

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 25 septembre 2020 à 17 h 00

AUJOURD'HUI vingt cinq septembre deux mille vingt

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 18 septembre 2020, s'est réuni en visioconférence.

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

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

Olivier BIANCHI, Maire, président la séance

Présent(e)s : Olivier BIANCHI, Christine DULAC ROUGERIE, Nicolas BONNET, Marion CANALES, Cyril CINEUX, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Rémi CHABRILLAT, Nicaise JOSEPH, Jean-Christophe CERVANTES, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Odile VIGNAL, Christophe BERTUCAT, Magali GALLAIS, Jérôme AUSLENDER, Anne-Laure STANISLAS, Didier MULLER, Sondès EL HAFIDHI, Charles-André DUBREUIL, Sylviane TARDIEU, Anna AUBOIS, Marion BARRAUD, Géraldine BASTIEN, Laetitia BEN SADOK, Valérie BERNARD, Fatima BISMIR, Alexis BLONDEAU, Julien BONY, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Estelle BRUANT, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Alparslan COSKUN, Samir EL BAKKALI, Eric FAIDY, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Wendy LAFAYE, Diego LANDIVAR, Cécile LAPORTE, Steve MAQUAIRE-BEAUSOLEIL, Marianne MAXIMI, Pierre MIQUEL, Lucie MIZOULE, Lucas PEYRE, Frédéric PILAUD, Catherine PINET-TALLON, Stanislas RENIÉ, Pierre SABATIER, Vincent SOULIGNAC, Yannick VIGIGNOL, Thomas WEIBEL

Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Dominique ADENOT à Marion CANALES

Excusé(e)s :

Absent(e)s :

Secrétaire : Wendy LAFAYE

Madame Catherine PINET-TALLON, Monsieur Samir EL BAKKALI, Madame Sylviane TARDIEU, Madame Fatima BISMIR, Monsieur Nicolas BONNET et Monsieur Rémi CHABRILLAT arrivent avant le vote de la question n°1.

Madame Cécile AUDET quitte la séance pendant la présentation du diaporama relatif à la question n° 5 (pouvoir donné à Monsieur Grégory BERNARD).

Madame Sondès EL HAFIDHI quitte la séance avant le vote du vœu a (pouvoir donné à Monsieur Christophe BERTUCAT).

Rapport N° 64
RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP (FONDS
D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION
PUBLIQUE)

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », il est prévu que les collectivités de plus de 20 agents emploient, au moins 6%, de travailleurs en situation de handicap.

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

La Ville de Clermont-Ferrand a signé trois conventions avec le FIPHFP depuis 2009 permettant de maintenir une véritable politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La convention actuelle est arrivée à échéance en décembre 2019.

Monsieur le Maire souhaitant prolonger ce partenariat avec le FIPHFP, un nouveau projet de conventionnement a été préparé et validé par cet organisme. Une aide financière de 236 547 € sera 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 a débuté pour une nouvelle période de trois ans (01/01/2020 au 31/12/2022).

Vous trouverez ci-joint sur CD Rom, le plan pluriannuel des actions, annexé à la convention.

La convention porte sur les thèmes suivants :

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

La Ville de Clermont-Ferrand s'engage à consommer les crédits versés par le FIPHFP, à défaut de quoi, ils seront restitués à cet organisme au terme de la convention.

Compte tenu de la nécessité de continuer à travailler rapidement avec ce partenaire important de la Ville pour mettre en œuvre les actions envisagées sur l'année 2020, la convention a été signée par les deux parties courant février 2020.

En conséquence, il vous est proposé, en accord avec votre commission, de régulariser la signature de cette convention ci-jointe, dont le contenu a été validé par le FIPHFP le 07/10/2019 par le Comité National d'Engagement et le 26/11/2019 par le Comité Local d'Engagement.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, la proposition mise aux voix est adoptée à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme.



Fait à Clermont-Ferrand, le

09 OCT. 2020

Le Maire,


Olivier BIANCHI



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

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

D'une part,

Et : La Ville de Clermont-Ferrand
Hôtel de Ville, 10 rue Philippe Marcombes, BP 60
63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX 01
N° SIRET : 216 301 135 00010
Dénommé ci-après « le bénéficiaire »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-1349

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

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

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

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

Vu la délibération n° 2019-ARA-11-01 du 26 novembre 2019 du comité local du FIPHFP de la région Auvergne-Rhône-Alpes portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

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

Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions du bénéficiaire, présenté en application du point I de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié, et approuvé par le FIPHFP.

Article 3 : PLAN D' ACTIONS ET BUDGET PREVISIONNEL

Le bénéficiaire s'engage à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité compétent, et à respecter le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6,60 %, conformément à l'annexe A « Effectifs » à la présente convention.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe B « Plan d'actions » à la présente convention.

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

Le budget total du programme d'actions financé par le FIPHFP s'élève à **236 547 €**.

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

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

Pour permettre de suivre et d'évaluer l'efficacité de la convention, un bilan annuel de mise en œuvre sera adressé au FIPHFP, conformément à l'article 9 de la présente convention, et pourra être présenté, à sa demande, au comité local du FIPHFP. Les indicateurs de suivi retenus sont expressément mentionnés dans l'annexe D « Indicateurs » à la présente convention.

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

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

Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

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

Les modalités de remboursement des aides mobilisées dans le cadre de la présente convention, dont

les conditions de prise en charge sont fixées par délibération du comité national du FIPHFP, sont déterminées pendant la durée de la présente convention par les décisions du comité national qui peut modifier, pendant cette durée, le montant dudit remboursement.

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

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

Article 6 : DUREE DE LA CONVENTION

6.1. Période de réalisation du plan d'actions

La période de réalisation du plan d'actions de la présente convention correspond à la période d'éligibilité des dépenses. Elle s'étend du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022 inclus.

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

Aucune demande d'aide ponctuelle ne peut être présentée auprès du FIPHFP pour des dépenses ressortant de la période de réalisation du plan d'actions.

6.2. Période de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2020. Son terme est fixé au 30 juin 2023.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

7.1. Fongibilité des crédits

La présente convention comprend un plan d'actions qui détaille les financements prévus par axe et par type d'aides pour la durée de la convention.

Les crédits accordés au titre de chaque axe sont limitatifs sur la durée d'exécution de la convention. Les crédits sont fongibles au sein de chaque axe.

Le bénéficiaire a la faculté de mobiliser l'ensemble des aides du catalogue des interventions du FIPHFP dans les conditions fixées par le comité national, y compris celles qui n'avaient pas été prévues dans le plan d'actions initial, dans la limite du montant de chaque axe.

7.2. Modification du budget

Le bénéficiaire qui souhaite modifier la répartition des crédits entre les différents axes doit transmettre une demande justifiant le besoin, au moment de la transmission du bilan d'activité annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention, accompagnée d'un plan d'actions modifié.

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

L'accord du FIPHFP est formalisé par un avenant à la présente convention.

Cette modification n'impacte pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 8.2 de la présente

convention.

Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FONDS

8.1. Montant du financement

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

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

8.2. Versement des fonds

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 59 060,33 €, représentant environ 24,97 % du plan d'actions ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année. Dans l'hypothèse où le versement calculé correspond au solde, un montant forfaitaire de 10 000,00 € est retenu à titre de solde ;
- à la fin de la durée de la présente convention, sur remise du rapport final prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse de celui-ci, le versement du solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

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

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

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

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

8.3. Paiement

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

Les règlements interviendront dans un délai de 30 jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la Trésorerie de Clermont-Ferrand municipale,

dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) : FR88 3000 1003 01C6 3000 0000 038.

Article 9 : REMISE DES BILANS

9.1. Types de bilan

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un bilan annuel au FIPHFP au plus tard 45 jours après la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un bilan final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Le bilan transmis au FIPHFP comporte 2 parties :

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

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

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par le bénéficiaire grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée.

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

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

Article 11 : RENOUELEMENT

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

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport d'évaluation au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Article 12 : RESILIATION

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

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

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

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

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

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

Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS

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

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

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

Article 14 : CONTROLES

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

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

Article 15 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

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

Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

Article 17 : LITIGES

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

Prénom et nom : Dominique PRINCE
Fonction : Contrôleur budgétaire de l'EPA FIPHFP
Signature :

Fait en 3 exemplaires originaux.

À Paris, le 10 FEV. 2020

Prénom et nom : Marc DESJARDINS

Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP

Signature et cachet de l'organisme :

12 avenue de France
75914 PARIS Cedex 13

À Clermont-Ferrand le 24/02/2020

Prénom et nom : Olivier BIANCHI

Qualité : MAIRE DE CLERMONT-FERRAND

Signature et cachet de l'organisme :





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

Renouvellement de convention entre le FIPHFP et la Ville
de Clermont-Ferrand – années 2020 à 2022

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PRÉSENTATION DE CLERMONT-FERRAND | 3 |
| PARTIE 1 : ANALYSE COMPARÉE DE LA SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI | 5 |
| 1. DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND | 5 |
| 2. LA SANTÉ AU TRAVAIL | 19 |
| 3. LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND ET LE FIPHFP..... | 24 |
| PARTIE 2 : SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DE L'ORGANISATION ET DES MOYENS MOBILISÉS | 29 |
| 1. LE SERVICE PRÉVENTION AU TRAVAIL, ACTEUR RESSOURCE DANS LE DISPOSITIF D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND | 31 |
| 2. AXE 1 / LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS | 38 |
| 3. AXE 2 / LES ACTIONS MENÉES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI..... | 39 |
| 4. AXE 3 / SENSIBILISATION ET FORMATION..... | 43 |
| 5. AXE 4 / ACCOMPAGNEMENT | 44 |
| 6. SUIVI DE LA CONVENTION | 44 |
| PARTIE 3 : FICHES ACTIONS | 45 |
| 1. AMELIORER LA LISIBILITE DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET METTRE EN OEUVRE UNE DEMARCHE PARTENARIALE DE RECUTEMENT | 46 |
| 2. DEVELOPPER LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE..... | 49 |
| 3. INFORMER SENSIBILISER COLLECTIVEMENT | 53 |
| 4. FORMER LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP..... | 56 |
| 5. ADAPTER LES POSTES DE TRAVAIL..... | 59 |
| 6. AMENAGER LES POSTES DE TRAVAIL | 62 |
| 7. LE HANDICAP PSYCHIQUE | 68 |

Présentation de Clermont-Ferrand

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

La ville moderne est née de l'union au XVII^e siècle de deux anciennes villes rivales, Clermont et Montferrand.

En 2016, Clermont-Ferrand était la 24^e commune de France avec 142 686 habitants et la 19^e aire urbaine de France avec 482 472 habitants. L'ensemble urbain a accédé au rang de métropole le 1^{er} janvier 2018 sous le nom de Clermont Auvergne Métropole.

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

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

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

Quelques chiffres

Population municipale : 142 686 hab. (2016)

Densité : 3 344 habitants / km²

Population aire urbaine : 482 472 habitants (2012)

Étudiants : environ 40 000

Superficie : 42,67 km²

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

Clermont-Ferrand est une ville d'innovation et de recherche avec plus de 40 000 étudiants, deux universités et plusieurs écoles d'ingénieur. Elle est aux avant-postes de la mécanique, des technologies avancées, des technologies de l'information et des communications, de l'agroalimentaire, de la santé, de la pharmacie, de l'ingénierie de la mobilité.

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

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



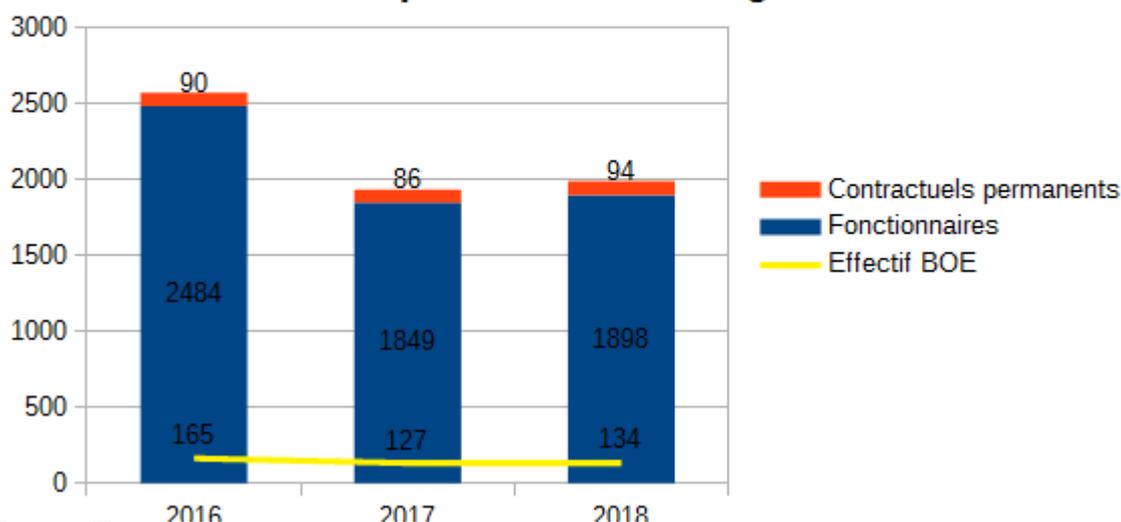
Partie 1 : Analyse comparée de la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

Évolution et répartition de l'effectif

Au 31 décembre 2018, la Ville de Clermont-Ferrand compte 1898 agents titulaires et stagiaires. Sur la **période 2016-2018**, on constate une baisse de l'effectif de -26%. Cette diminution est due aux transferts d'agents des secteurs techniques à CLERMONT AUVERGNE METROPOLE.

Évolution comparée de l'effectif global et BOE

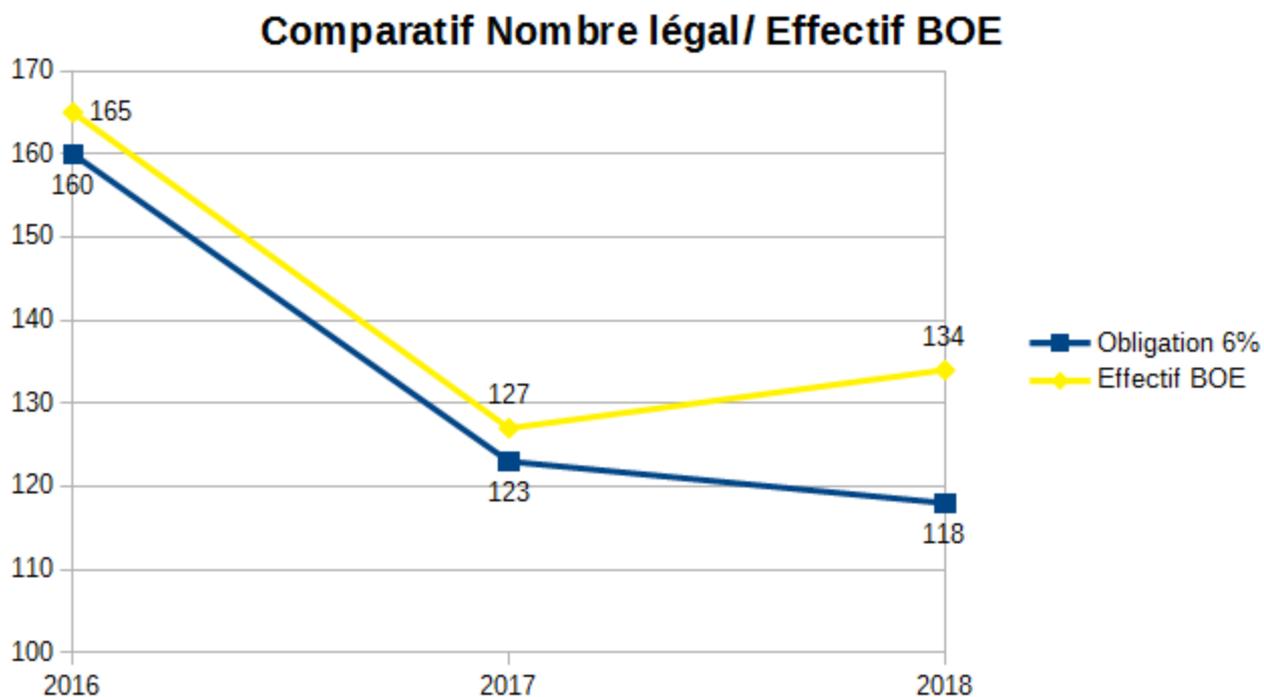


Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

94 personnels contractuels viennent compléter l'effectif en emplois permanents en 2018 ; il s'élève de ce fait à 1992 agents (source Bilan Social 2018).

