

Projet de conventionnement entre la Collectivité Européenne d'Alsace et le FIPHFP

Projet présenté en F3SCT le mardi 1^{er} juillet 2025

Contenu

1. Présentation générale	3
1.1. Une jeune collectivité, fruit d'une fusion	3
1.2. Les compétences de la CeA	3
1.3. Le budget	4
1.4. L'organisation générale	4
2. Diagnostic	6
2.1 Effectifs globaux et BOE	6
2.2 Focus sur la prévention	12
3. Bilan de la première convention (1 ^{er} avril 2021 – 31 décembre 2024)	15
3.1 Bilan financier	15
3.2 Bilan des recrutements : recrutement des BOE 2021 à 2024	15
3.3 Bilan qualitatif de la convention 2021 - 2024	16
4. L'organisation de la politique handicap	18
4.1 Un comité de pilotage	18
4.2 Le rôle et les missions du référent handicap	19
4.3 Les intervenants internes de la politique handicap	20
4.4 Les partenariats externes	20
4.5 L'association des Organisations Syndicales	21
5. Les actions pour la nouvelle convention	21
5.1 Les axes du programme d'actions	21
5.2 Le détail du plan d'actions	36
Conclusion	38
5.3 Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi »	39

Introduction générale

Face au défi du renouvellement de l'action et du service public, le Président et les conseillers de la Collectivité européenne d'Alsace (CeA) ont consolidé les politiques publiques autour de fortes valeurs de solidarité et de cohésion sociale, socles des compétences et actions de la collectivité. Ces priorités se matérialisent notamment au travers de la politique des ressources humaines.

En matière de politique handicap, les enjeux majeurs sont d'intégrer les agents en situation de handicap au sein des équipes, leur offrir les meilleures conditions de travail mais aussi accompagner le collectif de travail.

Cette dynamique s'est concrétisée par la signature d'une primo convention entre la Collectivité européenne d'Alsace et le FIPHFP pour la période de 2021 à 2024. Pierre angulaire d'une politique volontariste, elle a permis d'offrir aux personnels en situation de handicap des perspectives de recrutement pérenne, ainsi qu'un accompagnement favorisant leur qualité de vie au travail au sein de la CeA.

Devant ce bilan très positif, le Président de la Collectivité européenne D'Alsace souhaite continuer à développer la politique en faveur des agents en situation de handicap via un nouveau conventionnement avec le FIPHFP. Ce dernier, en fixant des objectifs clairs et en offrant des moyens d'actions, permettra à la collectivité de poursuivre une politique handicap ambitieuse et lisible dans le cadre d'une démarche ambitieuse et responsable.

La convention avec le FIPHFP sera un vecteur indispensable de la démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés, et ce qui n'empêchera pas la collectivité de porter par ailleurs de nombreuses actions complémentaires à celles qui seront financées au titre de cette convention.

Le plan d'actions qui se déclinera de 2025 à 2027 vise à apporter de réelles avancées dans l'intégration des travailleurs BOETH et la prise en compte des problématiques de handicap au sein de l'ensemble de la collectivité.

Il s'agira notamment de renforcer l'intégration des agents en situation de handicap dans le collectif de travail, l'adaptation des postes de travail, le recrutement et le reclassement professionnel.

Grâce à l'impulsion de cette convention, la CeA s'inscrira durablement comme une collectivité porteuse de leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs, en cohérence avec les valeurs portées par son futur projet de service public.

1. Présentation générale

1.1. Une jeune collectivité, fruit d'une fusion

La Collectivité européenne d'Alsace est une collectivité territoriale, fruit de la Loi Alsace du 2 août 2019. Composée de 6 300 agents, elle est le résultat de la **fusion au 1^{er} janvier 2021 des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin**.

L'ambition première de la CeA est de retrouver le pouvoir d'agir à l'échelle alsacienne. À travers cette démarche, l'idée est de **prendre le meilleur des politiques publiques des deux départements** pour améliorer le service public alsacien.

Chiffres clés de la CeA au 31/12/2023

Population : 1,9 M d'habitants (4^{ème} rang)

Communes : 880 (514 dans le Bas-Rhin et 366 dans le Haut-Rhin)

Budget : près de 2 milliards d'€

Personnel : 6 226 agents

3 agents pour 1 000 habitants

Bâtiments : 376 lieux publics de proximité, 147 collèges publics (2^{ème} Département de France)

Routes : 6 400 kms

Marqueur des plaques d'immatriculation : logo Acoeur



1.2. Les compétences de la CeA

La Collectivité européenne d'Alsace exerce les **compétences des départements**, et bénéficie également de **compétences spécifiques**, de nature à répondre aux caractéristiques de l'Alsace. Elle est au service des Alsaciens dans des domaines très divers: social, éducation, culturel et sportif, routier...

Depuis la fusion, la nouvelle collectivité a hérité de compétences supplémentaires :

- Cheffe de file en matière de coopération transfrontalière ;
- 300 kilomètres de routes et autoroutes de l'état non concédées ;
- À cela s'ajoute : la promotion de l'activité touristique en France et à l'étranger...

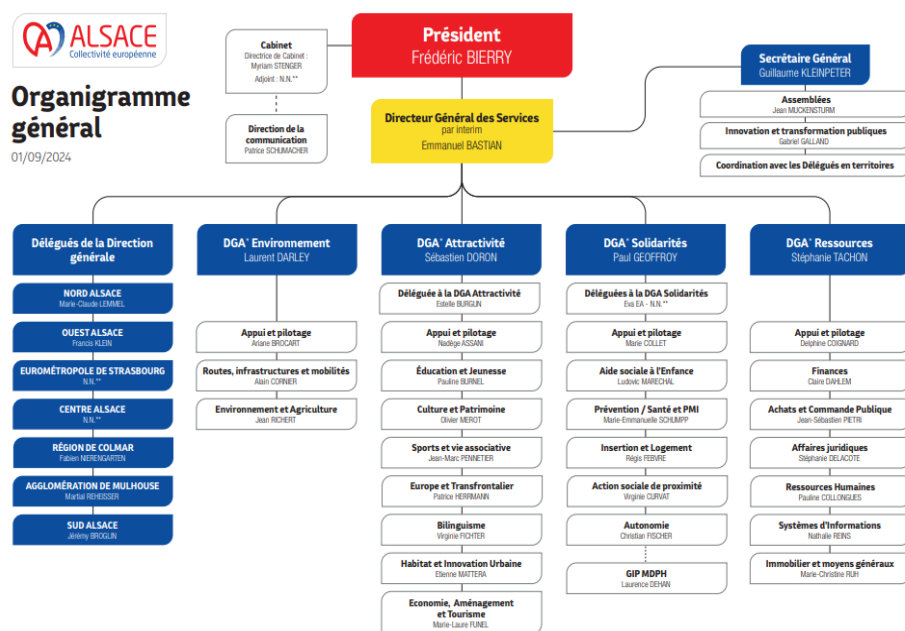
La CeA est donc une collectivité de proximité par excellence. Elle touche tous les aspects de la vie quotidienne des Alsaciens.

1.3. Le budget

Le montant global du budget 2024 de la Collectivité européenne d'Alsace s'élevait à 2,164 milliards d'euros, répartis dans les différentes missions :



1.4. L'organisation générale



Les ressources humaines

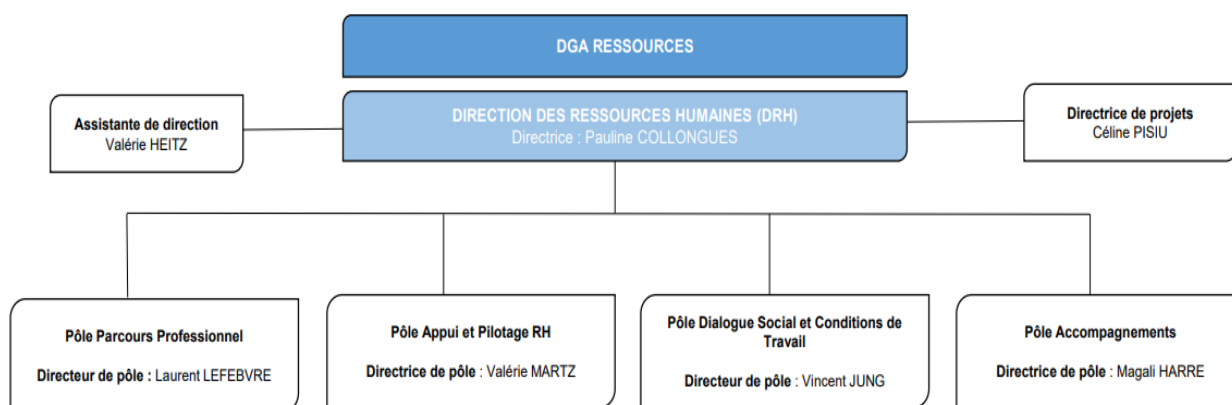
Les ressources humaines et au-delà sont au cœur de la CeA et en constituent la principale richesse, au service de ses missions.

La Direction des Ressources Humaines a pour mission de décliner des principes de travail et des projets en matière de carrière, de formation, de mobilité interne, de conditions de travail et de prestations sociales.

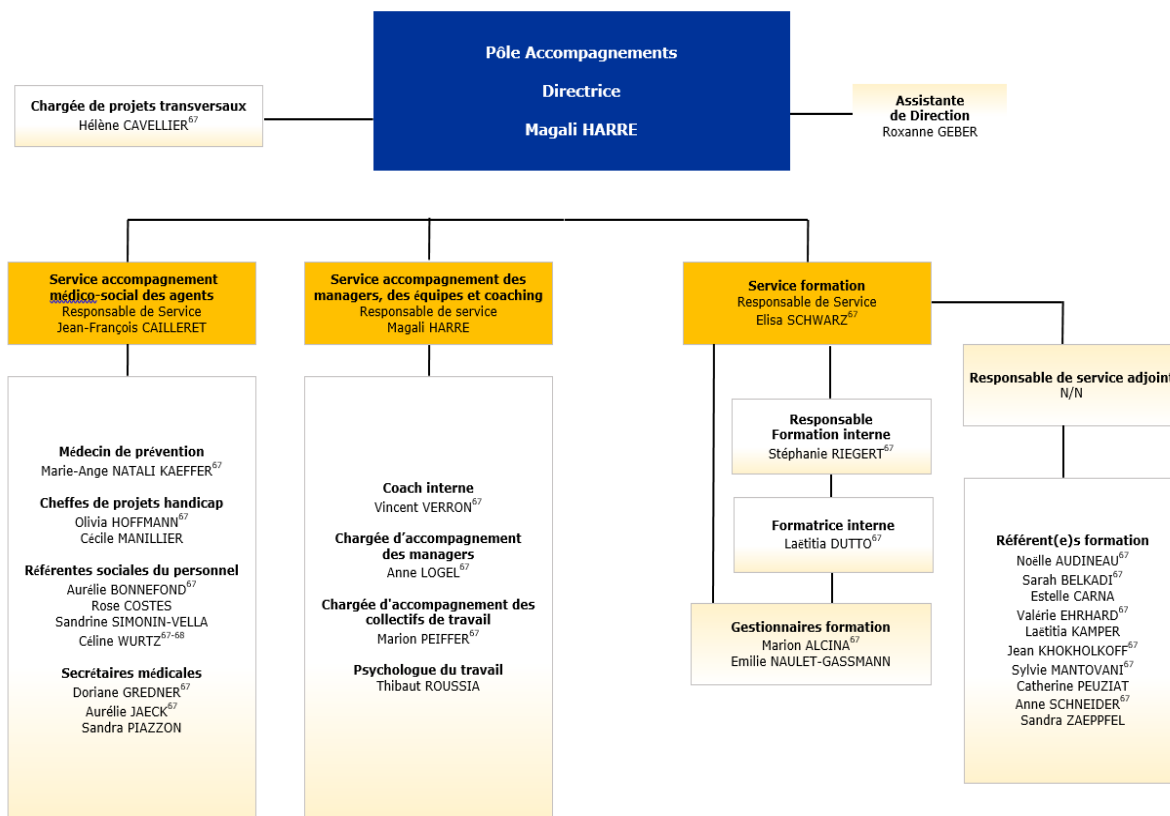
Présentation de la Direction des Ressources Humaines DRH



ORGANIGRAMME GENERAL



Organigramme détaillé du Pôle Accompagnements



Le Pôle Accompagnements vient en appui aux collectifs de travail et aux agents dans différentes situations particulières dont les réorganisations, les changements en cas de mal-être. Il est chargé de la prévention primaire des risques psycho-sociaux (RPS) et dispose à cet effet d'outils comme le coaching, la médiation, le diagnostic RPS. Une attention particulière est apportée à l'étayage et à l'accompagnement des encadrants. Ce pôle a également en charge l'accompagnement médico-social des agents (médecine du travail, référentes sociales du personnel et mission handicap), ainsi que la formation comme levier de montée en compétence et d'évolution.

