



CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT D' ACTIONS
MENEES PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS-
LA COMMUNE ET LE CCAS DE NIORT

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 Communauté d'Agglomération du Niortais (Niort Agglo)**
140 Rue des Equarts – CS 28770 – 79027 Niort Cedex
N° SIRET : 200 041 317 00013

Et : **La Commune de Niort**
1 Place Martin Bastard - 79 000 NIORT
N° SIRET : 217 901 917 00013

Et : **Le CCAS de Niort**
Hôtel de Ville - place Martin Bastard
N° SIRET : 267 900 744 00181

Dénommé ci-après « les bénéficiaires »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-2021

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 sortant 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° du du comité local du FIPHFP de la région 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 les bénéficiaires conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

Les bénéficiaires ne peuvent 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 des bénéficiaires 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

Les bénéficiaires s'engagent à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité local du FIPHFP de la région du 7 juillet 2023, et à respecter le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Les bénéficiaires se fixent comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi direct de l'obligation d'emploi moyen de 7.7% pour les trois établissements, 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 de conventionnement entre Niort Agglo, la Ville de Niort, son CCAS et le FIPHFP », 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 295 196 €

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

Les bénéficiaires s'engagent à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi du 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.

Les bénéficiaires s'engagent à désigner, au sein de leurs 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 les bénéficiaires. Conformément à l'article 5 du décret n° 2006-501 modifié, elles ne peuvent donc être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes.

Article 6 : PERIODES CONCERNEES

6.1. Durée de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2023 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2025 inclus. Son terme est fixé au 125^{ème} jour suivant cette date, pour permettre à l'établissement du bilan final.

6.2. Période de réalisation du plan d'actions

La période d'éligibilité des dépenses du présent plan d'actions s'étend du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025 (date de fin de réalisation).

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

Une prorogation d'une durée maximale d'un an, formalisée par un avenant à la présente convention, peut être accordée sur demande justifiée des bénéficiaires. 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 sur la plate-forme e-services du FIPHFP pour des dépenses ressortant de la période de réalisation du plan d'actions.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

7.1. 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.

Les bénéficiaires ont 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, accompagnée d'un plan d'actions modifié. L'accord du FIPHFP est formalisé par un avenant à la présente convention.

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

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

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 88 500 €** représentant environ **30%** 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 signées 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 de la première et de la deuxième année.

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 les bénéficiaires 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 aux bénéficiaires 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 Niort – Sèvre Municipale- Amendes dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) : FR13 3000 10006 02 C7 9100 0000 040

Article 9 : REMISE DES BILANS

9.1. Types de bilan

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan annuel au FIPHFP au plus tard 45 jours après la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Le bilan transmis au FIPHFP comporte 2 parties :

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

– la description de ce qui est entrepris pour assurer la pérennité du projet, et notamment la volonté de renouveler le dispositif conventionnel (pour le bilan final).

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

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

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par les bénéficiaires 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 re conventionnement, le bénéficiaire doit adresser une demande en ce sens à la Direction du FIPHFP.

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un rapport d'évaluation au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.2 de la présente convention.

Article 12 : RESILIATION

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

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

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

1. Si les bénéficiaires ne respectent 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 les bénéficiaires ne fournissent pas les bilans annuels et le bilan final dans les délais fixés.

3. Si les bilans ne contiennent pas les informations demandées.

4. Si les bénéficiaires ne respectent pas les obligations de communication sur le soutien financier.

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

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 de convention entre Niort Agglo, la Ville de Niort son CCAS et le FIPHFP ».

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 :

Fonction : Contrôleur budgétaire de l'EPA FIPHFP

Signature :

Fait en 5 exemplaires originaux.

À Paris, le

Prénom et nom : **Marine DENEUVILLE**

Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP

Cachet

À NIORT le

Prénom et nom : **Gérard LABORDERIE**

Qualité : Vice-Président Délégué de la CAN

Cachet

À NIORT le

Prénom et nom : **Jérôme BALOGÉ**

Qualité : Maire de Niort

Cachet

À NIORT le

Prénom et nom : **Nicolas VIDEAU**

Qualité : Vice-Président du CCAS

Cachet

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

	Année 1	Année 2	Année 3
CONTRATS PERENNES (Entrées)			
Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires	2	3	2
<i>dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)</i>	0	0	0
<i>dont faisant suite à un contrat d'apprentissage</i>	0	0	0
AUTRES CATEGORIES ET STATUTS NON PERENNES (Entrées)			
Contrats d'apprentissage	0	1	2
Contrats aidés, parcours emploi compétence	0	0	0
Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux	1	2	2
Services civiques	0	2	1
Stagiaires (étudiants, élèves)	2	2	2

OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	8	8	8

OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 1 Agglo	7,81	7,9	7,9
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 2 Ville	7,72	7,8	7,8
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 3 CCAS	7,44	7,4	7,4

Plan d'Actions Pluriannuel

Axes		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	53 296,00 €	64,09%	29 864,00 €	35,91%	83 160,00 €
2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	110 660,00 €	64,52%	60 840,00 €	35,48%	171 500,00 €
3	Maintien dans l'emploi	127 580,00 €	52,21%	116 786,00 €	47,79%	244 366,00 €
4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	700,00 €	46,67%	800,00 €	53,33%	1 500,00 €
5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap (duoday ou autre.)	2 960,00 €	43,85%	3 790,00 €	56,15%	6 750,00 €
6	Accessibilité Numérique (optionnel)	- €	0,00%	19 000,00 €	100,00%	19 000,00 €
7	Actions innovantes (optionnel - Objectifs développer les recrutements ex forum, formation pour recruter mieux, aller vers-> formations spécifiques)	- €	0,00%	2 000,00 €	100,00%	2 000,00 €
8	Autres dispositifs de l'employeur (ne rentre pas dans le calcul mais vise à améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap)			30 880,00 €	100,00%	30 880,00 €
Total		295 196,00 €		263 960,00 €		559 156,00 €

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1 2023	Réalisation année 2 2024	Réalisation année 3 2025	Réalisation année 4 si besoin	Total
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	53 296,00					0,00
Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	110 660,00					0,00
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	127 580,00					
Axe 4 : Formation des agents et tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	700,00					0,00
Axe 5 : Communication , information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	2 960,00					0,00
Axe 6 : Accessibilité numérique	0,00					0,00
Axe 7 : Actions innovantes	0,00					
Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur	0,00					
TOTAL	295 196,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% d'exécution prévisionnel		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
VERSEMENTS EFFECTUÉS						0,00
VERSEMENTS PREVISIONNELS						0,00
SOLDE PREVISIONNEL (1)						0,00

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

Les bénéficiaires attestent que les éléments transmis dans le cadre de la présente demande ont été établis de façon sincère et représentent une image fidèle de la situation des employeurs.

Tableau de suivi des indicateurs

Nom de l'employeur
Numéro de la convention
Type de bilan

NIORT AGGLO - ville de niort-CCAS
C 2021

Si prolongation

Thème	Axe stratégique	Indicateur	Indicateur retenu	2023	2024	2025	Année 4
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Oui	0,00%	12,50%	0,25%	-
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Oui	0,00%	12,50%	12,50%	-
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Oui	1,25%	1,88%	1,25%	-
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Oui	1,25%	1,88%	1,25%	-
Formation	Rendre la formation accessible	Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE	Oui				-
		Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total		1,90	1,90	1,90	-
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'applications métier et Intranet accessibles	Optionnel	0	1	0	-
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus	Oui				-
		Taux d'agents promus		7,82%	7,80%	7,80%	-
		Taux de BOE ayant fait une mobilité	Optionnel				-
		Taux d'agents ayant fait une mobilité					-
		Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Oui	0,58%	0,58%	0,58%	-
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Oui	6,00	6,00	6,00	-



**Projet de conventionnement entre
Niort Agglo, la Ville de Niort-son CCAS,
et le FIPHFP**

Projet présenté en Comité Territorial Social
le 21 juin 2023 pour la Communauté d'Agglomération,
le 13 juin 2023 pour la Ville et le CCAS de Niort.

1	Présentation générale.....	2
2	Diagnostic	10
2.1	Effectifs globaux et BOE	10
2.2	Focus sur la prévention.....	20
2.2.1	La médecine professionnelle et ses liens avec la DRH	20
2.2.2	Organisation du maintien dans l'emploi.....	21
3.1	Bilan financier	24
3.2	Bilan des recrutements	25
3.3	Bilan qualitatif	26
4	L'organisation de la politique handicap.....	28
4.1	Un comité de pilotage	28
4.2	Une instance de suivi individuel des BOE.....	29
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap.....	29
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap.....	30
4.5	Les partenariats externes	31
4.6	L'association des Organisations Syndicales.	33
5	Les Actions.....	34
5.1	Les axes du programme d'actions	34
5.2	Le détail du plan d'actions	35

1 Présentation générale

Situation géographique et données générales

Les co-contractants sont implantés en Région Nouvelle Aquitaine, dans le Département des Deux-Sèvres (79). Le Département est doté de 374 878 habitants (INSEE, juin 2022). Il se situe à 68 kilomètres de La Rochelle, 76 kilomètres de Poitiers, 145 kilomètres de Nantes et 189 kilomètres de Bordeaux. Le territoire est composé à 44,5% de salariés employés dans le secteur tertiaire marchand que représentent les mutuelles d'assurance et dont les sièges sociaux sont implantés à Niort.



La population du territoire

- Niort Agglo, avec ses 40 communes, compte une population de 121 642 habitants au 1^{er} janvier 2022 allant de 167 habitants à 59 193 habitants pour Niort.
- La population croît chaque année de +0,5%, soit + 3 365 habitants en 6 ans.
- Niort Agglo compte 32,7% de personnes de moins de 30 ans et 28,3% de plus de 60 ans.
- La tranche d'âge des 60-74 ans enregistre la plus forte progression.

Les actifs



- Niort Agglo compte 57 284 actifs de 15 à 64 ans, en croissance de +0,1% en moyenne annuelle.
- Le taux d'activité de la CA du Niortais est de 76,9%.
- Le taux d'activité des femmes est très élevé (75,9%), bien supérieur aux taux régional et national.
- 16,8% de jeunes actifs de 25 à 39 ans.
- 17,1% d'employés et 14,4% de professions intermédiaires.
- +1,8% de cadres par an en 6 ans.
- 30,1% de retraités parmi la population.

Le territoire c'est aussi :

- ➔ **Une activité économique industriel intense** : 650 entreprises, 5 285 emplois, 23 zones d'activités économiques, 200 entreprises numériques (avec 6 500 emplois sur cette filière), 13 286 emplois dans les banques et les assurances. ;
- ➔ **Une ville étudiante** : 3 500 étudiants sur plus de 100 formations au sein de 3 universités et 20 établissements ; soit 40% de plus qu'en 2018 avec un objectif de 5 000 en 2030 ;
- ➔ **Un territoire de référence de l'ESS** (Economie Sociale et Solidaire) avec 545 entreprises de l'ESS, 14 000 emplois salariés et 28 000 bénévoles ;
- ➔ **Une filière agricole et agroalimentaire reconnue** : ce sont 754 agriculteurs, 1062 emplois agricoles, 124 entreprises de transformations alimentaires, 447 exploitations (dont 50 en circuits courts et 356 en bio) répartis sur 73% du territoire dédié à l'agriculture (élevage et cultures) ;
- ➔ **Un Contrat Local de Santé du Niortais** : 4 établissements sanitaires, 52 établissements médico-sociaux, 6 maisons de santé (+ 2 en projets)

Trois structures publiques aux périmètres distincts sur un même territoire :

	Niort Agglo	Ville de Niort	CCAS de Niort
Autorités	Président Jérôme BALOGE	Maire Jérôme BALOGE	Président Nicolas VIDEAU
Nombre de communes et d'élus	40 Communes 82 élus	1 Commune 12 Adjoints et 33 Conseillers	1 Commune 18 personnes dont 8 Elus au CA
Nombre d'habitants et Km ²	121 642 hab 821 Km ²	59 000 hab 68, 2 Km ²	
Localisation	140 Rue des Equarts CS 28770 - 79 027 Niort Cedex	1 Place Martin Bastard 79 000 Niort	1 Rue de l'ancien Musée 79 000 NIORT
Directions administrative	1 Directeur Général des Services Mutualisé au 1 ^{er} janvier 2023 5 Directeurs Généraux Adjoints Mutualisés au 1 ^{er} janvier 2023		



Niort Agglo ou la Communauté d'Agglomération du Niortais (CAN), est un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Située au sud-ouest des Deux-Sèvres, au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, la communauté d'agglomération s'inscrit dans l'aire urbaine de Niort, chef-lieu du département, elle comprend 40 communes.

Elle est gérée par un conseil communautaire composé de 82 conseillers communautaires issus des 40 communes membres.

La communauté d'agglomération du niortais exerce de pleins droits, en lieu et place des communes, des compétences imposées par la loi, des compétences optionnelles choisies parmi celles proposées par le législateur et des compétences facultatives décidées par le conseil de communauté.