Au 31 décembre 2018, la Ville compte 134 agents en situation de handicap, ce qui représente un taux direct de 6,80%.

Depuis 2017, le taux d'agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ne cesse de progresser, reflétant ainsi les efforts engagés par la Collectivité depuis la signature de la première convention fin 2009, malgré le transfert d'un nombre important d'agents.



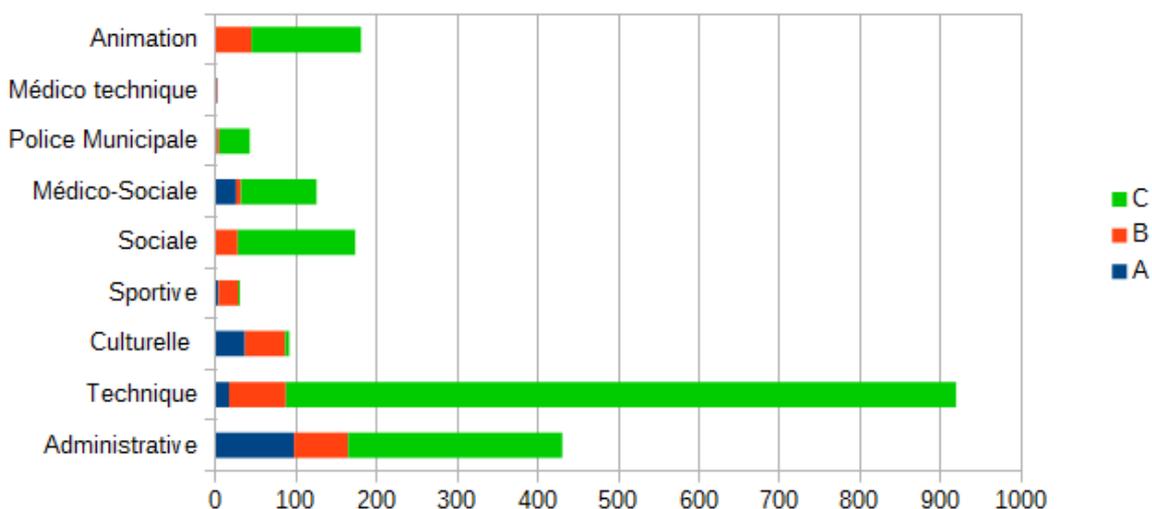
Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

DOCUMENT

Répartition par filière

Les effectifs de la Ville de Clermont-Ferrand sont répartis en **9 filières correspondant aux grands domaines d'interventions des collectivités territoriales**.

Répartition des effectifs par filière et par catégorie (2018)



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

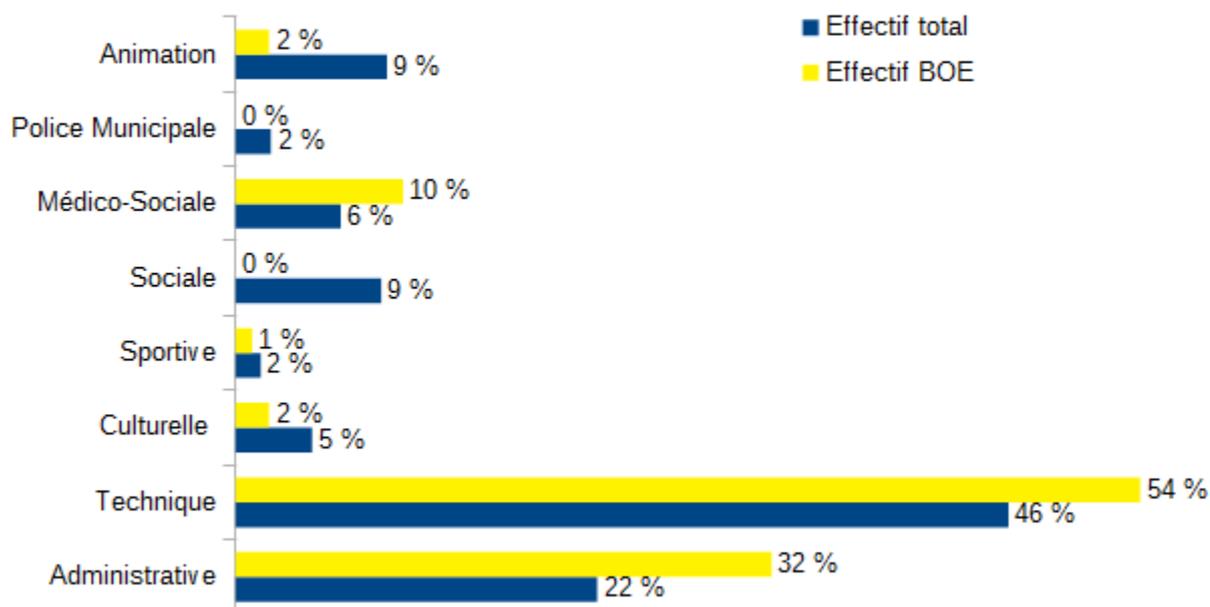
Comptant 6 agents sur 10, **la filière technique est largement prépondérante**. En raison de son importance, elle concentre une majorité des problématiques de santé.

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

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

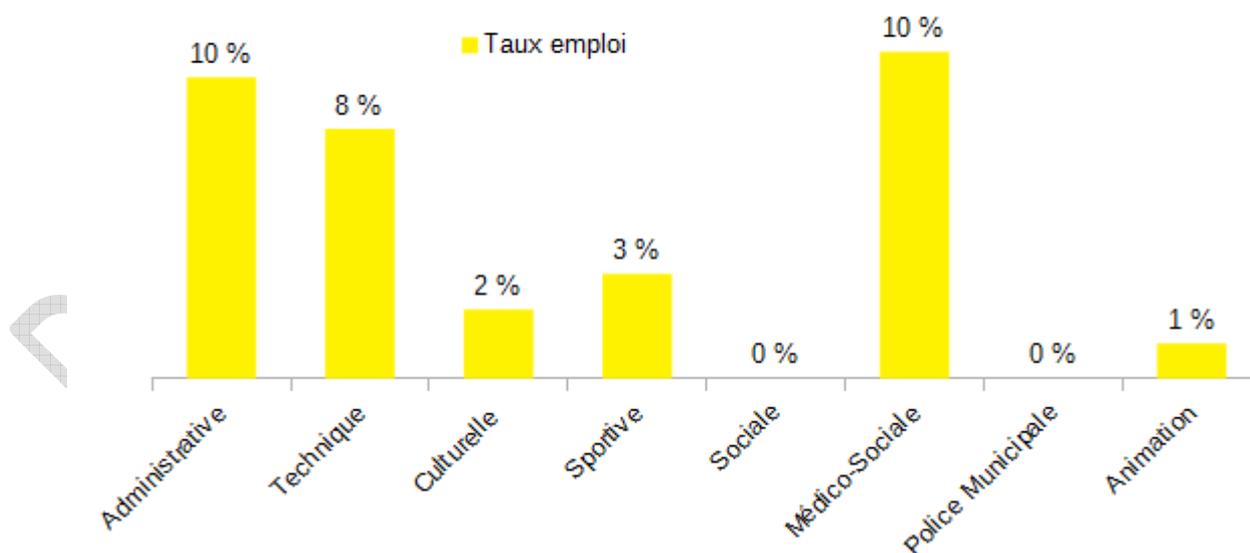
Ces derniers éléments sont illustrés dans la figure suivante. En effet, si l'on observe la répartition des effectifs BOE, on constate que plus de la moitié des agents appartient à la filière technique.

Répartition des effectifs globaux et BOE par filière (2018)



Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

Taux emploi par filière (2018)



Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

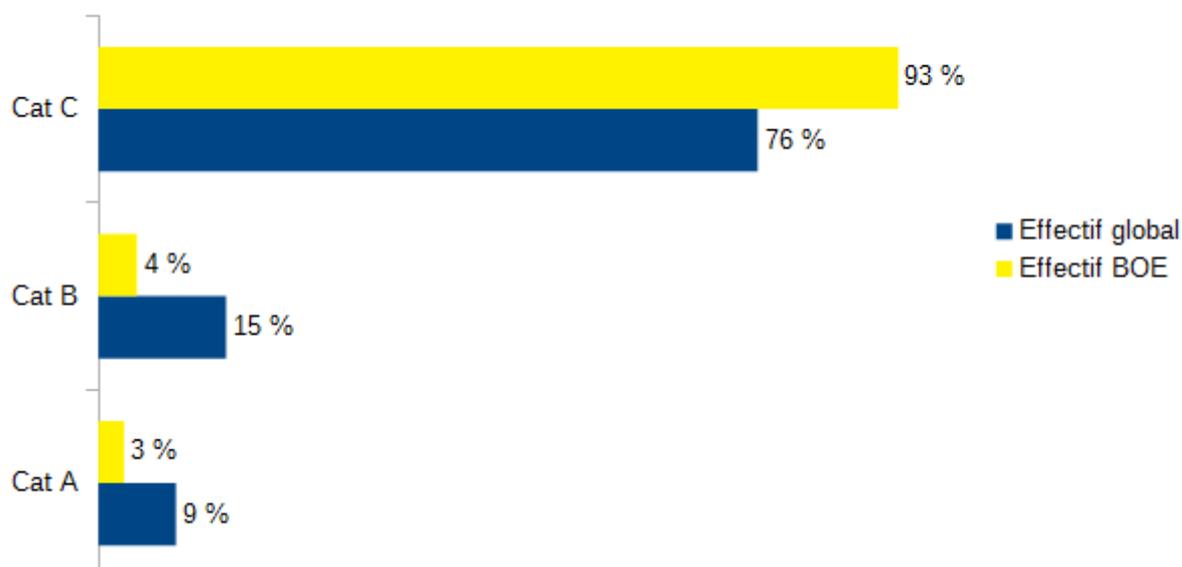
Répartition par catégorie

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

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

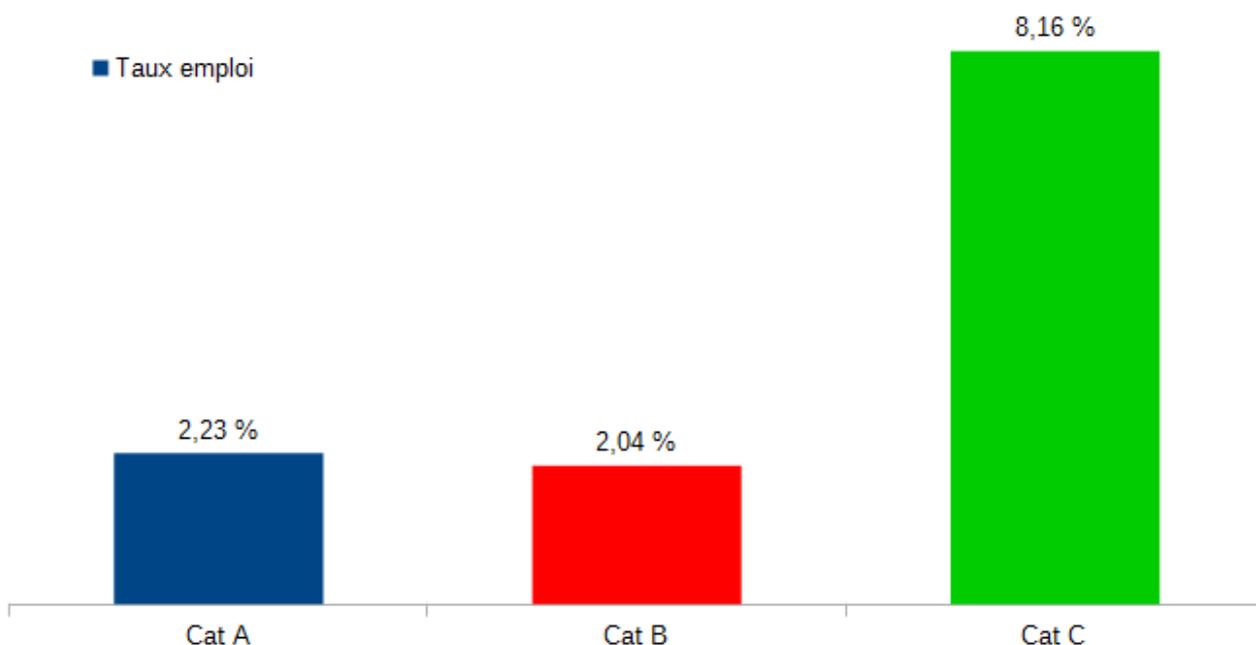
Parallèlement, les agents des catégories A et B ne sont que peu représentés dans les effectifs BOE par rapport à leur poids dans l'effectif global. En effet, alors que ces catégories représentent respectivement 9% et 15% de l'effectif global, la catégorie A ne compte que 3% des agents BOE et la catégorie B, 4%.

