apportés par le FIPHFP ont permis de lever les freins financiers à l'insertion au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et la contractualisation a permis une certaine rigueur dans la mise en œuvre des actions prévues selon un calendrier préétabli. **La Ville souhaite donc renouveler le dispositif conventionnel pour asseoir sa politique en faveur du handicap et parfaire le dispositif en mettant l'accent sur de nouveaux axes de développement,** notamment la formation des agents, ainsi que le recrutement de nouveaux travailleurs en situation de handicap tout en continuant à développer les axes initiaux.

Bilan de la première convention	Total réalisé sur 3 ans	Total prévisisonnel	Part dépensée
Les aides techniques et humaines	223 697 €	469 641 €	48%
Les dépenses d'études	0 €	2 000 €	0%
Les actions de sensibilisation des acteurs	60 000 €	60 000 €	100%
Les actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés	0 €	0 €	0%
Les aides et actions nouvelles	55 261 €	non-prévu	non-prévu
TOTAL	**338 957 €**	**531 641 €**	**64%**





L'évolution du taux de dépense des crédits alloués illustre la montée en charge progressive des dépenses au titre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. **On s'aperçoit qu'une nette accélération des dépenses a eu lieu la 3ème année. Au terme de la première convention et de l'avenant, ce sont 64% des dépenses prévues qui auront été réalisées.**
Enfin, on peut souligner la justesse des prévisions dans la comptabilisation des agents BOE sur la période 2009-2012.

Partie 3 : Plan d'actions

Le plan d'actions élaboré par la Ville de Clermont-Ferrand repose sur l'ensemble des constats précédemment dressés et est articulé autour d'engagements et d'actions.

- **Les engagements** constituent les prérequis à la réalisation pleine et entière des actions
- **Les actions**, conçues selon le modèle de fiches actions permettent la demande de financement par le FIPHFP

Le plan de financement global, retraçant tous les engagements et toutes les fiches-actions, est le suivant :

	Année 1	**Année 2**	**Année 3**
Engagement 1	24 918,10 €	24 918,10 €	24 918,10 €
Engagement 2	1 402,40 €	0,00 €	0,00 €
Engagement 3	4 032,00 €	4 032,00 €	4 032,00 €
Engagement 4	500 000,00 €	500 000,00 €	500 000,00 €
Engagement 5	88 550,00 €	106 260,00 €	123 970,00 €
Engagement 6	522,16 €	0,00 €	0,00 €
Engagement 7	358,56 €	307,34 €	358,56 €
Engagement 8	552,00 €	552,00 €	552,00 €
TOTAL	**620 335,22 €**	**636 069,44 €**	**653 830,66 €**

Fiche-action 1	9 000,00 €	9 000,00 €	9 000,00 €
Fiche-action 2	46 000,00 €	74 000,00 €	76 000,00 €
Fiche-action 3	15 488,86 €	19 988,86 €	17 488,86 €
Fiche-action 4	40 320,00 €	51 927,50 €	51 927,50 €
Fiche-action 5	40 205,60 €	50 456,60 €	39 980,60 €
Fiche-action 6	2 622,00 €	5 122,00 €	2 622,00 €
Fiche-action 7	11 500,00 €	0,00 €	0,00 €
Fiche-action 8	13 145,00 €	13 645,00 €	13 645,00 €
Fiche-action 9	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
Fiche-action 10	7 248,93 €	0,00 €	6 000,00 €
TOTAL	**186 530,39 €**	**225 139,96 €**	**217 663,96 €**

1. Les engagements de la Ville de Clermont-Ferrand

1. Suivre la mise en œuvre de la convention

- **Le comité de pilotage** mis en place dans le cadre de l'élaboration de la seconde convention sera maintenu et se transformera en **comité de suivi de la convention**. Sa composition pourra être revue pour y intégrer de nouveaux acteurs. Ainsi, ce comité sera composé de l'élu en charge des ressources humaines, du Directeur général adjoint des services, du DRH ou de son adjoint, de la référente handicap, de la psychologue du travail rattachée au Service GPEC, des médecins du travail, d'un ou deux agents de prévention, de l'assistante sociale et des partenaires sociaux. Il se réunira 3 fois par an.

- **Les instances paritaires (CHS et CTP) seront également étroitement associées au suivi de la convention. Le projet de renouvellement de la convention a été présenté au CTP du 11 juin 2013 et au CHS du 25 juin 2013. Ces mêmes instances se verront ainsi 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.

- 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.

2. Formaliser la procédure de maintien dans l'emploi

Afin de favoriser la coordination des acteurs, la circulation de l'information et le traitement réactif des situations des agents, ainsi que la lisibilité sur le dispositif mis en place, la Direction des Ressources humaines procèdera à la **formalisation des procédures relatives au maintien dans l'emploi et au handicap au travail, ainsi qu'à la définition des rôles de chaque acteur.** Ainsi, un logigramme et une procédure de maintien dans l'emploi seront élaborés à partir des pratiques actuelles. D'autres outils, tels qu'un tableau prévisionnel des départs de BOE, pourront être élaborés pour assurer un suivi et un accompagnement de qualité.

