

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
GRANDANGOULEME**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 23 MAI 2019**

Délibération
n° 2019.05.144

**Convention entre
GrandAngoulême, la
ville d'Angoulême, le
centre communal
d'action sociale et le
fonds pour l'insertion
des personnes
handicapées dans la
fonction publique**

LE VINGT TROIS MAI DEUX MILLE DIX NEUF à 17h30, les membres du conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui leur a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : **17 mai 2019**

Secrétaire de séance : Gérard DEZIER

Membres présents :

Jean-François DAURE, Jean-Marie ACQUIER, Sabrina AFGOUN, Michel ANDRIEUX, Véronique ARLOT, Anne-Marie BERNAZEAU, André BONICHON, Xavier BONNEFONT, Laïd BOUAZZA, Jacky BOUCHAUD, Patrick BOURGOIN, José BOUTTEMY, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Danielle CHAUVET, Monique CHIRON, Jean-Marc CHOISY, Bernard CONTAMINE, Jean-Claude COURARI, Françoise COUTANT, Véronique DE MAILLARD, Catherine DEBOEVERE, Françoise DELAGE, Bernard DEVAUTOUR, Gérard DEZIER, Denis DOLIMONT, Jacques DUBREUIL, Georges DUMET, Denis DUROCHER, François ELIE, Guy ETIENNE, Annette FEUILLADE-MASSON, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Fabienne GODICHAUD, Thierry HUREAU, Isabelle LAGRANGE, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Bertrand MAGNANON, Annie MARAIS, Jean-Luc MARTIAL, Pascal MONIER, Thierry MOTEAU, François NEBOUT, Catherine PEREZ, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Marie-Hélène PIERRE, Jean-Philippe POUSSET, Bruno PROUX, Christophe RAMBLIERE, Jean REVEREAULT, Mireille RIOU, Bernard RIVALLEAU, Gérard ROY, Zahra SEMANE, Alain THOMAS, Jean-Luc VALANTIN, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Danièle MERIGLIER

Ont donné pouvoir :

Anne-Sophie BIDOIRE à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Jeanne FILLOUX à Michaël LAVILLE, Martine FRANCOIS-ROUGIER à José BOUTTEMY, Joël GUITTON à Patrick BOURGOIN, André LANDREAU à Catherine DEBOEVERE, Philippe LAVAUD à Catherine PEREZ, Eric SAVIN à Michel BUISSON

Suppléant(s) :

Gérard BRUNETEAU par Danièle MERIGLIER

Excusé(s) :

Gilbert CAMPO, Karen DUBOIS, Michel GERMANEAU, Elisabeth LASBUGUES, Vincent YOU

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 23 MAI 2019

**DELIBERATION
N° 2019.05.144**

RESSOURCES HUMAINES

Rapporteur : Madame BERNAZEAU

CONVENTION ENTRE GRANDANGOULEME, LA VILLE D'ANGOULEME, LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ET LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) propose d'accompagner les collectivités dans le développement de leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et de restriction d'aptitude.

A ce titre, GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son centre communal d'action sociale (CCAS) ont bénéficié d'un précédent accompagnement pour la période 2015-2018 au travers de la convention n° C-0744 ce qui a permis de mener des actions de formation et de sensibilisation, d'améliorer les conditions de vie des agents, de procéder à l'aménagement des postes de travail et de mettre en œuvre une politique de recrutement en faveur des apprentis et emplois d'avenir.

Cette convention se terminant le 31 décembre 2018, les trois autorités territoriales ont exprimé auprès du FIPHFP, par un courrier commun du 29 août 2018, leur volonté de poursuivre les actions menées ces dernières années en faveur de l'inclusion professionnelle et du maintien dans l'emploi.

Les travaux préparatoires nécessaires à l'élaboration d'un nouveau projet de conventionnement ont été menés durant le second semestre 2018 en association avec les référentes handicap, les services ressources humaines (RH), les directeurs des ressources humaines (DRH), les élus en charge du personnel et les représentants du personnel. Le projet de convention a été présenté et validé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la ville d'Angoulême et de GrandAngoulême en novembre 2018. Par ailleurs, cette conduite de projet a été étroitement menée avec les représentants du FIPHFP qui ont conseillé, précisé et vérifié les contenus narratifs, financiers ainsi que les fiches-actions.

Ce projet s'articule autour de trois axes :

- Maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude en mettant en œuvre des solutions pérennes, qu'il s'agisse d'aménagement de poste ou de reconversion professionnelle voire de reclassement ;
- Favoriser le recrutement de travailleurs ou d'apprentis en situation de handicap en développant les partenariats à l'échelon local et en améliorant le suivi post-recrutement ;
- Développer des actions novatrices en matière d'accompagnement du handicap.

Ce projet soumis, dans un premier temps, au comité national d'engagement du 18 février 2019 qui a émis un avis favorable, a obtenu ensuite un vote à l'unanimité du comité local du FIPHFP de la Nouvelle Aquitaine le 6 mars 2019.

La convention serait conclue du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la subvention allouée par le FIPHFP pour les trois collectivités s'élevant à 403 783 €, répartie comme suit :

- 187 395 € pour GrandAngoulême sur trois ans
- 210 188 € pour la ville d'Angoulême sur trois ans
- 6 200 € pour le CCAS sur trois ans.

Sachant que la répartition des fonds pour chaque collectivité correspond aux besoins et priorités respectivement exprimés.

Afin de percevoir les soutiens financiers nécessaires à la mise en œuvre de ce projet,

Vu l'avis favorable de la commission finances responsabilités sociétales du 15 mai 2019,

Je vous propose :

D'APPROUVER la convention relative au financement d'actions menées par GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et le centre communal d'action sociale d'Angoulême à destination des personnes en situation de handicap pour la période 2019-2021.

D'AUTORISER Monsieur le Président ou toute personne dûment habilitée à signer ladite convention.

DE PREVOIR le versement des tranches prévues suivant la répartition établie dans les tableaux financiers joints en annexe des trois collectivités et les recettes aux budgets 2019 et suivants.

**APRES EN AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE
A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES,
ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE.**

Certifié exécutoire :	
<u>Reçu à la Préfecture de la Charente le :</u> 28 mai 2019	<u>Affiché le :</u> 29 mai 2019



**CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT D'ACTIONS
MENEES PAR LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE
GRAND ANGOULEME ET LA VILLE ET LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION
SOCIALE D'ANGOULEME A DESTINATION DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP**

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

D'une part,

Et : **La Communauté d'agglomération de GrandAngoulême**
25, boulevard Besson-Bey, 16023 ANGOULÊME CEDEX
N° SIRET: 200 071 827 00014

Et : **La Ville d'Angoulême**
1, place de l'Hôtel-de-Ville, 16000 ANGOULEME
N° SIRET : 211 600 150 00018

Et : **Le Centre communal d'action sociale d'Angoulême**
1, rue Jean-Jaurès, 16000 ANGOULEME
N° SIRET : 261 600 118 00010

Dénommés ci-après « les bénéficiaires »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-1295

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

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

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

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

Vu la délibération n° 2019-NA-03-04 du 6 mars 2019 du comité local du FIPHFP de la région Nouvelle-Aquitaine portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

Les bénéficiaires ne peuvent faire l'objet d'un conventionnement que s'ils satisfont à l'obligation de déclaration posée à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION

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

Article 3 : PLAN D'ACTIONS ET BUDGET PREVISIONNEL

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

Les bénéficiaires se fixent comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- de 9,40 % pour la Communauté d'agglomération de GrandAngoulême ;
- de 12,68 % pour la Ville d'Angoulême ;
- de 3,39 % pour le Centre communal d'action sociale d'Angoulême,

conformément à l'annexe A « Effectifs » à la présente convention.

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

Les objectifs de la politique des bénéficiaires en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Convention entre GrandAngoulême, la Ville d'Angoulême et son CCAS et le FIPHFP. 2019-2021 », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

Le budget total du programme d'actions financé par le FIPHFP s'élève à **403 783,00 €**.

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

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

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

Les bénéficiaire s'engagent à désigner, au sein de leurs services, un correspondant handicap qui sera le relais du FIPHFP.

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

Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

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

Les modalités de remboursement des aides mobilisées dans le cadre de la présente convention, dont les conditions de prise en charge sont fixées par délibération du comité national du FIPHFP, sont déterminées pendant la durée de la présente convention par les décisions du comité national qui peut modifier, pendant cette durée, le montant dudit remboursement.

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

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

Article 6 : DUREE DE LA CONVENTION

6.1. Période de réalisation du plan d'actions

La période de réalisation du plan d'actions de la présente convention correspond à la période d'éligibilité des dépenses. Elle s'étend du 1^{er} janvier 2019 au 30 juin 2022 inclus.

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

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

6.2. Période de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019. Son terme est fixé au 31 décembre 2021.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

7.1. Fongibilité des crédits

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

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

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

7.2. Modification du budget

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

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, les bénéficiaires s'engagent à adresser au

FIPHFP un dossier complet accompagné d'un plan d'actions modifié justifiant la demande.

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

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

Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FOND

8.1. Montant du financement

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

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

8.2. Versement des fonds

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 113 707,00 €, représentant environ 28,16 % du plan d'actions ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année. Dans l'hypothèse où le versement calculé correspond au solde, un montant forfaitaire de 10 000,00 € est retenu à titre de solde ;
- à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse de celui-ci, le versement du solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

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

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

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

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

8.3. Paiement

Le FIPHFP confirme aux bénéficiaires le montant des versements et du solde à verser.

Les règlements interviendront dans un délai de 30 jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la Trésorerie principale municipale, dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) : FR61 3000 1001 2900 00P0 5000 788.

Article 9 : REMISE DES BILANS

9.1. Types de bilan

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan annuel au FIPHFP au plus tard 45 jours après la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du plan d'actions figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Le bilan transmis au FIPHFP comporte 2 parties :

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

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

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

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

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

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

Article 11 : RENOUELEMENT

En cas de souhait de reconventionnement, les bénéficiaires doivent adresser une demande en ce sens au Directeur du FIPHFP.

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

Article 12 : RESILIATION

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

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

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

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

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

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

Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS

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

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

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

Article 14 : CONTROLES

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

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

Article 15 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- annexe A : « Effectifs » ;
- annexe B : « Plan d'actions » ;
- annexe C : « État prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses » ;
- annexe D : « Indicateurs de suivi » ;
- document intitulé « Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Convention entre GrandAngoulême, la Ville d'Angoulême et son CCAS et le FIPHFP. 2019-2021 ».

Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

Article 17 : LITIGES

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

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

Fait en 5 exemplaires originaux.

À Paris, le 23 AVR. 2019	À Angoulême le
Prénom et nom : ^{Christelle de} Marc DESJARDINS	Prénom et nom : Jean François DAUNE
Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP	Qualité : Président
Signature et cachet de l'organisme :  FIPHFP 12 avenue Pierre Mendès France 75914 PARIS Cedex 13	Signature et cachet de l'organisme : 

À

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

À

le

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :



Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap

Convention entre GrandAngoulême,
la ville d'Angoulême et son CCAS
et
le Fonds d'Insertion pour les Personnes
Handicapées dans la Fonction Publique
2019-2021

Préambule

1^{ère} partie : Etat des lieux des effectifs des 3 collectivités

I. PRESENTATION DES 3 STRUCTURES

Organisation de GrandAngoulême, de la ville d'Angoulême et son CCAS

A. Données générales relatives aux effectifs des trois collectivités

1. Caractéristiques de l'effectif permanent
2. Evolution des effectifs
3. Projection des effectifs sur la durée de la convention

B. Données en matière de santé au travail et prévention des risques professionnels

1. Accidentologie/absentéisme
2. Prévention des risques professionnels
3. Evolution des restrictions et des inaptitudes

II. DONNEES CONCERNANT LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

A. Détail des effectifs déclarés

1. Recensement des BOE
2. Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés
3. Projection des effectifs BOE

B. Caractéristiques de l'effectif BOE

1. Catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
2. Répartition des agents BOE en fonction de l'âge
3. Répartition des agents BOE par sexe
4. Répartition des agents BOE par catégorie
5. Répartition des agents BOE par typologie de handicap

2^{ème} partie : Présentation du projet de la politique handicap des trois collectivités

I. PRESENTATION DE LA DEMARCHE D'ELABORATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

A. Méthodologie de projet

1. Phase de diagnostic et de construction du programme d'actions
2. Groupes de travail

B. Les acteurs du projet

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

- A. Structuration du dispositif handicap
- B. Le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap
- C. L'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
- D. L'information et la sensibilisation sur le handicap
- E. Innover dans le domaine du handicap

3^{ème} partie : Présentation détaillée du projet pluriannuel d'actions en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Fiche action n° 1 : Recrutement externe des personnes en situation de handicap, accueil de stagiaires et de contrats aidés en situation de handicap

Fiche action n° 2 : Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage

Fiche action n° 3 : Agir sur l'environnement de travail des agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude afin de faciliter leur maintien en emploi

Fiche action n° 4 : Permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier d'aides humaines, techniques et individuelles améliorant les conditions de vie personnelles et professionnelles

Fiche action n° 5 : Formation des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents en restrictions d'aptitude

Fiche action n° 6 : Mise en place du télétravail pour raison de santé

Fiche action n° 7 : Accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif

Fiche action n° 8 : Développer la politique handi-accueillante des collectivités par une communication interne et externe

Préambule

La ville d'Angoulême et son CCAS se sont engagés depuis plusieurs années en faveur de l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Cet investissement s'est traduit concrètement par la signature d'une convention avec le FIPHFP dès 2010.

A l'issue de ce premier conventionnement, dans un contexte de mutualisation, un nouveau projet pluriannuel s'est élargi à l'ensemble des agents de la ville d'Angoulême, de son CCAS et de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême. Cette convention qui devait s'achever le 31 décembre 2017, s'est vue prolonger d'une année à moyen constant par la signature d'un avenant.

Grâce au financement du FIPHFP et à l'investissement des services des trois collectivités, de nombreuses actions ont vu le jour et ont permis d'atteindre en 2017 un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 13,46% pour la ville d'Angoulême, de 5,97% pour son CCAS et de 9,32% pour GrandAngoulême.

Les actions réalisées dans le cadre du conventionnement actuel avec le FIPHFP ont initié véritablement un changement de regard et de mentalité dans la prise en compte du handicap au travail.

Bien que démutualisés aujourd'hui, les services ressources humaines de la communauté d'agglomération et de la ville d'Angoulême continuent de travailler en étroite collaboration pour faire évoluer leur politique handicap. Dans cette optique, les référentes handicap s'attachent à développer des actions communes de sensibilisation et de communication et participent régulièrement au réseau des correspondants handicap animé par Handi-Pacte.