Niort Agglo

Compétences obligatoires

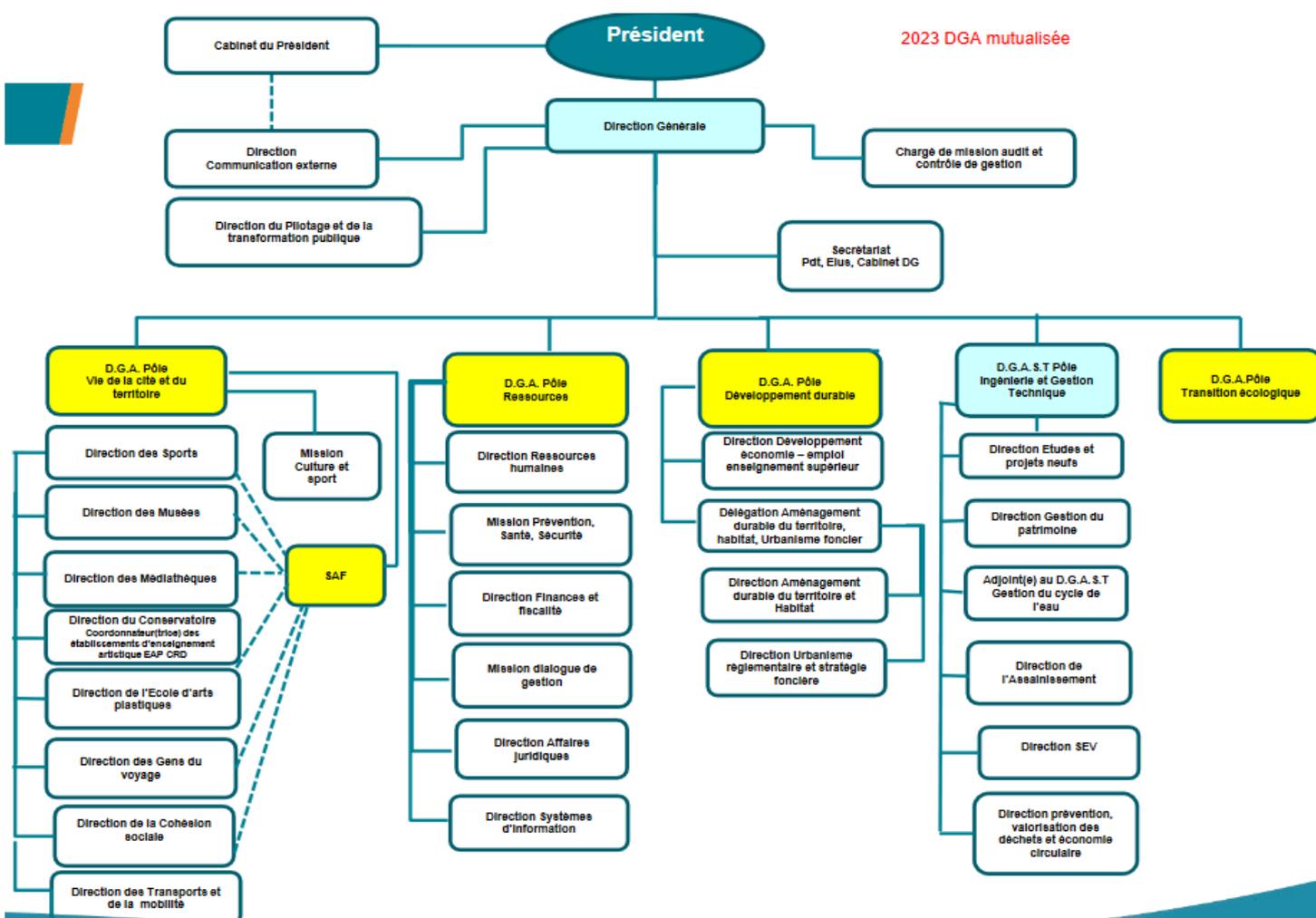
Développement économique
Aménagement de l'espace communautaire
Equilibre social de l'habitat
Politique de la ville dans la communauté et cohésion sociale
Accueil des gens du voyage
Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés
Assainissement
Gestion des eaux pluviales
Eau
Gestion des milieux aquatiques
Politique d la ville et cohésion sociale
Transports

Compétences optionnelles

Protection et mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie
Gestion des voiries et de parc de stationnement d'intérêt communautaire
Gestion des équipement sportifs et culturels

Compétences facultatives

Contrat local de santé
Contribution au budget du SDIS
Enseignement universitaire, formations supérieures, recherche
Gestion d'infrastructures de charges à destination de véhicules électriques ou hybrides
Tourisme
Patrimoine d'intérêt communautaire
Culture et sport
Energies renouvelables
Soutien aux centres locaux d'information et de coordination (CLIC)
Soutien à l'insertion des jeunes adultes
Très haut débit



La communauté d'agglomération emploie 835 agents (source RSU 2021), son organigramme est régulièrement modifié pour permettre à la fois de répondre aux nouvelles compétences obligatoires des EPCI et de pouvoir s'adapter en visant une amélioration constante.

En proposant une démarche de mutualisation des moyens, les trois structures recherchent une plus grande efficacité qui permettra de proposer d'autres services, y compris aux communes membres.

Ainsi l'ensemble des activités d'entretien du parc roulant (véhicules légers, poids lourds, engins spéciaux) et du parc matériels (espaces verts, entretien ...) sont déjà mutualisées entre l'agglomération et la Ville. Les directions communication externe, systèmes d'Information, et urbanisme, ont également été mutualisées depuis 2018. Depuis fin 2022 le directeur général des services et l'ensemble des 5 directeurs généraux adjoints sont eux aussi mutualisés. Une direction de la transformation publique mutualisée à vue le jour au 1^{er} janvier 2023 et les directions des ressources humaines travaillent de concert pour une mutualisation à échéance du 1^{er} janvier 2024.

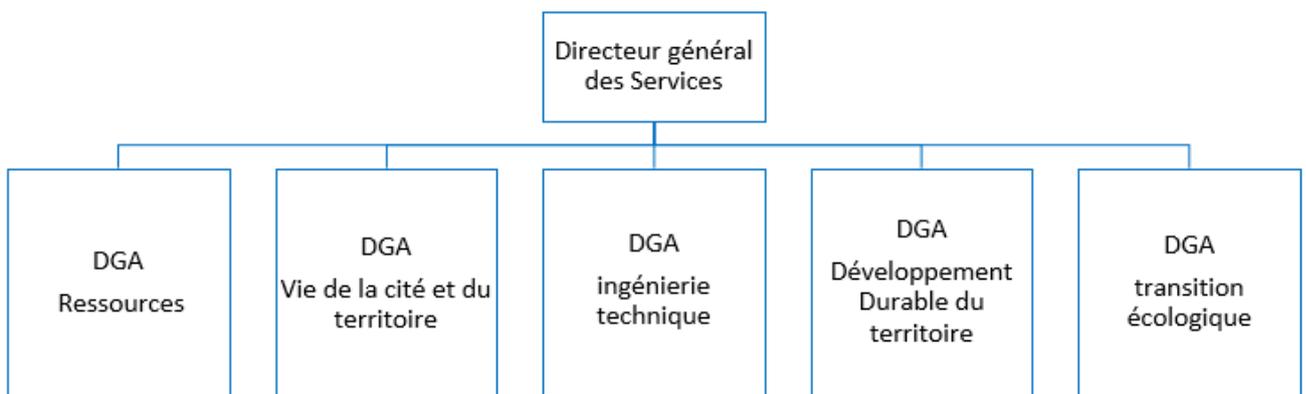
D'autres évolutions pourraient également intervenir sur les directions des eaux et de l'assainissement.

Si l'ensemble de ces modifications n'impacte en rien l'envie de poursuivre la mise en œuvre de la politique handicap sur les 3 structures, il rend incertaine la projection et ne facilite pas la rédaction de cette convention.

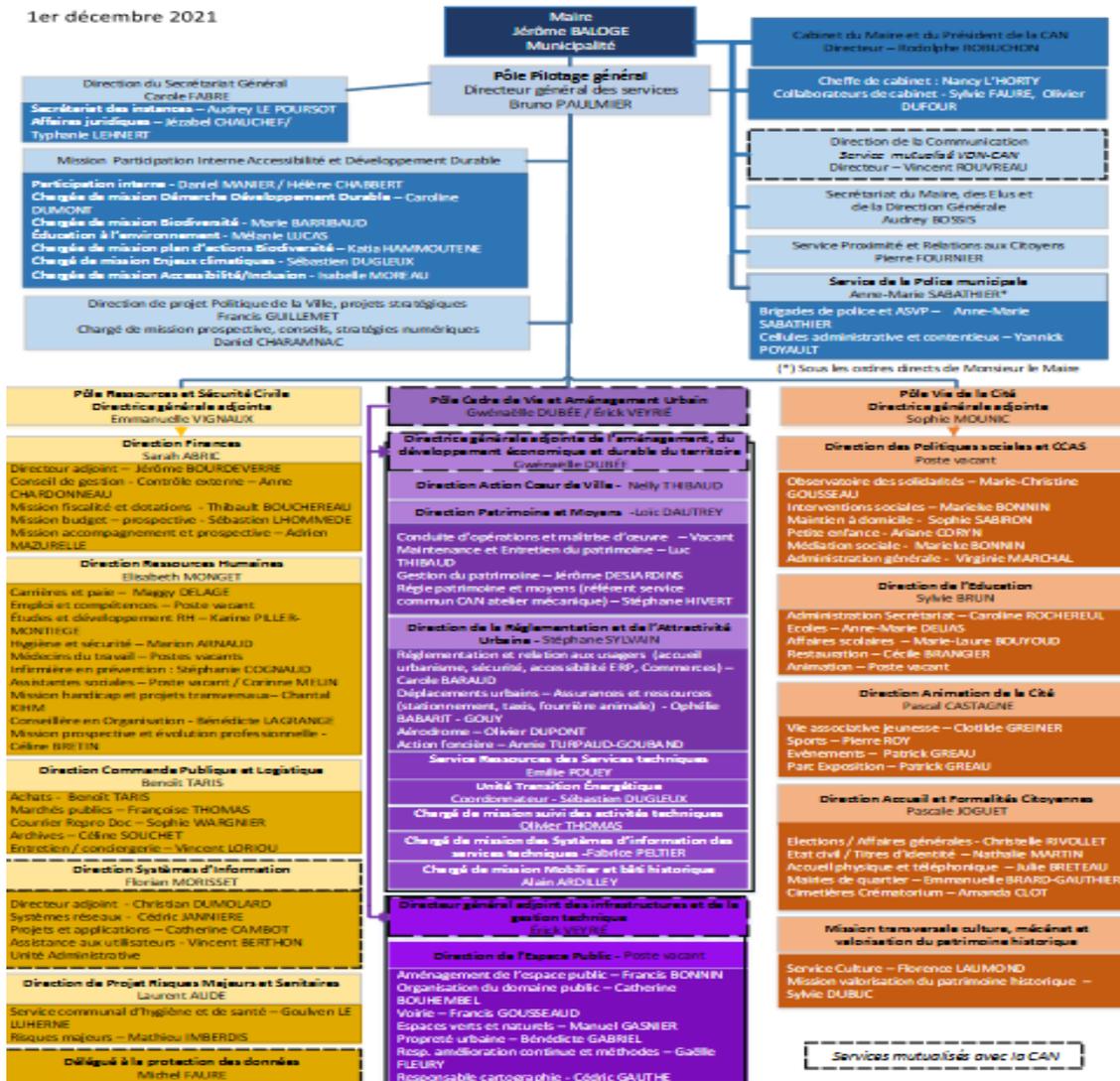


Niort est la « ville-centre » et également la plus peuplée du département ; Elle en est le chef-lieu. Elle emploie près de 1002 agents (source RSU 2021) pour intervenir dans les champs classiques de l'action publique communale, à savoir principalement les services à la population, l'aménagement et la maintenance de l'espace public.

Aujourd'hui, seule la nouvelle structure de la Direction Générale mutualisée avec Niort Agglo est validée et effective depuis le 1^{er} janvier 2023. Soit un Directeur Général des Services Commun et une équipe de cinq Directeurs Généraux Adjoints, quatre sont en poste et un poste est en cours de recrutement.



L'organigramme complet présenté ci-dessous, est en cours d'évolution, il ne peut donc être transmis.



Le CCAS, Centre communal d'action sociale est un établissement public communal, qui emploie 225 agents (source RSU 2021). Ses services s'adressent particulièrement aux personnes en difficulté financière ou sociale de

manière temporaire ou durable ; aux personnes âgées de 60 ans et plus ou aux personnes en situation de handicap qui souhaitent continuer à vivre chez elles ; aux personnes en situation conflictuelle avec leur voisinage ; aux parents qui souhaitent trouver un mode d'accueil en journée pour leurs jeunes enfants. Le CCAS dépend du Pôle Vie de la Cité. La direction des ressources humaines de la Ville est également en charge des agents du CCAS.

Contexte et évènements importants impactant les 3 structures :

- **Une période de mutualisation :**

Acte 1 : La Direction Générale est depuis peu composée d'un DGS et de DGA avec des périmètres qui ont été redécoupés. L'organisation précédente était constituée de 2 DGS (Directeurs Généraux des services) et 3 DGA (Directeurs Généraux Adjointes) à Niort Agglo et 3 DGA pour la Ville et son CCAS ;

Le secrétariat de la direction générale et des élus, une Direction du pilotage et de la transformation publique mutualisée a été créée, elle est composée d'une mission organisation et d'une mission communication interne ;

Acte 2 de la mutualisation qui es à mener notamment sur le volet du service aux communes impactera les organisations sur les deux années à venir.

Les champs d'actions sont appelés à évoluer pour coller au plus près aux dimensions stratégiques attendues par les élus ; les évolutions de l'organigramme qui en découlent ne sont pas toutes connues et rendent les projections dans la convention plus complexes.

- Le manque de médecin de prévention sur le territoire français touche également nos 3 structures ; la situation sera précisée dans un paragraphe particulier (paragraphe 2.2.1) ; mais il est important d'avoir à l'esprit que le manque de Médecin est une réelle difficulté. En l'absence de médecin les dossiers des agents sont inaccessibles pour la collectivité, les Prestations d'Appui Spécifiques (PAS) ne peuvent être prescrites.
- Le départ en retraite de la référente handicap Ville-CCAS, en début 2022. Ce poste a été modifié pour être étendu aux 3 structures avec un recrutement effectif au 1^{er} novembre 2022. Les actions débutées ont été en partie menées à bien (formations, aménagements), mais les relances auprès des agents dont les attestations sont en fin de validité ou caduques n'ont pas été envoyées. La déclaration 2022 (DOETH) ne reflète donc pas la situation exacte de la Ville et du CCAS.
Un travail de fond est en cours pour mettre en place un réseau interne avec l'établissement d'indicateurs permettant de recueillir plus facilement les informations, établir des bilans et donc de disposer de plus de temps pour être auprès des agents et de encadrants.

Malgré ces difficultés et incertitudes sur la période à venir, les élus et la direction ont souhaité reconduire une convention avec le FIPHFP pour afficher clairement leur souhait d'asseoir la politique handicap sur le socle existant mais aussi, et surtout aller plus loin dans les projets. Ainsi la direction n'a pas souhaité faire appel à un cabinet extérieur pour la mise en place de la future convention afin que cette dernière soit coconstruite par les différents acteurs internes au court de réunions, groupes de travail ; ce qui en soit, est déjà une première manière de sensibiliser.

Tout ceci impacte et forge le présent projet de conventionnement.