3. Recourir aux compétences en interne pour déployer des solutions de maintien dans l'emploi

Plusieurs acteurs sont en effet déjà sollicités dans le cadre du déploiement de solutions de maintien dans l'emploi à destination de travailleurs handicapés ou d'agents ayant des restrictions d'aptitudes. Il apparait essentiel de pouvoir valoriser leurs apports.
C'est ainsi que **les médecins du travail** sont amenés à réaliser des études de poste. La **psychologue du travail** peut quant à elle être amenée à réaliser des bilans professionnels. Enfin, un **technicien (formateur informatique) rattaché au Service Formation,** propose des formations bureautiques pour les agents en reconversion professionnelle afin qu'ils se familiarisent à la prise en main de logiciels informatiques.

4. Maintenir la politique d'achat en faveur du secteur adapté

Le recours au secteur adapté et/ou protégé a constitué, dans les dernières années, un axe de travail important de la collectivité. La collectivité souhaite **poursuivre les efforts consentis pour le recours au secteur adapté et au secteur protégé, à hauteur de 500 000 € par an a minima**.

5. Recruter des travailleurs handicapés

La Ville de Clermont-Ferrand se fixe les objectifs suivants en matière de recrutement de travailleurs handicapés :

	2014	2015	2016
Nombre de recrutements "classiques"	3	4	5
Nombre de recrutements par contrats d'apprentissag	2	1	1
Nombre de recrutements par contrats aidés	1	0	0
TOTAL	**6**	**5**	**6**

Il est à préciser que le recrutement par contrats aidés passe à la valeur 0 en 2015 car le dispositif en cours, pris en charge par l'Etat, ne permet pas de prévoir un renouvellement de ce type de recrutement sur les années 2015 et 2016.

Au total, **ce sont donc 17 recrutements de travailleurs handicapés que la collectivité pourrait opérer sur les trois années que couvre la présente convention.**

Pour information, le nombre de recrutements prévus au sein de la collectivité, tous personnels confondus, s'élève à environ 93 par an. Ainsi la 1ère année, le recrutement de travailleurs handicapés représenterait 6,3% du nombre total de recrutement prévu.

6. Mettre en place des actions spécifiques destinées à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

Plusieurs actions en matière de recrutement seront menées par la collectivité afin de favoriser de manière concrète le recrutement de travailleurs handicapés et ainsi respecter les engagements inscrits plus haut.

- Une **procédure de recrutement des travailleurs handicapés** sera rédigée pour favoriser l'intégration dans l'emploi des agents en situation de handicap. Cette procédure pourra intégrer des modalités particulières au recrutement traditionnel pour l'ensemble des étapes qui suivent le choix d'une candidature (ex : aménagements, information de l'équipe, mise en place d'un tutorat, suivi, titularisation)
- Des **partenariats seront développés avec des acteurs locaux extérieurs** (associations, instituts de formation, etc) dans le but de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap et d'augmenter la visibilité de la collectivité comme employeur handi-accueillant.
- Une mention spécifique pourra apparaître sur l'ensemble des offres de recrutement ainsi que sur l'onglet RH du site internet de la Ville. (ex : « collectivité handi-accueillante », « poste ouvert aux travailleurs handicapés »).

7. Développer l'usage des outils de communication internes

Conscient que la communication est un axe essentiel du fonctionnement du dispositif permettant l'appropriation du projet par les agents, la Ville de Clermont-Ferrand souhaite poursuivre les actions de communication et de sensibilisation à destination des agents, par les actions décrites dans les fiches-actions 8 et 9 d'une part, et par des actions réalisées en interne d'autre part :

Supports de communication réalisés en interne :

- Publications dans le journal interne de la collectivité
- Publication dans le journal de la commune
- Quizz sur la perception du handicap au travail
- Encart dans le guide d'accueil

La collectivité souhaite également réaliser des actions de sensibilisation à destination du personnel d'encadrement notamment. Ainsi, une **intervention de la référente handicap avec un représentant du FIPHFP ou avec un autre partenaire a été envisagée lors d'une réunion des directeurs.**

8. Mettre en place une réunion annuelle entre la référente handicap et les « relais-facilitateurs »

Une vingtaine d'agents « relais-facilitateurs » au sein des différentes directions ont effectivement été formés afin de faciliter l'accueil et l'orientation des agents qui rencontrent des problèmes de santé vers les bons interlocuteurs. Il apparaît donc opportun de formaliser un **temps de rencontres entre la référente handicap et ces agents-relais afin de connaître les besoins de ces derniers et de conduire des retours d'expérience.**

2. Les fiches-actions

FICHE ACTION N°1 : AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL DES NOUVEAUX BOE RECRUTES	
Eléments de contexte	Dans la lignée de sa première convention avec le FIPHFP et forte de ses expériences en matière de recrutement, la Ville de Clermont-Ferrand souhaite formuler une demande d'aide en matière d'aménagements des postes de travail pour les nouveaux BOE recrutés. Il est ainsi prévu le recrutement de 13 agents (hors apprentis et stagiaires) sur la durée de la convention. Conscient qu'un recrutement doit s'accompagner d'une intégration dans les meilleures conditions pour permettre au nouvel agent en situation de handicap de pouvoir exercer pleinement ses fonctions, la Ville souhaite mettre en place, le cas échéant et le plus tôt possible, les aménagements nécessaires à la compensation du handicap du nouvel agent recruté.
Objectifs visés	• Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en aménageant leur environnement de travail • Rendre les recrutements de travailleurs handicapés pérenne
Nature de l'action	En vertu des besoins qui auront été identifiés lors de la procédure de recrutement et suite aux recommandations du médecin du travail, il s'agira essentiellement d'aménagements matériels et techniques du lieu et de l'équipement de travail afin de faciliter la prise de poste et la pérennité de l'agent au sein de la collectivité. Dans certaines situations, l'aménagement pourra nécessiter l'intervention d'un ergonome spécialisé.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	***Dont personnes handicapées***
Etudes de postes : 3 Aménagements de postes : 6	Etudes de postes : 3 Aménagements de postes : 6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Etudes ergonomiques : 1 Aménagements de poste : 2	Etudes ergonomiques : 1 Aménagements de poste : 2	Etudes ergonomiques : 1 Aménagements de poste : 2