Régulièrement confrontées à la problématique du maintien dans l'emploi aggravée par la pénibilité de nombreux emplois et de l'âge croissant des agents, les collectivités s'organisent et développent de nouveaux dispositifs qui doivent être pérennisés. Par ailleurs, soucieuses de promouvoir la diversité comme facteur de développement, de créativité, d'intelligence collective et de culture d'entreprise liant l'ensemble des agents, elles entendent inciter le recrutement de travailleurs en situation de handicap notamment par la voie de l'apprentissage et du recrutement direct.

C'est pourquoi GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS ont décidé de poursuivre leur politique handicap en lui donnant une nouvelle impulsion qui prenne en compte ces nouveaux défis RH.

En signant cette nouvelle convention de partenariat avec le FIPHFP, GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS souhaitent poursuivre le développement d'une politique handicap efficiente, privilégiant le recrutement et l'insertion de travailleurs en situation de handicap ainsi que le maintien dans l'emploi. Cette politique volontariste se décline ainsi en 5 grands axes de travail.

1^{ère} partie

Présentation de l'état des lieux des effectifs des trois collectivités

I. PRESENTATION DES COLLECTIVITES

GrandAngoulême est une agglomération située dans le département de la Charente et dans la région Nouvelle Aquitaine dont la ville centre est Angoulême. Le 1er janvier 2017, la Communauté d'agglomération de GrandAngoulême et les communautés de communes Braconnne & Charente, Charente Boëme Charraud et Vallée de l'Echelle ont fusionné. L'agglomération qui regroupait jusqu'alors 16 communes comporte désormais 38 communes qui représentent environ 141 000 habitants.



Préfecture du département de la Charente, Angoulême occupe le centre d'une agglomération dotée d'un centre universitaire, de centres de formation, d'écoles orientées sur l'image, le jeu et le numérique et d'une vie culturelle remarquablement animée. Celle-ci est dominée par le célèbre festival international de la bande dessinée qui contribue largement au renom international de la cité ainsi que par le festival du film francophone. La ville d'Angoulême accueille 42 081 habitants dont la part des 15-24 ans représente près d'un quart de la population angoumoisine.

La ville d'Angoulême et son CCAS se sont inscrits depuis 2010 dans une démarche de solidarité envers leurs agents en situation de handicap. Un premier conventionnement s'est concrétisé entre 2010 et 2013, complété par un avenant de 6 mois. Durant cette même période, les services ressources humaines ont été mutualisés avec ceux de GrandAngoulême. Les trois collectivités ont alors décidé de s'engager dans un projet pluriannuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Signée en janvier 2015, cette convention est le fruit d'un travail inscrit dans le dialogue et la concertation avec les représentants des organisations syndicales au travers de principes de non-discrimination et de diversité.

La démutualisation des services RH, durant l'année 2015, a certes engendré des réorganisations mais elle n'a pas eu d'impact sur l'implication des acteurs internes et l'atteinte des objectifs et engagements définis dans la convention passée avec le FIPHFP. La mission handicap, dévolue à chaque collectivité, répond aux besoins spécifiques des agents en situation de handicap, en restriction d'aptitude voire en reclassement et accompagne les services pour faire évoluer les représentations sur le handicap.

A. DONNEES GENERALES RELATIVES AUX EFFECTIFS DES TROIS COLLECTIVITES

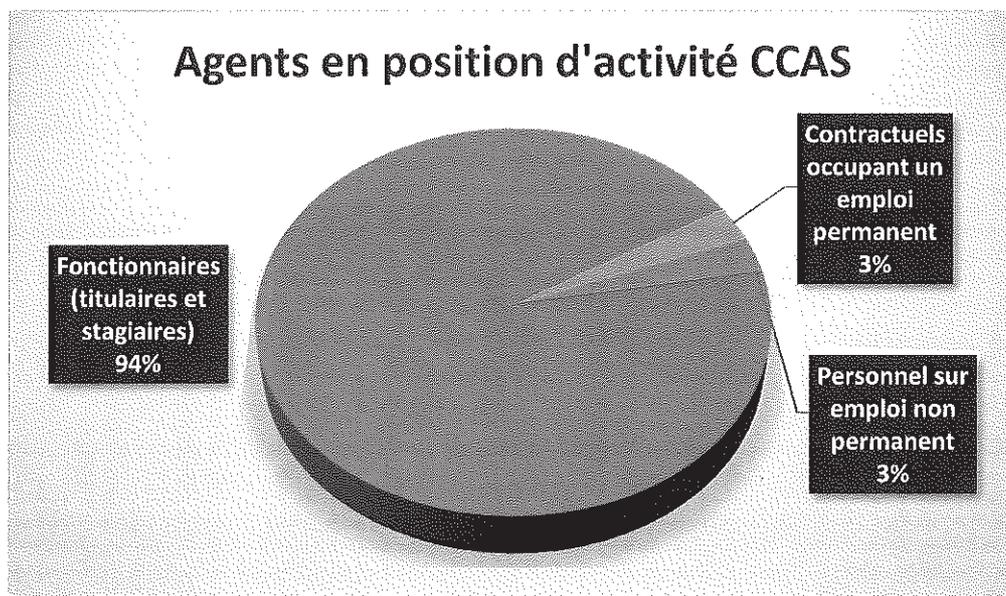
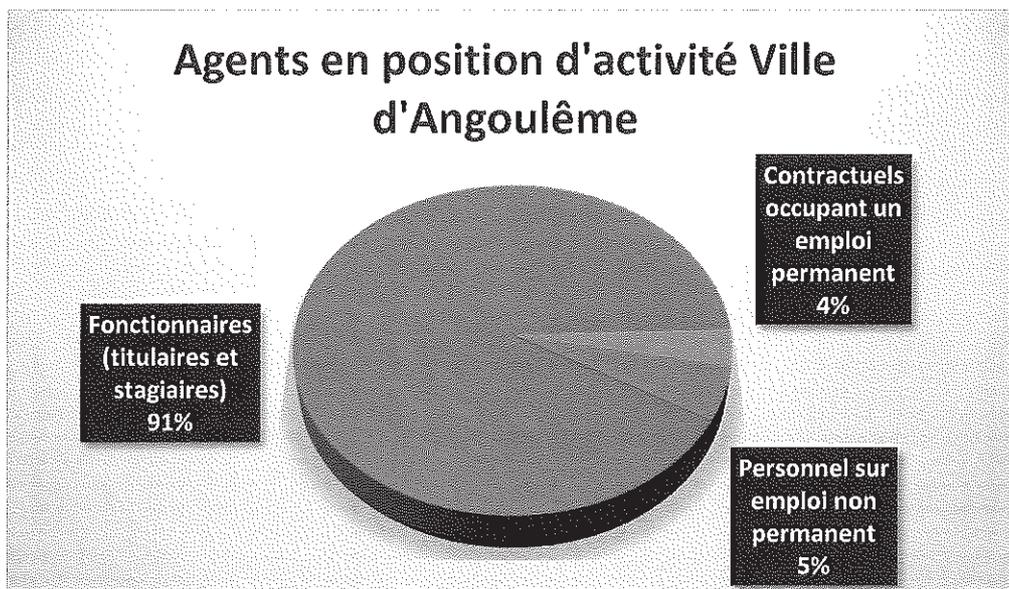
Les données présentées dans cette partie sont issues des bilans sociaux et des rapports sur l'état de la collectivité.

1. Caractéristiques de l'effectif permanent

L'effectif permanent est largement majoritaire au sein des trois collectivités. A noter que l'effectif non permanent correspond principalement aux agents accueillis dans le cadre d'un emploi d'avenir ou de l'apprentissage mais également pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

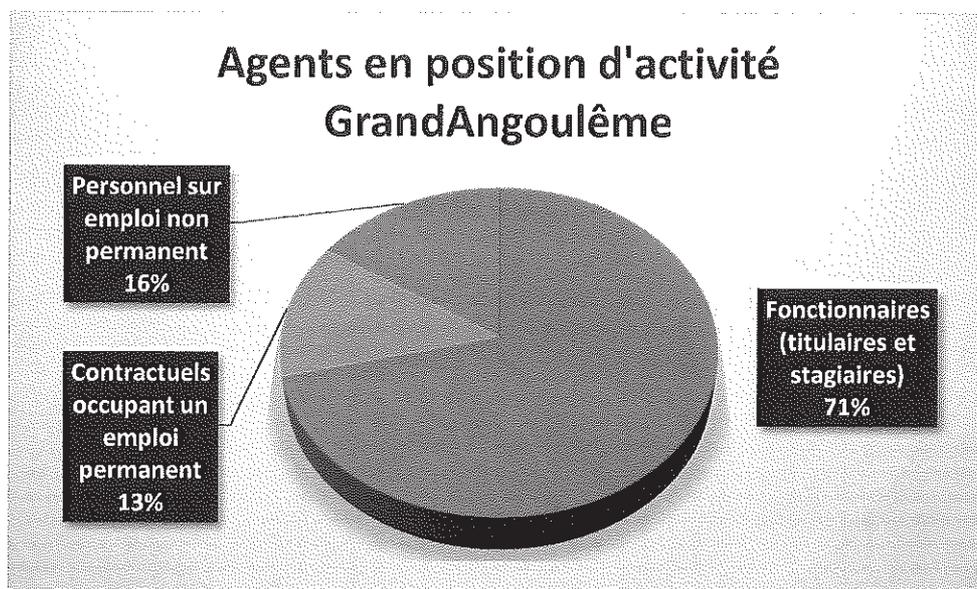
Données relatives à la Ville d'Angoulême et à son CCAS

On comptait au 31 décembre 2017, 960 agents en position d'activité tous statuts confondus au sein de la ville d'Angoulême et 65 agents au CCAS.

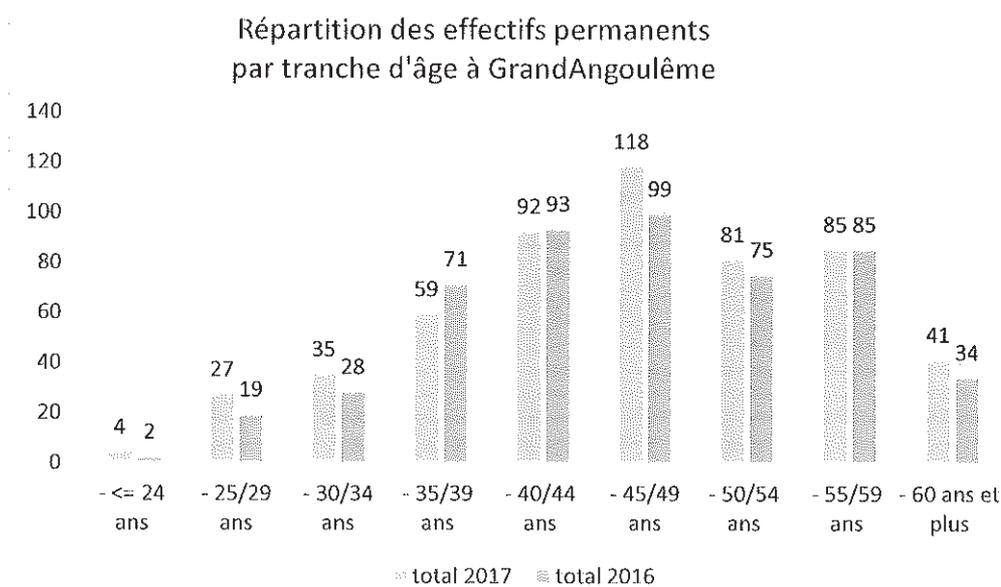


Données relatives à l'agglomération

On comptait au 31 décembre 2017, 762 agents en position d'activité tous statuts confondus au sein de GrandAngoulême.

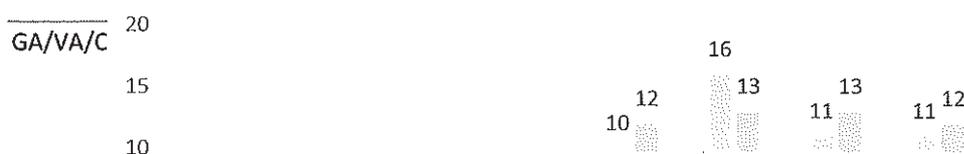


➤ La répartition par tranche d'âge en 2017



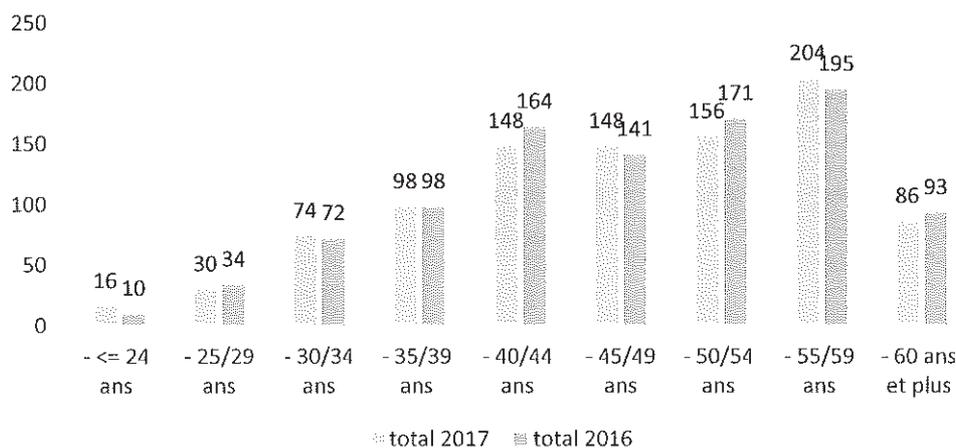
La tranche d'âge des 45-49 ans est la plus représentée au sein des effectifs de la communauté d'agglomération. Cette tendance est identique au sein de l'effectif du CCAS.

Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge au CCAS

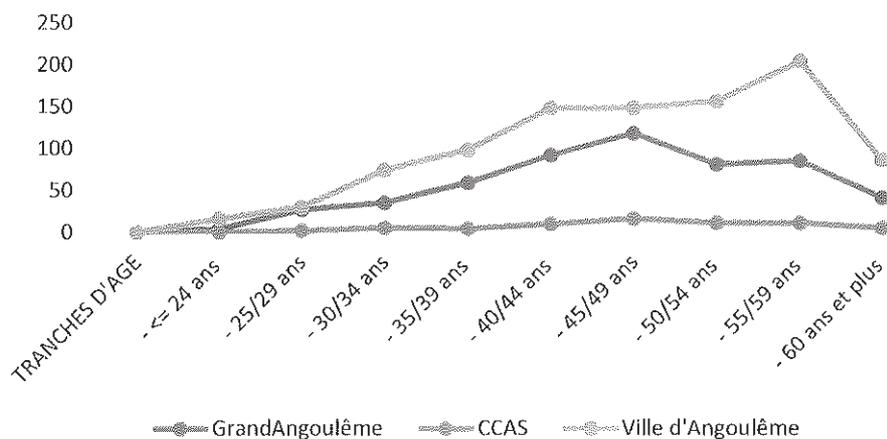


A la ville d'Angoulême, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 55-59 ans qui traduit un vieillissement prégnant des agents.

Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge au la ville d'Angoulême

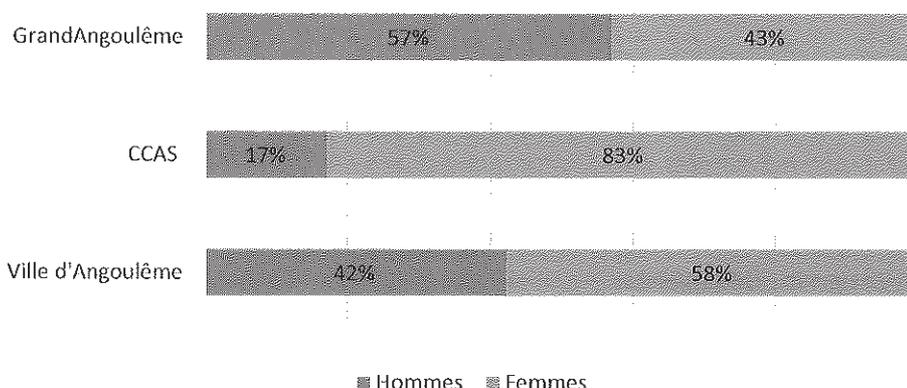


Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge au sein des 3 collectivités



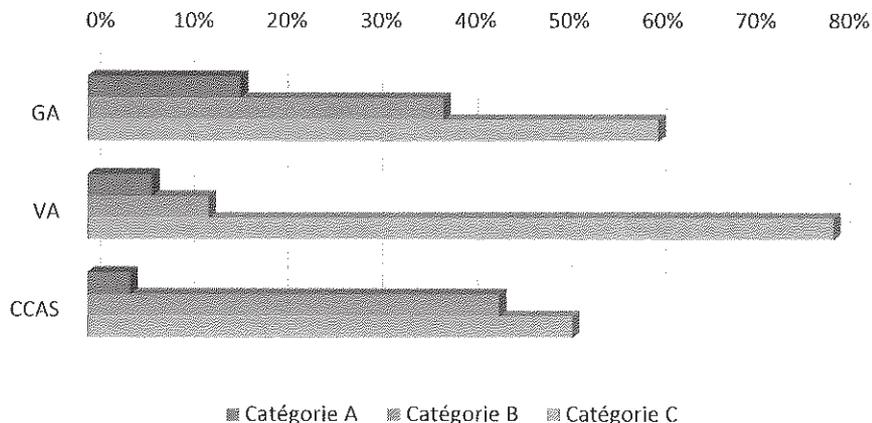
➤ La répartition Homme/Femme en pourcentage en 2017

Répartition des effectifs permanents par sexe au sein des 3 collectivités



➤ Répartition par catégorie hiérarchique en 2017

Répartition par catégorie hiérarchique au sein des 3 collectivités



La filière technique représente plus de la moitié des agents de GrandAngoulême et plus des ¾ à la Ville d'Angoulême. En raison de l'importance de ces effectifs, cette filière concentre une grande partie des problématiques de santé. Ce constat est d'autant plus prégnant en raison de la spécificité des fonctions occupées par les agents de cette filière, majoritairement de catégorie C, impliquant une activité physique récurrente (port de charges lourdes, tâches manuelles répétitives etc...) pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques et de facto des impacts sur la santé.

2. Evolution des effectifs

➤ Départs des collectivités de 2015 à 2017

VILLE	2015	2016	2017
Retraite	28	33	32
Retraite invalidité			6
Décès		1	6
Démission	3	2	3
Fin de contrat	9	4	2
Fin de détachement	2	1	
Mutation	6	2	22
Révocation, abandon de poste	19	5	8
Total	67	48	68

CCAS	2015	2016	2017
Retraite	3	0	3
Retraite invalidité			1
Décès			1
Démission			
Fin de contrat		1	
Fin de détachement			
Mutation	1		
Révocation, abandon de poste		1	
Total	4	2	5

AGGLOMERATION	2015	2016	2017
Retraite	14	13	11
Retraite invalidité		5	1
Décès	1	1	1
Démission	1	3	2
Fin de contrat	3	1	1
Fin de détachement	2		
Mutation	3	3	3
Révocation, abandon de poste	1		1
Total	25	26	20

➤ Arrivées dans les collectivités de 2015 à 2017

VILLE	2015	2016	2017
Recrutement	12	22	39
Mutation	6	5	4
Détachement		1	1
Remplacement/contractuel	9	13	17
Total	27	41	61

CCAS	2015	2016	2017
------	------	------	------

Recrutement	8	1	
Mutation	1		
Détachement			
Remplacement/contractuel			
Total	9	1	

AGGLOMERATION	2015	2016	2017
Recrutement	38	28	37
Mutation	3	4	4
Détachement		1	
Remplacement/contractuel	48	24	53
Total	89	57	94

3. Projection des effectifs sur la durée du conventionnement

- Nombre de départ à la retraite (2018/2021)

VILLE et CCAS	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	0	2	4	0
Catégorie B	4	7	1	3
Catégorie C	23	23	9	4
Total prévisionnel	27	32	14	7

AGGLOMERATION	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	2	2	6	4
Catégorie B	1	8	6	1
Catégorie C	5	7	6	8
Total prévisionnel	8	17	18	13

- Nombre d'embauches

VILLE et CCAS	2019	2020	2021
Catégorie A	1	2	0
Catégorie B	4	2	2
Catégorie C	22	8	2
Apprenti/Emploi aidé	1	2	1
Total prévisionnel	28	14	5

AGGLOMERATION	2019	2020	2021
Catégorie A	2	5	4
Catégorie B	8	6	1
Catégorie C	8	6	8
Apprenti/Emploi aidé	2	1	1
Total prévisionnel	20	18	14

B. DONNEES EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1. Les indicateurs en matière d'accidentologie/d'absentéisme

- Répartition de l'absentéisme médical en 2017 par nature d'absence et en nombre de jours d'absence

Données relatives à la Ville

	2015		2016		2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Maladie Ordinaire	9 038	5 787	9 825	6 134	10 835	8 256
CLM/CLD/Longue durée	3 949	1 985	3 869	3 074	2 833	2 061
AT / MP	2 387	1 603	2 374	1 846	1 271	2 526
Totaux	15 374	9 375	16 068	11 054	14 939	12 843
	24 749		27 122		27 782	

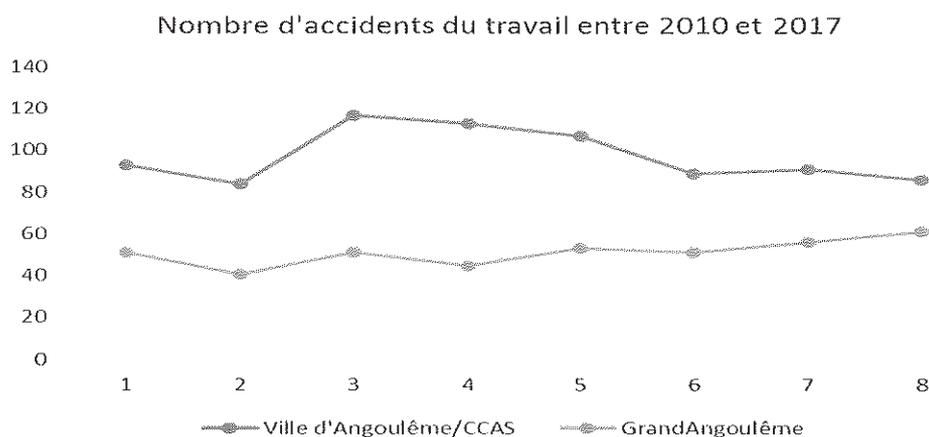
Données relatives au CCAS

	2015		2016		2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Maladie Ordinaire	761	149	773	86	735	18
CLM /CLD/Longue durée	0	0	60	0	364	0
AT / MP	32	105	0	0	0	0
Totaux	793	254	833	86	1 099	18
	1 047		919		1 117	

Données relatives à l'agglomération

	2015		2016		2017	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Maladie Ordinaire	1934	4273	2101	4159	3328	5737
CLM/CLD/Longue durée	624	619	1364	704	1686	1144
Maternité/ Paternité	379	28	508	10	719	55
AT / MP	162	1170	405	1910	669	2911
Totaux	3099	6090	4378	6783	6402	9847
	9 189		11 161		16 249	

- Evolution des accidents du travail et des maladies professionnelles



2. La prévention des risques professionnels

Les collectivités, un temps mutualisées, développent depuis plusieurs années maintenant une politique générale d'amélioration des conditions de travail et sont particulièrement engagées dans une démarche globale « santé et sécurité au travail ».

Celle-ci s'appuie notamment sur les indicateurs issus du document unique d'évaluation des risques professionnels de chaque collectivité et du bilan social. Réalisé en interne dans une dynamique fortement participative, les campagnes annuelles de mise à jour du document unique permettent la programmation et la mise en œuvre d'actions d'amélioration.

La prévention des risques professionnels s'inscrit au sein de la politique des ressources humaines de chaque collectivité. Le service prévention et santé au travail rattaché à la ville d'Angoulême est composé de 4 personnes dont une responsable de service, deux conseillers de prévention dont une référente handicap identifiée et une assistante administrative. Au sein de GrandAngoulême, le service santé et sécurité au travail rassemble une responsable de service également référente handicap, un conseiller prévention et une assistante administrative.

Ces services proposent chaque année dans un programme de prévention des axes de travail et objectifs à atteindre qui répondent à aux obligations réglementaires et s'inscrivent dans des projets d'amélioration des conditions de travail.

Aujourd'hui, la sécurité est plus que jamais l'affaire de tous. La direction, l'encadrement et les agents eux-mêmes, acteurs au quotidien de la sécurité, s'appuient sur un réseau d'acteurs pluridisciplinaires (médecins de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistante sociale du personnel, services RH).

Depuis 2015, en lien avec la mise en œuvre de la convention passée avec le FIPHFP, cette dynamique s'est enrichie d'un volet important relatif au maintien dans l'emploi.

3. L'évolution des restrictions et inaptitudes

GrandAngoulême	2015	2016	2017
Nombre d'agents en situation de restriction au cours de l'année	38	48	36
Nombre d'agents aptes avec aménagement de poste	50	50	68
Nombre d'inaptitude temporaires	37	33	45
Agents inaptes à toutes fonctions	1	2	1

Ville d'Angoulême	2015	2016	2017
Nombre d'agents en situation de restriction au cours de l'année	169	113	89
Nombre d'agents aptes avec aménagement de poste	59	53	30
Nombre d'inaptitude temporaires	9	36	46
Agents inaptes à toutes fonctions	0	0	2

CCAS	2015	2016	2017
Nombre d'agents en situation de restriction au cours de l'année	4	4	0
Nombre d'agents aptes avec aménagement de poste	3	2	0
Nombre d'inaptitude temporaires	3	0	0
Agents inaptes à toutes fonctions	0	0	0

II. Données concernant les agents en situation de handicap

A. DETAIL DES EFFECTIFS DECLARES

1. Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est réalisé par les référentes handicap de chaque collectivité en lien avec les assistantes de la direction des ressources humaines.

Les référentes handicap maintiennent une attention particulière sur le renouvellement des notifications RQTH délivrées par la MDPH de la Charente. En effet, chaque année, sont adressés aux agents concernés des courriers personnalisés les informant de l'arrivée à échéance de leur attestation. Ainsi en 2017, les collectivités ont enregistré 12 renouvellements de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2. Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés

Le tableau ci-dessous recense les données contenues dans la déclaration effectuée auprès du FIPHFP au titre de l'année 2017.

2017 : effectif au 1 ^{er} janvier 2017	VILLE d'ANGOULEME	CCAS	GRANDANGOULEME
Effectif total en ETP	981,30	64,30	680
Effectif total rémunéré	997	67	705
Nombre légal de B.O.E	59	4	42
Effectif total déclaré des B.O.E	134	4	56
Taux d'emploi direct	13,44%	5,97%	7,94%
Taux d'emploi légal	13,46%	5,97%	9,32%

Evolution du taux d'emploi depuis 2014 (avant la signature de la convention 2015/2018)

Entités	Taux d'emploi en 2014	Taux d'emploi en 2017
Ville d'Angoulême	8,65 %	13,46%
CCAS	3,87 %	5,97 %
GrandAngoulême	6,44 %	9,32%

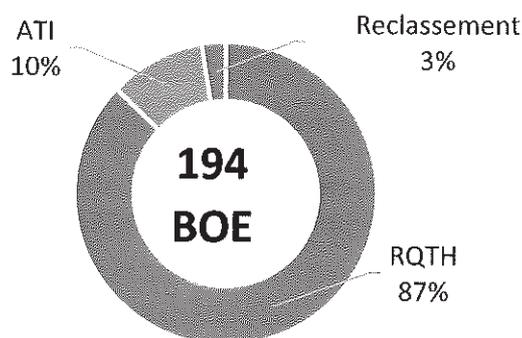
B. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF GLOBAL BOE AU 01.01.2017

Afin de rendre plus agréable la lecture du paragraphe qui suit, les données des bénéficiaires de l'obligation d'emploi afférentes à chaque collectivité ont été agrégées.

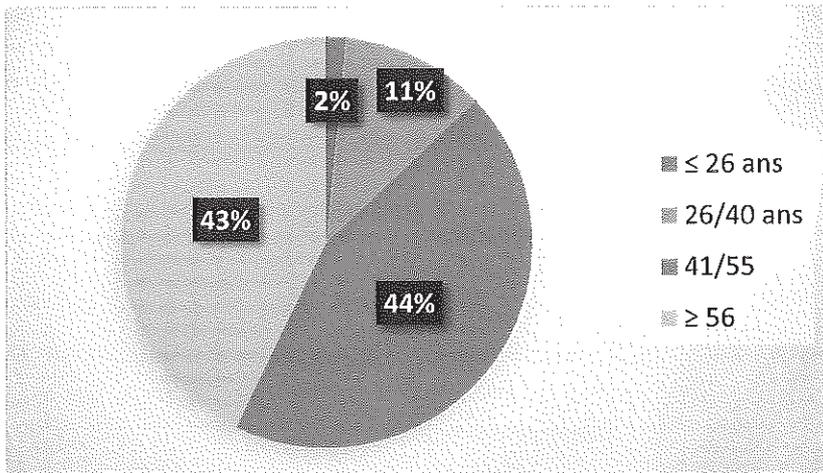
1. La catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Plus des ¾ des bénéficiaires de l'obligation d'emploi possèdent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette situation est due en grande partie à un travail de sensibilisation efficace de l'équipe pluridisciplinaire : préventeur, médecin de prévention, assistante sociale du personnel...



