

Projet de conventionnement
entre la
Collectivité européenne d'Alsace
(CeA)
et le
Fonds pour l'Insertion
des Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique
(FIPHFP)

CHSCT consulté le 27 mai 2021 et le 28 septembre 2021

SOMMAIRE

1. Présentation générale.....	3
1.1 Une nouvelle collectivité, fruit d'une fusion	3
1.2 Les compétences de la CeA	3
1.3 Le budget.....	5
1.4 L'organisation.....	5
2. Diagnostic.....	8
2.1 Effectifs globaux et BOE.....	8
2.2 Focus sur la prévention	18
3. Bilan de la convention précédente dans le Bas Rhin et des actions mises en place dans le Haut Rhin.....	24
3.1 Bilan de la convention 2017 – 2020 FIPHFP – CD67 Bilan financier.....	24
3.2 Bilan de la convention 2017 – 2020 FIPHFP – CD67 Bilan des recrutements.....	24
3.3 Bilan de la convention 2017 – 2020 FIPHFP – CD67 Bilan qualitatif (extrait du bilan final de la convention)	25
3.4 Actions mises en place avant le conventionnement dans le Haut Rhin	27
4. L'organisation de la politique handicap.....	29
4.1 Un comité de pilotage	29
4.2 Une instance de suivi individuel des BOE.....	31
Les instances de coordination.....	31
4.3 Le rôle et les missions du référent handicap	31
4.4 Les intervenants internes de la politique handicap	32
4.5 Les partenariats externes.....	33
4.6 L'association des Organisations Syndicales.....	34
5. Les actions.....	34
5.1 Les axes du programme d'actions	34
5.2 Le détail du plan d'actions	45

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 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 déclinent notamment au travers de la politique ressources humaines, qui place l'agent au cœur de son organisation et de son fonctionnement.

Intégrer les agents handicapés au sein des équipes, leur offrir les meilleures conditions de travail mais aussi accompagner le collectif de travail, telle est la volonté des élus.

Cette dynamique s'est notamment matérialisée par la signature d'une convention entre le Département du Bas Rhin désormais intégré au sein de la Collectivité européenne d'Alsace (CeA) et le FIPHFP pour la période de 2017 à 2020.

En dotant le Département des moyens permettant de déployer une politique volontariste, elle a permis d'offrir aux personnels en situation de handicap des perspectives de recrutement pérenne, mais également un accompagnement favorisant leur qualité de vie au travail au sein de notre collectivité.

Fort de cette expérience, le Président de la CeA souhaite étendre et développer cette politique sur l'ensemble du périmètre de la nouvelle Collectivité européenne d'Alsace qui comprend les périmètres du Bas -Rhin et du Haut- Rhin via un nouveau conventionnement avec le FIPHFP.

Celui-ci en fixant des objectifs clairs et des moyens d'actions, permettra à la collectivité de déployer une politique handicap ambitieuse et lisible dans le cadre d'une démarche volontariste et responsable.

Si la convention avec le FIPHFP sera un vecteur indispensable de la démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés, la collectivité portera également de nombreuses actions, en complémentarité avec celles qui seront financées au titre de cette convention.

Le plan d'actions qui se déclinera de 2021 à 2024 vise à apporter de réelles avancées dans l'intégration des travailleurs handicapés 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 et le reclassement professionnel.

L'objectif, à travers cette convention, est de consolider collectivement et durablement la capacité de la CeA à être une collectivité porteuse de leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs.

1. Présentation générale

1.1 Une nouvelle collectivité, fruit d'une fusion

La Collectivité européenne d'Alsace (CeA) est une collectivité territoriale, fruit de la Loi Alsace du 2 août 2019. Composée de plus de 6000 agents, elle est le résultat de la **fusion au 1^{er} janvier 2021 des Départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin**.

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

Chiffres clés de la CeA

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 : 6 200 agents (avec le transfert à venir des personnels d'Etat)

3 agents pour 1 000 habitants

Bâtiments : 376 lieux publics de proximité, 147 collèges publics (2^{ème} Département de France), 210 établissements d'accueil pour les personnes âgées

Routes et autoroutes: 6 600 kms

Marqueur des plaques d'immatriculation : logo Acœur



1.2 Les compétences de la CeA

La Collectivité européenne d'Alsace, au sein de la région Grand Est, exerce les **compétences des départements**, mais bénéficie également de **compétences spécifiques**, de nature à répondre aux caractéristiques de l'Alsace.

La Collectivité européenne d'Alsace est au service des Alsaciens dans des domaines très divers :

- **Domaine social** : la Collectivité intervient dans le champ de l'enfance (protection maternelle et infantile, adoption, protection de l'enfance, soutien aux familles en difficulté), du handicap (hébergement, insertion sociale et aides financières aux personnes handicapées), des personnes âgées et de la dépendance (création et gestion des maisons de retraite, aides), de la gestion des allocations individuelles de solidarité (RSA, APA, PCH), de l'insertion et de l'emploi.
- **Domaine de l'éducation** : la Collectivité gère la construction, l'entretien et l'équipement des collèges.
- **Domaines culturel et sportif** : la Collectivité crée et gère les bibliothèques départementales de prêt, les services d'archives départementales. Elle est en charge de la conservation du patrimoine et des musées, et soutient l'organisation des manifestations culturelles. Elle accompagne et développe la pratique du sport, notamment en soutenant les associations et des manifestations sportives
- **Domaine routier** : la Collectivité est chargée de la construction et de l'entretien du réseau routier départemental.

Au-delà de la fusion, la nouvelle collectivité a hérité de compétences supplémentaires :

- **Chef de file en matière de coopération transfrontalière** : la nouvelle entité prend en charge la promotion du bilinguisme, de la langue et de la culture régionale.

Projet de politique handicap

- **Routes** : la Collectivité européenne d'Alsace récupère de l'État les compétences des 300 kilomètres de routes et autoroutes non concédées, comme par exemple l'A35 qui traverse l'Alsace du sud au nord sur environ 180 kilomètres. Au total, elle aura en charge la gestion et l'entretien de 6 600 kilomètres.
- **À cela s'ajoutent** : la promotion de l'activité touristique en France et à l'étranger, la délégation des politiques d'insertion et la possibilité de créer une antenne alsacienne pour les ordres professionnels et les fédérations sportives et culturelles.

La CeA est donc une collectivité de proximité par excellence. Elle touche le quotidien des Alsaciens, autant aux niveaux professionnel que privé.

Pour agir au plus près des habitants l'action de la collectivité est territorialisée, 7 territoires d'action permettent de répondre aux enjeux de la proximité, de la lisibilité et de l'efficacité de l'action publique. Cet ancrage territorial se reflète dans la présence des services sur 376 lieux publics de proximité, 147 collèges publics (2ème Département de France en nombre d'établissements), 210 établissements d'accueil pour les personnes âgées.

Plus des deux tiers des effectifs sont localisés dans les territoires.



Projet de politique handicap

1.3 Le budget

Le budget 2021 de la Collectivité européenne d'Alsace, dont le montant global s'élève à 2,02 milliards d'euros est réparti dans les différentes missions :



1.4 L'organisation

L'organisation générale :

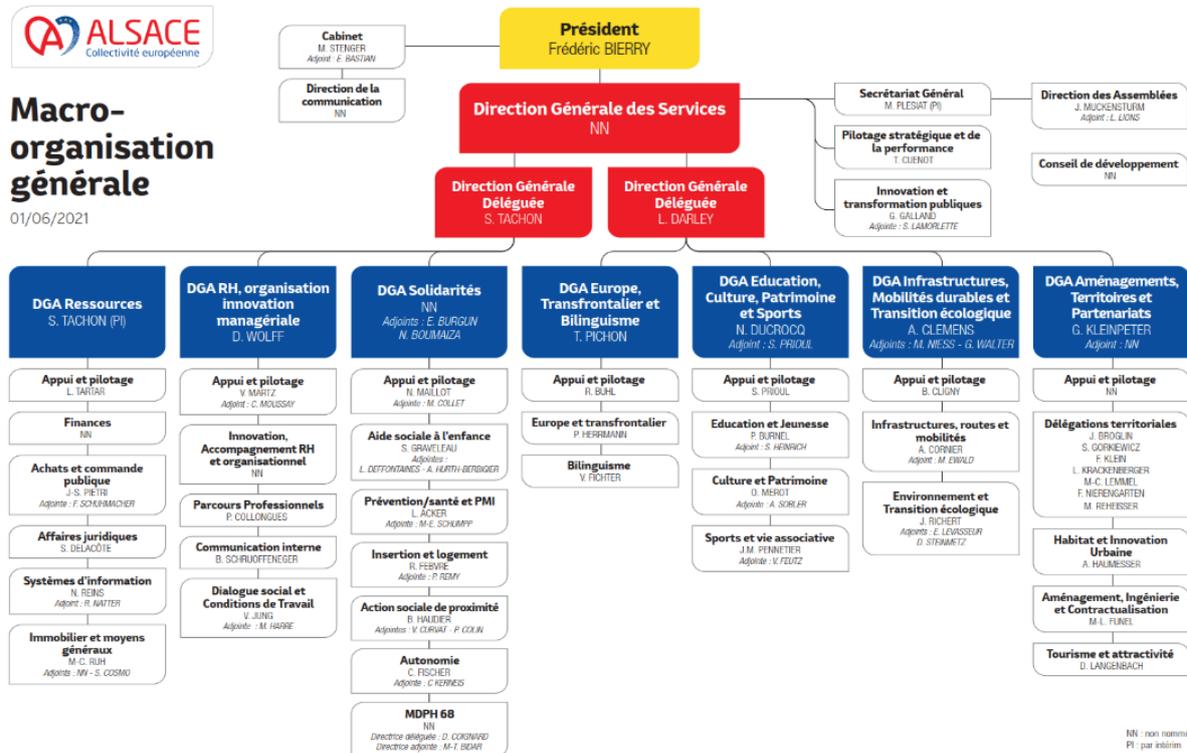
L'administration de la CeA est organisée en **7 Directions Générales Adjointes**:

- Ressources
- Ressources humaines, organisation et innovation managériale
- Solidarités
- Europe, transfrontalier et bilinguisme
- Education, culture, patrimoine et sports
- Infrastructures, mobilités durables et transition écologique
- Aménagements, territoires et partenariats



Macro-organisation générale

01/06/2021



NN : non nommé
P : par intérim

Projet de politique handicap

Les ressources humaines :

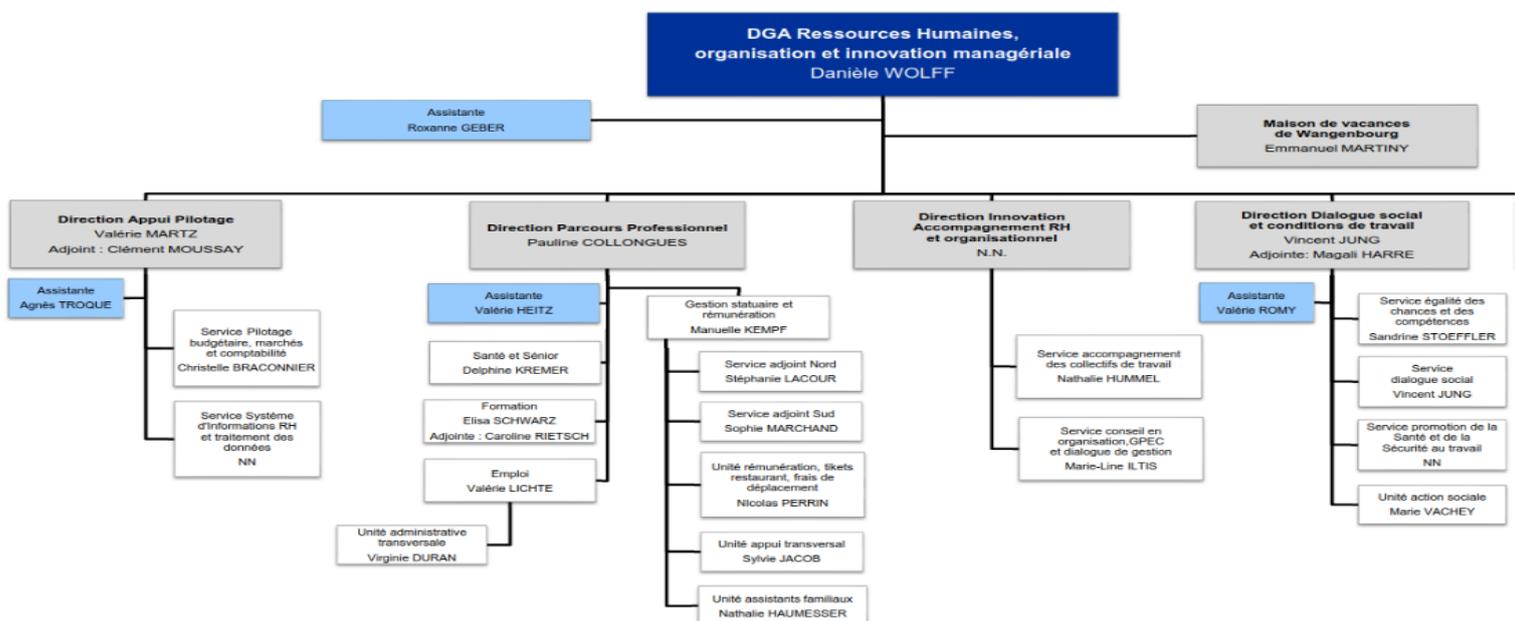
Les ressources humaines et au-delà, les relations humaines, sont au cœur de la CeA et en constituent la principale richesse, au service de ses missions.

Le paysage professionnel de la CeA est très varié : on ne recense pas moins de 169 métiers, relevant de profils, d'expériences et de statuts différents. Au-delà de la gestion quotidienne d'un effectif de plus de 6000 agents, la politique des ressources humaines de la CeA a pour ambition d'assurer un environnement de travail attractif, motivant et favorisant le développement professionnel des agents.

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



DGS Direction Générale Adjointe Ressources Humaines, organisation et innovation managériale



Pour ce faire la DGARH s'appuie sur cinq directions :

- La Direction appui et pilotage :

Cette direction est chargée d'assurer la transversalité au sein de la DGARH, du pilotage budgétaire (budget de plus 250 millions d'euros), de la veille juridique et du précontentieux, des projets stratégiques, déploiement du télétravail, convergence des systèmes d'information...

- La Direction parcours professionnel :

accompagne les collaborateurs de leur recrutement à leur cessation de fonction. Elle est en charge également de la formation et la gestion des ressources humaines : carrière, maladie, retraite...

A été créé un service plus spécifiquement dédié aux seniors et à l'accompagnement des personnels en situation de longue maladie.

- La Direction Innovation managériale, accompagnement RH et organisationnel :

Cette direction accompagne les collectifs de travail dans des situations particulières (réorganisations, changements, mal-être). Elle est chargée de la prévention primaire des risques psycho-sociaux et dispose à cet effet d'outils comme le coaching, la médiation, le

Projet de politique handicap

diagnostic RPS. Une attention particulière est apportée à l'étayage et à l'accompagnement des encadrants. Un développement de véritables outils GPEC est proposé, tout comme la mise en place progressive d'un dialogue de gestion, d'une contractualisation avec les directions dans le cadre plus global du partage de la fonction RH.

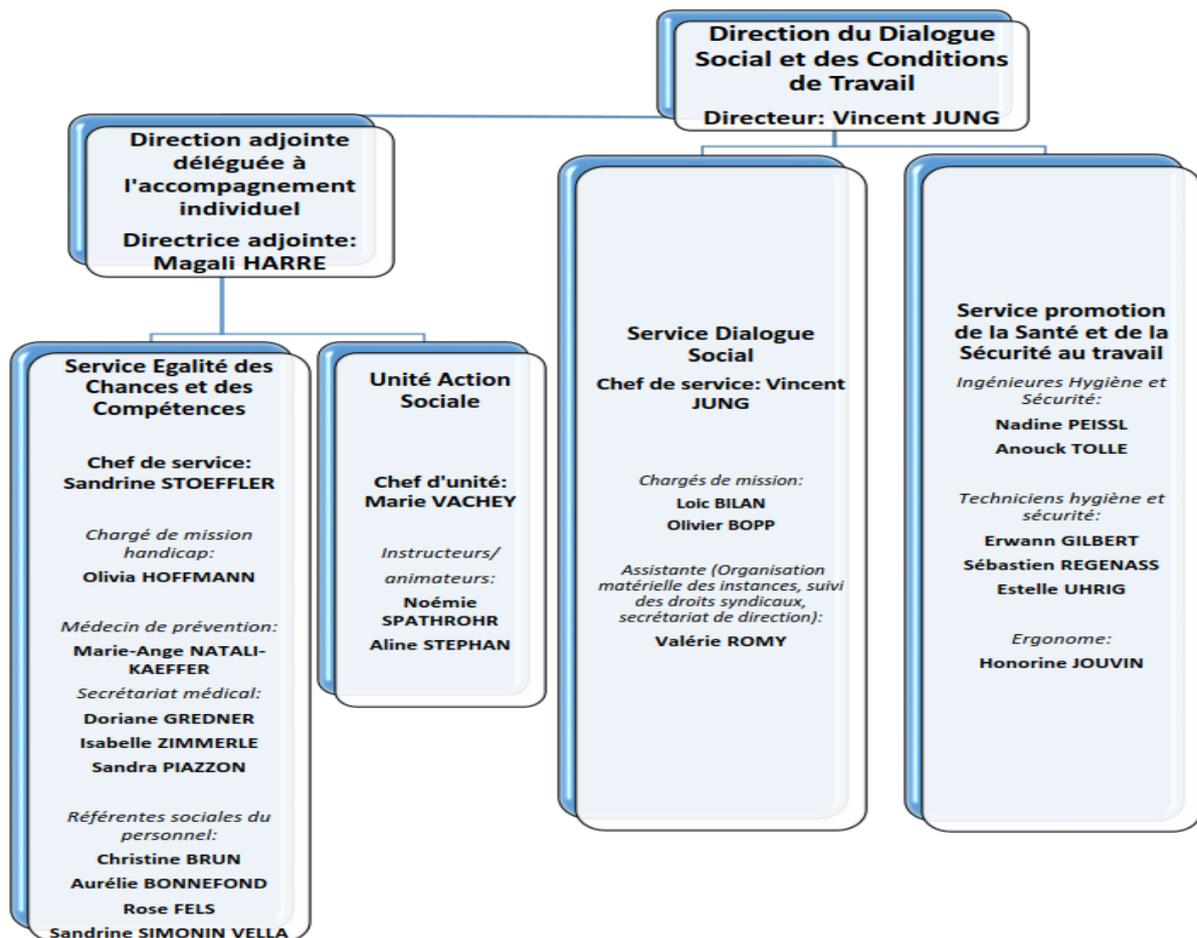
- La Direction Dialogue social et Conditions de Travail :

Cette direction structure et pilote le dialogue social, l'animation du CT et du CHSCT et de toutes les autres instances de concertation (hors CAP), et est garante pour les partenaires sociaux d'un bon exercice de leur activité syndicale.