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	9 000,00 €	9 000,00 €	9 000,00 €	27 000€
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Le coût moyen d'un aménagement de poste est évalué à 3500 € sur la base des dossiers d'adaptations de postes réalisés lors de la première convention. Le coût moyen d'une étude ergonomique est estimé à 2 000 euros (par un prestataire externe).			

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Etudes ergonomiques	2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	6 000,00 €

Aménagements des postes	7 000,00 €	7 000,00 €	7 000,00 €	21 000,00 €
TOTAL	**9 000,00 €**	**9 000,00 €**	**9 000,00 €**	**27 000,00 €**

Modalités de suivi et d'évaluation	Chaque année, le référent handicap évaluera : - le nombre d'aménagements de postes effectués - le nombre d'études de poste réalisées Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre dans le cadre des instances de suivi, ainsi qu'en CHS.

FICHE ACTION N°2 : ADAPTATIONS DES POSTES DE TRAVAIL POUR LES BOE ET LES AGENTS RECONNUS INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Eléments de contexte	En réponse aux besoins croissants des agents bénéficiaires de l'obligation et/ou reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, la Ville de Clermont-Ferrand a mis en place des adaptations de poste de différentes natures. Celles-ci, réalisées au cas par cas, ont pris des formes très diverses : mobilier adapté (fauteuil, bureau), matériel spécifique (informatique, automatisation de portes...), et ont nécessité des financements du FIPHFP. Les effets des actions de sensibilisation issues de la première convention, le vieillissement des agents ainsi que la structuration du dispositif handicap impliquent une prise en charge plus grande des effets du handicap sur le lieu de travail.
Objectifs visés	• Maintenir des agents en situation de handicap ou reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions en favorisant leur intégration dans leur environnement de travail. • Améliorer les conditions de travail des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des personnels en situation d'inaptitude.
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. La collectivité évalue le besoin à 43 adaptations de poste sur la durée de la convention, étant entendu le fait que certains agents destinataires seront reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et d'autres reconnus inaptes à leur poste. 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 de prévention.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	***Dont personnes handicapées***
Etudes de poste: 12 Adaptations : 43	Etudes de poste: 9 Adaptations : 14

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Etudes de poste: 3 Adaptations : 10	Etudes de poste: 5 Adaptations : 16	Etudes de poste: 4 Adaptations : 17

Budget prévisionnel				
Période	*Année 1*	*Année 2*	*Année 3*	*Total*
Montant demandé au FIPHFP	46 000€	74 000 €	76 000€	196 000€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	Le coût moyen d'une adaptation de poste est évalué à 4 000 € sur la base des dossiers réalisés lors de la première convention. Le coût moyen d'une étude ergonomique est estimé à 2 000 euros (par un prestataire externe).

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Etudes ergonomiques	6 000,00 €	10 000,00 €	8 000,00 €	24 000,00 €
Adaptations des postes	40 000,00 €	64 000,00 €	68 000,00 €	172 000,00 €
TOTAL	**46 000,00 €**	**74 000,00 €**	**76 000,00 €**	**196 000,00 €**

[0]

Modalités de suivi et d'évaluation	Le référent handicap établira chaque année de la convention un bilan de cette action : - le nombre et le montant moyen des adaptations de postes réalisées - le nombre et le montant moyen des études réalisées - le nombre d'études réalisées en interne Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre chaque année au comité de suivi de la convention puis en CHS.

FICHE ACTION N°3 : AIDES VERSEES AFIN D'AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	
Eléments de contexte	Chaque année, des besoins de diverses natures sont recensés par les acteurs du dispositif handicap, qui souhaitent pouvoir répondre aux mieux aux demandes des agents afin de favoriser l'intégration de ces derniers dans les services.
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 et de vie des agents
Nature de l'action	La collectivité souhaite contribuer à **l'amélioration des conditions de vie de ses agents en sollicitant le FIPHFP** pour le **financement d'orthèses et de prothèses**, comme cela a déjà été le cas par le passé. La collectivité **souhaite également faciliter le déplacement de deux de ses agents en réalisant l'achat d'un fauteuil roulant** et entend contribuer à l'amélioration des conditions de vie de ses agents en sollicitant le FIPHFP pour le financement **l'adaptation du véhicule personnel de l'un de ses agents**. Par ailleurs, la ville de Clermont-Ferrand souhaite **faciliter les déplacements domicile-travail de ses agents** ne pouvant se rendre de manière autonome sur leur lieu de travail. Enfin, pour simplifier le déroulement des journées de travail de ses agents, la Ville de Clermont-Ferrand souhaite **recourir à l'intervention d'une auxiliaire de vie en milieu professionnel pour les actes de la vie quotidienne ainsi que d'un interprète en langue des signes.**
Nombre de personnes bénéficiaires	
Orthèses et prothèses : 7 ; Fauteuils roulants : 2 Adaptation d'un véhicule : 1 ; Trajets domicile-travail : 3 Recours à une auxiliaire de vie : 1 ; Recours à un interprète en langue des signes : 1	