2. La répartition des agents BOE en fonction de l'âge



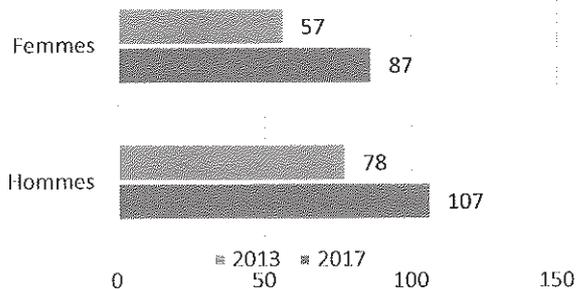
La catégorie des 41/55 ans représente la majorité des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Toutefois, elle est suivie de près par la tranche d'âge des plus de 56 ans.

A la ville d'Angoulême les plus de 56 ans représentent 72 agents dont 19 partiront à la retraite en fin de convention 2015/2018 et 27 au terme de la prochaine convention.

Les collectivités sont particulièrement attentives aux futurs départs en retraite qui sont susceptibles de faire baisser leur taux d'emploi.

3. La répartition des agents BOE par sexe (en 2013 et 2017)

Répartition des BOE par sexe



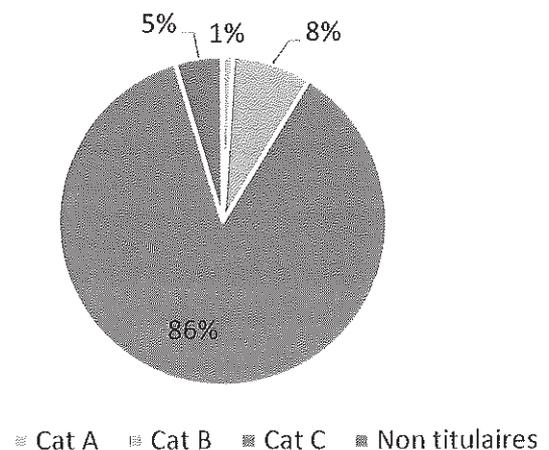
En 2017, 55 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des hommes. Ils étaient 58% en 2013.

Cette répartition s'explique par une forte représentation de la population masculine dans la filière technique qui concentre la majorité des problématiques de santé.

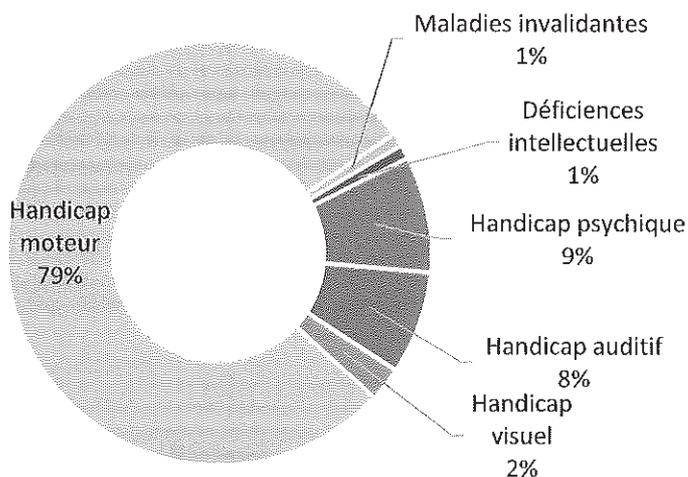
4. La répartition des agents BOE par catégorie

Du fait de la typologie des métiers, on constate une majorité très marquée d'agents en catégorie C, à hauteur de 86%.

A noter la présence de 9 agents non titulaires (apprentis, emplois d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi).



5. La répartition des agents BOE par typologie du handicap



Plus des $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont atteints d'un handicap moteur.

Les agents qui présentent un handicap non visible (maladie invalidante, handicap psychique ou déficiences intellectuelles) sont relativement peu nombreux : 11% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

2^{ème} partie

Présentation de la politique handicap de GrandAngoulême, de la ville d'Angoulême et de son centre communal d'action sociale

Dans le cadre des partenariats qu'il noue, le FIPHFP incite à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle notamment au travers d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens. Les rencontres avec la déléguée territoriale handicap, Caroline DEKERLE, en 2017 et 2018 ont guidé notre démarche et ont permis de préparer les éléments d'aide à la décision quant à l'opportunité d'élaborer un nouveau projet de convention avec le FIPHFP.

Le président de GrandAngoulême, le maire d'Angoulême et la vice-présidente en charge du CCAS ont officialisé auprès du FIPHFP, par courrier en date du 29 août 2018, leur intention de reconventionner. L'engagement dans cette démarche s'est traduit par la création d'un comité de pilotage présidé par les élus en charge du personnel des collectivités.

Le pilotage de ce projet a été confié à la référente handicap de GrandAngoulême mobilisée durant plusieurs mois pour construire un plan d'actions visant à promouvoir et développer les bonnes pratiques au travers des axes suivants :

- maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude en mettant en œuvre des solutions pérennes, qu'il s'agisse d'aménagement de poste ou de reconversion professionnelle voire de reclassement.
- Favoriser le recrutement de travailleurs ou d'apprentis en situation de handicap en développant les partenariats à l'échelon local et en améliorant le suivi post-recrutement
- Développer des actions novatrices en matière d'accompagnement du handicap

I. PRESENTATION DE LA DEMARCHE D'ELABORATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

A. LA METHODOLOGIE DE PROJET

A partir du diagnostic et des réflexions des groupes de travail engagés durant le premier semestre 2018, les collectivités ont souhaité retenir des engagements volontaristes et pragmatiques, au travers d'un plan d'actions et d'un calendrier pluriannuel.

1. La phase de diagnostic et de construction du programme d'actions

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

Les données chiffrées ont été complétées par une analyse de l'organisation et des moyens mobilisés sur le champ du handicap en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi.

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 des collectivités et des agents.

2. Les groupes de travail

Afin d'élaborer un plan d'actions au plus proche des besoins des collectivités, deux groupes de travail communs aux 3 collectivités ont été constitués, chargés chacun de faire des propositions afin de structurer la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap. Ces groupes de travail ont été constitués au regard d'axes de travail définis en amont et validés par le comité de pilotage, à savoir :

- Groupe de travail « recrutement, insertion des personnes en situation de handicap »
- Groupe de travail « maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de restriction d'aptitude »

L'objectif de ces rencontres était, d'une part de dresser un état des lieux des pratiques et des interlocuteurs intervenant dans le champ de la thématique abordée et d'autre part de réfléchir à des propositions et orientations pouvant être développées dans la convention.

Afin de consolider le diagnostic et de définir les propositions d'actions, ces groupes de travail animés par le chef de projet ont été menés durant le mois de juin 2018.

B. LES ACTEURS DU PROJET

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

- La direction de projet relève des directrices des ressources humaines qui sont directement rattachés au Directeur Général des Services de chaque collectivité
- La chefferie de projet est confiée à la référente handicap de GrandAngoulême
- Un comité de pilotage dédié a été créé. Il valide et supervise le bon déroulement du projet, il est co-présidé par Madame BERNAZEAU, vice-présidente en charge des ressources humaines et des systèmes d'information à GrandAngoulême et de Monsieur ELIE, adjoint au maire d'Angoulême en charge des ressources humaines, de la qualité du service public et des politiques publiques
- Des groupes de travail thématiques ont été mis en place
- Le CHSCT de chaque collectivité a été associé

➤ Le comité de pilotage

Le comité de pilotage est constitué de représentants de chaque collectivité, à savoir :

- les élus en charge du personnel
- Les directeurs des ressources humaines
- La responsable du service santé & sécurité au travail de GrandAngoulême et la responsable du service prévention et santé au travail de la ville d'Angoulême
- Les référentes handicap
- Des représentants du personnel siégeant en CHSCT désignés par les organisations syndicales de chaque collectivité

Le comité de pilotage a pour mission de superviser le bon déroulement du projet au sein des 3 collectivités lors du montage de la convention et durant toute sa mise en œuvre. Lieu de débat et d'échange, le Copil est avant tout une instance de pilotage opérationnel permettant d'impulser une dynamique au niveau de la politique handicap et de mener les actions de manière efficace en respectant le budget alloué et le planning de travail.

Rôle

- Assure la coordination générale, le suivi et la mise en œuvre du projet
- Arbitre les décisions stratégiques du projet
- Valide les différentes étapes de la démarche

Missions

- Définit le contour du projet (méthode, cadre et limites de l'action, choix des outils)
- Nomme un chef de projet
- Prend les décisions en validant le programme d'actions
- Mobilise des moyens et ressources au regard des orientations définies

Lors de sa première réunion, le comité de pilotage a validé d'une part le contenu et les modalités de la démarche (calendrier prévisionnel, périmètre du projet, composition des différentes instances ...) et d'autre part a retenu les axes de travail opérationnels figurant dans la convention.

Lors de sa deuxième réunion, le comité de pilotage a validé l'ensemble des éléments constituant le projet de convention avec le FIPHFP dont notamment l'exposé de la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap, les fiches actions et le tableau récapitulatif des actions à mettre en œuvre.

II. 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 de la ville d'Angoulême et de GrandAngoulême 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 les collectivités souhaitent mettre en place dans le cadre du projet de convention avec le FIPHFP.

Cette politique se décline en 5 grands axes de travail pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi, à savoir :

- la structuration du dispositif handicap,
- le développement d'actions en faveur du recrutement et de l'insertion de personnes en situation de handicap
- l'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
- L'information et la formation des collectifs de travail en relation avec les travailleurs en situation de handicap
- Le développement d'actions innovantes dans le domaine du handicap

A. La structuration du dispositif handicap

1. Les constats

Peu de temps après la signature avec le FIPHFP, les élus des trois collectivités ont fait le choix de démutualiser les services RH ce qui a eu pour conséquence de devoir réorganiser les fonctionnements internes. Dès lors, tout en menant des actions concertées, chaque collectivité a été amenée à définir une organisation qui lui est propre en positionnant de nouveaux acteurs chargés du suivi et de la mise en œuvre de la convention FIPHFP.

- La nomination de nouveaux référents handicap

Chaque collectivité a décidé de nommer une référente handicap au 1^{er} janvier 2015 afin de répondre aux engagements de la politique de ressources humaines en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Chaque référente handicap est rattachée au service santé et sécurité au travail au sein de la direction des ressources humaines. Toutes deux combinent cette fonction avec celle de préventeur et s'attachent à :

- 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
- Mettre en œuvre les actions de communication et de formation

GrandAngoulême étant porteur de la convention, la référente handicap de cette structure a par ailleurs pour missions la construction, le pilotage et la coordination du dispositif handicap, à savoir :

- Concevoir, mettre en place et suivre la convention avec le FIPHFP
- Mettre en œuvre le plan d'actions déclinant la politique handicap
- Harmoniser les pratiques et actions à déployer
- Elaborer les bilans annuels transmis au FIPHFP
- Coordonner le rôle des différents acteurs impliqués dans le domaine du handicap

Dans le cadre de leur professionnalisation, ces deux référentes ont suivi la formation GEDER, sensibilisation à l'analyse ergonomique des situations de travail dans le cadre de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles ont, par la suite, participé à la formation de référent handicap proposée par DIXIT Conseil et Formation. Après une première année d'activités, l'objectif était avant tout une prise de recul sur les interventions attendues d'un référent handicap et sur celles à développer. L'appropriation du rôle de référent handicap ainsi que le développement et l'animation de la politique handicap et santé au travail ont été au cœur de leurs réflexions.

Par ailleurs, les référentes handicap ont intégré dès 2016 le réseau Handi-Pacte 1^{ère} et 2^{ème} génération œuvrant dans le Poitou-Charentes puis au sein de la Nouvelle Aquitaine. Les rencontres ont permis d'aborder différentes thématiques avec les correspondants handicap des autres collectivités : l'apprentissage, la DOETH, le rôle et les missions du référent handicap... Ce réseau, fortement utile à la prise de poste, a permis de s'interroger sur les pratiques au regard des retours d'expériences avec des collectivités qui ont déjà décliné une politique handicap et conventionné avec le FIPHFP.

Elles ont également suivi une formation avec les médecins de prévention sur le handicap psychique en lien avec l'UDAF86.

➤ Les instances de suivi

Les collectivités se sont dotées dès 2015 d'instances opérationnelles et de validation afin de tenir les engagements de la précédente convention, à savoir :

Les réunions mensuelles « situations individuelles »

Constituée au sein de chaque collectivité, une équipe pluridisciplinaire composée d'acteurs RH (mobilité, formation, carrière, prévention, assistante sociale) associant l' élu en charge des ressources humaines et les médecins de prévention du Centre de gestion de la Charente se réunit mensuellement afin d'envisager l'accompagnement d'agents en situation d'inaptitude médicale et de proposer sur le plan individuel des évolutions professionnelles "sur mesure".

Lors de ces rencontres, sont évaluées les opportunités d'engager des accompagnements spécifiques (bilan de compétence, réorientations professionnelles, actions de formation, soutien médico-psychologique...) où chaque acteur apporte son analyse de la situation.

Ce fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire aux côtés du médecin de prévention permet d'évoluer d'une vision purement et quasi exclusivement médicale à une approche globale de la santé renforcée par l'apport de compétences complémentaires.

Les rencontres thématiques trimestrielles

Ces rencontres associent les référentes handicap et les assistantes chargées du suivi des préconisations des médecins de prévention et des aspects budgétaires.

Ces temps d'échanges ont été nécessaires notamment pour examiner les points suivants :

- harmoniser les pratiques en lien avec les évolutions du catalogue d'aides proposé par le FIPHFP et évoquer les actions en cours dans chaque structure ;
- élaborer et proposer des actions communes en termes de communication (articles dans journal interne concernant les formations proposées, le portrait d'agents en situation de handicap...) mais également en termes de formation/sensibilisation au handicap.
- organiser les rencontres avec les partenaires présents dans le champ du handicap sur le territoire de la Charente (Ohé prométhée, Raisons de plus, Diapasom, CGD16 etc...)
- assurer le suivi financier de la convention et préparer les dossiers justifiant les aides engagées.