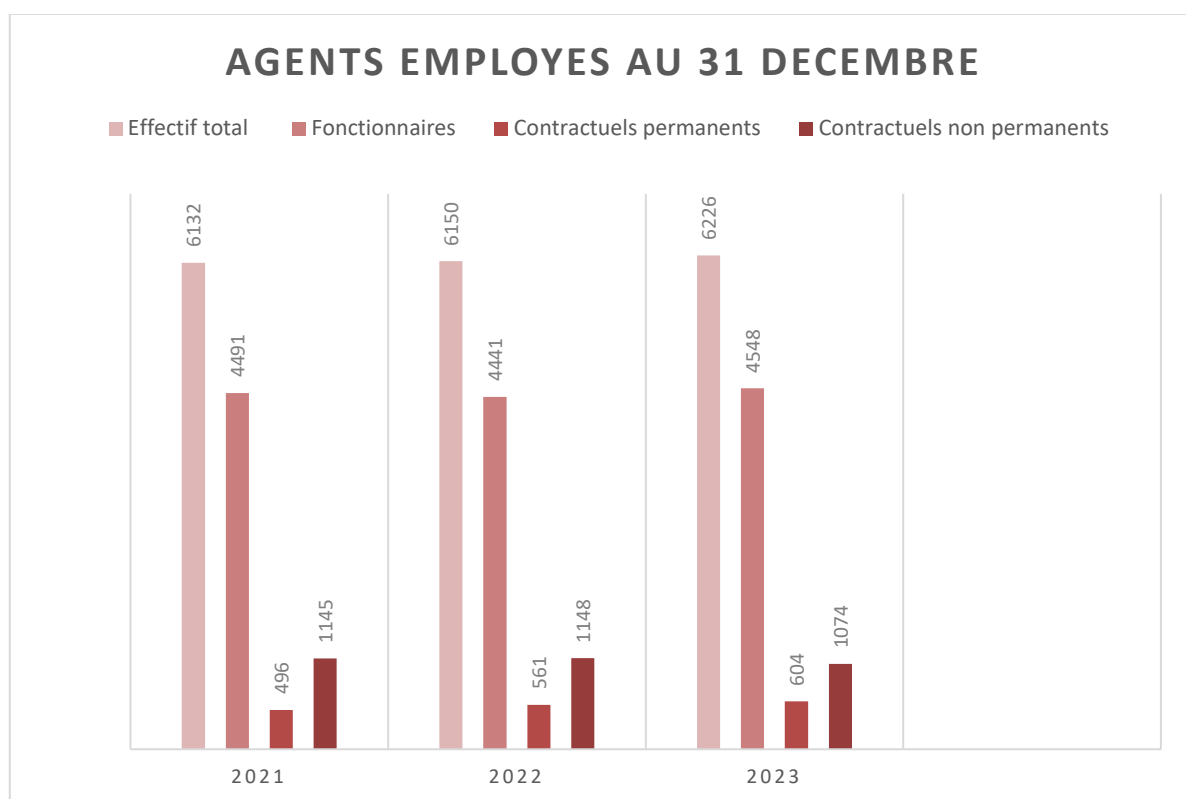
2. Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Données relatives aux effectifs globaux

Les données présentes dans cette partie sont issues des Rapports Sociaux Uniques annuels transmis par la CeA à la Direction Générale des Collectivités Locales et des Rapports sur l'Etat de la Collectivité.

A noter que les données relatives aux effectifs globaux sont disponibles jusqu'au 31/12/2023.



La CeA comptait au 31 décembre 2023 : 6 226 agents

Données relatives aux effectifs présent au 31 décembre 2023

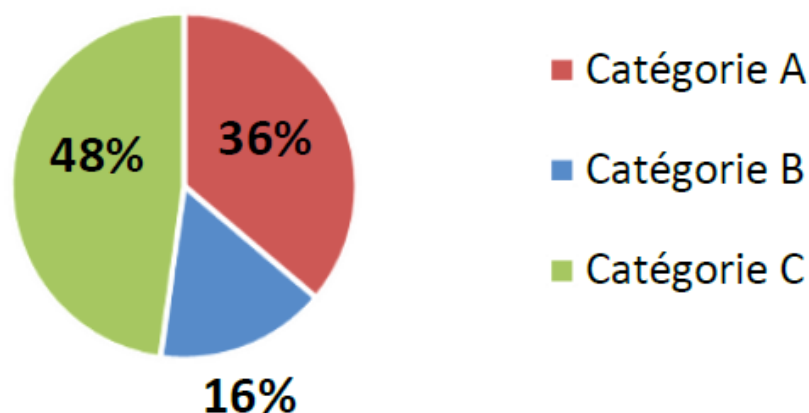
La répartition des effectifs se fait de la manière suivante, 73% de fonctionnaires (titulaires et stagiaires), 17% d'agents n'occupant pas un emploi permanent et 10% de contractuels occupant un emploi permanent.

En 2023, on dénombrait 66% de femmes et 34% d'hommes. Cette forte proportion de femmes s'explique par le fait que les métiers les plus représentés dans l'effectif sont sociologiquement très féminisés : les agents polyvalents d'entretien, les agents d'accueil, les travailleurs sociaux et les secrétaires médico-sociales.

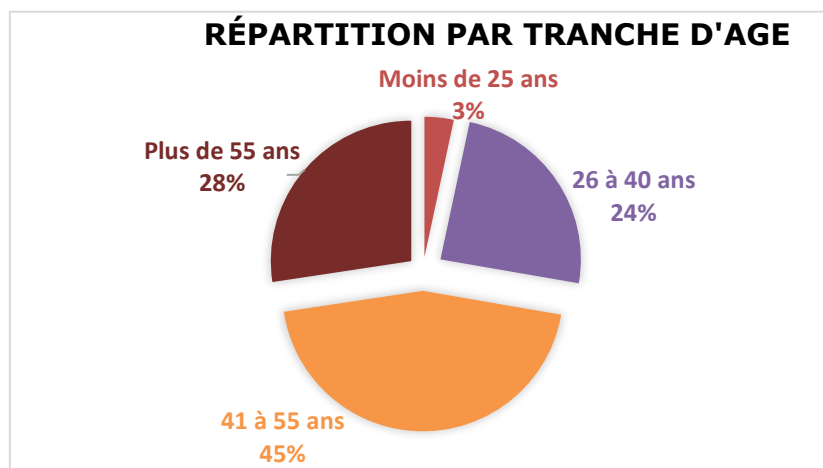
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	31%	46%	33%
Technique	48%	16%	44%
Culturelle	3%	2%	3%
Sportive		0%	0%
Médico-sociale	17%	36%	20%
Police			
Incendie			
Animation	0%	1%	0%
Total	100%	100%	100%

Les effectifs sont répartis en 8 filières principales, la filière technique est prépondérante. En raison de l'importance de ses effectifs, elle concentre la majorité des problématiques de santé. De plus les métiers techniques sont plus exposés aux risques d'accidents du travail et aux inaptitudes physiques.

Répartition des agents par catégorie

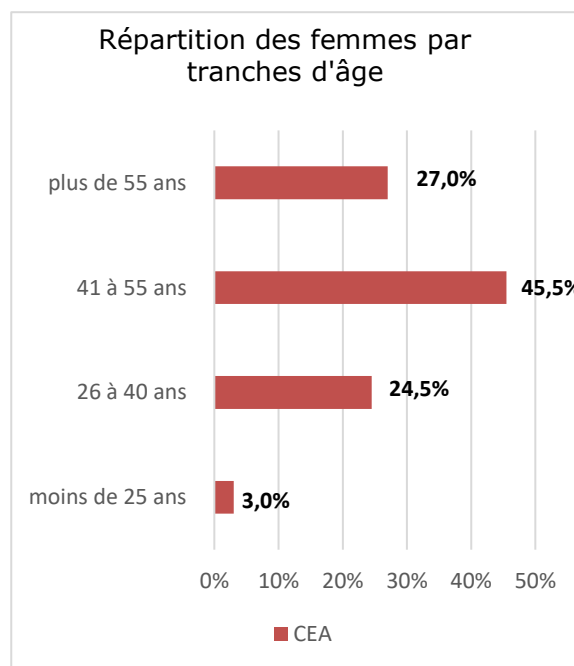
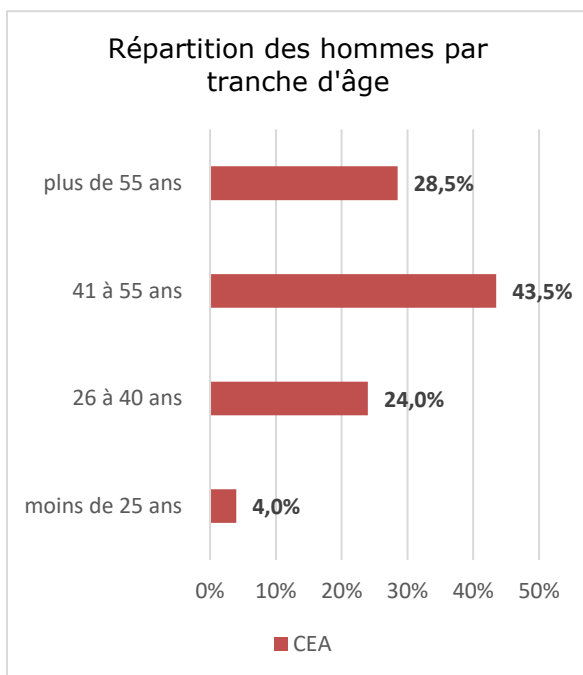
Presque la moitié des agents relève de la catégorie C. La pénibilité des tâches souvent inhérente aux métiers de cette catégorie implique une attention particulière.



L'effectif est majoritairement constitué d'agents de plus de 41 ans, plus d'un quart à plus de 55 ans ce qui induit un risque de départ important (en maladie et ou inaptitude) et d'usure professionnelle.

Le handicap au travail est une problématique qui touche plus fréquemment les agents les plus âgés.

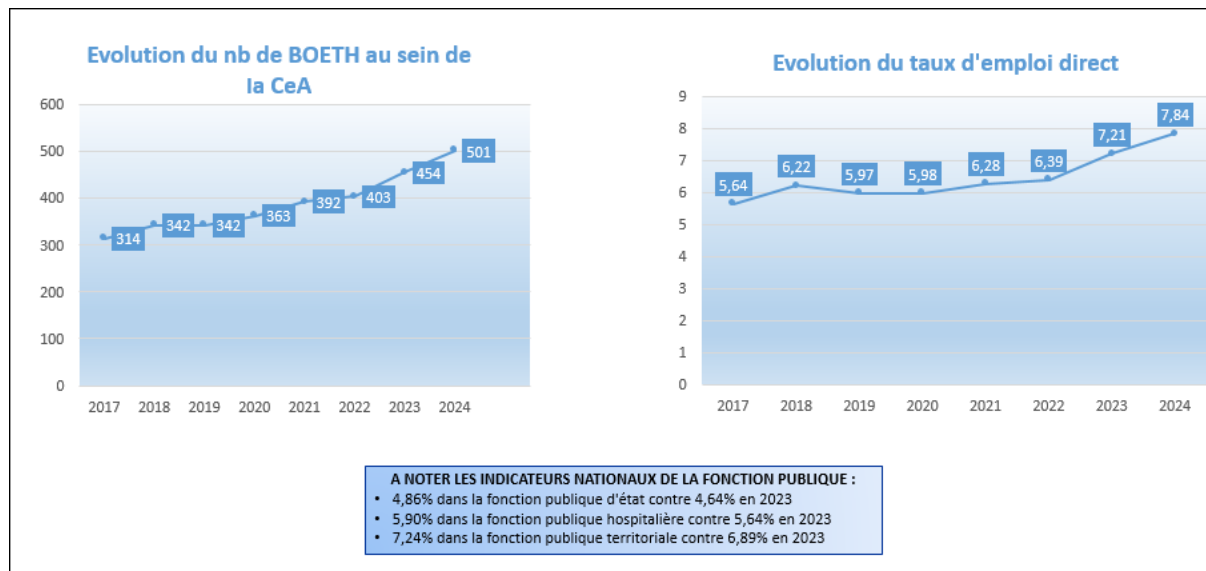
L'âge moyen où se déclare un handicap est de 47 ans.



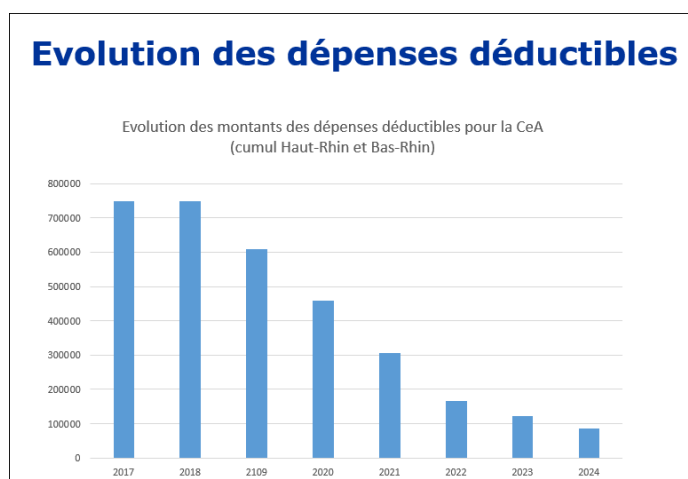
Données relatives aux BOE

Cette partie porte uniquement sur les agents en situation de handicap au sein de l'effectif de la collectivité. Les données sont issues des déclarations annuelles effectuées par la CeA concernant les effectifs présents au 31 décembre 2024 auprès du FIPHFP et des extractions faites par le DRH.