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Orthèses et prothèses : 1 Fauteuils roulants : 1 Adaptation d'un véhicule : 0 Trajets domicile-travail : 1 Recours à une auxiliaire de vie : 1 Recours à un interprète en langue des signes : 1	Orthèses et prothèses : 3 Fauteuils roulants : 0 Adaptation d'un véhicule : 1 Trajets domicile-travail : 1 Recours à une auxiliaire de vie : 1 Recours à un interprète en langue des signes : 1	Orthèses et prothèses : 3 Fauteuils roulants : 1 Adaptation d'un véhicule : 0 Trajets domicile-travail : 1 Recours à une auxiliaire de vie : 1 Recours à un interprète en langue des signes : 1

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	15 488,86€	19 988,86€	17 488,86€	52 966,58 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Orthèses et prothèses :** La Ville de Clermont-Ferrand estime à 1 000 € le coût moyen du reste à charge pour les prothèses-orthèses. Soit 7 prothèses à 1000€ **Fauteuil roulant :** Le coût d'achat d'un fauteuil roulant pour un agent est estimé à 5 000 €. **Adaptation de véhicule professionnel :** La collectivité sollicite 7500 € au titre de l'adaptation d'un véhicule professionnel. **Transport domicile-travail :** La Ville de Clermont-Ferrand sollicite 6 000 € par an au titre du transport-domicile-travail d'un agent non voyant, sur la base des dépenses effectuées sur la première convention. **Recours à une auxiliaire de vie pour acte de vie quotidienne :** La collectivité sollicite la présence d'une auxiliaire de vie, 2 jours par an (11,99€/heure) pour accompagner un travailleur handicapé physique lors de formations professionnelles à Paris. 2 jours (14 heures x 11,99€) =167.86€ Frais de restauration : 4 repas à 15,25€ = 61€ Frais d'hébergement : 1 nuit à 60€ Soit 288 .86€ par an **Recours à un interprète en langue des signes :** La collectivité sollicite la présence d'un interprète en langue des signes, 2 jours par an à 1 600€ = 3200€ par an.

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Prothèses-Orthèses	1 000,00 €	3 000,00 €	3 000,00 €	7 000,00 €
Fauteuils roulants	5 000,00 €	- €	5 000,00 €	10 000,00 €
Surcoût lié à l'adaptation du véhicule professionnel	- €	7 500,00 €	- €	7 500,00 €
Trajets domicile-travail	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	18 000,00 €
Recours à une auxiliaire de vie en milieu professionnel pour les actes de la vie quotidienne	288,86 €	288,86 €	288,86 €	866,58 €
Interprétariat en langue des signes	3 200,00 €	3 200,00 €	3 200,00 €	9 600,00 €
TOTAL	**15 488,86 €**	**19 988,86 €**	**17 488,86 €**	**52 966,58 €**

Modalités de suivi et d'évaluation	La référente handicap établira chaque année : - Le nombre et le montant moyen des orthèses et prothèses achetées - Le montant du fauteuil roulant - Le montant de l'adaptation du véhicule personnel - Le montant total de l'aide « transport domicile-travail » - Le montant de l'intervention d'une auxiliaire de vie et d'un interprète en langue des signes

FICHE ACTION N°4 : FORMATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP Y COMPRIS LES AGENTS EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE	
Eléments de contexte	L'une des solutions d'anticipation de l'aggravation du handicap et de maintien sur les fonctions d'origine d'un agent consiste en une formation de compensation du handicap : formation individualisée à la pratique physique sécurisée du travail selon les contraintes liées à l'état de santé de l'agent, dispensée par un professionnel de l'ergonomie. Par ailleurs, lorsque la pratique du métier d'origine de la personne en situation de handicap est rendue impossible par son état de santé, une réorientation professionnelle peut lui être proposée : un maintien dans l'emploi ne sera en effet possible que si la personne exerce de nouvelles fonctions. A ce titre, plusieurs types d'accompagnement peuvent être proposés : - le recours à des bilans de compétence, permettant la définition d'un nouveau projet professionnel - le recours à des formations de reconversions : o formations courtes d'adaptations à un nouvel emploi (par exemple : formations à la bureautique) o formations longues
Objectifs visés	• Favoriser le développement des compétences des personnes en situation de handicap • Faciliter le reclassement des agents et l'intégration de ceux-ci dans un nouveau service.
Nature de l'action	Plusieurs leviers pourront être actionnés pour favoriser le développement des compétences des agents en situation de handicap et ainsi les maintenir dans l'emploi. Des financements à hauteur de 3 bilans de compétence par an sont demandés par la collectivité. La psychologue du travail continuera par ailleurs de réaliser des bilans professionnels en interne. A la suite de ceux-ci, des formations pourront être proposées aux agents afin de les maintenir sur le poste qu'ils occupent déjà ou pour les positionner sur un nouveau poste. La collectivité a également le souhait de pouvoir recourir aux formations aux aides techniques.

