



**Convention entre le Département du Bas-Rhin
et le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique
pour la période 2017 – 2019**

**PROJET D'INSERTION
ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

PROJET

Introduction

Face au défi du renouvellement de l'action et du service public, le Président et les conseillers départementaux ont souhaité consolider les politiques publiques départementales autour de fortes valeurs de solidarité et de cohésion sociale, socles des compétences et actions du département. Ces priorités se matérialisent dans le nouveau projet d'administration qui place, au travers de sa politique ressources humaines, l'agent au cœur de son organisation et de son fonctionnement.

L'exécutif départemental a inscrit comme priorité de sa feuille de route le développement d'une politique en faveur de l'intégration du handicap fort de la cohérence entre les politiques sociales portées par le Département à destination de l'ensemble des habitants du Bas-Rhin et les actions internes à destination de ses agents.

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 départementaux.

Cette dynamique a notamment vocation à se matérialiser par la signature d'une convention avec le FIPHFP. Par la mise en place d'une convention fixant des objectifs clairs et des moyens d'actions, le Département souhaite en effet définir 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, le Département du Bas-Rhin 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 2017 à 2019 vise à apporter de réelles avancées dans l'intégration des travailleurs handicapés et la prise en compte des problématiques de handicap au sein 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 l'impulsion de cette convention, est de consolider collectivement et durablement la capacité du Département du Bas-Rhin d'être une collectivité porteuse de leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs, en cohérence avec les valeurs portées par son projet d'administration.

FICHE D'IDENTIFICATION DU DEPARTEMENT

Coordonnées de l'employeur public

Nom de l'employeur public : Département du Bas-Rhin

Nom du représentant légal : Frédéric BIERRY, Président du Département

Adresse : Place du Quartier Blanc

Code postal : 67964

Commune : Strasbourg Cedex 9

N° SIRET 22670001100019

Coordonnées de la personne chargée du suivi du dossier

Nom et prénom : FILEPPI Antoine

Fonction : Chargé de mission handicap

Adresse courriel : antoine.fileppi@bas-rhin.fr

Numéro de téléphone : 03 69 33 21 69

Contact en cas d'indisponibilité du chargé de mission handicap :

Vincent Jung, Chef du service Vie au travail

Vincent.jung@bas-rhin.fr - 03 69 20 75 34

Présentation de l'employeur public

Le Département du Bas-Rhin s'étend sur 4 755 km² et rassemble 527 communes. On y dénombre environ un peu plus d'un million d'habitants. Strasbourg est la plus grande agglomération du Bas-Rhin, le Conseil Départemental y a son siège.

Dans le cadre de ses missions de service public, le Département du Bas-Rhin intervient dans différents domaines qui concernent la vie quotidienne de tous les habitants : la solidarité, les réseaux et infrastructures, l'éducation, le développement du territoire, le patrimoine et le sport ...Pour mener à bien ses missions le budget 2016 du Département se monte à 1,1 milliard d'euros.

Plus de 3 600 agents s'engagent au sein du Département du Bas-Rhin. Ces agents exercent des missions de proximité, indispensables à la qualité de vie des usagers de la collectivité. Parmi eux 145 sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette richesse humaine et professionnelle est incarnée par 169 métiers.

Les services départementaux sont implantés sur plus de 300 sites sur l'ensemble du territoire bas-rhinois.

Date de début de la mise en place du projet

01/01/2017

Date de fin de la mise en place du projet

31/12/2019

Partie I

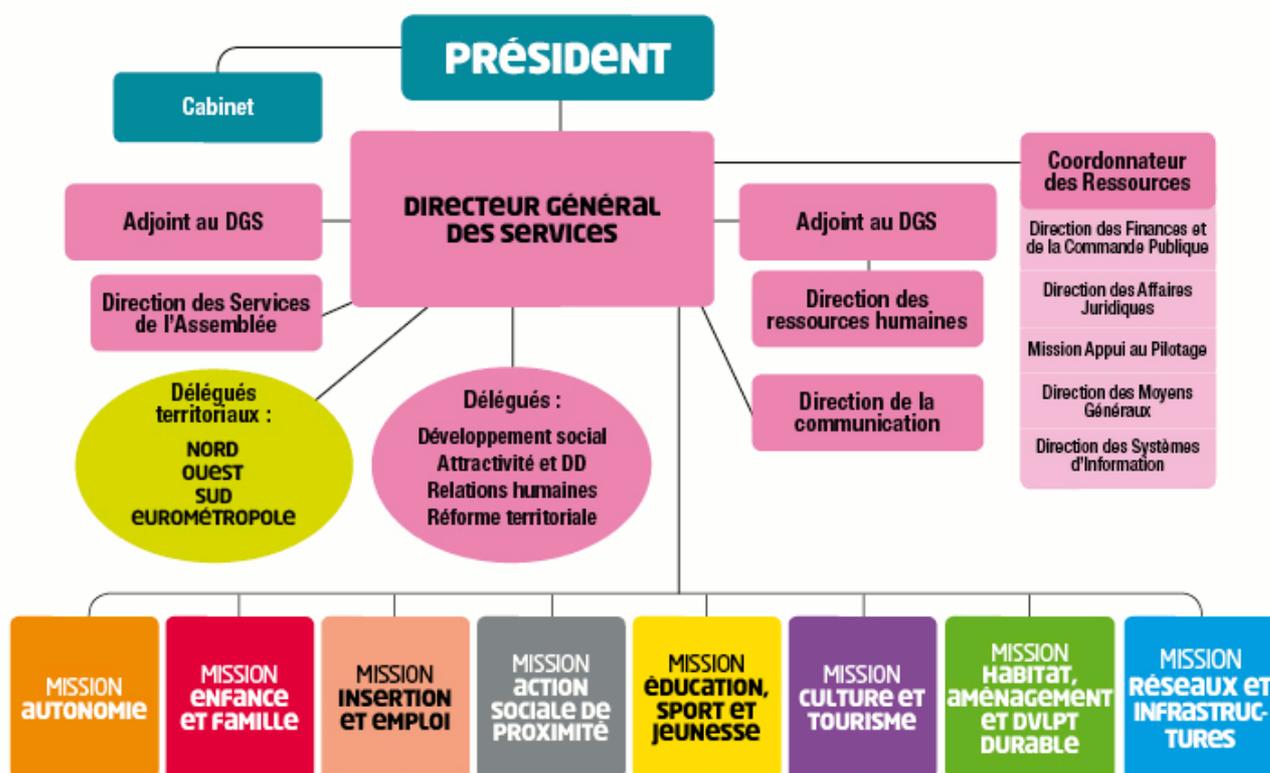
Présentation de l'état des lieux des effectifs du Département du Bas-Rhin

Présentation du contexte	p. 7
Données relatives aux effectifs présents	p. 12
Données relatives aux situations de handicap	p. 22

PROJET

PRESENTATION DU CONTEXTE

L'organisation administrative de la collectivité



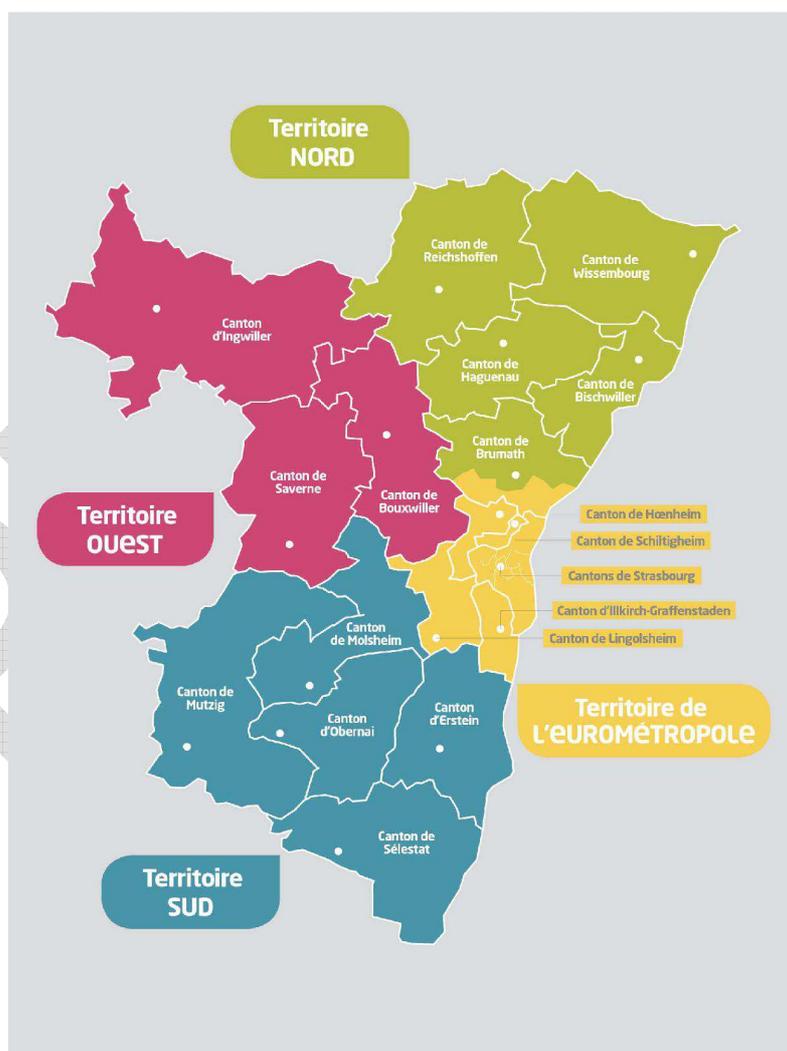
L'organisation du Département est resserrée autour de 8 missions déclinant les politiques départementales :

- Mission « Autonomie » : a en charge le pilotage stratégique de la politique départementale en faveur des personnes âgées et handicapées.
- Mission « Enfance et Famille » : a pour finalités de garantir l'intérêt de l'enfant et d'améliorer la prise en compte de ses besoins fondamentaux sur le plan de la santé, de ses besoins physiques, intellectuels, sociaux et affectifs, de respecter ses droits et d'accompagner sa capacité à grandir au sein de sa famille.
- Mission « Insertion et Emploi » : est en charge de l'insertion des publics en situation de précarité et de l'accompagnement au retour à l'emploi des bénéficiaires du revenu de solidarité active.
- Mission « Action Sociale de Proximité » : a pour objectif de décliner l'action sociale du Département dans les territoires.
- Mission « Education, Sport et Jeunesse » : regroupe les compétences collèges, immobilier, développement éducatif, sportif et la jeunesse.

- Mission « Culture et Tourisme » : réunit les fonctions à enjeux culturels et touristiques du Département.
- Mission « Habitat Aménagement et Développement Durable » : pilote l'aménagement et le développement durable des territoires et met en œuvre les compétences relevant de la solidarité territoriale.
- Mission « Réseaux et Infrastructures » : couvre essentiellement les domaines suivants : les transports (réseau interurbain et transports scolaires), les routes départementales, les participations du Département aux projets d'autres maîtres d'ouvrages dans le domaine des déplacements, la stratégie numérique (Haut-Débit).

A côté de ces missions opérationnelles, les directions ressources apportent aux missions les moyens nécessaires à leur activité et garantissent le pilotage, la cohérence, l'efficacité et la lisibilité des politiques publiques départementales.

Pour agir au plus près des habitants l'action départementale est territorialisée, 4 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 départementaux sur plus de 300 sites. Plus des deux tiers des effectifs départementaux sont localisés dans les territoires.



Le budget départemental

Pour mener à bien ses missions le budget 2016 du Département s'élève à 1,1 milliard d'euros.



Les ressources humaines

Les ressources humaines et au-delà, les relations humaines, sont au cœur du Conseil départemental du Bas-Rhin et en constituent la principale richesse, au service de ses missions.

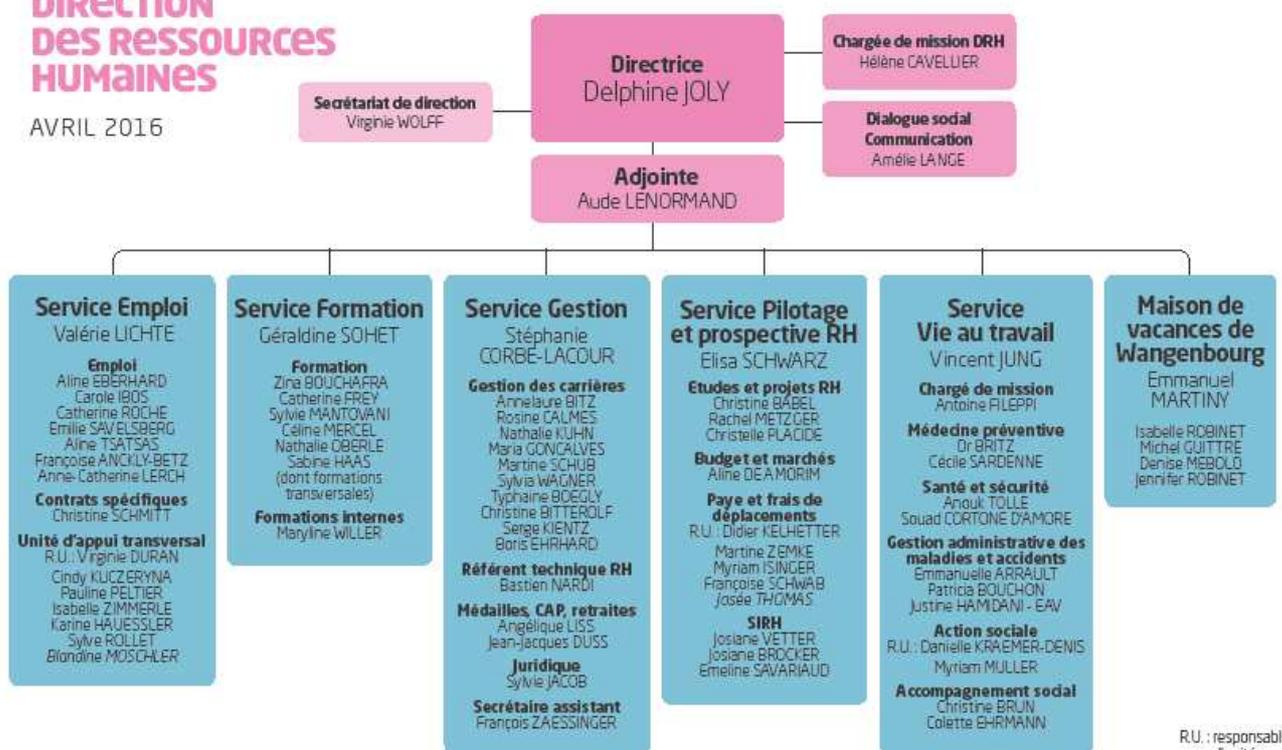
Le paysage professionnel du Département du Bas-Rhin est très varié : on ne recense pas moins de 169 métiers, relevant de profils, d'expériences et de statuts différents. Au-delà de la gestion quotidienne d'un effectif de 3 600 agents, la politique des ressources humaines du Département a pour ambition d'assurer un environnement de travail attractif, motivant et favorisant le développement professionnel des agents.

La Direction 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.

Dans le cadre du projet d'administration déployé au courant de l'année 2015, la Direction des ressources humaines s'est réorganisée pour réaffirmer et renforcer son expertise à travers la création de services thématiques selon l'organigramme ci-dessous.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

AVRIL 2016



Le détail des compétences de la DRH qui servent de base à cette organisation portent sur :

- L'emploi : recrutement, accompagnement des agents et des services
- La formation : conception et mise en œuvre du plan de formation, analyse des besoins de développement des compétences, conseil
- La gestion des ressources humaines : carrière, définition des règles, suivi individuel, retraite
- Les conditions de travail des agents et l'action sociale : santé, sécurité et qualité de vie au travail des agents, soutien aux agents en difficultés, promotion de l'accès aux loisirs
- Le pilotage et la prospective RH : tableau de bord, pilotage de la masse salariale, gestion de la paie, études RH, système d'information RH
- Le dialogue social : organisation et suivi des instances du dialogue social
- La communication RH : diffusion de l'information RH sur différents supports.

La santé et la sécurité des agents

Le Département est responsable de la santé et de la sécurité de ses agents, comme tout employeur. Le Département développe par conséquent une politique générale d'amélioration des conditions de travail et est en particulièrement engagé 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...) 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 de personnes ressources structuré : médecins de prévention, une équipe hygiène et sécurité à la DRH et trois conseillers de prévention.

Avec la mise en place de la fonction de chefs d'établissement et la création du réseau des assistants de prévention, c'est désormais un tissu dense de personnes-relais qui œuvrent pour diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Un chantier de grande envergure a été lancé fin 2012 avec la campagne d'évaluation des risques professionnels visant à élaborer le Document Unique de la collectivité. Réalisé en plusieurs tranches et de façon fortement participative, ce travail permet de réaliser un diagnostic de la situation du Département en matière de sécurité, de programmer et mettre en œuvre des actions d'amélioration.

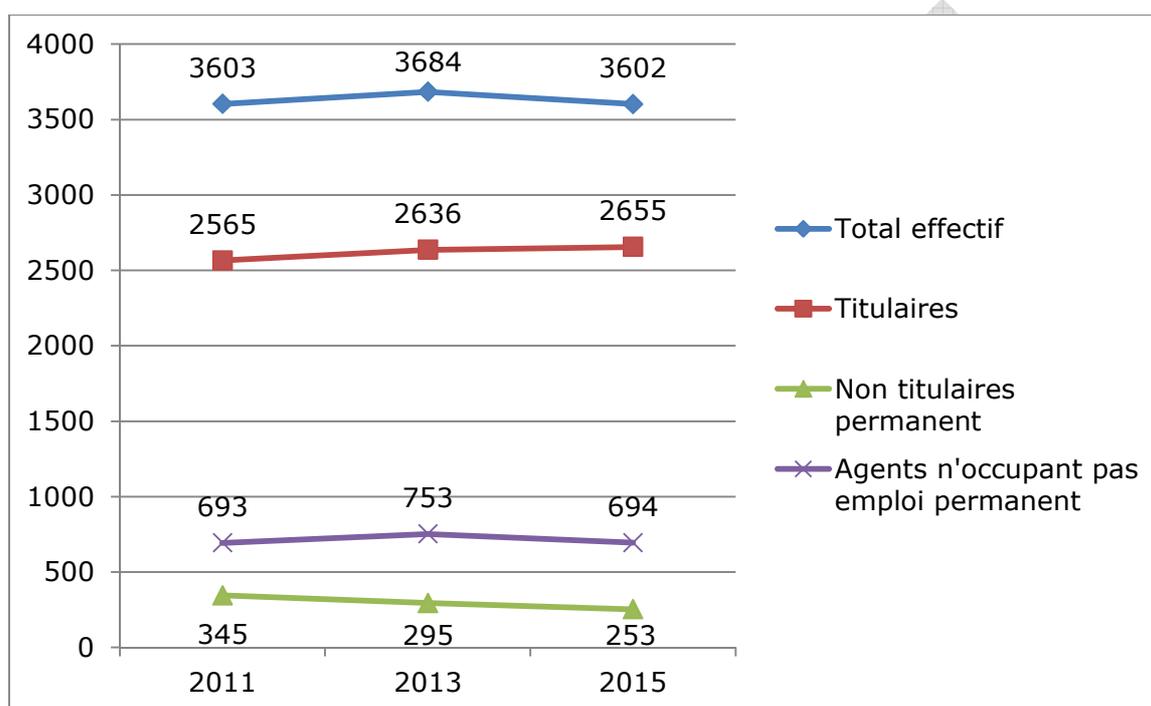
Cette dynamique a aujourd'hui vocation à s'enrichir d'un nouveau volet : l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

PROJET

DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS PRESENTS

Les données présentes dans cette partie sont issues des bilans sociaux transmis tous les deux ans à la Direction Générale des Collectivités Locales (le dernier bilan datant de 2014) et des Rapports sur l'Etat de la Collectivité (le dernier datant de 2015).

Evolution de l'effectif

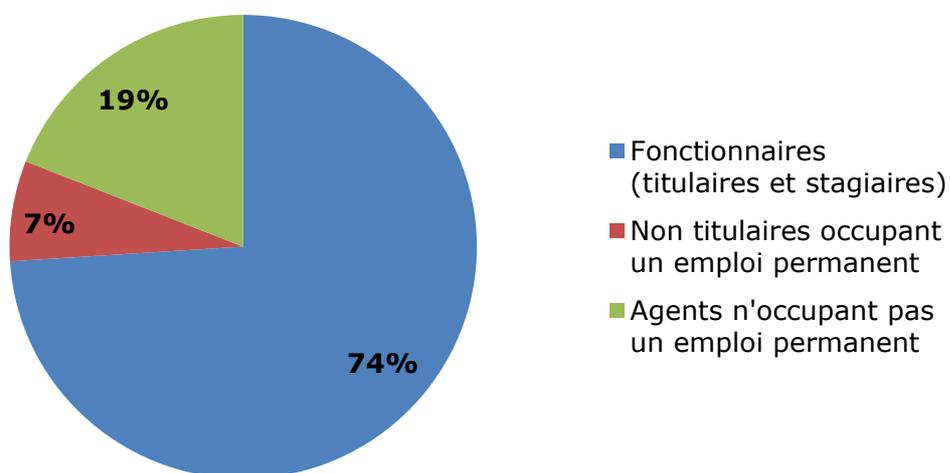
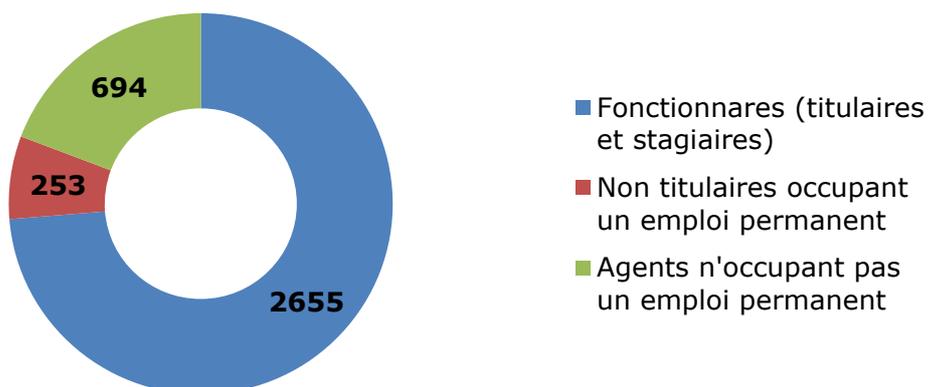


Source : REC 2011, 2013, 2015

Le Département du Bas-Rhin comptait au 31 décembre 2015 3 602 agents tous statuts confondus.

La stabilisation des effectifs de la collectivité constatée sur les trois dernières années va se poursuivre. L'objectif de maîtrise des coûts pour un meilleur service public se traduira même vraisemblablement par une légère baisse des effectifs déclarés eu FIPHFP. En effet, il n'est pas prévu que tous les départs à la retraite soient remplacés, et seule une partie le sera par un recrutement externe. Le nombre de recrutements prévisibles devrait se situer aux alentours de 80 % des départs en retraite. Sur la base d'une prévision des départs en retraite estimée en moyenne à 91 départs par an, le nombre de recrutements prévisibles serait de l'ordre de 73 agents par an sur des postes pérennes.

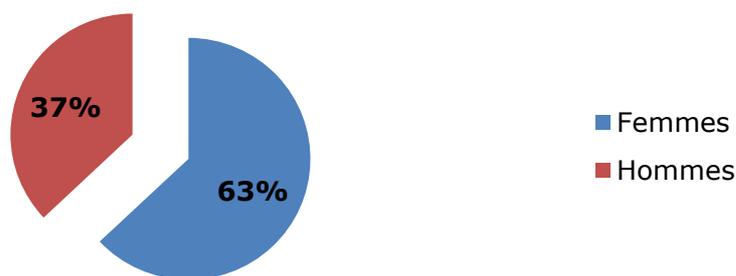
Répartition des effectifs 2015



Source : REC 2015

L'effectif permanent est largement majoritaire au sein des effectifs du Département. L'effectif non permanent est essentiellement composé des assistants familiaux.