Evolution des BOE



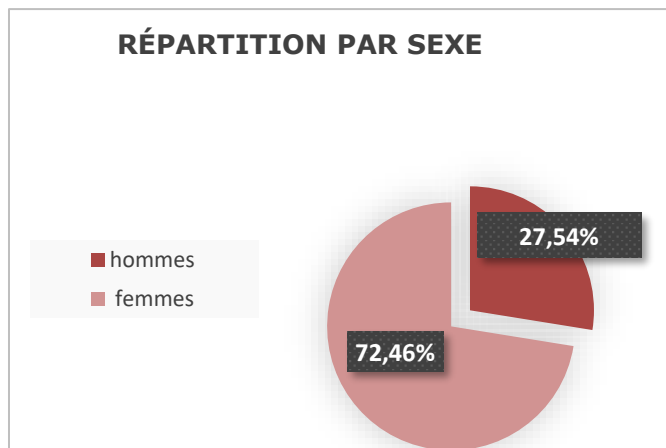
La CeA a su faire progresser son taux d'emploi en déployant sa politique handicap menée auprès des agents. Les actions sont consacrées au maintien dans l'emploi, au recrutement, à la campagne de déclaration, aux actions de sensibilisation et à l'accompagnement individuel des agents, des managers et/ou des équipes si besoin.



On observe une baisse des dépenses déductibles dès 2019 notamment due au ralentissement de certaines activités et à un certain nombre de marchés non renouvelés (reliure et nettoyage de livres, conditionnement, ménage, numérisation de documents...).

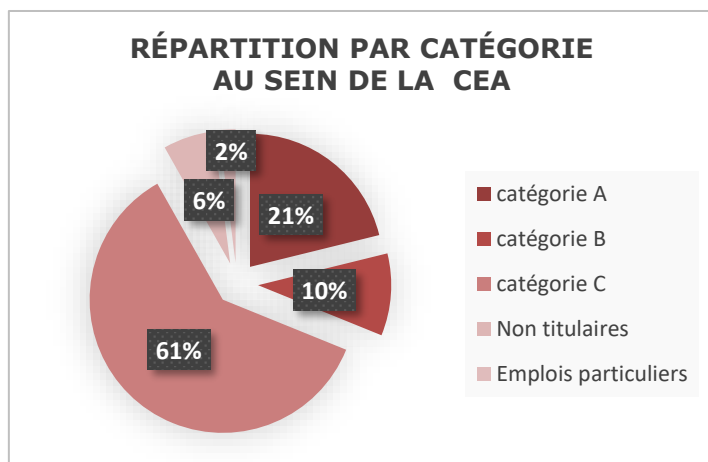
Données relatives aux BOE présents au 31 décembre 2024 :

La CeA employait au 31/12/2024, 501 agents en situation de handicap, correspondant à un taux d'emploi de 7,84%.



Au 31/12/2024 :

- 363 BOE sont des femmes soit 72,46%
- 138 BOE sont des hommes soit 27,54%

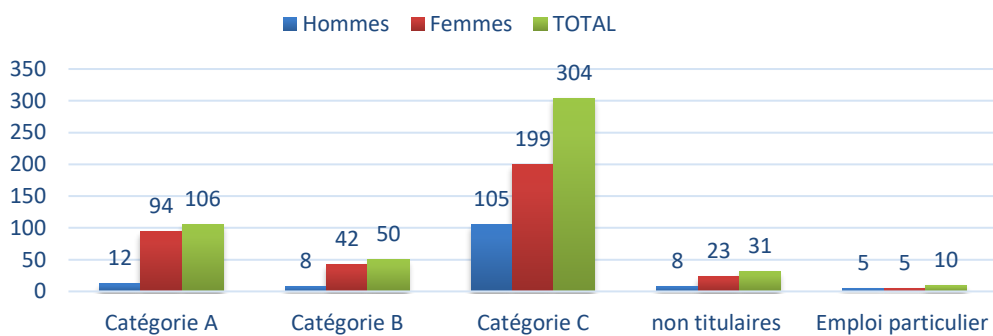


Du fait de la typologie des métiers, on constate une majorité très marquée d'agents de catégorie C, à hauteur de 61%.

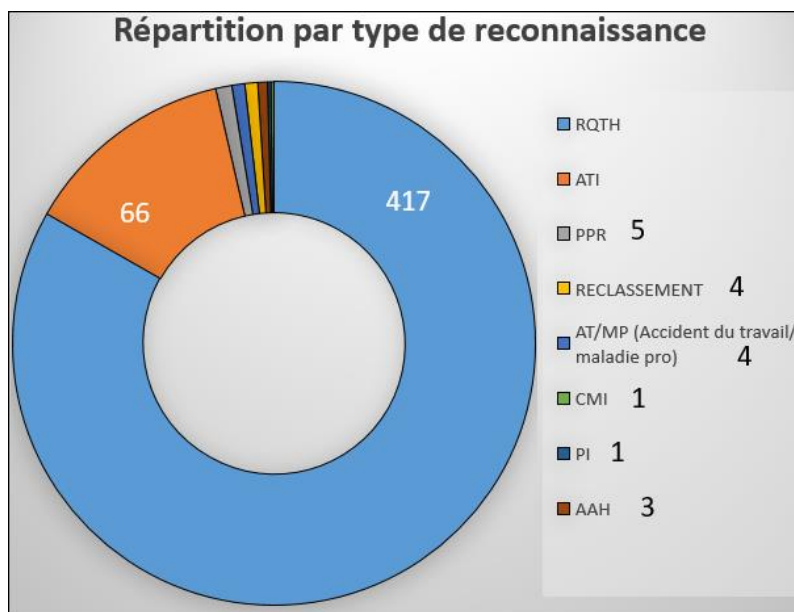
Cette catégorie est largement surreprésentée au regard de son poids dans l'effectif global qui est de 48%.

On constate une chute de la proportion des cadres A qui représentent 36% de l'effectif global et 21% des BOE et idem pour les cadres B qui représentent 16% de l'effectif global et 10% des BOE.

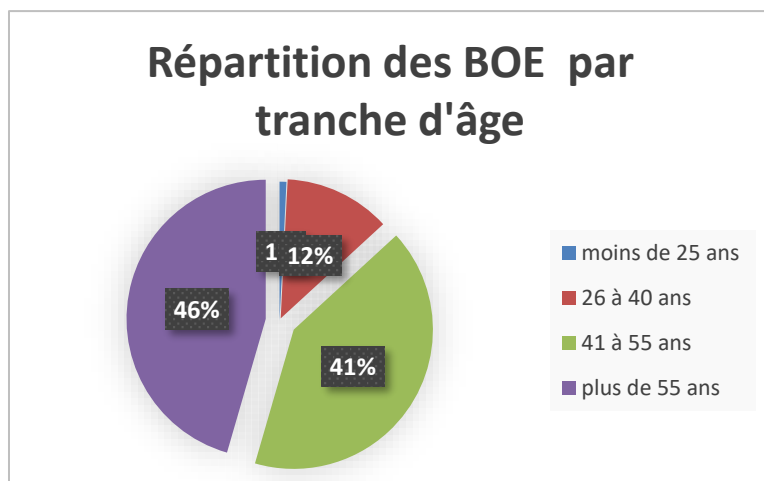
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET SEXE



Répartition par type de reconnaissance



La majorité des agents bénéficient d'une RQTH et représentent 83,3% des effectifs des BOE ; 13,1% des agents bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité.



Les BOE sont plus âgés que l'effectif global puisque 87% des BOE ont plus de 41 ans contre 75% de l'effectif global.

La grande majorité des BOE exerce son activité professionnelle à temps complet. Toutefois, pour des raisons tant médicales que personnelles certains agents bénéficient d'aménagements de leurs temps de travail (temps partiel thérapeutique, temps partiel de droit ou télétravail pour raisons médicales).

Au 31 décembre 2024, on a observé 60 sorties de BOE en raison principalement de fin de droits, non renouvellements, départs à la retraite ou mutation. 105 nouveaux BOE ont été déclarés.

2.2 Focus sur la prévention

La médecine préventive

Acteur majeur de la prévention, le médecin du travail conseille à la fois l'agent, la collectivité et les différents acteurs investis dans la politique handicap. Il a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé de l'agent du fait de son travail, notamment en adaptant les postes à l'état de santé de la personne.

La médecine préventive a pour rôle :

- **Identifier les risques d'inaptitude en amont** (prévention – détection précoce)
Elle assure une surveillance renforcée à l'égard des agents en situation de handicap.
- **Adapter le poste**
Elle émet des recommandations et peut être conseillée par un ergonome, Cap emploi, (étude ergonomique, aménagement du poste de travail et/ ou des conditions de travail, tutorat, transport domicile-travail, formation, etc.) dans le cadre d'une collaboration étroite avec la mission handicap.
- **Accompagner vers un autre poste du même grade (redéploiement)**
Lorsqu'un aménagement de poste s'avère insuffisant pour que l'agent puisse exercer ses fonctions, le médecin du travail conclut à la nécessité d'occuper un poste différent, compatible avec ses capacités. La collectivité peut, après avis du médecin du travail, affecter l'agent sur un autre emploi de son grade dans lequel « les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes » (art.1, décret du 30 novembre 1984).

- **Accompagner vers un reclassement**

Lorsque le fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique. Si cette adaptation n'est pas possible, le détachement / reclassement (avec passage en comité médical) est obligatoire.

Des liens étroits sont entretenus entre les référentes sociales du personnel, les cheffes de projets handicap et les médecins afin de faciliter l'adaptation des postes au plus proche des besoins de l'agent et leur prise en compte par la collectivité.

L'agent, l'encadrant et les équipes sont ainsi associés à des temps d'information en amont des visites de reprise ou visite à la demande, à la mise en place de réunion de synthèse auxquelles participent les médecins afin de faciliter le retour après un arrêt, préparer et aménager le temps partiel thérapeutique, informer, expliquer les préconisations...

Ces temps de concertation permettent à chacun de prendre en compte les besoins de l'agent et cheminer par rapport aux adaptations du poste et des missions et prévenir ainsi des inaptitudes.

L'accompagnement social

Le Service Accompagnement Médico-Social (SAMSA) du Pôle Accompagnements au sein de la DRH propose un suivi individuel aux agents de la CeA.

Il a pour objectif de préserver la santé physique et psychique des agents, favoriser le bien-être au travail, afin que chaque agent, quelle que soit sa situation, puisse se maintenir dans l'emploi, mettre en avant ses compétences au travail et non ses limitations. Il coordonne les actions individuelles et participe aux actions collectives.

Le service est composé d'une équipe de 12 agents qui assurent la mission handicap, la médecine préventive et l'accompagnement social :

- Un chef de service;
- 3 secrétaires des services de médecine préventive;
- Un médecin du travail;
- 2 cheffes de projets handicap;
- 5 référentes sociales du personnel.

L'intervention des référentes sociales permet d'appréhender les difficultés socio-économiques et de lever certains freins à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