Répartition des effectifs par catégorie (2018)



Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

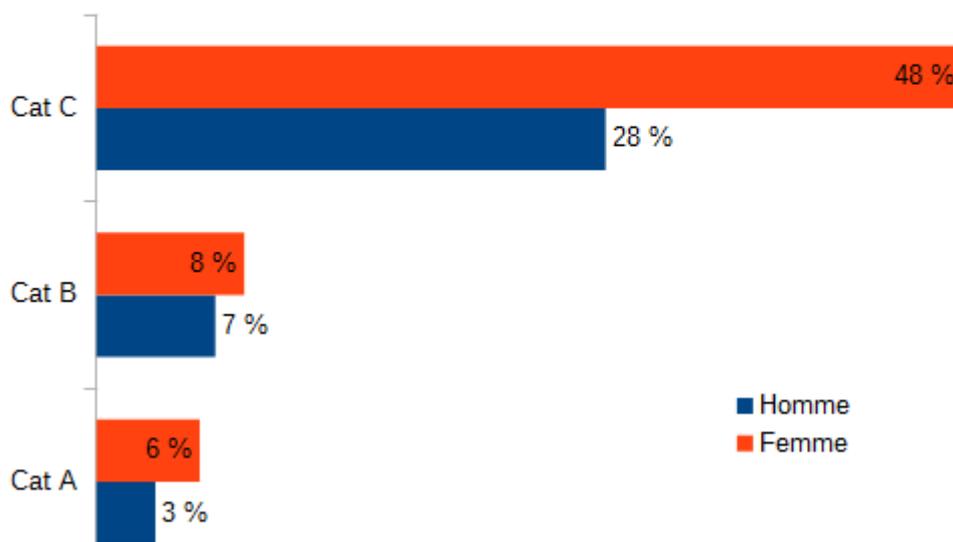
Taux emploi par catégorie (2018)



Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

Répartition des effectifs par sexe

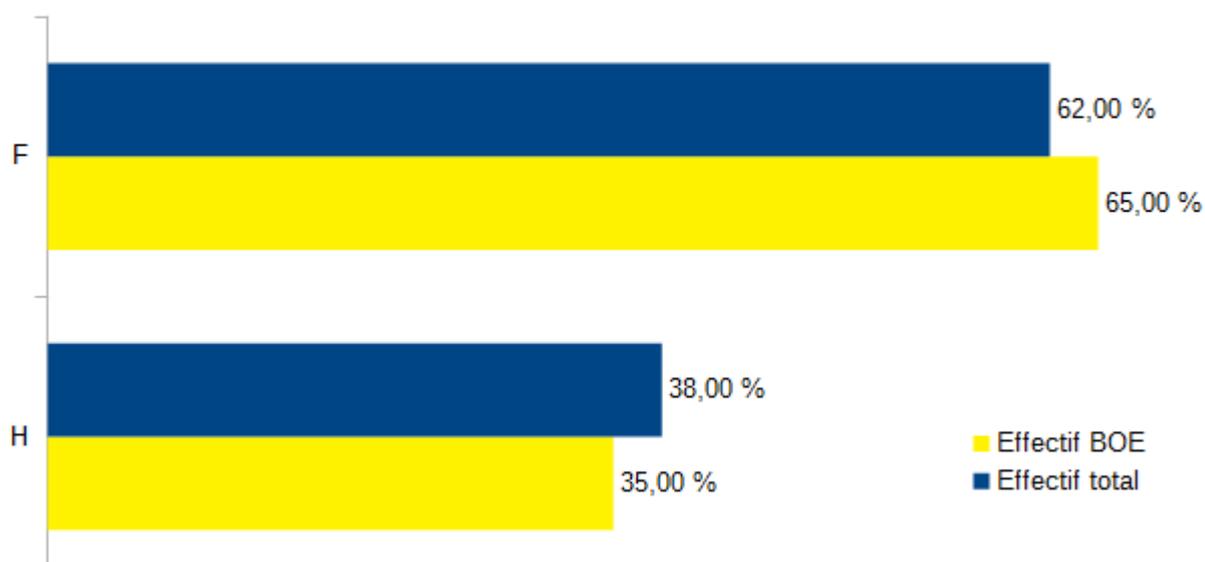
Répartition de l'effectif par sexe et par catégorie (2018)



Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

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

Répartition des effectifs par sexe (2018)



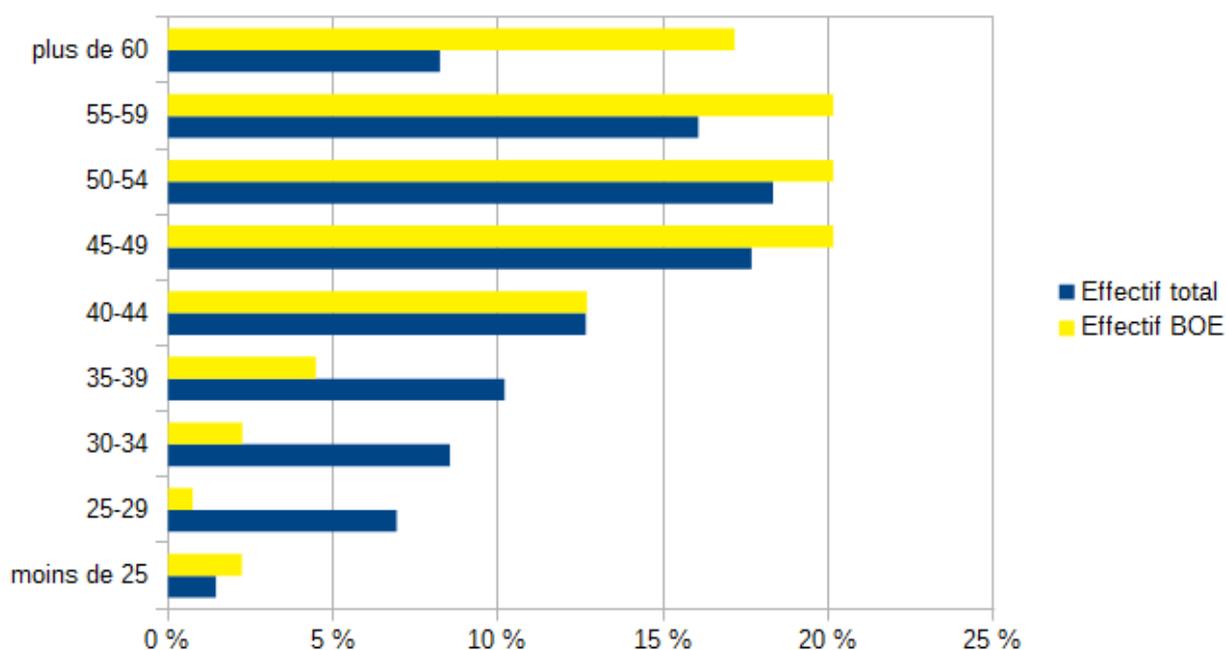
Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

Répartition par tranche d'âge

La tranche d'âge des **50-54 ans** est la plus représentée puisqu'on y recense plus de la moitié de l'effectif global (62%). Le personnel de la Ville de Clermont-Ferrand apparaît donc relativement âgé.

Les 55 ans et plus constituent 20% des effectifs ; or on admet que cette population est davantage susceptible d'être touchée par les problématiques de handicap au travail. En effet, elle représente 20% des effectifs BOE.

Répartition des effectifs par tranche d'âge (2018)

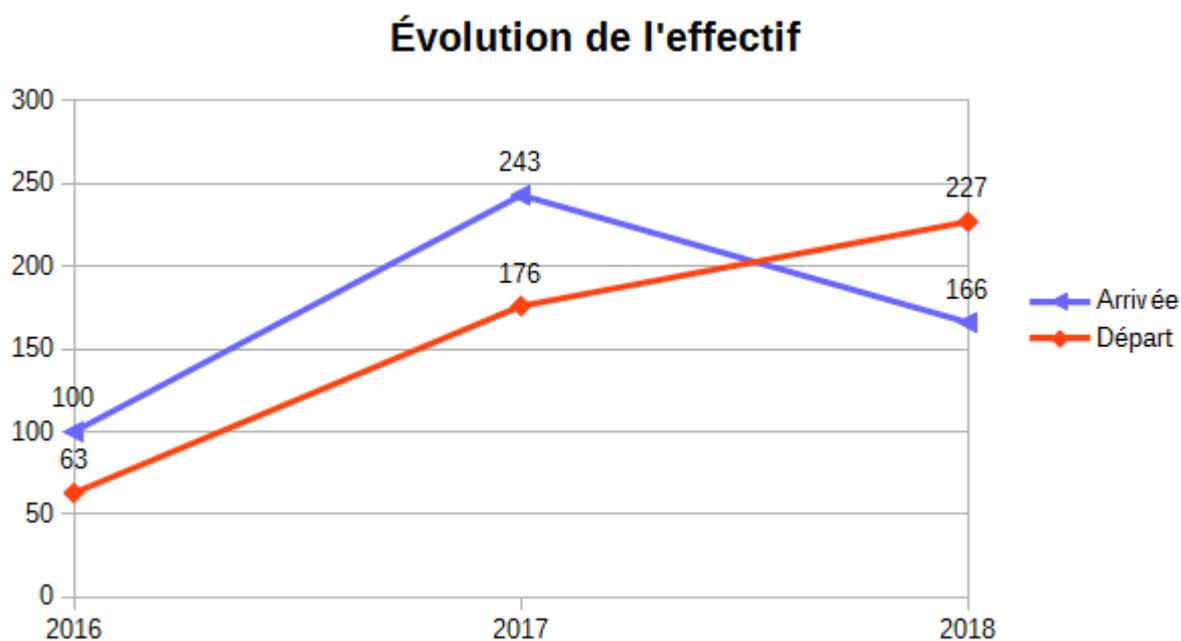


Source : Bilan social 2018 et tableau de suivi des effectifs BOE / Effectifs au 31/12/2018

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

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

Sur la période 2016-2018, le nombre d'arrivées d'agents (tous motifs confondus) à la ville de Clermont-Ferrand a augmenté passant de 100 en 2016 à 243 en 2017 puis diminué considérablement en 2018 avec 166 arrivées. Le nombre de départs a, quant à lui, augmenté, puisque celui-ci est passé de 176 en 2017 à 227 en 2018.

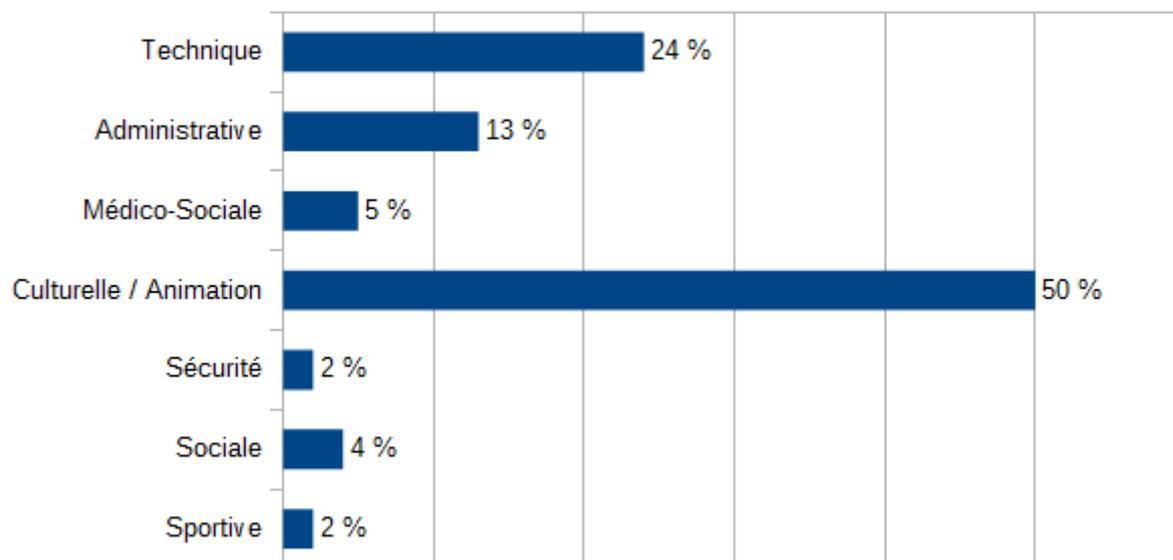


Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

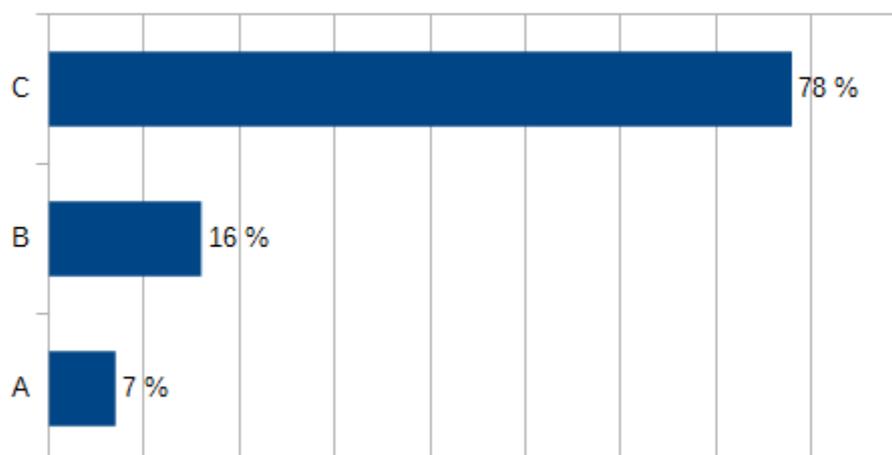
La volonté de la ville est aujourd'hui de maîtriser ses dépenses de fonctionnement et par conséquent sa masse salariale. Pour ce faire, la politique de **recrutement** doit être maîtrisée en interne. La filière culturelle et la filière et la filière technique sont celles qui recrutent le plus.

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

Analyse du recrutement par filière (2018)



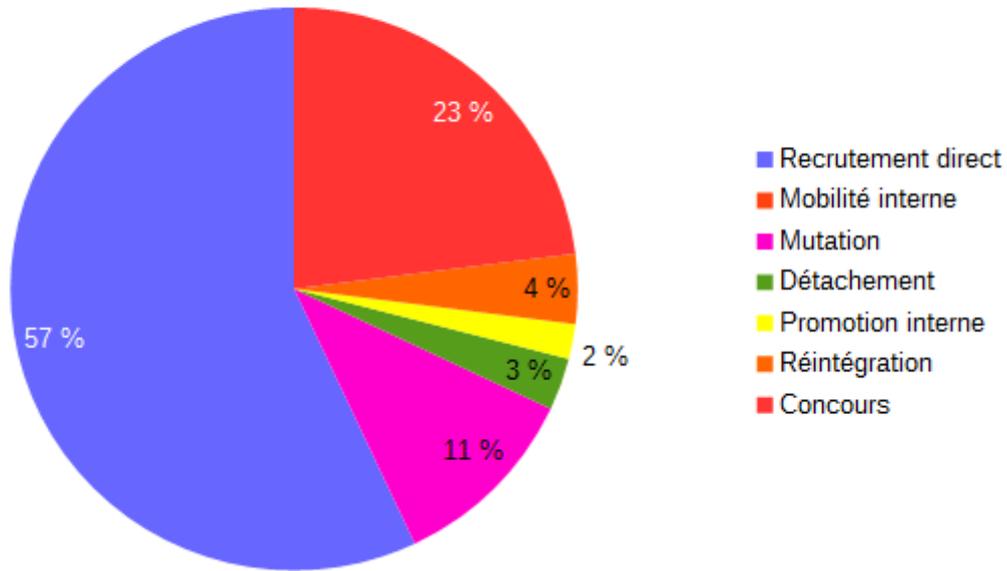
Analyse du recrutement par catégorie (2018)



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

L'analyse graphique des motifs de recrutement vient illustrer les efforts réalisés en faveur de la mobilité interne : presque la moitié des postes pourvus, le sont en interne.