2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Quelques chiffres globaux sur l'ensemble des agents des trois collectivités du dernier Rapport Social Unique (RSU) issus des données de l'année 2021 :

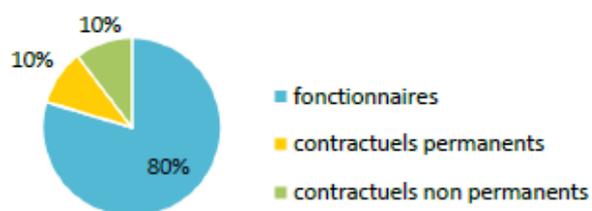
2.1.1 Niort Agglo

Effectifs

➔ 80 % des agents titulaires

➔ 835 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 664 fonctionnaires
- > 84 contractuels permanents
- > 87 contractuels non permanents



➔ 8 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

➔ Précisions sur les emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 85 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 87 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

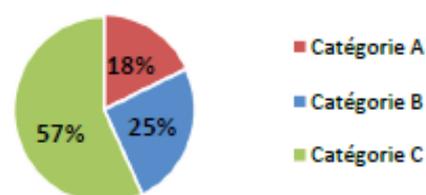
Les effectifs sont constitués par une forte proportion d'agents titulaires et de contractuels sur des postes permanents. Quelle que soit leur catégorie A, B ou C, ils ont la possibilité d'obtenir un CDI après 6 ans de contrat.

Caractéristiques des agents permanents

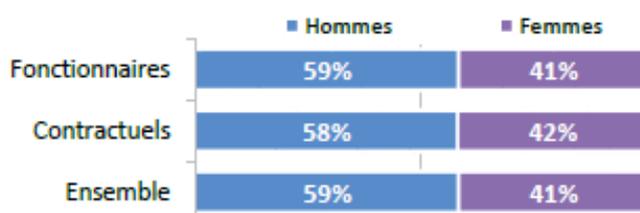
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	24%	24%
Technique	55%	35%	53%
Culturelle	17%	25%	18%
Sportive	3%	14%	4%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut : plus d'hommes que de femmes



➔ Les principaux cadres d'emplois majoritairement technique

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	33%
Adjointes administratifs	12%
Techniciens	9%
Attachés	8%
Adjointes du patrimoine	7%

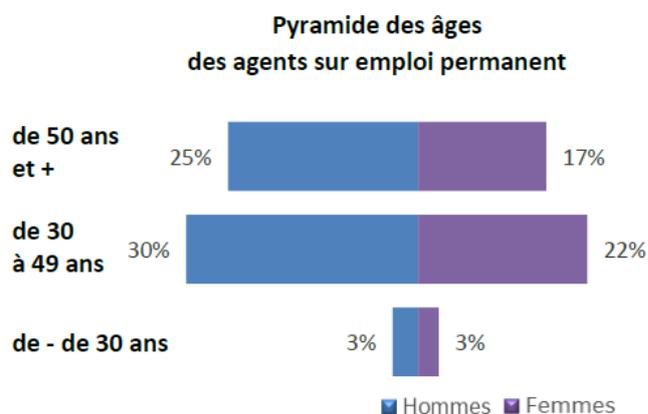
Les hommes sont plus nombreux que les femmes au sein de Niort Agglo. Ceci est en grande partie dû au fait que les services à forts effectifs sont techniques et attirent habituellement plus d'hommes que de femmes (collecte des déchets, assainissement, eau).

Les agents de catégorie C sont moins nombreux qu'au sein de la Ville et de son CCAS.

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,79
Contractuels permanents	37,50
Ensemble des permanents	46,63
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,98



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

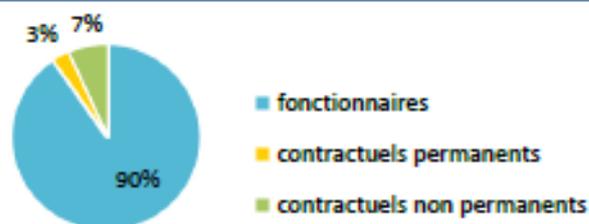
Les tranches d'âge au-delà de 30 ans sont les plus nombreuses

2.1.2 La Ville de Niort

Effectifs

➔ 1 002 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 906 fonctionnaires
- > 30 contractuels permanents
- > 66 contractuels non permanents



➔ 4 contractuels permanents en CDI

➔ 3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 80 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels Personnel
- ⇒ temporaire intervenu en 2021 : 397 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Les effectifs de la Ville (1 002) sont assez proches de ceux de l'agglomération (835) et tendent à se rapprocher de plus en plus au fur et à mesure des années. Ceci est dû aux transferts de compétences. Plusieurs services de la Ville ont été intégrés à Niort Agglo.

La part des contractuels sur poste permanent est moins importante à la Ville (30) qu'à Niort Agglo (84)

Caractéristiques des agents permanents

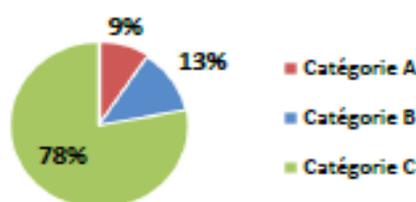
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	43%	26%
Technique	61%	50%	61%
Culturelle	0%		0%
Sportive	0%	3%	0%
Médico-sociale	8%		7%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	3%	3%	3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	49%	51%
Contractuels	50%	50%
Ensemble	49%	51%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	13%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	7%
ATSEM	7%

Au sein de la Ville, la filière technique est également la plus représentée. Le champ des actions de la commune (espaces verts, voirie, écoles, restauration) fait que les agents de catégories C sont les plus représentés (78%) pour (57%) à Niort Agglo.

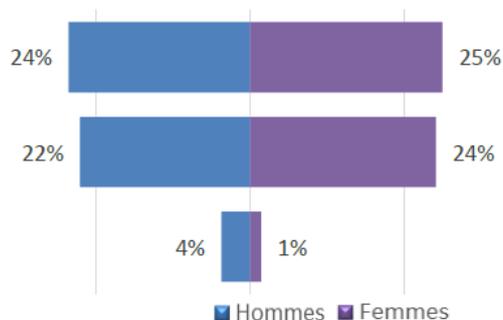
Les femmes sont plus nombreuses à la Ville qu'à Niort Agglo, pour les mêmes raisons.

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,44	de 50 ans et +
Contractuels permanents	40,83	
Ensemble des permanents	48,20	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	31,52	de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

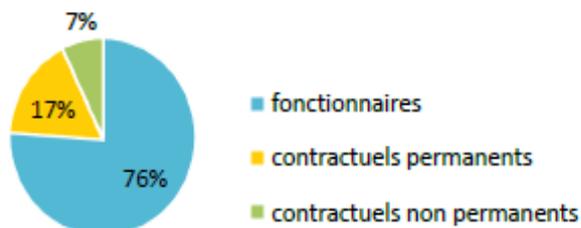
Les agents de la Ville sont en moyenne plus âgés qu'à Niort Agglo

2.1.3 Le CCAS de Niort

Effectifs

➔ 225 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 171 fonctionnaires
- > 38 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



➔ 3 contractuels permanents en CDI

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 40 intérimaires

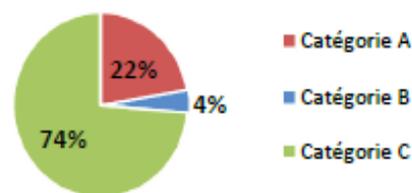
Les effectifs du CCAS sont assez différents des deux autres structures, de par les missions de service à la personne (Crèches maintien à domicile) et quatre fois moins importants en nombre. Les agents sont quasi exclusivement des femmes. La proportion de catégorie C reste importante.

Caractéristiques des agents permanents

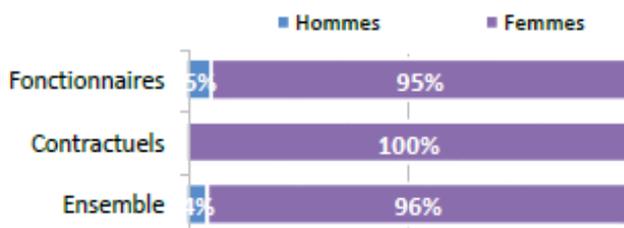
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	16%	5%	14%
Technique	2%		1%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	78%	92%	80%
Police			
Incendie			
Animation	4%	3%	4%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

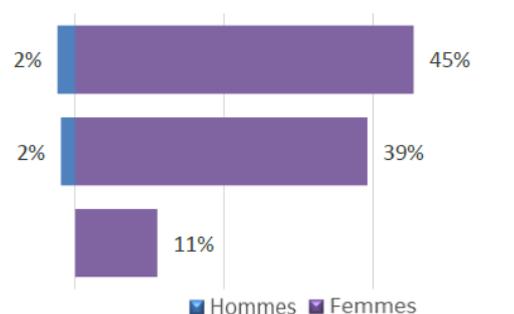
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	36%
Auxiliaires de puériculture	21%
Assistants socio-éducatifs	10%
Adjoint administratifs	8%
Auxiliaires de soins	5%

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,90	de 50 ans et +
Contractuels permanents	34,34	
Ensemble des permanents	47,07	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	48,44	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Au regard de ces chiffres, nous pouvons noter une population vieillissante. Les dispositifs de mobilités voulues sont à renforcer pour éviter l'usure et limiter autant que possible le nombre de mobilités contraintes dont la prise en charge est plus lourde pour les collectivités

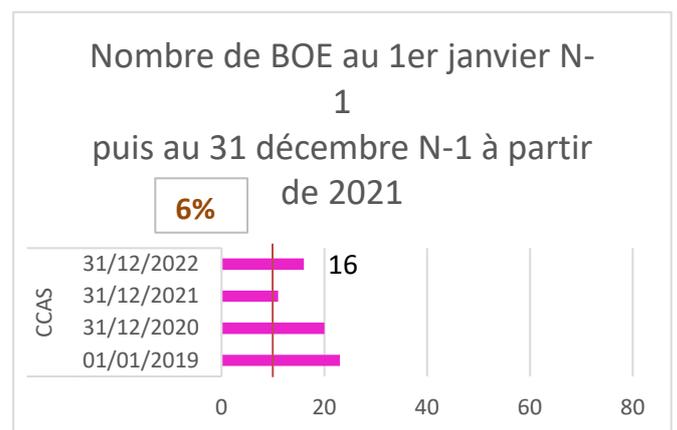
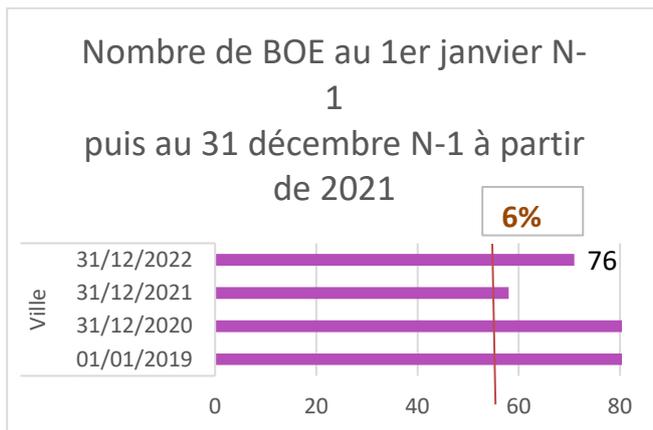
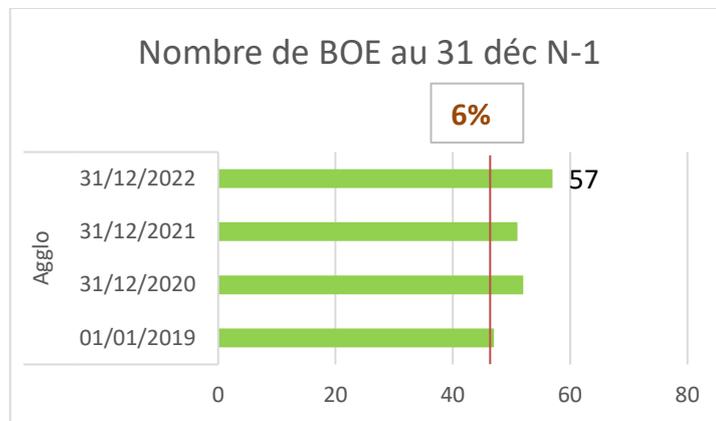
2.1.4 Effectifs BOE des trois établissements

Les informations chiffrées sont issues des informations des 4 dernières DOETH (tableaux en annexe 1).

Chacune des trois structures a respecté le taux de 6% depuis 2019.

Au regard de la relance effectuée, début 2023, auprès des agents des 3 structures, les effectifs au 31 décembre 2022 sont des minima.

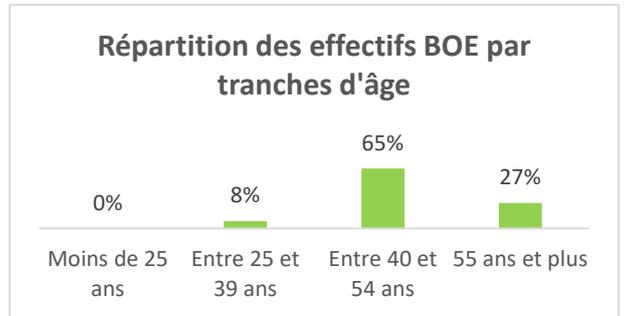
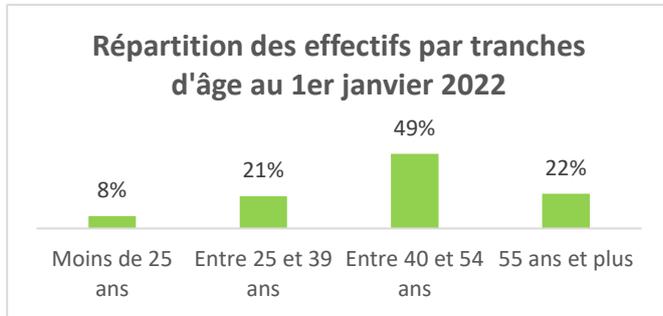
Un travail de recensement précis et de sensibilisation est en cours, il provoque une augmentation des déclarations par les agents.