Elle anime la démarche centrale d'évaluation des risques professionnels en lien avec toutes les autres directions de la DGA RH.

Elle met en œuvre au sens large l'accompagnement individuel (action sociale, handicap, aptitude) et l'amélioration des conditions de travail (ergonomie des postes) et pilote également l'ensemble des dispositifs d'alerte (souffrance au travail, conduites à risque, agression).

Organigramme de Direction du Dialogue Social et des Conditions de Travail :

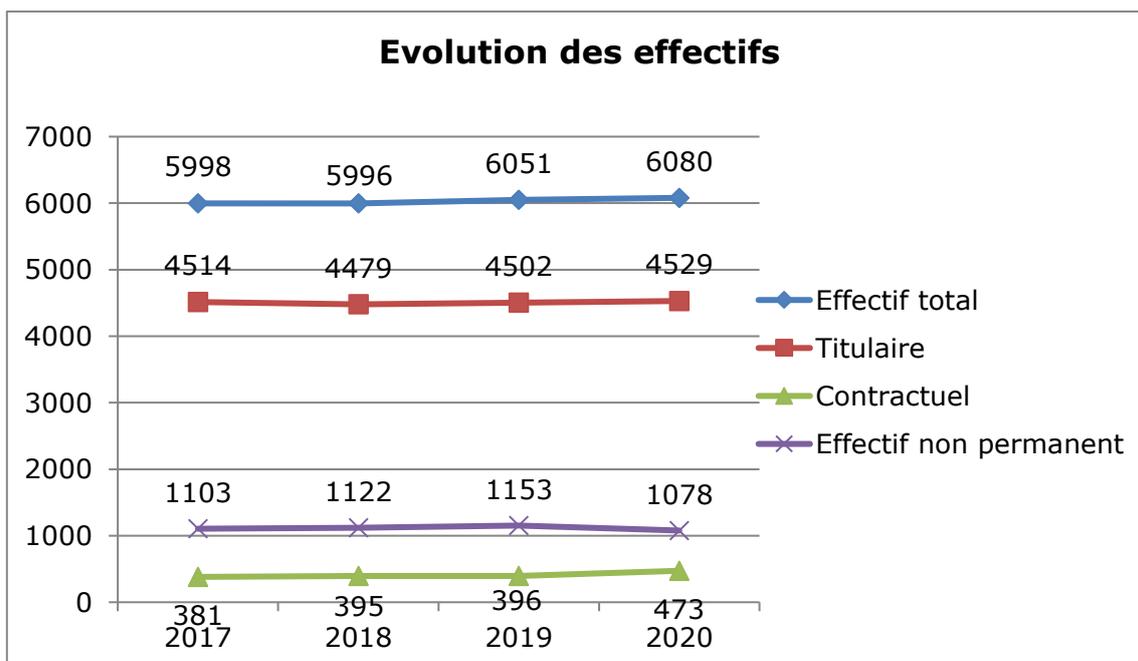


2. Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Données relatives aux effectifs globaux

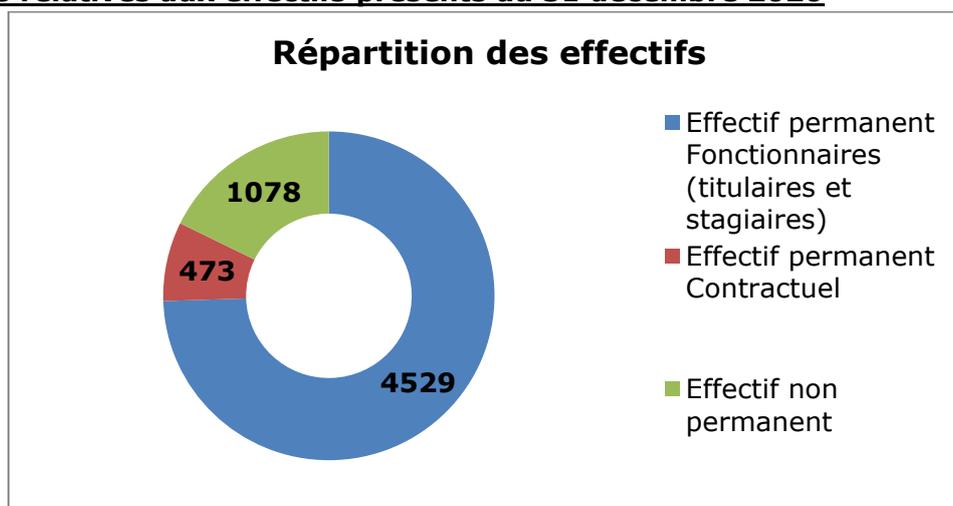
Les données présentes dans cette partie sont issues des bilans sociaux transmis tous les deux ans par les deux Départements à la Direction Générale des Collectivités Locales (le dernier bilan datant de 2019) et des Rapports sur l'état de la Collectivité.



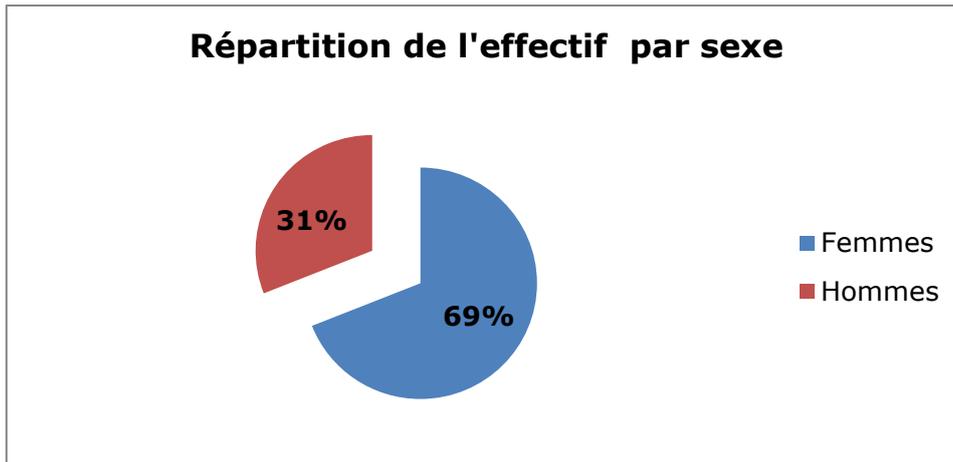
La CeA comptait au 31 décembre 2020, 6080 agents tous statuts confondus.

Les effectifs ont évolué de manière identiques sur les deux territoires. Depuis la création de la CeA au 1^{er} janvier 2021, on compte plus de 150 recrutements.

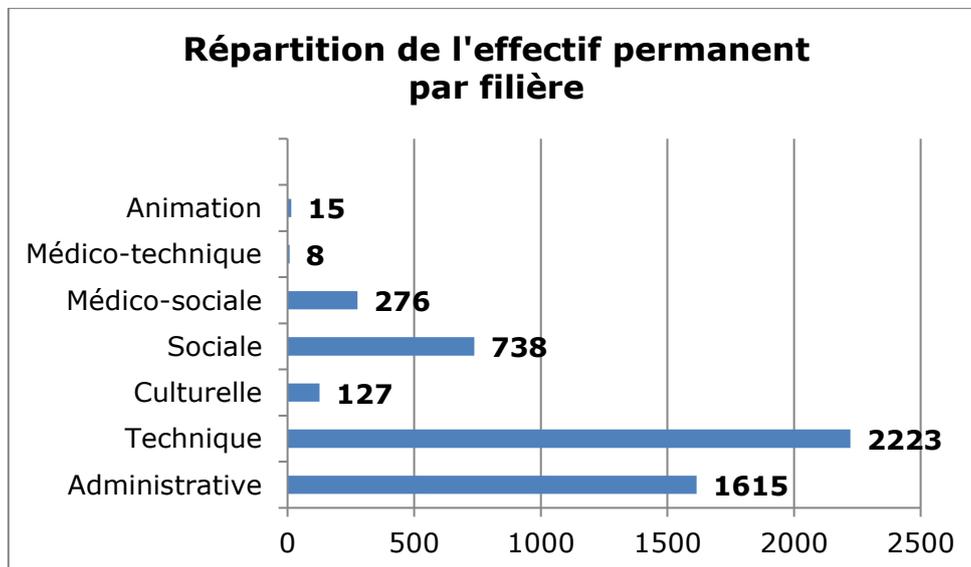
Données relatives aux effectifs présents au 31 décembre 2020



L'effectif permanent (fonctionnaire et contractuel) est largement majoritaire au sein des effectifs de la CeA. L'effectif non permanent est composé pratiquement pour moitié des assistants familiaux (41%)

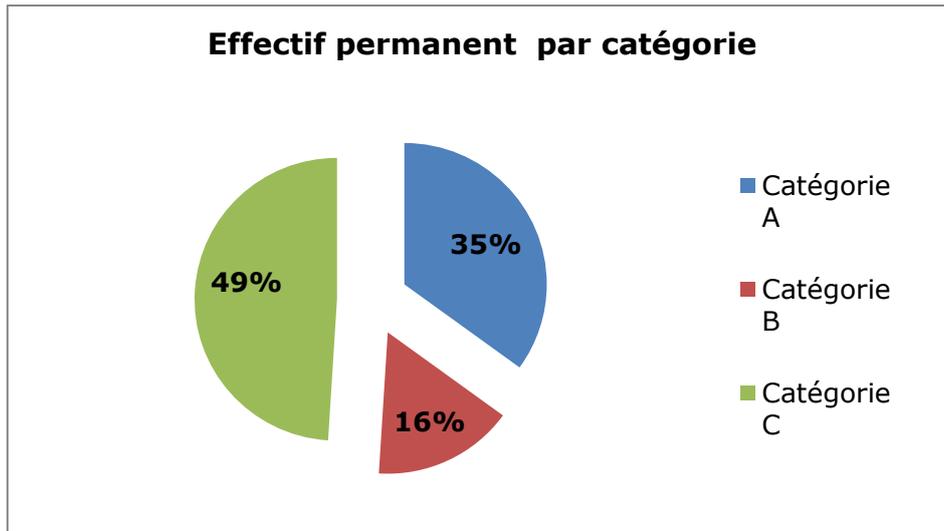


En 2020, on dénombrait 4209 femmes et 1871 hommes. Cette forte proportion de femme s'explique par la part importante dans les effectifs de métiers très féminisés comme les agents polyvalents d'entretien, les agents d'accueil et les travailleurs sociaux. Ces métiers étant les plus représentés dans l'effectif.

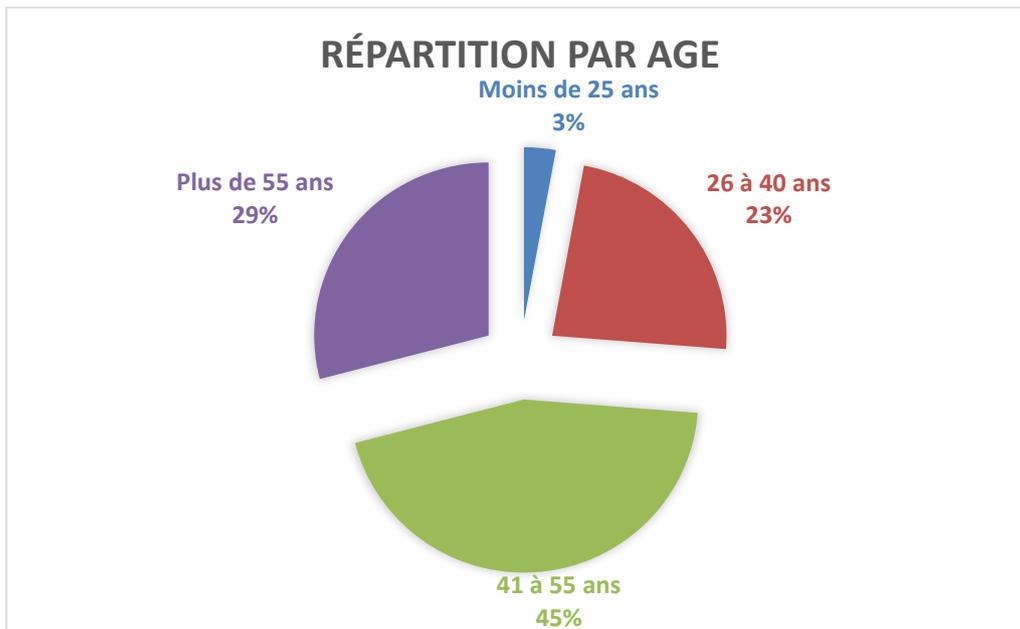


Ces indicateurs ne concernent que l'effectif permanent dans le REC

Les effectifs sont répartis en 7 filières principales, la filière technique est largement 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.



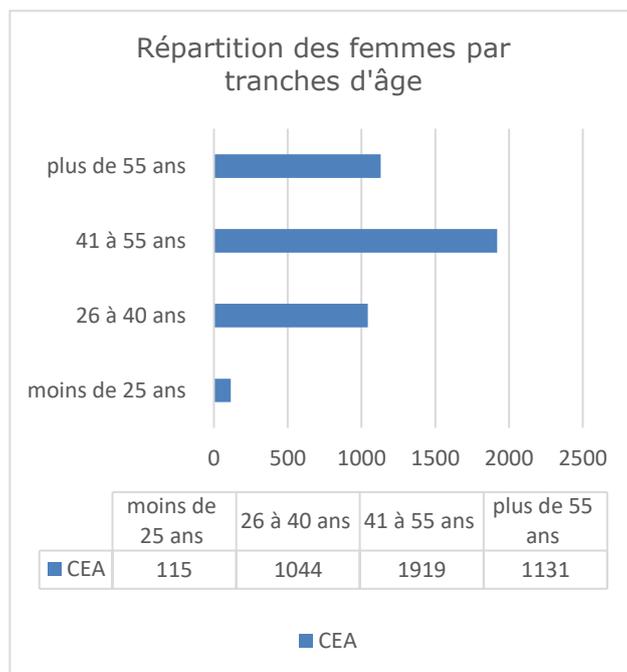
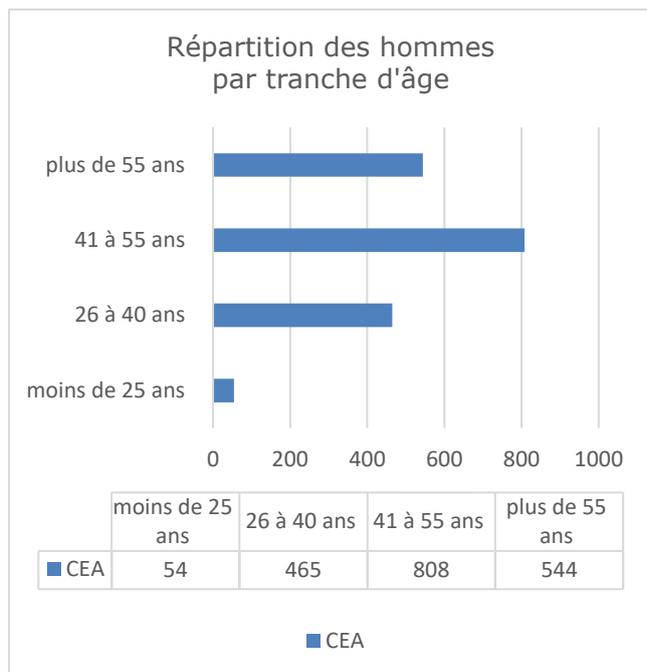
Presque la moitié des agents relève de la catégorie C. La pénibilité des tâches souvent inhérente aux métiers de cette catégorie implique une attention particulière.



L'effectif est majoritairement constitué d'agents de plus de 41 ans et près d'un tiers des agents a plus de 55 ans ce qui induit un risque d'usure professionnelle et de potentiel départ.

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

Projet de politique handicap

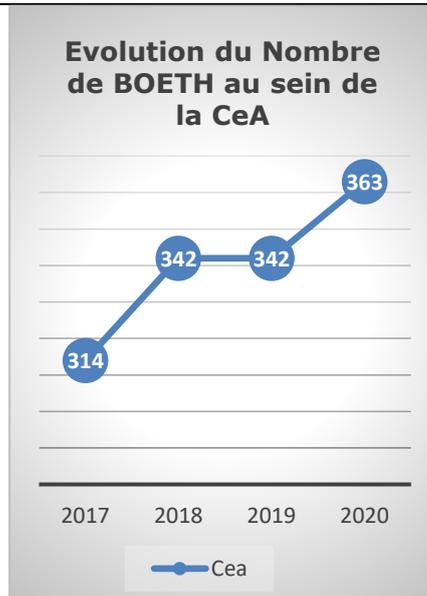
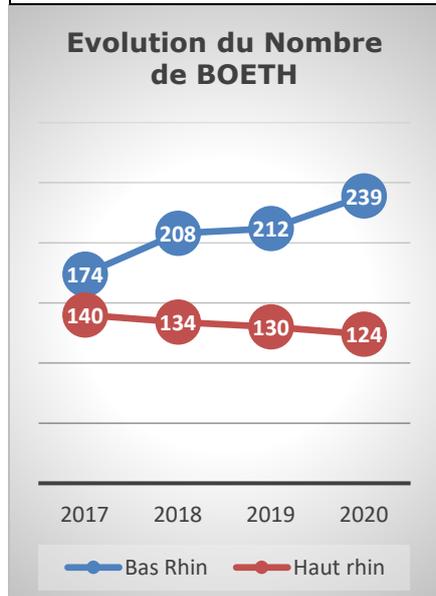


Données relatives aux BOE

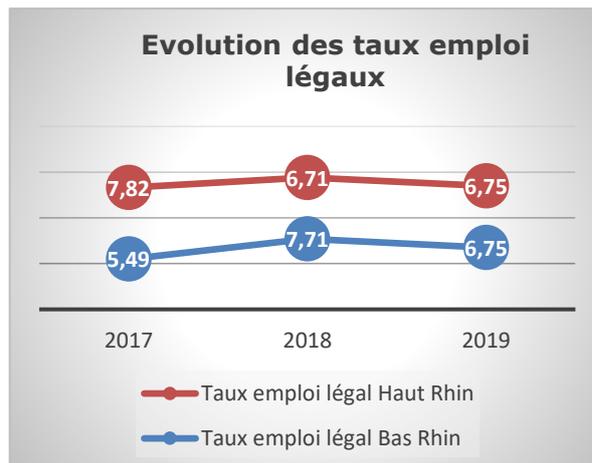
Cette partie porte uniquement sur les agents en situation de handicap au sein de l'effectif de la collectivité. Les données sont issues des déclarations annuelles effectuées par les deux départements et la première déclaration de la CeA concernant les effectifs présents au 31 décembre 2020 auprès du FIPHFP et des extractions faites par le DGARH.