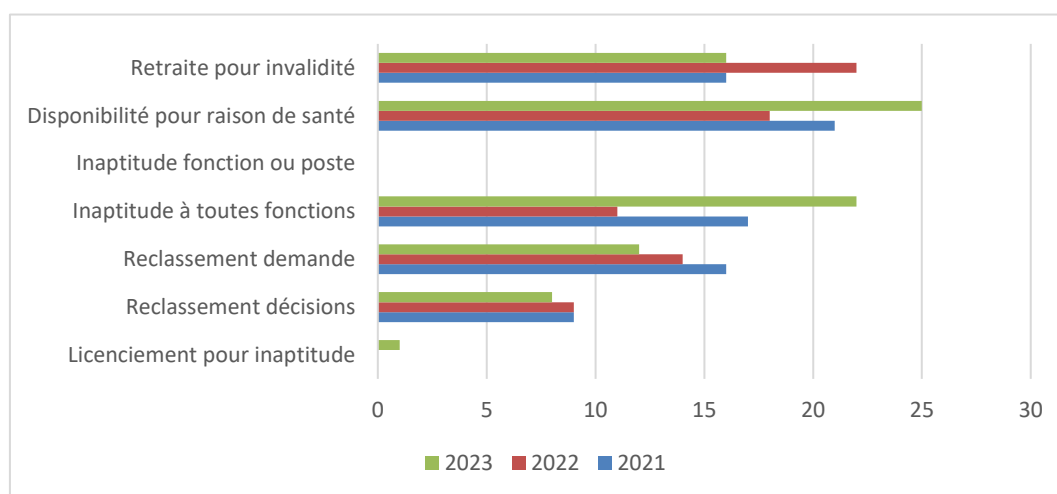
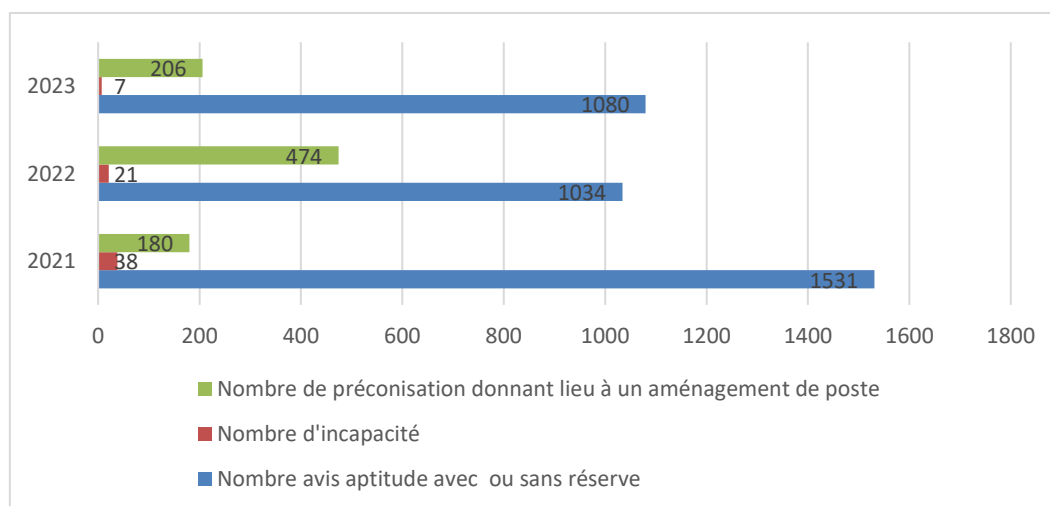
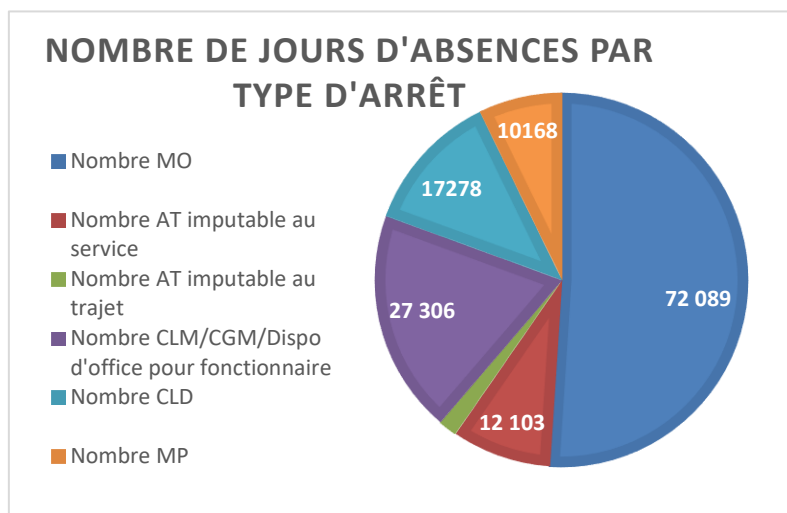
Les cheffes de projets handicap informent les personnels en situation de handicap sur les droits aux prestations sociales, aux soins médicaux, à la formation et les aident dans leurs différentes démarches administratives et personnelles.

La santé et la sécurité au Travail

La collectivité est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents, comme tout employeur, et développe par conséquent une politique d'amélioration des conditions de travail et est particulièrement engagée depuis plusieurs années dans une démarche globale « Santé et sécurité au travail ».

Indicateurs permettant d'apprécier les conditions du maintien dans l'emploi

Evolution du ratio d'aptitude



3. Bilan de la première convention (1^{er} avril 2021 – 31 décembre 2024)

3.1 Bilan financier

Montant par axe – Budget prévisionnel et consommation financière des crédits de la convention

Convention n° C-1591
Collectivité européenne d'Alsace

4e bilan

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES							
		Budget initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Réalisation année 3	Réalisation année 4	Total
1)	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	380 400,00	20 882,01	53 246,72	72 306,63	79 465,89	225 901,25
2)	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	30 000,00	0,00	0,00	0,00		0,00
3)	Maintien dans l'emploi	290 000,00	53 792,56	77 170,52	98 966,60	99 239,97	329 169,65
4)	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	20 000,00	0,00	5 250,00	0,00		5 250,00
5)	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	30 000,00	0,00	349,50	0,00	4 225,00	4 574,50
6)	Actions innovantes	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
TOTAL		750 400,00	74 674,57	136 016,74	171 273,23	182 930,86	564 895,40
% d'exécution prévisionnel			9,95%	18,13%	22,82%	24,38%	75,28%

VERSEMENTS EFFECTUÉS	225 120,00	114 554,57	61 016,74	116 273,23
----------------------	------------	------------	-----------	------------

VERSEMENT PRÉVISIONNEL	516 964,54
------------------------	------------

3.2 Bilan des recrutements : recrutement des BOE 2021 à 2024

Tableaux de suivi des effectifs

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

Collectivité européenne d'Alsace
C-1591

	Année 1		Année 2		Année 3		Année 4
Recrutement de BOE	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Résultats
Contrats à durée indéterminées (CDI) ou titularisations de fonctionnaires	14	6	17	5	20	16	14
Contrats aidés, parcours emploi compétence	6	2	7	3	8	11	5
Contrats d'apprentissage	2	1	4	4	6	2	5
Contrats à durée déterminées (CDD)	12	6	15	18	20	9	15
Services civiques	1	2	2	1	3	2	1
Stagiaires (étudiants, élèves)	1	0	2	0	3	0	0
Maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Résultats
Reclassements statutaires	8	6	9	2	10	1	9
Évolution du taux d'emploi	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Résultats
Taux d'emploi (au 31 décembre)	6,33%	6,28%	6,68%	6,39%	7,03%	7,21%	7,84%

3.3 Bilan qualitatif de la convention 2021 - 2024

La CeA avait souhaité se doter d'objectifs ambitieux en signant cette convention, marquant ainsi une étape essentielle de sa démarche de prise en compte du handicap au travail et de la promotion de l'égalité des chances.

Pour y parvenir, la collectivité s'est appuyée sur une volonté forte de soutenir des agents qui pouvaient être gênés au quotidien dans leur travail par un handicap, quelle qu'en soit la nature. Il fallait pour cela développer les aides et aménagements (aménagements de postes, aides techniques, formations, ...) mais aussi sensibiliser tous les services et les agents pour améliorer les conditions de travail des personnes concernées par une prise en compte collective de l'inclusion professionnelle.

La CeA a construit une politique handicap transversale et globale irrigant l'ensemble des pratiques des services. Il s'agissait d'en faire un projet fédérateur à l'échelle de la collectivité.

Ainsi avec l'appui du FIPHFP, les actions financées pendant quatre ans à hauteur de **516 964 €** ont permis d'agir sur différents axes :

1. Structurer la politique handicap

Le déploiement du plan d'actions a nécessité un travail sur les procédures RH et la mise en place d'une organisation interne en capacité de prendre en compte la diversité des situations de handicap au travail. Une mission handicap a été créée notamment à cet effet et se charge de structurer le dispositif en lien avec les autres directions :

- Rédiger une procédure d'achat des équipements de compensation du handicap ;
- Passer des marchés publics auprès de partenaires spécialisés (c'est le cas notamment pour l'accompagnement socio-éducatif des apprentis en situation de handicap) ;
- Définir les outils pour mettre en œuvre de façon efficiente la convention ;
- Recruter une deuxième cheffe de projets handicap pour consolider la mission handicap ;
- Mettre en place les instances de pilotage et de suivi de la mise en œuvre de la convention ;
- Expliquer aux directions pilotes (DSIN, DIMG) l'importance de cet accompagnement pour accélérer les aménagements de poste, au bénéfice du maintien dans l'emploi des BOE.

2. Communiquer, former, sensibiliser

Une campagne de communication, de sensibilisation et de formation à destination des agents, des travailleurs handicapés et des encadrants a permis de combattre les idées reçues sur le handicap, développer une culture commune et apporter les clés de lecture nécessaires à tous les acteurs :

- Création et diffusion d'un flyer sur la thématique du handicap ;
- Création d'une page dédiée à la mission handicap sur le site intranet de la CeA ;
- Animation de sessions de formation et de sensibilisation pour les cadres encadrants/DRH/CST ;
- Présentation de la mission handicap via une tournée auprès des collègues, des centres techniques, centres médicaux sociaux et collectifs de travail ;

- Participation à la Journée Nationale de l'Audition ;
- Proposition d'un quiz pour les agents sur la page intranet lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées sur le handicap et la diversité ;
- Mise en avant de plusieurs quiz sur les différents handicaps sur l'intranet à l'occasion de différents événements ;
- Publication de portraits et témoignages d'agents en situation de handicap et de managers sur le site intranet de la collectivité.

3. Diversifier les types de recrutement

Pour contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la CeA s'est engagée à recruter des personnes en situation de handicap sur les 4 ans de la convention. Pour ce faire elle a :

- Participé chaque année à l'opération un jour/ un métier et « Duoday » ;
- Tenu un stand d'information aux séminaires d'accueil des nouveaux arrivants dans la collectivité ;
- Développé le partenariat avec Cap Emploi pour identifier les candidatures de TH ;
- Accompagné les apprentis TH et leurs tuteurs notamment avec l'aide de l'ADAPEI ;
- Participé à différents forums emploi et sessions d'inclu'pro.

Ces actions ont permis de réaliser 80 recrutements de personnes en situation de handicap tous types de recrutements confondus.

4. Maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap

La Collectivité a veillé à l'amélioration des conditions de travail de son personnel via des aménagements de postes, des actions de formation ou de reconversion.

Les agents en situation de handicap ont pu ainsi bénéficier d'aides très concrètes de nature à améliorer leurs conditions de travail.

C'est ainsi qu'une cinquantaine de remboursements de prothèses auditives ont été effectués.

Des prestations externalisées ont également été mobilisées au travers du recours à l'interprétariat en langue des signes ou encore d'accompagnement sur le lieu de travail des agents souffrant d'un handicap psychique, moteur, cognitif....

Au cours de cette première convention, la collectivité a aménagé plus de 200 postes pour des agents TH (siège, bureau, écran, logiciel, véhicule adapté, etc...)

Les cheffes de projets handicap, quant à elles, ont réalisé de plus de 600 entretiens individuels (dossier MDPH, aménagement de poste, etc...).

Sur le plan des difficultés rencontrées, il faut citer :

- Une difficulté prégnante concerne l'accompagnement des personnes atteintes de troubles psychiques notamment lorsque les retentissements sont forts dans l'organisation du travail et au niveau de l'équipe (les répercussions de la maladie psychique font que les personnes peuvent avoir un comportement instable ce qui engendre des difficultés relationnelles, de compréhension et d'encadrement).
- En dépit d'une volonté forte en la matière et après une première campagne de recrutement d'apprentis, 12 contrats d'apprentissage de BOE ont été signés.

Le manque de candidatures de travailleurs handicapés en lien avec nos offres, sur des métiers plus exigeants explique en grande partie cette difficulté, malgré le travail collaboratif mené avec Cap Emploi sur cette campagne de recrutement d'apprentis.

Zoom sur le maintien dans l'emploi : Un partenariat privilégié a été mis en place avec Cap EMPLOI concernant le maintien dans l'emploi au travers de suivis réguliers et réunions de synthèse afin d'apporter un éclairage et de proposer des études de poste et/ ou les aménagements utiles.

Ce partenaire a ainsi pu réaliser de nombreuses études de poste :

- **2021 : 19**
- **2022 : 35**
- **2023 : 50**
- **2024 : 50**

4. L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Le Président de la CeA a officialisé auprès du FIPHFP, par courrier en 2024, l'engagement de la collectivité dans cette démarche d'une seconde convention et a chargé M. Pierre BIHL, 1^{er} Vice-Président en charge des Ressources Humaines, du territoire Centre Alsace et de l'équité territoriale, de porter ce projet, et de présider à ce titre le comité de pilotage. M. BIHL est investi sur la thématique du handicap depuis de très nombreuses années.

Le comité de pilotage est constitué de 4 élus, de la secrétaire du Comité social territorial (CST, anciennement CHSCT) et de cadres de la Direction des ressources humaines (dont la DRH). Il a pour mission de superviser le bon déroulement des actions listées lors de la 1^{ère} convention.

Lors de l'élaboration de la 1^{ère} convention, au démarrage du projet, le comité de pilotage a validé les éléments de diagnostic, le contenu et les modalités de la démarche et les axes de travail opérationnels à explorer.

Il a ensuite validé l'ensemble des actions à mettre en œuvre par thématique d'intervention, le plan de financement.

Le comité de pilotage ayant œuvré à cette 2^{nde} convention est le même que celui de la 1^{ère} convention pour garantir la continuité et le suivi de la politique en faveur du handicap. Il est toujours présidé par le 1^{er} Vice-Président, M. BIHL et composé de 3 élus : Mme ESCHLIMANN, Vice-Présidente en charge du territoire Ouest Alsace Saverne-Molsheim, M. MUNCK, Vice-Président en charge de l'agglomération de Mulhouse, Mme PAGLIARULO, Vice-Présidente en charge de la santé et de l'accompagnement des personnes âgées et des personnes handicapées. Mme JEANNENOT-LEMBLE, secrétaire du F3SCT, des membres de la Direction des Ressources Humaines (Mme COLLONGUE, Directrice des Ressources Humaines, M. JUNG, Directeur du Pôle Dialogue Social et Conditions de Travail, Mme HARRE, Directrice du Pôle Accompagnements ainsi que Mmes

HOFFMANN et MANILLIER, Cheffes de projets handicap font aussi partie du comité. Sa composition pourra être ajustée pour inclure de nouveaux acteurs.