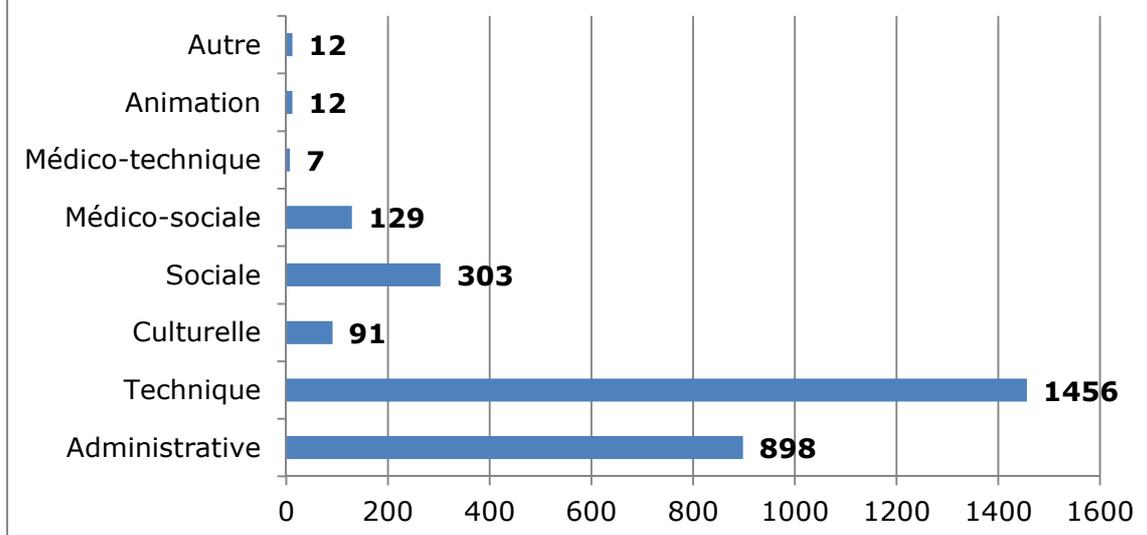
Répartition de l'effectif permanent 2015 par sexe



Source : REC 2015

En 2015, on dénombrait 1 823 femmes et 1 085 hommes dans l'effectif permanent. Cette forte proportion de femme s'explique par la présence de métiers par nature très féminisés comme les agents polyvalents d'entretien et d'accueil et les travailleurs sociaux, ces deux métiers étant les plus représentés dans l'effectif.

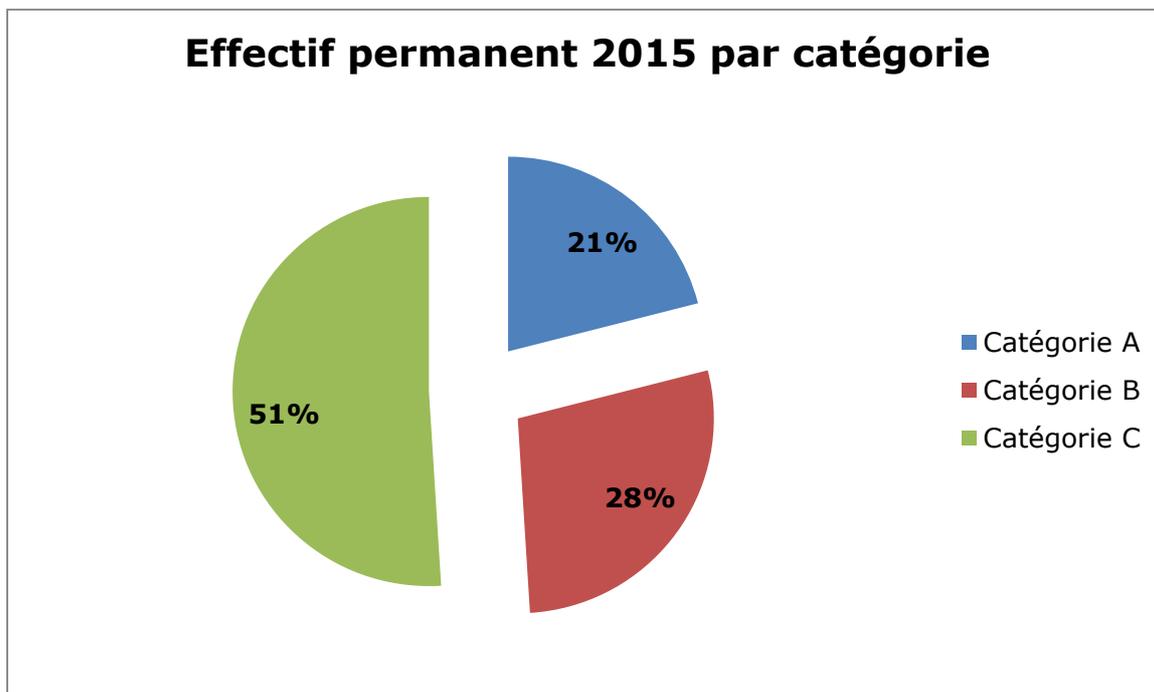
Répartition de l'effectif permanent 2015 par filière



Source : REC 2015

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.

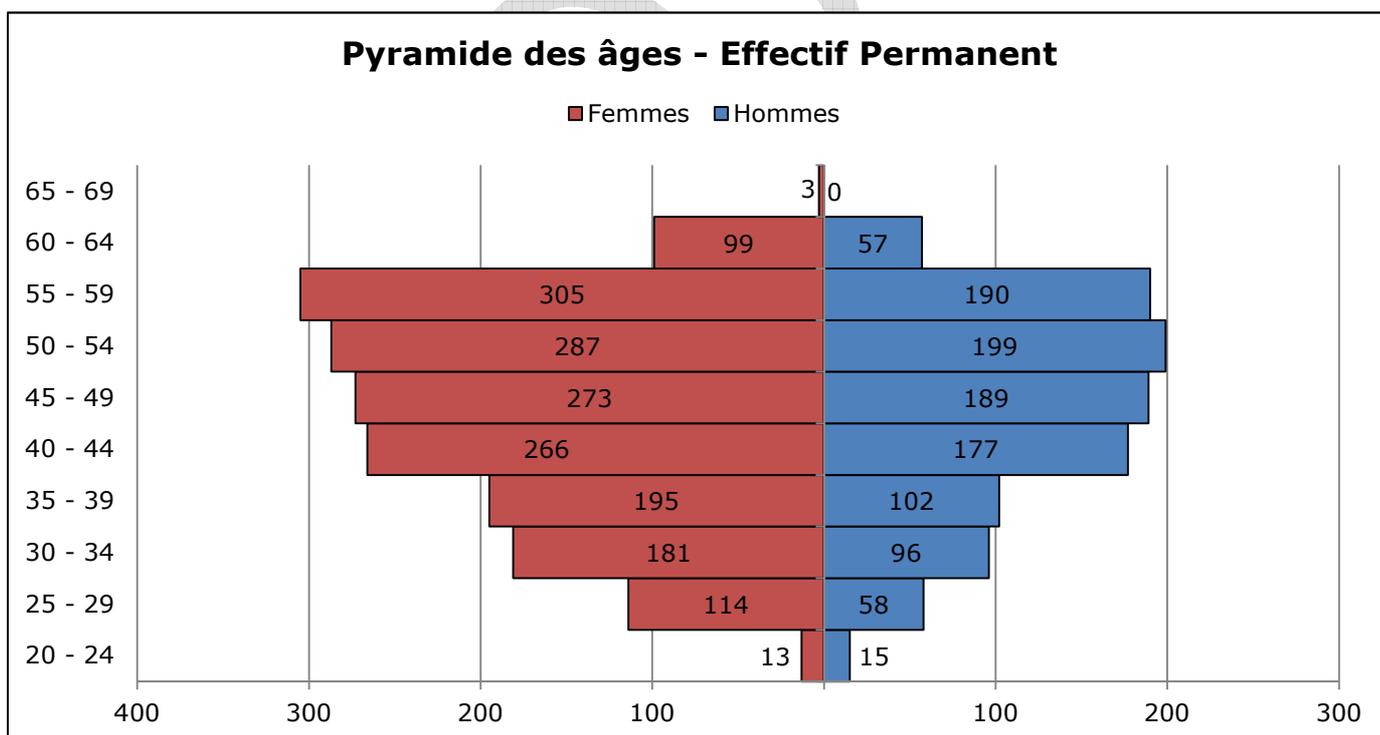
Effectif permanent 2015 par catégorie



Source : REC 2015

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

Pyramide des âges - Effectif Permanent



Source : Bilan social 2014

La pyramide des âges du Département est en forme de champignon. Cela signifie que l'effectif est majoritairement constitué d'agents plus âgés et de peu d'agents jeunes. Une telle structure d'effectif induit un risque de départ important et d'usure professionnelle.

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

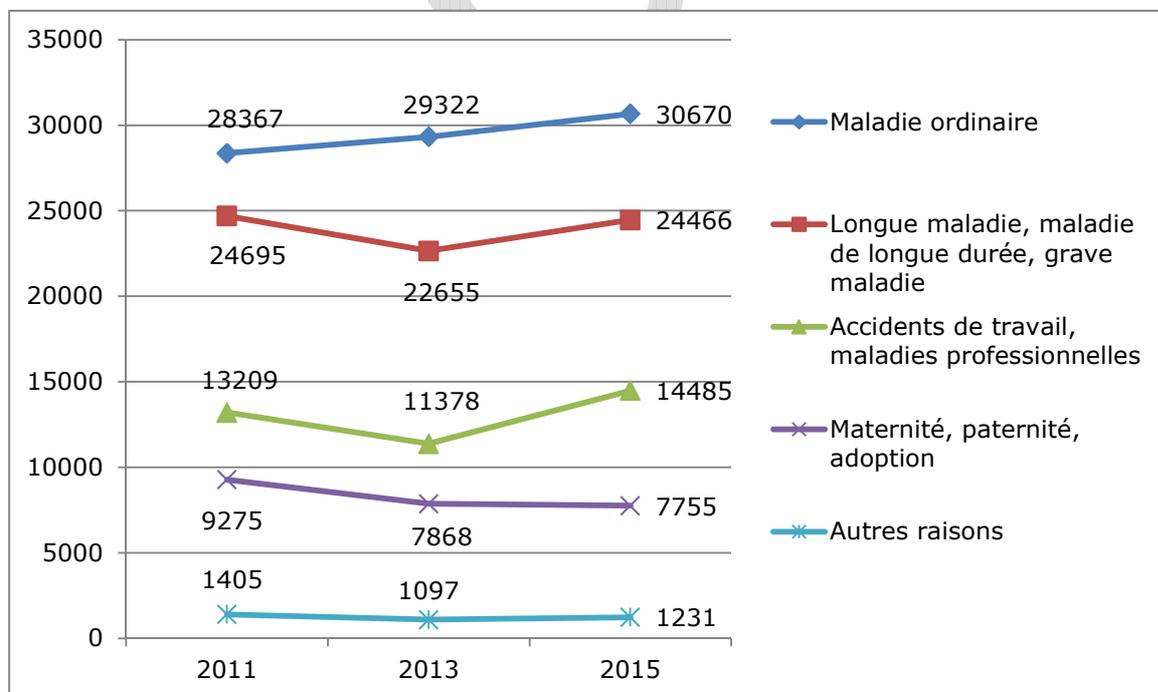
Les 10 métiers les plus représentés dans l'effectif permanent en 2014

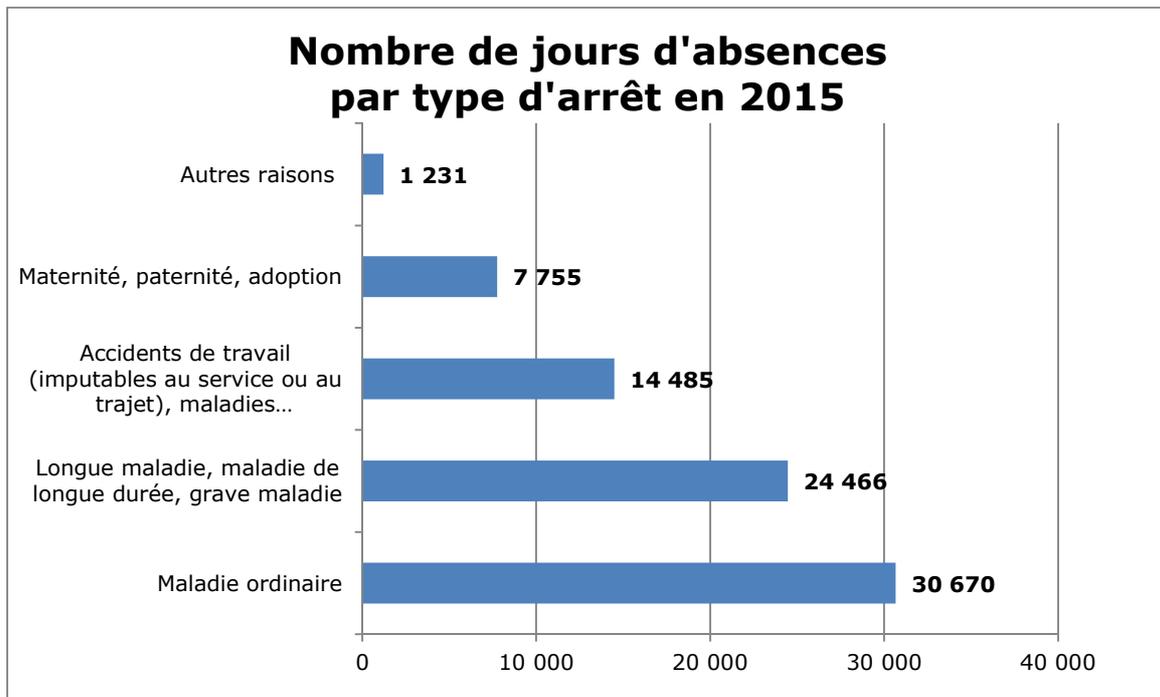
Métiers	au 31/12/2014	Part de l'effectif Permanent
Agent polyvalent d'entretien et d'accueil	490	17,38%
Travailleur social	246	8,73%
Agent d'exploitation de la route	161	5,71%
Secrétaire assistante	126	4,47%
Responsable d'unité	113	4,01%
Agent de maintenance polyvalent	106	3,76%
Instructeur administratif 2ème niveau	92	3,26%
Chef d'équipe	85	3,02%
Secrétaire médico-sociale	81	2,87%
Responsable de service	63	2,23%
TOTAL	1563	55,45%

Source : Bilan social 2014

Les 10 métiers les plus exercés dans la collectivité représentaient 56 % des effectifs permanents. Ces métiers les plus occupés reflètent les principales compétences obligatoires du Département : l'entretien des collèges, l'aide sociale, l'entretien et la construction des routes.

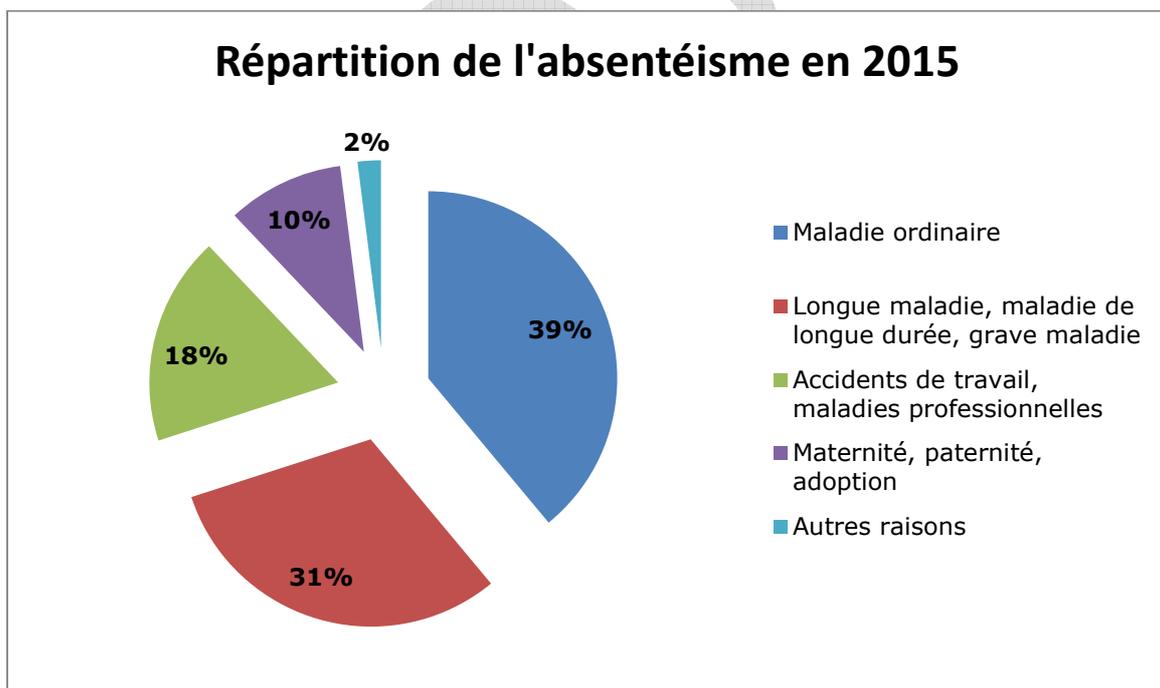
Evolution du nombre de jours d'absences entre 2011 et 2015





Source : REC 2015

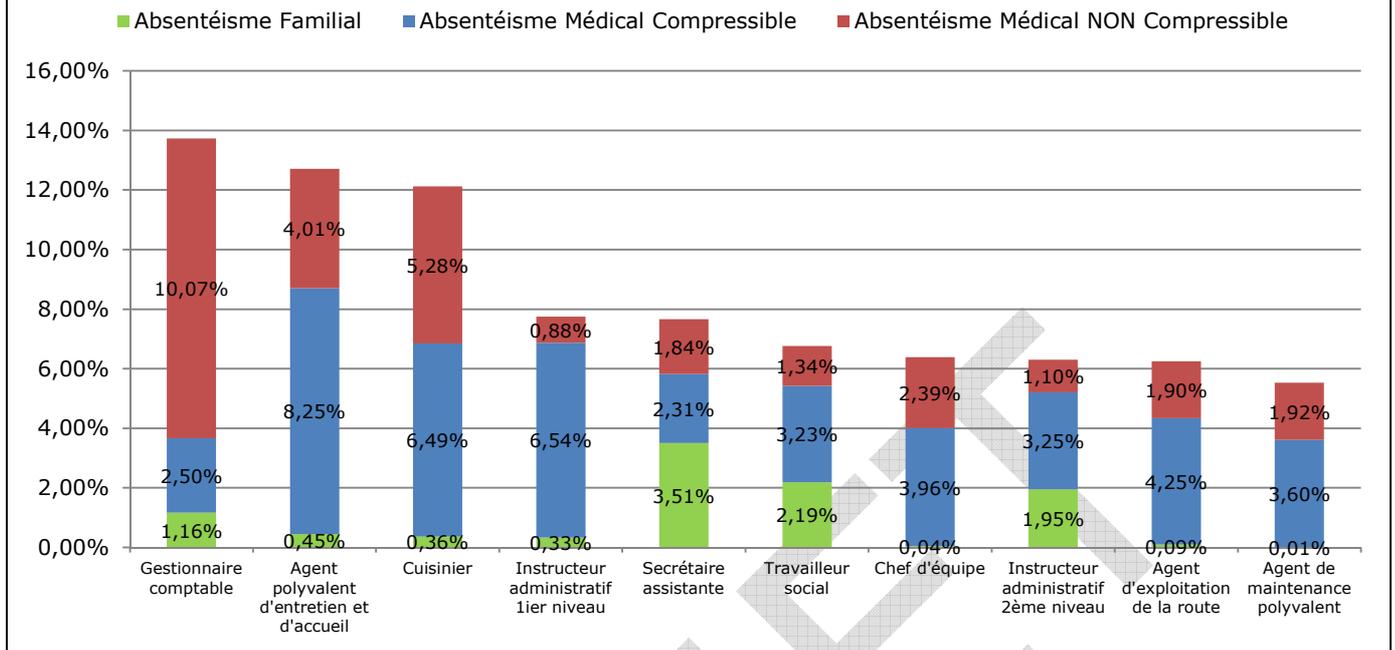
L'absentéisme entendu de manière large (comprend les absences pour raisons de santé, maternité, mariage ...) enregistre en 2015 78 607 journées d'absences. L'absentéisme global représente 218 agents en équivalent temps plein.



Source : REC 2015

En 2015 le motif maladie ordinaire concerne 39 % des cas d'absences et le motif longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie 31 %. Vient ensuite le motif accidents de travail et maladies professionnelles pour 18 %.

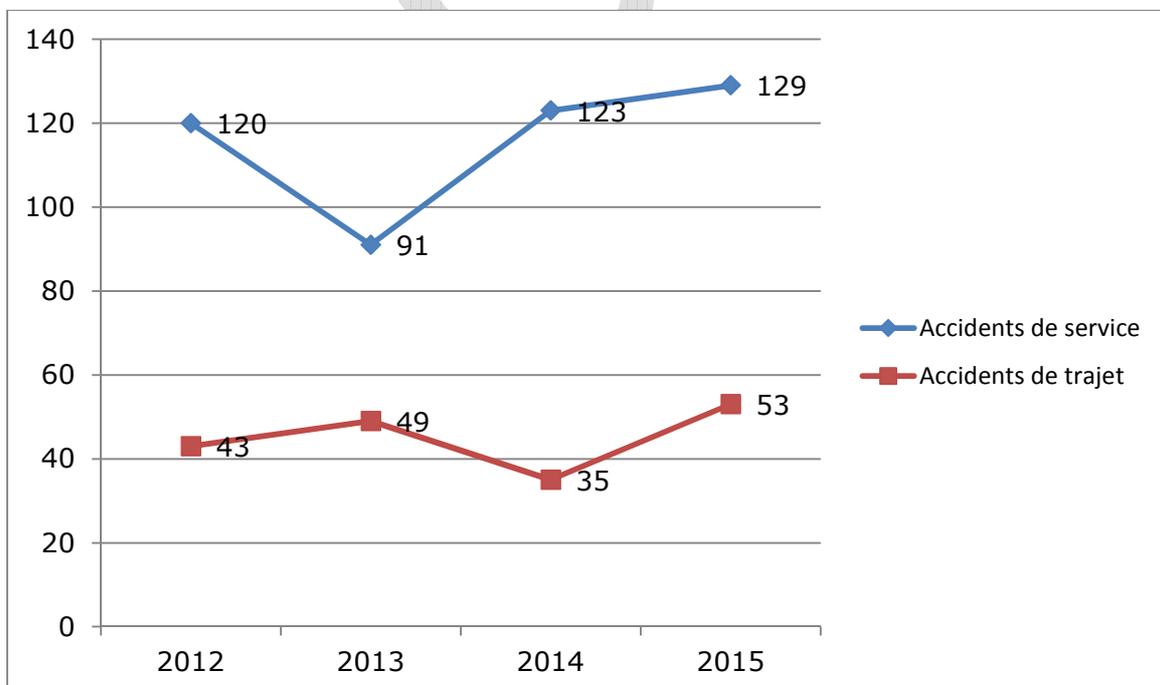
Les métiers les plus exposés à l'absentéisme en 2014



Source : Bilan social 2014

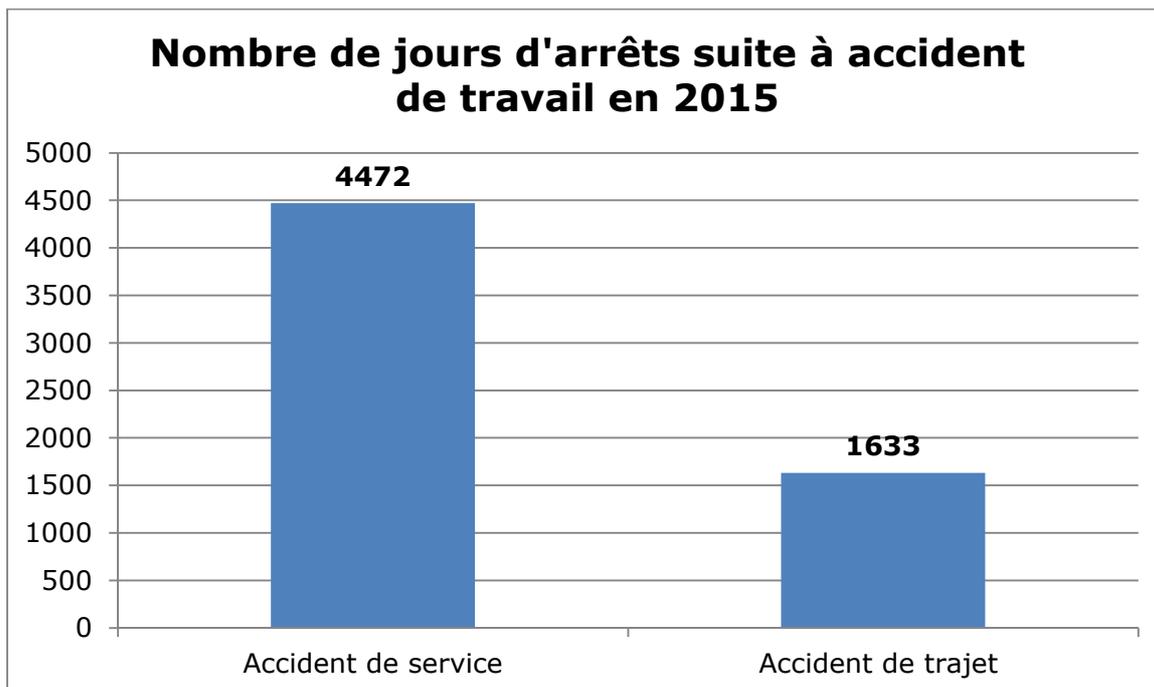
La répartition entre l'absentéisme médical compressible et l'absence médicale non compressible (longue maladie, longue durée, grave maladie) est relativement variable d'un métier à l'autre.