Evolution des BOETH :

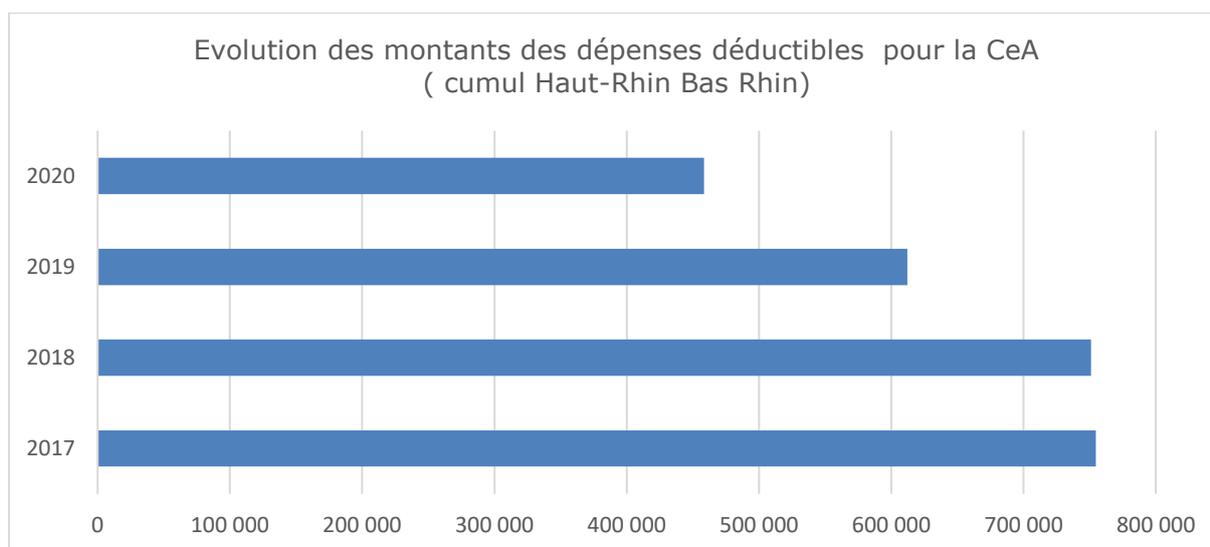
Dans le territoire Bas Rhin (67)	Dans le territoire Haut Rhin (68)
Taux emploi direct / légal / BOETH	Taux emploi direct / légal / BOETH
En 2017 - 4,98 % / 5,49% / 174	En 2017 - 6,60% / 7,82% / 140
En 2018 - 6,06 % / 6,71% / 208	En 2018- 6,38% / 6,71% / 134
En 2019 - 6,25 % / 6,75% / 212	En 2019 - 5,69% / 6,75% / 130
En 2020 - 6,35% déclaration conjointe CeA/ 239 Boeth dans le 67	En 2020 - 6,35% déclaration conjointe Cea/ 124 Boeth dans le 68



Projet de politique handicap



Le Département du Bas-Rhin a su faire progresser sur la période 2017/2020 son taux d'emploi notamment direct contrairement au Département du Haut-Rhin dont le nombre de BOE déclarés diminue sur cette même période. Cette tendance est à mettre en lien avec la politique handicap menée dans le Département du Bas Rhin, contrairement au Département du Haut Rhin où les actions ont été consacrées au maintien dans l'emploi, sans campagnes de déclaration ou d'actions de sensibilisation.



Dans le territoire 67	Dans le territoire 68
Les montants des dépenses	Les montants des dépenses
2017 : 308 352 €	2017 : 446 354 €
2018 : 392 621 €	2018 : 358 392 €
2019 : 311 873 €	2019 : 304 372 €
2020 : 211 364 €	2020 : 247 061 €

On observe une baisse des dépenses déductibles dès 2019 notamment due au ralentissement de certaines activités (reliure et nettoyage de livres, conditionnement, ménage ...) La crise sanitaire et le confinement ont contribué à la diminution des prestations.

Le recours au secteur protégé se développe au travers de marchés de numérisation et le montant des dépenses devrait ainsi augmenter.

Projet de politique handicap

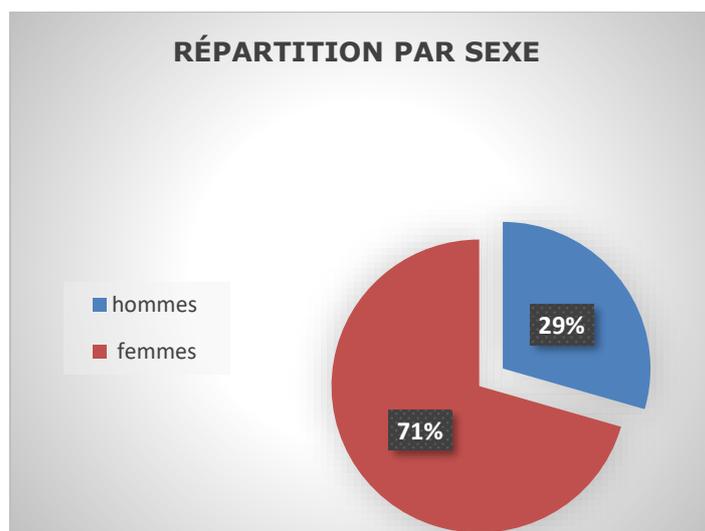
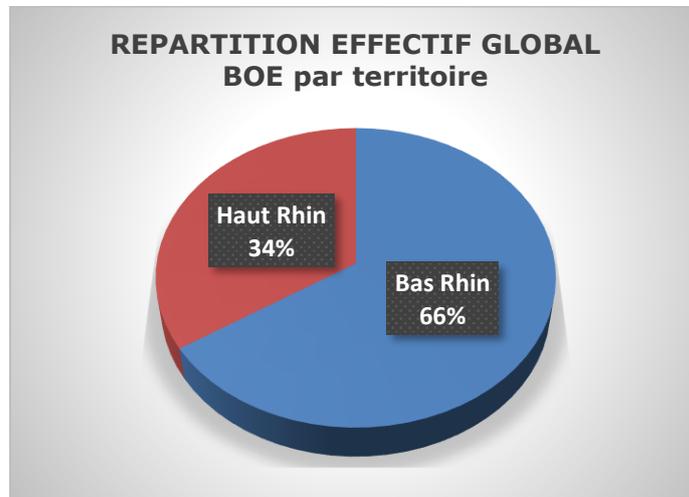
Données relatives aux BOE présents au 31 décembre 2020 :

La CeA emploie au 31/12/2020, 363 agents en situation de handicap :

- 239 dans le Bas Rhin et 124 dans le Haut Rhin

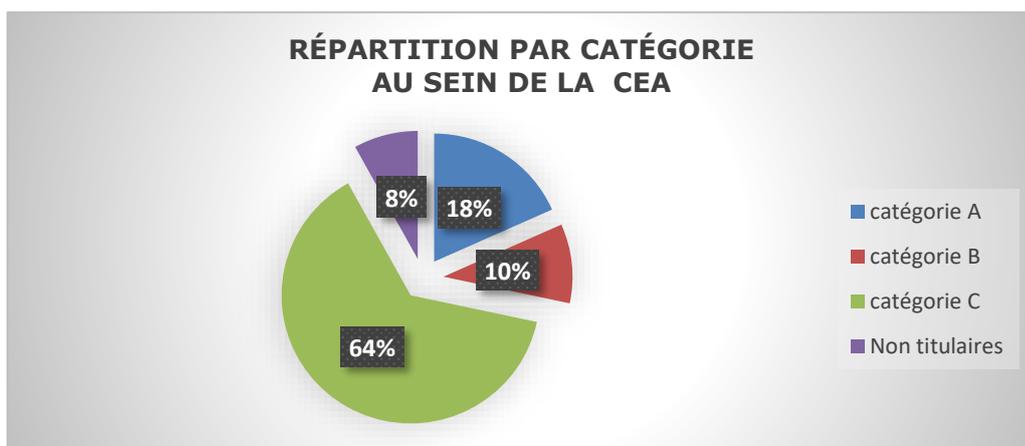
Le taux d'emploi direct est de 5,98%

- 6,35% dans le Bas Rhin et 5,34% dans le Haut Rhin



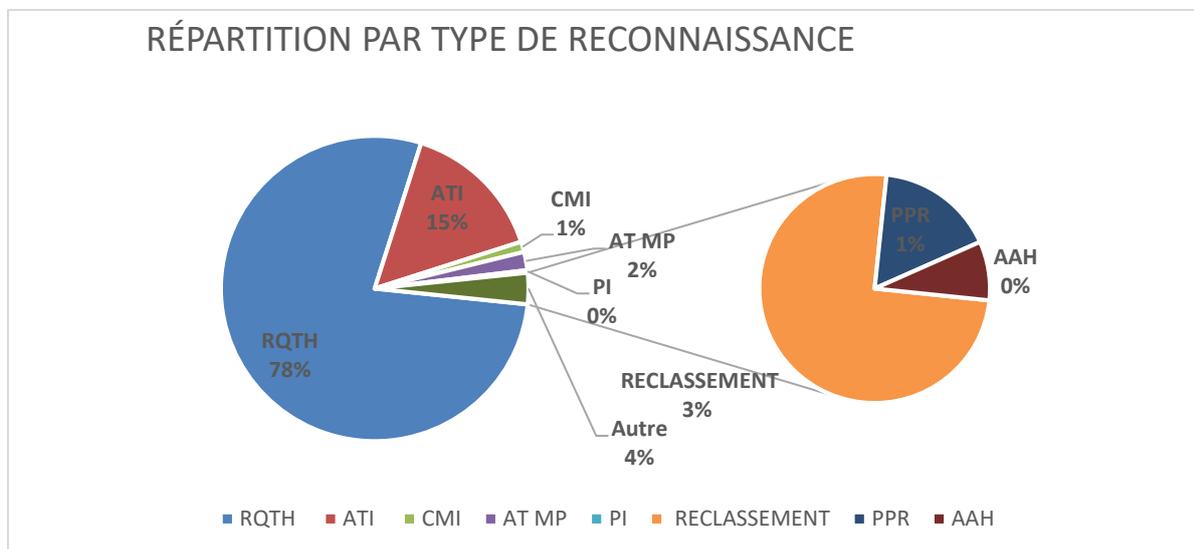
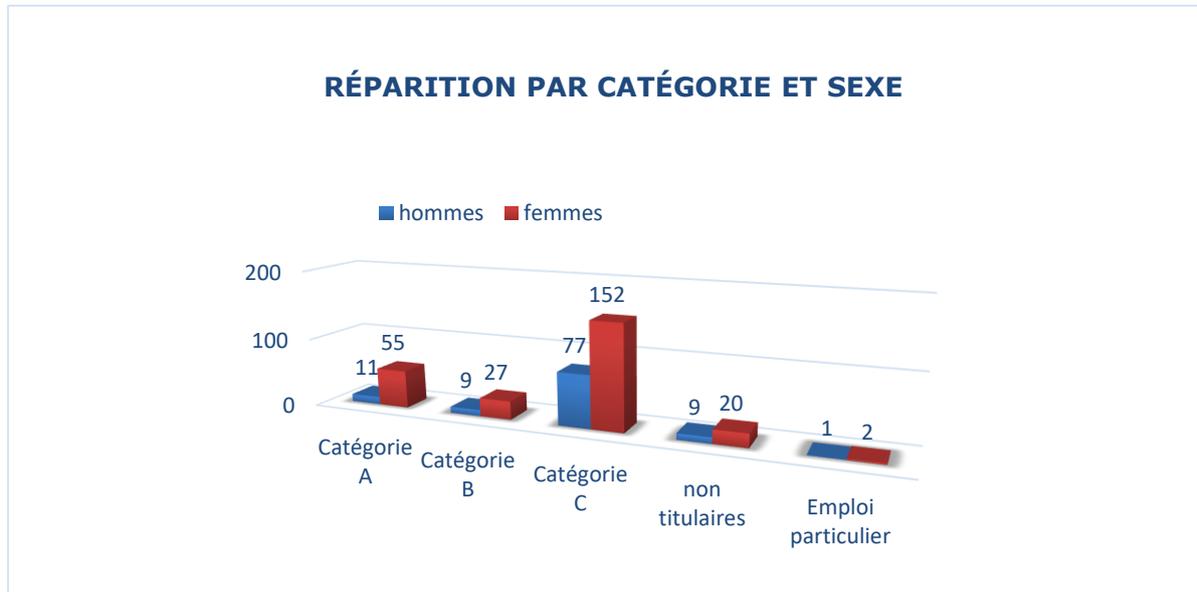
Au 31/12/2020 :

- 256 BOE sont des femmes soit 70.52% une répartition seulement supérieure de deux points par rapport à la proportion de femmes de l'effectif global.
- 107 BOE sont des hommes soit 29.48% et deux points de différence avec la proportion d'hommes de l'effectif global.
- La représentation des BOE des deux sexes est ainsi cohérente et quasi proportionnelle à leur représentation au sein de la collectivité.

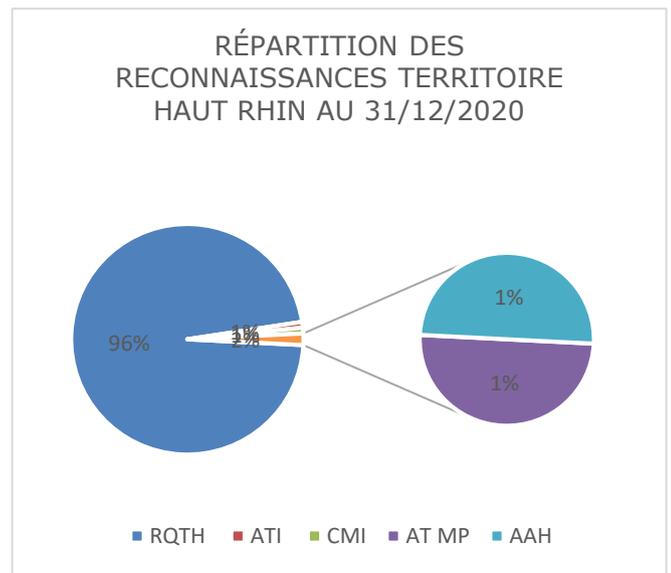
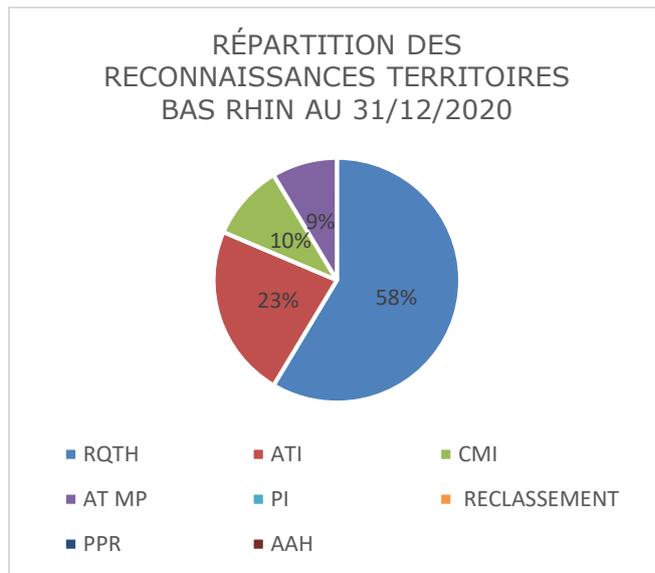


Projet de politique handicap

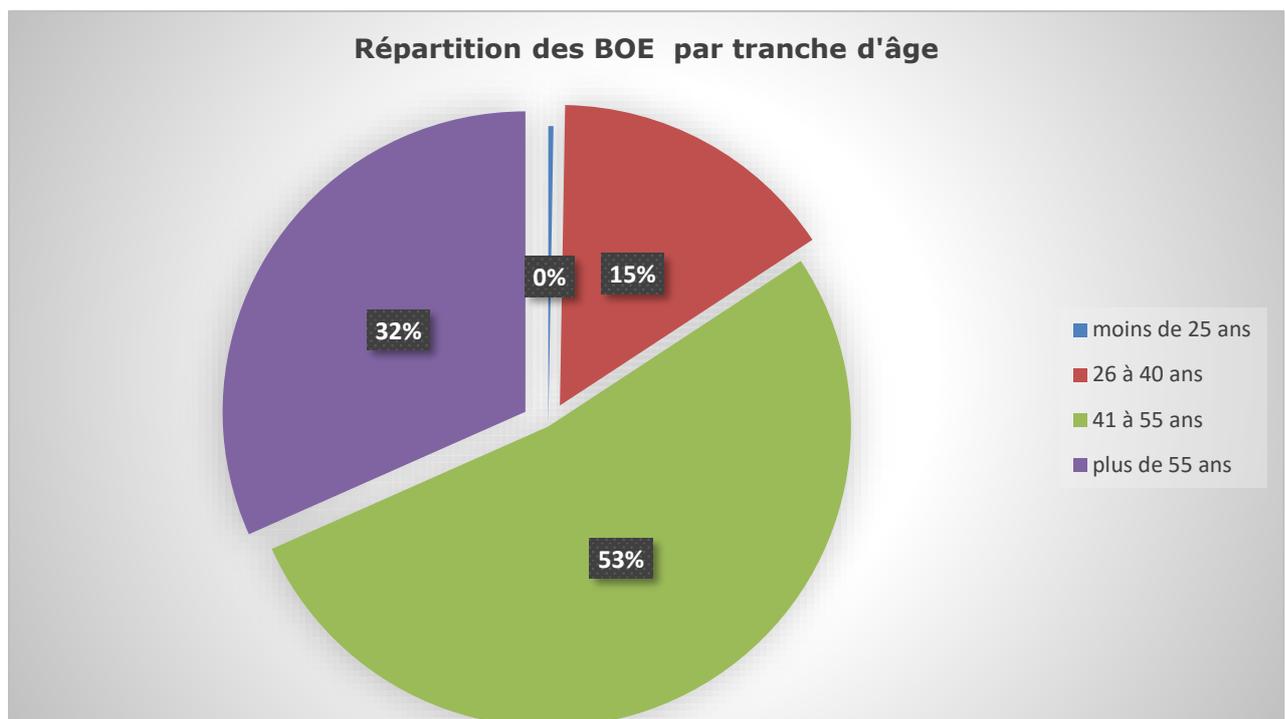
Du fait de la typologie des métiers, on constate une majorité très marquée d'agents de catégorie C, à hauteur de 64 %. Cette catégorie est largement surreprésentée au regard de son poids dans l'effectif global qui est de 49.%.
On constate une sous-représentation des cadres A au sein des BOE car ils représentent 35% de l'effectif global et seulement 18% des BOE.
De même pour la proportion des cadres B qui représentent 16% de l'effectif global et seulement 10% des BOE.