Le comité technique FIPHFP

Cette instance restreinte composée de représentants des trois collectivités (élus en charge des RH, directrices des ressources humaines, référentes handicap) se réunit 3 fois par an pour évaluer les actions mises en œuvre dans le cadre de la convention FIPHFP et proposer d'éventuelles évolutions du programme selon les besoins.

Au démarrage de la convention en 2015, Monsieur Patrick HERMEL, délégué territorial FIPHFP, est intervenu au sein du comité technique afin d'apporter un certain nombre d'éclairages notamment dans la mise œuvre du catalogue d'aides. En 2016, Madame MEZIANE, le chef de projet Handi-Pacte pour la région Poitou-Charentes, est venue présenter la charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au niveau de la région. Enfin, Madame Caroline DEKERLE, nouvelle déléguée territoriale FIPHFP pour la région Nouvelle Aquitaine, qui a remplacé Monsieur HERMEL fin 2016, est intervenue à deux reprises au sein de cette instance notamment lors de nos réflexions en vue de la prolongation de la précédente convention et dans la perspective d'un reconventionnement.

2. Les objectifs et engagements

Dans le cadre de cette nouvelle convention, les collectivités s'engagent dans la structuration de leur politique handicap et dans la coordination des différents acteurs concernés afin d'être plus performant.

- Inscrire le handicap au cœur de la politique de santé au travail

Les « démarches handicap » des trois collectivités sont apparues à un moment où les préoccupations sur les conditions de travail et la santé au travail des agents s'accroissent, induisant des réorganisations au sein des services ressources humaines qui cherchent à créer davantage de proximité avec les agents et à développer des accompagnements et des conseils individualisés.

Sous cette impulsion, les directions ressources humaines de GrandAngoulême, de la ville d'Angoulême et de son CCAS construisent une cohérence des différentes actions en lien avec le référent handicap. Ainsi la prévention des risques d'usure et de troubles physiques et psychologiques fait partie d'une démarche globale au travers d'actions préventives, notamment :

- La prévention des troubles musculo-squelettiques des équipes travaillant dans les cuisines des écoles à la ville d'Angoulême
- L'étude ergonomique menée au sein du magasin de la restauration collective de la ville d'Angoulême
- La démarche ergonomique engagée à la collecte des déchets ménagers au sein de GrandAngoulême
- La prévention de la pénibilité des postes de travail
- L'anticipation des situations de vieillissement et les stratégies de fins de carrière

A terme, dans le cadre d'une organisation déconcentrée des ressources humaines, avec la création de référents RH dans chaque direction, il sera possible d'instituer des relais d'actions et de communication en lien avec les problématiques de handicap

➤ Favoriser le travail pluridisciplinaire

Les référentes handicap ont, depuis 2015, tissé des liens étroits avec les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les services. Par conséquent, elles restent l'interlocuteur privilégié sur la thématique du handicap au travail. Mais dans un contexte d'un recul progressif de l'âge de départ à la retraite, les services de la direction des ressources humaines de chaque collectivité doivent œuvrer dans une dimension plus large de l'employabilité des agents à tous les âges de leur carrière professionnelle.

C'est pourquoi, les référentes handicap doivent favoriser le travail pluridisciplinaire à toutes les étapes clé de la vie professionnelle des agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude, en associant les différents services de la DRH et les services ressources :

- 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 Carrière Paye afin d'anticiper les retours au travail
- L'assistante sociale du personnel
- Le service prévention/santé et sécurité au travail

- Les services support (commande publique, informatique, cellule achat, communication)

S'agissant de la procédure achat, les collectivités poursuivent leur réflexion 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 réalisés par les services disposant de marchés prévoyant l'achat de ces matériels, mobilier et articles meublant ou logiciels, soit, si la demande est trop spécifique, par la référente handicap qui prend l'attache du prestataire le plus qualifié.

S'agissant du mobilier, les collectivités font appel à leurs prestataires retenus dans le cadre des marchés (sauf lorsqu'il s'agit d'équipements ergonomiques particuliers nécessitant une phase de test).

Le matériel informatique et téléphonique est quant à lui acheté par la direction des systèmes d'information de chaque collectivité qui dispose de marchés pour l'acquisition des matériels, logiciels et autres produits informatiques.

- Le pilotage de la politique handicap et l'animation du comité de pilotage tout au long de la convention

La structuration et la mise en œuvre d'une politique handicap vise à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents rencontrant des problématiques de santé ou de handicap. Face aux obligations multiples qui reposent sur les employeurs publics (obligation d'aménagement du poste de travail, obligation de reclassement, contraintes financières...) et les facteurs environnementaux (allongement de la durée des carrières, logiques de productivité, rationalisation des organisations de travail...), la politique handicap développée depuis plusieurs années au sein des collectivités constitue un enjeu de gestion des ressources humaines.

Les diagnostics, réalisés au cours de la précédente convention, démontrent que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en majorité des personnels présents depuis plusieurs années dans la collectivité qui, par le fait de la pénibilité d'un métier ou d'un vieillissement prématuré, ont fait reconnaître sur le plan administratif leur handicap, certains d'entre eux étant dans un processus de reclassement. Le projet de convention s'appuie ainsi sur des indicateurs précis et des besoins identifiés.

Concrètement, le pilotage de la mise en œuvre de la convention, de son suivi et de son évaluation sera assuré par la référente handicap de GrandAngoulême qui reste l'interlocuteur direct du FIPHP tout au long de la convention pour toutes les questions qui s'y rattachent.

Le comité de pilotage, présidé par les élus en charge des ressources humaines, se réunira deux à trois fois par an pour examiner l'avancée de la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap.

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

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 (apprentissage, contrat aidé, recrutement direct)
- Le nombre d'agents accompagnés dans le maintien dans l'emploi
- Le nombre et type d'intervention et d'accompagnement extérieurs
- Le nombre de postes aménagés
- Le bilan financier de l'année précédente

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

B. Le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap

L'objectif des trois collectivités est d'intégrer les agents dans la durée en misant sur leurs compétences et savoirs faire. Il est par conséquent difficile de se fixer des objectifs quantitatifs, dans le sens où elles ne proposent aucun emploi réservé. Chaque poste est ouvert à tout agent, même atteint d'un handicap.

Pour les services ressources humaines, les principaux enjeux de recrutement sont de :

- recevoir des candidats qualifiés en situation de handicap avec des compétences en adéquation avec leurs postes ;
- faire évoluer les postures des managers et les inciter à intégrer ces travailleurs en situation de handicap
- Accompagner les agents auprès de leur service et démystifier le handicap.

1. Les constats

- Le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans le cadre de la précédente convention

Les objectifs concernant le recrutement des travailleurs en situation de handicap ont été atteints globalement car les collectivités ont accueilli durant la précédente convention :

- 4 apprentis
- 6 emplois d'avenir
- 3 CAE
- 1 recrutement GA en 2017 et 1 en 2018 (article 38)

Il faut toutefois noter la difficulté pour les trois collectivités à mobiliser les services et directions dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap par la voie de

l'apprentissage. En effet, les besoins des collectivités s'orientent dans des secteurs d'activités (horticulture, encadrement de chantier, assainissement...) et sur des niveaux de formation 1 et 2 où les candidats sont peu nombreux à l'échelle locale voire régionale.

Par ailleurs, le volet insertion professionnelle se décline également vis-à-vis des salariés du secteur protégé. Ainsi, les collectivités ont eu recours chaque année aux entreprises adaptées et aux établissements d'aide par le travail pour l'entretien des espaces verts et la mise sous pli de documents soit 166 632 € déclarés en 2017 au titre des déclarations annuelles effectuées auprès du FIPHFP.

➤ L'accompagnement des apprentis et contrats aidés en situation de handicap

Si l'objectif concernant le recrutement des apprentis en situation de handicap a été partiellement atteint (difficultés identifiées dans le paragraphe précédent), l'insertion de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats aidés a, en revanche, permis aux trois collectivités de remplir leurs engagements. Au final, les 13 recrutements opérés entre 2015 et 2017 tant sur des contrats d'apprentissage, que sur des contrats emplois d'avenir ou des contrats d'accompagnement dans l'emploi représentent un axe fort de la précédente convention tant en termes d'insertion que d'accompagnement individualisé. Il faut souligner la pérennisation de deux agents au terme de leur contrat en 2016 et 2017.

S'agissant de l'apprentissage, des bilans intermédiaires sous forme d'échange avec l'équipe pédagogique (CFA) et le maître d'apprentissage ont été menés afin de vérifier que les adaptations ou aménagement de poste sont adaptés et suffisants. La formation du maître d'apprentissage par l'organisme CIBC notamment facilite grandement l'accompagnement de l'apprenti et permet de pallier d'éventuelles difficultés pouvant perturber l'apprentissage. Le versement d'une aide financière de 1525 euros à chaque apprenti a permis de financer l'obtention du permis de conduire, l'achat de matériel d'apprentissage ou d'outils informatiques nécessaires aux études.

➤ La procédure de recrutement des personnes demandeurs d'emploi en situation de handicap

Jusqu'à présent, le recrutement de travailleurs en situation de handicap s'effectue selon la procédure traditionnelle de recrutement, à savoir :

- Vacance de poste
- Publicité sur les sites dédiés à la fonction publique territoriale (Emploi Territorial, etc...)
- Envoi auprès de Cap Emploi qui peut faire des propositions de candidatures de demandeurs d'emploi.

A noter que pour la ville d'Angoulême, certains profils sont envoyés auprès de la Mission Emploi qui est chargée de rencontrer les demandeurs d'emploi et de les mettre en relation avec des entreprises du territoire. Lors de ces entretiens, sont recensées les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Avec le recul et malgré une volonté de recruter des travailleurs en situation de handicap, on observe une vraie difficulté à trouver des candidats ayant des compétences qui s'inscrivent

dans les métiers des collectivités. Cela s'explique d'une part en raison du peu de personnes en situation de handicap dans les filières diplômantes d'enseignement supérieur mais également par un accompagnement peu adapté de Cap Emploi qui proposent des candidats certes mais sans rechercher véritablement une adéquation avec l'offre d'emploi et les compétences recherchées.

Enfin, il reste à convaincre certaines directions ou services à l'intégration de travailleurs en situation de handicap. Sont en cause :

- Une perception erronée des situations de handicap (visibles/non visibles)
- La persistance d'idées reçues sur l'impossibilité d'adapter les postes
- Etc ...

2. Les objectifs et engagements (Fiches action n° 1 et 2)

Pour mener à bien les objectifs d'insertion professionnelle, les collectivités mèneront les actions suivantes :

- Améliorer la procédure de recrutement en développant les partenariats avec les organismes spécialisés

Afin de garantir l'adéquation entre le candidat et le poste de travail, au vu des spécificités du handicap, les collectivités s'engagent à développer des collaborations avec des organismes spécialisés. L'objectif affiché est de permettre une meilleure information de l'ouverture des postes à tous les partenaires et faciliter ainsi les recrutements.

- Les organismes de placement spécialisés (Cap emploi/Sameth)

Une rencontre, relative au développement de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap, organisée par le FIPHP (portée par Caroline Dekerle, déléguée territoriale FIPHP pour la Nouvelle Aquitaine), le 6 juin 2018 a permis la rencontre entre les OPS (Organismes de Placement Spécialisés), les CFA et les employeurs publics.

Le recours à l'apprentissage sur des profils Licence et Master reste difficile à mettre en œuvre et cette opération « coup de poing » amène les universités et les CFA à repenser les cursus de formation au regard des besoins des employeurs.

- Cap Emploi/Pôle Emploi

En complément du partenariat développé avec Cap Emploi pour la diffusion d'offres d'emploi et la recherche de candidats potentiels, et sur les conseils de la déléguée territoriale FIPHP pour la Nouvelle Aquitaine, les collectivités s'adresseront également à Pôle Emploi car cet organisme est plus à même de répondre à la problématique d'employabilité.

Par ailleurs, Pôle Emploi diversifie ses outils en direction des demandeurs d'emploi et des employeurs, notamment en créant une fonction référent handicap dans les structures départementales et en s'ouvrant aux collectivités. Ainsi, Mme THAUVIN intervient en tant que « référent collectivités » sur le territoire et est amenée à se déplacer sur le terrain pour une meilleure connaissance des métiers des employeurs publics et les conditions de travail

associées. Cette stratégie au plus proche des employeurs doit permettre à cet organisme d'identifier les besoins et difficultés sur le territoire afin qu'au niveau national des priorités soient définies.

Par ailleurs, les trois collectivités qui disposent de différents outils et moyens internes doivent poursuivre leur collaboration dans la mise à disposition et l'échange de CV de personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, à savoir :

- Transmettre régulièrement à la Mission Emploi les profils de poste dans le cadre des recrutements organisés par la DRH de la ville d'Angoulême
- Rendre accessible à la DRH la plate-forme numérique dédiée à la mise en place des CV
- Organiser la mise en place d'un vivier commun (VA/GA) des offres et demandes des travailleurs en situation de handicap : CV thèque

➤ Favoriser le recrutement direct

Dans un contexte financier contraint, les recrutements en personnel, et le recrutement de personnes en situation de handicap a fortiori, doivent répondre à une logique d'employabilité.

Comme indiqué précédemment, du fait d'un besoin de profils qualifiés combiné à la pénurie de candidats sur le territoire, les collectivités préfèrent afficher un nombre de recrutement modeste mais qui traduit un véritable engagement.

C'est pourquoi, la ville d'Angoulême, son CCAS et GrandAngoulême prévoient le recrutement de 6% de personnes en situation de handicap parmi le volume des recrutements envisagés durant la période 2019/2021.

➤ Poursuivre le recrutement d'apprentis en situation de handicap

Les collectivités s'engagent à recruter 8 apprentis durant la durée du conventionnement et à leur faire bénéficier de tout l'accompagnement qualitatif actuellement mis en place par les services santé et sécurité au travail. Dans cette perspective, les tuteurs bénéficieront d'une formation obligatoire au démarrage du contrat.

A l'issue des contrats d'apprentissage, les collectivités ont pour objectif la pérennisation de 4 apprentis qui viendront rejoindre leurs effectifs permanents.

Dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP, la ville d'Angoulême, son CCAS et GrandAngoulême souhaitent ainsi poursuivre l'insertion et le suivi individualisé des apprentis et leur faire bénéficier de l'ensemble des aides financées par le fond.