Evolution du nombre d'accidents du travail



Source : REC 2015

Le chiffre global des accidents déclarés en 2015 s'élève à 182. Les accidents de service représentent 71 % des accidents du travail contre 29 % pour les accidents de trajet.



Source : REC 2015

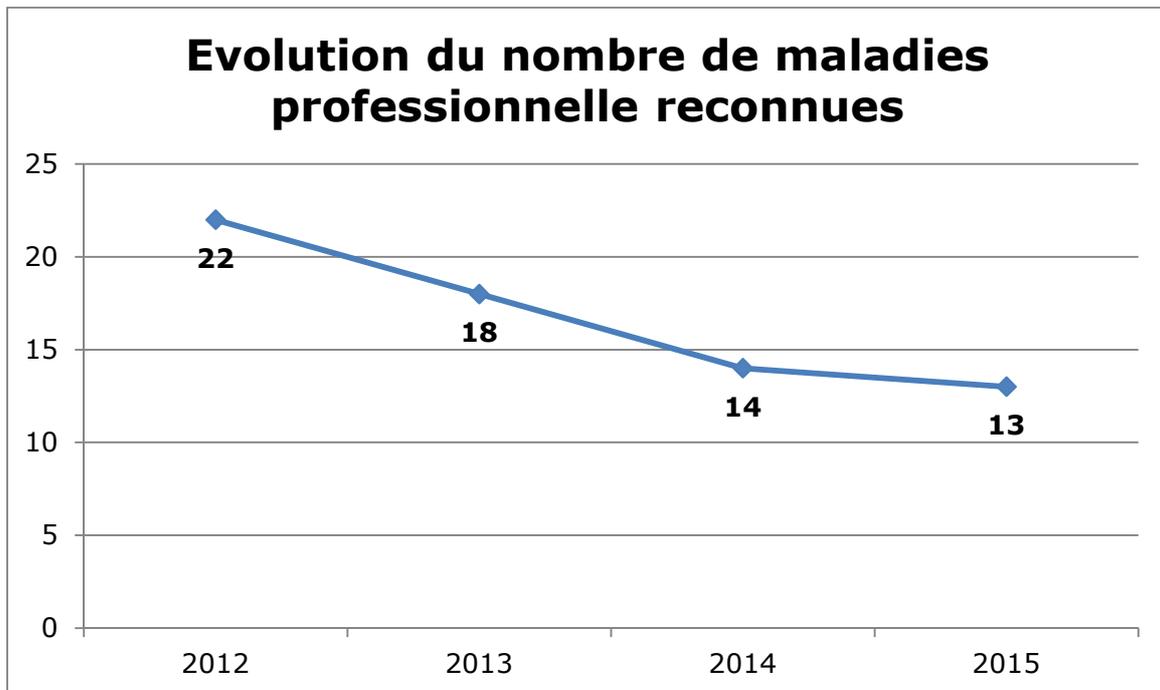
En 2015, 129 accidents de service cumulent 4 472 jours d'arrêt. 53 accidents de trajet cumulant 1 633 jours d'arrêt.

Les métiers les plus accidentogènes en 2014

	Nombre d'agents déclarés, 2014	Rappel Effectifs	Taux d'agents déclarés en Accident du travail
Agent polyvalent d'entretien et d'accueil	23	490	4,69%
Agent d'exploitation des routes	21	161	13,04%

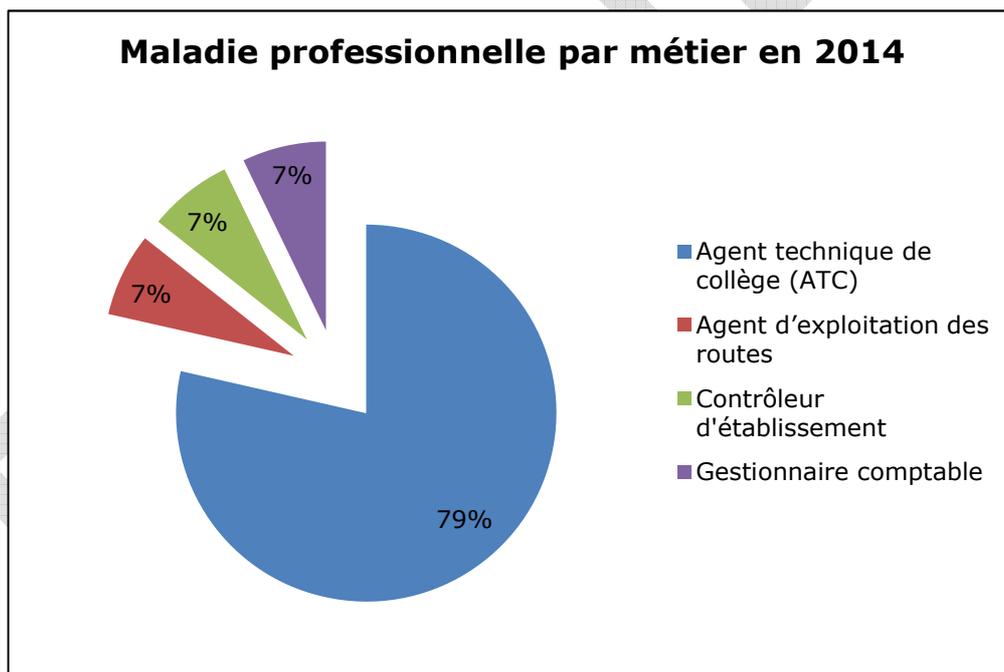
Source : Bilan social 2014

Les métiers techniques avec les agents polyvalents d'entretien et d'accueil et les agents d'exploitation des routes sont les métiers les plus exposés aux risques d'accidents.



Source : REC 2015

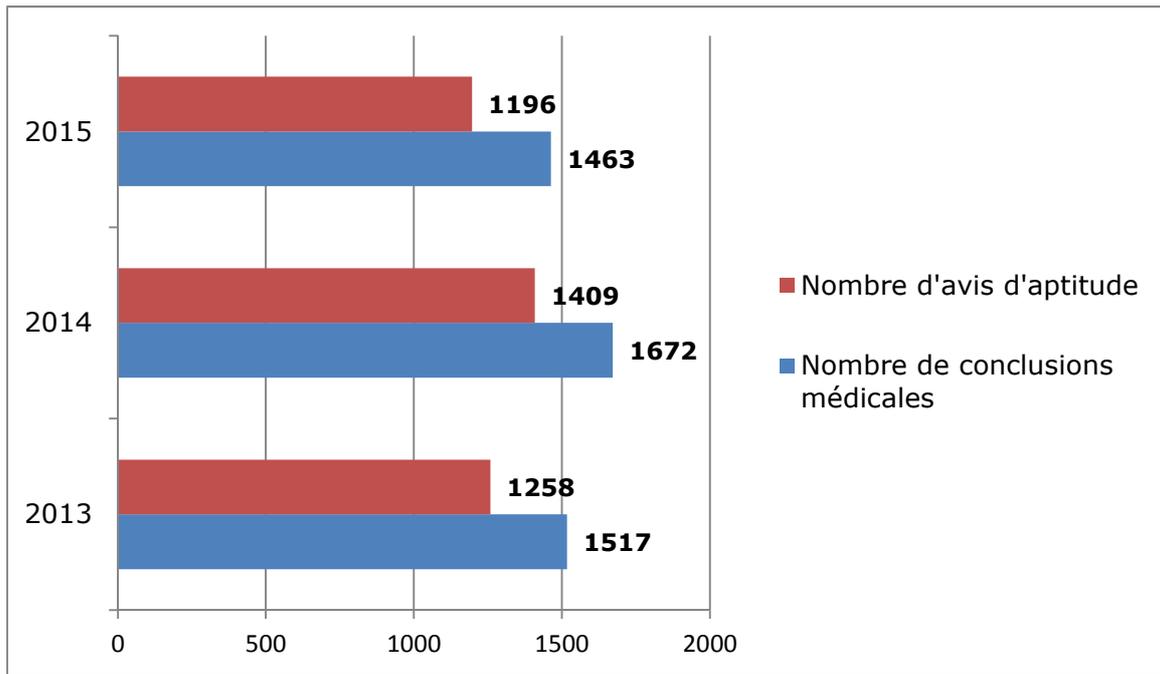
En 2015, 13 nouveaux cas de maladies professionnelles ont été reconnus.



Source : Bilan social 2014

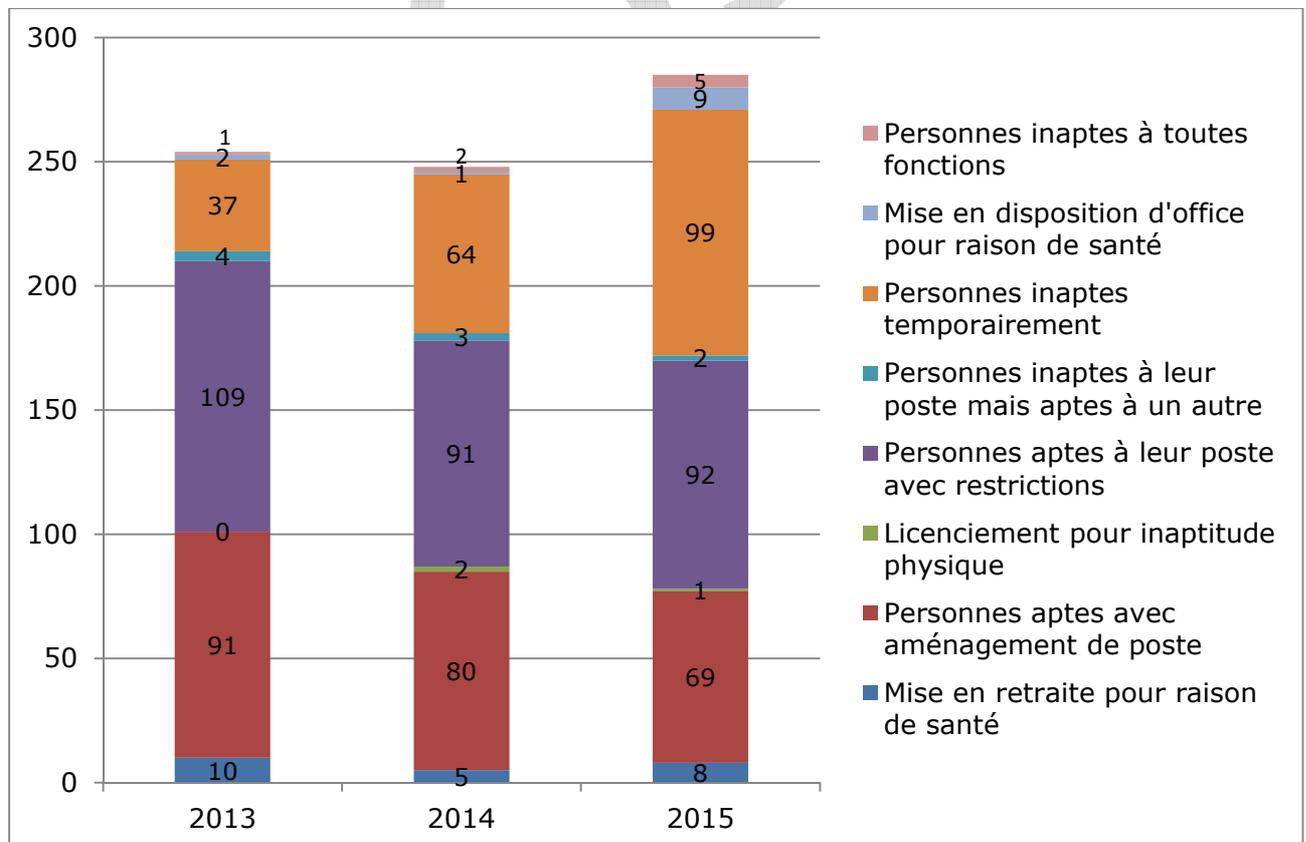
Les agents des collèges sont particulièrement touchés par les problématiques de santé.

Evolution du ratio d'aptitude



Le ratio d'aptitude constaté au cours des trois dernières années était respectivement de 83 % en 2013, 84 % en 2014 et 82 % en 2015.

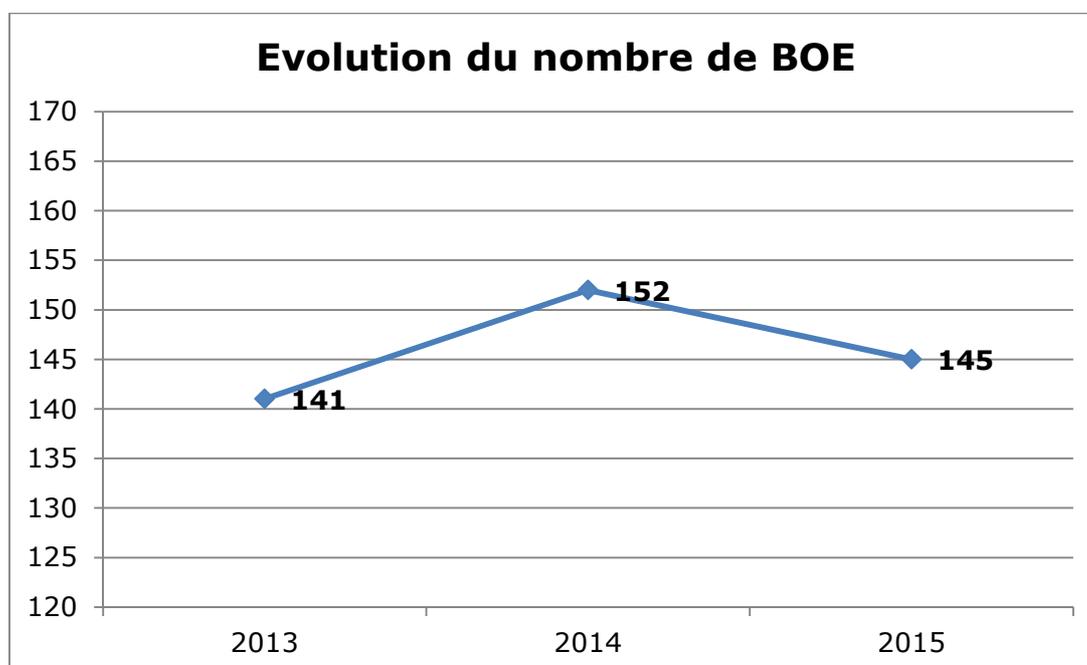
Evolution des décisions annuelles relatives aux inaptitudes



Source : Données DRH

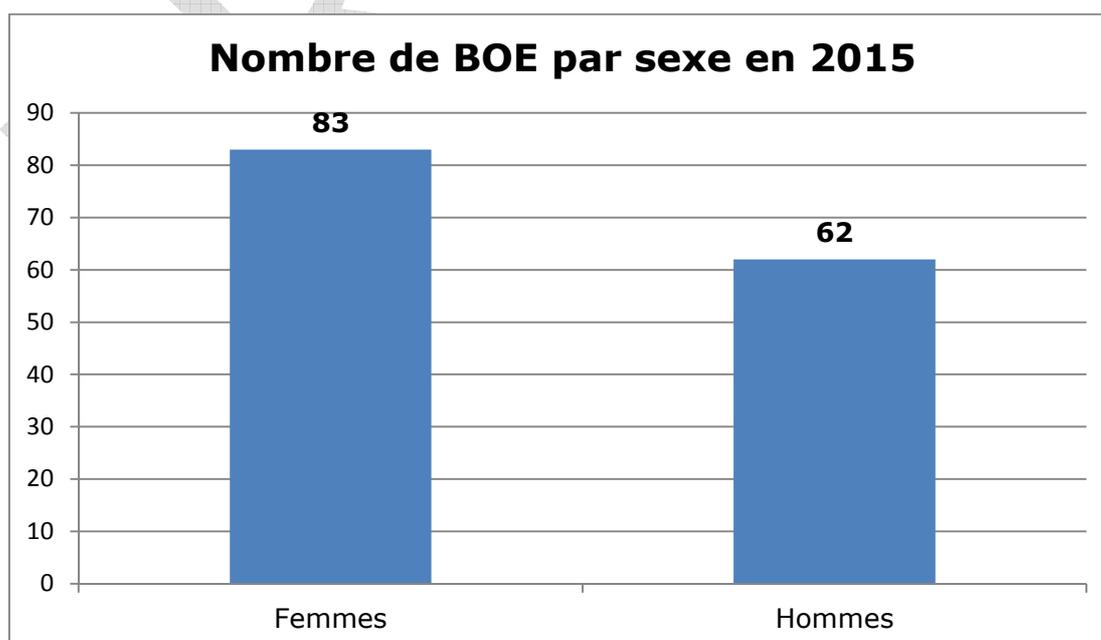
DONNEES RELATIVES AUX SITUATIONS DE HANDICAP

Cette partie porte uniquement sur les agents en situation de handicap au sein de l'effectif du Département. Les données sont issues des déclarations annuelles effectuées auprès du FIPHFP et des extractions faites par le DRH.



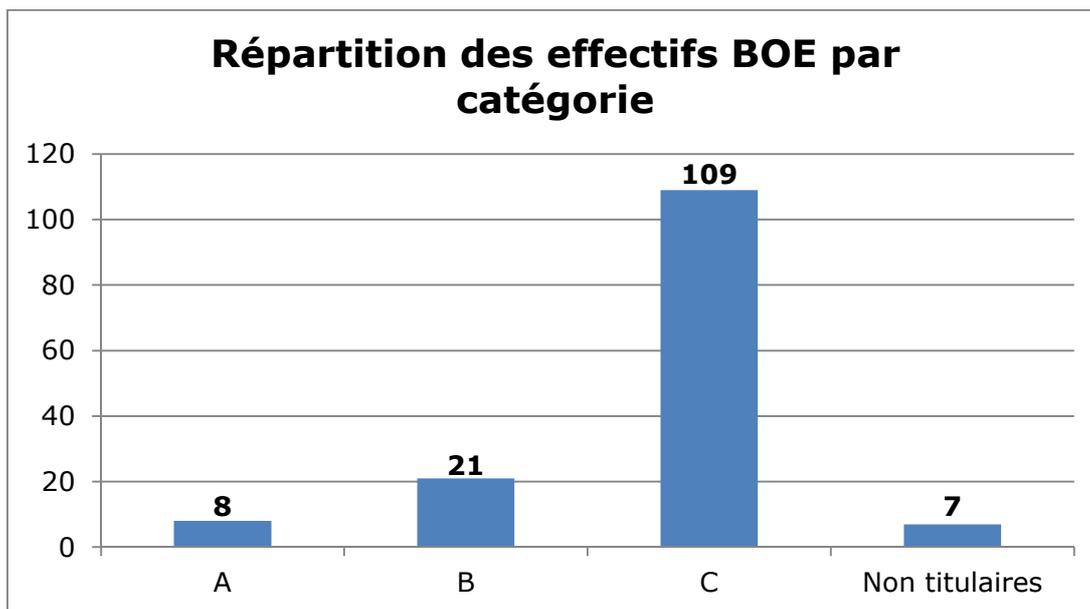
Source : Déclarations FIPHFP

Le Département du Bas-Rhin recense au 1^{ère} janvier 2015 (déclaration FIPHFP 2016) 145 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), ce qui correspond à un taux d'emploi direct de 4,40 %.

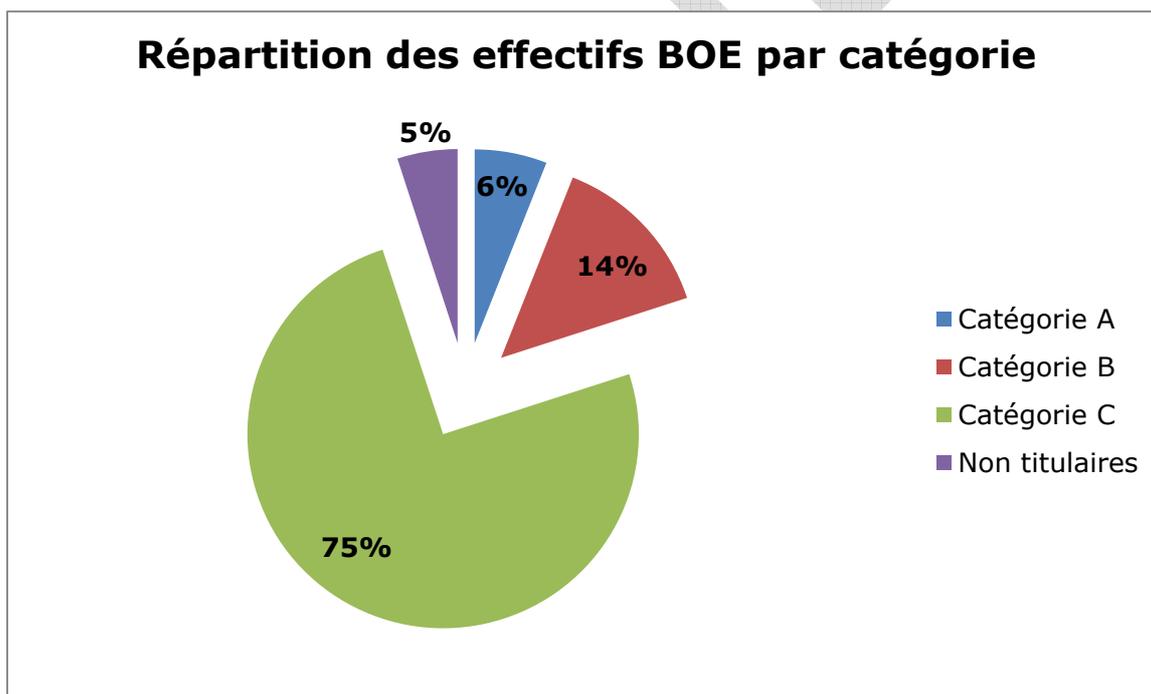


Source : Données DRH

57 % des BOE sont des femmes et 43 % des hommes, une répartition inférieure de 6 points par rapport à la proportion constatée au niveau de l'effectif global.