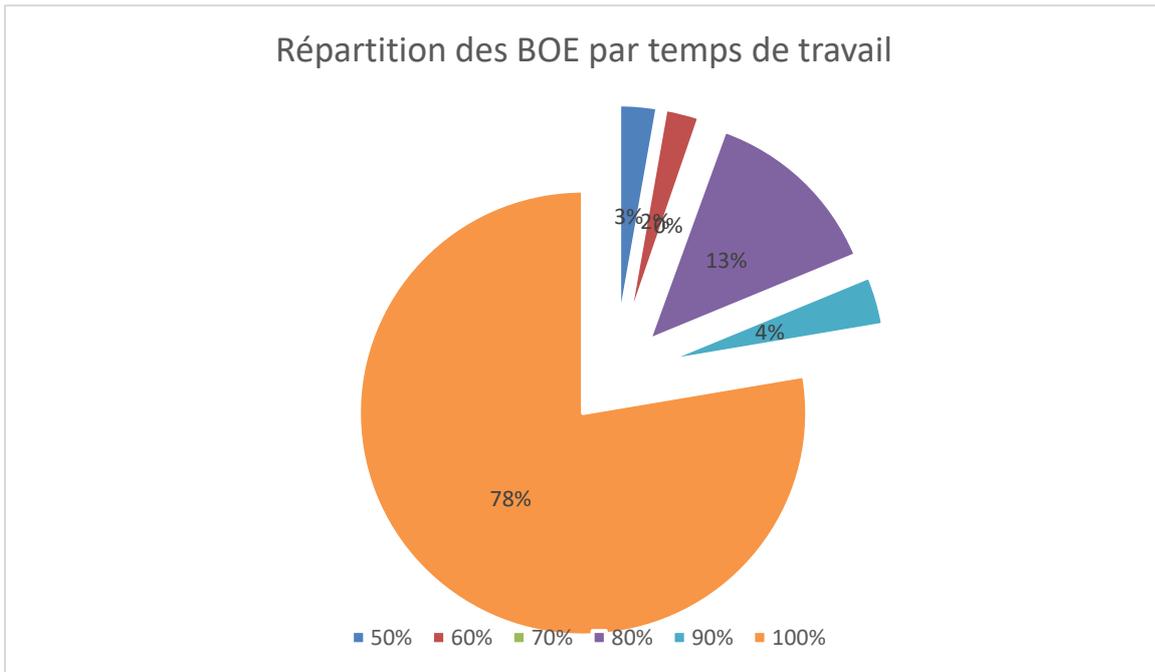
Projet de politique handicap



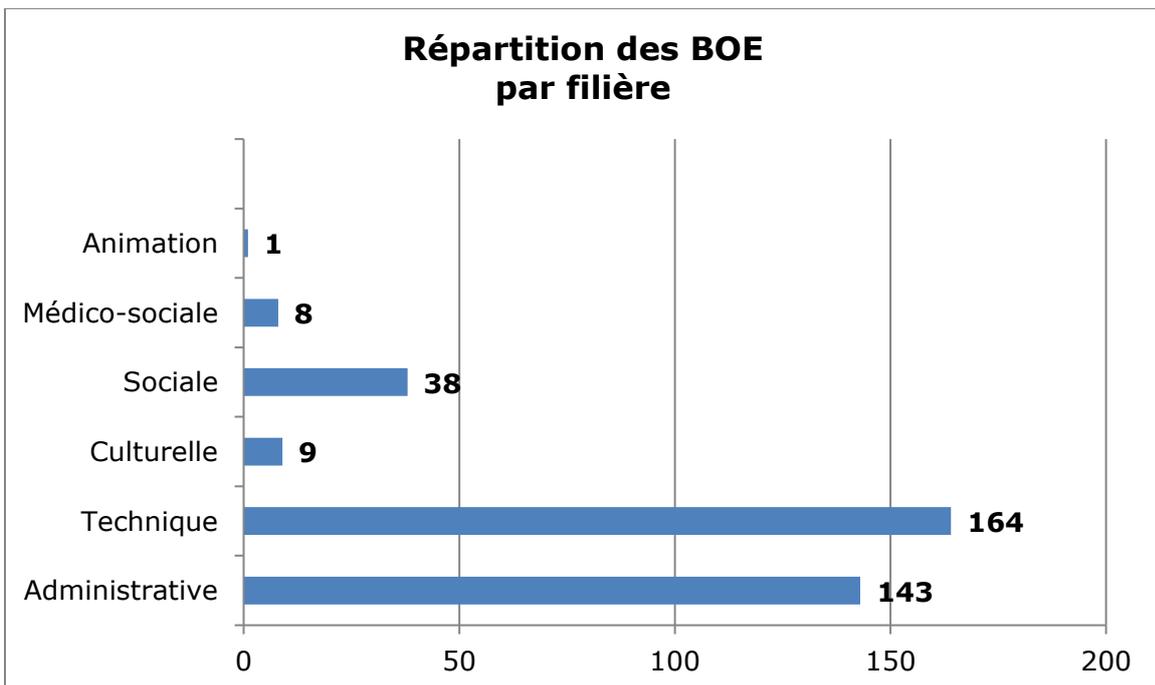
Si la majorité des agents BOE bénéficient d'une RQTH, dans le Bas Rhin ils représentent 58% des effectifs des BOE contre 96% dans le Haut Rhin. Un quart des agents dans le Bas Rhin bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité contrairement au Haut Rhin où seulement un agent en bénéficie.



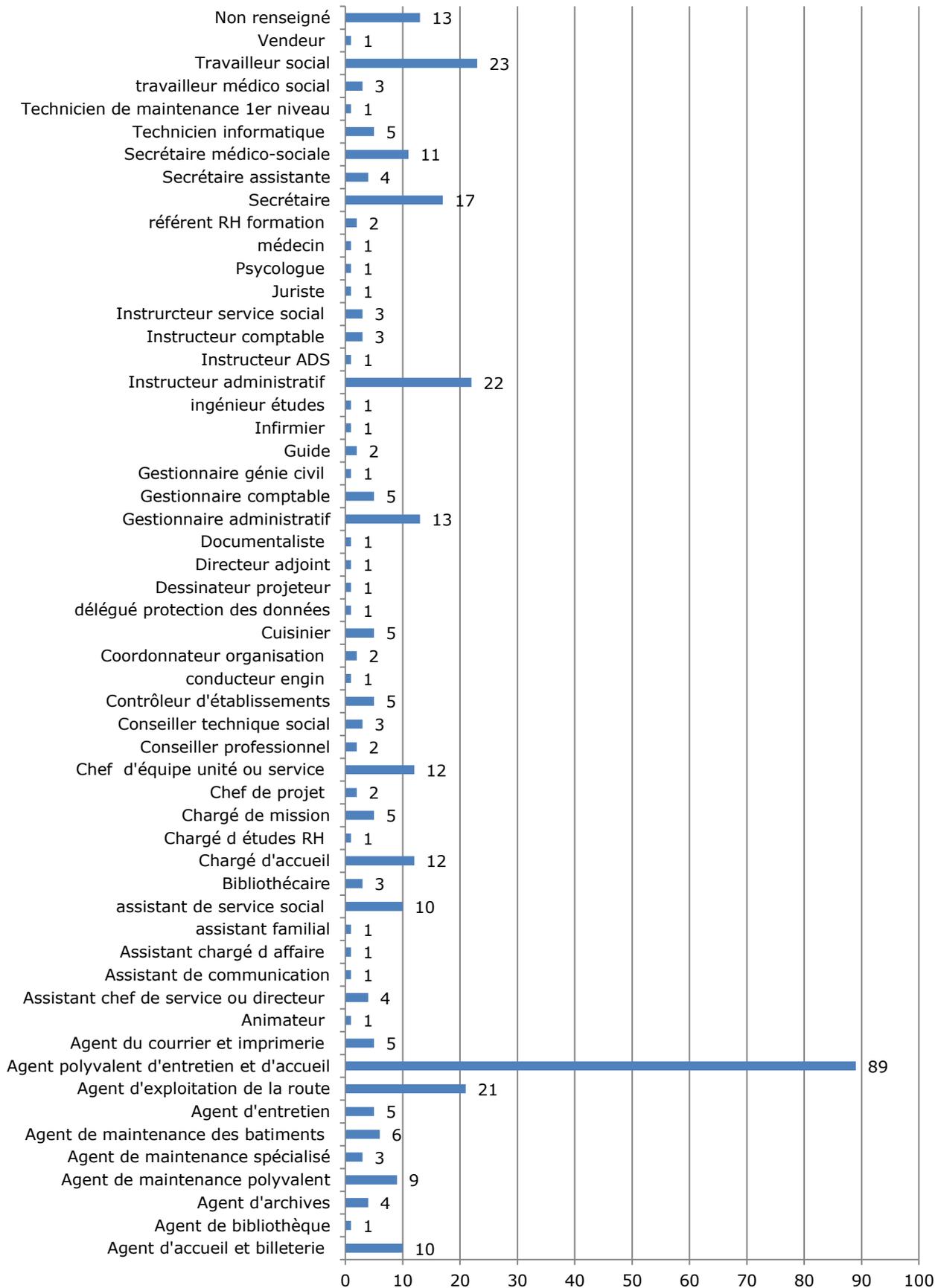
Les BOE sont plus âgés que l'effectif global puisque 85% des BOE ont plus de 41 ans contre 74% de l'effectif global. Cette proportion est plus accentuée également chez les plus de 55 ans qui constituent plus du tiers des BOE.



La grande majorité des BOE exerce une activité professionnelle à temps complet. Toutefois, pour des raisons tant médicales que personnelles certains agents bénéficient d'aménagements de leur temps de travail.



Répartition des BOE par métier



Projet de politique handicap

Une part importante de BOE exerce un emploi technique. Le cumul des métiers de maintenance, d'exploitation et d'entretien représente 40 % des fonctions occupées par les BOE. Ces postes comportent des contraintes physiques qui peuvent poser des problèmes de compatibilité avec le handicap voire souvent les générer.

En résumé, le profil type de l'agent BOE est une femme de catégorie C, âgée de plus de 49 ans et qui bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Prévisions de sortie des BOE et motifs de sortie

Fin de droits RQTH en 2021 : 57

Fin de droit cmi : 1

Fin de droit : ATI 7

Fin PPR : 2

Départs à la retraite possible au vu de l'âge : 22

Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des BOE alors qu'elles sont déjà présentes chez l'employeur

En se basant sur les personnes qui sont devenues BOE en 2020 et celles qui ont été recrutées, on peut prévoir pour l'année 2021 qu'une trentaine de personnes se déclarent BOE alors qu'elles sont déjà présentes dans l'effectif.

2.2 Focus sur la prévention

✓ **La médecine préventive**

Acteur majeur de la prévention, le médecin conseille à la fois l'agent, la collectivité et les différents acteurs. 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. Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux de service, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

En rapport avec le handicap au travail, il a pour rôle d' :

- Identifier les risques d'inaptitude en amont (prévention – détection précoce)
- Inciter l'agent à faire reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, lors de la survenance de la restriction d'aptitude
- Assurer une surveillance renforcée à l'égard des agents en situation de handicap : les conditions du maintien de l'agent sur son poste sont définies par le médecin de prévention

L'adaptation de poste

Le médecin de prévention analyse la situation et propose des aménagements ou adaptations de postes, des solutions d'organisation du travail (aménagement d'horaires, temps partiel de droit) pour les agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Il émet des recommandations et peut être conseillé par un ergonome, ou des organismes partenaires comme Cap emploi, (étude ergonomique, aménagement du poste de travail

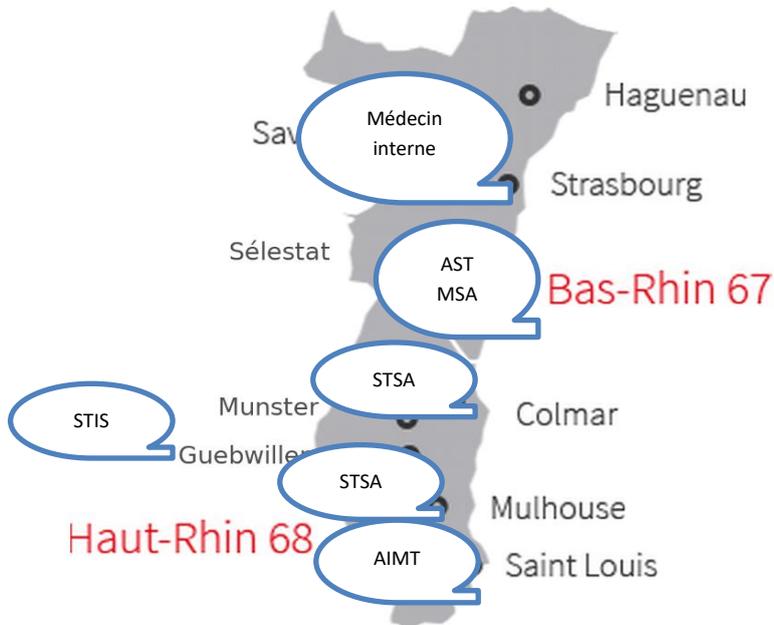
Projet de politique handicap

et/ ou des conditions de travail, tutorat, transport domicile-travail, formation, etc.) dans le cadre d'une collaboration étroite avec la collectivité.

L'adaptation des fonctions

Lorsqu'un aménagement de poste s'avère insuffisant pour que l'agent puisse exercer ses fonctions, le médecin de prévention conclut à la nécessité d'occuper un poste différent, compatible avec ses capacités.

La collectivité peut, après avis du médecin de prévention, 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). 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.



Concernant l'organisation de la médecine préventive, la CEA a confié la surveillance en termes de médecine de prévention à :

➤ Pour le Bas Rhin :

1. Un médecin interne au sein de l'Unité de Médecine Préventive du Service Egalité des chances et des compétences intervient pour les agents basés à Strasbourg.
(1/3 des effectifs du Bas Rhin)

Ce dernier assure également le rôle de médecin coordinateur et est le pivot des démarches de santé au travail au sein de la collectivité.

2. L'association Alsace Santé au Travail intervient pour le suivi de la moitié des agents travaillant dans le Bas Rhin sur les sites hors Strasbourg.

Les prestations sont réalisées dans le cadre du partenariat de la CEA avec l'AST 67 et font intervenir une quarantaine de médecins du travail répartis sur l'ensemble du Département.

3. Le service de Santé au travail de la Mutualité sociale Agricole assure quant à lui le suivi des assistantes familiales du Bas Rhin.

Les prestations réalisées rentrent dans le cadre d'un partenariat liant la collectivité et la MSA et qui fait intervenir sept médecins du travail.

Le secrétariat est assuré en interne par des agents de la collectivité qui organisent le calendrier des visites médicales périodiques et renforcées, les visites de reprises et les visites à la demande de l'employeur.

Projet de politique handicap

4. Le Foyer Départemental de l'Enfance assure le suivi de ses agents par des vacations de médecin du travail.

A ce jour, le médecin vacataire ayant démissionné en janvier, le FDE est à la recherche d'un nouveau professionnel et explore plusieurs pistes en lien avec les conventions et marché de la CeA. En attendant si besoin il fait appel à l'expertise de médecins agréés.

➤ Pour le Haut-Rhin :

Trois prestataires extérieurs sont mobilisés :

1. L'association Service de Santé au travail Sud Alsace (STSA) qui intervient pour le suivi des 2/3 des agents du Haut Rhin sur 4 sites (Colmar, Mulhouse, St Amarin, Altkirch) à l'aide de 5 médecins référents, d'infirmiers, ergonomes et psychologues.
2. Le Service Interentreprises de Santé au Travail du Centre Alsace intervient quant à lui pour le suivi des agents sur le secteur de Guebwiller, à l'aide d'un médecin référent.
3. L'Association Interentreprises de Médecine du Travail des 3 Frontières, prend en charge les agents de la collectivité basé dans le Sud du Haut Rhin à l'aide d'un médecin référent.

Des marchés ont été passés avec chacun des prestataires.

Une secrétaire en interne assure le lien avec les services de médecine, déclare les effectifs, organise les visites d'embauche, de reprise ou à la demande de l'employeur. Elle supervise l'organisation des visites périodiques qui sont mise en place directement par les services de médecine.

Des liens étroits sont entretenus entre les référentes sociales du personnel haut-rhinoises 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 visites à la demande, à la mise en place de réunions 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 de cheminer par rapport aux adaptations du poste et des missions afin de prévenir ainsi des inaptitudes.