➤ Développer l'accueil des stagiaires en situation de handicap

La ville d'Angoulême, son CCAS et GrandAngoulême souhaitent développer l'accueil de stagiaires en situation de handicap dans leurs services, permettant à la fois de sensibiliser les équipes et de valoriser les compétences des étudiants avant l'obtention de leur diplôme.

Cette action sera relayée lors du Forum de l'Emploi organisé durant la semaine du handicap qui rassemble de nombreux partenaires.

- Développer les partenariats avec les entreprises « adaptées » / Marché entretien ADAPEI

Dans le cadre de l'article 36 de l'ordonnance n° 2015-899 du 26 juillet 2015, relative aux marchés publics, la ville d'Angoulême s'est engagée, dans le courant de l'année 2018, à travailler en lots réservés auprès de structures d'insertion dans le cadre des marchés de fournitures administratives avec 80 articles et de prestations de nettoyage des locaux sur deux sites d'une surface cumulée de 2900 m². L'ensemble du marché de nettoyage alloti prévoit que chaque titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion des personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières et notamment en faveur des personnes en situation de handicap. Ce dispositif se décline ainsi :

- Volume financier : 86 000 euros
- Volume horaire : 20 heures / jour / 220 jours
- Nombre de personnes : 4 salariés permanent et potentiellement jusqu'à 20 personnes au sein de la structure ADAPEI.

C. L'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap

Impactant les conditions de travail, la prévention des risques professionnels, l'absentéisme, l'organisation du travail, le dispositif de maintien dans l'emploi est positionné au sein de la fonction RH et s'articule au sein de chaque collectivité de la manière suivante :

- Le service santé & sécurité au travail pour GrandAngoulême et le service prévention et santé au travail pour la ville d'Angoulême assurent le suivi des restrictions d'aptitude et les préconisations des deux médecins de prévention et sont destinataires des avis du comité médical et de la commission de réforme.
- Le service Emploi Compétence procède à la prise en charge et au suivi des agents dans le cadre du repositionnement professionnel
- Le service social ou la mission handicap accompagnent les agents dans la constitution de leur dossier administratif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et dans le cadre des dossiers d'appareillages auditifs.

Pour traiter des situations présentant une problématique de santé, les directions des ressources humaines s'appuient sur une réunion mensuelle « situations individuelles » qui associe les acteurs RH (mobilité, formation, carrière, prévention, social), l' élu en charge du personnel et les médecins de prévention du Centre de gestion de la Charente.

Cette équipe pluridisciplinaire se réunit mensuellement afin d'envisager l'accompagnement d'agents en situation d'inaptitude médicale et de proposer sur le plan individuel des évolutions professionnelles "sur mesure".

1. Les constats

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

L'adaptation et l'aménagement des postes représentent un axe prioritaire qui a été initié au démarrage de la convention en 2015, sur la base des prescriptions médicales des médecins de prévention. Il s'est largement développé tout au long de la précédente convention.

Chaque collectivité s'appuie sur un processus de suivi des préconisations du médecin de prévention permettant la lisibilité et la traçabilité des opérations proposées au financement. Déjà utilisé lors de la précédente convention, cet outil utilisé par les services prévention/santé et sécurité au travail permet de suivre la réalisation effective des actions, leur engagement et leur paiement.

Le circuit de transmission des avis de restrictions d'aptitude et des préconisations médicales est fluide entre le service prévention « émetteur » et les services concernés tout en respectant la confidentialité des informations médicales.

A l'issue d'une phase d'analyse de la situation, un projet « sur mesure » est construit avec l'agent concerné en lien avec le service d'origine ou d'accueil. L'accompagnement se concrétise par le biais de différents outils adaptés à chaque situation, à savoir :

- Les études de postes réalisées en interne par le préventeur en vue de l'aménagement de poste
- L'orientation vers des prestataires adaptés :
 - o pour des études ergonomiques (Dixit Conseil, GIHP/EPAAST...)
 - o pour des prestations spécifiques liées à un handicap en particulier (déficiences visuelles ou auditives)
 - o pour des prestations d'accompagnement au retour à l'emploi après un arrêt consécutif suite à CLM ou CLD (Retravailler dans l'Ouest, CIBC)
- L'orientation vers le CNFPT ou d'autres centres de formation adaptés
- Etc...

S'agissant, de la formation des managers, acteurs clé dans la mise en œuvre du dispositif de maintien dans l'emploi, les collectivités ont fait le choix de développer un parcours de professionnalisation des différents niveaux d'encadrement afin de mieux anticiper les changements qui s'opèrent au sein des collectifs de travail. Les premières sessions organisées en partenariat avec l'organisme DIXIT Conseil et Formation ont eu un vif succès auprès des managers. A l'issue de ces formations, ces derniers ont souhaité faire évoluer leurs pratiques professionnelles notamment en abordant la question des inaptitudes, de la santé, et du maintien dans l'emploi de manière globale.

Ce parcours de formation a permis depuis 2015 de former les managers sur les thématiques suivantes:

- La sensibilisation au handicap
- Gérer la restriction médicale : objectif maintien dans l'emploi
- Management, handicap et santé

Par ailleurs, les représentants du personnel siégeant en CHSCT et les assistants de prévention ont également suivi une sensibilisation au handicap afin de relayer les dispositifs existants sur le terrain.

- 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, la ville d'Angoulême, son CCAS et GrandAngoulême proposent différents dispositifs pour reclasser l'intéressé.

Au cas par cas, le service Emploi Mobilité et la référente handicap vont examiner la situation de l'agent afin d'établir un diagnostic et d'élaborer des propositions de solution pour accompagner l'agent qu'il s'agisse d'une mobilité préventive ou d'un reclassement. L'objectif est de rechercher un poste compatible avec l'état de santé de l'agent et ses compétences.

Durant la précédente convention, plusieurs cas de reconversion vers des postes d'accueil, de secrétariat et de gardiens polyvalents, ont été réalisés dans le cadre d'un repositionnement ou de reclassement à travers un parcours de mobilité. A noter la difficulté de mener à bien les projets de reclassement au regard des compétences attendues et des compétences détenues. En effet, de moins en moins de postes sont de l'exécution pure et l'utilisation de l'outil informatique est devenue incontournable. Par conséquent, les moyens alloués en matière de formations, notamment de remise à niveau sur les savoirs de base sont essentiels.

Compte tenu de la structuration et de l'effectif de chaque collectivité, chaque DRH a son fonctionnement propre dans l'accompagnement de l'agent vers un changement d'affectation, à savoir :

- A la ville d'Angoulême, le service Emploi Compétences agit sur le volet repositionnement professionnel et le service prévention et santé au travail intervient en vue de l'aménagement de poste. Cela se traduit par la recherche d'une nouvelle affectation, la mise en place d'un contrat d'immersion, la construction d'un plan de formation associé. L'ensemble des actions définies est géré par le service Emploi Compétences.
- A GrandAngoulême, l'accompagnement des personnes en repositionnement est réalisé par le service santé & sécurité au travail qui travaille en amont avec la directrice des ressources humaines et la responsable recrutement mobilité à la recherche d'une affectation (adéquation poste vacant/fiche de poste/restrictions médicales/compétences) puis mobilise selon le besoin la responsable formation.

Dans le cadre de ces organisations, il est à noter qu'il n'existe pas de lien formalisé avec les différents acteurs des services RH, c'est pourquoi la ville d'Angoulême a engagé des réflexions en 2018 afin d'améliorer son processus « maintien dans l'emploi ».

Dans ce dispositif, l'agent en position d'activité peut bénéficier d'une découverte de poste pour une période transitoire dans le cadre d'une immersion. Lors de cette période, le chargé

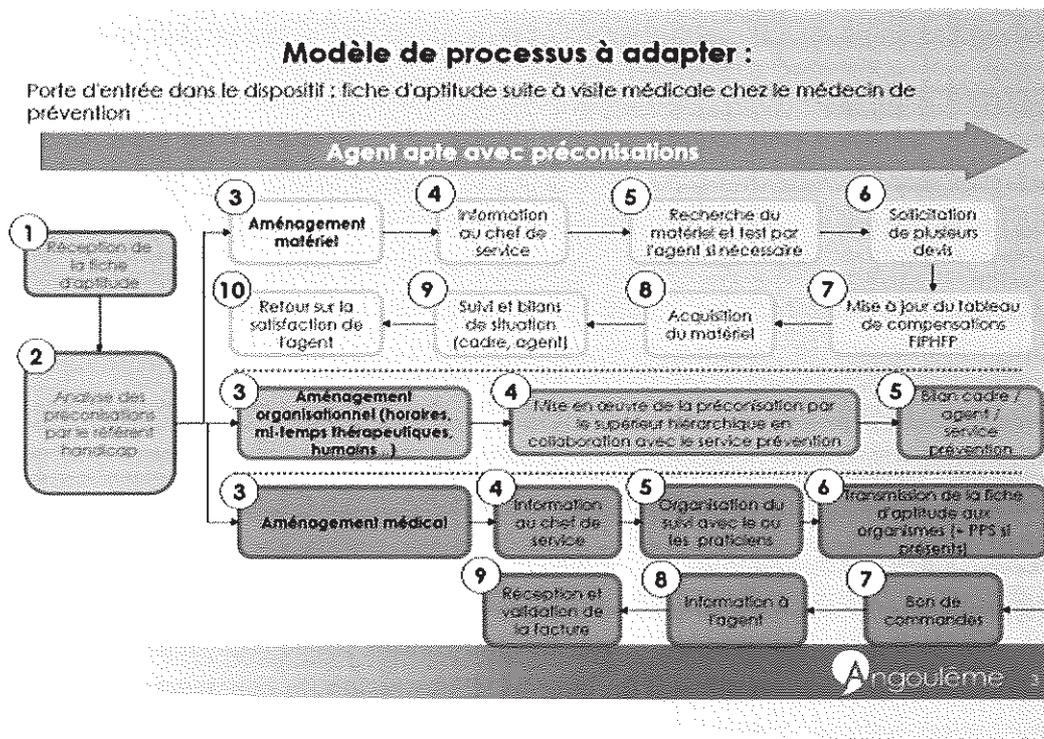
d'emploi ou la référente handicap le cas échéant, effectuent des bilans et évaluent les potentiels, les difficultés et les moyens de les surmonter.

Le projet de décret instituant une période de préparation au reclassement dans la fonction publique territoriale facilitera la transition professionnelle et accompagnera l'agent pour qu'il soit plus actif dans son parcours de mobilité.

2. Les objectifs et engagements

- Structurer et outiller le dispositif de maintien dans l'emploi

Du fait de l'interaction des acteurs intervenant dans le champ du maintien dans l'emploi, la ville d'Angoulême a formalisé un processus « maintien dans l'emploi » détaillant chaque étape de prise en charge, des moyens mobilisés, etc...



Au-delà de l'amélioration du fonctionnement de l'instance dédiée au maintien dans l'emploi, qui passe par une meilleure lisibilité de l'action des acteurs RH, il s'agit de professionnaliser le dispositif qui associe désormais le conseiller en évolution professionnelle au sein des collectivités.

Enfin, face à ces problématiques de reclassement qui interviennent majoritairement à la suite d'un « parcours d'usure », d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle constitués de restrictions d'aptitude variées et d'aménagement de poste, les collectivités s'engagent sur de nouveaux projets en intégrant dans leur politique RH la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'évolution des parcours professionnels et la gestion des secondes parties de carrières. Dans une perspective d'anticipation, elles développent désormais les liens entre

politique handicap et politique de prévention en sollicitant, le cas échéant, le Fonds National de Prévention.

- Améliorer les conditions de vie des travailleurs en situation de handicap (Fiche action n° 4)

Les collectivités de manière commune s'inscrivent pleinement dans une logique d'accompagnement du handicap pour favoriser l'autonomie des personnes.

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

- Le remboursement des aides techniques individuelles (prothèses, orthèses, 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 interfaces de communication pour permettre aux personnes présentant une déficience auditive de participer à tous les événements nécessaires à leur activité professionnelle (réunion de service, formations)

Les collectivités prévoient une intensification des demandes des agents par rapport aux années précédentes suite aux efforts de communication qui ont été réalisés depuis 2015 mettant en avant les aides mobilisables. Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP permettra aux collectivités de continuer cet accompagnement qualitatif vis-à-vis de leurs agents en situation de handicap.

- Poursuivre les adaptations et aménagements de poste (fiche action n°3)

Chaque année, les médecins de prévention préconisent des aménagements de poste (aménagements techniques ou du temps de travail) en faveur d'agents en restriction d'aptitude.

Les référentes handicap seront amenés à poursuivre le lien entre le prescripteur et les services accueillant des agents en restrictions d'aptitude afin de déployer les aménagements techniques et organisationnels. Elles ont en charge d'évaluer la part relative à la compensation du handicap, en l'absence du Sameth, au regard d'un catalogue de prix moyens des matériels standards.

- Faciliter la reconversion professionnelle et le reclassement en mobilisant les outils à disposition : bilans de compétence, actions de formations (fiche n°5)

Les agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'un bilan de compétence pour envisager une seconde partie de carrière. Ce dispositif, qui ne peut excéder 24 heures, doit permettre d'analyser les compétences, aptitudes et motivations de l'agent, dans la perspective de définir un projet professionnel, et le cas échéant un programme de formation.

Dans le cadre du projet de renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP, les trois collectivités souhaitent continuer de proposer aux agents concernés ces outils.

- Engager des mesures de télétravail pour raison de santé (fiche action n°6)

Lorsque l'activité professionnelle de l'agent le permet, les collectivités souhaitent promouvoir la mise en place de mesures de télétravail pour maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap.

Certains agents dont le handicap ou la pathologie nécessitent une réduction de trajets ou une adaptation de l'organisation du temps de travail, pourraient ainsi travailler certains jours dans leur service et d'autres jours à domicile.

La mise en place du télétravail* sera établie sur prescription du médecin de prévention.

Les collectivités souhaitent obtenir une aide de la part du FIPHFP pour financer les coûts liés au télétravail pour raisons de santé, notamment :

- Les surcoûts d'acquisition des matériels nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- Les coûts d'investissement liés à l'utilisation externalisée de ces matériels ;
- Les aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé de l'activité professionnelle ;
- Les études préalables d'aménagements du poste de travail
- Les coûts d'abonnement et de maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels.

* A noter que cette mesure doit faire l'objet d'une expérimentation en 2019/2020 dans les trois collectivités.

- Accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif (fiche action n°7)

Le handicap psychique reste encore difficile à appréhender pour les collectivités de manière générale. Les collectifs de travail confrontés à un agent en situation de handicap du fait d'altérations psychiques, mentales ou cognitives demandent à être accompagnés d'une part pour avoir une meilleure compréhension de la situation et d'autre part pour obtenir des outils adaptés permettant le maintien dans l'emploi.

Cet accompagnement pluridisciplinaire et multimodal doit permettre également au collectif de travail de ne pas s'épuiser dans la durée. Il viendra en complément des prestations d'appuis

spécifiques handicap psychique mental et/ou cognitif assurés sur le territoire par Raison de Plus.

➤ Les mesures d'accessibilité au poste de travail (fiche action n° 3)

Suite à l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 qui fixe les dispositions applicables au cadre bâti et aux Agendas d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), des mises aux normes, qu'il s'agisse des cheminements, accès, éclairage des circulations, ascenseur..., ont été engagées au sein des trois collectivités répondant au programme de travaux de mise en accessibilité de leurs locaux.

On peut citer notamment les travaux de mise en accessibilité :

- des accès à l'Hôtel de ville et au siège de GrandAngoulême
- des ascenseurs adaptés à tous les handicaps
- l'installation de boucles magnétiques à l'accueil des bâtiments
- etc...

En parallèle, dans le cadre du projet de renouvellement de la convention avec le FIPHFP, les collectivités souhaitent mener plusieurs projets d'accessibilité de certains postes et locaux de travail, à savoir :

- mettre en conformité une partie des escaliers menant aux bureaux du siège (GrandAngoulême)
- faciliter l'accès de lieux de convivialité en installant des portes automatiques (locaux de la mairie)
- Installer une banque d'accueil qui intègre un poste de travail permettant l'accueil de personnes à mobilité réduite côté personnel (GrandAngoulême)

Au travers de cette mesure, GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS poursuivent leur politique de mise en accessibilité des locaux en vue de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans les locaux de travail.

D. L'information et la sensibilisation sur le handicap

1. Les constats

La communication, la sensibilisation et la formation demeurent des clés de voûte de la politique handicap au sein des collectivités. 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.

Comme l'ensemble des employeurs, la ville d'Angoulême, son CCAS et GrandAngoulême disposent d'une connaissance incomplète du nombre exact d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi présent dans la collectivité.

Depuis 2015, les trois collectivités ont formé et sensibilisé à la question du handicap selon les formats suivants :

➤ Des sensibilisations en direction du personnel

La ville d'Angoulême avait initié lors d'un précédent conventionnement ces démarches de sensibilisation. Pour GrandAngoulême, il s'agissait véritablement d'une première opération à grande échelle.

Affichant l'implication des élus et de la direction générale dans la politique handicap de la collectivité, la collectivité a choisi de rendre obligatoire cette sensibilisation pour l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Près de 90 managers ont ainsi suivi ces actions de sensibilisation qui avaient vocation à faire évoluer les représentations sur le handicap, présenter les droits des agents, faire le lien avec le maintien dans l'emploi en cas de restrictions d'aptitude, évoquer les conséquences des handicaps sur le travail et enfin lever les questions taboues et les idées reçues.

Organisées sous la forme de jeux questions/réponses, ces actions de sensibilisation animées en partenariat avec l'organisme DIXIT et en présence de la référente handicap ont été déclinées tout au long de la convention auprès des agents des directions et services, des référents de prévention et des membres du CHSCT.

➤ Des formations spécifiques adaptées à certaines fonctions

Des formations autour de la gestion de la restriction médicale et du management de la santé ont été proposées à l'encadrement, pilote de l'accompagnement de l'agent.

A la demande des agents d'accueil des différents équipements, une formation à l'accueil du public en situation de handicap a permis de former une douzaine d'agent au repérage du handicap, à la mise en place d'une communication adaptée au regard de la déficience et à l'accompagnement approprié.

Certes, les actions de sensibilisation engagées entre 2015 et 2017 ont permis une meilleure connaissance des handicaps et du retentissement sur l'activité professionnelle mais elles doivent être réactivées sous de nouveaux formats et proposées à de nouveaux arrivants.

2. Les objectifs et les engagements (fiche action n°8)

L'objectif des collectivités est de parvenir à une véritable appropriation de la thématique du handicap par l'ensemble des agents afin de normaliser les situations de handicap au travail.

Ces actions engagées durant la précédente convention année devront pouvoir se poursuivre durant la prochaine 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 situation de handicap
- Les managers notamment dans le cadre d'entretien de recrutement
- Les acteurs du dispositif handicap

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

➤ Poursuivre la sensibilisation du personnel

Des actions de sensibilisation 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. Par ailleurs, l'achat par la ville d'Angoulême du jeu « Handcap » permettra de poursuivre en interne ces sensibilisations en proposant des ateliers de mises en situation sur un mode participatif.

Des évènements internes (exposition, opérations « coup de poing »...) reliés à des manifestations nationales comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées sont également des pistes identifiées.

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

➤ Sensibiliser les travailleurs handicapés à la reconnaissance de leur handicap

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

➤ Poursuivre la sensibilisation et la formation auprès des 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. L'arrivée de nouveaux managers au sein de collectivités en pleine mutation légitime le besoin de poursuivre ces actions de sensibilisation spécifiques.

Par ailleurs, les encadrants devront être particulièrement sensibilisés à la thématique du handicap pour lever les freins en matière de recrutement. Savoir comment aborder les problématiques de handicap et les conséquences sur le travail lors des recrutements paraît essentiel pour un partenariat gagnant-gagnant.

➤ 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 carrière paye, conseillers en évolution professionnelle...) 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 référents RH, les référents prévention mais également les services acheteurs (DSI, ...).

Les référentes handicap doivent également poursuivre leurs formations sur des sujets plus spécifiques.

➤ Développer l'usage des outils de communication internes

La communication étant une condition essentielle à la réussite de la politique handicap, les trois collectivités entendent déployer des actions de communication et de sensibilisation à destination des agents.

A ce titre, les supports de communication déjà existant dans la collectivité permettront de sensibiliser les agents :

- Publication dans les journaux internes des collectivités (témoignages d'agents en situation de handicap, présentation de la mission handicap, retours sur les journées de sensibilisation...)
- Création d'une page handicap dans 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.

Des supports spécifiques pourront par ailleurs être déployés par le biais notamment de flyers (RQTH, bilan annuel de la politique handicap...).

- Informer 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 et les acteurs présents.

E. Le développement d'actions innovantes

- Les bonnes pratiques à développer en matière de maintien dans l'emploi

Face aux difficultés croissantes des collectivités à trouver des solutions de reclassement en raison d'un contexte de restrictions budgétaires où le sureffectif devient rare voire impossible et d'un manque de visibilité des postes de reclassement disponibles, les directions des ressources humaines doivent dorénavant travailler par anticipation en :

- élaborant des cartographies de situations types d'agents en risque d'inaptitude pour identifier des parcours professionnels susceptibles de diversifier les propositions de reclassement
- encourageant dès le début de carrière les possibilités d'évolution vers d'autres métiers, en favorisant l'accès à des formations tout au long de la vie professionnelle (savoirs de base, outils informatiques...)

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle et d'aider plus spécifiquement l'agent à surmonter ses blocages et réticences, les collectivités doivent diversifier les accompagnements en :

- développant un programme « Etre acteur de son changement » et en accompagnant les agents au deuil du métier
- proposer des journées découvertes pour les agents en situation de reclassement lorsque le décret instituant une période de préparation au reclassement dans la fonction publique territoriale sera paru

- Les bonnes pratiques à développer en matière d'insertion et promouvoir le label de collectivités handi-engagées

En lien avec Ohé Prométhée Charente et les partenaires implantés sur le territoire :

- Participer à des journées thématiques/Opérations « coups de poing » : DuoDay, forum Emploi, Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- Proposer des supports de communication : plaquettes, flyers, vidéo, photos pour présenter les métiers des collectivités

- Mobiliser GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS sur des actions communes et valoriser leurs initiatives

➤ les bonnes pratiques à développer inter-fonction publique

En lien avec le centre de gestion de la Charente et des correspondants handicap intervenant au sein des collectivités locales implantées sur Angoulême :

- Favoriser les partages d'expériences entre employeurs publics, notamment dans la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation innovantes et originales, de développement d'outils de pilotage et de suivi de la politique handicap
- Etudier, dans la mesure du possible, les possibilités de mobilité inter-fonction publique
- Envisager la mise en commun d'un vivier de candidatures en situation de handicap

Malgré un contexte financier contraint, GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS poursuivent leur investissement en s'engageant dans le recrutement de 6 BOE sur des postes permanents, de 8 apprentis et de 3 stagiaires en situation de handicap.

Les collectivités qui ont déclaré en 2017 un taux d'emploi bien supérieur à 6% savent qu'elles ne doivent pas relâcher leurs efforts dans un contexte de départs en retraite important. En activant différents leviers (formation, sensibilisation, structuration du dispositif handicap, accompagnement des services dans le recrutement et le maintien dans l'emploi), elles consolident leur politique handicap dans une perspective de bien-être au travail des agents en situation de handicap

3ème partie

Présentation du plan d'actions

L'actuelle convention passée avec le FIPHFP arrive à son terme le 31 décembre 2018. Préalablement, ce nouveau projet de conventionnement a été présenté aux CHSCT de la ville d'Angoulême le 28 novembre et de GrandAngoulême le 29 novembre.

Les collectivités souhaitent que le comité local du 6 mars 2019 valide leur projet pour continuer à accompagner l'ensemble de leurs agents en situation de handicap au travers des fiches actions suivantes :

Fiche action n° 1 : Recrutement externe des personnes en situation de handicap, accueil de stagiaires et de contrats aidés en situation de handicap

Fiche action n° 2 : Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage

Fiche action n° 3 : Agir sur l'environnement de travail des agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude afin de faciliter leur maintien en emploi

Fiche action n° 4 : Permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier d'aides humaines, techniques et individuelles améliorant les conditions de vie personnelles et professionnelles

Fiche action n° 5 : Formation des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents en restrictions d'aptitude

Fiche action n° 6 : Mise en place du télétravail pour raison de santé

Fiche action n° 7 : Accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif

Fiche action n° 8 : Développer la politique handi-accueillante des collectivités par une communication interne et externe

Fiche action n° 9 : Développement d'actions innovantes

FICHE ACTION N°1

Intitulé de l'action	Recrutement externe des personnes en situation de handicap, accueil de stagiaires et de contrats aidés en situation de handicap
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS souhaitent développer de nouveau partenariat avec des associations locales en charge de l'accompagnement et de l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap pour recruter des demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse de recrutement externe ou de recrutement de contrats aidés.</p> <p>Les collectivités souhaitent également développer les partenariats (handisup...) pour l'accueil de stagiaires dans leurs services.</p>
----------------------	--

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir les engagements en matière de recrutement des BOE, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • 6 recrutements externes • 3 stagiaires en situation de handicap - Permettre une bonne information de l'ouverture des postes à tous les partenaires et faciliter les recrutements externes - Permettre un accueil qualitatif des stagiaires dans les services des trois collectivités
-----------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - En matière de recrutement externe, chaque poste ouvert sera communiqué aux partenaires du réseau externe de recrutement de personnes en situation de handicap. L'organisme partenaire devra : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Présélectionner des candidats en situation de handicap ayant un profil et des compétences en lien avec le poste ➤ Accompagner ces candidats jusqu'au jury de recrutement - Afin de faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap, l'accompagnement proposé permettra d'identifier avec chaque nouveau recruté et la hiérarchie les solutions adaptées en engageant une étude ergonomique et un aménagement de poste
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées

6 agents recrutés + 3 agents stagiaires	6 agents recrutés + 3 agents stagiaires
---	---

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
2 agents recrutés 1 stagiaire	2 agents recrutés 1 stagiaire	2 agents recrutés 1 stagiaire

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	10 252 €	10 252 €	10 252 €	30 756 €
Montant pris en charge par l'employeur	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Montant demandé au FIPHFP	4 252 €	4 252 €	4 252 €	12 756 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>✓ Etudes ergonomiques externes</p> <p>Le coût moyen estimé d'une étude ergonomique est de 1 000 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 000 € x 1 : 1 000€ ▪ Année 2020 : 1 000 € x 1 : 1 000€ ▪ Année 2021 : 1 000 € x 1 : 1 000€ ▪ Cofinancement Employeur 2 000 € x 3 = 6 000 € <p>✓ Aménagements de l'environnement de travail</p> <p>Le surcoût moyen du poste de travail lié à la compensation du handicap est estimé à 1 000€</p>

- Année 2019 : 1 000 € x 1 : 1 000€
- Année 2020 : 1 000 € x 1 : 1 000€
- Année 2021 : 1 000 € x 1 : 1 000€
- Cofinancement employeur 4000 € x3 = 12 000 €

✓ L'accueil des stagiaires

Le coût moyen d'une gratification financière pour le stagiaire en situation de handicap correspond à 563 € par mois (correspondant à 12,5% du plafond horaire de la SS). En moyenne, les stagiaires devraient être accueillis pour une durée de 4 mois environ selon leur niveau d'étude.