- Répartition des effectifs BOE par âge :

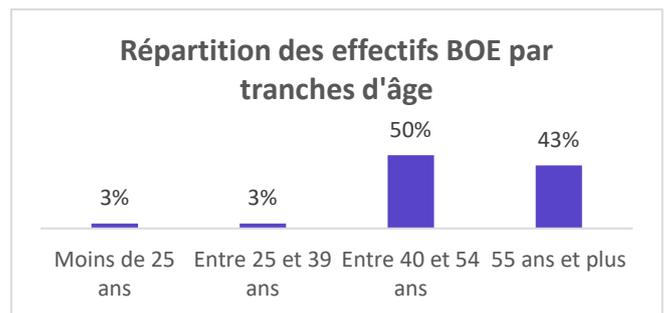
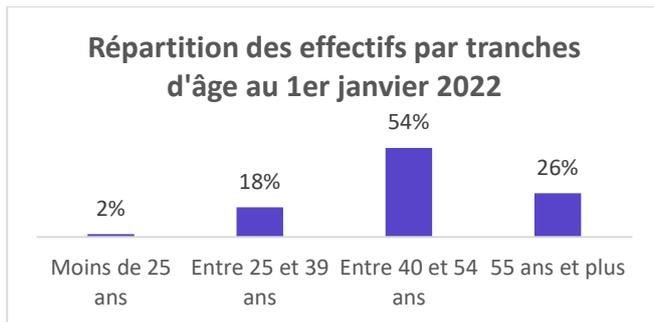
▪ Niort Agglo

A Niort Agglo 90% des agents BOE ont plus de 40 ans



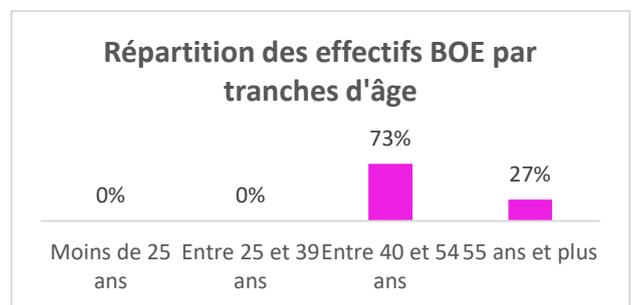
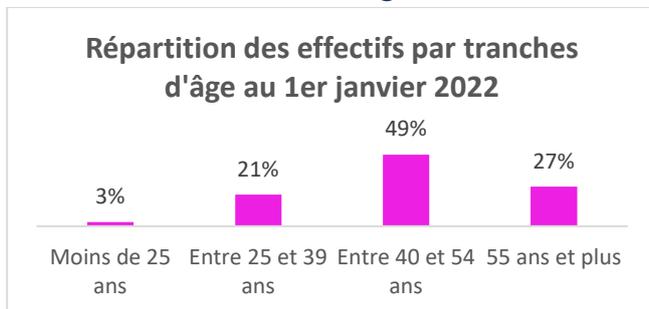
Ville de Niort

A la Ville 93% des agents ont plus de 40 ans dont 43% plus de 55 ans



CCAS de Niort

Au CCAS 100% des agents déclarés BOE ont plus de 40 ans

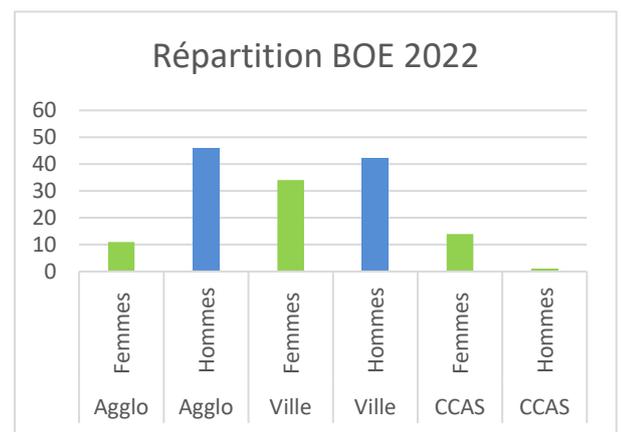
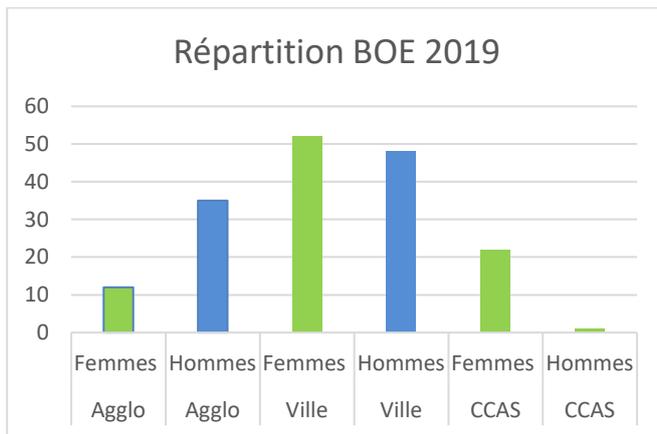
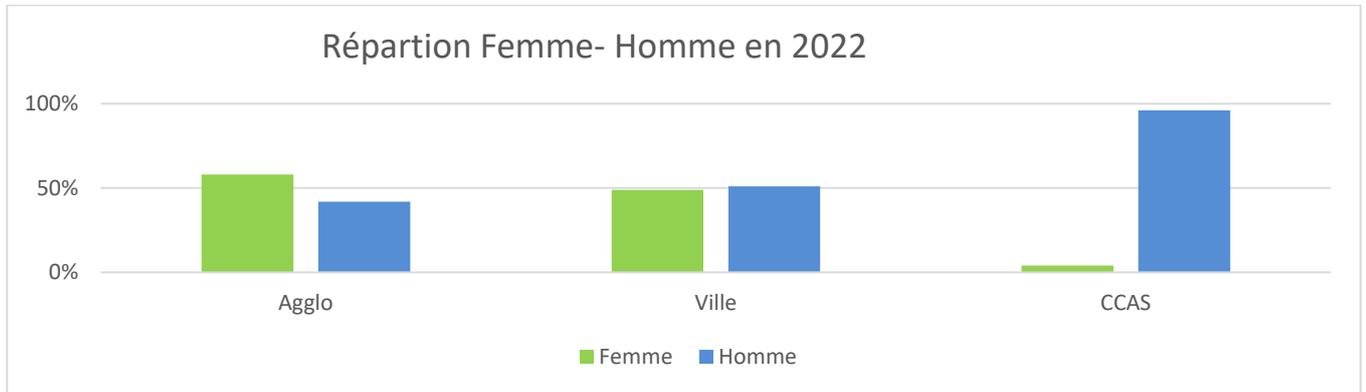


Il est primordial de prendre en compte la moyenne d'âge grandissante des agents afin de poursuivre la stratégie du maintien dans l'emploi ; et de savoir s'ils hésitent à se déclarer travailleurs en situation de handicap avant 40 ans, au

regard de tous les aprioris qui existent ; ou est-ce que l'usure des agents apparaît à partir de 40 ans.

Une étude est à mener en ce sens.

- Répartition par sexe :



Au sein de Niort Agglo, l'évolution est stable pour les femmes, mais plus importante pour les hommes

Au sein de la Ville en 2022, il y a plus d'hommes que de femmes déclarées.

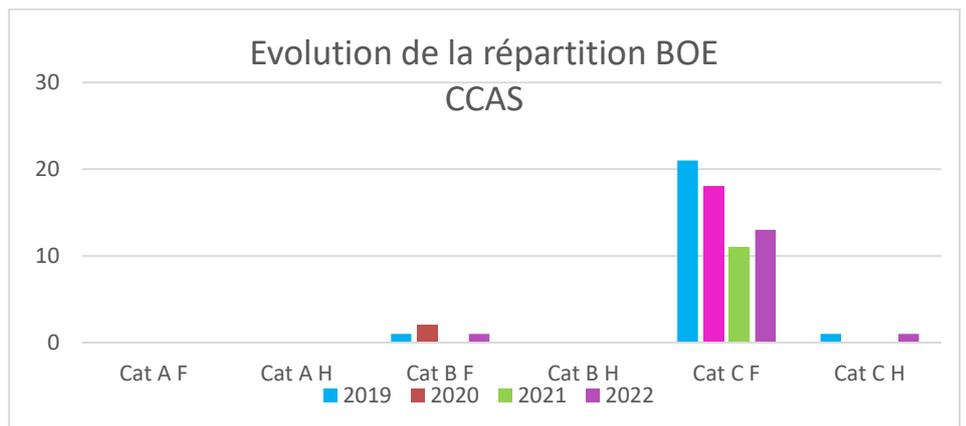
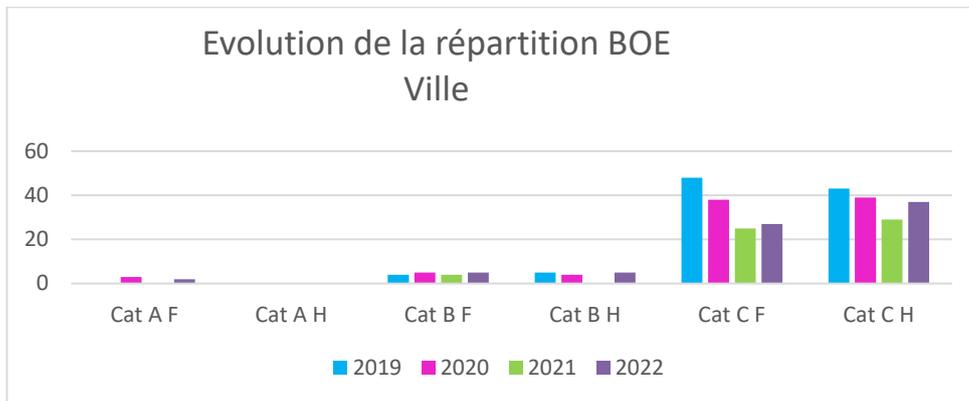
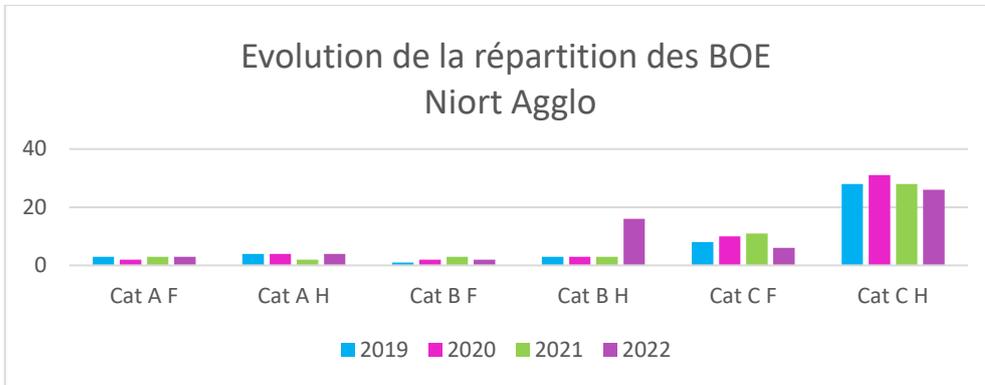
Au sein du CCAS, il y a mathématiquement plus de femmes que d'hommes déclarés BOE, car les effectifs sont essentiellement féminins.

▪ Répartition par catégorie :

Légende :

Cat AF = Catégorie A Femme

Cat AH = Catégorie A Homme



Ces quelques graphiques précisent que les BOE sont essentiellement des catégories C, certes les plus nombreux au sein des 3 structures. Mais il sera intéressant au cours des diverses sensibilisations à venir, de chercher à savoir si l'hypothèse que les catégories A et B ne souhaitent pas se déclarer pour ne pas limiter leur carrière, se confirme car cet argument émerge régulièrement des échanges.

La sensibilisation prévue auprès des agents ne doit donc pas se limiter aux agents de terrain. Il est important de poursuivre la sensibilisation de l'encadrement pour faciliter leurs actions de management, mais également pour leur situation personnelle.

- **Les prévisions de sortie des BOE :**

La prévision des sorties est particulièrement difficile à réaliser du fait de la modification prévue de l'âge de ladite retraite, du départ potentiel d'une partie des effectifs (Eau et assainissement vu infra), des différentes mutualisations à l'ordre du jour qui potentiellement vont voir les effectifs respectifs des trois structures fluctuer.

- **Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des BOE alors qu'elles sont déjà présentes dans l'organisme,**

Au regard du travail déjà effectué par les équipes de conseillères en évolution professionnelle, une quinzaine de PPR sont à lancer sur les deux années à venir, en particulier sur la Ville et le CCAS.

2.2 Focus sur la prévention

2.2.1 La médecine professionnelle et ses liens avec la DRH

- En 2019 les trois structures disposaient d'un médecin à 0,5 ETP et d'un médecin collaborateur à temps complet, répartis à 50% Ville, 10% CCAS, 40 % Niort Agglo.

En août 2020 le médecin collaborateur met fin à son contrat. Les investigations sont aussitôt lancées, en commun sur les trois structures. Septembre 2021, le médecin prend sa retraite.

Après de nombreuses investigations y compris au niveau national, le centre de gestion 79 recrute, en février 2022, un médecin et passe une convention pour des prestations avec le département 79, Niort Agglo, la Ville et son CCAS. Aujourd'hui, nos 3 structures disposent de 45 jours par an de présence du médecin recruté par le Centre de gestion 79.