Pour cette 2nde convention, le comité de pilotage s'est également appuyé sur le retour d'expériences et les propositions d'experts thématiques et de cadres représentant un large panel des métiers et de situations dans la collectivité. L'ensemble des agents a également été convié à des groupes de travail.

Ces derniers, prévus en mode intelligence collective et transversaux, ont notamment réunis des correspondants RH des directions opérationnelles, conseillers de prévention, chargés d'emploi, chargés de communication, chargés de formation, médecin du travail, responsables hygiène et sécurité, référentes sociales du personnel, représentants du personnel, agents intéressés par le sujet du handicap au travail.

Ces groupes animés par les cheffes de projets handicap ont eu pour mission de réaliser une rétrospective des réalisations des trois dernières années, de recueillir les verbatims de ce qui fonctionne bien et ce qui est perfectible afin d'alimenter le diagnostic réalisé et de définir les propositions d'actions pour cette seconde convention.

L'ensemble de ces propositions a été intégré et décliné en actions, pour chacun des axes proposés par le FIPHFP. Ces dernières ont été validées lors du COPIL du 16 septembre dernier.

Un bilan annuel de la mise en œuvre de la convention a été également présenté en formation spécialisée F3SCT, en novembre 2024.

Le Comité se réunira deux fois par an pour évaluer l'avancement des actions de la Convention et de la politique handicap. En amont, La DRH assurera le suivi opérationnel de la convention et de son plan d'action. Comme pour la précédente, un bilan annuel de la mise en œuvre de la convention sera également présenté au F3SCT.

4.2 Le rôle et les missions du référent handicap

La mission handicap a été créée au début de l'année 2016 dans le Bas Rhin pour impulser l'élaboration de la convention et définir le plan d'actions.

Ses missions consistent à mettre en œuvre de manière la plus transversale possible les termes de la convention selon 3 principes conducteurs :

- concrétiser les interventions les plus pertinentes ;
- susciter le recours à ces aides tant pour le personnel concerné que pour les acteurs managériaux et RH ;
- relayer l'impulsion donnée par les élus et la Direction générale en matière d'accueil de collègues en situation de handicap.

Un poste de chargé de mission handicap a été créé au 1^{er} janvier 2016 dans le Département du Bas Rhin afin de répondre aux enjeux de pilotage et de coordination de la politique de ressources humaines en faveur du handicap. Dans l'optique de proposer un accompagnement au plus proche des agents, un second poste a été créé plus spécifiquement pour le territoire haut-rhinois, en juillet 2022.

Ces deux postes sont rattachés au SAMSA (Service Accompagnement Médico-Social des Agents) du Pôle Accompagnements. Les deux cheffes de projet exercent cette fonction à temps plein et leur rôle est transversal à l'échelle de la DRH et de la collectivité pour tout ce qui concerne la politique handicap.

Leurs principales missions sont de construire, piloter et coordonner le dispositif handicap dans la collectivité afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, avec notamment pour tâches de :

- Concevoir, mettre en place et suivre la convention avec le FIPHFP ;
- Mettre en œuvre le plan d'actions déclinant la politique handicap ;
- Déclarer annuellement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au FIPHFP ;
- Coordonner le rôle des différents acteurs impliqués dans le domaine du handicap (tant en interne qu'à l'externe) ;
- Assurer une expertise pour l'ensemble de ces acteurs ;
- Informer, accompagner les agents en situation de handicap sur l'ensemble du territoire de la CeA ;
- Suivre les adaptations de postes ;
- Définir les actions de communication et de formation ;
- Assurer la promotion de la politique en faveur du handicap ;
- Créer des espaces de parole et de sensibilisation autour du handicap ;
- Outiller les managers d'agents en situation de travailleurs handicapés, le cas échéant ;
- Permettre aux collectifs de mieux se comprendre pour mieux interagir et ainsi améliorer l'action au service des usagers.

Par ailleurs, les cheffes de projets handicap sont les interlocutrices de référence du FIPHFP pour le suivi budgétaire et qualitatif de la mise en œuvre de la convention.

En cas de besoin, elles s'appuient sur les ressources et requêtes proposées par le Service Système d'Informations Ressources Humaines.

4.3 Les intervenants internes de la politique handicap

Plusieurs acteurs concourent à la politique du handicap et interagissent sur un plan collectif et individuel dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Un soin important est apporté à la communication entre les différents acteurs et à la complémentarité des actions afin de favoriser l'étude des situations de handicap et la recherche de solutions.

Ainsi depuis le démarrage de la convention, le nombre d'acteurs s'est étoffé avec la création d'un nouveau poste au sein du Service Emploi (chargée de mission accompagnement et reclassement), du SAMSA (2^{ème} cheffe de projets handicap) ainsi qu'un poste de conseiller de prévention au sein de l'unité RH Agents Techniques des Collèges. Ces différents postes concourent à la politique handicap au travail.

34 collègues de la DRH soit 4,22 ETP sont investis sur cette politique handicap.

Sont également mobilisés les agents de la Direction des Systèmes de l'Information et du développement Numérique (DSIN) et de la Direction de l'immobilier et des Moyens Généraux (DIMG), notamment, concernant le maintien dans l'emploi, au travers des aménagements techniques des postes.

4.4 Les partenariats externes

- **Réseau Handi-Pacte Alsace** : La Collectivité a intégré en 2016 le réseau Handi-Pacte Alsace. Les rencontres ont permis aux cheffes de projets handicap d'aborder différentes thématiques avec les référents d'autres collectivités : l'apprentissage, les troubles cognitifs, l'accompagnement d'une personne en situation de handicap psychique. Ce réseau, fortement utile, permet de benchmarker, de s'interroger sur

nos pratiques au regard des retours d'expériences avec des collectivités qui ont déjà décliné une politique handicap et conventionné avec le FIPHFP, et d'échanger sur les évolutions réglementaires et leur application.

- **Cap Emploi** est mobilisé à la fois pour contribuer à développer nos recrutements, et également concernant le maintien dans l'emploi pour des études de postes. C'est un partenaire privilégié dans le Haut Rhin en la matière.
- **Les réseaux spécialisés** : Le réseau Comète est également activé ainsi que le CEP-CICAT. Ces structures nous permettent de disposer d'études de postes et de préconisations d'achats de matériels de compensation du handicap.

Pour intégrer des avis de spécialistes de certains types de handicaps, des collaborations sont aussi établies avec le tissu associatif local qui dispose de ressources fondamentales. Il en est ainsi de l'ADAPEI en ce qui concerne l'accompagnement des apprentis, Route Nouvelle Alsace, du SAVE pour le handicap psychique, ou encore l'URAPEDA pour les personnes malentendantes.

La CeA fait appel au CRM (Centre de Réadaptation Professionnel de Mulhouse) pour réaliser des bilans professionnels, bilans des capacités résiduelles ou bilan de reconversion professionnelle.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) occupe une place particulière, en tant qu'acteur majeur du handicap.

4.5 L'association des Organisations Syndicales

Les organisations syndicales et plus précisément les représentants du personnel membres du F3SCT ont été invités aux moments clefs de la convention :

- Présentation annuelle du bilan de la convention et des projets en cours et à venir ;
- Association aux différents événements ;
- Participation active aux groupes de travail et réflexion ;
- Validation des nouvelles modalités proposées (plan d'action, objectifs et plan de financement) pour la seconde convention lors du F3SCT du 18 novembre 2024.

5. Les actions pour la nouvelle convention

5.1 Les axes du programme d'actions

AXE 1 : LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET NOTAMMENT L'APPRENTISSAGE

Les constats

La politique de recrutement est menée sans discrimination selon une procédure traditionnelle à l'exception du recueil de l'information « travailleur en situation de handicap » sur le dossier administratif de l'agent, jointe au dossier de recrutement. Plusieurs recrutements de travailleurs en situation de handicap sont ainsi effectués.

L'intégration de l'agent quant à elle relève de la responsabilité du supérieur hiérarchique en concertation avec le médecin du travail et en lien avec l'équipe.

Les objectifs

- Réduire les freins concernant le recrutement et l'intégration des BOETH ;
- Développer la marque employeur « handi-accueillante » de la CeA ;
- Diversifier les canaux de recrutement ;
- Présenter la collectivité auprès des écoles, forums emploi, salons emploi... ;
- Accompagner les apprentis, les valoriser en interne ainsi que leurs tuteurs.

Les engagements

➤ **Adapter la procédure de recrutement et collaborer avec les partenaires**

La CeA continuera à participer activement aux temps d'échanges et de partages proposés dans le cadre du réseau Handi-Pacte Grand Est ainsi qu'avec d'autres employeurs, y compris du secteur privé. Ces échanges entre pairs référents handicap permettront d'enrichir le plan d'actions prévu et de se nourrir des retours des collègues.

Par ailleurs, la collectivité poursuivra le développement de ses partenariats avec les organismes spécialisés afin de garantir l'adéquation entre le candidat et le poste de travail, au vu des spécificités liées au handicap. Cap Emploi est le partenaire privilégié, mais la CeA mobilisera tous les acteurs locaux dans sa démarche de recrutement (ADAPEI PB, CRM, Université, France Travail, les CFA...). Ainsi, la Collectivité fera régulièrement appel à Cap Emploi pour la diffusion d'offres d'emploi pour les recrutements ouverts en externe. Ce partenariat pourra être complété au besoin par des visites d'environnement et de postes de travail afin, dans la mesure du possible, de les adapter aux éventuels besoins spécifiques des agents retenus, et/ou éventuellement mettre en place une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) en amont.

La CeA s'engagera, en lien avec Cap Emploi, à participer, comme chaque année jusqu'à présent, à l'opération « Duoday ». Cet événement est organisé dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) afin de faire découvrir des métiers à des demandeurs d'emploi en situation de handicap. La CeA s'appuiera sur cette manifestation pour mieux faire connaître ses métiers et se servira de ce vecteur pour faire connaître des postes sur lesquels il y a un besoin de recrutement. Elle participera également aux salons de l'emploi dédiés aux travailleurs handicapés.

Une autre piste sera de repérer les métiers en tension afin de développer un partenariat avec le CRM dans l'optique de lui transmettre les offres, de privilégier l'accueil de leurs stagiaires au sein des directions de la CeA, voire également de construire des formations spécifiques sur-mesure, liées aux métiers en tension au sein de la collectivité (ex : comptabilité).

Enfin, afin de susciter des recrutements externes d'agents en situation de handicap, la politique handicap sera valorisée :

- via les canaux de communication externe (site internet de la CeA, réseaux sociaux professionnels...) en mettant en avant ses engagements et réalisations et en ajoutant des #spécifiques.
- dans ses recrutements (annonces de recrutement, salons, sites web...) afin d'attirer de nouveaux talents.

Ces actions permettront de communiquer sur le volet « handi-accueillant » de la CeA, de mentionner la mission handicap et ainsi de rassurer les éventuels candidats sur la non-discrimination au cours du processus de recrutement ainsi que sur la qualité de l'éventuelle intégration du futur collaborateur.

Les candidats qui ne seraient pas en situation de handicap, pourront également être sensibles à un employeur engagé, et sécurisés de savoir qu'une mission handicap existe, au cas où une pathologie ou un handicap viendrait à se déclarer.

➤ ***Accompagner et améliorer l'intégration***

L'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité est une priorité qui nécessite des actions concrètes et ciblées. Ces initiatives visent à :

- sensibiliser les agents et les managers ;
- valoriser les contributions des travailleurs en situation de handicap ;
- et enfin renforcer la culture d'inclusion.

Pour cela, les cheffes de projets handicap continueront d'organiser des ateliers de sensibilisation sur le handicap au travail, destinés aux agents et aux managers. Ces sessions permettent de sensibiliser l'ensemble du personnel aux enjeux et aux réalités des personnes en situation de handicap, favorisant ainsi une culture d'ouverture et d'acceptation.

L'organisation des activités de découverte et de valorisation des métiers au sein de la Collectivité, telles que des sessions "Vis ma vie" ou des vidéos flash viseront à sortir des clichés et à mettre en avant les pratiques inclusives existantes.

En interne, le recueil et la diffusion de témoignages d'encadrants et d'équipes pourraient également favoriser les recrutements en complément des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents et des encadrants.

Ces actions, en favorisant la sensibilisation et l'inclusion des personnes en situation de handicap, contribueront à créer un environnement de travail plus diversifié et accueillant. En intégrant ces initiatives dans la culture de la collectivité, la CeA affirme son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la responsabilité sociale.

➤ ***Poursuivre le recours à l'apprentissage***

La Collectivité s'engage à poursuivre sa politique volontariste d'apprentissage en signant 7 contrats d'apprentissage avec des personnes en situation de handicap pendant la durée de conventionnement.

Pour ce faire, la mission handicap souhaite :

- développer la marque employeur « handi-accueillante » de la CeA ;
- diversifier les canaux de recrutement (présentation de la collectivité et de l'accompagnement proposé aux apprentis TH auprès des organismes de formation, France Travail, le dispositif de formation Inclu'pro et différents forums et salons emploi) ;
- valoriser les apprentis et leur tuteur à travers des témoignages, des partages d'expérience, des portes ouvertes au sein des services accueillants ;

- animer un réseau de tuteurs pour faire tomber les barrières et les idées reçues sur le handicap.