Concernant les relations avec les services de médecine de prévention : depuis la création de la CeA sont transmises par écrit des informations concernant les dispositifs mise en œuvre par la collectivité. Seront également organisées à l'instar de ce qui se pratique dans le Haut Rhin des rencontres bi annuelles avec l'ensemble des médecins. Une première rencontre est prévue en septembre 2021.

L'accompagnement social

Le Service Egalité des Chances et des Compétences de la DDSCT/DGARH accompagne individuellement la situation médico-sociale des agents de la CEA.

Il a pour objectif de préserver la santé physique et psychique des agents, prendre en compte les besoins individuels, 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 10 agents issus des anciens services vie au travail du Haut- Rhin (4 agents) et du Bas Rhin (6 agents) qui assurent la mission handicap, la médecine préventive et l'accompagnement social :

Projet de politique handicap

- Une cheffe de service
- Trois secrétaires médicales (une pour le médecin interne dans le Bas Rhin, une pour l'AST 67, une pour le Haut-Rhin)
- Un médecin de prévention
- Une chargée de mission handicap
- Quatre référentes sociales du personnel

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

Elle informe les personnels en situation de handicap sur leurs droits aux prestations sociales, aux soins médicaux, à la formation et les aide dans leurs différentes démarches administratives et personnelles.

Elle les conseille et les oriente en fonction des demandes vers des lieux d'accueil ou des services spécialisés.

Elle participe aussi dans son rôle à l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

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 générale d'amélioration des conditions de travail. Elle est particulièrement engagée depuis plusieurs années dans une démarche globale « Santé et sécurité au travail ».

Visant à développer la culture sécurité et à améliorer les conditions de travail des agents, cette démarche a permis de mettre en place des actions structurantes et de travailler sur différents axes : mettre en œuvre une politique de formation volontariste, mettre en place des procédures et des outils de suivi et d'analyse des accidents de travail, travailler sur le matériel et les équipements, sur certains risques spécifiques (agression, électricité, TMS...) ainsi que sur la communication et la sensibilisation des agents.

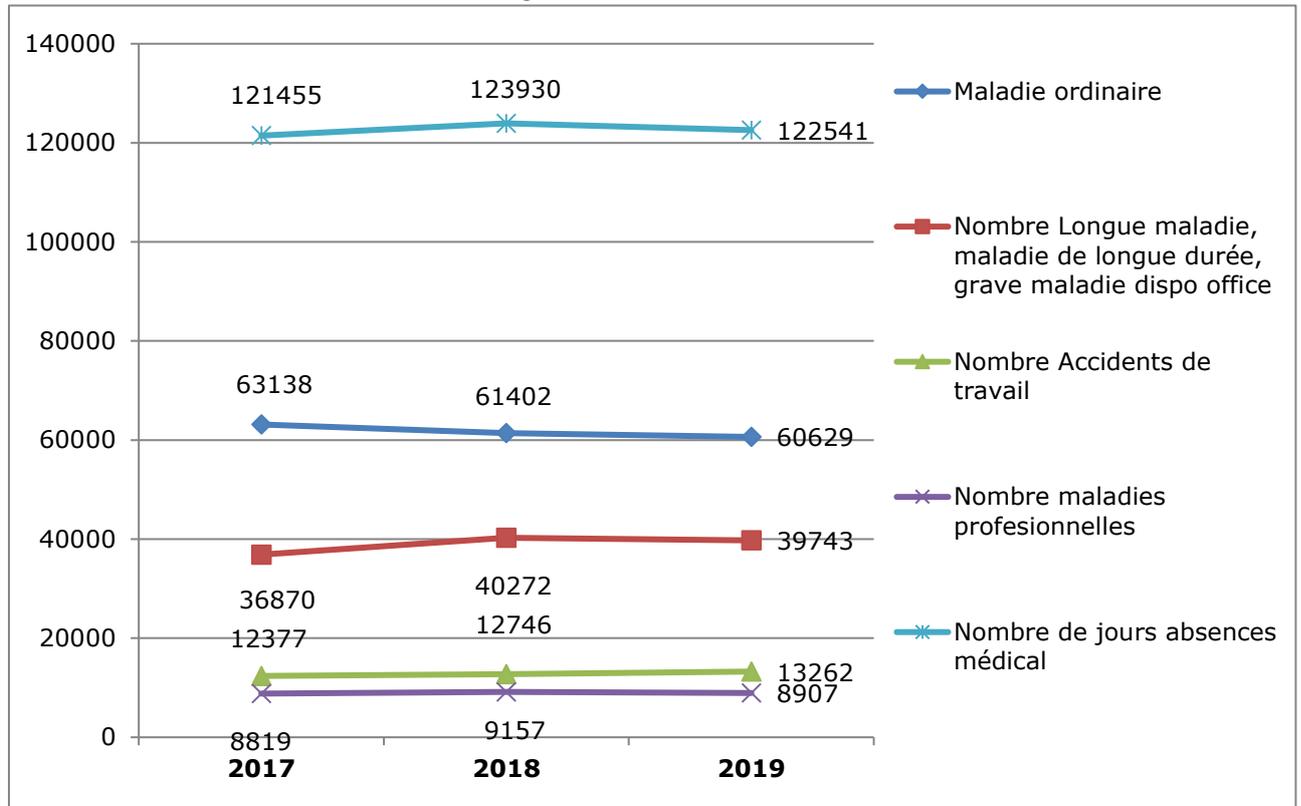
Aujourd'hui, la sécurité est plus que jamais l'affaire de tous. La direction, l'encadrement et les agents eux-mêmes, premiers acteurs de la sécurité au quotidien, peuvent s'appuyer sur un réseau structuré de personnes ressources : des médecins de prévention, une équipe hygiène et sécurité à la DDSCT et des conseillers de prévention déployés dans certaines directions (collège, solidarité et routes).

Chacun des territoires dispose également de chefs d'établissement et d'un réseau d'assistants de prévention, qui constituent un tissu dense de personnes-relais qui œuvrent pour diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

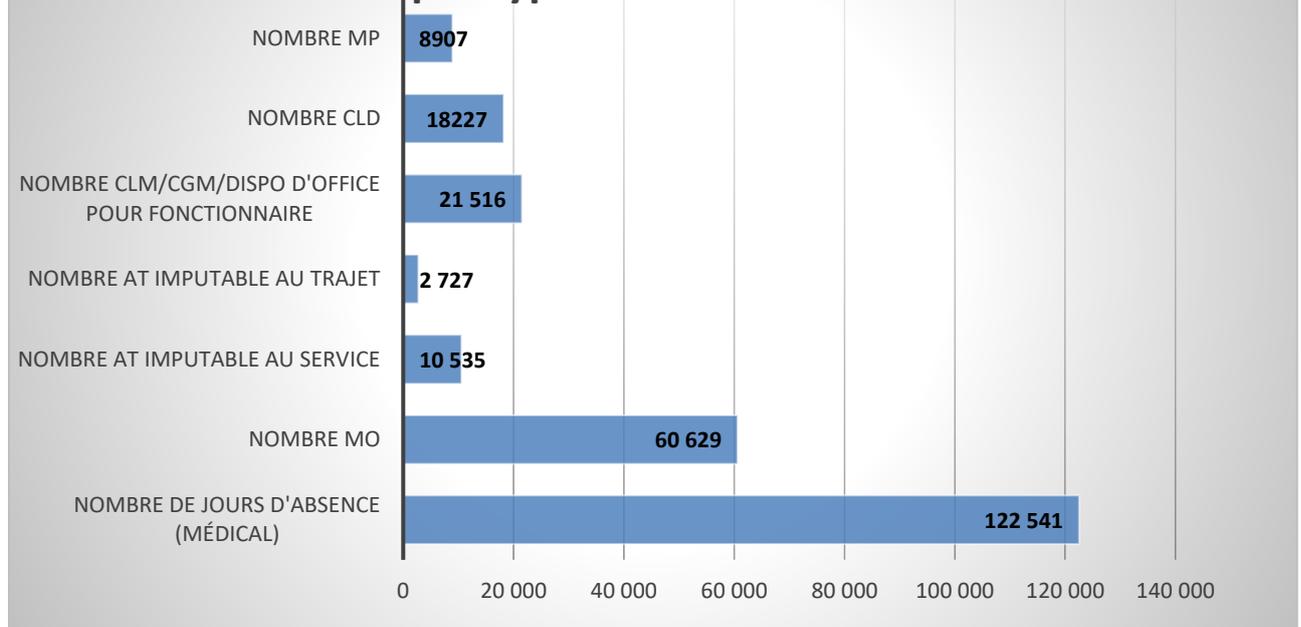
La collectivité est engagée dans une évaluation des risques professionnels visant à élaborer le Document Unique de la collectivité. Ce travail permet de réaliser un diagnostic de la situation de la collectivité en matière de sécurité, de programmer et mettre en œuvre des actions d'amélioration.

Indicateurs permettant d'apprécier les conditions du maintien dans l'emploi à l'échelle de la CeA :

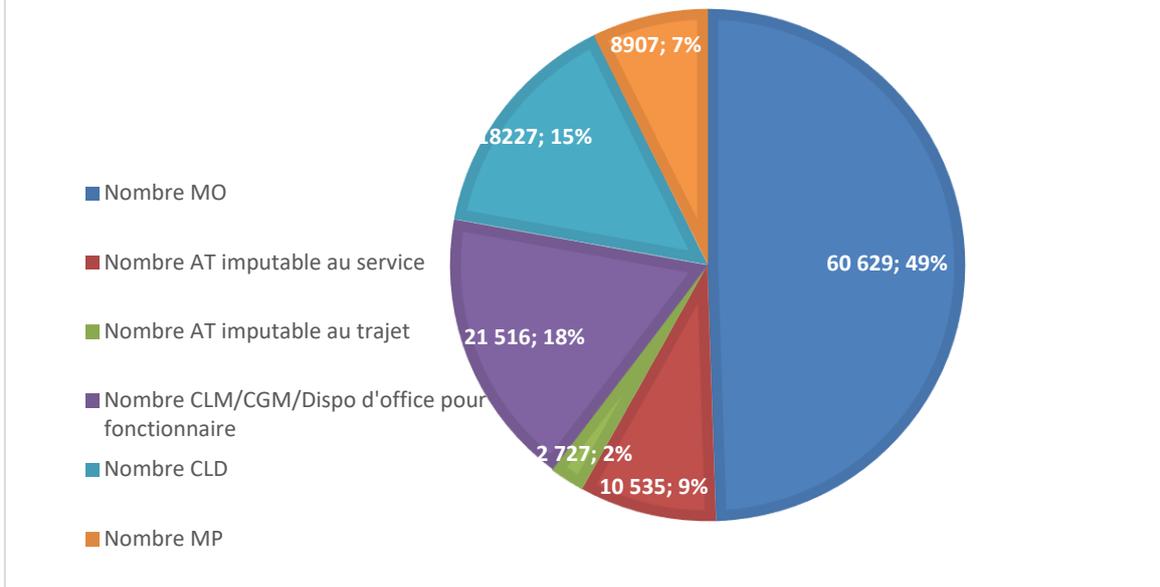
Evolution du nombre de jours d'absences entre 2017 et 2019



Nombre de jours d'absences par type d'arrêt en 2019

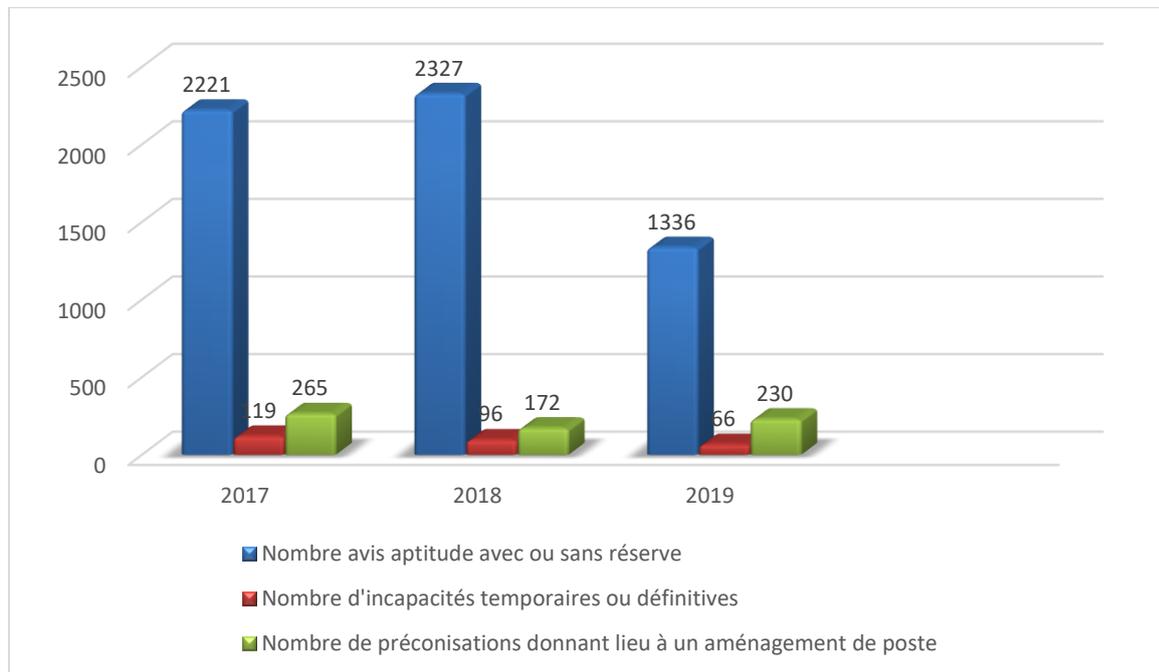


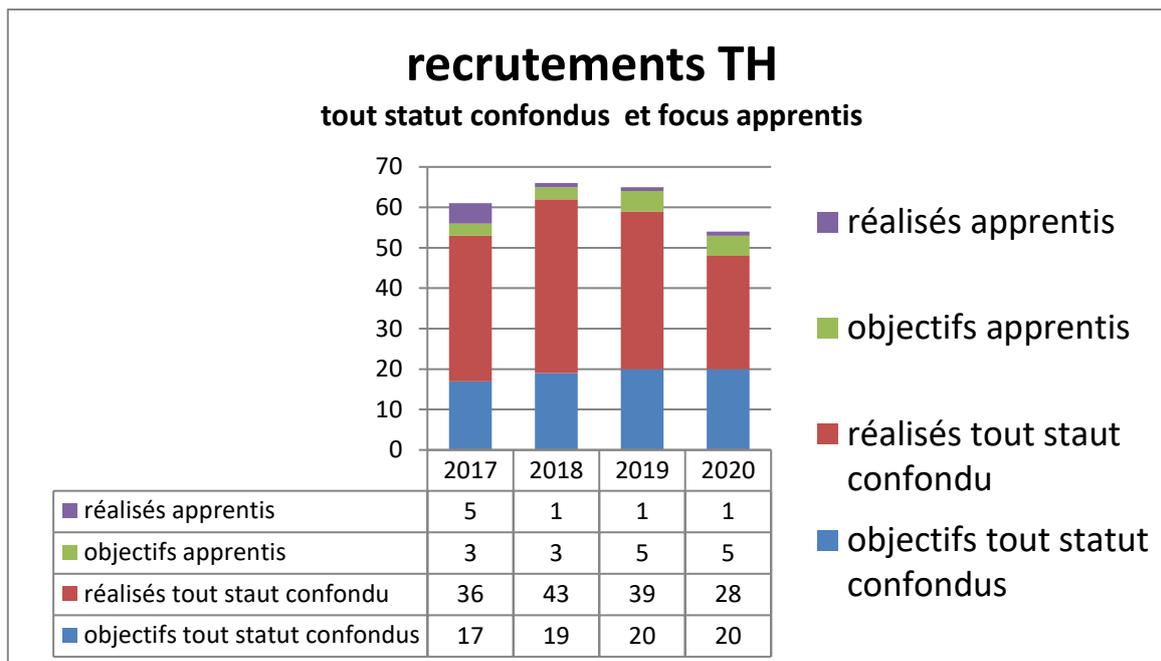
REPARTITION DE L'ABSENTEISME EN 2019 EN NOMBRE DE JOURS



Les données qui suivent sont issues des rapports des services de médecine, hormis ceux de la MSA et du FDE (soit 700 agents) :

Evolution du ratio d'aptitude





3.3 Bilan de la convention 2017 – 2020 FIPHFP – CD67 Bilan qualitatif (extrait du bilan final de la convention)

Le Département du Bas-Rhin 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, le Département s'est appuyé sur une volonté forte de soutenir des agents qui pouvaient être gênés au quotidien dans leur travail par des handicaps, quelle qu'en soit la nature. Il fallait pour cela développer les aides qui pouvaient être apportées (aménagement 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.

Le Département du Bas-Rhin 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 545 000 € ont permis d'agir sur différents axes :

1. Structurer la politique handicap

Le déploiement du plan d'actions a nécessité aussi 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 :

- la procédure d'achat des équipements de compensation du handicap,
- passation de marchés publics auprès de partenaires spécialisés, c'est le cas notamment pour les achats de prestations d'interprétariat en langue des signes ou pour l'accompagnement socio-éducatif des apprentis en situation de handicap,
- évolution de la campagne d'entretien professionnel en abordant le handicap au travail des agents de manière structurée, dans le cadre d'un entretien formel entre

Projet de politique handicap

l'agent et son n+1. Pour cela l'outil d'évaluation a été enrichi de nouveaux champs de questionnement sur les conditions de travail et le handicap.

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 et d'apporter les compétences nécessaires à tous les acteurs :

- Création et diffusion d'un flyer et de 3 affiches sur la thématique du handicap
- Une page dédiée sur le site intranet du Conseil départemental sur la mission handicap
- Session de formation et de sensibilisation pour les cadres encadrants/ DRH/CHSCT
- Tournée et présentation de la mission handicap auprès de 90 collègues, des centres techniques et sociaux et collectifs de travail
- Participation à la JNA (Journée Nationale de l'Audition)
- Intervention d'une troupe de théâtre auprès de collectifs pour sensibiliser et changer de regard
- Proposition d'un quizz pour les agents sur la page intranet lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées sur le handicap et la diversité
- Déjeuner dans le noir pour les gagnants du quizz
- Publication de portraits d'agents en situation de handicap sur le site intranet de la collectivité et réalisation d'une exposition intitulée « N'ayons pas peur des mots/maux ».