Motif des recrutements (2018)

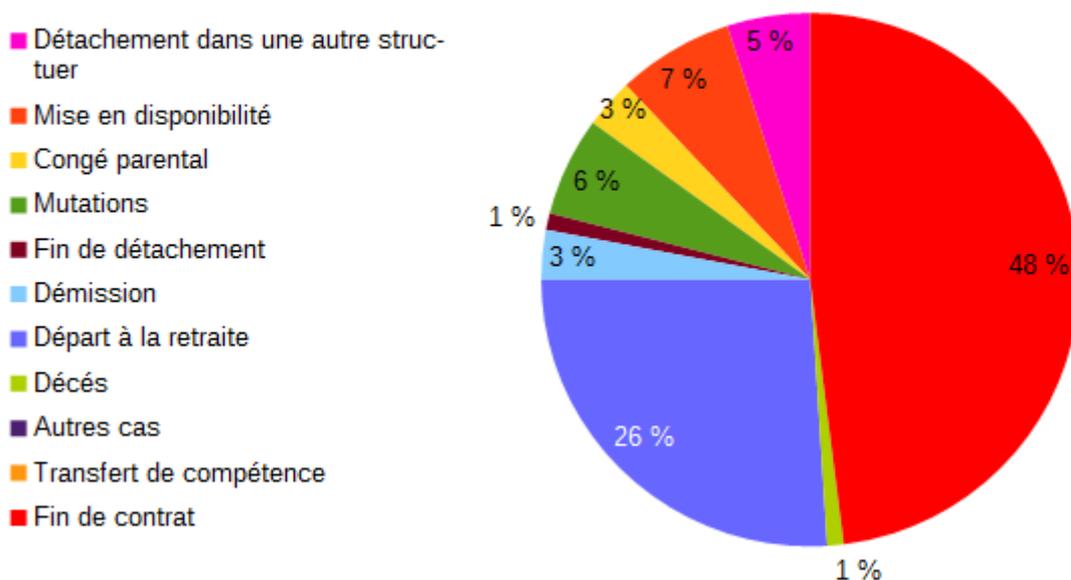


Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

En 2018, **les sorties** d'agents relèvent, dans 48% des cas, de fins de contrat, suivi pour 26% de départs à la retraite.

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

Motif des départs (2018)



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

Évolution prévisionnelle des effectifs

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

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

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

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

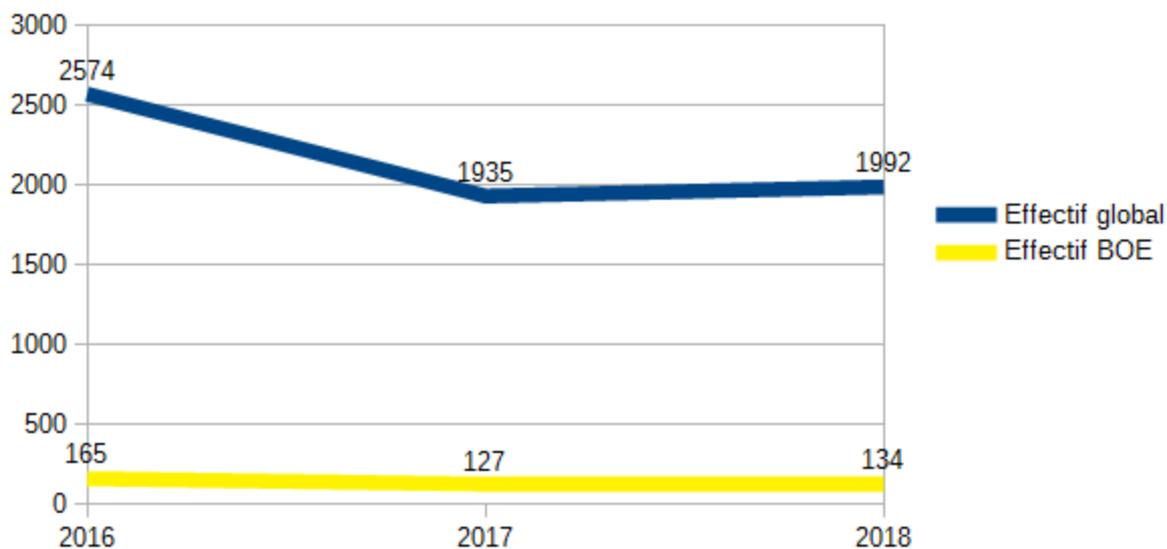
Cette transformation a impliqué un certain nombre de conséquences pour la Ville de Clermont-Ferrand et de ses agents notamment en termes d'emploi :

- **Transferts de certaines compétences** vers Clermont Communauté : « direction de l'Espace Public » : environ 400 agents ; « direction de l'eau et de l'assainissement » : 100 agents, « tourisme et musée » : environ 55 agents concernés et 60 agents au 1^{er}/09/2018 ;
- Mais également **transfert de personnels du fait de la mutualisation de certaines fonctions supports** (informatique, commande publique et affaires juridiques).

Cette mutualisation a conduit au renforcement des effectifs de la nouvelle communauté urbaine.

Concrètement, on a constaté une diminution des effectifs de la ville d'environ 700 agents avec tout de même un maintien de l'effectif BOE comme nous l'illustre le graphe suivant.

Évolution prévisionnelle des effectifs globaux et BOE



Source : Tableau de suivi BOE 2018

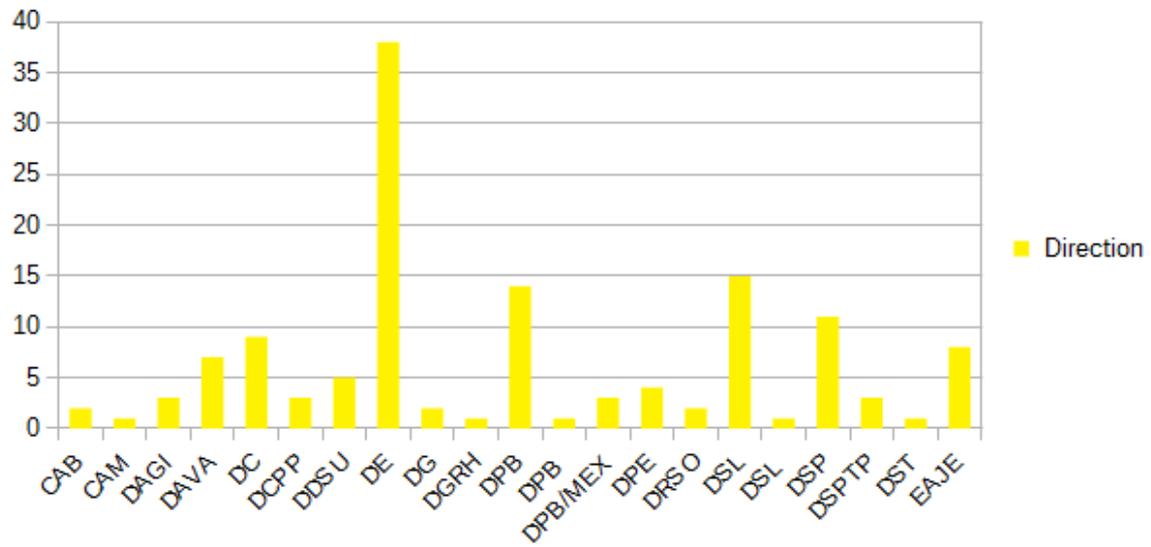
L'évolution démographique des effectifs de la collectivité **a impactée indéniablement le taux de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi** sur :

→ le **taux d'emploi légal** dû au transfert vers Clermont Auvergne Métropole de la Direction de l'Espace Public. Il s'agissait en effet du service **ayant le plus recours aux unités déductibles** (ESAT par exemple).

→ le nombre de BOE lui, en revanche, est resté constant dû a une politique handicap forte de la Direction des Ressources Humaines dans son ensemble :

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

Répartition des BOE par Direction (2018)



Source : Tableau de suivi BOE 2018

DOCUMENT DE TRAVAIL

2. La santé au travail

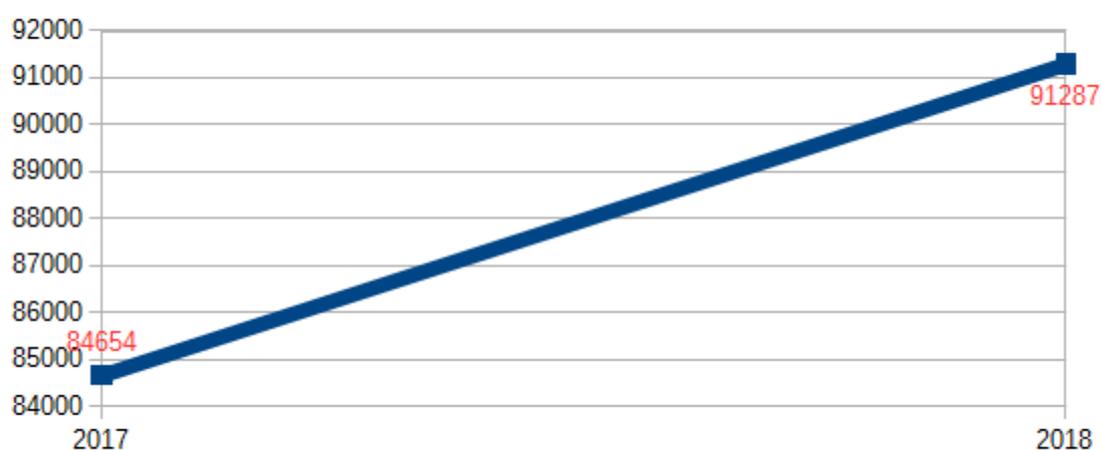
Absentéisme

NB : Dans cette partie de l'évaluation, seules les données de la période 2016-2018 seront analysées.

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

Le nombre de journées d'absence enregistré en 2017 atteint 84654 soit une **moyenne de 36,70 jours d'absence par agent sur l'année.**

Évolution du nombre de journées d'absence



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

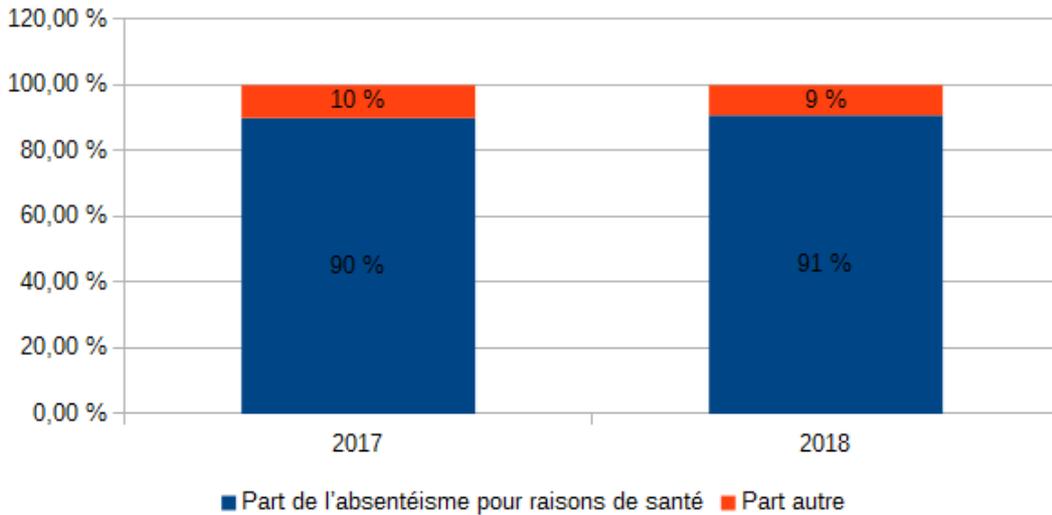
Entre 2018, le nombre total de journées d'absences a progressé.

| | 2016 | 2018 |
|------------------------------------|-------|-------|
| Nombre moyen de journées d'absence | 36,70 | 45,83 |

Absentéisme pour raisons de santé

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

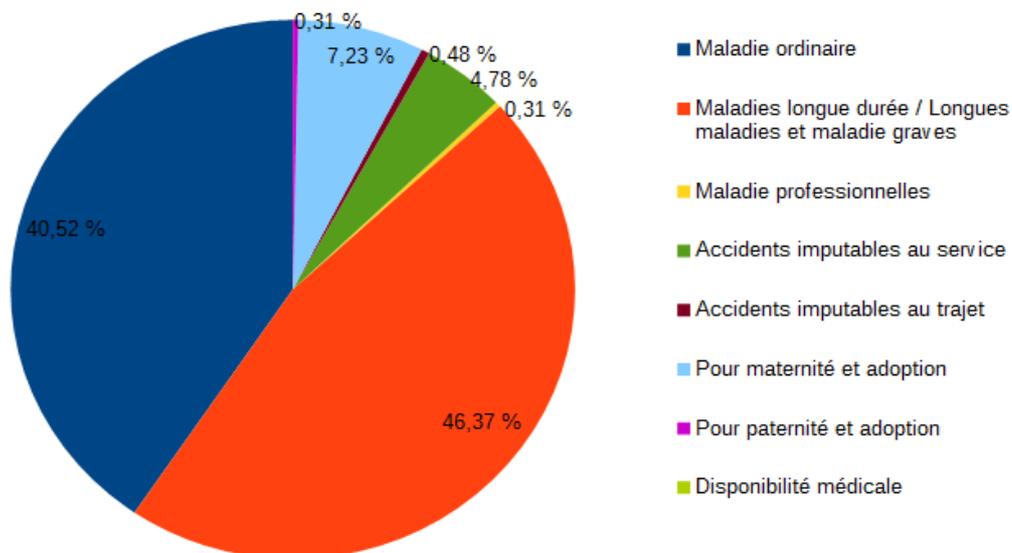
Évolution de la proportion des absences pour raison de santé



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

La part de l'absentéisme pour raisons de santé connaît une légère augmentation de 1 %.

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

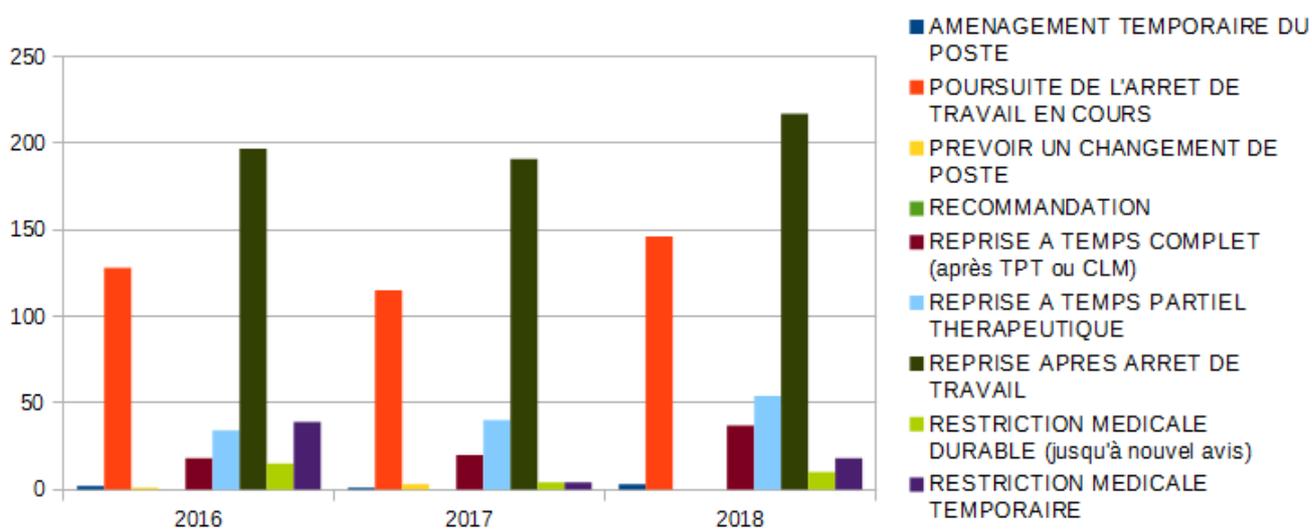


Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

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 2018, le motif « **maladie ordinaire** » concentre pratiquement 41% des absences pour raisons de santé à l'échelle de la ville de Clermont-Ferrand.
- Les « **Congés Longue Maladie / Congé Longue Durée** » représentent environ 47 % des absences.
- Les absences pour **accidents imputables au service ou au trajet** sont en forte baisse par rapport à 2016 et représentent 4% des absences pour raison de santé.
- Les **absences pour maladies professionnelles** sont également en très forte baisse soit 0,31 % des absences pour raison de santé.
- Enfin, les **absences pour maternité, paternité et adoptions** restent stationnaires par rapport aux années précédentes.