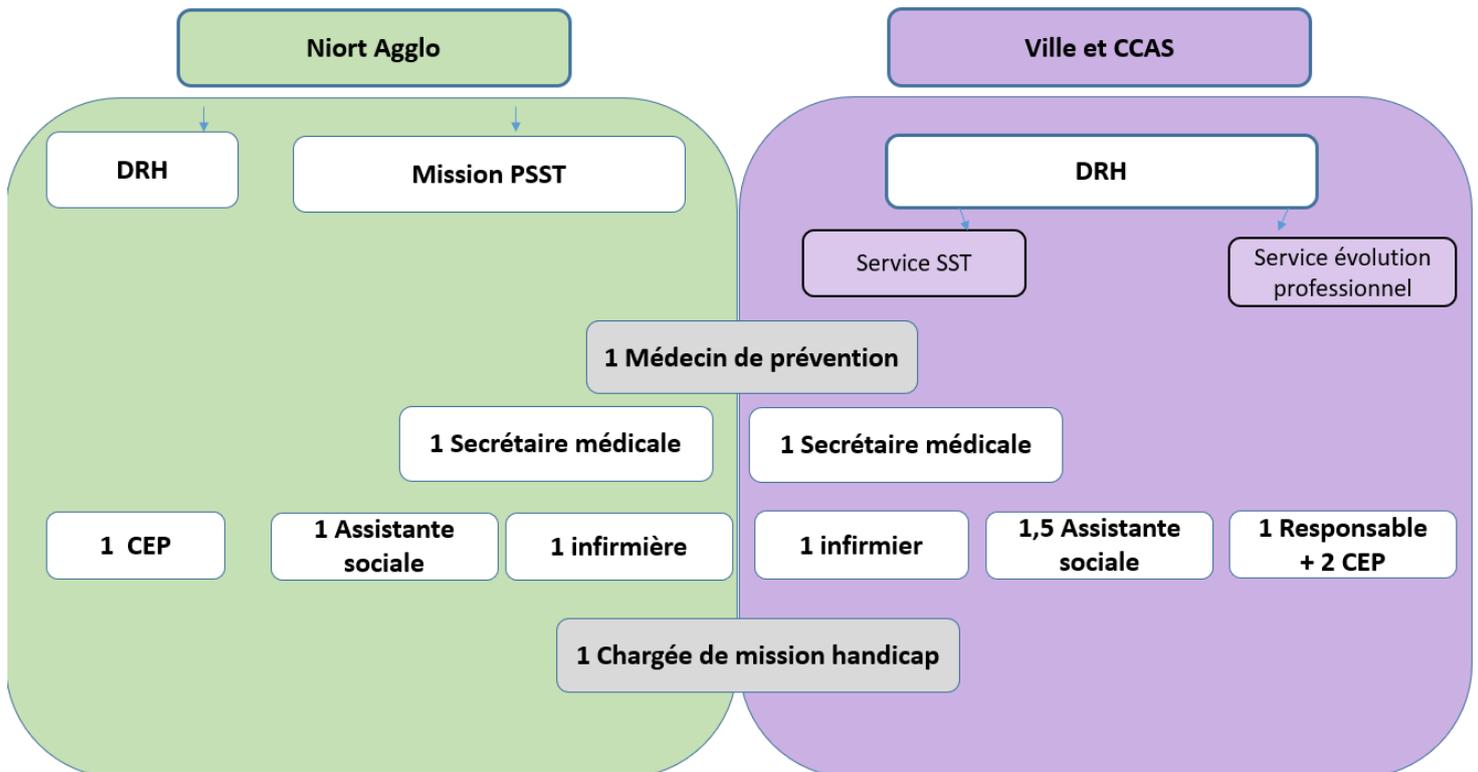
Nos trois structures se heurtent donc aux mêmes difficultés que bien des collectivités sur le territoire français : le manque de disponibilité d'un médecin. Cette situation ralenti certaines prestations qui ne peuvent être déclenchées qu'après la préconisation d'un médecin de prévention.

Il est important de préciser que lors de l'absence complète de médecin, soit pendant 6 mois, les dossiers des agents ont été inaccessibles.

- Le recrutement en contrat et puis en formation d'une infirmière à temps plein en 2020 sur Niort Agglo est venu étoffer l'équipe. L'objectif était de permettre aux médecins de se recentrer sur les actes médicaux. La ville de Niort a également ouvert un poste à temps plein d'infirmier sur la Ville et le CCAS. Ces deux postes sont actuellement pourvus, ce qui n'a pas été le cas sur toute la précédente convention.
- L'équipe de médecine de prévention est en partie commune aux 3 structures. Il est à noter la création début 2023 d'un poste de secrétaire médicale supplémentaire. Ainsi une assistante sera dédiée aux agents Niort Agglo et une seconde aux agents Ville- CCAS.

A la ville de Niort, la médecine de prévention fait partie du service Prévention, Santé, Sécurité au Travail au sein de la DRH.

A Niort Agglo, la mission PSST est une direction distincte de la DRH, avec un fort lien fonctionnel. Les organigrammes sont actuellement les suivants :



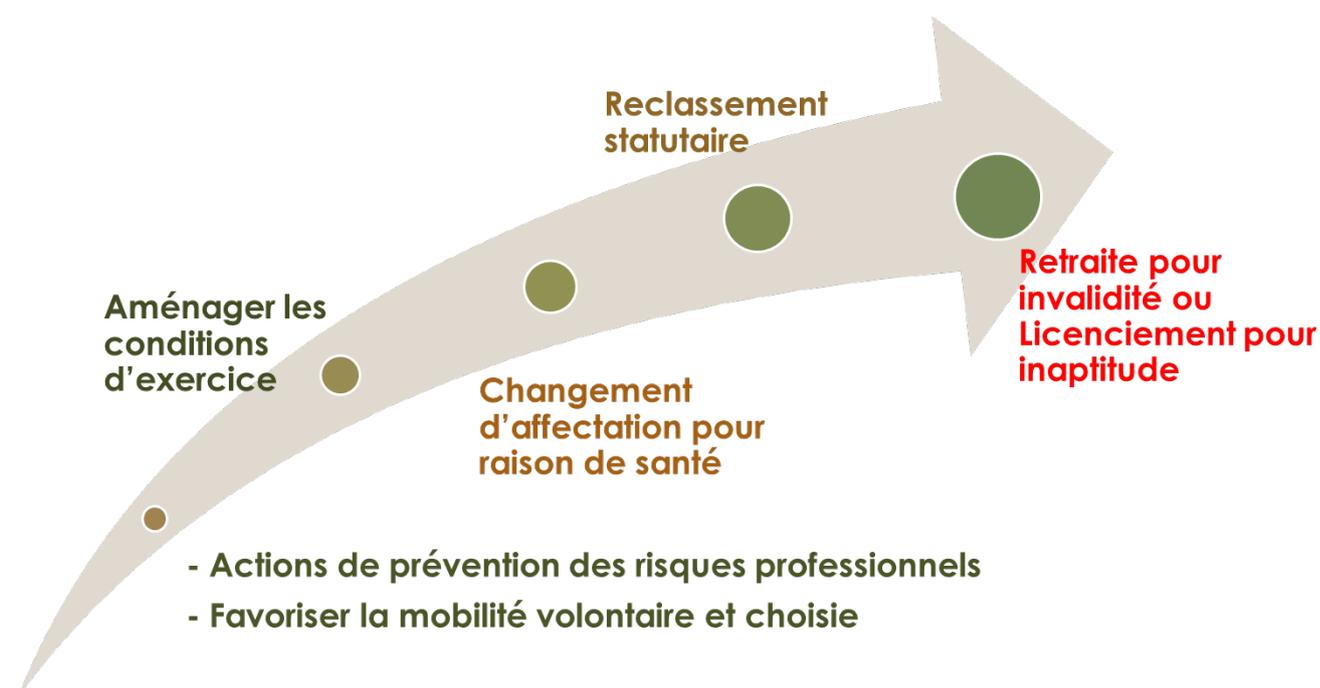
2.2.2 Organisation du maintien dans l'emploi

Niort Agglo, la Ville et son CCAS comme beaucoup d'institutions sont confrontées à un vieillissement de leur population active, à un allongement de la

durée des carrières, à des risques physiques conséquents et à des risques socio-organisationnels qui tendent à se développer.

La Ville et son CCAS ainsi que Niort Agglo durant le premier conventionnement mutualisé, ont mis en place un **parcours de transition professionnelle** qui a fait l'objet d'une communication importante auprès des directions et des partenaires sociaux. Ce dispositif est désormais intégré par l'ensemble des agents et des encadrants. Cependant, il reste important de convaincre de la nécessité d'accueillir des agents en mobilité contrainte, alors même que les missions augmentent et qu'il est impossible de multiplier les créations de postes.

Le principe et les degrés de maintien dans l'emploi sont présentés par le diagramme ci-dessous. L'objectif est d'anticiper au maximum les situations avant le reclassement. Plus la prévention intervient tôt, plus elle est efficace, moins elle est onéreuse et surtout moins les conséquences sont importantes pour les agents. Ce dispositif est piloté par les conseillères en évolution professionnelle en lien étroit avec les services prévention et les DRH.



Malgré une organisation différente la méthode appliquée pour placer la prévention au cœur du maintien dans l'emploi reste la même : travailler sur la mobilité contrainte, sur la mobilité choisie, et accompagner les agents sur leurs techniques de recherche d'emploi.

Le but est de rapidement solutionner le plus de situations de mobilités contraintes afin de pouvoir travailler de manière plus importante sur la mobilité choisie, et donc être dans la prévention.

Sur la Ville de Niort, le nombre de mobilités contraintes étaient de 95 en 2019, il est aujourd'hui de 3% soit environ une trentaine de situations. Les dernières situations sont les plus complexes, d'où une attention particulière sur le budget pour les axes 2 (Reclassement/reconversion) et 3 (maintien dans l'emploi)

Pour l'année 2022 les chiffres sont les suivants :

	Niort Agglo	Mairie	CCAS
Avis d'aptitude avec ou sans réserve	78	109	20
Nombre d'incapacité temporaire	3	9	3
Incompatibilité et compatibilité avec autre poste	3	6	1
Nombre de préconisation donnant lieu à un aménagement de poste	33	36	6
Nombre d'admission à la retraite pour invalidité	0	5	1
Disponibilité d'office	1	9	1
Nombre de licenciement pour inaptitude	0	0	1

Focus sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR) :

Elle a pour objectif de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. Durant cette période l'agent peut être accompagné afin de réaliser un bilan de compétences, suivre des actions de formations, des immersions sur une période de 12 mois.

L'agent doit être partie prenante de sa propre trajectoire. Dans cette optique, il signe une convention tripartite avec son employeur et le centre de gestion. Ce dispositif était une innovation lors de la première convention, il est désormais appliqué régulièrement sur Niort Agglo et sur la Ville, ce qui n'est pas forcément le cas dans toutes les collectivités. C'est d'ailleurs pour cette raison que la PPR tenait une place importante dans le Webinaire, mis en place pour la SEEPH de

novembre 2022, à destination des employeurs publics du département. Un lien sur ce Webinaire est disponible page 32.

Ci-dessous, les étapes d'un parcours de transition professionnelle pour raison de santé :



Le détail d'un parcours de transition professionnelle :



Période d'observation

Objectifs :

- Retour en emploi,
- Intégration des bonnes pratiques professionnelles,
- Evaluer les capacités professionnelles de l'agent et les axes d'amélioration ;

Rencontre sur le lieu de travail :

Agent/tuteur/CEP (dans les 15 jours)

Bilan de la période d'observation :

évaluation écrite, échanges et compte rendu



Période de professionnalisation

Objectifs :

- Mise en situation réelle de travail,
- Acquérir des compétences professionnelles,
- Développer son autonomie ;

Bilans lors de la période de

professionnalisation : évaluation écrite, échanges et compte rendu



Compte-rendu du parcours de TP ou Cellule Mobilité-Maintien en emploi

- **Validation du parcours de transition professionnelle et Appel à candidature sur le poste de travail occupé en interne**
- Prolongation du parcours de transition professionnelle (sur le même poste de travail)
- Echec du parcours de transition professionnelle (motivations) :
 - étude d'un nouveau parcours ;
 - Saisine de l'instance médicale départemental

3. Bilan de la convention précédente

3.1 Bilan financier

Ci-dessous le bilan final présenté début 2023, axe par axe avec rappel des objectifs initiaux, sachant qu'il a été décidé d'un commun accord avec la caisse des dépôts, de globaliser 3^{ème} et 4^{ème} année pour obtenir le bilan final.

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Réalisation année 3	Réalisation année 4	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	7 380,00	1 300,00	2 980,00	1 740,00	2 343,50	8 363,50
Axe 2 : Gouvernance et organisation	12 000,00				2 324,24	2 324,24
Axe 3 : Accessibilité						
Axe 4 : Recrutement	152 650,00				3 301,14	3 301,14
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	207 600,00	55 360,06	52 428,74	67 327,69	65 421,22	240 537,71
Axe 6 : Communication	9 000,00	1 800,00	1 800,00		90,24	3 690,24
Axe 7 : Innovation						
TOTAL	388 630,00	58 460,06	57 208,74	69 067,69	73 480,34	258 216,83
% d'exécution prévisionnel		15,04%	14,72%	17,77%	18,91%	66,44%

La consommation à hauteur de seulement 66,44 % est essentiellement due à l'axe recrutement. Les sommes prévues pour cet axe étaient consacrées :

- au recrutement d'apprentis : or, le nombre d'apprentis n'a pas été aussi important que souhaité (2 situations sur la ville de Niort réalisées).
- à un projet de recrutement d'un agent atteint du trouble du spectre de l'autisme à la direction informatique ; or ce recrutement n'a finalement pas abouti.

Les objectifs en matière de nombre de recrutements ont été respectés, ils sont détaillés ci-dessous.

3.2 Bilan des recrutements

En matière de recrutement pérenne, les trois structures sont parvenues à atteindre les objectifs fixés dans la convention. Le recrutement concerne des fonctions d'encadrement intermédiaire, d'expertise ou encore des fonctions d'exécution.

Si les objectifs en termes de nombre de recrutement de BOE ont été atteints, un travail doit être mené pour accueillir plus d'apprentis en situation de handicap, les pistes à creuser sont notamment pour les métiers en tension dans la fonction publique (mécanicien, métiers de l'eau par exemple). L'objectif est de faire du

sourcing et de monter des partenariats avec des écoles, universités et CFA, ainsi que de se rapprocher encore plus de Cap emploi.

Ci-dessous le bilan chiffré des recrutements réalisés depuis 2019, où l'on pourra s'apercevoir que le nombre d'agents recrutés est supérieur aux objectifs initiaux :

	Recrutement poste pérenne		Apprentissage	
	Objectif	Réalisation	Objectif	Réalisation
Agglo	3	4	3	0 (*)
Ville-CCAS	2	8	3	2
Totaux	5	12	6	2

(*) Niort Agglo a accueilli de septembre 2021 à 2022 un apprenti en situation de handicap qui n'a pas souhaité se déclarer comme tel.

3.3 Bilan qualitatif

Les difficultés rencontrées ont été de plusieurs ordres :

Organisationnels : Le partage sur plusieurs agents relevant d'organisation distincte pour une seule et même convention, de la mission de référent handicap, n'a pas été optimal pour la réalisation des objectifs.

Le départ de la référente handicap Ville – CCAS début 2022 a été l'opportunité de revoir et de regrouper les missions pour l'ensemble des trois structures. Ce poste a été pourvu en novembre 2022. Il doit permettre une vision globale harmonisée, la mise en place de sensibilisations communes, pour dynamiser le projet.

Conjoncturels : Le COVID a impacté tous les territoires en focalisant les services préventions et médicaux sur le traitement de la crise ; par ailleurs, le manque de médecin voire l'absence complète de médecin de prévention sur plus de 6 mois, a également considérablement retardé le travail à mener.