Nombre de personnes bénéficiaires
Bilans de compétences : 3 ; Formation aux aides techniques : 2 ; Formation spécifique destinée à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi : 2 ; Formation spécifique destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle : 24 ;

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Bilans de compétences : 3 ; Formation qualifiante destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle : 2 ;	Bilans de compétences : 3 ; Formation aides techniques : 1; Formation spécifique destinée à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi : 1 ; Formation qualifiante destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle : 2 ;	Bilans de compétences : 3 ; Formation aides techniques : 1 ; Formation spécifique destinée à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi : 1 ; Formation qualifiante destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle : 2 ;

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	40 320 €	51 927,75 €	51 927,75 €	144 175,50 €
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Bilan de compétences/bilans professionnel :** La Ville de Clermont-Ferrand évalue à environ 1 800€ le coût d'un bilan professionnel. Soit 1 800 € x 3 = 5 400€ par an **Formation aux aides techniques :** La ville de Clermont-Ferrand sollicite 5 jours de formations aux aides techniques en 2015 et 2016 (385€/jour). Soit 10 jours à 385€ = 3 850€ **Formation spécifique destinée à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi :** La collectivité prévoit une formation spécifique de 10 jours en 2015 et 2016, destinées à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi, évalué à 900€. Soit 900€ x 10 jours = 9000€ en 2015 et 9000€ en 2016 Rémunération prise en charge à 100% soit 70 heures x 19,50 = 1 365€ (soit 682,50 en 2015 et 682,50 € en 2016) **Formation qualifiante destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle :** Deux groupes de 4 agents handicapés en reconversion par an pour suivre un parcours de formation de 20 jours chaque session. Le cout estimé est de 600€ par jour soit (4 agents X 2 groupes x 20 jours) =24 000€ par an Rémunération prise en charge à 50% soit (140 heures/2) x 19,50 x 4 agents x 2 groupes = 10 920€ par an			

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Bilans de compétence	5 400,00 €	5 400,00 €	5 400,00 €	16 200,00 €
Formation aux aides techniques	- €	1 925,00 €	1 925,00 €	3 850,00 €

Formation spécifique destinée à compenser le handicap et permettre le maintien dans l'emploi	- €	9 000,00 €	9 000,00 €	18 000,00 €
Rémunération liée aux formations spécifiques		682,50 €	682,50 €	1 365,00 €
Formation qualifiante destinée à favoriser le reclassement ou la reconversion professionnelle	24 000,00 €	24 000,00 €	24 000,00 €	72 000,00 €
Rémunération liée aux formations qualifiantes	10 920,00 €	10 920,00 €	10 920,00 €	32 760,00 €
TOTAL	**40 320,00 €**	**51 927,50 €**	**51 927,50 €**	**144 175,00 €**

Modalités de suivi et d'évaluation	Chaque année, la référente handicap évaluera : - le nombre et le coût de bilans de compétence - le coût et la durée des formations réalisées - le montant total de la rémunération des agents durant leur formation

FICHE ACTION N°5 : DEVELOPPEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE AMENAGES

Eléments de contexte	Deux contrats d'apprentissage avec des travailleurs handicapés ont été signés sur la durée de la première convention alors même qu'aucun financement n'avait été sollicité pour cela. La Ville de Clermont-Ferrand entend poursuivre les efforts déjà amorcés pour l'accueil de travailleurs handicapés sous contrat d'apprentissage et s'engage sur un prévisionnel ambitieux.
Objectifs visés	• 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 • Améliorer la connaissance des métiers de la collectivité par les partenaires externes
Nature de l'action	Si la collectivité n'a pu identifier les postes susceptibles d'être ouverts aux recrutements d'apprentis, il reste à poursuivre les recherches en vue de trouver un profil adapté aux besoins de la collectivité. L'établissement peut pour cela s'appuyer sur des partenaires externes tels que des écoles et universités, Cap Emploi, Handisup, etc. qui représentent des leviers actionnables facilitant l'accueil d'apprentis en situation de handicap. Le positionnement de la collectivité en tant qu'employeur handi-accueillant pourra également favoriser les candidatures spontanées de personnes disposant de la qualité de travailleur handicapé et en recherche d'apprentissage.

Nombre de personnes bénéficiaires
4

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Indemnité forfaitaire annuelle : 2 ; Aide financière pour l'apprenti : 2 ; Formation qualifiante : 2 ; Adaptation de poste : 1 Formation du tuteur : 2 Rémunération du tuteur : 2 Accompagnement : 1	Indemnité forfaitaire annuelle : 3 ; Aide financière pour l'apprenti : 1 ; Formation qualifiante : 3 ; Adaptation de poste: 0 Formation du tuteur : 1 Rémunération du tuteur : 3 Accompagnement : 1	Indemnité forfaitaire annuelle : 2 ; Aide financière pour l'apprenti : 1 ; Formation qualifiante : 2 ; Adaptation de poste: 1 Formation du tuteur : 1 Rémunération du tuteur : 2 Accompagnement : 1 Prime au recrutement : 1

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	40 205,60 €	50 456,60 €	39 980,60 €	130 642,80 €
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	La Ville de Clermont-Ferrand sollicite : - Le versement d'une indemnité forfaitaire de 4000€ par année d'apprentissage et par agent - Le versement, à l'apprenti via son employeur, d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1ère année d'apprentissage			

	- Le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge des frais de formation des apprentis en situation de handicap, sur la base des montants observés sur les recrutements précédents, soit 4 900€ par année de formation. - Le remboursement des coûts liés l'aménagement de 2 postes : 2500 € x 2 = 5000 € - 1 accompagnement est sollicité chaque année soit 4903,6€ par an - 1 apprenti sera recruté en fin de convention soit 1600€ en 2016 - La prise en charge de la formation à la fonction de tuteur et la rémunération des heures de tutorat. Un tutorat sur 43 semaines, à raison de 6h par semaine pour un coût horaire chargé de 22 € a été pris pour base de calcul.