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



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

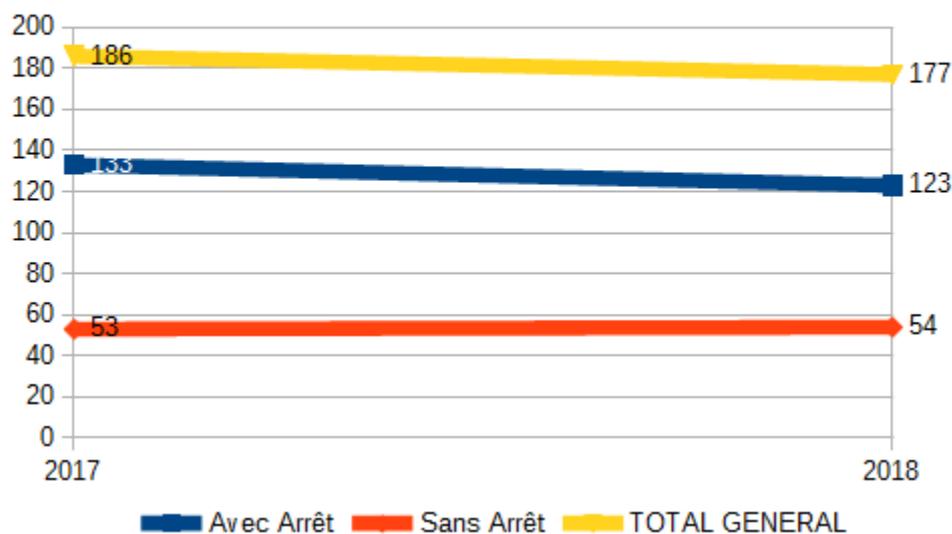
Les rapports de la médecine de santé au travail et de prévention permettent de suivre l'évolution des conclusions médicales exprimées lors des visites de reprise. On remarque, de façon très nette et quel que soit l'année, des préconisations de reprise à temps complet ou à temps partiel sont respectivement en hausses par rapport aux années précédentes.

Les accidents de service et les accidents de trajet

Accidents de service

Sur la période 2016-2018, le nombre d'accidents de service est passé de 229 à 177, soit une diminution.

Évolution du nombre d'accidents de service (avec et sans arrêt)

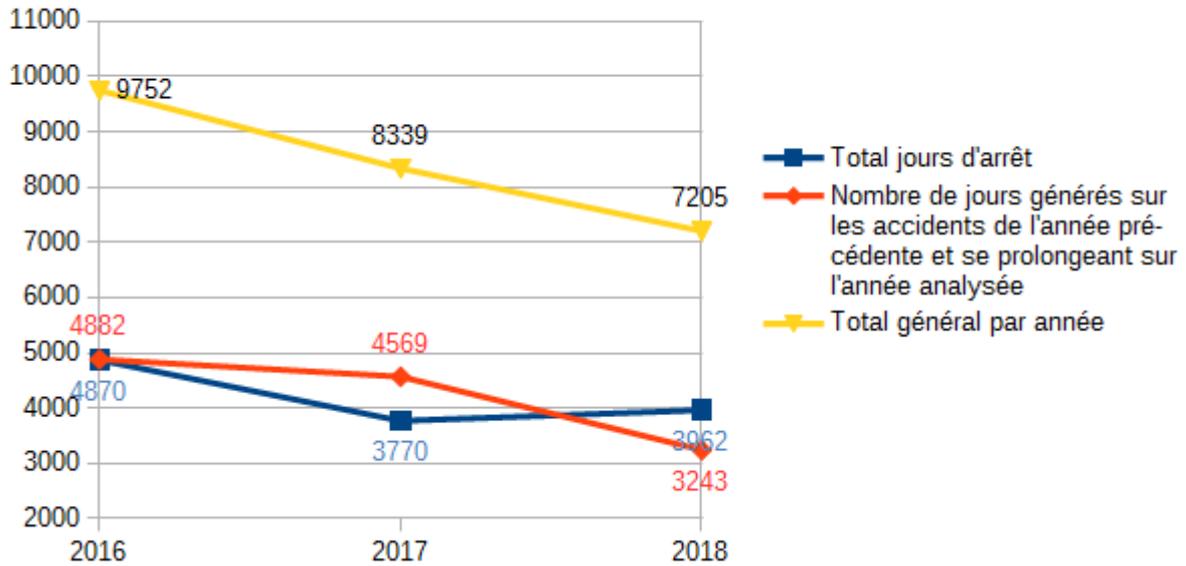


Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

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

| | 2016 | 2018 |
|----------------------------|------------|------------|
| Total Accidents avec arrêt | 159 | 123 |
| Total Accidents sans arrêt | 70 | 54 |
| TOTAL GÉNÉRAL | 229 | 177 |

Évolution du nombre de jours d'arrêt générés



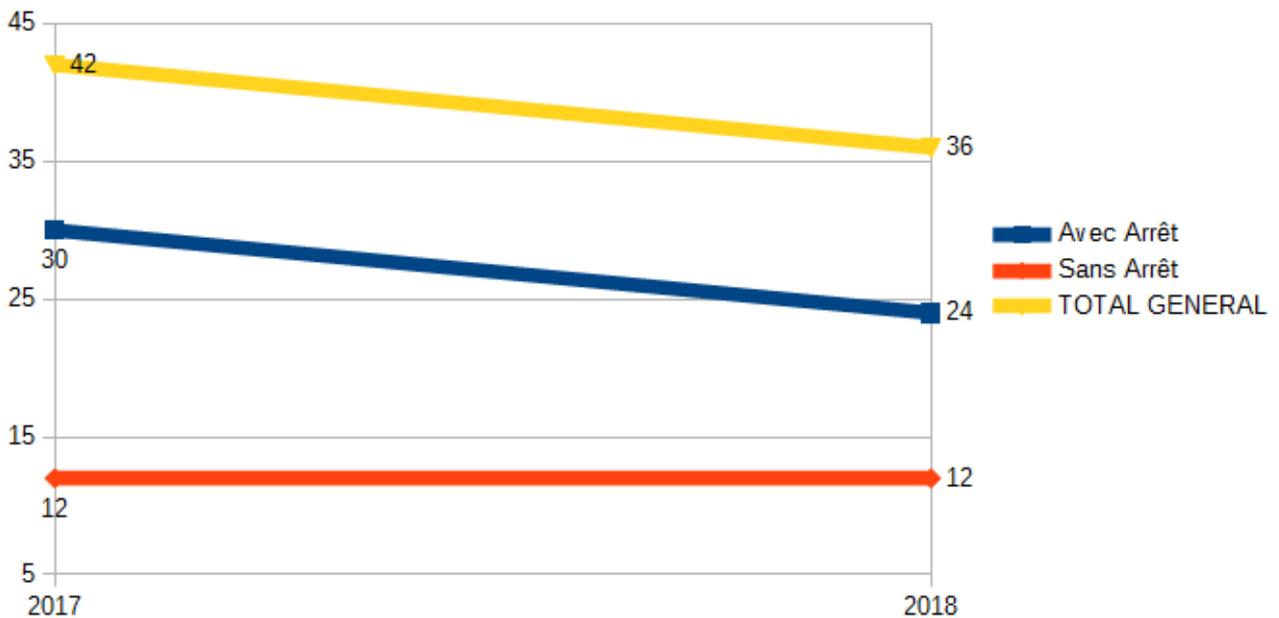
Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

Le nombre de jours d'arrêt générés par les accidents de service diminue entre 2016 et 2018.

Accidents de service

Les accidents de trajet sont en baisse depuis 2016, qu'ils génèrent ou non des arrêts. Au total, le nombre d'accidents de trajet baisse de 30 %.

Évolution du nombre d'accidents de trajet (avec et sans arrêt)



Source : Bilan social 2018 / Effectifs au 31/12/2018

3. La ville de Clermont-Ferrand et le FIPHFP

Synthèse

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

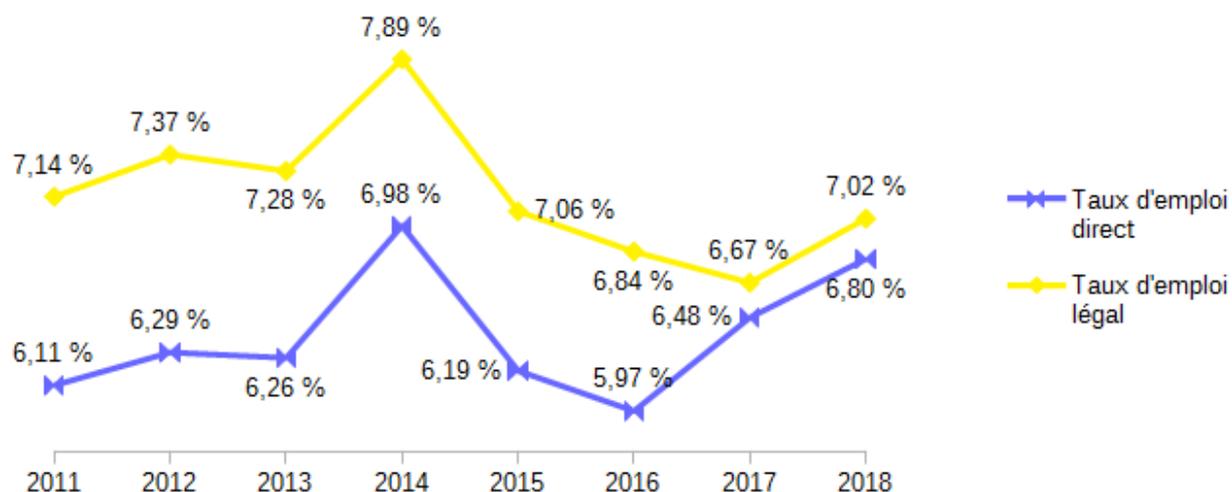
| Année sur laquelle porte la déclaration | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|------------|------------|
| Effectif total rémunéré | 2619 | 2576 | 2621 | 2606 | 2621 | 2679 | 2052 | 1972 |
| Nombre légal de BOE | 157 | 155 | 157 | 156 | 157 | 160 | 123 | 118 |
| Nombre effectif de BOE | 160 | 162 | 164 | 182 | 171 | 160 | 133 | 134 |
| Unités manquantes avant réduction | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dépenses déductibles | 654 949 € | 672 188 € | 459 032 € | 406 487 € | 412 622 € | 401 653,17 € | 68 893,22€ | 77 724,90€ |
| Nombres d'unités déductibles | 27 | 28,88 | 26,74 | 23,68 | 24,03 | 23,25 | 3,96 | 4,47 |
| Unités manquantes après réduction | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Taux d'emploi direct | 6,11% | 6,29% | 6,26% | 6,98% | 6,19% | 5,97% | 6,48% | 6,80% |
| Taux d'emploi légal | 7,14% | 7,37% | 7,28% | 7,89% | 7,06% | 6,84% | 6,67% | 7,02% |
| Contribution théorique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contribution au FIPHFP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Source : Déclarations FIPHFP

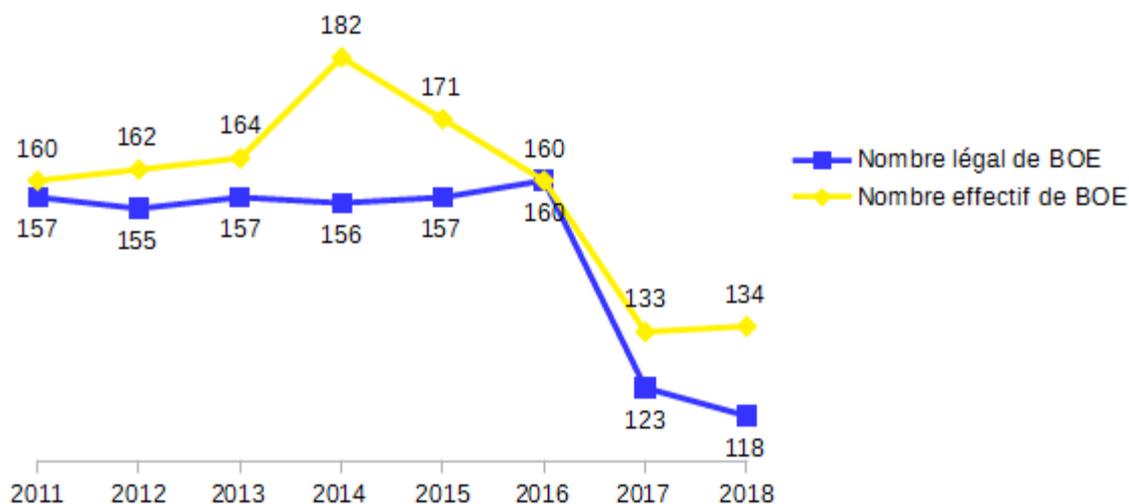
Point sur l'évolution de l'effectif BOE

La Ville de Clermont recense au 1er janvier 2018 (déclaration 2017), 134 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui correspond à un taux d'emploi de 6,80%. Le nombre de BOE recensé a régulièrement progressé entre 2008 et 2014, avec un effort plus particulièrement marqué lors de notre dernière convention. Cette évolution s'explique par le travail de sensibilisation, et de recensement effectué auprès du personnel, ainsi que la politique de maintien dans l'emploi et de recrutement qui a été menée.

Evolution du taux d'emploi direct et du taux d'emploi légal des BOE de 2011 à 2018



Evolution du nombre légal et du nombre effectif d'agents BOE de 2011 à 2018



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2018

Ces efforts conjoints et progressifs ont permis une croissance régulière du taux d'emploi, qui atteint 6,80% cette année.

La collectivité souhaite maintenir un taux d'emploi supérieur ou égal à 6% pour les trois prochaines années. Néanmoins, le contexte de transferts/mutualisation des compétences vers la communauté urbaine a entraîné et continué d'entraîner le départ d'environ 40 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

→ Expliquant le décrochage sur l'année 2017 en termes de nombre de BOE présents.

→ Renforçant le taux d'emploi légal sur cette année.

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

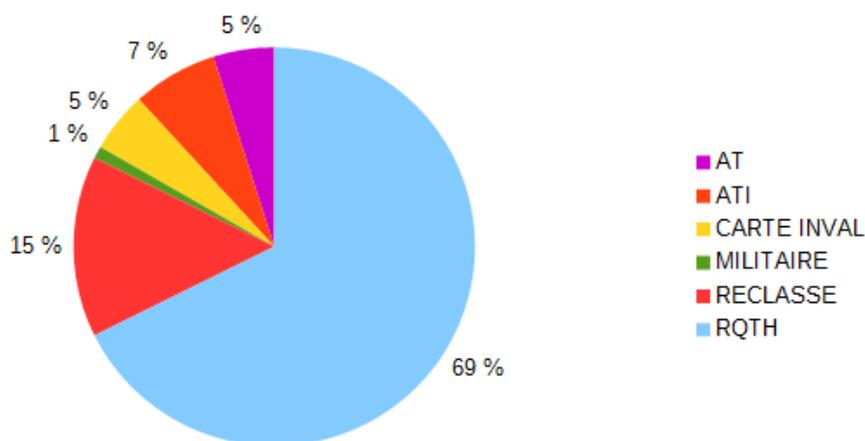
→ **Recrutement et renforcement des partenariats/conventions Handisup, Cap Emploi, CFAS...**

→ **Sensibilisation collective à la nécessité d'intégrer et de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.**

Caractéristiques générales des Bénéficiaires de l'Emploi

En résumé de l'ensemble des éléments évoqués dans la partie 1, on peut définir un profil type de l'agent BOE en 2018 : il s'agit d'un agent (féminin) de catégorie C, âgée de 50 à 54 ans et reconnue travailleur handicapé (critère de classement BOE).