Cependant malgré les difficultés rencontrées, plusieurs actions ont été menées : Des sensibilisations/formation par un prestataire externe auprès des élus, des directeurs, d'agents au contact d'utilisateurs en situation de handicap (parcours accessibilité) ; Une relance des agents en situation de handicap pour les

encourager à renouveler leur attestation lorsque qu'elles ne sont plus valides ; la mise en place de binômes lors des différents DuoDay, la SEEPH.

Nous avons retenu plus particulièrement une action à développer dans ce présent document :

L'exposition photos-témoignages « différent comme tout le monde »

Réalisée par la chargée de mission handicap & projets transversaux en lien avec la chargée de mission inclusion-accessibilité et la direction accessibilité – développement durable de la Ville ; c'est un ensemble de textes et de photos



d'agents de la Ville et du CCAS de Niort en situation de handicap. Nombreux ont été les volontaires à vouloir participer à ce projet ; ainsi, plusieurs agents ont appris, par ce biais, que l'un de leur collègue proche était en situation de handicap.

Le but était de sensibiliser les collègues d'agents en situation de handicap, de promouvoir l'autonomie, d'appréhender les difficultés de communication, et d'aider à créer un réseau de solidarité en interne pour rompre avec les approches classiques.

Un livre d'or à disposition à chacun des points de visite, a permis à des agents d'exprimer des idées, ou des remerciements pour cette initiative : « *la mise en lumière de maux que nos filtres ne nous permettent pas toujours de voir* », « *initiative qui donne une autre humanité à notre environnement* », « *apprendre accepter, s'ouvrir, mais surtout s'en souvenir tous les jours* »

Cette exposition ayant vocation à être itinérante, plusieurs organismes niortais l'ont exposée au sein de leurs établissements :

- L'AFPA de Niort
- Niort Agglo sur différents sites
- Le centre hospitalier de Niort



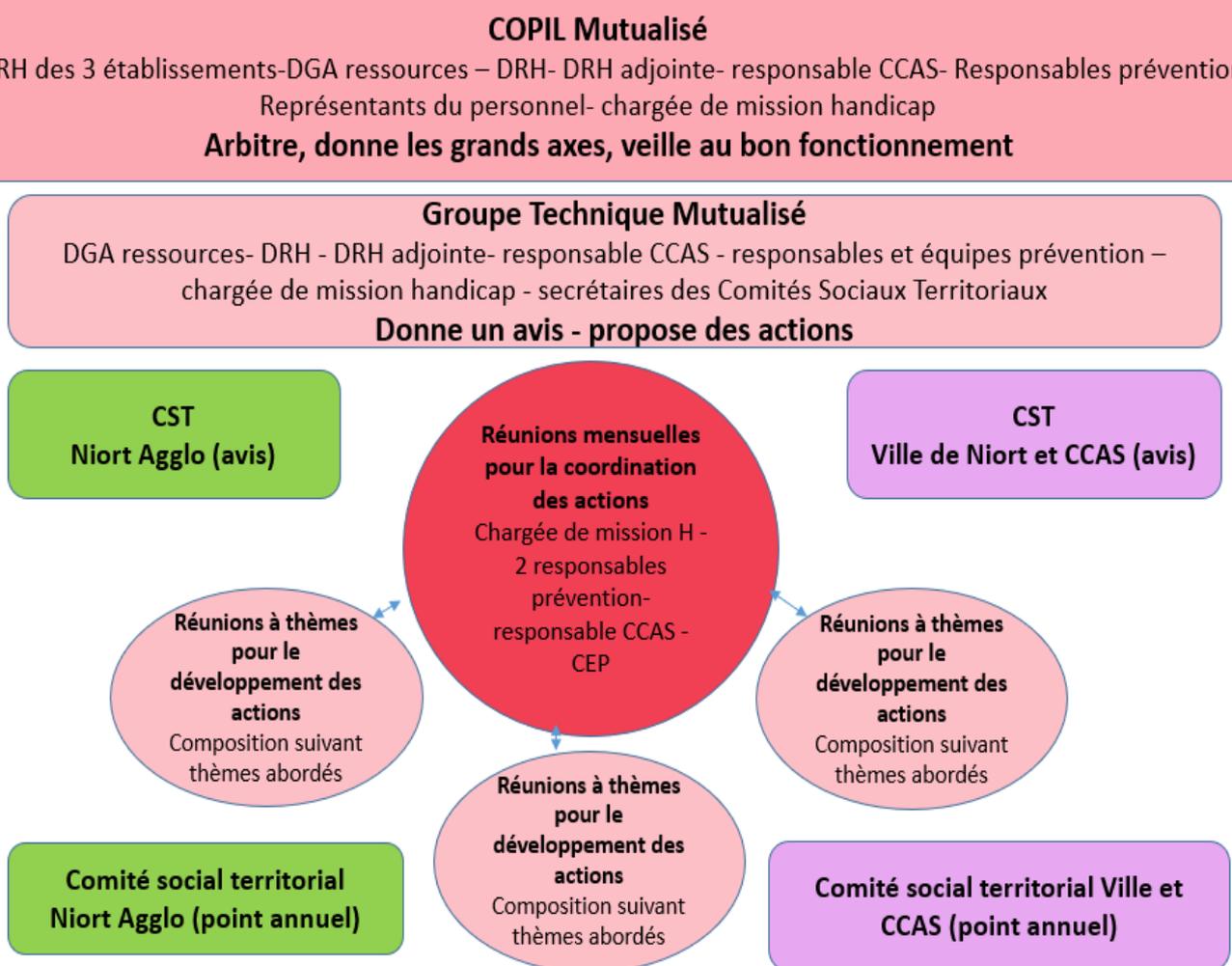
Au regard des retours positifs, il est prévu de compléter cette exposition et de continuer à la présenter dans différents lieux sur le territoire, (Niort Agglo sur les sites restant, et au sein des sites de la Ville).

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Un comité de pilotage mutualisé existait déjà lors de la première convention, il est proposé de le reconduire sous la même forme, il donne les grands axes souhaités par les élus et arbitre le choix des projets.

Un groupe plus technique s'est réuni deux fois en 2022, dénommé « groupe technique mutualisé » a permis une co-construction du projet, il est prévu de le réunir au moins une fois l'an pour une information sur l'avancement des projets en cours et à venir.



4.2 Une instance de suivi individuel des BOE

Il existe dans chaque structure un groupe de travail pluridisciplinaire en charge du suivi des situations individuelles complexes (DRH - agents du service carrières - CEP – Infirmière - Assistante sociale). Cette réunion a lieu une à deux fois par mois. Il est prévu d'intégrer la chargée de mission handicap lorsque sera abordée la situation d'un agent BOE.

La chargée de mission handicap est également intégrée aux réunions d'équipe Santé Sécurité au Travail côté ville à venir sur Niort Agglo.

4.3 Le rôle et les missions du référent handicap

La création récente de ce poste mutualisé à temps plein, sur les trois structures répond certes à une demande des différents acteurs internes, mais elle démontre également la volonté au plus haut niveau de mettre en place une politique commune.

Le rôle de la chargée de mission est autant celui d'une cheville ouvrière (déclarations DOETH, création de tableaux de suivi mutualisés, relance auprès des agents...), que celui d'un chef d'orchestre (travailler à la mise en place de procédures entre les différents acteurs des trois collectivités et les partenaires extérieurs).

L'objectif affiché est donc de faire du lien entre les différents intervenants internes et d'homogénéiser les procédures sur l'ensemble des structures, pour une meilleure prise en compte des besoins des agents et une plus grande équité.

Les grandes missions qui lui ont été assignées sont :

- **Animer la politique handicap** (Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi, informer, communiquer, accompagner les encadrants, faire lien avec les partenaires et mobiliser les équipes pour accueillir agents/ apprentis / stagiaire)
- **Piloter la convention FIPHFP** (animer les différentes instances, mettre en œuvre des actions transversales avec les services et les partenaires externes, assurer le suivi financier)

La philosophie étant de synthétiser et rendre efficiente la partie administrative pour dégager du temps et être sur le terrain, au plus près des agents et de leurs encadrants, tout en s'appuyant sur un réseau de spécialistes métiers et un réseau d'assistants de prévention en cours de formation.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

Les 3 structures bénéficient de professionnels dans divers domaines (médecin (45j) - infirmier(ère)- assistantes sociales – préventeurs - Conseillères en évolution professionnelle). Ces experts apportent chacun leur regard sur une organisation et un le suivi des actions. Cependant, comme vu infra, l'articulation et les organigrammes de Niort Agglo et de la Ville-CCAS sont sensiblement différents. La création d'un poste de **chargé de mission handicap** unique, découle de ce constat posé durant la première convention mutualisée. L'objectif est d'arriver rapidement à une harmonisation des procédures, à une identification des missions de chacun pour une meilleure orientation et un meilleur suivi des agents, et donc une plus grande inclusion.

L'existence d'un réseau d'assistants de prévention sur Niort Agglo et la mise en place d'un tel réseau sur la Ville et son CCAS, vont permettre à la mission handicap de s'appuyer sur la connaissance du terrain de ces agents et de disposer de retours réguliers. Dans ce cadre, ils sont invités à participer aux réunions de co construction et participeront aux formations de premier secours en santé mentale mises en place sur 2023 et 2024.

Les réunions mensuelles ont été mises en place sur 2022 entre les responsables des services prévention, les responsables CEP, un agent en situation de handicap et la chargée de mission handicap. Cette cellule travaille sur l'élaboration des projets et actions qui sont ensuite soumis à la Direction. L'intérêt de ce travail de groupe est d'impliquer plusieurs agents avec des regards différents au regard de sa formation et ainsi de disposer d'un projet soutenu par plusieurs équipes.

Ces réunions peuvent être élargies pour approfondir certains dossiers. Ce qui a été le cas à l'arrivée de la chargée de mission handicap. Il est important d'être lisible pour les agents, ils doivent pouvoir savoir rapidement vers qui se tourner, s'ils ont une demande. Ce travail de « cartographie » a donc été mené avec l'ensemble des acteurs internes concernés. Infirmier(ère), préventeurs, CEP, Assistantes sociales responsable du CCAS. Au regard de son peu de disponibilité, il est difficile de demander au **médecin** d'y siéger, mais il est représenté par la présence du **corps infirmier** (2 ETP dont 20% dédiés au handicap). Une communication est en cours, par le biais d'un nouvel espace intranet dédié au handicap et de la confection d'un flyer à distribuer aux agents.

Les **préventeurs** (4 ETP dont 40% dédiés au handicap) et les **assistantes sociales** (2,5 ETP dont 20% sont dédiés au handicap) participent également à ce travail, même si hiérarchiquement les agents Ville- CCAS sont tous intégrés à la direction des ressources humaines, alors qu'aujourd'hui la mission prévention de Niort Agglo est une direction distincte.

S'il n'existe pas de poste d'ergonome ou de psychologue du travail, ces missions sont exercées par des prestataires extérieurs qui sont mandatés au coup par coup.

Les deux directions des ressources humaines disposent de part et d'autre de **conseillères en évolution professionnel** (4 ETP dont 60% sont dédiés au handicap)

4.5 Les partenariats externes

Il existe un fort maillage de partenaires sur le territoire et les connexions sont de plus en plus importantes. L'objectif est de travailler sur un échange récurrent au sein des 3 structures. Rencontrer les partenaires ensemble afin d'être plus efficaces et échanger sur les pratiques et les possibilités d'accompagnement (Cap emploi/ UGECAM les Terrasses...)

 Un travail de recensement est à l'étude pour utiliser au mieux la présence de ces nombreux partenaires. Un rapprochement avec UNAFAM 79 (union nationale de familles et amis malades et/ou handicapés psychiques) est effectif et des actions communes sont envisagées (tables rondes)

Un lien fort avec l'université et plus particulièrement la formation IPHD, (Inclusion et participation Handicap, Difficultés et Dépendances) présente sur Niort.

La mission handicap sera le terrain récurrent pour les stagiaires de MASTER I ET MASTER II (stages de 15 jours à plusieurs mois). L'objectif est bien sûr de permettre aux étudiants de voir les réalités du terrain, et à l'inverse d'apporter par leur questionnement une ouverture et un autre regard.



Un réseau s'est également mis en place pour l'organisation de **la SEEPH 2022** : le SIST/Cap emploi, le PRITH, le CDG79, Niort Agglo, la Ville-CCAS, l'hôpital de Niort. Le travail commun a abouti à un webinaire à destination des employeurs publics présentant les étapes clés du maintien dans l'emploi (Prévention, aménagement, reclassement..), des agents BOE ont témoigné de leur Période de Préparation au Reclassement (PPR), devant un public nombreux (63 connexions) et varié (Maires des Communes du département, Responsable d'établissement dépendants de l'hôpital, Membres des Comités Techniques et CHSCT de nos établissements, agents DRH, ...).

Le public était au rendez-vous avec 87 inscrits et 63 participants. ([Regarder le replay](#))

Ce travail avec différents partenaires du territoire à créer une véritable dynamique et une envie de poursuivre cette démarche de maillage du territoire, d'échanges, qui ne fait pas mentir l'adage « *seul on va plus vite, ensemble on va plus loin* ».



Dans cet esprit, est prévu à compter de 2023, que la chargée de mission handicap et les conseillères en évolution professionnelle intègrent un groupe de travail trimestriel organisé par le SIST et réunissant : Cap emploi maintien, Cap emploi insertion, la CPAM, la MSA, la référente handicap du centre hospitalier de Niort, COMETE, la MDPH, le CDG 79, le PRITH. L'objectif de ces rencontres est de maintenir un lien fort entre partenaires, d'échanger sur les évolutions légales et sur des situations complexes.

Cap emploi est aujourd'hui sollicité pour la mise en place des contrats aidés. L'arrivée récente d'une nouvelle référente employeur a permis une prise de contact positive qui devrait mener sur des rencontres régulières et potentiellement l'organisation commune de coach et /ou job dating.



La mission locale est historiquement un partenaire pour le recrutement des saisonniers et des agents remplaçants sur Niort Agglo, Ce partenariat doit s'étendre sur le champ du handicap, et notamment dans le cadre de l'apprentissage.

4.6 L'association des Organisations Syndicales.

Nous avons, tout comme lors du premier conventionnement mutualisé, inclus les organisations syndicales dans notre réflexion et ce, dès le départ.