3. Diversifier les types de recrutement

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

- Participation à l'opération un jour/ un métier et Duoday
- Tenue d'un stand d'information aux séminaires d'accueil des nouveaux arrivants dans la collectivité
- Partenariat avec Cap emploi pour identifier les candidatures de TH (Travailleur Handicapé)
- Accueil de stagiaires en situation de handicap pour des stages de longue durée
- Marché de numérisation de la Maison de l'Autonomie réservé à des entreprises de travail adapté
- Accompagnement des apprentis TH et de leurs tuteurs par l'Adapei
- Participation à différents forums emploi (handicafé / forum emploi et handicap)
- Accueil de stagiaires TH suivant un parcours de formation d'agents administratifs

Ces actions ont permis de réaliser plus de 140 recrutements de personnes en situation de handicap tous types de recrutements confondus.

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

Pour cela le Département 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 47 remboursements de prothèses auditives qui ont été effectués.

Projet de politique handicap

Des prestations externalisées ont pu également être 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.

Au niveau des aménagements de poste, la collectivité s'est doté en septembre 2018 d'un ergonome et a finalisé + de 30 aménagements de poste pour des agents TH (siège, bureau, écran, logiciel, véhicule adapté, etc...)

La chargée de mission quant à elle a réalisée de + de 200 entretiens individuels avec les agents concernés (dossier MDPH, aménagement de poste, etc...)

A noter également que les agents ont pu bénéficier d'un nouveau dispositif de télétravail santé qui a concerné une centaine de personnes.

Focus sur un aménagement complexe :

Le poste d'un standardiste déficient visuel a été aménagé suite à une étude réalisée par un partenaire extérieur. Le matériel adapté a pu être testé sur place pendant plusieurs semaines puis commandé:

- un écran adapté, un bras pour l'écran de son ordinateur, une caméra sans fil à placer sur les lunettes qui permet de lire du texte, de reconnaître des visages, une lampe spécifique, des cloisons acoustiques

Coût de l'intervention : 14 900 €

Sur le plan des difficultés rencontrées, il faut citer :

- La crise sanitaire et les confinements successifs ont limité et empêché la mise en place d'actions (formation santé et sécurité des encadrants, séminaire des nouveaux arrivants, participation au forum emploi, intervention au sein des équipes pour présenter la mission handicap...)
- Le report de l'accompagnement des agents suite aux confinements notamment pour le démarrage des bilans professionnels avec le CRM
- 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.

Malgré une volonté forte en la matière et après une première campagne de recrutement d'apprentis très fructueuse en 2017 avec 5 apprentis recrutés, la campagne de 2019 n'a vu qu'un apprenti en situation de handicap être embauché par la collectivité.

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

3.4 Actions mises en place avant le conventionnement dans le Haut Rhin

Le département du Haut Rhin s'est employé à proposer une démarche globale d'accompagnement en informant et accompagnant l'ensemble de ses collaborateurs sur la question du handicap au travail.

En collaboration étroite avec les médecins de prévention, l'ancien Service Vie au Travail de la DRH s'est employé à identifier les agents dont la situation de santé pouvait relever d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (survenue d'une problématique de santé lourde, fortes restrictions médicales à l'exercice de leurs missions, suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle...). Ces derniers ont été contactés,

Projet de politique handicap

informés et accompagnés dans leurs démarches auprès de la MDPH et également dans leur maintien dans l'emploi.

C'est ainsi plus 81 agents qui ont été accompagnés afin de favoriser leur maintien dans l'emploi de 2017 à 2020. 11 accompagnements sont actuellement en cours par les référentes sociales du personnel.

Zoom sur le maintien dans l'emploi :

Un partenariat privilégié a été mise en place avec Cap EMPLOI concernant le maintien dans l'emploi au travers de réunions de synthèse afin d'apporter un éclairage ou proposer des études de poste. Une procédure a été mise en place et des réunions trimestrielles de bilan ont été organisées en complément de réunions sur des situations individuelles.

Une rencontre annuelle permet également de faire le bilan du partenariat entre les référentes sociales, le conseiller de prévention, les chefs de service et cap emploi.

Depuis la crise sanitaire, des réunions en visio-conférence ont été mise en place, en fonction des besoins et de la demande.

Nombres de sollicitations vers Cap Emploi : 24 entre 2017 et 2020	Nombre d'études de postes : 15 entre 2017 et 2020
2017 : 4	2017 : 6
2018 : 0	2018 : 4
2019 : 11	2019 : 1
2020 : 9	2020 : 4

L'éclairage sur l'analyse de l'activité permet d'accompagner la personne de façon plus précise et/ou d'avoir des propositions d'aménagement clés en main.

Les comptes rendus sont adressés en toute transparence, à toutes les parties (collectivité, bénéficiaire, hiérarchique du bénéficiaire et médecin du travail) ce qui permet à chacun de disposer du même niveau d'information.

Les aides techniques ou équipements individuels :

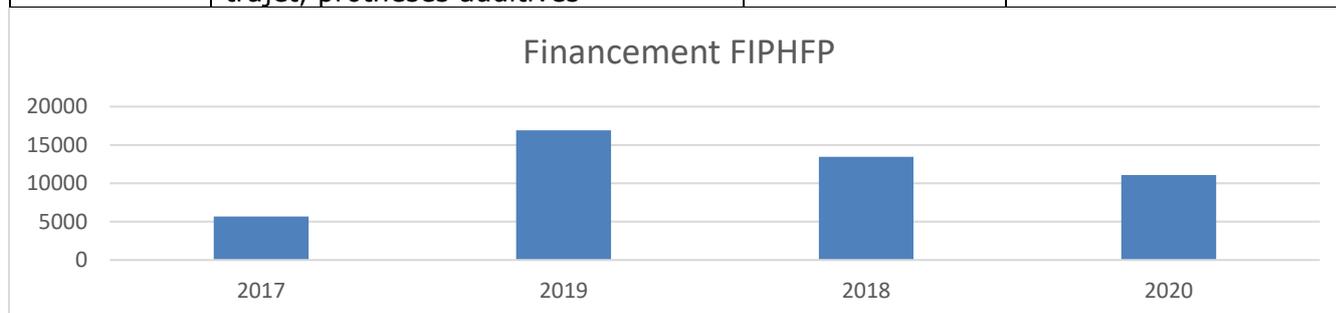
D'une façon globale, la collectivité s'attache à prévoir dans ses marchés de fournitures l'achat de matériel adaptable et ergonomique comme par exemple les bureaux à hauteur variable ou des fauteuils de bureau réglables, souris verticales...

Ces coûts sont ainsi entièrement pris en charge par la collectivité. Les équipes techniques se chargent de tester le matériel et de réaliser les réglages ergonomiques. Elles ont déjà été formées à cet effet.

Pour les agents qui doivent bénéficier d'aides techniques particulières ou d'accompagnements spécifiques (appareillage auditif, orthèse, aménagement du véhicule, matériel orthopédique...), sur prescription du médecin de prévention, la collectivité instruit des dossiers de subventions auprès du FIPHFP qui peut prendre en charge une partie ou la totalité des frais engagés par les intéressés ou la Collectivité.

Projet de politique handicap

Année dépense	Objet MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Financement FIPHFP	Financement collectivité
2017	Prothèses auditives Trajet domicile travail en véhicule adapté	5654 €	
2018	Prothèses auditives, bilan compétence, autolaveuse, aménagement de poste , de véhicule, transport adapté	16922 €	4893€
2019	Prothèses auditives trajet domicile	13473 €	
2020	Maintien dans l'emploi aspirateur, trajet, prothèses auditives	11085 €	2132 €



Le recrutement des Travailleurs handicapés

On dénombre 12 recrutements de TH entre 2017 et 2020, majoritairement des titulaires (10), un stagiaire et un contractuel. Le faible nombre déclaré peut s'expliquer par l'absence de communication et de sensibilisation sur le sujet auprès des agents, des chargés d'emploi et des équipes.

2017 : 2 titulaires

2018 : 4 titulaires

2019 : 4 titulaires

2020 : 1 stagiaire 1 contractuel

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 date du 7 avril 2021, l'engagement de la collectivité dans cette démarche de conventionnement et a chargé l'un des Vice-Présidents de la CeA, de porter ce projet, et de présider à ce titre le comité de pilotage.

Le comité de pilotage est constitué de 4 élus et de cadres de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines ainsi que la secrétaire du CHSCT.

Le comité de pilotage a pour mission de superviser le bon déroulement du projet. Cela se traduit par la validation des différentes étapes du projet par la fixation des axes de travail et des objectifs. Il s'est réuni deux fois.

Lors de sa première réunion, au démarrage du projet le comité de pilotage a validé les éléments de diagnostic, le contenu et les modalités de la démarche (méthodologie calendrier prévisionnel, périmètre du projet, date de conventionnement) et les axes de travail opérationnels à explorer.

Projet de politique handicap

Lors de la deuxième réunion, il a validé l'ensemble des actions à mettre en œuvre par thématique d'intervention, le plan de financement ainsi que les objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi direct.

Pour ce faire, le comité de pilotage a souhaité s'appuyer 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 via les Directions Appui et Ressources de chaque direction générale adjointe.

Ces groupes étaient donc transversaux, y sont notamment présents des correspondants RH dans les directions opérationnelles, conseillers de prévention, chargés d'emploi, chargé de communication, chargé de formation, médecin de prévention, responsable hygiène et sécurité, référentes sociales du personnel, agents intéressés par le sujet du handicap au travail.

Ces groupes animés par la chargée de mission handicap et la cheffe de service Egalité des Chances et des Compétences ont eu pour mission de consolider le diagnostic et de définir les propositions d'actions.

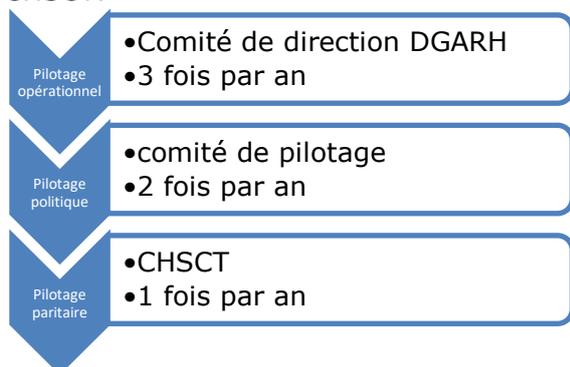
Des groupes de travail ont été constitués au regard d'axes de travail définis en amont par le comité de pilotage. Ainsi plusieurs groupes ont été réunis :

- ✓ Groupe « communication, sensibilisation, formation »
- ✓ Groupe « recrutement, insertion »,
- ✓ Groupe « maintien dans l'emploi »
- ✓ Groupe « aménagement technique de poste »
- ✓ Groupe de travail « apprentis, service civique »

Le comité de pilotage institué dans le cadre de l'élaboration de la convention sera maintenu et se réunira deux fois par an pour examiner l'avancée de la politique en faveur du handicap. Sa composition pourra être revue pour y intégrer de nouveaux acteurs.

La DGARH se réunira également trois fois par an afin d'assurer le suivi opérationnel de la convention et du plan d'action.

Un bilan annuel de la mise en œuvre de la convention sera également présenté au CHSCT.



4.2 Une instance de suivi individuel des BOE

Les instances de coordination

L'ensemble des acteurs de la prévention s'est accordé sur l'importance de maintenir la continuité des instances de coordination dès la création de la CEA et de les étendre sur l'ensemble de son périmètre :

- La réunion « condition de travail » qui existait dans le territoire du Bas Rhin
- La commission « situations complexes » qui existait dans le territoire du Haut Rhin

Chacune de ses instances est composée d'agents des différents services de la DGARH et traite notamment de la question du maintien dans l'emploi des agents pour lesquels par exemple une restriction d'aptitude ou une inaptitude au poste de travail a été déclarée.

- Ainsi la réunion « conditions de travail » est l'instance de coordination des situations individuelles entre les professionnels de terrain et en proximité de l'agent.

Cette réunion est hebdomadaire en alternance sur le Bas Rhin et le Haut Rhin. Elle est animée par la cheffe de service Egalité des chances et des compétences ou le chef de service Santé Senior.

Y participent, en fonction de l'ordre du jour, le médecin de prévention, la chargée de mission handicap, une chargée d'emploi (en fonction du portefeuille d'agents), les gestionnaires maladie, les référentes sociales du personnel, l'ergonome, l'ingénieur hygiène et sécurité ou les conseillers de prévention.

- La commission « situations complexes » est l'instance de coordination des différentes directions de la DGARH et traite les situations complexes, dont par exemple les situations de maintien dans l'emploi pour lesquelles aucune solution n'avait été identifiée par les acteurs en amont.

Cette réunion a lieu tous les 15 jours et est animée par la directrice adjointe DDSCT. Y participent le Directeur du Dialogue Social et des Conditions de travail, la Directrice du Parcours Professionnel, la cheffe de service emploi, la cheffe du service formation, la directrice Innovation accompagnement RH et organisationnel, la cheffe du service accompagnement collectif, la cheffe du service Egalité des chances et des compétences (ECC).

- Se rajoute également une réunion de concertation dédiée aux situations d'agents techniques des collègues (ATC) entre le service égalité des chances et des compétences et le service RH ATC

Cette instance a lieu toutes les 6 semaines et examine les situations des agents techniques des collègues qui rencontrent des difficultés de maintien dans l'emploi en raison de problématiques de santé, de souffrance au travail... Elle réunit les référentes sociales du personnel, les gestionnaires RH des ATC, la responsable de l'unité prévention RH ATC, les conseillers de prévention et l'ergonome selon les situations examinées. Elle est animée par la cheffe du service ECC et le chef de service RH ATC.

4.3 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.

Projet de politique 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.

Depuis la création de la CEA, la chargée de mission handicap est rattachée au service Egalité des chances et compétences de la DDSCT. Elle exerce cette fonction à temps plein et son rôle est transversal à l'échelle de la DGARH et de la collectivité pour tout ce qui concerne la politique handicap.

Ses 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 handicapés. Elle a pour tâche de :

- Concevoir, mettre en place et suivre la convention de partenariat avec le FIPHFP
- Définir les actions de communication et de formation
- Mettre en œuvre le plan d'actions déclinant la politique handicap
- Assure la promotion de la politique en faveur du handicap
- Coordonner l'intervention des différents acteurs impliqués dans le domaine du handicap
- Assurer une expertise pour l'ensemble des acteurs
- Déclarer annuellement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au FIPHFP
- Informer, accompagner les agents en situation de handicap et leurs collectifs de travail
- Suivre les adaptations de postes nécessitant une expertise particulière

Pour piloter le quotidien de cette mission, la Cheffe du Service ECC assure les échanges et les arbitrages nécessaires lors d'une réunion hebdomadaire avec la chargée de mission handicap et les référentes sociales.

Par ailleurs, la chargée de mission handicap est l'interlocuteur de référence du FIPHFP pour le suivi budgétaire et qualitatif de la mise en œuvre de la convention.

4.4 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 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.

Différentes instances de coordination y concourent ainsi que des échanges réguliers et réunion de synthèse entre les acteurs et avec les agents.

La Direction du Parcours Professionnel au travers des chargés d'emploi ainsi que la Direction du Dialogue Social et des Conditions de Travail sont particulièrement mobilisées et agissent sur l'ensemble du territoire de la CeA à hauteur d'une vingtaine de professionnels qui représentent pratiquement trois ETP dédiés au handicap.

Des permanences délocalisées sont assurés chaque semaine par les référentes sociales du personnel sur le territoire. Les autres acteurs interviennent également chacun sur l'un des territoires ce qui permet un accompagnement de proximité.

Projet de politique handicap

Acteurs habituels	ETP	Total
1 Médecin de prévention	10%	10%
2 Référentes sociales du personnel Haut Rhin	15%	30%
2 référentes sociales du personnel du Bas Rhin	5%	10%
1 Chargé de mission handicap	100% (70% convention 30% agents)	100%(70% convention 30% agents)
2 Conseiller de prévention DDSCT et 5 autres direction	5%	35%
1 Ergonome	50%	50 %
11 Chargés d'emploi	5%	55%
5 Chargés de formation	2%	10%
1 Cheffe de service	5%	5 %
Total 27 professionnels		305 %

Sont également mobilisés les agents de la Direction des systèmes de l'Information et de la Direction de l'immobilier et des Moyens Généraux notamment concernant le maintien dans l'emploi au travers des aménagements techniques des postes.

Par ailleurs, la Collectivité en tant que chef de file de la politique sociale, peut activer plusieurs services internes qui à travers leur activité principale sont en lien avec le handicap.

4.5 Les partenariats externes

➤ Réseau Handipacte Alsace

Le Collectivité a intégré en 2016 le réseau Handi Pacte Alsace. Les rencontres ont permis 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 notamment à la prise de poste du chargé de mission handicap, a permis 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.

La chargée de mission handicap s'inscrit pleinement dans le réseau professionnel du Handi-Pacte Grand Est et participe régulièrement aux réunions et groupe de travail (PPR) ainsi que la cheffe de service ECC

Le médecin, les conseillers de prévention ainsi que les référentes sociales du personnel participent également ponctuellement au réseau selon les thématiques des webinaires.

➤ Cap Emploi

Cap emploi est mobilisé à la fois pour contribuer à développer nos recrutements, mais également concernant le maintien dans l'emploi pour des études de postes. C'est un partenaire privilégié dans le Haut Rhin avec lequel la collaboration sera développée également sur l'ensemble du territoire de la CeA.

➤ 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.

Dans ce sens également, et pour y intégrer des avis de spécialistes de certains types de handicap, des collaborations ont aussi été établies avec le tissu associatif local qui dispose de ressources fondamentales que nous pouvons solliciter. Il en est ainsi de l'Adapei en ce

Projet de politique handicap

qui concerne l'accompagnement des apprentis, Route Nouvelle Alsace ou le SAVE pour le handicap psychique, ou encore l'Urapeda pour les personnes malentendantes. Développement en 2019 d'un partenariat avec Acuitis, prestataire spécialisé dans le handicap visuel pour les études et aménagements de poste des agents ayant ce type de handicap.