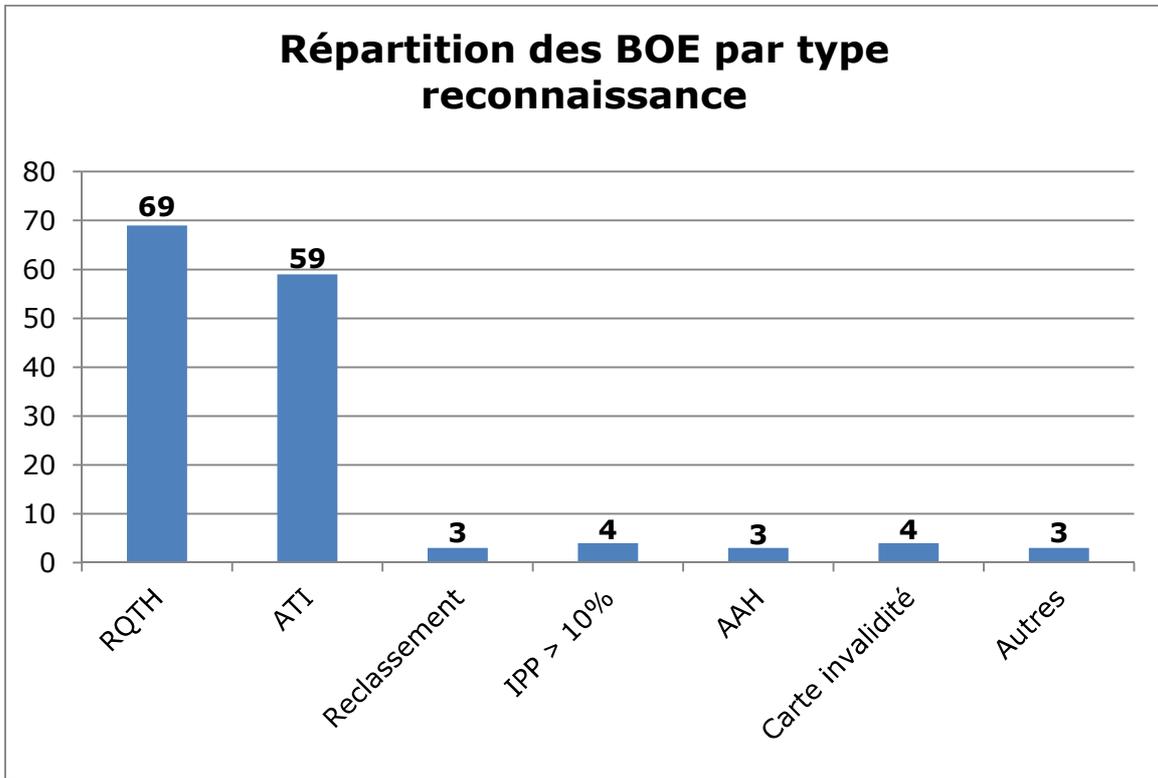


Source : Données DRH

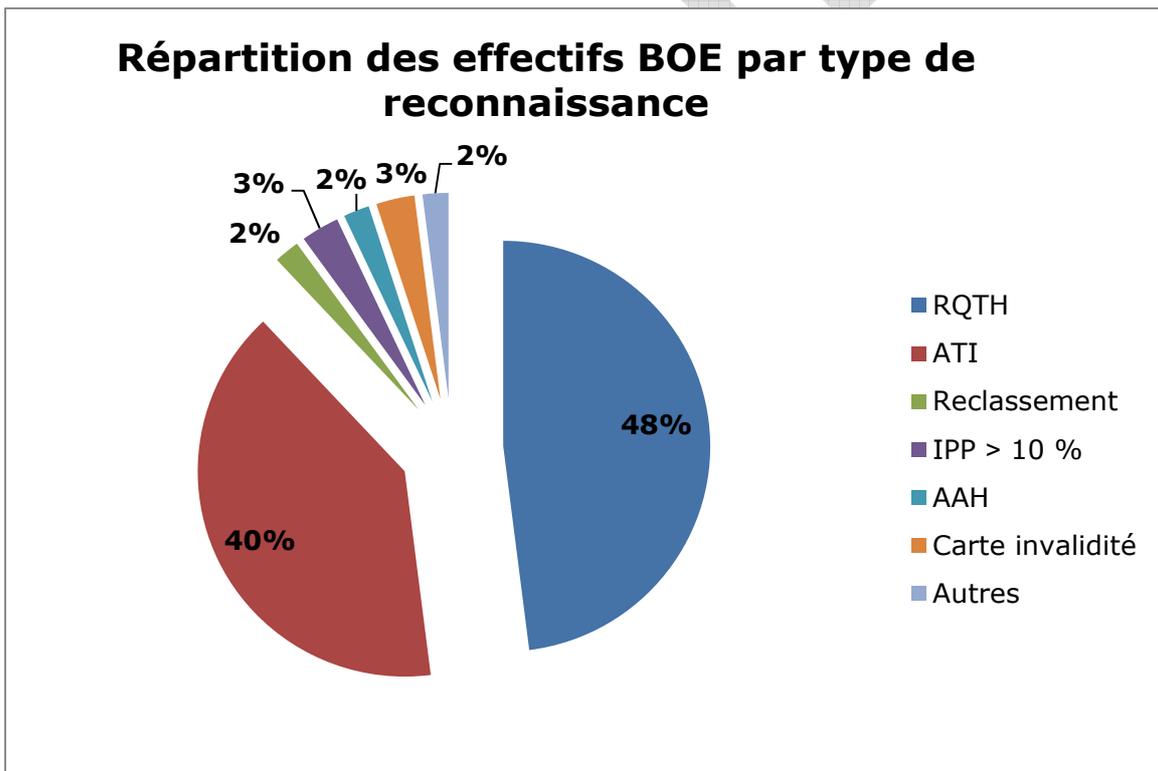


Source : Données DRH

Du fait de la typologie des métiers, on constate une majorité très marquée d'agents de catégorie C, à hauteur de 75 %. Cette catégorie est largement sur-représentée au regard de son poids dans l'effectif global qui est de 51 %. On constate une chute de la proportion des cadres A qui représentent 21 % de l'effectif global et seulement 6 % des BOE.



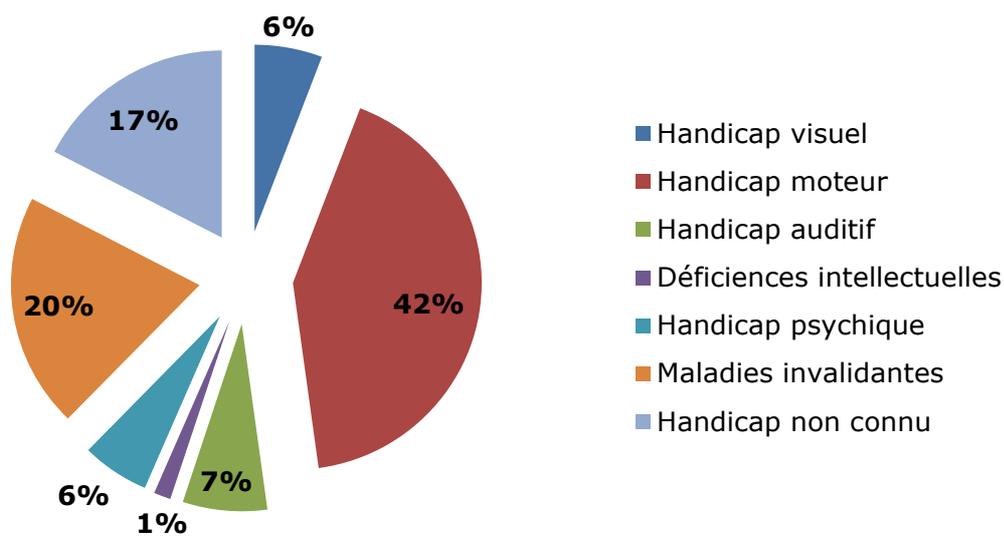
Source : Données DRH



Source : Données DRH

Presque la moitié des BOE possède une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH). La catégorie d'agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) est également fortement représentée avec 40 %

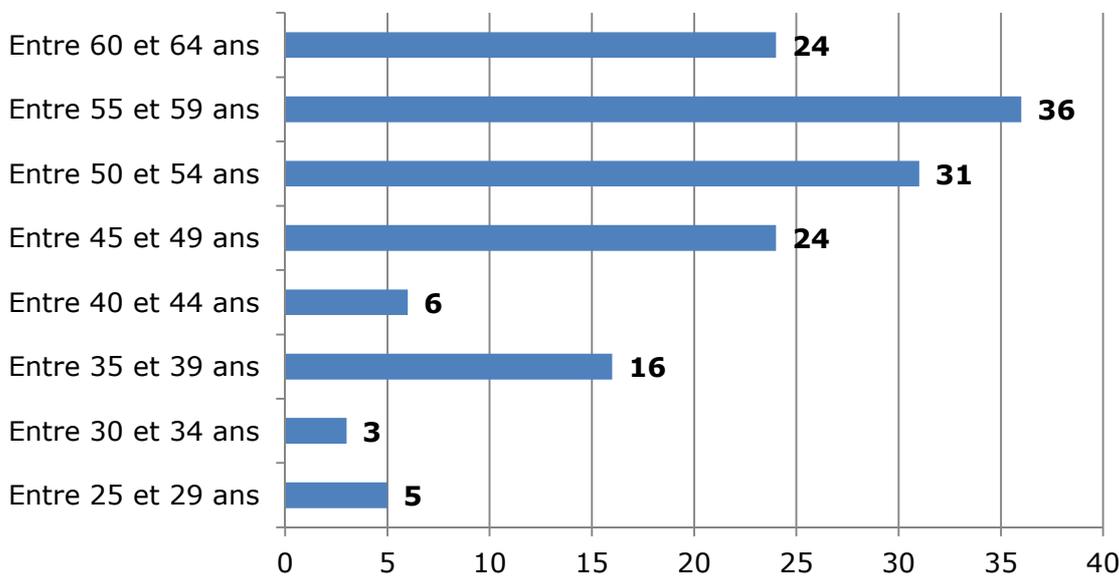
Répartition des RQTH par type de handicap



Source : Données DRH

Le handicap moteur touche la part la plus importante des bénéficiaires d'une RQTH, à hauteur de 42 %. Les BOE qui présentent des handicaps non visibles sont relativement nombreux : 20 % souffrent de maladies invalidantes, 7 % de déficiences psychique ou intellectuelles.

Répartition des BOE par tranche d'âge

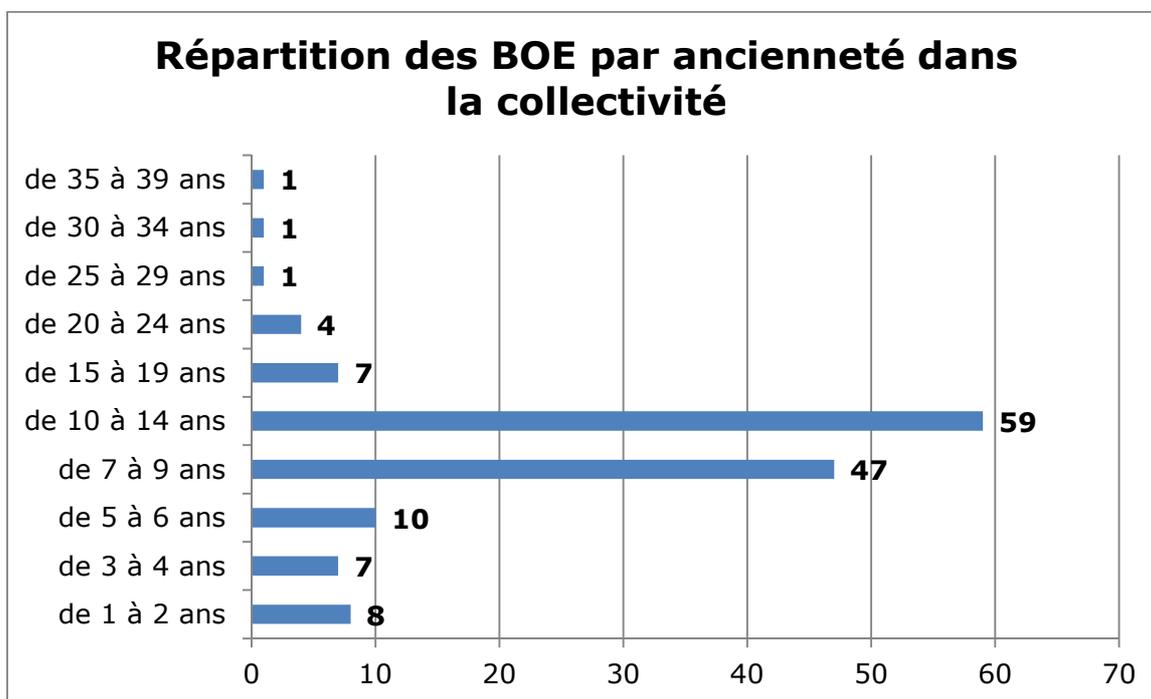


Source : Données DRH

62 % des BOE sont âgés de plus de 49 ans dont 16,50 % ont plus de 59 ans. La collectivité sera particulièrement attentive aux futurs départs en retraite afin d'éviter une baisse du taux d'emploi.

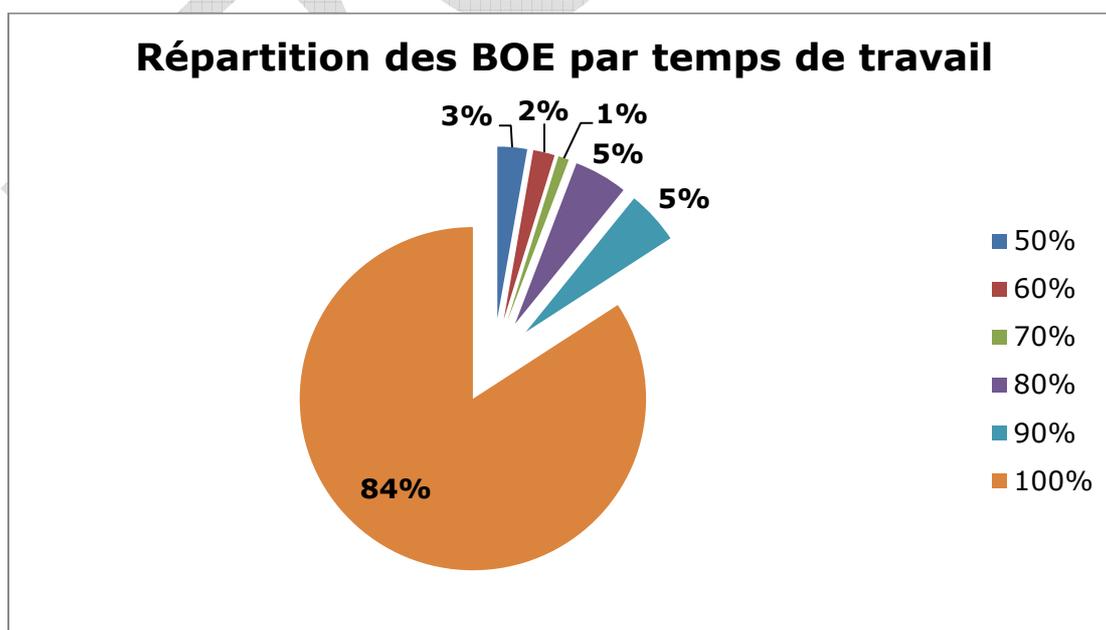
Les plus de 54 ans, davantage touchés par les problématiques de santé au travail, comptent pour 41 % de l'effectif des BOE.

Etant donnée la pyramide des âges, la collectivité estime que 24 BOE partiront en retraite durant la période 2016 – 2019. Ces départs en retraite devront être compensé par l'arrivée de nouveaux BOE par recrutement ou par la communication en interne de reconnaissances administrative du handicap.

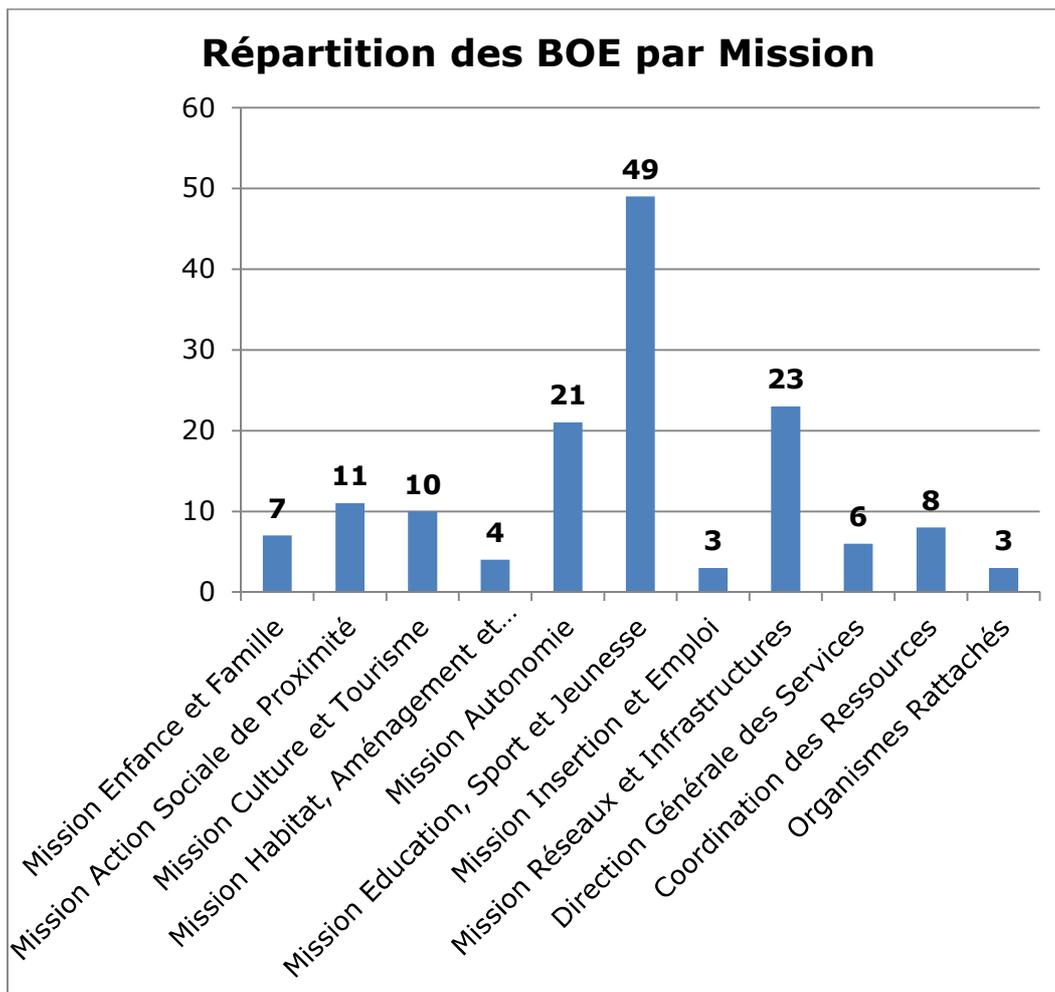


Source : Données DRH

L'ancienneté des BOE constatée dans la collectivité est à mettre en relation avec l'intégration des personnels en provenance de la fonction publique d'Etat (agents des collèges et agents des routes).



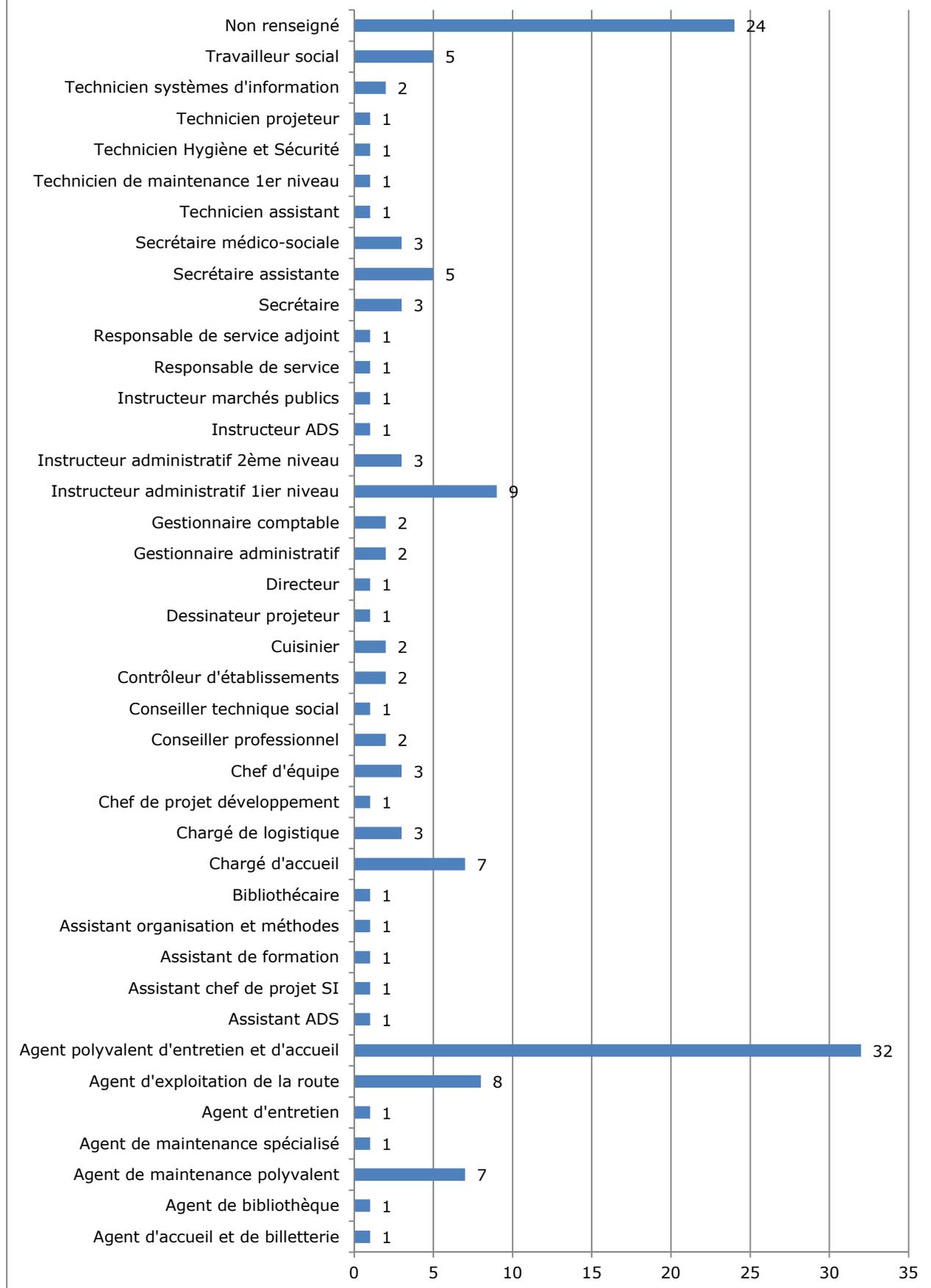
La grande majorité des BOE exerce leur activité professionnelle à temps complet. Toutefois, pour des raisons tant médicales que personnelles certains agents bénéficient d'aménagement de leur temps de travail.



Certaines missions du Département emploient plus de BOE que d'autres, un constat particulièrement prégnant pour la Mission Education, Sport et Jeunesse, qui inclut les agents travaillant dans les collèges.

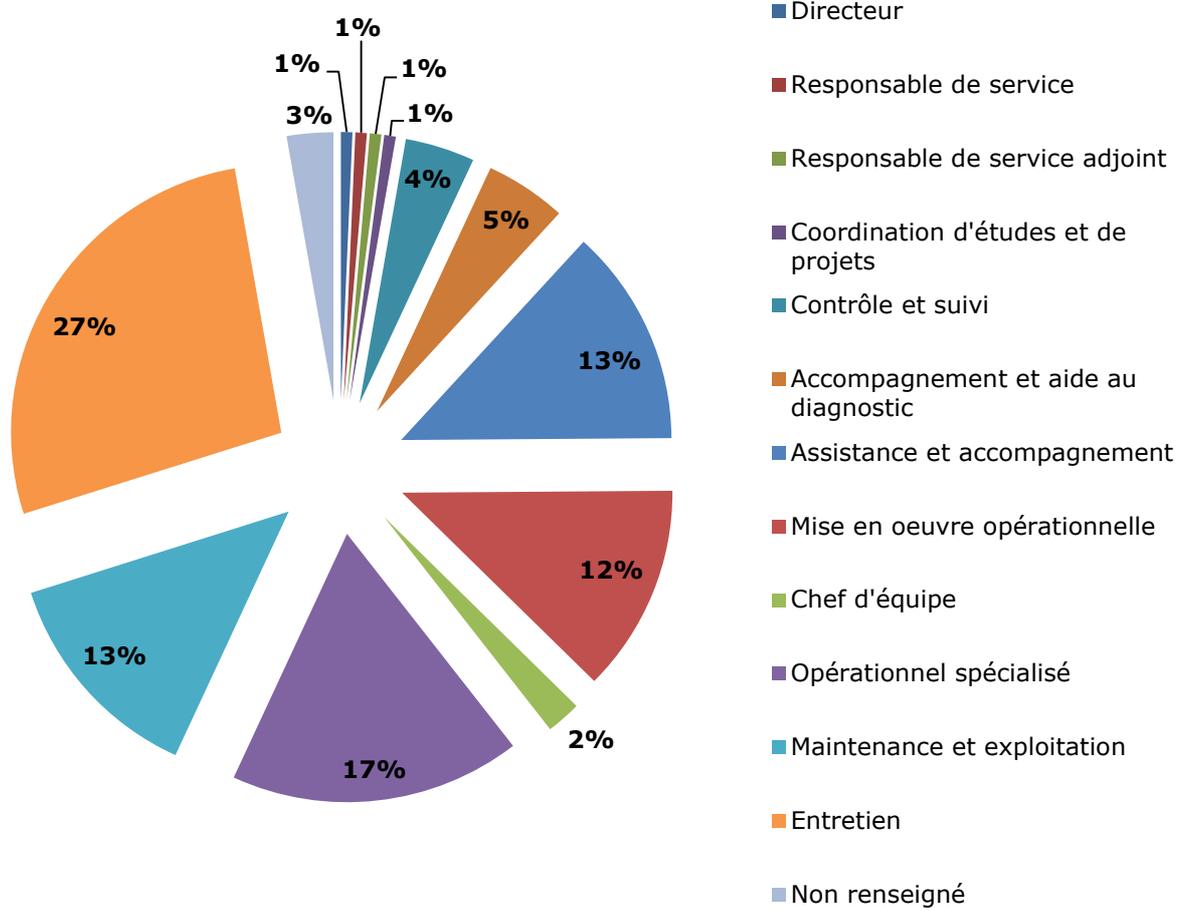
Certains métiers plus à risque que d'autres - comme ceux des agents d'entretien, de maintenance, d'exploitation de la route - sont plus représentés.