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Indemnité forfaitaire annuelle	8 000,00 €	12 000,00 €	8 000,00 €	28 000,00 €
Aide financière pour l'apprenti	3 050,00 €	1 525,00 €	1 525,00 €	6 100,00 €
Formation qualifiante	9 800,00 €	14 700,00 €	9 800,00 €	34 300,00 €
Coûts liés à la compensation du handicap	2 500,00 €	- €	2 500,00 €	5 000,00 €
Accompagnement	4 903,60 €	4 903,60 €	4 903,60 €	14 710,80 €
Formation au tutorat	600,00 €	300,00 €	300,00 €	1 200,00 €
Rémunération des heures de tutorat	11 352.00 €	17 028,00 €	11 352,00 €	39 732,00 €
Prime au recrutement	- €	- €	1 600,00 €	1 600,00 €
TOTAL	**40 205,60 €**	**50 456,60 €**	**39 980,60 €**	**130 642,80 €**

Modalités de suivi et critères d'évaluation	La référente handicap rendra compte des avancées de la mise en œuvre dans le cadre des instances de suivi, ainsi qu'en CHS. Elle centralisera chaque année les justificatifs nécessaires au suivi de l'action : - Factures relatives à la formation du tuteur - Attestations relatives à la rémunération du tuteur

FICHE ACTION N°6 : ACCUEIL EN STAGE DES ETUDIANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Eléments de contexte	L'accueil de stagiaires en situation de handicap n'est pas une chose nouvelle au sein de la collectivité. 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 leurs stages obligatoires de fin d'étude**. L'intégration de l'élève pourrait en effet être facilitée puisque celui-ci se retrouvera dans un environnement familier et les adaptations de poste, si elles sont nécessaires, seront moins complexes à penser pour l'employeur.
Objectifs visés	• Faciliter l'accueil en milieu professionnel d'élèves et étudiants en situation de handicap • Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap • Instituer une « culture de la diversité » dans les équipes de travail
Nature de l'action	Un stagiaire par an serait donc intégré aux équipes de travail de la collectivité, soit trois stagiaires sur toute la durée de la convention. Pour lever les freins financiers à l'immersion professionnelle 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. En vertu des besoins qui seront identifiés suite aux recommandations du médecin du travail, des aménagements pourront dans certains cas, se révéler nécessaires pour faciliter la prise de poste d'un stagiaire.

Nombre de personnes bénéficiaires
Indemnité de stage : 3 ; Aménagement des postes : 1

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Indemnité de stage : 1 ; Aménagement de poste : 0	Indemnité de stage : 1 ; Aménagement des poste : 1	Indemnité de stage : 1 ; Aménagement de poste : 0

Budget prévisionnel

Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	2 622,00 €	5 122,00 €	2 622,00 €	10 366,00 €
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Indemnité de stage :** La commune de Clermont-Ferrand sollicite 437 € d'indemnité mensuelle de stage. La durée d'un contrat de stage est estimée à 6 mois. **Aménagement des postes :** L'aménagement de postes concernera un stagiaire, à hauteur de 2 500 €.			

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
				7 866,00

				€
Aménagement des postes	- €	2 500,00 €	- €	2 500,00 €
TOTAL	**2 622,00 €**	**5 122,00 €**	**2 622,00 €**	**10 366,00 €**

Modalités de suivi et critères d'évaluation	La référente handicap centralisera chaque année les justificatifs nécessaires au suivi de l'action et rendra compte des avancées de la mise en œuvre dans le cadre des instances de suivi, ainsi qu'en CHS.

FICHE ACTION N°7 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT POUR L'EMPLOI DES AGENTS ATTEINTS D'UN HANDICAP PSYCHIQUE, MENTAL OU COGNITIF

Eléments de contexte	L'état des lieux a mis en avant la nécessité de prendre en compte les agents atteints de troubles psychologiques importants. Selon les principaux interlocuteurs du dispositif de santé au travail, l'épuisement professionnel de nombreux agents a plus en plus de conséquence sur la santé psychologique des agents, phénomène s'aggravant avec l'âge et l'ancienneté des agents. Un agent a plus particulièrement été identifié par la médecine du travail comme nécessitant ce type d'accompagnement.
Objectifs visés	• Permettre l'évaluation des capacités professionnelles de la personne • Offrir un accompagnement adéquat 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 traitant le médecin du travail ainsi que le responsable RH.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	**Dont personnes handicapées**
1	1

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Evaluation : 1 Accompagnement externe : 1	Evaluation : 0 Accompagnement externe : 0	Evaluations : 0 Accompagnement externe : 0

Budget prévisionnel

Période	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Montant demandé au FIPHFP	11 500€	0 €	0 €	11 500€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Evaluation des capacités professionnelles** La collectivité estime le coût de cette action à 2 500€ par personne, sur la base de devis réalisés auprès d'autres collectivités. **Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur** La collectivité estime à 9 000€ l'accompagnement d'un agent sur la première année de convention à raison de 25h d'accompagnement par semaine sur 6 mois et sur la base d'un coût horaire de 25€.

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Evaluation des capacités professionnelles selon la nature du handicap	2 500,00 €	- €	- €	2 500,00 €
Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur	9 000,00 €	- €	- €	9 000,00 €
TOTAL	**11 500,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**11 500,00 €**

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.