➤ **Le CRM**

Nous avons fait appel au CRM (Centre de Réadaptation Professionnel de Mulhouse) pour réaliser les 1ers bilans professionnels en 2020. Le partenariat se poursuit en 2021.

➤ **La MDPH**

La Maison Départementale des Personnes Handicapées occupe à ce titre une place particulière, en tant qu'acteur majeur du handicap. Un travail de collaboration est ainsi engagé autour d'action de communication ou sensibilisation (ex : participation à la journée porte ouverte des MDPH...)

4.6 L'association des Organisations Syndicales

Les organisations syndicales plus précisément les représentants du personnel membres du CHSCT ont été invités à plusieurs étapes du projet :

- Participation de la secrétaire du CHSCT aux deux réunions du comité de pilotage
- Contribution de 3 à 5 représentants du personnel de différentes organisations syndicales à chacun des groupes de travail
- Consultation du CHSCT en date du 27 mai qui a émis un avis favorable à un projet de conventionnement avec le FIPHFP
- Transmission du plan d'actions, du plan de financement et des objectifs à l'ensemble des représentants des organisations syndicales membres du CHSCT
- Présentation du projet définitif de la convention en CHSCT le 30 septembre 2021

5. Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

Axe 1 : STRUCTURER LES ACTEURS DU DISPOSITIF

Les constats

Le Bas Rhin a structuré son dispositif handicap à l'occasion du déploiement de la convention 2017/2020.

La mission handicap a ainsi permis dans le Bas Rhin la création de procédures et outils :

- Procédure d'achat des équipements de compensation du handicap,
- Passation de marchés publics auprès de partenaires spécialisés, c'est le cas notamment pour les achats de prestations d'interprétariat en langue des signes ou pour l'accompagnement socio-éducatif des apprentis en situation de handicap,
- Évolution de la campagne d'entretien professionnel en abordant le handicap au travail des agents de manière structurée dans le cadre d'un entretien formel entre l'agent et son n+1. Pour cela l'outil d'évaluation a été enrichi de nouveaux champs de questionnement sur les conditions de travail et le handicap.

Projet de politique handicap

Le Haut Rhin s'est attelé à travailler sur les articulations entre les différents acteurs qui œuvrent notamment au maintien dans l'emploi : référentes sociales, chargés d'emploi, chargés de formation, gestionnaires maladie, médecin de prévention.

Des groupes de travail ont permis de partager des définitions communes (mobilité, reclassement, changement de poste, période de préparation au reclassement), clarifier le rôle et la mission de chacun, définir des procédures de mise en œuvre, instituer des instances de coordinations.

Les objectifs et les engagements

La collectivité s'engage dans la structuration de la politique handicap à déployer les procédures internes en vigueur sur chaque territoire à l'ensemble de la CeA et à coordonner les différents acteurs afin d'être plus performante.

L'un des objectifs du conventionnement est l'harmonisation progressive de la mission handicap pour permettre à terme un suivi individualisé et adapté des agents en situation de handicap au sein de la collectivité.

➤ **Consolider le rôle de la chargée de mission handicap**

La chargée de mission handicap doit être à terme l'interlocuteur privilégié des agents et des services sur la thématique du handicap au travail.

La chargée de mission handicap travaille en relation constante avec les différents services de la DGARH, les services ressources et les services opérationnels (emploi, formation, maladie, social, commande publique, communication ...).

Dans ce cadre, il s'agira de faciliter l'identification des acteurs clefs et leurs rôles respectifs pour une meilleure transversalité et accompagnement de l'agent en situation de handicap.

➤ **Mettre en place les instances de pilotage et de suivi de la mise en œuvre de la convention**

Le pilotage de la mise en œuvre de la convention, de son suivi budgétaire et qualitatif et son évaluation sera assuré par la chargée de mission handicap. Elle sera l'interlocuteur direct du FIPHP tout au long de la convention.

L'encadrement de la collectivité, associé au projet de convention, mettra en œuvre dans chaque service concerné, les actions définies.

Le comité de pilotage, présidé par l' élu en charge des ressources humaines, institué dans le cadre de l'élaboration de la convention sera maintenu et se réunira deux fois par an pour examiner l'avancée de la politique en faveur du handicap. Sa composition pourra être revue pour y intégrer de nouveaux acteurs.

Un bilan annuel de la mise en œuvre de la convention sera également présenté au CHSCT.

Le comité de direction de la DGARH, réunissant les différents directeurs, assurera un suivi plus régulier et opérationnel de la mise en œuvre du plan d'actions. Il traitera de cette question une fois par trimestre.

Le projet sera suivi et évalué par la mise en place d'un certain nombre d'indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des actions menées. A titre d'exemple seront suivis :

- L'évolution du nombre d'agents rentrant dans la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (nature de l'emploi, catégorie, ...)
- Le nombre et type de recrutements effectués dont les apprentissages
- Le nombre d'agents ayant été touché par une action de sensibilisation
- Le nombre de cadres ayant suivi une formation à l'intégration des travailleurs handicapés

Projet de politique handicap

- Le nombre de reclassements effectués
- Le nombre moyen de jours de formation de l'effectif des BOE
- Le nombre de BOE promus

➤ **Informers les BOE**

Le suivi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sera assuré selon 2 modes principaux en rapport avec leur situation :

- Par information interne des services :
 - les informations sur les recrutements sont transmises par le Service Emploi (apprentis, contrats aidés, CDD, recrutement de titulaires).
 - les informations sur les nouveaux titulaires d'allocation temporaire d'invalidité sont transmises par le service santé sénior
 - les informations concernant les agents reclassés sont transmises par le service gestion.
- Par transmission directe de l'information par les agents en situation de handicap. Ceci concerne tout particulièrement les agents titulaires d'une RQTH et qui décident de faire la démarche d'information de leur employeur pour pouvoir bénéficier d'une aide dont ils ont eu connaissance.

Ces démarches feront suite :

- à la communication régulière
- à des informations données par les acteurs relais : médecins de prévention, référentes sociales, membres du CHSCT, entourage professionnel des agents en situation de handicap ...

Les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (type de reconnaissance et validité dans le temps) sont saisies dans le logiciel de gestion RH.

Concernant les demandes d'aides du FIPHFP, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent s'adresser en première intention à la chargée de mission handicap.

Ils peuvent également faire part de leurs besoins à leur responsable, à leur médecin de prévention, à la référente sociale du personnel qui les réorientera vers la mission handicap.

La politique handicap, les intervenants et l'ensemble des prestations possibles en matière de handicap au travail dont le contenu des aides du catalogue du FIPHFP seront présentés au cours de plusieurs réunions avec les directeurs, les acteurs RH, les agents.

Les outils de communication interne seront également un vecteur important d'information sur l'accès aux aides.

➤ **Harmoniser les procédures et outils du dispositif handicap**

Des procédures internes et des outils de gestion doivent être harmonisés et adaptés afin de construire un dispositif pérenne et efficace.

Il s'agit tout à la fois de favoriser la coordination des acteurs, la circulation de l'information et le traitement réactif des situations individuelles en garantissant la lisibilité du dispositif mis en place et son appropriation par les acteurs. Pour cela, la DGARH procédera à la rédaction ou à l'actualisation de plusieurs procédures.

Ainsi, la formalisation ou la mise à jour de procédures liées au reclassement professionnel, à la gestion de l'inaptitude, aux aménagements de postes, aux rôles respectifs des différents acteurs, à la circulation de l'information ou encore aux achats de matériels adaptés semblent indispensables.

En tout premier lieu, la définition du rôle de chaque acteur doit être précisée qu'il s'agisse de la chargée de mission handicap, de la médecine préventive, des référentes sociales du personnel, des chargés d'emploi, des services support ...

Projet de politique handicap

En matière de diffusion d'information, la mise à jour des procédures applicables au sein de la DGARH constitue un des objectifs premiers de la mise en place du dispositif handicap. Une réflexion devra aussi s'engager sur l'accessibilité des documents et des événements aux agents (accès numérique, facile à lire et comprendre, traduction en LSF ...)

La procédure achat de la collectivité devra être harmonisée afin d'apporter une réponse adaptée à chaque besoin d'aménagement dans un souci de réactivité et dans le respect des règles des marchés publics. Une clause standard sera rajoutée concernant le test de matériel et le service après-vente à assurer par le prestataire.

La mise en place de nouveaux outils complétera ces procédures, il s'agira de tableaux de bord tels qu'un tableau de suivi des aménagements de postes, de fiches de liaison avec les prestataires extérieurs comme Cap Emploi.

Des réunions régulières devront également être instituées entre la mission handicap et les principaux acteurs du dispositif (emploi, médecine préventive ...) afin de favoriser la coordination interne.

Axe2 : LA COMMUNICATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION

Les constats

Le niveau de sensibilisation des agents sur le handicap au travail est très hétérogène et les agents, à tous niveaux, manquent parfois d'informations.

Comme l'ensemble des employeurs, la CeA ne dispose pas d'une connaissance complète du nombre exact d'agents bénéficiant de l'obligation d'emploi présents dans la collectivité. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : manque d'information, manque d'intérêt à se déclarer, peur d'une remise en cause de leur emploi voire d'une stigmatisation. Des craintes peuvent subsister en effet quant aux conséquences de la déclaration du handicap malgré l'information effectuée par la mission handicap et les référentes sociales du personnel.

Fort de la convention précédente le territoire Bas-Rhinois a mis en œuvre des actions de communication et de formation : café des managers, journée des nouveaux arrivants, exposition témoignages, tournées des collèges, forum théâtre, ...

Des vecteurs de communication ont également été mis en place à travers une page intranet dédiée au handicap au travail qui génère près de 700 vues par actualités, l'envoi de flyers qui a entraîné une quarantaine de déclaration au moment de leur réception et autant de contact vers la chargée de mission.

Les objectifs et les engagements

Pour cette primo convention de la CeA avec le FIPHFP, l'axe « communication, sensibilisation, formation » sera un pilier du plan d'actions de la collectivité.

La communication, la sensibilisation et la formation seront les clés de voute de la politique handicap de la collectivité.

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 handicapés.

Ces actions seront réalisées prioritairement la première année de la convention mais devront également se poursuivre sur la durée de la convention.

Projet de politique handicap

Si certaines actions auront pour cible l'ensemble du personnel avec pour objectif de changer l'image du handicap, des actions spécifiques seront organisées pour :

- Les agents en situation de handicap
- Les managers et les équipes
- Les acteurs du dispositif handicap

C'est ainsi toute une campagne pluriannuelle et élargie de communication, sensibilisation, formation qui sera menée.

➤ **Sensibiliser le collectif**

Des actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel et 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.

Il est prévu de s'appuyer sur les actions qui ont déjà été expérimentées dans le cadre de la convention du Bas Rhin et les mutualiser sur l'ensemble du territoire.

L'exposition comprenant des témoignages pourra ainsi être étoffée par des récits d'agents du Haut Rhin et également des partages d'expériences de managers et des collègues. Les élus pourront également partager à l'occasion d'une interview leur engagement ou expérience en la matière afin de communiquer sur le portage politique du handicap au travail.

L'exposition pourrait circuler en premier lieu sur le Haut Rhin.

Il est également envisagé de s'appuyer sur des « serious games » ou animations « ludiques » afin de véhiculer des messages forts, concrets de manière divertissante et marquer les esprits pour mieux les sensibiliser.

Il est envisagé ainsi de recourir à des troupes de théâtre pour jouer des saynètes de mise en situation du handicap dans un milieu professionnel, proposer un escape game dédié au handicap « handigmatic » en réel ou vision pour toucher un plus large public.

Des actions dans les services et des ateliers de mises en situation constitueraient une autre proposition d'action sur un mode participatif.

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

La signature de la convention constituera aussi un moment privilégié pour communiquer sur le dispositif mis en place.

➤ **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 fasse part à la DGARH de 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.

Pour cela des outils de communication dédiés pourront être créés pour appuyer le relais d'information et de sensibilisation que sont la médecine préventive, les référentes sociales du personnel et la chargée de mission handicap. Ces dernières sont amenées à répondre aux questions des agents et à les informer des possibilités qui leur sont offertes pour faire

Projet de politique handicap

face à leur situation de handicap. Ce travail d'explication et d'information au plus près des agents devrait permettre de susciter des déclarations.

La CeA recherche deux emplois civiques afin de sensibiliser les agents les plus exposés (ATC, agents des routes). L'objectif est 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.

Une campagne annuelle de déclaration sera également organisée 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.

➤ **Sensibiliser les 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 l'accueil d'un travailleur handicapé ou d'un agent ayant des restrictions d'aptitude.

En complément d'actions de sensibilisation, des temps forts seront organisés durant l'année (matinée des managers, groupe de partage expériences ...)

Un module dédié au handicap au travail pourrait également être intégré au parcours d'intégration des primo encadrants.

➤ **Former les acteurs du dispositif handicap**

La mise en place d'un dispositif reposant sur des acteurs clés implique que ces derniers soient les premiers formés au handicap au travail.

Les acteurs de la DGARH (référentes sociales, chargés d'emploi, gestionnaires maladie, conseillers de prévention ...) et aussi des directions impliquées dans le recrutement ou le maintien dans l'emploi (chargé de mission service civique, RH ATC, informatique, mobilier ...) pourront ainsi renforcer leurs connaissances nécessaires à l'orientation et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Tous les acteurs du dispositif devront donc être formés sur la thématique du handicap au travail, y compris les acheteurs et les membres du CHSCT.

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 DGARH, les tuteurs ...

Il conviendra également de communiquer sur le contenu du dispositif handicap auprès des services de médecine afin qu'ils soient les meilleurs relais possibles de nos actions.

La chargée de mission handicap doit également continuer à se former sur des sujets plus spécifiques.

➤ **Développer l'usage des outils de communication interne**

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 des agents.

Projet de politique handicap

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

- Actualités régulières sur le site intranet : témoignages d'agents en situation de handicap, de managers, information sur les événements liés au handicap au travail, (exemple journée de l'audition, semaine emploi dédié au handicap)
- Publication sur la page intranet dédiée : présentation de la mission handicap information sur le handicap, les personnes ressources ...
- Transmission de flyers illustrés sur le handicap au travail « 2 mn pour comprendre » outil permettant un accès à une information simple et claire
- Informations et témoignages dans le magazine interne : Tous ensemble

Il s'agira de communiquer régulièrement et d'influer positivement sur le degré de sensibilisation des agents et de faire connaître l'existence et l'action de la mission handicap. L'identification de la chargée de mission handicap par les agents et les partenaires devrait rapidement ainsi s'améliorer.

➤ **Informers les nouveaux agents lors de la journée d'accueil**

Il s'agira d'intégrer dans le module de présentation à destination des nouveaux arrivants, la thématique du handicap en communiquant sur le dispositif existant, les acteurs et la volonté d'accompagnement par la Collectivité des agents en situation de handicap.

Axe 3 : LE RECRUTEMENT ET L'INSERTION

Les constats

La politique de recrutement est menée sans discrimination selon une procédure traditionnelle à l'exception du recueil de l'information « travailleur handicapé » sur le dossier administratif de l'agent, a posteriori du recrutement.

Plusieurs recrutements de travailleurs handicapés sont ainsi effectués ainsi que l'accueil chaque année de stagiaires en situation de handicap dans le cadre de leurs études.

Dans le Bas-Rhin l'ensemble des chargés d'emplois a été sensibilisé au handicap ce qui permet de créer la confiance afin que l'agent s'autorise à évoquer son handicap, l'accompagner dans le processus de recrutement au plus proche de ses besoins.

L'insertion de l'agent quant à elle relève de la responsabilité du supérieur hiérarchique en concertation avec le médecin de prévention et en lien avec l'équipe. Un suivi d'intégration reposant sur le supérieur hiérarchique permet, pour l'ensemble des agents, de faire le bilan de la prise de poste à trois échéances, après 3, 6 et 9 mois.

Le volet insertion professionnelle se décline également vis-à-vis des salariés extérieurs à la collectivité à travers la collaboration avec le secteur protégé. La collectivité passe annuellement plusieurs marchés avec des Établissements et Service d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées et contribue par ce biais à permettre à des personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle. En 2020 le volume de dépenses relatives à cette sous-traitance était de 458 425 € et portait notamment sur le nettoyage des locaux, l'entretien des espaces verts et les marchés de numérisation.

Les objectifs et les engagements

Pour mener à bien les objectifs d'insertion professionnelle, la collectivité mènera les actions suivantes :

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

Projet de politique handicap

La collectivité développera ses partenariats avec les organismes spécialisés afin de garantir l'adéquation entre les compétences et capacités du candidat et le poste de travail au vu des spécificités de celui-ci. Cap Emploi sera le partenaire privilégié mais la CeA entend mobiliser tous les acteurs locaux dans sa démarche de recrutement (ADAPEI PB, CRM ...)

Ainsi, la CeA fera régulièrement appel à Cap Emploi pour la diffusion d'offres d'emploi pour les recrutements ouverts en externe, notamment des apprentis. Ce partenariat qui reste à définir pourra être complété au besoin, dans le cadre d'une convention, afin que des visites d'environnement et des postes de travail soient faites dans la mesure du possible pour s'assurer de l'adéquation entre les profils et les postes.

La CeA s'engagera, en lien avec Cap Emploi, à participer à l'opération « un jour un métier ». Cet événement est organisé chaque année dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées afin de faire découvrir des métiers à des demandeurs d'emploi handicapés. La CeA s'appuiera sur cette manifestation pour mieux faire connaître les métiers de la collectivité et se servira de ce vecteur pour des postes sur lesquels il y a un besoin de recrutement. Elle pourra également participer aux salons de l'emploi dédié aux travailleurs handicapés.

Une piste sera également de repérer les métiers en tension et prendra attache avec le CRM afin de créer un éventuel partenariat pour leur transmettre les offres mais aussi privilégier l'accueil de stagiaire voire construire des formations spécifiques liées au métier de la collective (ex comptabilité)

Enfin, afin de favoriser les recrutements, la politique handicap pourra être affichée via les vecteurs de communication externe (site CeA, réseaux sociaux ...)