Répartition des BOE par métier



Source : Données DRH

Répartition des BOE par fonction

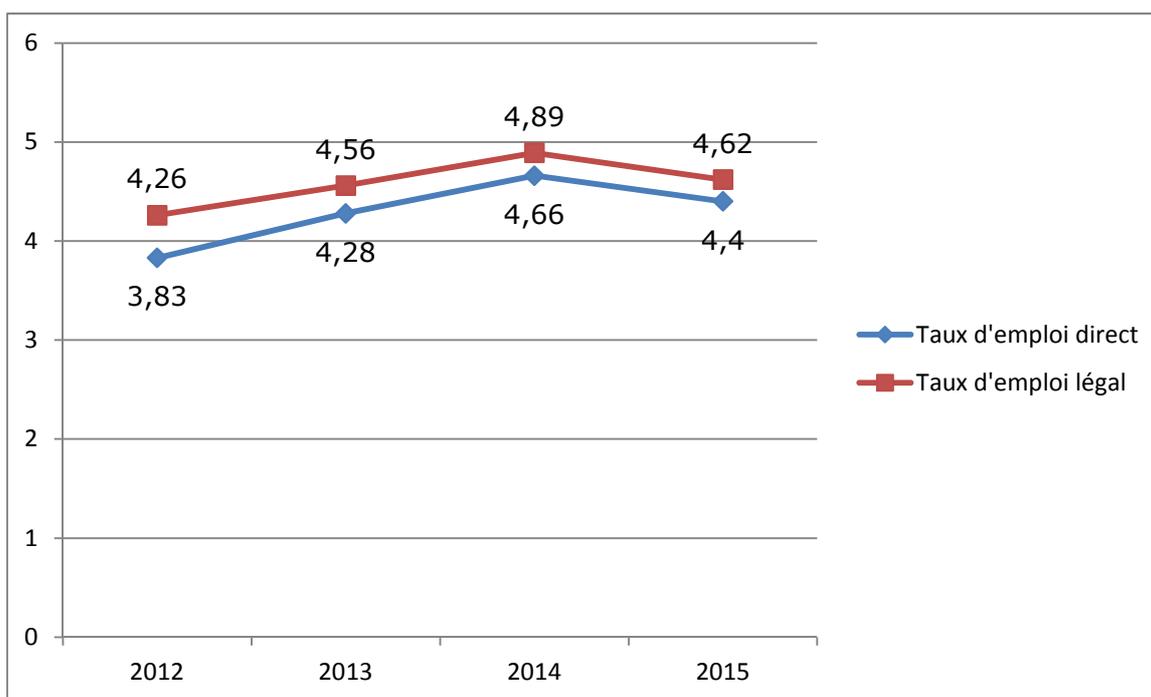


Source : Données DRH

Une part importante de BOE exerce un emploi technique, le cumul des fonctions « maintenance et exploitation » et « entretien » représente 40 % des fonctions occupées par les BOE. Cela pose des problèmes de compatibilité avec le handicap, car ces postes comportent des risques physiques et des restrictions.

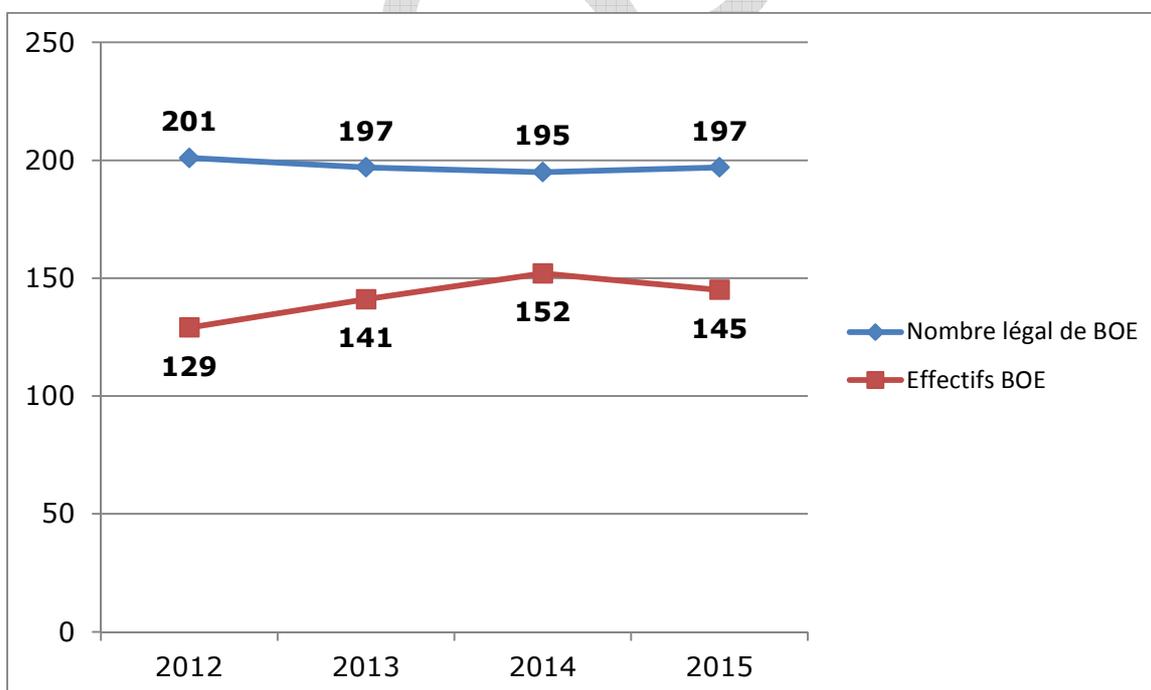
En résumé, le profil type de l'agent BOE est une femme de catégorie C, âgée de plus de 49 ans et qui bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Evolution du taux d'emploi des BOE



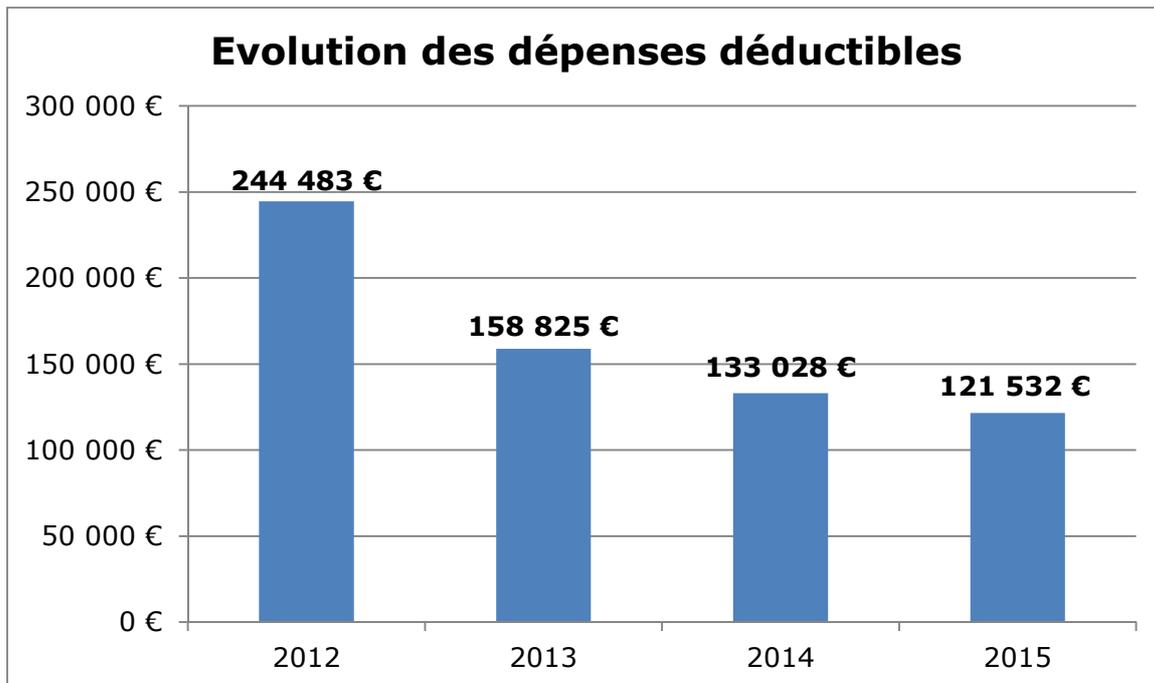
Source : Déclarations FIPHFP

Le taux d'emploi du Département du Bas-Rhin se situe au-dessus de 4 % depuis 2012 pour atteindre son plus haut niveau en 2014, à savoir 4,89 % avant un léger recul en 2015 pour atteindre 4,62 % en raison des flux d'agents.



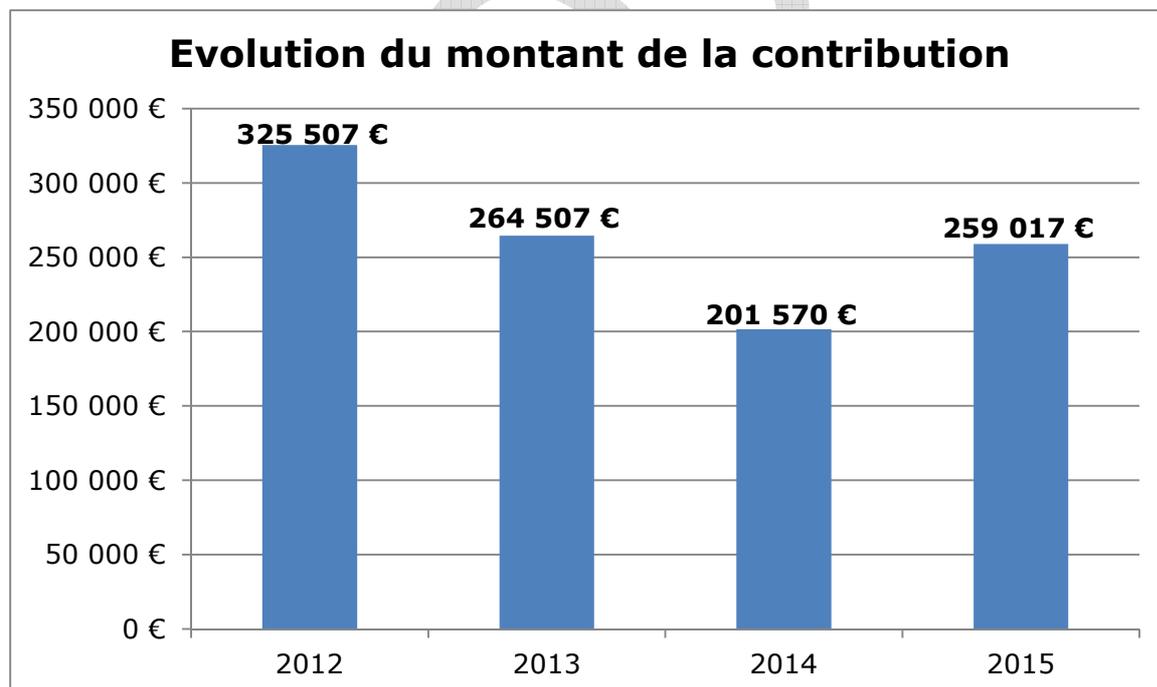
Source : Déclarations FIPHFP

En 2015, il manquait au département 52 unités pour respecter l'obligation d'emploi.



Source : Déclarations FIPHP

La politique volontariste du Département de recours aux Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et aux des Entreprises Adaptées (EA) permet au Département de déduire de sa contribution annuelle des montants relativement importants, bien qu'en repli depuis plusieurs années.



Source : Déclarations FIPHP

PROJET

Partie II

Présentation de la politique handicap du Département du Bas-Rhin

Présentation de la démarche d'élaboration de la politique handicap	p. 35
I. La méthodologie de projet	p. 35
A. La phase de diagnostic	
B. La phase de construction du programme d'actions	
II. Les acteurs du projet	p. 36
A. Le comité de pilotage	
B. Les groupes de travail thématiques	
C. Le groupe de travail paritaire « émanation du CHSCT »	
L'analyse de l'organisation et les moyens à mobiliser	p. 38
I. La structuration du dispositif handicap	p. 38
A. Les constats	
B. Les objectifs et les engagements	
1. Consolider le rôle du chargé de mission handicap	
2. Mettre en place les instances de pilotage et de suivi de la mise en œuvre de la convention	
3. Formaliser les procédures et outils du dispositif handicap	
II. La communication, la sensibilisation et la formation	p. 42
A. Les constats	
B. Les objectifs et les engagements	
1. Sensibiliser le collectif	
2. Sensibiliser les travailleurs handicapés à la reconnaissance de leur handicap	
3. Sensibiliser les managers	
4. Former les acteurs du dispositif handicap	
5. Développer l'usage des outils de communication internes	
6. Informer les nouveaux agents lors de la journée d'accueil	
III. Le recrutement et l'insertion	p. 45
A. Les constats	
B. Les objectifs et les engagements	
1. Adapter la procédure de recrutement et collaborer avec les partenaires	
2. Améliorer le suivi post-recrutement	
3. Poursuivre l'accueil de stagiaires en situation de handicap	
4. Développer le recours à l'apprentissage	
5. Renforcer le recrutement des travailleurs handicapés	
6. Développer le recours au secteur protégé et adapté	

III. Le maintien dans l'emploi

p. 48

- A. Les constats
- B. Les objectifs et les engagements
 1. Améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés et faciliter leur insertion professionnelle
 2. Adapter les postes de travail
 3. Améliorer le fonctionnement de l'instance dédiée au maintien dans l'emploi
 4. Faciliter le reclassement professionnel et la reconversion

Synthèse des objectifs et des engagements

p. 52

Synthèse schématique de la convention

p. 53

PROJET

PRESENTATION DE LA DEMARCHE D'ELABORATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

Souhaitant faire de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap une priorité, l'exécutif et la direction générale du Département ont initié en 2016 une démarche en faveur du handicap.

Pour piloter cette ambition, un poste de chargé de mission handicap a été créé en janvier 2016, pour construire un plan d'actions visant à améliorer la qualité de vie au travail des agents en situation de handicap.

Par les financements et les partenariats qu'il noue, le FIPHFP incite à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelles notamment à travers une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens. Dans cette optique, le chargé de mission a préparé les éléments d'aide à la décision quant à l'opportunité d'élaborer un projet de convention avec le FIPHFP. Cet outil est apparu comme un moyen essentiel de décliner une politique handicap ambitieuse.

Le Président du Conseil Départemental a officialisé auprès du FIPHFP par courrier en date du 30 mai 2016 l'engagement du Département dans cette démarche de conventionnement et a chargé M. Etienne Burger, Vice-Président du Conseil Départemental en charge des ressources humaines, de porter ce projet, et de présider à ce titre le comité de pilotage.

I. LA METHODOLOGIE DE PROJET

Le chargé de mission handicap, en tant que chef de projet et cheville ouvrière de la démarche, a pris en charge la réalisation du diagnostic, l'animation du comité de pilotage et des groupes de travail.

A partir du diagnostic et des réflexions des groupes de travail, la collectivité a souhaité retenir des engagements volontaristes et pragmatiques, au travers d'un plan d'actions et d'un calendrier pluriannuel.

A. La phase de diagnostic

1. Une analyse quantitative

Une étude quantifiée des données relatives aux ressources humaines et au handicap a été réalisée. Les données sont principalement issues du bilan social de la collectivité, du Rapport sur l'Etat de la Collectivité et des déclarations annuelles auprès du FIPHFP.

Cette analyse a notamment permis de doter la collectivité de repères et indicateurs utiles au dimensionnement du plan d'actions.

2. Une analyse qualitative

Les données chiffrées ont été complétées par une analyse de l'organisation et des moyens mobilisés sur la thématique du handicap. Les informations ont été recueillies à travers un cycle d'entretiens individuels auprès des acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines.

B. La phase de construction du programme d'actions

La phase de diagnostic a précédé la mise en place de groupes de travail visant à construire les propositions d'actions. Les groupes de travail ont été organisés pour répondre aux problématiques identifiées et ainsi élaborer un plan d'actions au plus proche des besoins de la collectivité et des agents.

II. Les acteurs du projet

L'organisation du projet se décompose de la manière suivante :

- La direction de projet relève de l'Adjointe au Directeur Général des Services et Directrice des Ressources Humaines
- La chefferie de projet est confiée au chargé de mission handicap
- Un comité de pilotage dédié a été créé. Il valide et supervise le bon déroulement du projet, il est présidé par M. Etienne Burger, Vice-Président du Conseil Départemental en charge des ressources humaines
- Des groupes de travail thématique ont été mis en place
- Un groupe de travail « organisations syndicales » a été instauré afin d'associer les représentants du personnel

A. Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est constitué d'élus et de cadres du Département, il est présidé par le Vice-Président du Département en charge des ressources humaines. Ainsi en sont membres , la Vice-Présidente en charge de l'autonomie, Une Vice-Présidente d'un territoire d'action, la Directrice générale adjointe et DRH, la Directrice de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, le chef de service vie au travail, la secrétaire du CHSCT et le chargé de mission handicap.

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, à la fixation des axes de travail et des objectifs. Il s'est réuni trois fois.

Lors de sa première réunion, au démarrage du projet le comité de pilotage a validé le contenu et les modalités de la démarche (calendrier prévisionnel, périmètre du projet, composition des différentes instances ...).

Lors de la deuxième réunion, il a validé les éléments de diagnostic, a retenu les axes de travail opérationnels figurant dans la convention.

Lors de sa troisième réunion, le comité de pilotage a validé l'ensemble des éléments constituant le projet de convention avec le FIPHP dont notamment l'exposé de la politique du Département en matière de handicap, les fiches actions et le tableau récapitulatif des actions à mettre en œuvre.

B. Les groupes de travail thématiques

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 « vie au travail »

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. Ces groupes sont donc transversaux, y sont notamment présents des correspondants RH dans les directions opérationnelles, responsable unité insertion professionnelle de la MDPH, conseillers de prévention, responsables administratif et financier, chargés d'emploi, chargé de communication, chargé de formation, médecin de prévention, responsable hygiène et sécurité, assistantes sociales du personnel ...

Ces groupes animés par le chef de projet ont eu pour mission de consolider le diagnostic et de définir les propositions d'actions.

Du fait de l'expertise pointue des agents de la MDPH sur les questions de handicap, un groupe d'agents propre à cette institution a également été réuni pour analyser le bien fondé des actions projetées et compléter ces dernières par de nouvelles propositions.

C. Le groupe de travail paritaire « émanation du CHSCT »

Le groupe de travail paritaire « émanation du CHSCT » est composé de membres du CHSCT. Afin de favoriser le dialogue social et coconstruire la politique handicap, les organisations syndicales ont été associées dès l'amont de la démarche de projet et consultées sur les choix faits dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP. Cette instance qui s'est réunie trois fois a notamment permis de préparer le dossier soumis au CHSCT pour avis.

En dehors de ces instances créées spécifiquement pour mener à bien ce projet de convention, les instances de gouvernance interne ont également été mobilisées afin de construire un plan d'actions pleinement partagé par l'ensemble des acteurs. Ainsi la comité de coordination de la direction des ressources humaines réunissant les chefs de services a été régulièrement informé de l'avancement du projet et a servi de lieu d'échanges. Les différentes réunions de services de la DRH ont servi de lieu pour approfondir les propositions actions.

L'ANALYSE DE L'ORGANISATION ET LES MOYENS A MOBILISER

L'analyse de l'organisation s'attache à mettre en évidence, à travers la présentation de constats, le fonctionnement actuel du Département du Bas-Rhin en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situations de handicap.

La présentation des moyens à mobiliser décrit, à travers des engagements et des objectifs, la stratégie que le Département souhaite mettre en place dans le cadre du projet de convention avec le FIPHFP.

Quatre grandes thématiques sont prises en compte : la structuration du dispositif handicap, la communication - sensibilisation - formation, le recrutement et l'insertion et le maintien dans l'emploi.

I. LA STRUCTURATION DU DISPOSITIF HANDICAP

A. Les constats

Il a été décidé de créer un poste de chargé de mission handicap au 1^{er} janvier 2016 afin de répondre aux enjeux de pilotage et de coordination de la politique de ressources humaines en faveur du handicap.

Le chargé de mission handicap est rattaché au Service Vie au Travail au sein de la Direction des Ressources Humaines. Il exerce cette fonction à temps plein et son rôle est transversal à l'échelle de la DRH 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. Il a pour tâche de :

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

Le Département 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, accompagnement d'une personne en situation de handicap psychique. Ce réseau, fortement utile 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.

Par ailleurs, le Département 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. *La Maison Départementale des Personnes Handicapées* occupe à ce titre une

place particulière, en tant qu'acteur majeur du handicap. Il sera possible pour le Département de recourir à ses compétences notamment pour les actions de communication, sensibilisation et formation.

Concernant l'organisation de la médecine préventive, le Département du Bas-Rhin a confié la surveillance en termes de médecine du travail à différents intervenants :

- aux médecins du travail rattachés à un réseau de partenaires externes : l'association Alsace Santé au Travail, ces derniers interviennent essentiellement pour le suivi des agents travaillant sur les sites hors Strasbourg. Les prestations sont réalisées dans le cadre du partenariat du Conseil Départemental avec l'AST et font intervenir une quarantaine de médecins du travail répartis sur l'ensemble du Département.
- aux médecins du travail du Service de Santé au travail de la Mutualité sociale Agricole (concerne les assistantes familiales). Les prestations réalisées rentrent dans le cadre d'un partenariat liant le Conseil Départemental et la MSA et qui fait intervenir sept médecins du travail.
- au médecin de prévention de l'Unité de Médecine Préventive du Service Vie au Travail. Ce dernier assure le rôle de médecin coordinateur et est le pivot des démarches de santé au travail au sein de la collectivité.

B. Les objectifs et les engagements

Dans le cadre de cette première convention, la collectivité s'engage dans la structuration de la politique handicap, l'élaboration de procédures internes et la coordination des différents acteurs afin d'être plus performant.

Un des objectifs du conventionnement est la structuration 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.

1. Consolider le rôle du chargé de mission handicap

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

Le chargé de mission handicap travaille en relation constante avec les différents services de la DRH, les services ressources et les services opérationnels :

- Le service *Emploi* dans le cadre de recrutements ou de reclassements professionnels
- Le service *Formation* pour la sensibilisation des managers, des agents ou la formation des acteurs sur le handicap
- Le service *Vie au travail*, auquel il est rattaché, qui comprend notamment la médecine préventive et les assistantes sociales du personnel
- La *gestion administrative des maladies et accident* afin d'anticiper les retours au travail nécessitant des aménagements
- Les directions support (commande publique, informatique, immobilier, communication)



2. 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 et son évaluation sera assuré par le chargé de mission handicap. Il sera l'interlocuteur direct du FIPHFP tout au long de la convention pour toutes les questions relatives à la convention.

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

Le comité de pilotage, présidé par le Vice-Président du Conseil Départemental 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 coordination de la DRH, réunissant les chefs de service et l'adjointe à la Directrice des Ressources Humaines, 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 rentrants dans la catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Le nombre et type de recrutements effectués
- 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
- Le nombre de reclassements effectués

Par ailleurs, le chargé de mission handicap est l'interlocuteur de référence du FIPHFP pour le suivi budgétaire et qualitatif de la mise en œuvre de la convention. Il s'appuiera en tant que besoin sur le service *Pilotage et prospective RH*.



3. Formaliser les procédures et outils du dispositif handicap

Des procédures internes et des outils de gestion doivent être 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 DRH 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 du chargé de mission handicap, de la médecine préventive, des assistantes sociales du personnel, des chargés d'emploi, des services support ...

En matière de diffusion d'information, la mise à jour des procédures applicables au sein de la DRH constitue un des objectifs premiers de la mise en place du dispositif handicap.

La procédure achat de la collectivité devra être interrogée 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.