FICHE ACTION N°8 : FORMATION ET SENSIBILISATION COLLECTIVE DES PERSONNELS SUSCEPTIBLES D'ETRE EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Eléments de contexte	Par la mise en place d'une nouvelle convention FIPHFP, la Ville de Clermont-Ferrand souhaite être en mesure de professionnaliser l'intervention de l'ensemble des acteurs du dispositif par des modules spécifiques adaptés au périmètre de compétences de chaque type d'acteur. En complément des actions de formation des acteurs, la collectivité souhaite mener des actions de sensibilisation sur le handicap des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés.
Objectifs visés	• Donner aux acteurs amenés à accompagner des situations de handicap au travail les clés pour comprendre et les outils pour agir dans leur domaine de compétence. • Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés et améliorer la prise en compte du handicap.
Nature de l'action	**La référente handicap, les 2 médecins de prévention, la psychologue du travail, l'assistante sociale, les agents RH :** 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. **Formation annuelle des « relais-facilitateurs »** L'équipe des « relais-facilitateurs » recevra une demi-journée de formation par an à vocation opérationnelle à partir d'étude de cas. **L'ensemble des agents** La Ville de Clermont-Ferrand souhaite organiser des actions évènementielles 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'évènements 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. **Les équipes d'accueil** L'intervention d'un prestataire extérieur pourra également être envisagée pour sensibiliser les équipes concernées à l'accueil d'un collègue en situation de handicap .

Nombre de personnes bénéficiaires
Formation des acteurs du dispositif : 8 Formation des « relais-facilitateurs » : 14 Ensemble des agents : moins de 2550 agents Equipe d'accueil : environ 300 agents

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Formation des acteurs du dispositif : 8 Formation des « relais-facilitateurs » : 14 Ensemble des agents : moins de	Formation des acteurs du dispositif : 8 Formation des « relais-facilitateurs » : 14 Ensemble des agents : moins de	Formation des acteurs du dispositif : 8 Formation des « relais-facilitateurs » : 14 Ensemble des agents : moins de

2550 Equipe d'accueil : une centaine d'agents	2550 Equipe d'accueil : une centaine d'agents	2550 Equipe d'accueil : une centaine d'agents

Budget prévisionnel

Période	*Année 1*	*Année 2*	*Année 3*	*Total*
Montant demandé au FIPHFP	13 145,00 €	13 645,00 €	13 645,00 €	40 435,00 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP

Formation des acteurs : la collectivité estime que 2 journées de formation par an, au coût de 115 € par personne permettront aux acteurs de se saisir pleinement de la gestion du handicap.

Formation des relais-facilitateurs : Cette formation, prévue pour 14 agents, repose sur un cycle de formation d'une demi-journée, pour un coût total de 805€.

Scénettes : Au vu des prestations précédentes, la Ville de Clermont-Ferrand sollicite un montant de 4 000 € par journée de mobilisation de la troupe de théâtre.

Sensibilisation des équipes d'accueil : Les besoins de recours à un prestataire extérieur sont estimés sur la base de 3 demi-journées par an, donc pour 3 équipes. La demi-journée d'intervention est évaluée à 500€.

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Formation des acteurs	1 840,00 €	1 840,00 €	1 840,00 €	5 520,00 €
Formation des "relais-facilitateurs"	805,00 €	805,00 €	805,00 €	2 415,00 €
Scénettes théâtrales ciblées	8 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	20 000,00 €
Sensibilisation de l'équipe d'accueil	2 500,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	12 500,00 €
TOTAL	**13 145,00 €**	**13 645,00 €**	**13 645,00 €**	**40 435,00 €**

Modalités de suivi et critères d'évaluation

La référente handicap établira un bilan de chaque type de session de formation et de sensibilisation :

- Le prestataire extérieur sollicité et le coût de son intervention.
- Le nombre de participants

Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre dans le cadre des instances de suivi, ainsi qu'en CHS.

FICHE ACTION N°9 : SUPPORTS DE COMMUNICATION	
Eléments de contexte	La Ville de Clermont-Ferrand entend développer l'usage de ses supports de communication internes pour sensibiliser ses agents au handicap au travail. En effet, des préjugés demeurent quant aux capacités des agents en situation de handicap. Si l'information et la sensibilisation doivent nécessairement passer par des supports écrits de communication, la diversification des supports de communication permet d'en démultiplier l'impact.
Objectifs visés	• Elaborer des supports de communication qui viennent compléter l'information donnée via les supports internes • Sensibiliser l'ensemble des agents sur le handicap et le handicap au travail • Déconstruire les préjugés sur les capacités de travail et d'intégration des agents en situation de handicap
Nature de l'action	**Piusieurs supports pourront être développés au titre de la communication** à destination de l'ensemble des agents : - Exposition d'affiches de communication lors de la semaine de l'emploi des travailleurs handicapés (du 18 au 24 novembre en 2013). - Distribution à chaque agent du livret réimprimé sur les éléments généraux du handicap au travail. Ce document a également pour vocation d'informer les agents sur le dispositif mis en place. Il sera à disposition dans le bureau de la médecine du travail, de l'assistante sociale, de la psychologue du travail et dans le service des ressources humaines

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	***Dont personnes handicapées***
2550 soit l'ensemble des agents de la collectivité	162

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
- Edition d'affiches	- Réédition du livret sur le handicap au travail pour distribution à chaque agent	- Edition d'affiches

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	1 000 €	1 000 €	1 000 €	3 000 €
Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	**Edition des affiches** : la collectivité estime à 1000 € le coût d'édition des affiches **Réimpression du livret sur le handicap** : la collectivité estime à 1 000 € le coût de réimpression du livret à distribuer aux agents.			