Mettre en avant ses engagements, dont la politique handicap, dans ses recrutements (offres, salons, site web...) permet d'attirer les talents TH qui sauront ainsi qu'ils ne prennent pas le risque d'être discriminé au cours du processus de recrutement et qui seront rassurés sur leur éventuelle intégration en tant que futur collaborateur.

Les autres talents pourront également être sensibles à un employeur engagé, et rassurés si au cours de leur carrière un handicap se déclare.

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.

➤ **Accompagner la prise de poste et améliorer l'intégration**

La mission handicap se mettra en œuvre après la prise de poste des agents en situation de handicap, en collaboration avec la médecine préventive, le service emploi et le service d'affectation. Elle pourra ainsi accompagner l'intégration de l'agent, le manager et l'équipe si l'agent en est d'accord. Ce suivi viendra compléter le suivi d'intégration déjà en place pour les agents.

Cette démarche donnera une visibilité post-recrutement et permettra notamment d'adapter le cas échéant le poste de travail si une anticipation des aménagements n'avait pas été rendue possible en amont.

Une attention particulière sera apportée à l'accompagnement du manager et de l'équipe (actions spécifiques selon la nature du handicap, les missions du poste, identification des personnes ressources, conseils et écoute des besoins ...)

Un kit sera proposé pour les managers (spécifique handicap, entretien d'intégration, bilan, personne ressource, modalités et mise en œuvre des aménagements poste, carrière, formation ...) ainsi qu'une fiche conseil pour l'équipe.

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

Projet de politique handicap

à la formation, coordination avec le centre de formation, aide à l'insertion professionnelle ...) Le marché avec l'ADAPEI PB sera reconduit par la CeA.

Enfin, la collectivité souhaite accueillir davantage de stagiaires en situation de handicap, en ouvrant à un maximum de services les possibilités d'accueil. Une coopération avec les référents handicap des Universités et les enseignants référents de l'Education nationale pourra être développée.

En effet, l'accueil de stagiaires en situation de handicap dans les services permet à la fois de sensibiliser les équipes et participe ainsi du changement du regard mais aussi à valoriser les compétences des étudiants avant l'obtention de leur diplôme.

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

La collectivité s'engage à développer l'apprentissage en signant 12 contrats d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap pendant la durée de conventionnement.

Cette action permettra de développer l'employabilité des travailleurs handicapés 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 et CCI au moment de sa campagne de recrutement des apprentis.

Il s'agira d'améliorer l'accompagnement de ces candidatures en renforçant le partenariat : préparation des candidats, adéquation du poste au handicap, mieux identifier les compensations et aménagements possibles sur le poste, en sensibilisant les deux chargés d'emploi dédiés à l'apprentissage.

Il conviendra également de se rapprocher du Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance et des missions handicap des universités, des enseignants référents et CFA spécialisé du territoire afin de leur présenter la politique d'emploi de la collectivité et créer des réseaux.

L'identification et la formation des tuteurs accompagnant l'apprenti porteur de handicap seront des garanties de la bonne insertion de l'agent dans le milieu professionnel.

En complément des actions de sensibilisation, les deux services civiques qui seront recrutés auront également pour mission de promouvoir l'apprentissage des TH et les stages de jeunes en situation de handicap afin de favoriser leur parcours professionnel et changer le regard sur le handicap.

Pour ce faire les volontaires devront sous l'égide de leurs tuteurs, contacter les partenaires spécialisés, les enseignants référents de l'éducation nationale, les CFA, les missions handicap des universités, intervenir auprès des équipes pluri-disciplinaires des MDPH en charge des situations des jeunes de 16 à 25 ans ... Il s'agira notamment de faire connaître la politique du handicap au travail de la CeA, faire connaître les métiers de la collectivité et promouvoir les lieux d'apprentissage.

➤ **Renforcer le recrutement des travailleurs handicapés**

Le Collectivité s'engage à recruter au minimum 50 travailleurs handicapés sur des postes permanents. Elle sera en plus particulièrement attentive au recrutement sur des postes non permanents et notamment sur les CUI-CAE pour lesquels les objectifs de recrutement sont de 6 travailleurs handicapés par an minimum.

L'action s'inscrira notamment dans une logique de parcours de l'agent qui permettra de s'assurer de son employabilité. Les postes non permanents, les contrats aidés ou les

Projet de politique handicap

contrats d'apprentissage pourraient servir de tremplin avant une pérennisation au sein de l'effectif alsacien. Ainsi il est prévu que chaque année un agent en CUI-CAE puisse être pérennisé.

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.

➤ **Développer le recours au secteur protégé et adapté**

Le recours au secteur adapté sera un axe complémentaire de la politique en faveur des travailleurs handicapés. Cet axe de travail compléterait utilement la démarche interne et concourrait également à la politique sociale portée par la CeA. Il s'agit ainsi de permettre d'insérer à l'emploi des personnes qui exercent des métiers qui ne sont présents au sein de l'administration de la CeA.

Axe 4 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les constats

L'ensemble des directions de la DGARH interviennent dans la procédure de maintien dans l'emploi :

- Le Service Santé Sénior assure la gestion des procédures d'inaptitude, des dossiers de longue maladie, accident de travail, maladie professionnelle, et les relations avec le comité médical et la commission de réforme.
- Le Service Egalité des Chances et des Compétences accompagne les agents via la mission handicap, la médecine préventive et l'accompagnement social des agents.
- 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 les commissions de coordinations à savoir une réunion « conditions de travail », une commission 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 de prévention.

La Collectivité réalise quant à elle des adaptations de postes de nature diverse : 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'examiner la situation de l'agent afin de pouvoir établir un diagnostic et des propositions de solutions pour accompagner l'agent. L'agent est suivi par un chargé d'emploi qui a pour mission à travers des entretiens de chercher un poste compatible avec son état de santé et ses compétences.

Ainsi plusieurs cas de reconversion vers des postes administratifs ont été réalisés ces dernières années. En effet, pour les agents ayant des inaptitudes partielles et définitives, la DGARH les accompagne dans le cadre d'un repositionnement ou de reclassement à travers un parcours de mobilité.

En cas d'inaptitude aux fonctions suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme, la collectivité met en œuvre la période de préparation au reclassement. Par

Projet de politique handicap

l'immersion et les formations qu'elle propose sur des nouvelles fonctions, elle permet de trouver à terme un poste définitif dans le service d'accueil ou dans un autre service.

Ce dispositif permet une montée en compétence de l'agent tout en rassurant les managers sur les performances de l'agent et l'organisation du service.

A ce jour, 3 PPR 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 les engagements

La Collectivité souhaite accentuer son action en faveur du maintien dans l'emploi et mettre en œuvre tout 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'agit 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 participation à l'aménagement des véhicules personnels des agents qui les utiliseraient à des fins professionnelles ou dans le cas des déplacements domicile – travail
- La prise en charge de frais de transport domicile – travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents ayant des difficultés de déplacement
- La rémunération des interprètes en langue des signes ou des 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 numérique hors prise en charge convention à savoir accessibilité de l'intranet, des courriers et formulaires...
- La consolidation des partenariats avec des prestataires généralistes ou spécialisés sur des typologies de handicap spécifique, 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 notamment du Haut Rhin par rapport aux années précédentes suite aux efforts de communication qui seront réalisés mettant en avant les aides mobilisables.

➤ ***Adapter les postes de travail***

En tout premier lieu 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. Elle fera également connaître sur l'ensemble de son périmètre la mission ergonomie, notamment aux services externalisés de médecine préventive.

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

Projet de politique handicap

La collectivité déploie également du télétravail santé notamment pour les BOETH pour les agents, 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.

Le télétravail peut être considéré comme un aménagement de poste sur une courte durée et à titre exceptionnel. A ce titre, sa durée hebdomadaire peut, exceptionnellement, être portée à 5 jours. Le télétravail pour raisons de santé ne peut être accordé que sur prescription du médecin de prévention ou en cas d'urgence et d'impossibilité de consultation par le médecin, un certificat du médecin traitant doit être fourni.

Les télétravailleurs pour raison de santé se voient doté d'un double aménagement de leur poste de travail si celui le nécessite.

Une attention sera portée à l'identification et la circulation des informations entre les acteurs qui œuvrent en la matière sans négliger la place laissée à l'agent acteur de son projet. Il s'agira de permettre à chacun d'identifier les personnes ressources, communiquer et lever les freins aux adaptations de postes qu'elles sont organisationnelles ou techniques.

La Collectivité prévoit une intensification des adaptations de postes par rapport aux années précédentes suite aux efforts de communication qui seront réalisés mettant en avant les aides mobilisables.

➤ **Améliorer le fonctionnement des instances dédiées au maintien dans l'emploi**

Le rassemblement d'acteurs différents permet une prise en compte globale. Il s'agit de développer une analyse partagée et confidentielle de la situation de l'agent en équipe pluridisciplinaire à partir des éléments médicaux et administratifs, les retours du service d'origine, l'analyse du chargé d'emploi, les bilans effectués ...

Les réunions conditions de travail et commissions situations complexes permettent ainsi de traiter de la question du maintien dans l'emploi des agents pour lesquels une restriction d'aptitude ou une inaptitude au poste de travail a été déclarée.

Il s'agira de mieux anticiper ces situations, améliorer le fonctionnement des instances en veillant à la régularité des acteurs, mobiliser les acteurs spécifiques...

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

Lorsque les adaptations seront rendues impossibles par l'environnement de travail ou l'état de santé de l'agent, la reconversion sera facilitée par les possibilités offertes à l'agent de se former dans un autre domaine. Le Collectivité aura recours pour ces agents aux bilans de compétence professionnels menés en interne par des chargés d'emploi ou s'adressera ponctuellement à un prestataire externe comme le CRM.

La collectivité, dans le cadre de la nécessité de consolider ses procédures actualisera le processus de reclassement professionnel.

Le Collectivité souhaite apporter des solutions adaptées à ses agents atteint d'un trouble psychique en mettant progressivement en place un dispositif d'accompagnement ad hoc.

5.2 Le détail du plan d'actions

Le plan d'action proposé pour mettre en œuvre de manière opérationnelle la politique handicap au travail est :

- Le reflet des propositions des groupes de travail, du COPIL, du CHSCT
- En phase avec les constats issus du diagnostic

Projet de politique handicap

- Cohérent avec les champs d'intervention du FIPHFP, du guide des aides du FIPHFP afin de respecter les critères d'intervention, d'éligibilité, de plafond...
- En adéquation avec le bilan financier de la convention du Bas Rhin et les dépenses du Haut Rhin

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

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
		Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	380 400,00 €	61,57%	237 460,00 €	38,43%	617 860,00 €
	Accompagnement socio-pédagogique(apprenti, pacte, CUI-CAE)	36 000,00 €	2000€ accompagnement	10 000,00 €	accompagnement complémentaire (1860€ pour 4 apprentis +dépassement 170€ pour 18 années d'apprentissage)	46 000,00 €
	Indemnité d'apprentissage (80% prise en charge par le FIPHFP)	216 000,00 €	12000€ par apprenti 1ere année : 2 apprentis 2eme année : 6 apprentis 3eme année: 10 apprentis	54 000,00 €	3000 € en moyenne 1ere année : 2 apprentis 2eme année : 6 apprentis 3eme année: 10 apprentis	270 000,00 €
	Aide financiere pour l'apprenti	18 300,00 €	12 apprentis x 1525 euros			18 300,00 €
	Tutorat (estimation à 456H la 1ere année et 228h la seconde) 8 apprentis présents pendant 2ans (2021/2022) 10 apprentis présents en an (2023)	51 300,00 €	18 années de tutorat FIPHFP 114H demandé par an à 256H	130 260,00 €	119700 €(342Hx 25H pr 12 apprentis et 114hX25€ pour 6 apprentis) + 10560 € = prime tutorat 480 par an (8X480€ X2ans + 10X480€ X1an + 6 services civiques X8 mois X 40 euros)	181 560,00 €
	Prime d'insertion d'un apprenti	4 800,00 €	3 apprentis 1600 € prime			4 800,00 €
	Frais de formation d'un apprenti	36 000,00 €	2000€ par an par apprentis	36 000,00 €	collectivité et cnrpt	72 000,00 €
	Prime à la signature d'un CDD (CUI-CAE, Emploi Avenir)	8 000,00 €	4 CUI			8 000,00 €
	Prime à la titularisation (CUI-CAE, Emploi Avenir)	8 000,00 €	2 CUI			8 000,00 €
	Indemnité de stage (stagiaire école)	2 000,00 €	majorité stage non rémunéré du fait de l'âge ou durée	7 200,00 €	Indemnités repas et d'placement services civiques 8mois X 6 X 150€ par mois	9 200,00 €

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
		Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	30 000,00 €	30,00%	70 000,00 €	70,00%	100 000,00 €
	Formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	30 000,00 €		30 000,00 €		60 000,00 €
	Remboursement de la rémunération de l'agent pendant le temps de formation liée à un reclassement ou à une reconversion professionnelle			40 000,00 €	prise en chage integrale par la collectivité peu d'agent au vu des critères	40 000,00 €

Projet de politique handicap

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
Axe 3	Maintien dans l'emploi	290 000,00 €	40,22%	431 000,00 €	59,78%	721 000,00 €
	Chèque emploi service, chèque vacances					- €
	Abonnement plateforme milieu protégé					- €
	Prothèse auditive	90 000,00 €	72 prothèse a 1250 €	10 000,00 €	dépassement de 1000 € en moyenne pr une prothèse sur 8	100 000,00 €
	Autre Prothèse et orthèse					- €
	Fauteuil roulant					- €
	Aide au déménagement					- €
	Transport adapté Domicile / Travail	35 000,00 €	Concerne 6 à 10 agents	25 000,00 €	Cellule déplacement Surcoût non pris en compte	60 000,00 €
	Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	- €	pris en compte dans le transport adapté domicil travail	- €	pris en compte dans le transport adapté domicil travail	- €
	Aménagement du véhicule personnel					- €
	Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail	30 000,00 €	3000€ pour une étude par prestataire spécifique estimation 10 pendant les 3 ans hors cap emploi hors intervention interne	135 000,00 €	intervention ergonome interne 60 000€ (20 études par an à 1000€) conseillers prévention 7 intervenants (10H par mois 30 €/H) 75 000 €	165 000,00 €
	Aménagement de l'environnement de travail	60 000,00 €		60 000,00 €	coût matériel de base, dépassement plafond double matériel ordinaire TT santé (65 demandes TT santé par an	120 000,00 €
	Accompagnement vie professionnelle					- €
	Accompagnement vie personnelle					- €
	Tutorat					- €
	Interprète en langue des signes (action individuelle)	15 000,00 €	estimations dépenses précédentes			15 000,00 €
	Codeur ou transcripteur	30 000,00 €	5000 € par an pour 2 agents	27 000,00 €	dépassement 4500 par an pour 2 agents	57 000,00 €
	Evaluation des capacités professionnelles pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé			27 000,00 €	evaluation et accompagnement 3 personnes par an notamment handicap psychique avant RQTH 3000€ pour 6 mois par personne	27 000,00 €
	Soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé			15 000,00 €	accompagnement psychologique acceptation du handicap avant reconnaissance 900 € pr 5 agents par an	15 000,00 €
	Accompagnement externe sur le lieu de travail pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé					- €
	Bilan de compétence / Bilan professionnel	30 000,00 €	15 agents bilan CRM 2000€ par bilan	132 000,00 €	2 bilans par an pour chacun des 11 chargés d'emploi 2000€ par bilan	162 000,00 €
	Surcoût des actions de formation continue					- €
	Formation destinée à compenser le handicap					- €
	Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation de son handicap					- €

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	20 000,00 €	50,00%	20 000,00 €	50,00%	40 000,00 €

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	30 000,00 €	50,00%	30 000,00 €	50,00%	60 000,00 €

PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL						
TOTAL		750 400,00 €	48,76%	788 460,00 €	51,24%	1 538 860,00 €

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET DES ENGAGEMENTS

L'objectif transversal principal, qui sous-tend l'ensemble du plan d'actions, est d'améliorer l'insertion et l'inclusion des personnes en situation de handicap travaillant au sein de la CeA. Il s'agit avant tout de mettre l'accent sur les conditions de travail afin de répondre à des enjeux humains.

Un second objectif transversal est d'augmenter notablement le taux d'emploi de la collectivité par le biais du recrutement et par l'accompagnement des agents dans une démarche de reconnaissance.

C'est en activant tous ces leviers relatifs à la « communication - sensibilisation - formation », au « recrutement et à l'insertion », au « maintien dans l'emploi » et à la « structuration du dispositif handicap » que la Collectivité pourra agir de manière efficace et durable sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et par là-même mener à bien ces deux objectifs majeurs.

Pour acter son volontarisme, la Collectivité se fixe des objectifs chiffrés.

A l'issue de la convention, la collectivité affiche comme objectif :

- D'atteindre 7% de taux d'emploi direct. Cet objectif est ambitieux, car le taux d'emploi de la Collectivité se situe à 5,98 % au 30 décembre 2020, mais atteignable de par l'ensemble des actions prévues pour les trois prochaines années.
- De recruter 51 BOE sur des postes permanents et de 47 BOE sur des postes non permanents.
- D'accueillir 12 apprentis en situation de handicap

La Collectivité entend construire une politique handicap transversale et globale irrigant l'ensemble des pratiques des services. Il s'agit d'en faire un projet fédérateur à l'échelle de la collectivité.

Le déploiement du plan d'actions nécessite, au préalable, 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.

Cette étape a été identifiée comme essentielle au développement d'une politique RH efficiente. Il en découlera une mise en œuvre de nombreuses actions, en complémentarité avec celles qui seront financées par le FIPHFP au titre de cette convention.

A titre d'illustration les actions concernant la structuration de la mission handicap, les procédures ou les instances à mettre en place, bien que non financées par le FIPHFP concourent à la réalisation pleine et entière du plan d'actions.

De plus l'existence du poste de chargé de mission handicap affecté à temps complet sur cette thématique est une contribution notable de la Collectivité et une garantie du bon déploiement du plan d'actions.

A l'issue de la convention, la Collectivité européenne d'Alsace souhaite ainsi avoir consolidé ses pratiques tout en facilitant l'accès, le maintien dans l'emploi et le bien-être au travail des agents en situation de handicap.