Ainsi soit les achats sont faits par des services disposant de marchés prévoyant l'achat de ces matériels ou logiciels, soit, si la demande est trop spécifique, par le chargé de mission handicap qui prend l'attache du service de la Commande publique pour validation de la procédure utilisée.

Pour ce qui est du mobilier une convention est en place avec l'UGAP (hors sièges ergonomiques particuliers nécessitant une phase de test et/ou assemblage spécifique). Le matériel informatique et téléphonique est quant à lui acheté par la direction de Informatique de la collectivité qui dispose de marchés pour l'acquisition des matériels, logiciels et autres produits informatiques.

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

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.

II. LA COMMUNICATION, LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION

A. Les constats

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

Comme l'ensemble des employeurs, le Département du Bas-Rhin ne dispose pas d'une connaissance complète du nombre exact d'agents bénéficiant de l'obligation d'emploi présent dans la collectivité. Ce phénomène s'explique en grande partie par le fait que certains agents ne se déclarent pas de peur d'une remise en cause de leur place voire d'une stigmatisation. Des craintes subsistent en effet quant aux conséquences de la déclaration du handicap malgré l'information effectuée par la médecine préventive et les assistantes sociales du personnel. Le taux d'emploi de la collectivité qui se monte à 4,62 % pour la déclaration 2015 illustre cette situation et est sans doute inférieur à la réalité.

Depuis le début de l'année 2016, des actions nouvelles de communication et de formation ont été engagées, actant le début d'une mobilisation de la collectivité en faveur d'une politique handicap volontariste.

Le Département du Bas-Rhin, l'*URAPEI Alsace* (Union régionale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) et l'*AAPEI* de Strasbourg (Association de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) ont engagé un partenariat dans le but de favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'inclusion des personnes handicapées mentales dans les établissements recevant du public relevant du Département et, plus largement, de contribuer à la sensibilisation du grand public à la question du handicap mental. Ce projet passe par la sensibilisation des agents amenés à rencontrer des usagers en situation de handicap mental, que ce soit au niveau des accueils du Département mais également sur le terrain. A ce jour, 54 agents ont été formés et de nouvelles sessions de sensibilisation sont mises en place au 2^{ème} semestre 2016. Grâce à cette initiative, le Département a obtenu la labellisation "S3A" (Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité) délivrée par l'*UNAPEI*, synonyme d'une meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap mental. Le Bas-Rhin est le premier Département labellisé de la Région Grand Est.

Suite à la création du poste de chargé de mission handicap et illustrant la nouvelle dynamique en train de se mettre en place dans la collectivité, un *café du management*, lieu d'échanges de pratiques professionnelles entre cadres sur le format d'une matinée, a été pour la première fois consacré au handicap sous l'intitulé « je manage, j'aménage, j'inclus » au courant du mois d'octobre 2016.

Le Département s'appuie aussi, pour l'année 2016, sur un ensemble d'évènements liés au 10 ans de la MDPH afin de communiquer de manière large, notamment auprès du grand public sur le rôle et le fonctionnement de cette institution. Ce contexte est propice au déploiement d'une information complémentaire sur la prise en compte du handicap au sein des services du Département.

Le chargé de mission handicap a bénéficié au courant de l'année 2016 de deux modules de formation du CNFPT dans le cadre de sa prise de fonction.

B. Les objectifs et les engagements

Pour cette primo convention 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.

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 situations de handicap
- Les managers
- Les acteurs du dispositif handicap

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

1. 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.

A titre d'exemple il est envisagé de recourir à des troupes de théâtre pour jouer des saynètes de mise en situation du handicap dans un milieu professionnel. Ce type d'actions, parce qu'il véhicule des messages forts et concrets de manière divertissante permettrait de toucher un 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 (exposition, séminaire ...) 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.

Dans le but de faire connaître en interne et en externe la politique handicap dont va se doter la collectivité, des outils de communication seront créés.

2. Sensibiliser les travailleurs handicapés à la reconnaissance de leur handicap

Il apparait 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 DRH 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 assistantes sociales du personnel et le chargé de mission handicap. Ces derniers sont amenés à répondre aux questions des agents et à les informer des possibilités qui leur sont offertes pour faire face à leur situation de handicap. Ce travail d'explication et d'information au plus près des agents devrait permettre de susciter des déclarations.

3. 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.

4. 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 DRH (assistantes sociales, chargés d'emploi, gestionnaires maladie ...) pourront ainsi renforcer leurs connaissances nécessaires à l'orientation et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Des formations spécifiques pour les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés seront mises en place, cela concernera particulièrement les agents de la DRH, les tuteurs, les assistants de prévention.

Le chargé de mission handicap doit également continuer à se former sur des sujets plus spécifiques.

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

Il conviendra notamment de communiquer sur le contenu du dispositif handicap auprès d'*Alsace santé au travail*, organisme à qui le Département a confié la gestion de la médecine préventive pour une partie de ses agents, notamment ceux situés sur des sites en dehors de Strasbourg.

5. Développer l'usage des outils de communication internes

La communication étant une condition essentielle à la réussite de la politique handicap, le Département entend déployer des actions de communication et de sensibilisation à destination des agents.

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

- Publication dans *Equipage*, journal interne de la collectivité (témoignages d'agents en situation de handicap, présentation de la mission handicap, retours sur les journées de sensibilisation ...)
- Encarts dans *67 Express*, fiche d'information dématérialisé de la collectivité
- Création d'une page handicap dans *Iris*, l'intranet de la collectivité pour rendre facilement accessible l'information existante sur le handicap

Il s'agira par ce biais 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 du chargé de mission handicap par les agents et les partenaires devrait rapidement ainsi s'améliorer.

Des supports spécifiques pourront par ailleurs être déployés. Dans un premier temps le Département souhaite diffuser des flyers sur le handicap, outil permettant un accès à une information simple et claire.

6. Informers les nouveaux agents lors de la journée d'accueil

Un grand nombre de thématiques est abordé lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants et les différents acteurs ressources de la collectivité sont présentés, cette présentation sera complétée par une information sur le handicap.

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 le Département des agents en situation de handicap.

IV. LE RECRUTEMENT ET L'INSERTION

A. Les constats

Plusieurs recrutements de travailleurs handicapés ont été effectués au cours des dernières années. Par ailleurs le Département du Bas-Rhin accueille chaque année des stagiaires en situation de handicap dans le cadre de leurs études, ainsi des étudiants ont notamment été accueilli au sein des équipes des ressources humaines, dans la restauration des collèges ou au sein de la direction de la communication.

Le recrutement de travailleurs handicapés s'effectue selon la procédure traditionnelle, à l'exception du recueil de l'information « travailleur handicapé » sur le dossier administratif de l'agent, à postériori du recrutement.

Le développement de la mobilité interne et les évolutions de compétences ont induit une baisse du nombre de recrutements externes qui a impacté de fait la possibilité de recrutement de travailleurs handicapés.

L'insertion de l'agent relève de la responsabilité du supérieur hiérarchique en concertation avec le médecin de prévention. Un suivi d'intégration reposant sur le supérieur hiérarchique permet, pour l'ensemble des agents du Département, 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 départementale à travers la collaboration avec le secteur protégé. Le Département passe annuellement plusieurs marchés avec des Établissement et Service d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptés et contribue par ce biais à permettre à des personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle. En 2015 le volume de dépenses relatives à cette sous-traitance était de 53 689 € et portait notamment sur le nettoyage des locaux, l'entretien des espaces verts.

B. Les objectifs et les engagements

Pour mener à bien les objectifs d'insertion professionnelle, le Département mènera les actions suivantes :

1. Adapter la procédure de recrutement et collaborer avec les partenaires

Le Département développera ses partenariats avec les organismes spécialisés afin de garantir l'adéquation entre le candidat et le poste de travail au vu des spécificités du handicap. *Cap Emploi* sera le partenaire privilégié mais le Département entend mobiliser tous les acteurs locaux dans sa démarche de recrutement comme le *SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)*.

Ainsi, le Département fera régulièrement appel à *Cap Emploi* pour la diffusion d'offres d'emploi pour les recrutements ouverts en externe. Ce partenariat 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.

Le Département 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. Le Département s'appuiera sur cette manifestation pour mieux faire connaître les métiers du Département et se servira de ce vecteur pour des postes sur lesquels il y a un besoin de recrutement.

En tant que chef de file de la politique sociale, le Département dispose au sein de ses services d'une équipe de conseillers emploi chargée d'accompagner vers l'emploi des allocataires du RSA. Ils prospectent des offres auprès des entreprises et partenaires, recherchent des candidats auprès des opérateurs professionnels partenaires, affinent leur préparation, les placent, puis assurent leur tutorat pendant la durée du contrat aidé. Cette équipe pourrait participer au repérage des candidatures parmi le public fragile des bénéficiaires du RSA qui disposent également d'une reconnaissance de leur handicap et dont les profils seraient adaptés aux besoins du Département.

Le Département dispose déjà d'un vivier de candidatures, il conviendrait d'en améliorer l'usage et le fonctionnement de manière à ce qu'il soit pleinement optimisé pour les besoins des chargés d'emplois lors des procédures de recrutement.

2. Améliorer le suivi post-recrutement

La mission handicap consolidera la réalisation d'un bilan trois mois 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. Ce bilan, centré sur le handicap, 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.

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

3. Poursuivre l'accueil de stagiaires en situation de handicap

Le Département souhaite davantage accueillir des stagiaires en situation de handicap, en ouvrant à un maximum de services les possibilités d'accueil. Une coopération avec les référents handicap de l'Université de Strasbourg et des écoles spécialisées sera 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 au changement du regard mais aussi de valoriser les compétences des étudiants avant l'obtention de leur diplôme.

4. Développer le recours à l'apprentissage

Le Département 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 du Département et s'inscrira dans un objectif durable d'emploi.

Pour cela le Département s'appuiera sur des partenariats à construire en utilisant les moyens mis à sa disposition parmi les acteurs du handicap. Ainsi le Département pourra s'appuyer sur un outil récemment déployé par le *Handi Pacte* qui permet de déposer des offres d'apprentissage et de réceptionner des candidatures de travailleurs handicapés. Le Département se rapprochera également du *Dispositif d'Intégration Régional des Personnes Handicapées vers l'Alternance* afin de leur présenter la politique d'emploi de la collectivité et de bénéficier de leur accompagnement.

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

5. Renforcer le recrutement des travailleurs handicapés

Le Département s'engage à recruter au minimum 5 travailleurs handicapés par an sur des postes permanents.

Le Département sera en plus particulièrement attentif au recrutement sur des postes non permanents et notamment sur les CUI-CAE pour lesquels les objectifs de recrutement sont de 5 travailleurs handicapés par an.

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

Par ailleurs, le Département accueille depuis plusieurs années de nombreux jeunes en contrat service civique. Le service civique au Département du Bas-Rhin est un dispositif réservé aux jeunes qui ont entre 18 et 25 ans et qui souhaitent s'engager dans une mission d'intérêt général (solidarité, environnement, citoyenneté, culture...) pour une durée de 7 à 9 mois sur la base de 28h/semaine. Le volontariat en service civique est un système gagnant-gagnant pour la collectivité et les jeunes accueillis, qui justifie l'engagement du Département depuis cinq ans.

Dans le cadre de la procédure de recrutement de ces jeunes volontaires qui prévoit notamment un job dating spécial service civique, les partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap seront mobilisés afin de participer à la recherche de candidats.

6. 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 le Département.

Compte-tenu du plafond d'unités déductibles auprès du FIPHFP, un potentiel de développement existe. Des actions seront engagées avec la Direction des finances et de la commande publique afin d'identifier de nouveaux domaines propices à la conclusion de nouveaux marchés réservés.

Le réseau interne des acheteurs de la collectivité, qui concerne 325 agents, sera mobilisé afin de repérer de nouvelles opportunités de recours à ce secteur. La réunion annuelle de ce réseau en séance plénière pour la « Journée d'actualité des marchés publics », et de façon plus restreinte sur des thématiques précises constitueront des occasions de sensibiliser ces acteurs.

V. LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

A. Les constats

Deux services de la DRH interviennent dans la procédure de maintien dans l'emploi :

- Le service *Vie au travail* assure la gestion des procédures d'inaptitudes, des dossiers de longue maladie, accident de travail, maladie professionnelle, et les relations avec le comité médical et la commission de réforme. Une de ses composantes est la médecine préventive.
- 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

Pour traiter des situations présentant une problématique de santé, le Département s'appuie sur une réunion hebdomadaire « condition de travail » qui associe le médecin de prévention, le chef de service *Vie au travail*, les gestionnaires maladie, les assistantes sociales et qui est ouvert en fonction de l'ordre du jour aux chargés de recrutement et à l'ingénieur hygiène et sécurité.

Par ailleurs, à l'échelle de la Direction des Ressources Humaines, une instance de «coordination des situations individuelles» associant notamment les chefs de services vie au travail, emploi, gestion est en cours de consolidation dans le cadre du projet de direction, afin de favoriser une vision transversale et partagée des situations et un suivi régulier.

A noter que le *Service des finances et des ressources humaines de la Direction des collèges* qui gère avec la DRH les agents techniques des collèges, un public fragile particulièrement concerné par les problématiques du maintien dans l'emploi, dispose d'une procédure relative à l'adaptation de postes.

1. L'adaptation des postes de travail, première étape du maintien dans l'emploi

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.

Le Département a déjà réalisé des adaptations de postes de nature diverse : horaire, organisationnelles, matérielles ...

La majorité des aménagements sollicités par la médecine préventive concerne des adaptations organisationnelles ou horaires au sein des services. Les services concernés s'assurent de la mise en œuvre de ces aménagements de postes.

Jusqu'à présent plusieurs adaptations matérielles de postes de travail ont été réalisées au cas par cas. Elles ont principalement porté sur du mobilier adapté, essentiellement des outils bureautiques et fauteuils ergonomiques. Les aménagements demandés relèvent essentiellement des préconisations faites par la médecine préventive et dans certains cas plus complexes des observations d'un ergonome extérieur. Pour ces aménagements techniques, les demandes d'achat de matériels ergonomiques ou autres sont effectuées par les services en direct auprès des services support.

Quelques dossiers de financement du reste à charge des prothèses auditives sont instruits par an. A titre d'exemple sur l'année 2016, 5 dossiers de prothèses ont donné lieu à un soutien financier.

Il convient de mentionner la présence d'un ingénieur et d'un technicien hygiène et sécurité et de trois conseillers de prévention qui œuvrent à la prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité auprès des agents.

Illustration de la dynamique récente du Département sur la question des conditions de travail, la collectivité expérimente le télétravail pour 6 mois à compter d'octobre. Cette période servira de « test » pour savoir si cette nouvelle pratique répond à un besoin et pour évaluer ses avantages et les améliorations à prendre en compte pour une éventuelle généralisation du dispositif. Cette expérimentation est ouverte à 100 personnes volontaires, et met en avant 3 priorités : développer le travail en territoire, réduire les transports, améliorer la santé au travail. Ainsi les agents ayant une problématique de santé confirmée par le médecin de prévention que le télétravail pourrait soulager sont pleinement inclus dans cette expérimentation.

2. Le changement d'affectation et le reclassement, seconde étape du maintien dans l'emploi

Le changement d'affectation et le reclassement sont deux étapes qui suivent l'impossibilité d'adapter le poste de travail. En cas d'impossibilité de maintenir un agent en situation d'inaptitude sur son poste de travail, le Département essaie de mettre tout en œuvre pour reclasser l'intéressé.

Le reclassement des agents qui connaissent des problématiques de santé constitue une problématique importante et un enjeu majeur au sein 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 solution 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 DRH les accompagne dans le cadre d'un repositionnement ou de reclassement à travers un parcours de mobilité.

Dans ce dispositif, l'agent peut bénéficier d'une découverte de poste pour une période transitoire. Lors de cette période, les chargés d'emploi effectuent des bilans et évaluent les réussites, les difficultés et les moyens de les surmonter.

Pour cela, le Département utilise des postes en immersion de manière à former les agents sur des nouvelles fonctions et leur permettre de trouver à terme un poste définitif dans le service d'accueil ou dans un autre service. Cette action permet une montée en compétence de l'agent tout en rassurant les managers sur les performances de l'agent et l'organisation du service. Cette méthode de gestion a permis d'aider à reconvertir des agents sur des postes adaptés à leur handicap.

B. Les objectifs et les engagements

Le Département 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.

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

Le Département du Bas-Rhin s'inscrit pleinement dans une logique d'accompagnement du handicap pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées. Le Département 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 ...)

Le Département prévoit une intensification des demandes des agents par rapport aux années précédentes suite aux efforts de communication qui seront réalisés mettant en avant les aides mobilisables.

2. Adapter les postes de travail

En tout premier lieu dans une optique de perfectionnement du dispositif de maintien dans l'emploi, le Département se dotera de procédures actualisées en la matière et développera des partenariats avec des prestataires spécialisés comme le SAMETH.

A cet effet, la procédure déjà en œuvre au niveau de la *Direction des collèges* sera réinterrogée et remise à jour. Une procédure à l'échelle de la collectivité sera déployée.

Le Département 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.

3. Améliorer le fonctionnement de l'instance dédiée au maintien dans l'emploi

L'instance de «coordination des situations individuelles» traitera spécifiquement 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 traiter les situations complexes, c'est-à-dire les situations de maintien dans l'emploi pour lesquelles aucune solution n'a été identifiée par les acteurs en amont.

Le rassemblement d'acteurs différents permettra une prise en compte globale. Il s'agira 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 ...

Seront appelés à participer à cette instance, en fonction de l'ordre du jour, le médecin de prévention, le chef de service Vie au travail, le chef de service Emploi, le chargé de mission handicap les chargés d'emploi et les gestionnaires maladie (en fonction de leur portefeuille d'agents). En fonction des situations d'autres acteurs pourront être mobilisés.

L'ordre du jour sera défini dans un tableau de bord qui récapitulera les situations à traiter et qui sera alimenté par les différents participants.

4. Faciliter le reclassement professionnel et la reconversion

Le Département, dans le cadre de la nécessité de consolider les procédures impliquant la mission handicap, actualisera le processus de reclassement professionnel.

Le Département poursuivra le dispositif de postes en immersion en le redimensionnant le cas échéant pour mieux répondre aux situations de reclassement.

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

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 Département 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.

Le département mettra en place un dispositif de tutorat dans l'optique de favoriser l'intégration des agents en reclassement.

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 Département du Bas-Rhin. 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 le Département 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, le Département du Bas-Rhin se fixe des objectifs chiffrés.

Le Département affiche comme objectif d'atteindre le taux légal de 6 % de travailleurs en situation de handicap au courant de cette convention. Cet objectif est ambitieux, car le taux d'emploi du Département se situe à 4,62 % au 1^{er} janvier 2015, mais atteignable de par l'ensemble des actions prévues pour les trois prochaines années.

Malgré un contexte tendu, le Département a souhaité s'engager pour le recrutement de 17 BOE sur des postes permanents et de 15 BOE sur des postes non permanents.

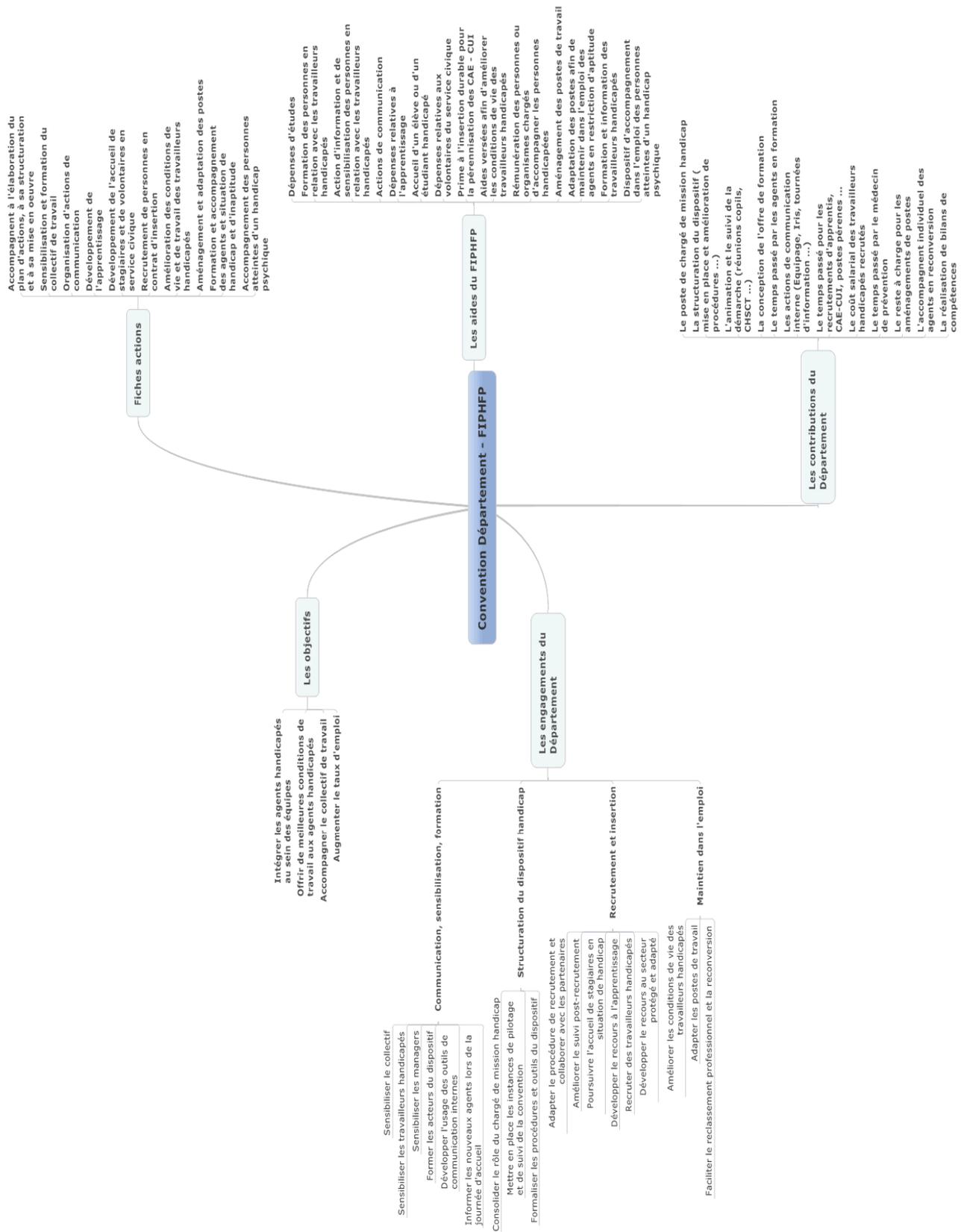
Le Département s'engage par ailleurs à accueillir 12 apprentis en situation de handicap.

Le Département du Bas-Rhin 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 présenté ci-après 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 concourront 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 du Département et une garantie du bon déploiement du plan d'actions.

A l'issue de la convention, le Département 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.