Bien sûr lors des instances « officielles » (Comités techniques et CHSCT) afin de valider la proposition d'avenant pour la prolongation de la convention), lors des COPIL ; mais aussi lors des rencontres mises en place en vue d'une co-construction.

Dans ce cadre, concernant la prochaine convention, deux grands moments ont notamment jalonné l'année 2023. **Un premier rendez-vous** en juillet sous la présidence du DGA ressources venu exprimer son souhait de travailler à l'inclusion des personnes en situation de handicap et la nécessité d'aller encore plus loin dans ce domaine. Il a pu lors de cette matinée de travail se faire également le porte-parole des élus nous transmettre leurs orientations, et valider la méthode proposée. Ceci en présence des acteurs internes intervenants sur le domaine du handicap et des organisations syndicales.

La seconde partie de la matinée s'est voulue participative, chacun a pu s'exprimer dans les deux groupes de travail pour recenser les manques, les besoins et les attendus du travail autour du handicap.

Au regard des besoins identifiés, un deuxième rendez-vous studieux a été programmé en novembre. Les invités représentaient les trois structures, les différentes directions et différents statuts (agents en situation de handicap ou pas/encadrants/représentants syndicaux). Après un point sur l'avancée de la politique handicap et de la convention, trois ateliers ont travaillé autour des axes imaginés en juillet. **Le recrutement** (sur poste pérenne, l'apprentissage) et le travail avec les partenaires extérieurs (ESAT/EA). Le **maintien dans l'emploi** et la **communication – sensibilisation – formation**.

Ces travaux en groupes pluridisciplinaires ont été appréciés et participent au premier chef d'une sensibilisation de l'ensemble des agents. Il a donc été prévu de rééditer cette expérience enthousiasmante pour constituer un véritable réseau.

Les actions présentées dans la convention émanent de ces différents groupes de travail.

5 Les Actions

5.1 Les axes du programme d'actions

Fortes de leur première expérience commune, Niort Agglo, la ville de Niort et son CCAS ont le souhait de poursuivre le développement de leur politique favorisant à la fois l'inclusion des agents en situation de handicap au sein de leurs différents services et de renforcer leurs pratiques en matière de prévention des risques professionnels, de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Les trois employeurs ont fait de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi une politique à part entière. Et ce sont donnés les moyens d'y parvenir en créant un poste de chargé de mission handicap à temps plein.

Son rôle sera de faire évoluer les mentalités et changer les regards des agents sur les personnes en situation de handicap. Pour ce faire, un renforcement du maillage auprès des partenaires (rencontres régulières, projets communs) et un travail de terrain auprès des agents sont prévus pour la prochaine période (mise en place de sensibilisations sur les lieux de travail et pendant l'heure de la pause méridienne).

Plus précisément, la demande émanant des élus et de la direction mutualisée est de placer cette convention, entre autres, sous le signe de l'inclusion des handicaps invisibles et plus particulièrement des handicaps psychiques (orientation des sensibilisations car le lieu de nombreux préjugés sur le manque de « productivité »).

Le souhait est également de prévoir des actions avec les 40 communes de l'Agglomération. Le premier travail est donc de poser ce concept avec le Centre de Gestion 79, interlocuteur privilégié des communes affiliées.

La co construction de ce projet et notamment la séance de travail pluridisciplinaire du 24 novembre 2022, a permis de recueillir les besoins, les propositions du terrain pour répondre aux souhaits des élus et de la direction.

Ce projet est le reflet des besoins de notre territoire. Il s'articule autour des trois axes d'interventions cités infra (**Le recrutement** (sur poste pérenne, l'apprentissage) et le travail avec les partenaires extérieurs (ESAT/EA). Le **maintien dans l'emploi** et la **communication – sensibilisation – formation**) ; tout en intégrant les 8 axes souhaités par le FIPHFP. Pour mémoire il s'agit :

- Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap
- Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes
- Axe 3 Maintien dans l'emploi
- Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés
- Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps
- Axe 6 Accessibilité Numérique (optionnel)
- Axe 7 Actions innovantes (optionnel)
- Axe 8 Autres dispositifs de l'employeur (optionnel)

5.2 Le détail du plan d'actions

Voici les actions en détails pour une meilleure compréhension du projet.

Axe 1 **Recrutement des travailleurs en situation de handicap**

Au regard du nombre de recrutements (5 prévus et 12 réalisés sur la précédente convention mutualisée) et du peu de demandes recensées, cet axe sollicite les aides du FIPHFP de manière moins importante que sur l'axe du maintien dans l'emploi.

L'estimation budgétaire porte sur :

- Le projet est de contractualiser avec 3 apprentis.

En moyenne 1000€ par mois x 12 mois x 3 apprentis = 36 000€ L'aide FIPHFP est de 60% soit 28 800€
--

Le salaire d'un apprenti est fonction de son âge, du niveau d'étude et du nombre d'année de la formation suivie. Le salaire moyen mensuel d'un apprenti sur nos établissements (1000€) a été multiplié par le nombre d'apprentis espéré (3) sur deux ans. Le recrutement d'un apprenti n'est pas envisagé en 2023 car la campagne est déjà lancée ; et au regard des difficultés rencontrées sur la précédente convention, **un travail de sourcing** important est à mener auprès des écoles.

En effet l'apprentissage a été le point faible de la précédente convention, pour plusieurs raisons. Les postes d'apprentis ont été ouverts et peu d'apprentis en situation de handicap se sont présentés.

Il est également arrivé qu'un apprenti en situation de handicap soit pris en contrat mais ne souhaite pas être déclaré comme tel, ayant une

appréhension d'être considéré différemment de ces collègues, sa situation n'a donc pas pu être valorisée dans la précédente convention.

Par ailleurs, un travail est en cours pour valoriser le travail des tuteurs qui sont de moins en moins nombreux à se mobiliser.

- Les primes à l'insertion durable.

2 primes de 4 000€ = 8 000€

Car si le travail de ciblage prévu, est réalisé au regard de futurs départs en retraite, le recrutement de deux apprentis pourrait être réalisé.

- Les formations des apprentis

3 apprentis x 4 000€/an

Les 4 000€ sont une estimation au regard des coût de formation prix en charge actuellement par les employeurs. Le prix est en effet différent suivant les centres de formation fréquentés.

- Indemnités de stage :

Montant minimum actuel d'une gratification mensuelle = 650€/mois x 2 stagiaires

Nos trois structures accueillent plus de stagiaires, leur référencement précis est prévu à compter de 2023 ; mais il s'agit souvent de stages courts donc non rémunérés.

- Etude de poste :

1 étude de poste en interne x 1 800€

L'aide FIPHFP est demandée à hauteur de 1 300€

- Aide au tutorat d'accompagnement :

15,55€/heure x (8 h de formation à devenir tuteur avant l'arrivée de l'apprenti

+ 10h/ semaine sur 12 mois) x 3 tuteurs = 22 760€

Avec une aide FIPHFP demandée de 11 196€ soit 15,55€/heure x 20 heures x 3 tuteurs

Il s'agit de s'assurer de la réelle disponibilité du tuteur par une prise en charge des heures passées à son accompagnement.

Les tuteurs doivent être des professionnels expérimentés et en contact direct avec les apprentis. L'estimation est faite sur le salaire chargé d'un agent au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe (catégorie C)

Axe 2 **Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes**

Cet axe est avec le maintien dans l'emploi, la priorité des trois établissements. Nous avons une obligation de proposer des solutions aux agents qui ne sont plus en capacité de rester sur leur poste pour des raisons de santé. Ces derniers sont nombreux. Concernant la Ville et son CCAS ce sont à ce jour, une moyenne de 30 situations complexes qui vont être à traiter.

L'ensemble des équipes préventions (médecin, infirmiers, assistantes sociales), conseillères en évolution professionnelle et ressources humaines y travaillent. Les estimations sont faites au regard des années passées, tout en espérant pouvoir bénéficier de la présence pérenne d'un médecin de prévention afin qu'un maximum de situations puissent être prises compte.

▪ **Prothèses auditives**

$3 \times 2\,800\text{€} = 8\,400\text{€}$

L'aide attendue est de 1700€ par agent soit 5 100€

Il est prévu d'équiper 3 agents avec des prothèses « bi latérales ». 1 agent par an.

La période COVID ayant mis en évidence les soucis de nombreux collègues, les premières demandes d'appareillage et les renouvellements sont en augmentation.

Le prix moyen rencontré est de 2 800€ pour deux appareils après soustraction des aides extérieures (Sécurité sociale, mutuelle).

▪ **Aides au déplacement :**

$1\,800\text{€} \times 2 \text{ situations} = 3\,600\text{€}$

L'aide du FIPHFP est prévu à hauteur des 2/3 soit 2 400€

1 800€ est le montant évalué au regard de la situation en cours sur une année.

▪ **Etudes de poste sont prévues :**

1 externe à 3 500€ et 5 internes à 1 800€ soit 12 500€

Avec une aide de 1 x 3000€ et 5 x 1 300€ soit 9 500€

Il est important de préciser que le montant d'une étude de poste varie suivant le temps nécessaire.

▪ **Aides à l'adaptation du poste de travail :**

6 postes adaptés x 3 structures x 3 ans = 54 situations x 1 300€
d'aménagement en moyenne au regard des dépenses 2022 soit au total
70 200€

Avec une aide attendue de 32 500€

Au regard des besoins du terrain sur ces dernières années, le poste financier des aménagements est de loin le plus important. Il est impossible de lister les besoins précis qui vont d'un fauteuil ergonomique à aménagement plus technique et donc plus onéreux comme celui d'un aménagement de véhicule, de l'achat d'un engin aidant à limiter le poids d'une manipulation (exemple : l'achat d'un opérateur de vannes au service des eaux) ; il s'agit donc là d'une enveloppe globale, néanmoins basée sur le prix moyen d'un aménagement en 2022.

▪ **Auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles :**

1 250€ salaire moyen d'un agent AVP aujourd'hui x 12 mois x 4 situations
= 60 000€

L'aide attendue est de 2/3 soit 39 600€

Aujourd'hui plusieurs auxiliaires de vie professionnelle ont été recrutées. Ce dispositif commence à être connu et est souvent une des rares solutions pour permettre le maintien dans l'emploi des agents.

▪ **Interprétation en LSF :**

La demande est estimée pour 8 heures de prestation à raison de 125€ de l'heure minimum

L'aide attendue est de 70€ x 8 heures soit 560€

▪ **Accompagnement sur le lieu de travail :**

2 Situations x 5 000€ = 10 000€

Avec une aide attendue de 2 500€

Les prestations utilisées aujourd'hui dans nos trois collectivités sont effectuées à titres gracieux. Cependant plusieurs situations complexes sont à venir, il va être nécessaire de faire appel à des prestations externes rémunérées pour des besoins en ergonomie ou pour permettre un retour en emploi d'un agent après un arrêt long.

- **Bilan de compétences :**

6 bilans x 2 000€ = 12 000€ (2 par an et par structure)
L'aide FIPHFP est demandée à hauteur de 6 000€ (6 études à 1 000€)

- **Les formations dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement :**

.3 formations x 5 000€ = 15 000€ prix moyen d'une formation qualifiante
L'aide attendue est de 7 500€

Aujourd'hui toutes les formations engagées ne sont pas systématiquement onéreuses, au regard du nombre de PPR envisagées, il est important de prévoir des formations qui permettront aux agents de trouver un autre poste.

- **Les formations dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude :**

2 formations x 5 000€ = 10 000€
Avec une aide attendue de 5 000€

Axe 3 Maintien dans l'emploi

Anticiper et suivre pourrait être le sous-titre de cet axe ; le travail autour du maintien dans l'emploi a été conséquent. L'objectif aujourd'hui est de poursuivre l'inversion de la tendance constatée en 2023. En effet, le nombre de mobilités choisies devient plus important que le nombre des mobilités contraintes. Le travail des Conseillères en Evolution Professionnelle (CEP) et des services préventions porte ses fruits ; les agents n'attendent plus d'être contraints par un souci de santé pour demander une mobilité, ils se tournent plus rapidement vers une mobilité choisie.

Les trois structures sont inscrites dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, chacune a mis en place le dispositif des périodes de préparation au reclassement (PPR). Les agents peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, de formations adaptées à leur projet, ainsi que de périodes d'immersion. Des prestations d'appuis spécifiques (PAS), des études de postes

ainsi que des aides à l'adaptation de poste viennent compléter les actions en faveur du maintien en emploi

Pour aller au-delà de ces dispositifs communs à l'ensemble du territoire national, nous avons listé des actions à mettre en place sur le territoire local telles que :

La création d'une boîte à outils à destination des agents en situation de handicap ou non, des agents proches aidants, des encadrants, représentants du personnel.

C'est le thème du stage d'un élève en MASTER II IPHD dès 2023.

La mise en place d'entretiens avec les différents publics visés permet de cibler les besoins et attentes des collègues pour mieux y répondre. Le premier retour n'est pas vraiment le manque d'informations disponibles, car elles existent en quantité, mais plutôt la dispersion de ces informations.

Recenser les postes « haute pénibilité » (GPEEC) pour éviter l'usure, physique et/ou psychique et ainsi tenter d'anticiper les mobilités contraintes ou les reclassements.

Travailler en s'appuyant sur le **bassin d'emploi** afin de pouvoir utiliser l'ensemble des métiers de la Ville de l'Agglo et du CCAS pour des montées en compétences, sans forcément parler de PPR, et ainsi ouvrir le champ des possibles, pour les agents et pour les collègues chargés de trouver des lieux de repositionnement.

Les actions en matière de maintien dans l'emploi sont les plus nombreuses sur nos trois structures. Il représente donc logiquement le plus gros poste budgétaire de ce plan d'actions sur trois ans.

- **Prothèses auditives**

$9 \times 2\,800\text{€} = 25\,200\text{€}$

L'aide attendue est de 1700€ par agent soit 15 300€

Il est prévu d'équiper 1 agent par structure et par an, avec des prothèses « bi latérales ».

La période COVID ayant mis en évidence les soucis de nombreux collègues, les premières demandes d'appareillage et les renouvellements sont en augmentation.

Le prix moyen rencontré est de 2 800€ pour deux appareils après soustraction des aides extérieures (Sécurité sociale, mutuelle).