Répartition des effectifs BOE



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2018

Le justificatif au titre de BOE le plus fréquent est la Reconnaissance de Qualité de Travailleur handicapé délivré par la MDPH, ils représentent 69% de l'effectif.

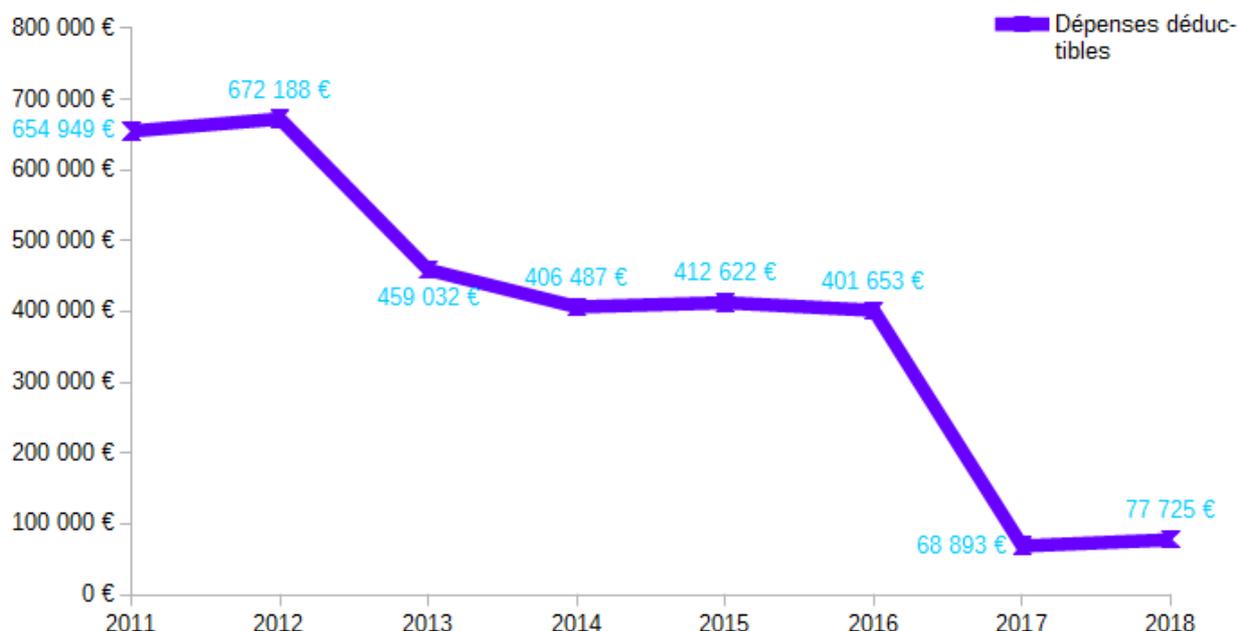
9% de l'effectif BOE se retrouve classé dans la catégorie « autre » : cela correspond aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui peuvent bénéficier d'une allocation temporaire, mais également à tous les bénéficiaires de la carte d'invalidité (8 agents).

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

Enfin, l'allocation temporaire d'Invalidité constitue quant à elle le justificatif de 7% des BOE.

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

Evolution des dépenses déductibles de 2011 à 2018



Source : Déclaration FIPHFP pour l'année 2018

Les dépenses consenties en ESAT et EA, tout comme les dépenses d'aménagements des postes de travail, sont déductibles de la contribution annuelle de la collectivité au FIPHFP et peuvent à

ce titre contribuer à augmenter le taux d'emploi légal sous la forme d'unités déductibles. Chaque année, la collectivité déclare des **montants relativement importants**.

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

On constate néanmoins depuis 2016 une nette baisse de dépenses liées au dispositif FIPHFP, ceci s'explique notamment par un changement survenu. Ainsi, les dépenses réalisées auprès d'un ESAT dans le cadre de l'entretien des vêtements de la Direction de l'Espace Public ne sont aujourd'hui plus comptabilisées compte tenu du transfert de personnel de cette direction vers Clermont Auvergne Métropole.

DOCUMENT DE TRAVAIL

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

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

La Collectivité souhaite maintenir ce conventionnement avec le FIPHFP pour 2020 à 2022.

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

→ la poursuite de la sensibilisation des agents et des encadrants à l'accueil et à l'intégration des personnes en situation de handicap

la poursuite de l'effort dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap

→ le handicap psychique

Il est à rappeler que la collectivité a l'obligation de répondre à un taux de 6 % du nombre de travailleurs handicapés dans le flux des recrutements sur contrats permanents.

En décembre 2019 prend fin la deuxième convention en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Bien qu'elle n'ait consommé que 30% des ressources allouées par le FIPHFP dans le cadre de leur partenariat, la Ville n'a cessé de maintenir ses efforts jusqu'à atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée.

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

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

Le bilan de la convention actuelle porte sur trois axes :

→ Sensibiliser les agents de la Ville à l'intégration des personnes en situation de handicap et notamment les cadres.

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

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

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

Positif en termes de banalisation du handicap, dans le regard porté sur les agents BOE.

Positif dans la mise en place d'un dispositif intégrant la prise en compte du handicap dans toutes ses composantes techniques, humaines et organisationnelles.

Positif dans la mise en mouvement, l'engagement de l'ensemble des parties prenantes de la collectivité.

Positif dans le soutien financier, technique qu'à pu apporter le FIPHFP à la démarche.

Positif dans l'image que la collectivité montre à l'extérieur et vis-à-vis des agents quant aux valeurs que porte un tel projet en lui-même.

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

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

→ de structurer de manière visible cette action,

→ de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené conjointement par la direction et les institutions représentatives du personnel,

→ de disposer d'un préfinancement afin d'agir plus vite et dans la durée.

La convention portera sur les thèmes suivants :

→ les aménagements et adaptations des postes de travail,

→ Le développement du recrutement, des contrats d'apprentissage,

→ l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap,

→ la formation et information des personnes en situation de handicap,

→ les actions de communication et de sensibilisation des personnels,

→ Le handicap psychique.

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

Organisation de la Direction Générale des ressources Humaines

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

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

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

Le dispositif handicap de la ville

La mise en place

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

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

Ses missions sont :

→ **le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi** : elle informe les agents (de même que les médecins), les accompagne éventuellement dans leur parcours et effectue les déclarations annuelles en vertu d'un outil de recensement mis en place dans le cadre de la prochaine convention.

→ **le suivi des adaptations matérielles de postes de travail** : réception des demandes, mise en place d'études ergonomiques avec « Initiatives Prévention », centralisation des factures et suivi de l'utilisation des financements du FIPHFP, remplissage des tableaux de bord correspondants.

→ **aide au service recrutement et mobilité interne, à l'accompagnement des agents dans le cadre d'un repositionnement** : accompagnement de l'agent, mise en place de formations.

→ **la définition d'actions de communication et de formation**, en collaboration avec le service communication et avec le service formation, ainsi qu'avec des partenaires externes.

→ **aide ponctuelle au service recrutement et mobilité interne de personnes en situation de handicap** : collaboration avec les organismes pourvoyeurs, mise en place d'une CV-thèque TH, organisation de la participation annuelle au Salon de l'Emploi des travailleurs handicapés, proposition de candidatures de travailleurs handicapés au service recrutement dans le cadre de la publication des profils de poste.

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

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

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

Le suivi

Le comité de pilotage

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

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

Le comité de suivi

Il se réunit une fois par trimestre. Il est composé de la Directrice générale adjointe des services en charge des Ressources Humaines et du Dialogue Social, du Directeur des Relations Sociales et de l'Organisation, du Directeur des Carrières et Parcours professionnels.

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

Le CHSCT

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

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

Ce service, aujourd'hui clairement identifié dans l'organigramme, a pour objectif de **structurer la politique de prévention des risques de la collectivité** en participant à l'agenda social de la collectivité au travers du déploiement du programme pluriannuel de prévention des risques professionnels de la Ville de Clermont-Ferrand. » *Source : Guide des agents Ville de Clermont Ferrand (version mars 2016)*

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

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

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

- Création et déploiement du réseau d'assistants de prévention,
- Démarche de médiation sociale,
- Evaluation et prise en charge des risques psychosociaux (RPS),
- Prise en compte de risques professionnels spécifiques (amiante, fortes chaleurs, évaluation du risque chimique...)
- Actions de prévention des Troubles Musculo Squelettiques ,
- Soutien à la structuration de la politique sur le handicap notamment par le conventionnement avec le FIPHFP

Les acteurs de la prévention...

→ Le service de prévention au travail

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

Mais aussi :

- **Les agents** : premiers maillons de la chaîne, les agents sont les garants de la politique de prévention.
- **L'encadrement** met en œuvre et veille à l'application des règles

Positionnement et rôles des acteurs dans la politique handicap

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

- le Service Prévention et Santé au Travail (et plus particulièrement les médecins et la psychologue du travail / référente handicap).

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

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

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

- le service recrutement et parcours professionnel.

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

Participant aussi à ce dispositif :

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

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

→ le service recrutement et parcours professionnel :

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

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

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

Les réflexions pour le maintien dans l'emploi des agents dont l'état de santé pose problème peuvent aboutir à la préconisation d'aménagements sur le poste de travail. Cette solution a déjà été mise en œuvre dans de nombreux cas.

Cette méthode de gestion a permis d'aider à reconvertir des agents sur des fonctions ou un poste adapté à leur handicap ; de même qu'elle a **contribué à réduire le nombre d'agents en attente de poste correspondant à leurs restrictions médicales**.

La mise en œuvre de partenariat avec des acteurs externes

Le FIPHFP :

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

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

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

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

Cap Emploi :

« Le réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. » Sa mission est d'assurer localement un service de proximité pour accompagner les demandeurs d'emploi handicapés dans leurs parcours vers l'emploi et les entreprises dans leurs actions de recrutement et d'intégration.

La naissance d'un partenariat effectif avec Cap Emploi, reposant sur la communication régulière des offres d'emploi, permettra à l'établissement de disposer des nombreux services offerts par Cap Emploi. Cap Emploi assure en effet un suivi des travailleurs handicapés dans l'établissement jusqu'à 6 mois après leur date d'embauche.

Le CFAS :

Depuis 2016, la Ville de Clermont-Ferrand a conventionné avec le CFAS.

La gestion du CFAS :

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

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

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

Les entreprises du secteur adapté et protégé :

La Ville de Clermont-Ferrand dispose d'une politique très dynamique de recours au secteur adapté. Pour preuve, la collectivité déclare chaque année des dépenses déductibles sur les déclarations faites au 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. Des partenariats de plus en plus prégnants notamment avec le secteur blanchisserie sont d'ores et déjà mis en œuvre entre cette structure et la ville (2017 : convention d'entretien des tenues des agents exerçant au sein des Etablissements d'Accueils des Jeunes Enfants).

L'information, la communication et la sensibilisation

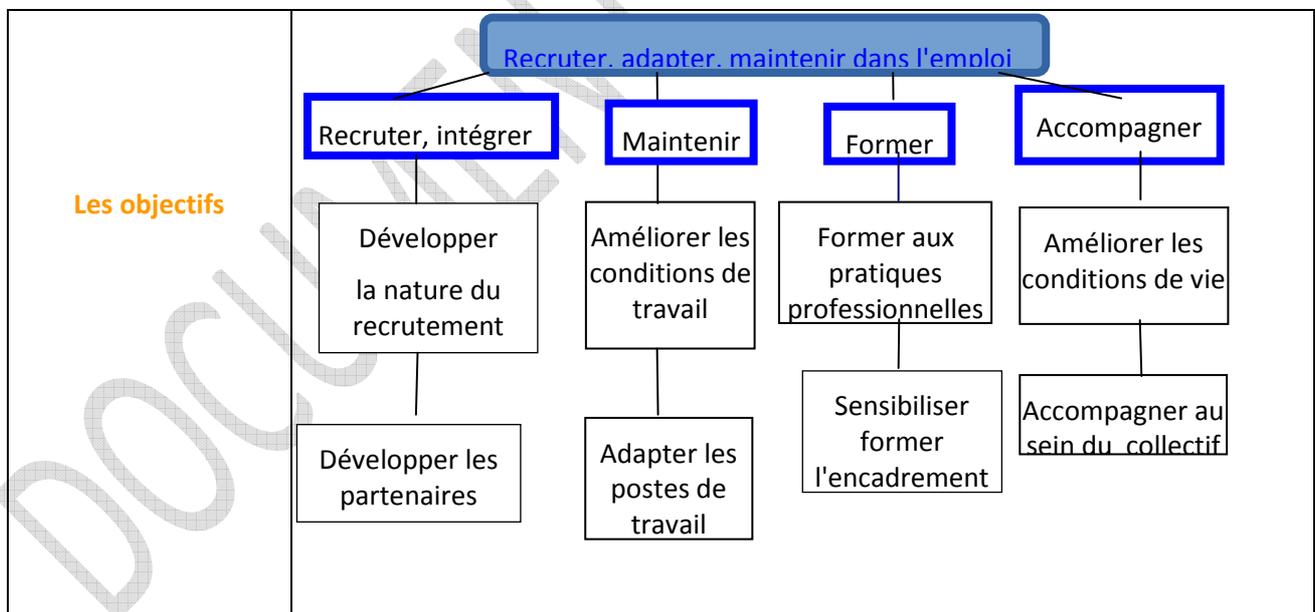
La sensibilisation et l'information sur la thématique du handicap au travail ont constitué l'un des principaux axes de travail de la Ville de Clermont-Ferrand ces dernières années.

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

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

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

Les objectifs de la quatrième convention s'articule donc en 4 axes dans la suite logique de la convention actuelle.



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

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

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

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

La ville s'est attachée à ouvrir l'ensemble de ses postes aux personnes en situation de handicap en faisant appel à Cap Emploi, Handi Sup, CFAS régulièrement, dans le cadre d'une convention entre l'association et la Ville. Ces associations permettront ainsi la réalisation de certaines actions de la convention : diffusion d'offres d'emploi, visite de terrain pour la définition des contraintes de poste, information de l'équipe du nouvel arrivant sur les particularités du handicap...

Les modalités de coordination entre ces associations et la Ville sont actuellement cours de définition. Pour favoriser le recrutement, les postes sur lesquels les recrutements sont les plus nombreux ont été identifiés. Par anticipation, ces organismes pourvoyeurs de candidatures pourront ainsi prendre connaissance des caractéristiques et contraintes de ces postes afin de pouvoir ensuite proposer des candidatures adaptées de façon plus réactive lors de l'ouverture d'un poste.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les repositionnements

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

Dans ce cadre, et conformément à deux actions prévues à la convention, une procédure relative au reclassement statutaire a été définie cette année au sein de la DGRH intégrant : le service prévention – référents *absentéisme* - service recrutement – médecine de prévention – service social – service formation. Les rôles de chacun, ainsi que les différentes étapes du reclassement ont ainsi pu être identifiés et définies.

Cette procédure permet également le signalement de certaines situations (agents en maladie) afin d'anticiper un besoin de repositionnement.