Synthèse schématique de la convention



PROJET

Partie III

Présentation du projet pluriannuel d'actions du Département du Bas-Rhin

Fiche action n°1 «Accompagnement à l'élaboration du plan d'actions, à sa structuration et à sa mise en œuvre»	p. 57
Fiche action n°2 «Sensibilisation et formation du collectif de travail»	p. 61
Fiche action n°3 «Organisation d'actions de communication»	p. 67
Fiche action n°4 «Développement de l'apprentissage»	p. 71
Fiche action n°5 «Développement de l'accueil de stagiaires et de volontaires en service civique»	p. 75
Fiche action n°6 «Recrutement de personnes en contrats d'insertion»	p. 79
Fiche action n°7 «Amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs handicapés»	p. 83
Fiche action n°8 «Aménagement des postes»	p. 87
Fiche action n°9 «Formation et accompagnement des agents en situation de handicap ou d'inaptitude»	p. 91
Fiche action n°10 «Accompagnement des personnes atteintes d'un handicap psychique»	p. 97

PROJET

Fiche action n°1

Accompagnement à l'élaboration du plan d'actions, à sa structuration et à sa mise en œuvre

Éléments de contexte	<p>Le Département a décidé de consolider sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et de conventionner avec le FIPHFP pour accompagner la réalisation du plan d'actions.</p> <p>Cette démarche globale a été confiée à un chargé de mission handicap dont les principales missions sont le pilotage du plan d'actions handicap et de la convention, le conseil des acteurs sur la problématique du handicap, l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la structuration de la politique handicap ...</p> <p>La mise en place de la politique handicap reposera avant tout sur les ressources propres mobilisées en interne.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Effectuer un état des lieux de la situation des travailleurs handicapés au sein du Département▪ Elaborer un projet de convention en phase avec le contexte de la collectivité▪ Faciliter la mise en œuvre des actions durant la durée de la convention▪ Structurer la politique handicap▪ Favoriser le pilotage et le suivi de la convention
Nature de l'action	<p>Le Département s'engage dans la définition et la structuration de la politique handicap.</p> <p>Les études liées au diagnostic, phase préalable au plan d'actions, ont été réalisées par le chargé de mission. La définition du contenu du projet est le fruit d'un travail collaboratif interne à la collectivité. Ce travail ambitieux s'est déroulé tout au long de l'année 2016. De cette démarche résulte la présente convention.</p> <p>La politique handicap se structurera progressivement par la mise en place de procédures et outils. Il s'agit principalement de consolider le rôle du chargé de mission handicap, de mettre en place les instances de pilotage et de suivi et de formaliser les processus du dispositif.</p>

	<p>Pour cela, le chargé de mission handicap est affecté à cette mission à temps plein. Il exerce cette fonction en faisant appel aux compétences et expertises internes nécessaires à un déploiement coordonné et transversal de cette nouvelle politique de ressources humaines.</p> <p>Dans le cadre du suivi annuel du plan d'actions, plusieurs instances et acteurs seront associés (comité de pilotage, CHSCT ...)</p>
--	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3 602	145

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
1 diagnostic et plan d'actions		1 évaluation des actions

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	2 520 €		3 360 €	5 880 €
Montant pris en charge par le Département	85 930 €	85 930 €	85 930 €	257 790 €
Montant total	88 450 €	85 930 €	89 290 €	263 670 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP				
La collectivité sollicite l'aide du FIPHFP sur la base du plafond de 168 € pour une prestation interne et selon le nombre de jours retenus par le FIPHFP.				
	2017	2018	2019	Total
Diagnostic handicap dans le cadre du conventionnement	15 jours à raison de 168 € par jour 15 x 168 Soit 2 520€			2 520 €

Evaluation des actions			20 jours à raison de 168 € par jour 20 x 168 Soit 3 360 €	3 360 €
------------------------	--	--	---	---------

Le Département contribue à cette action à travers :

- Le coût du poste de chargé de mission handicap, soit 63 642 € par an
- Les réunions du comité de pilotage. Deux réunions par an de 2 heures avec 10 personnes, au coût horaire de 50 € soit 2 000 € par an
- Les réunions du comité de coordination de la DRH. Quatre réunions par an de 2h avec 8 personnes, au coût horaire de 35 € soit 2 240 € par an
- La restitution du plan d'actions en CHSCT. Une réunion par an d'une demi-heure avec 35 personnes, au coût horaire de 35 € soit 612 € par an
- Le temps passé par le Chef de Service Vie au travail, estimé à 20 % d'un ETP soit par an, soit 14 331 €
- La structuration du dispositif handicap (mise en place et amélioration de procédures internes) qui associera de nombreux acteurs (cadres de la DRH, chefs de services, acheteurs ...), le tout estimé à 5 % d'un ETP, soit 3 105 € par an

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation du diagnostic et du dossier complet de conventionnement ▪ Elaboration et mise à jour des procédures internes ▪ Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	--

PROJET

Fiche action n°2

Sensibilisation et formation du collectif de travail

Éléments de contexte	<p>Le Département entend mener des actions de sensibilisation sur le handicap afin de toucher le maximum d'agents et lutter contre les préjugés et les représentations concernant le handicap.</p> <p>En parallèle, il est également important d'accompagner les cadres pour faciliter la déclinaison opérationnelle de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi dans les services.</p> <p>En complément des actions de formation des acteurs, le Département souhaite professionnaliser l'intervention des acteurs du dispositif handicap par des modules spécifiques adaptés au périmètre de compétences de chaque type d'acteur.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Améliorer le regard du personnel et de l'encadrement sur le handicap▪ Donner à tous les acteurs traitants du handicap les connaissances nécessaires au fonctionnement du dispositif▪ Faire de la politique handicap une politique intégrée dans tous les services▪ Former les encadrants pour favoriser l'accompagnement des agents▪ Faciliter l'intégration des travailleurs handicapés au sein d'un collectif de travail formé et sensibilisé▪ Favoriser le recensement des agents en situation de handicap
Nature de l'action	<p>Un plan pluriannuel de formation et de sensibilisation au handicap sera déployé dans la collectivité. Les actions de formation et sensibilisation seront réalisées par un prestataire externe.</p> <p><u>Sensibilisation collective</u></p> <p>Le Département souhaite organiser des actions de sensibilisation de l'ensemble des agents en ayant recours à des troupes de théâtre proposant des animations, des saynètes, des ateliers de mises en situation ...</p> <p>Des actions de sensibilisation plus classiques seront</p>

également menées sous le format d'une demi-journée ouverte à tous agents.

Formation des encadrants

Les cadres en charge d'accueillir, intégrer, évaluer et maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap pourront bénéficier d'une formation spécifique permettant d'aborder l'ensemble des thèmes lié au management dans le cadre d'une session d'une journée.

Formation des agents de la DRH

Ces acteurs et plus particulièrement le médecin de prévention, les assistantes sociales du personnel, les chargés d'emploi sont particulièrement impliqués dans la mise en œuvre d'une politique handicap.

Ils doivent bénéficier d'un tronc commun d'une demi-journée sur le handicap au travail.

Ils bénéficieront ensuite, pour partie d'une journée de spécialisation en fonction de leurs fonctions (recrutement, maintien dans l'emploi, médecine de prévention..). Plusieurs journées seront organisées pour que chaque agent puisse y participer selon son métier.

Formation des membres du CHSCT

En tant que partie prenante du dispositif handicap, les membres du CHSCT auront la possibilité de bénéficier d'une formation d'une journée.

Autres acteurs du dispositif

D'autres acteurs en dehors de la DRH contribuent directement à la mise en œuvre du plan d'actions comme les référents RH dans les Missions, les acheteurs, les assistants de prévention ... ces derniers pourront à ce titre bénéficier du socle commun de sensibilisation d'une demi-journée sur le handicap au travail en commun avec la DRH.

Formation des tuteurs

Le Département entend développer un dispositif de tutorat pour accompagner les apprentis et les agents en reconversion. Les tuteurs devront être formés afin d'assurer le tutorat dans les meilleures conditions.

Formation du chargé de mission handicap

Le chargé de mission n'est pas encore suffisamment formé pour accompagner au quotidien les différentes situations de handicap des agents. Il doit bénéficier d'un cycle formation complémentaire tout au long de la convention.

Nombre de personnes bénéficiaires

Nombre total	Dont personnes handicapées
950	145

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Sensibilisation d'environ 200 agents	Sensibilisation d'environ 150 agents	Sensibilisation d'environ 100 agents
Formation d'environ 100 cadres	Formation d'environ 100 cadres	Formation d'environ 100 cadres
Formation de 75 acteurs	Formation de 15 acteurs	Formation de spécialisation de 30 acteurs
Formation des membres du CHSCT	Formation de spécialisation de 30 acteurs	Formation de spécialisation du chargé de mission
Formation de spécialisation de 30 acteurs	Formation de spécialisation du chargé de mission	
Formation de spécialisation du chargé de mission		

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	37 750 €	26 250 €	21 500 €	85 500 €
Montant pris en charge par le Département	45 575 €	38 525 €	34 850 €	118 950 €
Montant total	83 325 €	64 775 €	56 350 €	204 450 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le Département sollicite le FIPHFP pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des demi-journées de sensibilisation collective au coût de 4 000 € la session ▪ Des formations d'une journée pour les encadrants au coût de 1 500 € la session ▪ Un tronc commun d'une demi-journée sur le handicap au travail au coût 750 € de la session ▪ Des formations complémentaires de spécialisation d'une journée sur les thématiques RH (recrutement, reclassement, maintien dans l'emploi ...) au coût de 1 500 € la session ▪ La formation des tuteurs estimée à raison d'une session de 2 jours par agent au coût de 2 000 € la session ▪ La formation individuelle du chargé de mission handicap à raison de 6 000 € pour 9 jours

Un groupe de formation est généralement composé de 15 agents, à l'exception des demi-journées de sensibilisation collective qui comprennent en fonction du contenu et de la configuration retenue environ 60 personnes par session.

	2017	2018	2019	Total
Sensibilisation collective (½ journée)	3 sessions 3 x 4 000 € Soit 12 000 €	2 sessions 2 x 4 000 € Soit 8 000 €	1 session 1 x 4 000 € Soit 4 000 €	24 000 €
Formation encadrant (1 jour)	7 sessions 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	7 sessions 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	7 sessions 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	31 500 €
Tronc commun handicap au travail (½ journée)	5 sessions 5 x 750 € Soit 5 250 €	1 session 1 x 750 € Soit 750 €		6 000 €
Formation spécialisation RH et handicap (1 jour)	2 sessions 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	2 sessions 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	2 sessions 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	9 000 €
Formation tuteur (2 jours)	1 session 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	1 session 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	1 session 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	6 000 €
Formation membres CHSCT (1 jour)	2 sessions 2 x 1 500 € Soit 3 000 €			3 000 €
Formation chargé de mission (9 jours)	3 jours de formation Soit 2 000 €	3 jours de formation Soit 2 000 €	3 jours de formation Soit 2 000 €	6 000 €

Le Département contribue à cette action en prenant en charge :

- Le temps passé par le service Formation pour l'ingénierie de formation (construction du plan de formation, rédaction de la mise en concurrence, recherche et sélection de prestataires, questionnaires de satisfaction ...), estimé à 20 % d'un ETP, soit 8 770 € par an

- Le temps passé par les agents en formation, estimé à 92 640 € sur toute la durée de la convention

Modalités de suivi et d'évaluation

- Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap
- Bilan de chaque type session de formation et de sensibilisation incluant le nombre de participants
- Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention

PROJET

PROJET

Fiche action n°3

Organisation d'actions de communication

Éléments de contexte	<p>Les agents ne connaissent pas suffisamment les démarches à suivre pour faire reconnaître leur handicap, demander un aménagement ou un accompagnement, obtenir un soutien pour une aide individuelle ...</p> <p>Par ailleurs, la méconnaissance, le manque d'information du collectif de travail freinent l'intégration des travailleurs handicapés.</p> <p>Si les actions de formation et de sensibilisation permettront de répondre en partie à ses enjeux, des actions de communication doivent également être menées en parallèle.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Informer les agents sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi mise en place▪ Permettre l'identification des acteurs de la politique handicap▪ Faire évoluer le regard sur le handicap▪ Favoriser le recensement des agents en situation de handicap
Nature de l'action	<p>Le Département entend mener des actions d'information et de de communication au travers de ses supports existants et au travers de la diffusion de supports spécifiques au handicap au travail.</p> <p>Si l'information et la sensibilisation doivent nécessairement passer par des supports écrits de communication notamment pour les agents occupant des postes techniques sans accès à un poste informatique (exemple des agents techniques des collèges), la diversification des supports permet d'en démultiplier l'impact.</p> <p><u>Diffusion de flyers et d'affiches sur le handicap</u></p> <p>Le Département diffusera les flyers qui s'adressent respectivement à l'ensemble des agents, à l'encadrement et aux agents en situation de handicap. Il s'agit d'outils faciles à comprendre permettant un accès à une information simple et claire.</p> <p>Des affiches, complémentaires aux flyers seront conçues afin de renforcer et relayer l'information véhiculée par les autres modes de communication. Ces affiches pourront notamment</p>

être placées dans la salle d'attente de la médecine préventive, dans les espaces de convivialité ..., ou être déployées lors de la semaine de l'emploi des travailleurs handicapés.

Création d'une exposition de photographies d'agents en situation de handicap

Une exposition de photographies d'agents du Département en situation de handicap sera conçue et accompagnée de messages de sensibilisation. Cela permettra, à travers des portraits d'agents acceptant de se faire connaître, de changer le regard porté sur le handicap et les collègues de travail.

Cette exposition a vocation à être mobile tant au niveau des lieux de travail que des sites d'accueil. Elle pourra être installée dans le hall d'accueil, dans les espaces de convivialité ..., être déployées sur les implantations départementales hors Strasbourg

Organisation d'un évènement

Une manifestation dédiée à l'information et à la sensibilisation sur le handicap pourra être organisée. Des ateliers et stands spécifiques permettant aux agents de découvrir la diversité des handicaps et des modes de compensation existant seront mis en avant. Exposition photo, ateliers de mise en situation, témoignages, présence de partenaires, conférences ... concourront à l'animation de cet évènement.

Cette action se tiendrait au milieu de la durée de la convention pour faire vivre la mobilisation sur la thématique du handicap.

Par ailleurs toute une série d'actions seront réalisées en interne sans le soutien financier du FIPHFP :

- Publication dans Equipage, le journal interne de la collectivité : un dossier complet sur le handicap sera réalisé lors d'un numéro et d'autres articles dans les numéros suivant aborderont la présentation de la mission handicap, le témoignage d'agents ...
- Création d'une page sur la santé au travail dans Iris, l'intranet de la collectivité
- Interventions de la mission handicap lors des séminaires internes à la collectivité, lors des instances de gouvernance ...
- Sensibilisation des nouveaux arrivants lors de la journée d'accueil
- Information du réseau Alsace santé au travail sur la politique handicap mise en place au Département

Nombre de personnes bénéficiaires

Nombre total	Dont personnes handicapées
3 602	145

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Diffusion de flyers et d'affiches Création d'une exposition de photographies	Organisation d'un évènement	

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	8 000 €	5 000 €		13 000 €
Montant pris en charge par le Département	6 600 €	2 975 €	2 975 €	12 550 €
Montant total	14 600 €	7 975 €	2 975 €	25 550 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP				
Le Département sollicite le FIPHFP à partir des estimations suivantes :				
<u>Diffusion de flyers et d'affiches :</u> Conception et tirage des flyers sur la base d'un coût de 5 000 €				
<u>Création d'une exposition de photographies :</u> Conception et tirage des photographies sur la base d'un coût de 3 000 €				
<u>Organisation d'un évènement :</u> Pour cette manifestation, le Département prévoit un montant de 5 000 €				
	2017	2018	2019	Total
Diffusion de flyers et d'affiches	5 000 €			5 000 €
Création d'une exposition de photographies	3 000 €			3 000 €

Organisation d'un évènement		5 000 €		5 000 €
-----------------------------	--	---------	--	---------

Le Département contribue à cette action à travers :

- Les parutions d'articles dans Equipage estimé à 675 € par an
- Le temps passé par la Direction de la communication pour l'ingénierie (construction du plan de communication, rédaction de la mise en concurrence, recherche et sélection de prestataires, ...), estimé à 2 000 € par an
- Création d'un page sur la santé au travail dans l'intranet, soit 125 €
- Présentation de la politique handicap dans les instances de gouvernance de la collectivité : en 2017, 10 réunions de 1h avec 10 personnes, au coût horaire de 35 € soit 3 500 €
- Présentation de la politique handicap au réseau Alsace santé au travail : en 2017, une réunion par an de 1h avec associant 3 cadres de la DRH dont le médecin de prévention au coût horaire de 35 €, soit 100 € par an
- Mise en ligne régulière d'informations sur l'intranet tout au long de la convention estimée à 200 € par an

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap ▪ Parutions sur le thème du handicap dans les supports de communication interne ▪ Réalisation et diffusion des supports de communication ▪ Tenue des évènements ▪ Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	--

Fiche action n°4

Développement de l'apprentissage

Éléments de contexte	<p>Le Département du Bas-Rhin mettra en place une politique de recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de contrats d'apprentissage et ce d'autant plus que le Département a recours à l'apprentissage depuis plusieurs années.</p> <p>En effet le contrat d'apprentissage est un excellent moyen d'intégration dans la vie active, il permet l'acquisition de compétences et facilite l'obtention d'un premier contrat de travail.</p> <p>Le Département s'engage sur un prévisionnel ambitieux.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap en accueillant des apprentis dans le cadre de leur formation▪ Améliorer l'accueil des apprentis en situation de handicap, notamment par la désignation de tuteurs dédiés et formés▪ Identifier de bons profils afin de préparer les futurs recrutements
Nature de l'action	<p>Le Département recrutera 12 apprentis sur toute la durée de la convention.</p> <p>La recherche de candidats en partenariat avec les organismes spécialisés et les écoles sera primordiale.</p> <p>Il s'agira également de mettre en place un tutorat pour chaque apprenti en situation de handicap. Les tutorats s'effectueront dans les services d'accueil des apprentis sur la base du volontariat et de la compétence. Du temps sera dégagé à l'agent afin que ce dernier puisse se former afin d'assurer le tutorat dans les meilleures conditions.</p> <p>Un accompagnement externe sera mis en place afin de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi.</p> <p>Le cas échéant certains postes de travail nécessiteront d'être aménagés afin de compenser les situations de handicap.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
12	12

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Recrutement de 3 apprentis	Recrutement de 4 apprentis supplémentaires et poursuite de 3 contrats d'apprentissage précédemment conclus Versement d'une prime à l'insertion	Recrutement de 5 apprentis supplémentaires et poursuite de 7 contrats d'apprentissage précédemment conclus Versement d'une prime à l'insertion

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	36 871 €	114 748 €	170 941 €	322 560 €
Montant pris en charge par le Département	3 936 €	13 356 €	20 780 €	38 072 €
Montant total	40 807 €	128 104 €	191 721 €	360 632 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le Département sollicite le FIPHFP pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le versement d'une indemnité d'apprentissage pour la prise en charge de 80 % du coût salarial annuel par apprenti, estimée sur la base de 8 500 € par apprenti par an ou 708 € par mois ▪ Le versement, à l'apprenti via son employeur, d'une aide forfaitaire à la formation de 1 525 € versée la 1^{ère} année d'apprentissage ▪ Le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge des frais de formation de l'apprenti, sur la base de 4 300 € par apprenti ▪ Le remboursement des coûts liés à l'aménagement des postes. Les aménagements sont évalués à un coût unitaire de 1 800 € pour un surcoût pris en charge par le FIPHFP de 1 500 € ▪ L'accompagnement par un partenaire extérieur estimé à 2 000 € par an et par apprenti, et ce pour une partie des apprentis ▪ La prise en charge de la formation à la fonction de tuteur, estimé à raison d'une session de 3 jours par agent au coût de 150 € / jour soit 450 € par tuteur

- La prise en charge de la rémunération des heures de tutorat, évaluée sur la base d'un coût horaire chargé moyen du maître d'apprentissage de 30 € et sur un volume moyen de 188 h par année d'apprentissage, soit 5 640 € par année et par tuteur
- Le versement d'une prime à l'insertion à la suite de la pérennisation de l'apprenti d'un montant forfaitaire de 1 600 €

	2017	2018	2019	Total
Indemnité d'apprentissage	3 apprentis (recrutement 2017) 3 x 708 € x 4 mois Soit 8 496 €	7 apprentis (recrutement 2017 et 2018) 3 x 8 500 € + 4 x 708 € x 4 Soit 36 828 €	9 apprentis (recrutement 2018 et 2019) 4 x 8 500 € + 5 x 708 € x 4 + 3 x 708 € x 4 Soit 56 656 €	101 980 €
Aide forfaitaire à la formation pour l'apprenti	3 apprentis 3 x 1 525 € Soit 4 575 €	4 apprentis 4 x 1 525 € Soit 6 100 €	5 apprentis 5 x 1 525 € Soit 7 625 €	18 300 €
Frais de formation	3 coûts de formations 3 x 4 300 € Soit 12 900 €	7 coûts de formations 7 x 4 300 € Soit 30 100 €	9 coûts de formations 9 x 4 300 € Soit 38 700 €	81 700 €
Aménagement de poste	1 aménagement de poste 1 x 1 500 € Soit 1 500 €	2 aménagements de poste 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	2 aménagements de poste 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	7 500 €
Accompagnement par un partenaire extérieur	2 apprentis 2 x 2 000 € Soit 4 000 €	5 apprentis 5 x 2 000 € Soit 10 000 €	6 apprentis 6 x 2 000 € Soit 12 000 €	26 000 €
Rémunération de la fonction de tuteur	3 tuteurs 3 x 30 € x 60 heures Soit 5 400 €	7 tuteurs 3 x 5 640 € + 4 x 30 € x 60 heures Soit 27 120 €	9 tuteurs 4 x 5 640 € + 3 x 30 € x 120 heures + 5 x 30 € x 120 heures Soit 51 360 €	83 880 €

Prime à l'insertion		Versement d'une prime 1 x 1 600 € Soit 1 600 €	Versement d'une prime 1 x 1 600 € Soit 1 600 €	3 200 €
---------------------	--	--	--	---------

Le Département contribue à cette action en prenant en charge :

- 20 % de la masse salariale de 12 apprentis, soit 2 136 € pour un apprenti sur une année, ou 178 € par mois par apprenti
- le reste à charge du coût des aménagements, soit 5 x 300 € = 1 500 €
- le temps passé pour le recrutement, le suivi des dossiers des apprentis par la chargée d'emploi estimé à 500 € par apprenti par an

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap ▪ Nombre d'apprentis en situation de handicap ▪ Mise en place effective du tutorat et des formations liées ▪ Nombre d'aménagements de postes de travail ▪ Nombre d'apprentis pérennisés ▪ Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	---

Fiche action n°5

Développement de l'accueil de stagiaires et de volontaires en service civique

Éléments de contexte	<p>L'accueil de stagiaires en situation de handicap n'est pas une pratique nouvelle au sein des services du Département.</p> <p>De même l'accueil de jeunes en service civique, pratiqué depuis plusieurs années par le Département, doit également être une opportunité d'intégration dans le monde professionnel de personnes en situation de handicap.</p> <p>Le but pour les bénéficiaires est d'appréhender un domaine professionnel et d'en évaluer la compatibilité avec leur handicap.</p> <p>Ces accueils, limités dans le temps, constituent un des leviers qui permet de faire tomber les a priori et les préjugés des collectifs de travail en matière d'emploi de personnes en situation de handicap. Ils permettent également de repérer les profils susceptibles de correspondre aux besoins de recrutement.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Favoriser le développement des qualifications des personnes en situation de handicap▪ Instituer une culture de la diversité dans les équipes▪ Apporter la démonstration que la présence de personnes en situation de handicap apporte des atouts à la collectivité
Nature de l'action	<p>Pour œuvrer de façon plus active à l'insertion de travailleurs handicapés, le Département entend développer l'accueil d'étudiants dans le cadre de leurs stages obligatoires, de personnes suivis par des organismes de formation et d'insertion professionnelle ou de volontaires en service civique.</p> <p>Le Département souhaite en effet davantage être un employeur public qui accueille les personnes en situation de handicap sur la base de ces conventions limitées dans le temps.</p> <p>Parmi les stagiaires accueillis, seuls ceux effectuant plus de 45 jours de présence effective perçoivent une indemnité de stage.</p>

	<p>En fonction des besoins qui seront identifiés lors de la prise de poste, des aménagements pourront le cas échéant se révéler nécessaires.</p> <p>Le Département s'impliquera particulièrement dans l'opération « un jour un métier » en accueillant annuellement une dizaine de demandeurs d'emploi handicapés afin de faire découvrir les métiers de la fonction publique territoriale.</p>
--	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
21	21

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Accueil de 5 personnes handicapées en stage, dont 2 avec une indemnité de stage	Accueil de 5 personnes handicapées en stage, dont 2 avec une indemnité de stage	Accueil de 5 personnes handicapées en stage, dont 2 avec une indemnité de stage
Accueil de 2 personnes handicapées volontaires du service civique	Accueil de 2 personnes handicapées volontaires du service civique	Accueil de 2 personnes handicapées volontaires du service civique

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	7 434 €	7 434 €	7 434 €	22 302 €
Montant pris en charge par le Département	15 150 €	15 150 €	15 150 €	45 450 €
Montant total	22 584 €	22 584 €	22 584 €	67 752 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le Département sollicite le FIPHFP pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La prise en charge des indemnités de stage pour les étudiants qui la perçoivent, estimé sur la base de 3,60 € par heure à raison de 154 heures par mois sur une période de 4 mois, soit 2 217 € par stage ▪ Le remboursement des coûts liés à l'aménagement des postes évalué à un coût unitaire de 1 800 € pour un surcoût pris en charge par le FIPHFP de 1 500 €

	2017	2018	2019	Total
Indemnité de stage	Versement d'une indemnité pour 2 stagiaires 2 x 2 217 € Soit 4 434 €	Versement d'une indemnité pour 2 stagiaires 2 x 2 217 € Soit 4 434 €	Versement d'une indemnité pour 2 stagiaires 2 x 2 217 € Soit 4 434 €	13 302 €
Aménagement poste de travail	2 aménagements de poste 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	2 aménagements de poste 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	2 aménagements de poste 2 x 1 500 € Soit 3 000 €	9 000 €