Cette action permettra de développer l'employabilité des TH en leur permettant de parfaire leurs compétences par rapport aux besoins de recrutement de la Collectivité et s'inscrira dans un objectif durable d'emploi.

Pour cela la collectivité continuera de transmettre ses offres à Cap emploi, aux référents handicap des CFA, CCI, CRM, Universités, ADAPEI au moment de sa campagne de recrutement des apprentis. Elle améliorera l'accompagnement de ses candidatures en renforçant le partenariat : préparer les candidats, mettre en adéquation le poste au handicap, mieux identifier les compensations et aménagements possibles sur le poste, sensibiliser les chargés d'emploi dédiés.

L'identification, l'accompagnement et la formation des tuteurs accompagnant l'apprenti porteur de handicap sera une des garanties de la bonne insertion de l'agent dans le milieu professionnel. Pour valoriser ces recrutements, la mission handicap mettra en avant le portraits d'apprentis en situation de handicap et de leurs tuteurs au sein de la collectivité. Ces témoignages seront relayés sur les réseaux sociaux pour promouvoir la marque employeur de la collectivité et les réussites issues de l'apprentissage, notamment en matière de titularisation.

Dans le cadre du suivi des apprentis en situation de handicap, la collectivité continuera de s'appuyer sur un partenaire pour la mise en œuvre d'un accompagnement global (soutien à la formation, coordination avec le centre de formation, aide à l'insertion professionnelle...)

- ***Mettre en place de nouvelles actions visant à améliorer le recrutement des apprentis en situation de handicap.***

Organisation d'une journée de découverte des métiers de la restauration et d'agent technique : selon des modalités à définir (dans un collège reconnu pour son expérience dans l'accueil d'apprentis en situation de handicap, sur un autre site de la CeA....) mais permettant la découverte des métiers de la restauration, en privilégiant la rencontre entre professionnels et futurs apprentis et des ateliers pratiques.

Présentations ciblées des offres de la CeA dans les classes ULIS et auprès des CFA. Ces sessions d'information seront accompagnées de supports visuels adaptés pour sensibiliser les élèves et les encourager à envisager nos métiers.

Mise en place de PMSP (Période de mise en situation en milieu professionnel) pour rassurer les futurs apprentis et l'ensemble des intervenants avant le début des apprentissages. Ce dispositif permettra d'établir une relation de confiance entre le futur apprenti, son tuteur et son équipe. À la fin de cette période, des retours d'expérience seront organisés pour ajuster nos pratiques et améliorer l'accompagnement.

Lancement d'une campagne de communication pour promouvoir nos opportunités d'apprentissage adaptés, en utilisant les réseaux sociaux et d'autres plateformes en ligne. Nous envisageons également de collaborer avec des associations qui soutiennent les personnes en situation de handicap, afin d'élargir la portée de nos actions et d'assurer une visibilité accrue.

Ces nouvelles actions visent non seulement à renforcer le recrutement d'apprentis en situation de handicap, mais aussi à créer un environnement inclusif et accueillant au sein de notre collectivité.

➤ ***Poursuivre la politique volontariste de recrutement des travailleurs handicapés***

Les efforts budgétaires demandés par le gouvernement aux collectivités territoriales pour réduire le déficit public, impactent la Collectivité Européenne d'Alsace et son budget. Dans ce cadre, la CeA a notamment réagi en changeant sa politique de recrutement. L'enjeu est de réduire le nombre de recrutement et quand il y en aura, de privilégier les reclassements et les mouvements internes à la Collectivité. Le recours à des candidatures externes sera donc l'exception. Et tous les types de recrutement seront concernés.

De plus, la CeA n'a pas atteint tous les objectifs de recrutement qu'elle s'était fixée lors de la dernière Convention.

Aussi, les objectifs fixés pour la nouvelle Convention sont le reflet de l'ambition intacte de la Collectivité en matière de recrutement des BOETH. Mais ils se veulent aussi réalistes par rapport au défi budgétaire qu'elle va affronter et par rapport à l'expérience acquise dans le cadre de la précédente Convention.

Le Collectivité s'engage à recruter au minimum 27 travailleurs handicapés sur des postes permanents vacants.

Par ailleurs, la collectivité accueille depuis plusieurs années de nombreux jeunes en contrat service civique. Les partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap seront mobilisés afin de participer à la recherche de candidats.

AXE 2 : LE RECLASSEMENT ET LA RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES

Les constats :

- **Difficulté à reclasser les agents** selon les préconisations médicales et au regard des postes vacants. Cela nécessite également de les accompagner au deuil de leur précédent métier, ce qui prend du temps. Pour renforcer l'accompagnement, la collectivité a créé un poste dédié à l'accompagnement des situations de reclassement ou mobilité contrainte en raison d'une problématique de santé. Une chargée d'emploi a donc rejoint l'équipe de la DRH depuis novembre 2023 et accompagne les situations « complexes » sur le volet immersions professionnelles et PPR en collaboration étroite avec les cheffes de projets handicap. Un groupe de travail « mobilité contrainte » a été mis en place par les acteurs internes afin d'échanger en toute transversalité avec les différents interlocuteurs sur ce sujet (emploi, santé, formation, et accompagnement médico-social) ;
- **La résistance au changement de la part de certains services** qui voient leurs habitudes de travail re-questionnées par la prise en compte du handicap. Par manque de repères et de recul, certains services supports ont dû être accompagnés et convaincus dans la mise en œuvre de solutions de compensation. Cette difficulté est encore présente.

Au vu du contexte budgétaire contraint, les recrutements étant limités, les agents reclassés ne sont plus sur des postes en surnombre ce qui engendre des difficultés d'accueil en immersion et d'affectation définitive.

Les objectifs et engagements

- **Prise en charge holistique des agents dans le cadre des situations complexes et Période Préparatoire au Reclassement (PPR)**
La prise en charge des agents de la fonction publique territoriale, particulièrement dans des situations complexes et lors des périodes de préparation au reclassement, nécessite une approche holistique. Cette démarche vise à considérer l'agent dans sa globalité, en tenant compte de ses besoins professionnels, personnels et sociaux grâce à un soutien psychologique (gérer le stress et les émotions liés au handicap et faire le deuil d'un métier...), accompagnement professionnel (bilans de compétences, formations et conseils en orientation professionnelle), soutien social: (répondre aux besoins et questions des agents par les référentes sociales du personnel), et communication et information (processus de reclassement et les options disponibles, afin de réduire l'incertitude et l'anxiété).
- **Accompagnement sur le volet « prise de confiance en soi » et « empowerment » (possibilité de coaching interne).** Ces dimensions sont cruciales pour favoriser le renforcement de la confiance en Soi, l'engagement, la motivation et la performance des agents, particulièrement lors des périodes de transition ou de reclassement.
- **Mise en place d'un parcours de formation « deuil du métier et ressources ».**
- **Définir une stratégie afin de faciliter les immersions des agents à l'échelle CeA.**
Il faudra permettre aux agents d'explorer divers métiers et fonctions au sein de la collectivité et de renforcer leurs compétences en situation réelle de travail, d'acquérir le cas échéant de nouvelles compétences via de la formation.
L'objectif final sera de faciliter la réinsertion/le reclassement des agents en les préparant à des postes adaptés à leurs compétences et aspirations.

AXE 3 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les constats :

L'ensemble des directions de la DRH intervient dans la procédure de maintien dans l'emploi :

- Le service Santé et Sénior assure la gestion des procédures d'inaptitudes, des dossiers de longue maladie, accident de travail, maladie professionnelle, et les relations avec le comité médical et la commission de réforme
- Le Service Accompagnement Médico-social des Agents accompagne les agents à l'aide de la mission handicap, la médecine préventive et l'accompagnement social.
- Le service Emploi procède à la prise en charge et au suivi des agents en reclassement, en immersion et en mobilité et apporte un accompagnement individuel
- Le service formation propose un projet de formation permettant à l'agent de se former à de nouvelles compétences favorisant son maintien dans l'emploi ou sa reconversion.

Pour traiter des situations présentant une problématique de santé, les différents services s'appuient sur différentes réunions de coordination « condition de travail », « situations complexes », ainsi que des temps de concertation et d'échanges.

Au quotidien, l'encadrement est chargé de la mise en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi et peut pour cela solliciter le médecin du travail.

La Collectivité réalise quant à elle des adaptations de postes de natures diverses : horaires, organisationnelles, matérielles ...

Si le poste de travail ne peut être aménagé, un changement d'affectation est recherché en priorité au sein de la direction de l'agent puis de la collectivité. Le service Emploi a pour mission d'évaluer la situation de l'agent afin de pouvoir proposer des solutions pour l'accompagner dans l'optique de trouver un poste compatible avec son état de santé et ses compétences.

Ainsi plusieurs reconversions vers des postes administratifs ont été réalisés ces dernières années.

En cas d'inaptitude aux fonctions suite à l'avis du conseil médical, la collectivité met en œuvre la période de préparation au reclassement. Par l'immersion et les formations qu'elle propose sur des nouvelles fonctions, la collectivité essaie de trouver à terme un poste définitif dans le service d'accueil ou dans un autre service.

Cette action permet une montée en compétence de l'agent tout en rassurant les managers sur ses performances et les modalités d'organisation du service.

A ce jour, 2 Périodes de Préparation au Reclassement sont en cours. Les services peuvent s'appuyer sur leurs expériences et un précédent dispositif d'immersion pour les mettre en œuvre.

Les objectifs et engagements

La Collectivité souhaite accentuer sa politique en faveur du maintien dans l'emploi et mettre en œuvre un panel d'actions susceptibles de répondre à la variété de situations des agents. L'objectif est de permettre aux agents de continuer à évoluer au sein de la collectivité.

➤ Améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés et faciliter leur insertion professionnelle

La Collectivité s'inscrira pleinement dans une logique d'accompagnement du handicap pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées. Elle veillera à ce que des agents ne soient pas isolés ou empêchés de venir au travail en raison de leur handicap.

Ce volet du maintien dans l'emploi se déclinera à travers :

- Le remboursement des aides techniques individuelles (prothèses, fauteuils roulants ...) utilisées aussi bien dans la vie professionnelle que dans la vie privée. Il s'agira de prendre en charge avec l'aide du FIPHFP le reliquat des dépenses engagées par les agents pour l'achat de leurs équipements spécifiques après déduction d'autres prises en charge (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation du handicap).
- La prise en charge de frais de transport domicile – travail.
- Un travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents ayant des difficultés de déplacement.
- La rémunération des interprètes en langue des signes ou la mise en place d'interfaces de communication pour permettre aux personnes présentant une déficience auditive de participer à tous les événements nécessaires à leur activité professionnelle (entretien annuel d'évaluation, réunion de service, formations ...).
- L'accessibilité des applications métier, de l'intranet, des courriers et formulaires ...
- La consolidation des partenariats avec des prestataires généralistes ou spécialisés sur des typologies de handicap spécifiques, notamment le handicap psychique.
- L'accessibilité des formations de l'inscription au suivi de la formation.

La Collectivité prévoit une intensification des demandes des agents par rapport aux années précédentes suite aux efforts de communication qui ont été réalisés mettant en avant les aides mobilisables.

➤ **Adapter les postes de travail**

Dans une optique de perfectionnement du dispositif de maintien dans l'emploi, la Collectivité se dotera de procédures actualisées en la matière et développera des partenariats avec des prestataires spécialisés comme Cap Emploi.

La réalisation d'études de postes se poursuivra ainsi que le test de matériel spécifique pour lequel le service après-vente devra également être assuré.

La collectivité poursuivra le déploiement du télétravail santé notamment pour les BOE, dont les activités principales sont éligibles au télétravail, et lorsque celui-ci favorise le maintien dans l'emploi et soulage la problématique de santé en lien avec le handicap.

Les télétravailleurs pour raison médicale, en situation de handicap, se voient dotés d'un double aménagement de leur poste de travail, si préconisé.

➤ **Faciliter le reclassement professionnel et la reconversion**

La Collectivité aura recours aux bilans de compétence professionnels menés en interne par des chargés d'emploi ou s'adressera ponctuellement à un prestataire externe.

La CeA poursuivra le dispositif de postes en immersion en le redimensionnant, le cas échéant, pour mieux répondre aux situations de reclassement.

Enfin une dernière piste sera de **développer le tutorat/ mentorat et mentorat inversé** dans l'optique de favoriser l'intégration des agents en reclassement.

AXE 4 : LA FORMATION DES AGENTS ET DES TUTEURS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Les constats :

Lorsque les agents en situation de handicap expriment un besoin spécifique d'accompagnement dans le cadre d'une formation, ce dernier est pris en charge et accompagné par une équipe pluridisciplinaire (l'équipe formation accompagnée éventuellement de la mission handicap, de la Direction des Systèmes d'Information Numériques et/ou de prestataires externes le cas échéant).

Des marges de progression sont identifiées pour fluidifier en interne les échanges et ainsi faciliter la mise en place des besoins spécifiques.