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

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

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

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

→le handicap psychique et le handicap mental sont encore méconnus et entraînent des difficultés d'intégration des agents concernés. Des actions spécifiques devront parfois être envisagées pour ces publics dans la continuité de la dynamique de la convention précédente.

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

→la ville rencontre des difficultés de collaboration avec le comité médical et la commission de réforme : non connaissance des contraintes de poste de travail et des métiers, décisions tardives...

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

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

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

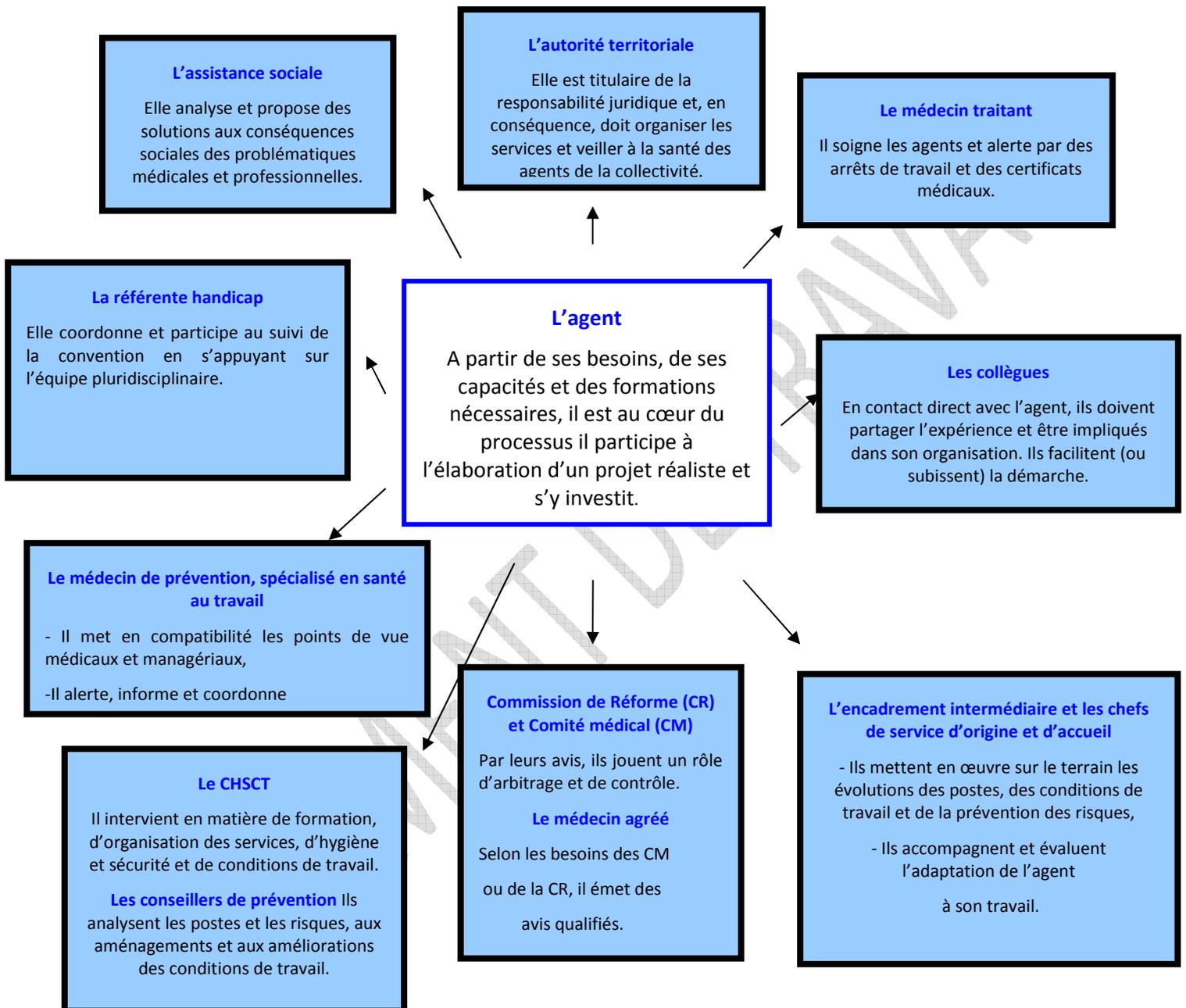
Dans les situations de changement d'affectation ou de reprise de poste, ces situations font toujours l'objet d'une vigilance soutenue de la collectivité notamment lors des réunions mensuelles de la Commission absentéisme/agents relevant de restrictions médicales (incluant les Services Absentéisme, recrutement, sociaux et prévention et santé au travail).

Il arrive parfois que l'agent soit positionné en sureffectif de façon temporaire. 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 ces postes afin qu'elles ne se lassent pas de les aider à la prise de poste et aux transferts de compétences. Il est fort probable que la collectivité accentue ses efforts sur ce point compte tenu des évolutions réglementaires récentes : la mise en place de la période préparatoire au reclassement.

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

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

Les acteurs dans la politique du handicap



4. Axe 3 / Sensibilisation et formation

Sensibilisation / Information collective

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

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

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

Le niveau de sensibilisation est satisfaisant, mais des efforts restent à faire au niveau de l'encadrement. Le suivi du document unique, le plan de management des cadres et la mise en place de relais que constitue le réseau d'assistants de prévention (près de 60 relais terrain) ont un effet mobilisateur sur ces questions.

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

Les prochains axes 2020-2022 de la convention resteront donc fortement consacrés aux questions de santé au travail.

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

57 Formation individuelle

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

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

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

5. Axe 4 / Accompagnement

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

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

Il va permettre de :

→ **Construire** un projet professionnel de la personne en situation de handicap en prenant en compte ses compétences qui devront être mises en adéquation avec les qualifications et compétences recherchées au sein de l'établissement

→ **Adapter** ou aménager certains postes de travail

→ **Accompagner** les personnes en situation de handicap tout au long de leur projet

→ **Sensibiliser** l'ensemble du personnel au fait qu'un agent handicapé est un professionnel avant tout.

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

6. Suivi de la convention

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

Le CHSCT est également étroitement associé au suivi de la convention. Le projet de renouvellement de la convention sera présenté en septembre 2019 (engagements et fiches-actions). Les éléments relatifs à la déclaration annuelle réalisée auprès du FIPHFP seront également présentés.

Tout au long de la convention, la référente handicap sera en charge du suivi et de la mise en œuvre des actions. Elle sera l'interlocutrice principale du FIPHFP pour toutes les questions relatives à la convention. Ses missions sont évaluées à 0,3 ETP.

La convention a pour objectif :

-de maintenir un taux d'emploi légal supérieur à 6%.

-de permettre un flux entrant de recrutement de nouveaux agents BOE supérieur à 6%.

-de soutenir les actions d'apprentissage en faveur de candidats en situation de handicap avec une réelle volonté de pérenniser 50% des contrats.

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

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

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



FICHE ACTION N° 1

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

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> </div> <p>Le transfert d'agent et la mutualisation de compétences avec Clermont Communauté a concerné 20 % des effectifs diminuant ainsi le nombre de BOE actuels.</p> <p>Dans ce cadre, le projet de la collectivité pour le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap, passe par plusieurs actions, d'abord par l'amélioration de la visibilité et de la lisibilité de la politique de recrutement ensuite par la multiplication des canaux de recrutement.</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser un objectif quantitatif du nombre de recrutements annuels dans les meilleures conditions d'accueil possible. - Favoriser un objectif qualitatif de diversification des canaux de recrutement. - Favoriser l'intégration des agents concernés. - Permettre un flux entrant de recrutement de 6% BOE par année selon les modalités de calcul définies par le FIPHFP (en 2018 flux sur emploi permanent et contrat de plus d'un an) - Sensibiliser l'encadrement (cf. : fiche action n°4) |
|------------------------|--|

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

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1992 | 134 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| Sur 100 entrants : 6 | Sur 100 entrants : 6 | Sur 100 entrants : 6 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Période | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Total |
| Montant total | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 12 000 € |
| Montant financé par la collectivité | 4 000 € | 4 000 € | 4 000 € | 12 000 € |

| | |
|--|--|
| <p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Participation au salon Handisup financé par la collectivité <p>1 fois par an coût =1 000 €. TOTAL : 1 000 € x 3 = 3 000 € sur 3 ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coût communication campagne de recrutement et de sensibilisation en interne et externe au handicap <p>3 000 € par an TOTAL : 3 000 € x 3 = 9 000 € sur 3 ans.</p> |
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <p>Nombre de candidatures de personnes en situation de handicap reçus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suite salon. - Via Cap emploi. - Via Handisup. - Via les supports externes de recrutements. <p>Nombre de BOE recrutés par an.</p> <p>Réunion mensuelle service recrutement /prévention</p> |



FICHE ACTION N° 2

| | |
|-----------------------------|--|
| Intitulé de l'action | Développer les contrats d'apprentissages aménagés |
|-----------------------------|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> R1[Recruter, intégrer] Root --> R2[Maintenir] Root --> R3[Former] Root --> R4[Accompagner] R1 --> R1_1[Développer la nature du recrutement] R1 --> R1_2[Développer les partenaires] R2 --> R2_1[Améliorer les conditions de travail] R2 --> R2_2[Adapter les postes de travail] R3 --> R3_1[Former aux pratiques professionnelles] R3 --> R3_2[Sensibiliser former l'encadrement] R4 --> R4_1[Améliorer les conditions de vie] R4 --> R4_2[Accompagner au sein du collectif] </pre> </div> <p>La Ville souhaite continuer la mise en place d'une politique de recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, et ce d'autant plus que la ville développe le recours à l'apprentissage depuis septembre 2012.</p> <p>La voie de l'apprentissage sera mobilisée dans le cadre de la construction de partenariats formalisés avec les partenaires de l'enseignement (universités et centres de formation).</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|---|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Assurer leur intégration par l'attribution d'un tuteur formé pour exercer la fonction du tutorat. - Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap en accueillant des apprentis en situation de handicap dans le cadre de leur formation. - Optimiser les chances pour les personnes en situation de handicap d'être recrutées à l'issue de leur contrat d'apprentissage. |
|------------------------|---|

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

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1992 | 3 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| 1 | 1 | 1 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 25 619€ | 53117€ | 54717€ | 133 453€ |
| Montant demandé au FIPHP | 23 319€ | 48 817 € | 50 417€ | 122 533€ |
| Montant financé par la collectivité | 3 300€ | 3 300€ | 3 400€ | 10 000 € |

| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP | | Année 1 | Année 2 | Année 3 | TOTAL |
|--|--|--|--|---|------------------|
| | Indemnités d'apprentissage Prise en charge par le FIPHP (80%) | 1 apprenti x 8000€ = 8 000€ | (1 apprenti x 8000€) + (1 apprenti x 8000€) = 16 000€ | (1 apprenti x 8000€) + (1 apprenti x 8000€) = 16 000€ | 40 000€ |
| | Prime à l'apprenti | 1 apprenti x 1525€ = 1525€ | 1 apprenti x 1525€ = 1525€ | 1 apprenti x 1525€ = 1525€ | 4 575€ |
| | Formation des apprentis | 1 apprenti x 2 450€ = 2450€ | (1 apprenti 2450€)+ (1 apprenti x 2450€) = 4900€ | (1 apprenti 2450€)+ (1 apprenti x 2450€) = 4900€ | 12 250€ |
| | Rémunération Tuteur niveau Bac | 228heures X 22€ X 1 apprenti = 5016€ | (228heures X 22€ X 2 apprentis) + (228heures X 22€ X 2 apprentis) = 20 064€ | (228heures X 22€ X 2 apprentis) + (228heures X 22€ X 2 apprentis) = 20 064€ | 45 144€ |
| | Frais d'accompagnement pédagogique | 5 028 € | 5 028 € | 5 028 € | 15 084€ |
| | Prime d'insertion | | | 1600 € | 1 600 € |
| | Surcoût des aménagements de poste | 1 aménagement x 1 300 € = 1 300€ | 1 aménagement x 1 300€ = 1 300€ | 1 aménagement x 1 300€ = 1 300€ | 3 900€ |
| | Total Fiche Action Axe 4 | 23 319 € | 48 817 € | 50 417 € | 122 533 € |
| | Montant à la charge de l'employeur 20% Fiche Action 4 | 3 300€ | 3 300€ | 3 400€ | 10 000€ |
| Formation des tuteurs Axe 2 | 1 tuteur X 150€ X 2 jours = 300 € | 1 tuteur X 150€ X 2 jours = 300 € | 1 tuteur X 150€ X 2 jours = 300 € | 900€ | |

| | |
|---|---|
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <ul style="list-style-type: none">- Factures relatives à la formation tuteur- Nombre d'apprentis- Nombre d'apprentis, dont pérennisés |
|---|---|

DOCUMENT DE TRAVAIL



FICHE ACTION N°3

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

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> R1[Recruter, intégrer] Root --> R2[Maintenir] Root --> R3[Former] Root --> R4[Accompagner] R1 --> R1_1[Développer la nature du recrutement] R1 --> R1_2[Développer les partenaires] R2 --> R2_1[Améliorer les conditions de travail] R2 --> R2_2[Adapter les postes de travail] R3 --> R3_1[Former aux pratiques professionnelles] R3 --> R3_2[Sensibiliser former l'encadrement] R4 --> R4_1[Améliorer les conditions de vie] R4 --> R4_2[Accompagner au sein du collectif] </pre> </div> <p>L'intégration à l'équipe de travail peut prendre plusieurs forme : l'accueil qui est reversé à la personne en situation de handicap, la possibilité à ces agents de participer normalement à la vie de l'équipe.</p> <p>L'encadrement de premier niveau ne dispose pas toujours des clés d'interprétations, des « bons outils » pour faire face à certaines situations. Le développement de cet axe entend donc faciliter la prise en compte du handicap dans l'organisation du travail au quotidien.</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| Objectifs visés | - Améliorer la gestion quotidienne du handicap dans les pratiques opérationnelles. |
|------------------------|--|

| | |
|--|--|
| | - Former le collectif de travail, les encadrants et les équipes. |
|--|--|

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

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1972 | 134 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|--|-------------------|-------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| Assistant prévention : 7 jours Equipe : 4 | Equipe :4 | Equipe :4 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 3300 € | 1200 € | 1200 € | 5700 € |
| Montant demandé au FIPHFP | 2% montant convention conformément aux exigences du FIPHFP (cadre du renouvellement d'une convention) 2415 € | 2% montant convention conformément aux exigences du FIPHFP (cadre du renouvellement d'une convention) 1200 € | 2% montant convention conformément aux exigences du FIPHFP (cadre du renouvellement d'une convention) 1200 € | 2% montant convention conformément aux exigences du FIPHFP (cadre du renouvellement d'une convention) 4815 € |
| Montant financé par la collectivité | Reste à charge à déterminer à partir des éléments calculés sur la ligne précédente Environ 885 € | | | 885 € |

| | |
|---|--|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p>Formation des assistants de prévention : Nous estimons à 7 demi-journées de formation la 1^{ère} année pour un coût de 300 euros la demi-journée.</p> <p>Sensibilisation équipe/encadrement (possibilité de mixer les 2 types de public) 4 équipes par an pour 2 h de sensibilisation pour un coût de 300 euros la demi-journée.</p> <p>Démarche locale de progrès en santé et conditions de travail sur 2020 Nouveauté : Accompagnement des services et participation financière de dépenses d'investissement ayant pour objectif d'améliorer les conditions de travail 10 000€ sur 2020</p> |
|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p> | <p>-Nombre d'agents ayant participé à une séquence de sensibilisation/information collective sur le handicap</p> |
|---|--|