Le Département contribue à cette action en prenant en charge :

- Le reste à charge du coût des aménagements, soit $6 \times 300 \text{ €} = 1\,800 \text{ €}$
- Le suivi administratif et l'accompagnement des personnes accueillies par le maître de stage, estimé à 12 550 € par an pour l'ensemble des stagiaires et services civique
- La participation à l'opération « un jour un métier » qui nécessite un temps de préparation et de tutorat équivalent à 1 jour par stagiaire, soit 10 stagiaires x 200 € = 2 000 €

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap ▪ Nombre de stagiaires et de services civiques accueillis ▪ Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	--

PROJET

Fiche action n° 6

Recrutement de personnes en contrats d'insertion

Éléments de contexte	<p>Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. Le Département a recours depuis plusieurs années à ce type de contrats.</p> <p>Dans le cadre de ce plan d'actions le Département souhaite s'appuyer sur les CUI- CAE pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap.</p> <p>Le Département recrute en effet environ cinquante personnes chaque année sur ce type de contrats sans avoir toutefois défini de politique de recrutement ciblé de travailleurs handicapés.</p> <p>Le Département s'appuiera sur la dynamique créée par la mise en place de la politique handicap et le conventionnement avec le FIPHFP pour augmenter la proportion de recrutement de personnes handicapées.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap▪ Identifier de bons profils afin de préparer les recrutements pérennes▪ Contribuer à l'insertion durable des travailleurs handicapés embauchés en CUI- CAE
Nature de l'action	<p>Le Département recrutera des CUI- CAE en situation de handicap au rythme de cinq par an et à en pérenniser 3 à l'issue de leur contrat sur toute la durée de la convention.</p> <p>Pour cela il sera important de détecter les candidats en situation de handicap correspondant aux profils recherchés en publiant les offres d'emploi dans les réseaux spécialisés et en ayant recours systématiquement à Cap Emploi.</p> <p>La pérennisation d'agents via l'embauche par la voie d'un contrat à vocation de titularisation ne pourra s'effectuer que sous certaines conditions : vacance de postes correspondant aux qualifications de l'agent, bonne intégration de l'agent dans le cadre de son CUI- CAE.</p>

	<p>Toute une série d'actions, concourent à la réussite de cet objectif de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actions de communication, sensibilisation et de formation des managers et des équipes d'accueil ▪ Le développement des partenariats avec des organismes spécialisés comme Cap Emploi ▪ L'élargissement des sites de publication des offres ▪ La participation à l'opération « un jour un métier »
--	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
15	15

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Recrutement de 5 CUI- CAE Versement d'une prime à l'insertion durable pour CDD	Recrutement de 5 CUI- CAE Versement d'une prime à l'insertion durable pour CDD Versement d'une prime à l'insertion durable pour titularisation	Recrutement de 5 CUI- CAE Versement d'une prime à l'insertion durable pour CDD Versement de deux primes à l'insertion durable pour titularisation

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	2 000 €	6 000 €	10 000 €	18 000 €
Montant pris en charge par le Département	60 250 €	60 250 €	60 250 €	180 750 €
Montant total	62 250 €	66 250 €	70 250 €	198 750 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le Département sollicite le FIPHFP pour :</p> <p><u>La Pérennisation de CUI- CAE à travers :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le versement d'une prime à l'insertion durable pour l'employeur suite à la signature d'un CDD après un CUI- CAE d'un montant de 2 000 € par contrat ▪ Le versement d'une prime à l'insertion durable pour l'employeur suite à la titularisation de l'agent d'un montant de 4 000 €

	2017	2018	2019	Total
Prime à l'insertion durable à la signature d'un CDD	Versement d'une prime 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	Versement d'une prime 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	Versement d'une prime 1 x 2 000 € Soit 2 000 €	6 000 €
Prime à l'insertion durable à la titularisation		Versement d'une prime 1 x 4 000 € Soit 4 000 €	Versement de 2 primes 2 x 4 000 € Soit 8 000 €	12 000 €
Le Département contribue à cette action en prenant en charge :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le coût annuel d'un CUI- CAE, estimé à 11 550 € ▪ Le temps passé pour le recrutement, le suivi des dossiers des CUI- CAE par la chargée d'emploi estimé à 500 € par CUI - CAE par an 				

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap ▪ Nombre de contrats CUI- CAE signés ▪ Nombre d'agents pérennisés suite à ces contrats ▪ Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	--

PROJET

Fiche action n°7

Amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs handicapés

Éléments de contexte	<p>Le recours aux aides individuelles du FIPHFP a été jusqu'à présent très ponctuel. Il semblerait qu'un certain nombre de difficultés de santé au travail ne soient pas connues aujourd'hui, les agents ne souhaitant pas en faire part (peur du regard des autres ...) ou n'étant pas suffisamment informés des possibilités d'aides.</p> <p>Néanmoins des besoins spécifiques des agents existent : prothèses, orthèses, fauteuils roulant, adaptations de véhicules ... Le Département souhaite pouvoir répondre aux mieux aux demandes des agents afin de favoriser leur intégration.</p> <p>Les actions d'information et de communication qui seront réalisées dans le cadre de la convention devraient permettre de mieux connaître les situations ainsi que les difficultés associées, et ainsi de proposer les aides adéquates afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des agents en situation de handicap.</p> <p>Il convient d'anticiper une augmentation des demandes à venir au regard de la campagne de communication qui sera menée.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Aider les travailleurs handicapés dans leur quotidien▪ Améliorer les conditions de travail des agents▪ Aider les agents en situation de handicap dans leur démarche d'acquisition de matériel▪ Mettre à disposition les aides humaines compensant le handicap
Nature de l'action	<p>Le Département souhaite contribuer à l'amélioration des conditions de vie des agents en sollicitant le FIPHFP pour le financement:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ d'aides techniques individuelles (prothèses, orthèses, semelles orthopédiques, fauteuil...)▪ d'adaptation de véhicules personnels▪ d'intervention d'interprètes en langue des signes

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
28	28

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
7 prothèses 1 fauteuil roulant 1 adaptation de véhicule Interprétariat LSF	7 prothèses 1 fauteuil roulant Interprétariat LSF	7 prothèses 1 fauteuil roulant Interprétariat LSF

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	23 550 €	16 050 €	16 050 €	55 650 €
Montant pris en charge par le Département	720 €	720 €	720 €	2 160 €
Montant total	24 270 €	16 770 €	16 770 €	57 810 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le Département sollicite le FIPHFP pour :</p> <p><u>Les orthèses et les prothèses :</u> Le Département évalue à 1 500 € le coût moyen du reste à charge après déduction des participations des régimes obligatoires et complémentaires et de la prestation de compensation du handicap.</p> <p><u>Les fauteuils roulants :</u> Le coût moyen du reste à charge pour l'agent est estimé à 5 000 €.</p> <p><u>Les adaptations de véhicules :</u> Le coût d'une adaptation de véhicule personnel est évalué à 7 500 €.</p> <p><u>Le recours à un interprète en langue des signes :</u> Sur la base de 10 h par an au coût horaire de 60 €, en appliquant le plafond de remboursement du FIPHFP de 55 € par heure, le coût annuel pris en charge est de 550 € par an</p>

	2017	2018	2019	Total
Prothèse	7 prothèses 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	7 prothèses 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	7 prothèses 7 x 1 500 € Soit 10 500 €	31 500 €
Fauteuil roulant	1 fauteuil 1 x 5 000 € Soit 5 000 €	1 fauteuil 1 x 5 000 € Soit 5 000 €	1 fauteuil 1 x 5 000 € Soit 5 000 €	15 000 €
Adaptation de véhicule	1 adaptation 1 x 7 500 € Soit 7 500 €			7 500 €
Interprète LSF	Recours à 10 h d'interprétariat 10 x 55 € Soit 550 €	Recours à 10 h d'interprétariat 10 x 55 € Soit 550 €	Recours à 10 h d'interprétariat 10 x 55 € Soit 550 €	1 650 €
<p>Le Département contribue à cette action en prenant en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le temps passé par le médecin de prévention, estimé à 2 h par dossier à 45 € de l'heure, soit 90 €, et sur la base d'environ 8 dossiers par an soit 720 € par an 				

Modalités de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap Nombre d'agents ayant bénéficié d'une aide Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention
---	---

PROJET

Fiche action n°8

Aménagement des postes

Éléments de contexte	<p>Le maintien dans l'emploi des agents rencontrant des difficultés de santé au travail est une préoccupation importante et le Département souhaite agir afin d'améliorer les conditions de travail de ces agents. Et ce d'autant plus que l'aménagement est essentiel afin de ne pas aggraver l'état de santé de l'agent.</p> <p>Les aménagements sont nécessaires tout au long de la vie professionnelle de l'agent : à son embauche, lors d'un changement d'affectation ou en fonction de l'évolution de son handicap ou de ses restrictions d'aptitudes.</p> <p>Ces aménagements qui permettent un accès, un retour ou un maintien dans l'emploi sont accessibles aux BOETH et aux agents déclarés inaptes.</p> <p>Pour les agents en restriction d'aptitude, l'adaptation de postes est la première solution qui doit être proposée, cela concerne principalement les activités de nettoyage et de restauration dans les collèges et d'entretien des routes départementales qui sont sources de troubles musculo squelettiques pour les agents.</p> <p>Au regard notamment de la nouvelle dynamique liée au déploiement de la mission handicap et des actions d'information, communication, formation qui seront menées, le Département prévoit une augmentation des besoins par rapport aux dernières années. De plus les effets du vieillissement des agents ainsi que la structuration du dispositif handicap implique une prise en charge à une plus grande échelle des effets du handicap au travail.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Faciliter la prise de postes des nouvelles recrues▪ Favoriser le maintien dans l'emploi des agents ayant une problématique de santé▪ Permettre aux agents reconnus inapte partiellement d'être maintenus sur leur poste de travail tout en préservant leur santé

Nature de l'action	<p>L'action consiste en des aménagements matériels et techniques du lieu et de l'équipement de travail faisant suite à l'intervention d'un ergonome et/ou du médecin de prévention.</p> <p><u>Les études ergonomiques :</u> Dans la majorité des cas les études ergonomiques réalisées en amont seront confiées au SAMETH et les actions proposées seront soumises au médecin de prévention avant d'être mises en place. Les études ergonomiques liées à de nouveaux recrutements, pour lesquelles le SAMETH n'intervient pas, seront également confiées à un autre prestataire. Des études ergonomiques plus globales à l'échelle d'un service ou d'une unité, pour lesquelles le SAMETH ne se positionne également pas, seront commandées à un autre partenaire externe.</p> <p><u>Les aménagements de postes :</u> Concrètement ces aménagements concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ du mobilier ergonomique (fauteuils, des plans de travail ...) ▪ des outils informatiques (écrans, claviers, souris, logiciels ...) ▪ des outils de travail adaptés (balais, chariots ...)
---------------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées / inaptes
30	30

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
3 études ergonomiques 10 aménagements de postes	3 études ergonomiques 10 aménagements de postes	3 études ergonomiques 10 aménagements de postes

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	34 000 €	34 000 €	34 000 €	102 000 €
Montant pris en charge par le Département	11 162 €	11 162 €	11 162 €	33 486 €
Montant total	45 162 €	45 162 €	45 162 €	135 486 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP

Le Département sollicite le FIPHFP à partir des estimations suivantes :

Les études ergonomiques :

Le coût d'une étude réalisée par un prestataire externe est estimé à 2 000 €.

Les aménagements de postes :

Les aménagements de postes sont estimés à un coût unitaire moyen de 3 500 € pour un surcoût pris en charge par le FIPHFP de 2 800 €.

	2017	2018	2019	Total
Etude ergonomique	3 études 3 x 2 000 € Soit 6 000 €	3 études 3 x 2 000 € Soit 6 000 €	3 études 3 x 2 000 € Soit 6 000 €	18 000 €
Aménagement poste de travail	10 aménagements de poste 10 x 2 800 € Soit 28 000 €	10 aménagements de poste 10 x 2 800 € Soit 28 000 €	10 aménagements de poste 10 x 2 800 € Soit 28 000 €	84 800 €

Le Département contribue à cette action en prenant en charge :

- Le reste à charge du coût des aménagements, soit 10 aménagements x 700 € = 7 000 € par an
- Le temps passé par le médecin de prévention estimé à 5 % d'un ETP, soit 4 162 € par an

Modalités de suivi et d'évaluation

- Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap
- Nombre d'études ergonomiques
- Nombre d'aménagements de postes
- Nombre d'adaptations de postes
- Nombre d'agents bénéficiant d'un aménagement ou d'une adaptation de poste
- Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention

PROJET

Fiche action n°9

Formation et accompagnement des agents en situation de handicap ou d'inaptitude

Éléments de contexte	<p>L'insertion des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude est fortement liée à la formation et à un accompagnement individualisé.</p> <p>En effet le maintien dans l'emploi nécessite parfois une réorientation professionnelle avec comme préalable des bilans de compétences, des formations, immersions et un accompagnement via le tutorat.</p> <p>Et ce d'autant plus que le nombre de personnes ayant des restrictions d'aptitudes est important en raison notamment des expositions antérieures, de l'âge et de la pénibilité de certains métiers. Ces agents doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de la collectivité.</p> <p>Le Département renforcera la formation et l'accompagnement des agents ayant des problématiques de santé pour les maintenir sur leur poste ou leur favoriser une reconversion professionnelle.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Favoriser le développement des compétences des agents en situation de handicap ou d'inaptitude▪ Favoriser le maintien dans l'emploi▪ Faciliter le reclassement des agents▪ Accompagner les agents à un nouveau métier
Nature de l'action	<p>Plusieurs leviers doivent être renforcés pour favoriser le développement des compétences des agents ayant des problématiques de santé et ainsi les maintenir dans l'emploi.</p> <p>D'une part des actions de formation seront mobilisées pour favoriser le maintien des seuls BOETH sur leur poste à travers :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ des formations destinées à compenser le handicap par exemple pour permettre de maîtriser une aide technique indispensable à leur outil de travail (exemple : formation à l'utilisation d'un clavier braille pour un non-voyant)

- des formations destinées à compenser le handicap par exemple pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi, ainsi que la prise en charge de la rémunération. Il peut s'agir de formation de remise à niveau ou de perfectionnement pour s'assurer du maintien durable de l'agent sur son poste.

D'autre part un dispositif global d'accompagnement destiné à faciliter les reconversions des agents BOETH et des agents déclarés inaptes sera déployé à travers :

- Le recours aux bilans de compétence et d'orientation en cas de nécessité de reconversion suites à des inaptitudes au poste en raison l'aggravation de l'état de santé pour les BOETH et les agents déclarés inaptes.

Ces bilans de compétences prendront en compte le handicap et les restrictions médicales et seront réalisés en partie par un prestataire externe. Le Service emploi réalisera en interne les bilans de compétence, seuls les cas les plus complexes seront délégués à un prestataire externe

- Les formations spécifiques destinées à favoriser la reconversion professionnelle des BOETH et des agents inaptes ainsi que la prise en charge partielle de la rémunération de ces agents pendant leur formation.

Il s'agit par exemple d'une consolidation voire d'une acquisition des savoirs, savoirs faire et savoir être fondamentaux. Cela porte sur des formations préparant à la mobilité, à la mise au point de dossiers de candidatures, à la préparation à l'entretien, à la remise en niveau en informatique ...

- La mise en place d'un tutorat interne pour accompagner la prise de poste des agents en immersion et en reclassement.

La prise poste peut en effet être déstabilisante et nécessite une aide et un appui d'un membre de l'équipe d'accueil.

Ces actions seront renforcées par la structuration de l'instance interne dédiée au maintien dans l'emploi qui permet de traiter les cas complexes par une équipe pluridisciplinaire.

Nombre de personnes bénéficiaires

Nombre total	Dont personnes handicapées / inaptes
33	33

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
2 formations destinée à compenser le handicap	2 formations destinée à compenser le handicap	2 formations destinée à compenser le handicap
2 formations destinée à compenser le handicap	2 formations destinée à compenser le handicap	2 formations destinée à compenser le handicap
2 rémunérations d'agents en formation de compensation du handicap	2 rémunérations d'agents en formation de compensation du handicap	2 rémunérations d'agents en formation de compensation du handicap
2 bilans de compétence	2 bilans de compétence	2 bilans de compétence
5 formations spécifiques destinée à favoriser la reconversion professionnelle	5 formations spécifiques destinée à favoriser la reconversion professionnelle	5 formations spécifiques destinée à favoriser la reconversion professionnelle
5 rémunérations d'agents en formation spécifique de reconversion professionnelle	5 rémunérations d'agents en formation spécifique de reconversion professionnelle	5 rémunérations d'agents en formation spécifique de reconversion professionnelle
5 tutorats	5 tutorats	5 tutorats

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHP	34 160 €	34 160 €	34 160 €	102 480 €
Montant pris en charge par le Département	14 497 €	14 497 €	14 497 €	43 491 €
Montant total	48 657 €	48 657 €	48 657 €	145 971 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHP
<p>Le Département sollicite le FIPHP à partir des estimations suivantes :</p> <p><u>Formation destinée à compenser le handicap</u> Sur la base d'un coût de 385 € par jour et par agent.</p> <p><u>Formation destinée à compenser le handicap</u> Sur la base d'un coût de 2 000 € par agent pour une durée de 6 jours</p> <p><u>Rémunération de l'agent en formation de compensation du handicap</u> Prise en charge totale de la rémunération de l'agent à hauteur de 25 € de l'heure pendant 42 heures (6 jours) soit 1 050 € par formation.</p> <p><u>Bilan de compétence et d'orientation</u> Sur la base d'un coût de bilan 1 800 € par bilan réalisé par un prestataire externe.</p> <p><u>Formation spécifique destinée à favoriser la reconversion</u> Sur la base d'un coût de 2 000 € par agent pour une durée de 6 jours</p>

Rémunération de l'agent en formation spécifique de reconversion professionnelle

Prise en charge à 60 % de la rémunération de l'agent à hauteur de 25 € de l'heure pendant 42 heures (6 jours) soit 630 € par formation.

Le tutorat

Le tutorat est évalué à hauteur de 5 heures par semaine pendant 3 mois, soit 60 heures au coût horaire de 30 €, ce qui représente 1 800 € par tutorat.

	2017	2018	2019	Total
Formation destinée à compenser le handicap (3 jours)	2 formations d'une durée de 3 jours 2 x 385 € x 3 Soit 2 310 €	2 formations d'une durée de 3 jours 2 x 385 € x 3 Soit 2 310 €	2 formations d'une durée de 3 jours 2 x 385 € x 3 Soit 2 310 €	6 930 €
Formation destinée à compenser le handicap (6 jours)	2 formations 2 x 2 000 € Soit 4 000 €	2 formations 2 x 2 000 € Soit 4 000 €	2 formations 2 x 2 000 € Soit 4 000 €	12 000 €
Rémunération de l'agent en formation de compensation du handicap	2 prises en charge 2 x 1 050 € Soit 2 100 €	2 prises en charge 2 x 1 050 € Soit 2 100 €	2 prises en charge 2 x 1 050 € Soit 2 100 €	6 300 €
Bilan de compétence	2 bilans de compétence 2 x 1 800 € Soit 3 600 €	2 bilans de compétence 2 x 1 800 € Soit 3 600 €	2 bilans de compétence 2 x 1 800 € Soit 3 600 €	10 800 €
Formation spécifique destinée à favoriser la reconversion professionnelle (6 jours)	5 formations 5 x 2 000 € Soit 10 000 €	5 formations 5 x 2 000 € Soit 10 000 €	5 formations 5 x 2 000 € Soit 10 000 €	30 000 €
Rémunération de l'agent en formation spécifique de reconversion professionnelle	5 prises en charge 5 x 630 € Soit 3 150 €	5 prises en charge 5 x 630 € Soit 3 150 €	5 prises en charge 5 x 630 € Soit 3 150 €	9 450 €
Tutorat	5 tutorats 5 x 1 800 € Soit 9 000 €	5 tutorats 5 x 1 800 € Soit 9 000 €	5 tutorats 5 x 1 800 € Soit 9 000 €	27 000 €

Le Département contribue à cette action en prenant en charge :

- 40 % de la rémunération de l'agent en formation de reconversion, soit 420 € par agent formé
- La réalisation de bilan de compétence en interne, à raison de 20 heures par bilan par un agent de catégorie A au coût horaire de 35 €, soit 700 € par bilan, et sur la base de 5 bilans par an soit 3 500 €
- L'accompagnement individuel des agents par le chargé d'emploi, estimé à 10 % d'un ETP, soit
- Les réunions « coordination des situations individuelles ». Douze réunions par an de 2h avec 6 personnes, au coût horaire de 35 € soit 5 040 € par an
- Le temps passé par le médecin de prévention estimé à 2 % d'un ETP, soit 1 665 € par an
- Le temps passé par le service Formation pour l'ingénierie de formation (construction du plan de formation, rédaction de la mise en concurrence, recherche et sélection de prestataires, questionnaires de satisfaction ...), estimé à 5 % d'un ETP, soit 2 192 € par an

Modalités de suivi et d'évaluation

- Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap
- Nombre d'agents en réorientation professionnelle
- Nombre de bilans de compétence réalisés
- Nombre et type de formations réalisées
- Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention

PROJET

Fiche action n° 10

Accompagnement des personnes atteintes d'un handicap psychique

Éléments de contexte	<p>La présence de travailleurs porteurs de handicap psychique, mental ou cognitif peut créer des difficultés dans le fonctionnement du collectif, dans la relation avec la hiérarchie ou les collègues.</p> <p>La complexité de la prise en compte et de la prise en charge des personnes atteintes de troubles psychologiques importants implique de recourir à un accompagnement sur mesure.</p> <p>Il s'agit de pouvoir évaluer les capacités des agents selon trois approches complémentaires : médicale, professionnelle et sociale et de répondre aux besoins d'accompagnement.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">▪ Permettre le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de troubles▪ Offrir un accompagnement adéquat sur le lieu de travail▪ Accompagner l'équipe pour rétablir un climat de travail serein
Nature de l'action	<p>Le Département entend mobiliser les aides particulières destinées à accompagner les situations relevant du handicap psychique, mental ou cognitif.</p> <p>La mise en place d'un dispositif d'accompagnement pour les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif est conditionnée par l'acceptation de l'agent concerné de son handicap et de sa participation au dispositif.</p> <p><u>Evaluation des capacités professionnelles :</u> Dans un premier temps, une évaluation des capacités professionnelles de l'agent sera réalisée. Il s'agit d'une évaluation médicale, professionnelle et sociale. Cette évaluation permettra de définir les modalités de l'accompagnement qui sera mis en place.</p> <p><u>Accompagnement sur le lieu de travail :</u> L'agent pourra bénéficier sur son lieu de travail d'un accompagnement par un prestataire spécialisé. Cet accompagnement concerne aussi l'équipe de travail.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3	3

Calendrier de mise en œuvre		
2017	2018	2019
Accompagnement d'un agent relevant du handicap psychique, mental ou cognitif	Accompagnement d'un agent relevant du handicap psychique, mental ou cognitif	Accompagnement d'un agent relevant du handicap psychique, mental ou cognitif

Budget prévisionnel				
	2017	2018	2019	Total
Montant demandé au FIPHFP	10 200 €	10 200 €	10 200 €	30 600 €
Montant pris en charge par le Département				
Montant total	10 200 €	10 200 €	10 200 €	30 600 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP				
Le Département sollicite le FIPHFP pour :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'évaluation des capacités professionnelles par un expert du handicap concerné à raison de 3 000 € ▪ L'accompagnement de l'agent et de l'équipe sur le lieu de travail par un organisme extérieur, estimé sur la base de 10 heures par semaine sur 24 semaines, au coût horaire de 30 €, soit 7 200 € 				
	2017	2018	2019	Total
Evaluation des capacités professionnelles	1 évaluation 1 x 3 000 € Soit 3 000 €	1 évaluation 1 x 3 000 € Soit 3 000 €	1 évaluation 1 x 3 000 € Soit 3 000 €	9 000 €
Accompagnement de l'agent sur le lieu de travail	Un accompagnement 1 x 7 200 € Soit 7 200 €	Un accompagnement 1 x 7 200 € Soit 7 200 €	Un accompagnement 1 x 7 200 € Soit 7 200 €	21 600 €

**Modalités de suivi et
d'évaluation**

- Centralisation des pièces du dossier par le chargé de mission handicap
- Mise en place effective de l'accompagnement
- Rapport annuel d'activité et bilan final de la convention

PROJET