Si jusqu'à présent, une réponse est apportée aux agents qui expriment un besoin particulier, le recensement d'éventuels besoins spécifiques lors de formations / évènementiels... (Transcription, LSF ou liés à des TND), n'est pas encore automatisé.

Le prestataire actuellement retenu pour animer les sessions de formation en interne n'est pas réactif et ne permet pas de proposer autant de sensibilisations que souhaitées.

Les objectifs et engagements

➤ **Rendre les formations accessibles à tous**

L'objectif serait d'intégrer en amont de l'ensemble des temps d'échanges/formations/réunions, un recensement éventuel de besoins spécifiques (besoin de transcription, d'un interprète en Langue des Signes Française, ou besoins liés à des troubles du Neuro-Développement...).

Ce recensement serait bénéfique à plusieurs égards : outre le fait de permettre de sensibiliser l'ensemble des agents & managers aux besoins spécifiques de certains collègues, cela permettrait de rendre ces temps d'échanges et d'interaction accessibles à un maximum d'agents TH ou non.

Ces pratiques, aussi appelées inclusives, permettraient d'intégrer la notion de handicap au quotidien de la CeA, sans en faire un point spécifique lorsqu'un agent exprime un besoin. Enfin, cela pourrait rassurer les agents non encore déclarés BOE et les inviter à le faire, ne se sentant pas (plus) jugés ou stigmatisés.

Lors de la journée nationale de l'audition 2024, un café convivial en LSF (Langue des Signes Française) a été proposé, l'occasion pour les agents signants, d'être mis en lumière en animant ce temps d'échanges et d'apprendre quelques mots à leurs collègues dans une ambiance conviviale. A la suite de cette dernière, plusieurs agents ont exprimé le souhait de débiter l'apprentissage en LSF.

Des cours en LSF pourraient être proposés en réponse, au cours de cette 2nde convention.

➤ **Libérer la parole sur le sujet du handicap :**

Un organisme de formation avait été retenu pour former, sensibiliser la DRH, les managers et les membres du CST sur un format d'une journée. Compte tenu des compétences d'animation des cheffes de projets handicap, ces dernières assurent maintenant l'animation de ces ateliers de sensibilisation.

Si précédemment les formations se construisaient sur une journée, ces ateliers ont été retravaillés sur un format de 2H30 à 3H, plus facile à intégrer dans les agendas et donc à promouvoir.

De manière générale, la mission handicap continuera à déployer des ateliers de sensibilisation ludique sur le thème du handicap. En effet, ces ateliers sont l'occasion de créer un espace de parole sur ce sujet permettant de libérer les échanges, d'acculturer sur ces thématiques et de présenter la mission handicap et les nombreuses aides du FIPHP mobilisables.

Ces temps d'échanges sont construits sur un format d'intelligence collective et alternent différents supports et temps (vidéos témoignages / quiz & jeux / remontées des participants / mises en situations).

L'idée est de partir des représentations des participants et d'ouvrir le débat, le cas échéant ensuite avec des réponses afin de prendre conscience des biais cognitifs que nous avons tous.

La dernière partie de ces ateliers est l'expérimentation, elle permet de comprendre ce que peuvent vivre les agents dans ces situations de handicap, d'ancrer les apprentissages et ainsi comprendre la notion de fatigabilité.

Un atelier générique existe qui peut être proposé de manière préventive à tous les agents pour les sensibiliser.

Cette version peut être ajustée en fonction du public sensibilisé ou du besoin :

- Café des managers pour répondre à des questions précises.
- Collègues chargés d'emploi pour optimiser nos interactions, les outiller en termes de questions, réactions et permettre de lire les CV avec un autre regard, aborder l'intégration avec le manager et les points d'attention tout au long de l'onboarding (une fois l'agent informé de son recrutement à venir jusqu'à son 1^{er} mois au sein de la CeA).

- Les agents accompagnés lorsqu'ils le souhaitent, pour intégrer à l'atelier des explications sur leur pathologie, les effets induits des traitements et ainsi réfléchir à des évolutions éventuelles des pratiques collectives.

➤ **Mettre en place un tutorat / ambassadeur pour les nouveaux arrivants**

Cette dernière année, de nombreuses réflexions ont été lancées. Parmi elles, et dans l'optique de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants en situation de handicap, la CeA souhaite proposer la mise en place d'un tutorat. Le tuteur, volontaire, serait la personne ressource pour toutes les questions du quotidien. Il mettrait tout en œuvre pour faciliter l'arrivée de l'agent et de serait un 1^{er} relai in situ en complément de la mission handicap.

AXE 5: LA COMMUNICATION, L'INFORMATION ET LA SENSIBILISATION AU HANDICAP DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS :

Les constats :

Le niveau de sensibilisation des agents sur le handicap au travail est très hétérogène et les agents, à tous niveaux, manquent d'informations. Certains ne se savent pas concernés par le handicap (Troubles Musculo Squelettiques, diabète mal stabilisé...), et quelquefois par peur d'être maladroits, les agents préfèrent éviter le sujet.

Compte tenu du large territoire, des agents sont parfois éloignés de l'accès à ces informations, au vu du métier exercé, d'où l'importance d'aller à leur rencontre et de les sensibiliser.

Fort de la convention précédente, la CeA a mis en œuvre des actions de communication et de formation : tournées des collèges, ateliers de sensibilisation, intervention lors de la convention du personnel, fête de Noël des enfants des agents avec des ateliers de sensibilisation aux handicaps présentés de manière ludique pour les enfants ...

Des collaborations plus régulières ont été mises en place avec la Direction de la Communication pour améliorer les outils déjà existants (page intranet de la mission, plaquette, un kakémono, un bandeau mail mission handicap, mise en avant de témoignages d'agents en situation de handicap et de managers...) et en projet, la création d'une ligne graphique dédiée qui pourrait être déclinée sur des goodies et lors des différents évènementiels.

Les objectifs et les engagements

Plusieurs objectifs sont identifiés pour cette nouvelle convention. Il s'agira dans un premier temps de continuer à déployer les actions de communication initiées dans le cadre de la 1^{ère} convention pour notamment améliorer le regard sur le handicap, lever les tabous, déconstruire les représentations et co-construire une culture partagée du handicap au sein de la CeA.

La sensibilisation constitue en effet un levier important pour changer le regard et dépasser l'image stéréotypée du handicap et par là même accompagner l'intégration des travailleurs en situation de handicap. Pour cela, des actions de communication internes seront mises en place. Il s'agira de construire une culture partagée et commune du handicap à l'échelle la plus large possible.

Des évènements internes (journée des nouveaux arrivants, présentation de matériel adapté, journée nationale de l'audition...) reliés à des manifestations nationales comme la semaine du handicap sont également des pistes identifiées.

La signature de la seconde convention constituera aussi un moment privilégié pour communiquer sur les dispositifs mis en place, à l'occasion notamment des 20 ans de la loi du 11 février 2005.

Dans un second temps, il sera intéressant d'améliorer l'accès à l'information en interne, comme à l'externe pour susciter de nouvelles candidatures et faciliter l'intégration des BOE à leur arrivée ou en cas de mobilité.

A l'instar d'un dispositif d'intégration, les actions sont décrites selon les différentes temporalités où l'agent sera en contact avec la collectivité, dès son recrutement, au moment de son intégration, et ensuite au fil de sa vie au sein de la CeA.

➤ ***En amont du recrutement, développer à l'externe la Marque employeur « handi-accueillante » et l'attractivité de la CeA pour les agents en situation de handicap :***

Aujourd'hui, beaucoup d'actions sont réalisées pour accompagner les agents mais peu sont relayées à l'externe. Or pour susciter de nouvelles candidatures d'agents en situation de handicap, il est indispensable de les informer : sur les pratiques en interne, l'existence d'une mission dédiée, et les outils actionnables et sur mesure.

Il s'agira donc de pouvoir communiquer à l'externe, dès les offres d'emploi, sur la politique « handi-accueillante » de la CeA.

Un groupe de travail sera prochainement lancé avec le Service Emploi. Il visera à intégrer aux offres d'emploi actuelles une phrase d'accroche qui présente la politique volontariste handicap de la CeA, d'ajouter des # lors des publications sur les réseaux sociaux et « jobboards », et enfin de relayer ces offres d'emploi sur des « jobboards » spécialisés dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

Toujours sur ce volet « communication externe », une autre ambition sera d'intégrer le Facile A Lire et à Comprendre (FALC) dans nos communications : prioritairement à la plaquette de présentation de la mission handicap, puis une fois les méthodes maîtrisées de l'étendre progressivement à l'ensemble de la communication de la CeA.

La facilitation graphique est déjà utilisée lors des ateliers de sensibilisation et permet de relayer nombre de messages et de les rendre plus accessibles.

Enfin, dès que des agents nouvellement recrutés partageront leur RQTH dans leur dossier de recrutement, les cheffes de projets handicap se rapprocheront d'eux par mail. Ce contact leur permettra de présenter la mission handicap en joignant la plaquette, de se présenter et de fait, de se rendre disponibles en cas d'éventuels besoins en amont de leur arrivée.

Ce sera aussi l'occasion, si ce point n'a pas été évoqué lors du jury de recrutement, d'échanger sur les aménagements ou accompagnements à mettre en place et de sensibiliser le cas échéant le manager et/ou le collectif à travers un atelier de sensibilisation à l'arrivée.

➤ ***L'arrivée de l'agent BOE au sein de la CeA : son 1er MOIS***

L'atelier évoqué dans le point plus haut pourrait, idéalement et lorsque les agents le souhaitent, être animé lors de ce premier mois : l'occasion pour l'agent de se présenter, d'indiquer les effets visibles ou non de sa pathologie et d'en parler s'il le souhaite. Ces espaces ont pour vocation de mieux se connaître, pour mieux se comprendre et ainsi mieux interagir ensemble au bénéfice des usagers accompagnés.

Un point d'attention spécifique pourra être porté sur la journée des nouveaux arrivants pour, lors de la prise de parole RH, présenter la mission handicap et joindre dans le « kit

de bienvenue à la CeA» remis aux participants, sa plaquette de présentation. Ce faisant les agents qui ne seraient pas encore bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mais développeraient une pathologie au cours de leur vie professionnelle sauraient vers qui se tourner en cas de besoin.

➤ **Au fil de l'eau une fois l'agent intégré**

○ **Développer l'usage des outils de communication (interne & externe)**

La communication étant une condition essentielle à la réussite de la politique handicap, le Collectivité entend déployer des actions de communication et de sensibilisation à destination de ces personnels comme des potentiels agents.

Il sera notamment intéressant de relayer tant à l'externe qu'à l'interne les communications et conseils proposés autour de pratiques inclusives (automatiser l'activation du sous-titrage par exemple).

A ce titre les supports de communication déjà existants dans la collectivité serviront de moyens de toucher les agents :

- Actualités régulières sur le site intranet : témoignages d'agents en situation de handicap, de managers, vidéos sous-titrées, information sur les événements liés au handicap au travail.
Ces actualités pourront être relayées sur les réseaux sociaux à l'occasion d'événements spécifiques tels que la rentrée scolaire avec les portraits des nouveaux apprentis et de leur tuteur, la mise en avant de la réussite de leur apprentissage, un portrait d'agent par jour mis en avant dans le cadre de la SEEPH...
- Continuer à intégrer de nouveaux outils (en FALC et facilitation graphique) sur la page intranet dédiée.
- Information et témoignages dans le magazine interne : Ensemble

Il s'agira de communiquer régulièrement afin d'influer positivement sur le degré de sensibilisation des agents et de faire connaître l'existence et l'action de la mission handicap.

Une ligne graphique Mission handicap est en projet : l'idée serait de travailler sur les principaux messages à véhiculer afin de pouvoir la décliner sur l'ensemble des actions de communication (flyers, PowerPoint, kakémonos, événementiels...) et d'en décliner des goodies spécifiques à la mission handicap.

Les nombreux agents et managers qui ont déjà accordés leur confiance à la mission lors de leur témoignage pourraient être valorisés à travers une exposition photos. Cette dernière pourrait être utilisée lors d'événements Mission handicap et pourrait tourner dans différents sites de la CeA... encore une occasion de libérer la parole sur le sujet du handicap.

○ **Sensibiliser les travailleurs handicapés à la reconnaissance de leur handicap**

Il apparaît nécessaire de lever au maximum les freins à déclarer la situation de handicap. A ce titre, l'ensemble des actions de communication, sensibilisation et formation contribueront à créer un cadre propice, confidentiel et de mise en confiance pour que l'agent accepte de partager à la DRH sa situation de handicap.

Les agents en poste peuvent aussi tout simplement avoir une connaissance insuffisante de leurs droits et du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'information sur la RQTH doit être renforcée de manière à inciter les agents à accomplir les démarches nécessaires.

A cette fin, les outils de communication dédiés seront relayés au sein des services de médecine préventive et auprès des référentes sociales du personnel qui pourront si besoin informer les agents.

Une campagne annuelle de déclaration est organisée chaque année afin d'inviter les agents à déclarer leur situation et pouvoir ainsi au mieux les accompagner.

Une attention particulière sera également accordée aux agents dont les droits arrivent à échéance afin de les inviter à renouveler leur dossier si besoin et éviter une rupture de droit.