DOCUMENT DE TRAVAIL



FICHE ACTION N° 4

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

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> R1[Recruter, intégrer] Root --> R2[Maintenir] Root --> R3[Former] Root --> R4[Accompagner] R1 --> R1_1[Développer la nature du recrutement] R1 --> R1_2[Développer les partenaires] R2 --> R2_1[Améliorer les conditions de travail] R2 --> R2_2[Adapter les postes de travail] R3 --> R3_1[Former aux pratiques professionnelles] R3 --> R3_2[Sensibiliser former l'encadrement] R4 --> R4_1[Améliorer les conditions de vie] R4 --> R4_2[Accompagner au sein du collectif] </pre> </div> <p>Les actions de formation concernent les agents en situation de handicap qui se retrouvent soit en restrictions d'aptitude, soit avec une reconnaissance de travailleurs handicapés ou qu'ils ne peuvent plus même avec un aménagement de poste ; exercer leurs missions.</p> <p>Ces agents sont accompagnés par les différents services de la collectivité dans un processus de reconversion professionnelle. Ces actions visent à leur proposer un moyen de retrouver un poste, de préparer des concours, de monter en compétences.</p> <p>L'ensemble de ces actions visent aussi à augmenter l'employabilité de ces agents.</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement des compétences des personnes en situation de handicap - Favoriser le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions - Faciliter le reclassement des agents et l'intégration de ceux-ci dans un nouveau service. |
|------------------------|--|

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

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1992 | 134 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|--|--|--|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| Bilan : 2 Formation aide : 5 jrs * 6 agents | Bilan : 2 Formation aide : 5 jrs * 6 agents | Bilan : 2 Formation aide : 5 jrs * 6 agents |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 16 500€ | 16 500€ | 16 500€ | 49 500€ |
| Montant demandé au FIPHFP | 14550€ | 14550€ | 14550€ | 43 650€ |
| Montant financé par la collectivité | 1 950€ | 1 950€ | 1 950€ | 5 850€ |

| | |
|---|---|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p><u>Bilan</u> : 1500 euros pour un bilan soit 2 agents par an bénéficieront d'un bilan de compétence.</p> <p><u>Frais de formation par an</u> : cout estimé sur la base de 385 € la journée de formation sur 5 jours pour 6 agents</p> <p><u>Estimation des montants des salaires des agents en formation, par an</u> : 65€ *6 agents *5 jours soit 1950€</p> <p>Les couts estimés sont annuels dans les modalités de calcul.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre et coût des bilans de compétences. - Coût et durée des formations. |
|--|--|



FICHE ACTION N° 5

| | |
|-----------------------------|--|
| Intitulé de l'action | Adapter les postes de travail et les conditions de travail (agent déjà en poste au sein de la collectivité) |
|-----------------------------|--|

| | |
|---------------------------------|---|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> </div> <p>L'adaptation des postes des agents en situation de handicap a été l'un des points forts de nos précédentes conventions. La collectivité souhaite poursuivre le travail effectué dans ce domaine.</p> <p>Cet objectif s'adresse à une large catégorie de personnes en situation de handicap.</p> <p>Il concerne aussi les agents qui, du fait d'accident ou de maladie, se retrouve en restrictions d'aptitude définitives ou temporaires, et qui ne sont pas encore entrés dans un processus de reconversion professionnelle ou de RQTH. Ces actions visent à leur proposer une adaptation de leurs conditions de travail en fonction de leurs difficultés propres.</p> <p>Ces actions s'adressent également aux personnes qui ont intégré un emploi à la suite d'une reconversion professionnelle et dont le poste doit être adapté.</p> <p>Enfin, la collectivité facilite l'intégration des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en favorisant l'aménagement de leur poste au même titre que l'ensemble des agents.</p> |
|---------------------------------|---|

| | |
|------------------------|---|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap en adoptant leur environnement de travail. - Améliorer les conditions de travail des agents. - Sensibiliser, accompagner l'équipe d'accueil et l'équipe encadrante (se référer à la fiche action N°4). |
|------------------------|---|

| | |
|---------------------------|--|
| Nature de l'action | <p>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.</p> <p>Certaines adaptations nécessiteront la réalisation d'études ergonomiques spécifiques.</p> <p>Par ailleurs, la collectivité pourra réaliser des études d'adaptations de poste effectuées en interne par les médecins et conseillers de prévention.</p> <p>Ces aménagements ne sont pas systématiquement de l'ordre du « technique » mais, peuvent être « organisationnel » par exemple l'aménagement du temps de travail ou « humaine » montée en compétences pour une future reconversion professionnelle.</p> |
|---------------------------|--|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 80 | 20 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| Etudes de poste : 1 Adaptation : 6 | Etudes de poste : 1 Adaptation : 6 | Etudes de poste : 1 Adaptation : 6 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 25 800 € | 15 800 € | 15 800 € | 57 400 € |
| Montant demandé au FIPHFP | 9 200 € | 9 200 € | 9 200 € | 27 600 € |
| Montant financé par la collectivité | 16 600 € | 6 600 € | 6 600 € | 29 800 € |

| | |
|---|---|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p>1 étude de poste à 2 000 € * 3 agents</p> <p>18 aménagements de poste prévus sur 3 ans à 2 000€ l'aménagement dont le surcoût est estimé à 1 200€ soit sur 3 ans 21 600€.</p> <p><i>Tutorat d'accompagnement à l'intégration au poste : 30h * (10€*1h) * 6 agents soit € 1 800€ par année pris en charge par l'employeur.</i></p> <p>Le service du patrimoine bâti de la collectivité finance 10 000€ sur 2020 pour l'achat de fauteuils ergonomiques avec l'aide du service prévention.</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <p>Nombre et montant des adaptations de poste d'études réalisées.</p> |
|--|---|



FICHE ACTION N° 5 BIS

| | |
|-----------------------------|---|
| Intitulé de l'action | Aménager les postes de travail et les conditions de travail (agent nouvellement recruté) |
|-----------------------------|---|

| | |
|---------------------------------|---|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> C1[Recruter, intégrer] Root --> C2[Maintenir] Root --> C3[Former] Root --> C4[Accompagner] C1 --> C1_1[Développer La nature du recrutement] C1 --> C1_2[Développer les partenaires] C2 --> C2_1[Améliorer les conditions de travail] C2 --> C2_2[Adapter les postes de travail] C3 --> C3_1[Former aux pratiques professionnelles] C3 --> C3_2[Sensibiliser former l'encadrement] C4 --> C4_1[Améliorer les conditions de vie] C4 --> C4_2[Accompagner au sein du collectif] style C2 stroke:#0000FF,stroke-width:2px style C2_1 stroke:#0000FF,stroke-width:2px style C2_2 stroke:#0000FF,stroke-width:2px style C4 stroke:#0000FF,stroke-width:2px style C4_2 stroke:#0000FF,stroke-width:2px </pre> </div> <p>L'adaptation des postes des agents en situation de handicap a été l'un des points forts de nos précédentes conventions. La collectivité souhaite poursuivre le travail effectué dans ce domaine.</p> <p>Cet objectif s'adresse à une large catégorie de personnes en situation de handicap.</p> <p>Il concerne aussi les agents qui, du fait d'accident ou de maladie, se retrouve en restrictions d'aptitude définitives ou temporaires, et qui ne sont pas encore entrés dans un processus de reconversion professionnelle ou de RQTH. Ces actions visent à leur proposer une adaptation de leurs conditions de travail en fonction de leurs difficultés propres.</p> <p>Ces actions s'adressent également aux personnes qui ont intégré un emploi à la suite d'une reconversion professionnelle et dont le poste doit être adapté.</p> <p>Enfin, la collectivité facilite l'intégration des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en favorisant l'aménagement de leur poste au même titre que l'ensemble des agents.</p> |
|---------------------------------|---|

| | |
|------------------------|---|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap en adoptant leur environnement de travail. - Améliorer les conditions de travail des agents. - Sensibiliser, accompagner l'équipe d'accueil et l'équipe encadrante (se référer à la fiche action N°4). |
|------------------------|---|

| | |
|---------------------------|--|
| Nature de l'action | <p>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.</p> <p>Certaines adaptations nécessiteront la réalisation d'études ergonomiques spécifiques.</p> <p>Par ailleurs, la collectivité pourra réaliser des études d'adaptations de poste effectuées en interne par les médecins et conseillers de prévention.</p> <p>Ces aménagements ne sont pas systématiquement de l'ordre du « technique » mais, peuvent être « organisationnel » par exemple l'aménagement du temps de travail ou « humaine » montée en compétences pour une future reconversion professionnelle.</p> |
|---------------------------|--|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|---|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 18 nouveaux recrutements + 6 nouveaux BOE | 24 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| 3 aménagements | 3 aménagements | 3 aménagements |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 6 600 € | 6 600€ | 6 600€ | 19 800 € |
| Montant demandé au FIPHFP | 3 900 € | 3 900 € | 3 900 € | 11 700 € |
| Montant financé par la collectivité | 2 700 € | 2 700€ | 2 700 € | 8 100 € |

| | |
|---|--|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <p>Surcout d'aménagement de poste pour les agents en restriction d'aptitude</p> <p>Un aménagement de poste estimé à 2000 euros * 9 agents</p> <p>Le surcout d'environ 30 % sera pris en charge par la collectivité</p> <p>Tutorat d'accompagnement à l'intégration au poste : 30h * (10€*1h) * 3 agents soit € 900€ par année.</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <p>Nombre et montant des aménagements de poste d'études réalisées.</p> |
|--|--|



FICHE ACTION N° 6

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

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> R1[Recruter, intégrer] Root --> R2[Maintenir] Root --> R3[Former] Root --> R4[Accompagner] R1 --> R1_1[Développer La nature du recrutement] R1 --> R1_2[Développer les partenaires] R2 --> R2_1[Améliorer les conditions de travail] R2 --> R2_2[Adapter les postes de travail] R3 --> R3_1[Former aux pratiques professionnelles] R3 --> R3_2[Sensibiliser former l'encadrement] R4 --> R4_1[Améliorer les conditions de vie] R4 --> R4_2[Accompagner au sein du collectif] </pre> </div> <p>Chaque année, des besoins spécifiques sont recensés par le service de santé au travail : orthèses, prothèses (principalement auditives), fauteuils roulants, besoins d'adaptation de véhicule. Dans le cadre du renouvellement de la convention FIPHP et en prévision du vieillissement des agents, qui pourraient ainsi être amenés à solliciter ce type d'aide, il convient pour la ville de pouvoir répondre à ces besoins croissants.</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en aménageant leur environnement de travail - Améliorer les conditions de travail des agents. |
|------------------------|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

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

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1992 | 134 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|--|--|--|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| Prothèses : 3 Trajet : 1 Auxiliaire de vie : 0 Interprète langage sourd et malentendant : 0 | Prothèses : 3 Trajet : 0 Auxiliaire de vie : 1 Interprète langage sourd et malentendant : 1 | Prothèses : 3 Trajet : 0 Auxiliaire de vie : 0 Interprète langage sourd et malentendant : 0 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | 6 534€ | 10 827€ | 6 523 € | 21 989€ |
| montant demandé au FIPHFP | 5 334€ | 7 662€ | 5 333€ | 18 329€ |
| Montant financé par la collectivité | 1 200€ | 1 260€ | 1 200€ | 3 660€ |

| | |
|---|---|
| Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP | <ul style="list-style-type: none"> - Coût moyen prothèse : 2000€ X 9 agents, donc 1600 euros pris en charge par le FIPHFP - Trajet travail / domicile : 35 euros aller / retour par taxi par jour pour 3 mois d'aide au déplacement soit 35*5 jours*4 semaines *3 mois = 2100 euros - Aux de vie : présence d'une aux de vie 2 jours par an (11.99€ par heure) pour accompagner un travailleur handicapé lors de formation professionnelle à paris. - 2 jours x (14 h x 11.99)= 167.86€ - Frais restauration : 15.25€ x 4 repas = 61€ - Interprète : 2 jours (7h/jour) à 1 600 €. |
|---|---|

| | |
|--|--|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de prothèses / orthèses. - Montant aide au trajet. - Montant intervention de l'auxiliaire de vie et l'interprète. |
|--|--|



FICHE ACTION N° 7

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

| | |
|---------------------------------|--|
| Les éléments de contexte | <div style="text-align: center;"> <p>Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi</p> <pre> graph TD Root[Recruter, adapter, maintenir dans l'emploi] --> Recruter[Recruter, intégrer] Root --> Maintenir[Maintenir] Root --> Former[Former] Root --> Accompagner[Accompagner] Recruter --> RecruterDev[Développer la nature du recrutement] RecruterDev --> RecruterPart[Développer les partenaires] Maintenir --> AmeliorerTravail[Améliorer les conditions de travail] AmeliorerTravail --> AdapterTravail[Adapter les postes de travail] Former --> FormerPrat[Former aux pratiques professionnelles] FormerPrat --> Sensibiliser[Sensibiliser former l'encadrement] Accompagner --> AmeliorerVie[Améliorer les conditions de vie] AmeliorerVie --> AccompagnerCollectif[Accompagner au sein du collectif] </pre> </div> <p>La ville souhaite pouvoir s'appuyer sur un véritable dispositif d'accompagnement dans l'emploi des agents en situation de handicap psychique. Il s'agit de pouvoir évaluer le potentiel des agents selon 3 approches complémentaires : médicale, professionnelle et sociale et de répondre aux besoins d'accompagnement.</p> <p>Selon les principaux interlocuteurs du dispositif de santé au travail, l'épuisement professionnel de nombreux agents a de plus en plus de conséquences sur la santé psychologique des agents.</p> |
|---------------------------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| Objectifs visés | <ul style="list-style-type: none"> - Permettre l'évaluation des capacités professionnelles de la personne - Offrir un accompagnement adapté sur le lieu de travail - Permettre le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de troubles psychiques |
|------------------------|--|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | |
|---------------------------|---|
| Nature de l'action | <p>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 de son handicap et de son entrée sur le dispositif.</p> <p>Evaluation des capacités professionnelle de l'agent :</p> <p>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.</p> <p>Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur :</p> <p>L'agent concerné pourra bénéficier d'un accompagnement par un prestataire spécialisé sur son lieu de travail. Il sera externe à la collectivité et devra permettre un maintien dans l'emploi ou un retour au travail facilité après une absence pour raison de santé. La durée de l'accompagnement sera évaluée par le médecin de prévention et la psychologue du travail.</p> |
|---------------------------|---|

| Nombre de personnes bénéficiaires | |
|--|-----------------------------------|
| Nombre total | Dont personnes handicapées |
| 1972 | 134 |

| Calendrier de mise en œuvre | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Année 2020 | Année 2021 | Année 2022 |
| 0 | Évaluation : 1 Accompagnement : 1 | 0 |

| Budget prévisionnel | | | | |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| <i>Période</i> | <i>Année 1</i> | <i>Année 2</i> | <i>Année 3</i> | <i>Total</i> |
| Montant total | | 7000 € | | 7000 € |
| Montant demandé au FIPHFP | | 7000 € | | 7000 € |

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

| | |
|--|---|
| Modalités de suivi et critères d'évaluation | <p>Le référent handicap établira chaque année un bilan de cette action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Il rendra compte des avancées de la mise en œuvre chaque année au comité de suivi de la convention puis en CHSCT.</p> |
|--|---|

DOCUMENT DE TRAVAIL