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Affiches	1 000,00 €		1 000,00 €	2 000,00 €
Réimpression du guide du handicap		1 000,00 €		1 000,00 €
TOTAL	**1 000,00 €**	**1 000,00 €**	**1 000,00 €**	**3 000,00 €**

Modalités de suivi et critères d'évaluation	La référente handicap évalue chaque année : - Le(s) prestataire(s) extérieur(s) sollicité(s) et le coût de leur intervention - Le nombre de livret distribués Elle rendra compte des avancées de la mise en œuvre dans le cadre des instances de suivi, ainsi qu'en CHSCT.

FICHE ACTION N°10 : PRISE EN CHARGE DES DEPENSES D'ETUDES

Eléments de contexte	Lors de la première convention, la Ville de Clermont-Ferrand avait travaillé seule à la définition des orientations et au chiffrage des actions. Pour ce renouvellement de convention, elle a souhaité se faire accompagner par un cabinet prestataire spécialisé dans l'élaboration des conventions avec le FIPHFP. Il apparait par ailleurs opportun de réaliser une évaluation de la deuxième convention, de ses impacts, du degré de dépense des fonds, de la pertinence des actions mises en place et de leur impact.
Objectifs visés	• Favoriser la définition des actions de la convention et l'appui à la rédaction du document • Permettre l'évaluation de l'ensemble des actions réalisées
Nature de l'action	La Ville de Clermont-Ferrand souhaiterait voir prise en charge la prestation d'appui à la définition de son second projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Parallèlement, la collectivité souhaiterait faire évaluer son dispositif handicap et sa convention par un prestataire extérieur spécialisé. La collectivité souhaite disposer d'une évaluation complète et neutre de l'ensemble des actions réalisées sur la durée de la convention (actions financées et/ou réalisées en interne).

Calendrier de mise en œuvre		
Année 1	***Année 2***	***Année 3***
Elaboration de la convention (hors diagnostic)		Evaluation de la convention : 6 jours

Budget prévisionnel				
Période	***Année 1***	***Année 2***	***Année 3***	***Total***
Montant demandé au FIPHFP	7 248,93 €	0 €	6000 €	13 248,93 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	La collectivité sollicite le FIPHFP pour le règlement de la prestation d'appui à la définition des orientations de la présente convention (montant de 7 248,93€ sur la base d'un devis accepté par le FIPHFP). La collectivité sollicite l'aide du FIPHFP pour le financement de 6 jours d'une prestation d'évaluation complète de la mise en œuvre de la convention.

	Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL
Elaboration de la convention (hors diagnostic à saisir sur la plateforme)	7 248,93 €	- €	- €	7 248,93 €
Accompagnement à l'évaluation de la convention	- €	- €	6 000,00 €	6 000,00 €
TOTAL	**7 248,93 €**	**0,00 €**	**6 000,00 €**	**13 248,93 €**

Modalités de suivi et critères d'évaluation	Le référent handicap établira un bilan annuel de l'accompagnement et centralisera les factures afférentes. Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre chaque année au comité de suivi de la convention puis en CHS.

3. Récapitulatif budgétaire

Convention FIPHFP 2014-2016 : plan d'actions		
	Financement par financeur	
Engagements et fiches actions	Ville de Clermont-Ferrand	FIPHFP
Suivre la mise en œuvre de la convention	74 754,30 €	
Formaliser la procédure de maintien dans l'emploi	1 402,40 €	
Recourir aux compétences en interne pour déployer des solutions de maintien dans l'emploi	12 096,00 €	
Maintenir la politique d'achat en faveur du secteur adapté	1 500 000,00 €	
Recruter des travailleurs handicapés	318 780,00 €	
Mettre en place des actions spécifiques destinées à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap	522,16 €	
Développer l'usage des outils de communication internes	1 024,45 €	
Mettre en place une réunion annuelle entre la référente handicap et les « relais-facilitateurs »	1 656,00 €	
Total	**1 910 235,31 €**	
Axe aides techniques et humaines		
Fiche-action1 : Aménagements des postes de travail des nouveaux BOE recrutés		27 000,00 €
Fiche-action 2 : Adaptations des postes de travail		196 000,00 €
Fiche-action 3 : Aides versées afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés		52 966,58 €
Fiche-action 4 : Formation des agents en situation de handicap		144 175,00 €
Sous-total		**420 141,58 €**
Axe aides et actions nouvelles		
Fiche-action 5 : Développement des contrats d'apprentissage		130 642,80 €
Fiche-action 6 : Accueil en stage d'élèves et étudiants de l'enseignement supérieur		10 366,00 €
Fiche-action 7 : Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des agents atteints d'un handicap psychique, mental ou cognitif		11 500,00 €
Sous-total		**152 508,80 €**
Axe sensibilisation et formation des acteurs		
Fiche-action 8: Formation, information et sensibilisation des personnes susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés		40 435,00 €
Fiche-action 9 : Supports de communication développés ou utilisés		3 000,00 €
Sous-total		**43 435,00 €**
Axe dépenses d'études		
Fiches-action 10 : Prise en charge des dépenses d'études		13 248,93 €
Sous-total		**13 248,93 €**
TOTAL	**1 910 235,31 €**	**629 334,31 €**