- **Développer des ateliers de sensibilisation :**

Il s'agira d'améliorer le regard sur le handicap au travail, lever les tabous, déconstruire les représentations, améliorer l'accès aux droits, faciliter l'intégration des travailleurs handicapés et in fine lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité. Concrètement il s'agira d'aller à la rencontre des équipes et de leur manager pour les sensibiliser au handicap.

- **Managers :** L'encadrement de proximité est un maillon primordial du recrutement et du maintien dans l'emploi. Il représente le premier interlocuteur de l'agent et le premier acteur à devoir trouver une solution en cas de problématique de maintien dans l'emploi. Les encadrants devront être particulièrement sensibilisés à la thématique du handicap pour lever les freins qui existent encore pour le recrutement et l'accueil d'un travailleur handicapé ou d'un agent ayant des restrictions d'aptitude.
- **Sensibiliser les acteurs du dispositif handicap :** La mise en place d'un dispositif reposant sur des acteurs clés implique que ces derniers soient les premiers sensibilisés au handicap au travail. Les acteurs de la DRH (les instructeurs santé seniors, les référents carrières et rémunération, ainsi que les conseillers de prévention ...) et aussi les directions supports impliquées dans le recrutement ou le maintien dans l'emploi (mobilier, informatique et sécurité ...) pourront ainsi renforcer leurs connaissances nécessaires à l'orientation et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Des formations spécifiques pour les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés seront mises en place ; cela concernera particulièrement les agents de la DRH, les tuteurs d'apprentis ...
- **Aux représentants du personnel :** Il serait intéressant de proposer également cet atelier aux représentants syndicaux membres du F3SCT. Ce serait l'occasion de mieux se connaître, et de leur présenter, pour relais aux agents accompagnés, les outils mobilisables et plus globalement ainsi de faciliter nos interactions.

- **Poursuivre la tournée des collèges et démarrer les centres routiers**

En effet, en esquisant le profil type de l'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, apparaît majoritairement un agent de catégorie C. Aussi il nous semble important d'aller à la rencontre des agents techniques de collèges ainsi que des agents d'exploitation des routes et finir cette tournée auprès des collectifs n'ayant pas encore été sensibilisés.

- **Proposer régulièrement des ateliers lors d'événements (convention du personnel, fête de Noël des enfants, vœux...)**

Le sujet du handicap n'est pas toujours facile à évoquer et à appréhender; les animations ludiques facilitent sa sensibilisation. Aussi au-delà de la variété des mises en situations pratiques proposées lors des ateliers de sensibilisation d'autres moments pourraient être l'occasion d'évoquer cette thématique, comme par exemple :

- des pauses déjeuner ludiques seront proposées pour découvrir le handicap autrement (« Tonnerre de Tuiles », jeu réalisé par « Cap'Games », un groupe de collégiens, le jeu de société captivant, inclusif adapté aux handicaps (moteurs et DYS) qui transporte les joueurs dans l'univers fascinant de la mythologie grecque / ou « Monopoly des diversités » par exemple).
- des sensibilisations aux enfants des agents (pour en parler ensuite en famille) lors d'évènements CeA tels que la fête de Noël des enfants...

Afin de proposer un accompagnement toujours plus pertinent et au plus proche des besoins des agents, les cheffes de projets handicap envisagent de participer à des formations sur des sujets plus spécifiques tels que les troubles du neuro-développement et le trouble du spectre autistique.

- o ***Développer la marque CeA, comme étant une Collectivité handi-accueillante***

Associer à chaque publication sur les réseaux, des hashtags/mots clés (#) spécifiques tels que #handicap #handicapinvisible #RéfèrentHandicap #missionHandicap #diversité #inclusion #apprentissage...

AXE 6: L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Les constats :

- Des sites intranet et internet, tout comme des programmes (SIRH...) ne sont pas encore complètement accessibles aux personnes en situation de handicap, ni aux outils utilisés par leurs soins (tel Jaw).
- Cette mission est portée au sein des directions de l'informatique & de la communication.

Axe 7 : ACTIONS INNOVANTES

Les constats :

- Un portage politique / Institutionnel fort sur cette thématique
- Des organisations syndicales qui soutiennent & valorisent l'accompagnement proposé par la mission handicap, au bénéfice du maintien dans l'emploi
- L'envie globale sincère de faire évoluer le quotidien des agents en situation de handicap

Les objectifs et engagements

En complément des axes déjà développés, l'idée sera d'intégrer l'accompagnement de la mission handicap de manière holistique et de développer une culture interne de pratiques inclusives.

La CeA ambitionne de rendre l'utilisation et la diffusion des informations (interne et externe) plus accessibles à travers **l'utilisation du FACILE A LIRE ET A COMPRENDRE (FALC)**.

Une fois la plaquette de la mission handicap réalisée en FALC, cela permettra de l'ajouter sur nos réseaux sociaux professionnels pour présenter la politique « handi-accueillante » et ainsi susciter de nouvelles candidatures d'agents BOE ; et ainsi de progressivement l'intégrer dans les différents supports de communication.

En lien avec la diffusion de conseils et pratiques inclusifs (tels qu'activer la transcription dans word...) via des actualités intranet, l'idée sera également, en amont des webinaires, formations et événementiels, **d'automatiser le recensement d'éventuels besoins (sous titrages, interprète LSF...)**

De même, il conviendra de sensibiliser les chefs de projets au sein de la DSIN, afin de s'assurer que les **futurs outils dématérialisés en interne, soient accessibles aux personnes aveugles et malvoyantes et ou compatibles avec Jaw**.

Dans la même idée, il serait intéressant de pouvoir solliciter des **avis techniques spécialisés selon les projets** : cela pourrait passer par un temps réflexif en amont des projets, en **associant des comités d'agents en situation de handicap**. Leur participation permettrait de s'assurer que le projet leur est accessible et d'ouvrir les réflexions et débats.

Enfin, suite à l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la **CeA, propose aux agents en situation de BOE et de décalage grade fonction, la possibilité d'un accès dérogatoire au grade occupé, début 2025**. La mission handicap vient en appui du Pôle parcours professionnel, chef de ce projet. Ainsi, la CeA a ouvert 49 postes.

L'objectif de ce dispositif est de permettre à des agents titulaires en situation de handicap d'accéder à un cadre d'emplois supérieur correspondant au poste occupé. Pour ce faire, Il conviendra de remplir les conditions suivantes : être titulaire, bénéficiaire d'une RQTH en cours de validité, disposer de 4 ans de services publics au 01/01/2025 effectués en qualité de titulaire ou contractuel et enfin être en décalage grade/fonctions.

Après s'être assuré de la recevabilité de leur candidature, le service emploi invitera les agents à se présenter devant une commission. Cette dernière sera composée de l'autorité territoriale ou de son représentant ou d'un agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement, ensuite d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et enfin d'une personne du service des ressources humaines. Cette commission auditionnera chaque candidat, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis et l'expérience professionnelle.

Au terme de ces entretiens, la commission établira la liste des candidats proposés au détachement.

Au cours de cette période de détachement, ils devront suivre leur formation initiale. Leur supérieur hiérarchique rédigera un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre.

A l'issue de la période de détachement, la commission procédera à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire, qui permettra le cas échéant d'aboutir à leur titularisation sur un cadre d'emplois supérieur.

Au cours de ce projet, la mission handicap accompagnera les agents qui en ressentiraient le besoin dans la complétude du dossier.

Les cheffes de projet handicap participeront à la commission.

Ce dispositif permettra de proposer un déroulement de carrière plus intéressant aux agents concernés.

Axe 8 : DISPOSITIF(S) DE L'EMPLOYEUR

Les constats :

Le FIPHFP propose un certain nombre d'aides et de dispositifs pour soutenir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, ces mesures peuvent encore être complétées et étoffées pour répondre aux besoins spécifiques de chaque agent. C'est dans ce cadre que la CeA souhaite continuer de développer sa politique volontariste et élargir les aides aux agents en situation de handicap pour garantir leur épanouissement professionnel et leur intégration. Cela permettra non seulement d'améliorer leur quotidien, mais également de renforcer l'engagement de l'ensemble de l'organisation en faveur de l'inclusion.

Les objectifs et les engagements

- Forfait déplacement durable handicap ;
- Prise en charge des frais de déplacements en transports en communs adaptés « Alsacienne de mobilité », « Domicile-travail-domicile » afin de permettre aux agents en situation de handicap de se rendre sur leur lieu de travail en toute autonomie.

5.2 Le détail du plan d'actions

L'estimation du plan d'action est :

- Le reflet des propositions des groupes de travail, du COPIL, du F3SCT ;
- En phase avec les constats issus du diagnostic ;
- Dans les champs d'intervention du FIPHFP, du guide des aides du FIPHFP afin de respecter les critères d'intervention, d'éligibilité, de plafond... ;
- Equilibré par rapport au bilan financier de la première convention.

La participation de la CeA à ce programme est valorisée à travers le coût salarial lié au temps passé sur les actions, le coût de base du matériel et le dépassement du plafond des aides du FIPHFP.

PLAN D'ACTIONS						
		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation d'handicap	296 123 €	71,39%	118 667 €	28,61%	414 790 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	21 000 €	65,63%	11 000 €	34,38%	32 000 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	492 700 €	49,89%	494 800 €	50,11%	987 500 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	15 000 €	71,43%	6 000 €	28,57%	21 000 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	1 200 €	6,32%	17 800 €	93,68%	19 000 €
Axe 6	Accessibilité numérique	0 €	0%	0 €	0%	0 €
Axe 7	Actions innovantes	0 €	0%	0 €	0%	0 €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			9 000 €	100%	9 000 €
TOTAL		826 023 €	55,69%	657 267 €	44,31%	1 483 290 €

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET DES ENGAGEMENTS

La Collectivité s'engage résolument à poursuivre la construction d'une politique handicap qui soit à la fois transversale et globale, intégrant ainsi cette dimension essentielle dans toutes ses pratiques et ses services. Ce projet ambitieux vise à fédérer l'ensemble des acteurs autour d'une vision commune, créant ainsi un environnement inclusif et respectueux des diversités au sein de la collectivité.

Objectif Principal : Insertion et Inclusion

L'insertion et l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la Collectivité sont au cœur de cette démarche. En mettant l'accent sur l'amélioration des conditions de travail, la Collectivité répond à des enjeux humains fondamentaux. Cela implique non seulement l'adaptation des postes de travail, mais aussi la sensibilisation des équipes et la mise en place de formations adaptées. En créant un cadre de travail propice, la Collectivité aspire à valoriser les compétences de chacun, garantissant ainsi que chaque agent puisse contribuer pleinement à la mission de service public.

Poursuivre la politique volontariste de recrutement des travailleurs handicapés

Le second objectif, est de maintenir voire d'augmenter le taux d'emploi de la Collectivité en poursuivant sa politique volontariste de recrutement des BOETH. La Collectivité ne veut pas se contenter d'atteindre des objectifs quantitatifs, mais elle souhaite aussi instaurer une culture de reconnaissance et d'accompagnement. Ce soutien va au-delà du simple recrutement ; il englobe un processus continu d'intégration, de formation et d'évolution professionnelle, permettant aux agents de se développer dans un environnement qui valorise leurs contributions.

Engagement Chiffré et Suivi

Pour acter son engagement, la Collectivité se fixe des objectifs chiffrés, notamment un taux d'emploi direct de 8 % à l'issue de la convention. Ce suivi rigoureux permettra d'évaluer l'impact des actions mises en place et d'ajuster les stratégies si besoin. En s'engageant à accueillir 7 nouveaux apprentis en situation de handicap, la Collectivité s'implique également dans la formation de nouveaux talents, renforçant ainsi son rôle de modèle en matière d'inclusion.

A Long Terme

À l'issue de la convention, la Collectivité aspire à avoir non seulement consolidé ses pratiques en matière d'inclusion, mais aussi à avoir facilité l'accès, le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail des agents en situation de handicap. Ce projet ne doit pas être perçu comme une simple obligation légale, mais comme une véritable opportunité de transformation sociale, visant à enrichir la culture organisationnelle et à renforcer la cohésion au sein des équipes.

Conclusion

En somme, en activant ces différents axes, la Collectivité se positionne comme un acteur engagé pour une société plus inclusive. Ce faisant, elle œuvre non seulement pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais elle contribue également à la construction d'un avenir où chacun, indépendamment de son handicap, peut trouver sa place et s'épanouir professionnellement. Par cette démarche intégrée et ambitieuse, la Collectivité démontre son engagement envers la diversité et l'inclusion, des valeurs fondamentales pour le bien-être de tous ses agents.

5.3 Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi »

L'employeur doit compléter le tableau ci-dessous portant sur les objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi pour les 3 années de la convention.

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES BOE				
	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes (entrées)				
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	9	9	9	27
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)	3	2	2	7
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	1	0	1
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)				
Contrats d'apprentissage	3	2	2	7
Contrats aidés, Parcours Emploi Compétences (PEC)	5	5	5	15
CDD, Contrats doctoraux	5	5	5	15
Services civiques	2	2	2	6
Stagiaires (étudiants, élèves)	2	2	2	6
OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI				
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	7	7	6	20
OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI				
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur 1	7,8	7,9	8	