- **Aides au déplacement :**

1 800€ x 3 situations = 5 400€ (une situation par an)

L'aide du FIPHFP est prévu à hauteur des 2/3 soit 3 600€

1 800€ est le montant évalué au regard de la situation en cours sur une année.

- **Etudes de poste :**

2 externes à 3 500€ et 4 internes à 1 800€ soit 14 200€

Avec une aide attendue de 6 000€

Les montants varient suivant le temps nécessaire. Les services préventions qui effectuent habituellement des études de postes en interne sont si sollicités qu'il est important de pouvoir leur permettre d'activer des prestataires externes pour l'avancement des situations des agents.

- **Aide à l'adaptation du poste de travail :**

6 postes adaptés x 3 structures x 3 ans = 54 situations x 1 300€

d'aménagement en moyenne au regard des dépenses 2022 soit au total 70 200€

Avec une aide attendue de 42 120€

Au regard des besoins du terrain sur ces dernières années, le poste financier des aménagements est de loin le plus important. Il est, là encore, impossible de lister les besoins précis qui vont des fauteuils ergonomiques aux aménagements plus techniques et donc plus onéreux, il s'agit donc là d'une enveloppe globale, cohérente avec le réalisé des dernières années. Disposant aujourd'hui de quelques heures d'un médecin de prévention, le nombre des aménagements peut être amené à augmenter.

- **Auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles :**

1 250€ salaire moyen d'un agent AVP aujourd'hui x 12 mois x 5 situations = 75 000€

L'aide attendue est de 2/3 soit 50 000€

Aujourd'hui plusieurs auxiliaires de vie professionnelle ont été recrutées. Ce dispositif commence à être connu et est souvent une des rares solutions pour permettre le maintien dans l'emploi des agents.

- **Interprétation en LSF :**

La demande est estimée pour 8 heures de prestation à raison de 125€ de l'heure minimum
L'aide attendue est de 70€ x 8 heures soit 560€

- **Accompagnement sur le lieu de travail :**

2 Situations x 5 000€ = 10 000€
Avec une aide attendue de 4 000€

Les prestations utilisées aujourd'hui dans nos trois collectivités sont effectuées à titres gracieux. Cependant plusieurs situations complexes sont à venir, il va être nécessaire de faire appel à des prestations externes rémunérées pour des besoins en ergonomie ou pour permettre un retour en emploi d'un agent après un arrêt long.

- **Bilan de compétences :**

6 bilans x 2 000€ = 12 000€ (2 par structure)
L'aide FIPHFP est demandée à hauteur de 6 000€ (6 études à 1 000€)

Axe 4 **Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés**

1 formation x 1 500€ avec une aide demandée de 700€

Il est prévu comme la loi le prévoit, une formation pour la chargée de mission handicap afin de parfaire l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap (comment aborder une situation difficile, comment accompagner un agent qui n'a pas encore fait son deuil).

Axe 5 **Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps**

1 jour x 12 acteurs du recrutement x 1 200€
+ 2 jours pour 16 agents x 2 années pour les 1^{ers} soins en santé mentale x 2400€
= 6 000€
Une aide de 2 960€

Ces formations sont prévues pour la formation d'agents des ressources humaines, afin de faciliter leur approche de l'inclusion ; que ce soit au moment du recrutement ou pour le maintien dans l'emploi.

La formation au recrutement sur un journée en juin 2023 pour un montant de 1 200€, se tiendra pour les deux équipes recrutement (Niort Agglo et Ville – CCAS) ;

L'objectif est d'affiner les questions à poser, ce qu'il est possible de dire ou non en jury, comment faire évoluer les appels à candidatures, quels sont les partenaires qui peuvent proposer des curriculum vitae suivant la recherche, être plus dans du sourcing que dans l'attente de candidatures en particulier pour le recrutement d'apprentis. Apprendre également à faire le lien entre les encadrants recruteurs et les candidats, avoir un regard positif sur le recrutement d'un agent en situation de handicap.

La formation sur les 1ers secours en santé mentale a pour objectif de faire acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale, de mieux appréhender les différents types de crises, de développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information. Elle se tiendra également en intra pour les assistants de prévention qui sont des acteurs de terrains indispensable dans la politique handicap, les services carrières, les encadrants ressources humaines, les conseillères en évolution professionnelle, afin de répondre aux objectifs de la direction qui est de travailler sur ce champ et ce sur deux années pour toucher tous les services visés.

- Interprétation en LSF :

La demande est estimée pour 6 heures de prestation à raison de 125€ de l'heure minimum Il n'est pas demandé d'aide

Le changement de regard ne pourra se faire que si l'on parle largement, franchement et collectivement de toutes les situations de handicap.

Il est donc nécessaire de travailler la politique de communication, ainsi que de poursuivre et d'amplifier les actions de sensibilisation. Les pistes envisagées sont les suivantes :

Concernant la **communication en interne**, la création d'un chapitre entièrement dédiée aux handicaps est en cours, sur l'intranet des 3 collectivités. A la fois à destination des agents, des encadrants et des agents proches aidants, le

contenu précis dépendra de la consultation actuellement réalisée par un élève de MASTER II IPHD (inclusion, participation handicap difficultés dépendance) auprès d'une vingtaine d'agents sur les trois structures. L'objectif est de définir leurs besoins afin d'y répondre au plus près, chacun des destinataires ayant des demandes bien différentes.

Chacun n'étant pas forcément à l'aise avec l'outils informatique, des flyers seront également produits et distribués auprès des nouveaux arrivants pour faire connaître la mission handicap, les différents acteurs et process pouvant être mobilisés.

Un espace collaboratif est en cours de mise en place pour faciliter l'échange entre les différents acteurs intervenants sur le handicap au sein de nos trois structures pour un travail plus transversal. (Documents, nouveautés, échange au sein des groupes projet...)

Renforcer le **réseau interne** en poursuivant les réunions mensuelles déjà en place depuis 2022. Les participants représentent toutes les facettes du maintien dans l'emploi (Prévention- Médical- CEP- chargée de mission handicap). Pour un travail plus efficace, il a été acté de créer des groupes thématiques qui permettront d'inclure des profils différents pour ouvrir la réflexion (aux assistants de prévention notamment).

Situés au sein des équipes de terrain, ils ont vocation à être à la fois des ambassadeurs auprès des équipes et des témoins de ce qui se vit au jour le jour ; pour que les actions menées ne s'éloignent pas des besoins des agents.

Concernant la **communication externe**, il est également prévu de poursuivre la communication sur notre politique handicap inclusive dans les médias, sur des forums, afin d'augmenter notre lisibilité, pouvoir recruter et ainsi participer à notre marque employeur.

Elargir et maîtriser la connaissance du **réseau local « externe »** est vital. Les partenaires et les dispositifs sont nombreux, mais ils ne sont pas toujours utilisés car mal connus. La mise en place d'un réseau local doit s'intensifier, afin que ce maillage rende la communication et l'accès plus fluide aux réponses recherchées par les professionnels du maintien dans l'emploi.

La constatation est aujourd'hui posée, que ce réseau repose trop sur des interactions personnelles. Elles peuvent être rapidement mises à mal en cas de mobilité des agents sur ces postes.

Un réseau fort et pérenne permettra de ne pas rester seul face aux situations complexes de plus en plus nombreuses et ainsi d'y répondre plus rapidement.

Dans cet esprit, la participation active au groupe pluridisciplinaire dite cellule inter-institutionnelle (FIPHFP- AGEFIP- MSA- CPAM -SIST-CAP EMPLOI- Hôpital -CDG 79...) évoquée au paragraphe 4.5, est à pérenniser.

La poursuite et le développement du Duo Day en multipliant des offres et donc potentiellement le nombre de duo concrétisés est prévu dès 2023.

Concernant la **sensibilisation**, si les formes peuvent en être diverses, le message premier à répandre est de ne pas rester bloqué sur la nature du handicap que nous n'avons pas à connaître. Seule la compensation nécessaire pour le poste proposé doit être notre préoccupation. Plus nous parlerons librement du Handicap, moins les agents hésiterons à se manifester.

La sensibilisation des agents est prévue dès 2023, avec la mise en place d'un travail sur le terrain, au plus près des équipes en fin de pause méridienne, autour d'un café. Plusieurs jeux sont actuellement élaborés, afin d'apprendre et d'échanger autour du handicap sans dramatiser.

La chargée de mission, animera ces moments privilégiés de sensibilisation et d'échanges ; en utilisant les jeux et les mises en situation élaborés en interne avec la stagiaire MASTER II IPHD.

La présentation de l'exposition-témoignages « Différent comme tout le monde » réalisée avec des agents en situation de handicap de la Ville et du CCAS, va poursuivre son itinérance afin de prolonger la sensibilisation des collègues d'agents en situation de handicap, de promouvoir l'autonomie et d'aborder les difficultés de communication.

Le renforcement du maillage local autour des acteurs du handicap sur le territoire est prévu en organisant des actions communes pour : la journée mondiale de la prévention au sein de nos trois structures, la participation à la SEEPH en partenariat avec le réseau local (SIST- Cap emploi- CGD 79, l'hôpital de Niort [Regarder le replay](#) du Webinaire de novembre 2022), le Duo Day ; un Serious Game construit avec l'hôpital de Niort. L'ensemble de ces projets dont certains sont très avancés, participent de la sensibilisation aux handicaps.

Axe 6 **Accessibilité Numérique** (optionnel)

Cinq jours d'audit à 1 000€ = 5 000€ pour l'audit initial et 14 000€ de mise en œuvre de l'accessibilité numérique de l'intranet des trois collectivités.

Aucune aide n'est demandée.

Concernant **l'accessibilité numérique**, la piste de travail se porte au niveau du futur site intranet qui pourrait devenir commun aux trois structures, suite à la mutualisation au 1^{er} janvier 2022 des deux services communication internes. En effet, il semble difficile de faire un audit sur des logiciels métiers pour lesquels nous ne sommes pas maître des évolutions.

Il est donc nécessaire de revoir cette prestation pour n'en faire plus qu'une. A cette occasion les collectivités souhaitent s'engager dans une démarche d'accessibilité numérique. L'audit préalable n'est pas encore lancé et le prestataire pas encore choisi. L'estimation est basée sur les prix habituellement pratiqués dans ce domaine.

Plus largement **l'accès au numérique** s'intègre dans une démarche plus globale, cohérente et inclusive. Il faut certes, adapter les applications utilisées ; mais il ne faut pas oublier que l'accès au numérique lui-même peut être une difficulté, chacun n'étant pas forcément familier des outils informatiques.

Dans ce cadre, la plateforme PIX a été testée sur 8 agents en reconversion de la Ville et du CCAS, fin 2022.

La majorité des participants disposaient d'un faible niveau de compétences numériques avec des lacunes concernant des compétences de base.

Les retours des participants sont très positifs, cette participation est bénéfique pour leur évolution professionnelle et va donc être poursuivie.

L'accessibilité numérique est donc à l'ordre du jour, **mais aussi** un travail sur les autres documents produits, en s'appuyant sur la charte publiée en mars 2021 par l'état français. [Charte d'accessibilité de la communication de l'état - Service d'information du gouvernement 2021](#)



Les étudiants du MASTER IPHD « Inclusion participation, handicap, difficultés, dépendance, » du Pôle universitaire niortais et la mission accessibilité-inclusion, ont rédigé plusieurs documents pour aider tous les agents devant concevoir ou partager une information, à le faire en prenant en compte l'accessibilité de leurs productions.

Il est prévu de communiquer à nouveau sur ce guide, toujours d'actualité et ce sur nos trois structures.

Le présent document est rédigé en tenant compte des préconisations se trouvant dans le guide (police, taille, alignement).

Axe 7 **Actions innovantes** (optionnel)

1 x 2 000€ pour la location d'un stand sur un forum, confection d'outils de communication (Kakémono)
Sans demande d'aide au FIPHFP

La participation à un forum de recrutement pour l'apprentissage ou pour des postes pérennes étant envisagé à partir de 2024, une enveloppe de 2 000€ est prévue pour son organisation. L'objectif étant de rencontrer, d'échanger et de trouver des compétences, notamment sur certains postes en tension (métiers de l'eau, chauffeurs, bâtiments, mécaniciens, informaticiens)

Axe 8 **Autres dispositifs de l'employeur** (optionnel)

A8.1 Développer l'apprentissage :

L'objectif de recrutement d'apprentis en situation de handicap a été le plus difficile à atteindre. Pour ne pas se heurter aux mêmes difficultés, deux axes de travail ont été posés : un travail sur les tuteurs et un travail sur le mode de recrutement.



En effet, il existe des candidats aux contrats d'apprentissage, mais les tuteurs volontaires pour les encadrer sont de moins en moins nombreux. Ce qui fait que malgré les aides importantes déployées par le FIPHFP dans ce domaine, les contrats ont finalement été peu nombreux.

Pour remédier à cet état de fait, plusieurs pistes ont été posées notamment un travail de sourcing auprès des écoles, va être lancé en collaboration entre les services recrutement et la chargée de mission handicap afin de trouver des profils ; une communication dans les médias est également à développer ; et enfin un renforcement du Duo Day qui permettrait le repérage d'un profil. Les équipes connaissant déjà le candidat serait sans doute plus à même d'accueillir un apprenti.

Mais aussi un projet de **valorisation du tutorat** est à l'étude au sein des trois établissements, afin de pouvoir trouver des tuteurs volontaires. Le projet est de mettre en place en encadrement soutenu des tuteurs par la création de groupe de pairs...

A8.2 Une augmentation de la participation de l'employeur sur la mutuelle groupe :

5€ x 12 mois x 150 agents BOE = 9 000€ par an

Une participation des employeurs de 5 €/ mois pour les agents BOE de 5€ par mois est imaginée. Il s'agit à la fois d'une compensation, mais aussi d'une motivation supplémentaire à se faire reconnaître BOE.

A8.3 Création d'un groupe pluridisciplinaire pour la mise en place d'actions « autisme friendly » :

Aucun budget n'est identifié à ce jour

Il s'agirait par exemple d'une modulation des conditions d'accueil des agents dans un premier temps, mais également des usagers - lumières/son...). Le groupe pourrait intégrer des ateliers ou visiter une association accueillant des personnes atteintes d'un trouble autistique, afin de voir ce que nous pourrions aménager.



GLOSSAIRE

BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CEP	Conseillère et évolution professionnelle
CLIC	Centre local d'information et de coordination gérontologique
CDG 79	Centre de gestion de la fonction publique des deux sèvres
RSU	Rapport social unique