- Année 2019 : 563 €x 4 mois € x 1 stagiaire : 2 252 €
- Année 2020 : 563 €x 4 mois € x 1 stagiaire : 2 252 €
- Année 2021 : 563 €x 4 mois € x 1 stagiaire : 2 252 €

Prise en charge des collectivités :

- Le temps passé pour l'amélioration des procédures de recrutement et les échanges avec les organismes spécialisés (non valorisable)
- La recherche de solutions techniques en matière d'aménagement ou d'adaptation de poste (recherche de prestataire, devis, suivi des aménagements jusqu'à leur concrétisation)
- Le coût initial des aménagements ou adaptations de poste
- Suivi des dossiers de stagiaires

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préconisations des médecins de prévention - Nombre et nature des interventions réalisées - Etat faisant apparaitre les surcoûts
--	---

FICHE ACTION N°2

Intitulé de l'action	Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage
----------------------	---

Éléments de contexte	<p>GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS souhaitent donner chaque année la possibilité à des personnes en formation de devenir apprentis dans leurs services.</p> <p>Une attention particulière sera portée aux personnes en situation de handicap pouvant s'inscrire dans cette démarche.</p> <p>Pour atteindre les objectifs sur lesquels les trois collectivités se sont engagées, elles pourront s'appuyer sur un réseau de partenariats existants ou à développer en fonction des profils recherchés.</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter 8 personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage sur la période 2019-2021. - Offrir l'opportunité à des personnes en situation de handicap de se former à un métier au sein de collectivités où une politique handicap est formalisée et des moyens alloués. - Accompagner l'intégration de ces apprentis pour sécuriser leur parcours et à terme, pérenniser, si cela est possible, 4 emplois
-----------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer 8 personnes en situation de handicap dans le cadre de contrat d'apprentissage - Afin de faciliter leur intégration, les collectivités dégageront du temps aux tuteurs concernés pour qu'ils puissent bénéficier d'une formation et ainsi être en mesure d'assurer le tutorat dans les meilleures conditions
--------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires

Nombre total	Dont personnes handicapées
8	8

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2019	Année 2020	Année 2021
3	2+3 (en seconde année)	3+2 (en seconde année)

Budget prévisionnel				
Période	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Total
Montant total	79 514 €	109 664 €	127 127 €	316 305 €
Montant pris en charge par l'employeur	24 279 €	34 271 €	41 388 €	99 938 €
Montant demandé au FIPHFP	55 235 €	75 393 €	85 739 €	216 367 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Accueil de 3 apprentis par an dans le cadre d'un contrat d'une durée de 2 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Prise en charge à 80% du coût salarial chargé de l'apprenti</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 3 apprentis (2 CAP/BEP et 1 Master) = 31 810 € ▪ Année 2020 2 apprentis (1 BTS et 1 Master) = 25 433 € 3 apprentis en 2^{ème} année = 31 810 € ▪ Année 2021 3 apprentis (1CAP/BEP, 1 BTS et 1 Master) = 37 281 € 2 apprentis en 2^{ème} année = 25 433 €

- Cofinancement employeur 20 % de la rémunération chargée des apprentis soit 37 942 € sur 3 ans
- ✓ Versement d'une aide financière pour l'apprenti
 - Année 2019 : 1 525 € x 3 = 4 575 €
 - Année 2020 : 1 525 € x 2 = 3 050 €
 - Année 2021 : 1 525 € x 3 = 4 575 €
- ✓ Rétribution de la fonction de tuteur prise en charge par l'employeur
[20 x 4,6860 valeur du point NBI + charges] x 12 : 1692 €
 - Année 2019 : 3 tuteurs = 5 076 €
 - Année 2020 : 2 tuteurs 1^{ère} année + 3 tuteurs 2^{ème} année = 8 460 €
 - Année 2021 : 3 tuteurs 1^{ère} année + 2 tuteurs 2^{ème} année = 8 460 €
- ✓ Formation des tuteurs avec co-financement de l'employeur pour moitié
 - Année 2019 : 1 250 € x 3 = 3 750 €
 - Année 2020 : 1 250 € x 2 = 2 500 €
 - Année 2021 : 1 250 € x 3 = 3 750 €
 - Part employeur : 10 000 €
- ✓ Prime forfaitaire d'insertion
 - Année 2019 : 1 600 €
 - Année 2020 : 1 600 €
 - Année 2021 : 3 200 €
- ✓ Frais de formation avec co-financement de l'employeur pour moitié
 - Année 2019 : 2 500 € x 3 = 7 500 €
 - Année 2020 : 2 500 € x 2 = 5 000 €
 - Année 2021 : 2 500 € x 3 = 7 500 €
 - Part employeur : 20 000 €
- ✓ Surcoûts liés aux actions de formation (frais déplacement/ hébergement/restauration) avec un co-financement de l'employeur à hauteur de 10 000 €
 - Année 2019 : 2 000 € x 3 = 6 000 €
 - Année 2020 : 2 000 € x 2 + 3 (2^{ème} année) = 10 000 € dont part employeur 4 000 €
 - Année 2021 : 2 000 € x 3 + 2 (2^{ème} année) = 10 000 € dont part employeur 6 000 €

Prise en charge des collectivités :

- Le temps passé pour l'amélioration des procédures de recrutement et les échanges avec les organismes spécialisés (non valorisable)
- Suivi des dossiers d'apprentis (relation avec les CFA, tuteurs, suivi administratif...)
- 20 % de la rémunération chargée des apprentis
- Prise en charge pour moitié des frais de formation
- Prise en charge pour moitié des surcoûts liés aux actions de formation

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Les référentes handicap centraliseront les pièces justificatives pour chaque dispositif</p> <p>Le référente handicap de GrandAngoulême établira chaque année de la convention un bilan en fonction des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le nombre d'apprentis recrutés (dont le nombre d'apprentis pérennisés) et les services accueillants- Le montant total des sommes versées au titre de l'apprentissage- L'évaluation de la qualité de l'accompagnement des apprentis- Les dispositifs mis en œuvre au regard des besoins
--	---

FICHE ACTION N°3

Intitulé de l'action	Agir sur l'environnement de travail des agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude afin de faciliter leur maintien en emploi
Eléments de contexte	<p>GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS accompagnent leurs agents au travers du financement de matériels de compensation préconisés par les médecins de prévention.</p> <p>Ainsi, entre 2015 et 2018, 342 actions ont été cofinancées entre le FIPHFP et les collectivités qui souhaitent poursuivre leurs pratiques d'aménagements techniques des postes de travail ainsi que la mise en accessibilité le cas échéant.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents en restriction d'aptitude en adaptant leur environnement de travail
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des études relatives aux besoins d'aménagement ou d'adaptation de poste <p>Ces études seront majoritairement réalisées en interne par les préventeurs et les référents handicap, en collaboration avec le médecin de prévention. Toutefois, certaines situations complexes nécessitent l'intervention d'un ergonome.</p> <p>Elles permettent d'anticiper et de proposer des solutions permettant l'aménagement ou l'adaptation des postes pour les agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour lesquels le médecin de prévention aura émis un avis de restriction difficile à prendre en compte ; ➤ Pour lesquels le médecin aura émis un avis d'inaptitude au poste de travail avec une demande de reclassement complexe à mettre en œuvre ; ➤ Pour les agents reconnus en qualité de travailleur handicapé et dont le handicap devient un frein au maintien dans le poste ; ➤ Pour les agents reconnus en qualité de travailleur handicapé souhaitant évoluer professionnellement vers un nouveau poste nécessitant un aménagement.

	<p>Ces études font l'objet de compte-rendu détaillés qui seront déployés auprès des acteurs concernés (Cellule de maintien dans l'Emploi, chefs de service, FIPHFP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser ces aménagements et adaptations de postes <p>Le surcoût des adaptations de poste est estimé à 1 000 €. La mise en œuvre des mesures appropriées regroupera :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'achat de matériel et ou d'outillage ➤ L'acquisition d'outils bureautiques, mobiliers et équipements du lieu de travail <ul style="list-style-type: none"> - Permettre l'accès des agents en situation de handicap aux locaux professionnels (salle de convivialité, mise aux normes d'escaliers) et à leur poste de travail (banque d'accueil PMR)
--	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
26	10

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
<p>1 étude « ergonomique » externe</p> <p>8 aménagements de postes</p> <p>1 opération de travaux d'accessibilité au poste de travail</p>	<p>1 étude « ergonomique » externe</p> <p>9 aménagements de postes</p> <p>1 opération de travaux d'accessibilité au poste de travail</p>	<p>1 étude « ergonomique » externe</p> <p>9 aménagements de postes</p> <p>1 opération de travaux d'accessibilité au poste de travail</p>

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	52 000 €	55 000 €	55 000 €	162 000 €
Montant pris en charge par l'employeur	38 000 €	40 000 €	40 000 €	118 000 €
Montant demandé au FIPHFP	14 000	15 000 €	15 000 €	44 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>✓ Etudes ergonomiques externes</p> <p>Le coût moyen estimé d'une étude ergonomique est de 1 000 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 000 € x 1 : 1 000 € ▪ Année 2020 : 1 000 € x 1 : 1 000 € ▪ Année 2021 : 1 000 € x 1 : 1 000 € ▪ Cofinancement Employeur de 2000 € x 3 = 6 000€
<p>✓ Aménagements de l'environnement de travail</p> <p>Le surcoût moyen du poste de travail en à la compensation du handicap est estimé à 1 000€</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 000 € x 8 : 8 000 € ▪ Année 2020 : 1 000 € x 9 : 9 000 € ▪ Année 2021 : 1 000 € x 9 : 9 000 € ▪ Cofinancement Employeur de 2 000 € x 26 = 52 000 €
<p>✓ Opération de travaux d'accessibilité au poste de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 5 000 € x 1 : 5 000 € ▪ Année 2020 : 5 000 € x 1 : 5 000 € ▪ Année 2021 : 5 000 € x 1 : 5 000 € ▪ Cofinancement Employeur de 60 000€
<p><u>Prise en charge des collectivités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le coût initial des aménagements ou adaptation de poste ➤ Le cofinancement de la mise en accessibilité des locaux

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des préconisations des médecins de prévention - Nombre d'études ergonomiques réalisées - Nombres de postes aménagés avec le détail : <ul style="list-style-type: none"> o Des équipements déployés o De l'état faisant apparaître le surcoût lié à la compensation du handicap - Nombre et nature des mises en accessibilité - Evaluation de la réussite des aménagements / adaptations/ accessibilité du poste de travail lors d'un temps d'échange avec les agents concernés
--	---

FICHE ACTION N°4

Intitulé de l'action	Permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier d'aides humaines, techniques et individuelles améliorant les conditions de vie personnelles et professionnelles
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>La mise en place de solutions ergonomiques sur les postes de travail ne suffit pas toujours, même si elle est indispensable, à résoudre toutes les problématiques liées au handicap.</p> <p>Dans le cadre d'une prise en charge globale des agents en situation de handicap, GrandAngoulême, la ville d'Angoulême et son CCAS accompagnent ces derniers au travers de solutions adaptées au regard d'une problématique de santé.</p> <p>Chaque année, des besoins spécifiques sont recensés par le service santé au travail : prothèses auditives, orthèses, transports adaptés domicile-travail</p> <p>En parallèle, les collectivités recherchent des pistes de co-transport quand la situation le permet.</p> <p>En outre, via le comité d'action sociale, les agents des collectivités peuvent bénéficier d'une bonification supplémentaire dans le cadre de l'attribution de chèques vacances</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les conditions de vie d'un travailleur en situation de handicap - Permettre aux agents de financer du matériel nécessaire à la compensation de leur handicap - Maintenir les agents sur leur poste
-----------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - En fonction des demandes, accompagner financièrement les agents dans l'acquisition d'orthèses, de fauteuil roulant et de prothèses auditives utiles au travail comme à la vie quotidienne - Financer le déplacement des agents en situation de handicap en transport adapté (domicile-travail) - Financer les prestations d'aides humaines visant à compenser le handicap auditif dans le cadre professionnel (interfaces de communication et transcripneur)
--------------------	--

	- Participer au financement des chèques vacances (bonification égale à 30% de la valeur faciale des chèques vacances)
--	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
194	194

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
4 prothèses auditives	4 prothèses auditives	4 prothèses auditives
1 prothèse / orthèse	1 fauteuil roulant	1 prothèse / orthèse
1 transport adapté	-	1 transport adapté
1 transcription à distance	1 transport adapté	1 transcription à distance
60 bénéficiaires chèques vacances	1 transcription à distance	60 bénéficiaires chèques vacances
	60 bénéficiaires chèques vacances	

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	26 920 €	32 720 €	32 720 €	92 160 €
Montant pris en charge par l'employeur	12 000 €	12 000 €	12 000 €	36 000 €
Montant demandé au FIPHFP	16720 €	22720 €	16720€	56 160 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	
	<p>L'estimation est réalisée à partir de la connaissance des demandes déjà financées et des besoins exprimés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation à l'achat de prothèses auditives <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 600 € x 4 = 6 400 € ▪ Année 2020 : 1 600 € x 4 = 6 400 € ▪ Année 2021 : 1 600 € x 4 = 6 400 € ✓ Participation à l'achat d'un fauteuil roulant <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2020 : 8 000 € ✓ Participation à l'achat d'autres prothèses <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 2 000 € x 1 = 2 000 € ▪ Année 2021 : 2 000 € x 1 = 2 000 € ✓ Transport adapté domicile-travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 4 000 € x 1 = 4 000 € ▪ Année 2020 : 4 000 € x 1 = 4 000 € ▪ Année 2021 : 4 000 € x 1 = 4 000 € ▪ Part employeur : 16 000 € ✓ Interfaces de communication et transcripneur à distance <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 80 h x 29 € = 2 320 € ▪ Année 2020 : 80 h x 29 € = 2 320 € ▪ Année 2021 : 80 h x 29 € = 2 320 € ✓ Participation au financement des chèques vacances à hauteur de 30% du surcoût <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 2 000 € ▪ Année 2020 : 2 000 € ▪ Année 2021 : 2 000 € ▪ Part employeur : 21 000 €
Reste à la charge des collectivités :	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La part du CAS dans le financement des chèques vacances 	

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - La préconisation du médecin de prévention - Justificatif des coûts (remboursement SS+mutuelle+PCH)
---	---

FICHE ACTION N°5

Intitulé de l'action	Formation des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents en restrictions d'aptitude
----------------------	---

Éléments de contexte	<p>Lorsque survient le handicap et que le poste n'est plus adapté, les collectivités accompagnent les agents concernés dans la définition d'un nouveau projet professionnel. Le projet de reconversion professionnelle passe par l'instruction pluridisciplinaire de la situation de l'agent et l'apport de réponses concrètes adaptées aux besoins de celui-ci.</p> <p>Peuvent être proposés des bilans de compétence afin d'envisager un nouveau métier ainsi que les formations associées en vue d'une intégration dans un nouveau service</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le maintien en emploi des agents - Développer les compétences des agents tout au long de leur carrière en s'adaptant à leurs besoins spécifiques - Favoriser l'accès aux formations des agents concernés par le handicap - Faciliter les mobilités internes et/ou les processus de reclassement
-----------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Inscrire les agents concernés dans un bilan de compétence effectué par un prestataire extérieur afin de faire un bilan des compétences, aptitude et motivation et de définir un projet professionnel - Proposer des formations adaptées permettant la reconversion professionnelle - Faciliter la reconversion et l'intégration de l'agent dans un nouveau service via un tutorat
--------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
16	10

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
4 bilans de compétence 4 Formations destinées à la reconversion professionnelle 4 remboursements de la rémunération de l'agent en formation	4 bilans de compétence 4 Formations destinées à la reconversion professionnelle 4 remboursements de la rémunération de l'agent en formation	4 bilans de compétence 4 Formations destinées à la reconversion professionnelle 4 remboursements de la rémunération de l'agent en formation

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	59 102 €	81 268 €	72 435 €	212 805 €
Montant pris en charge par l'employeur	48 102 €	68 768 €	61 435 €	178 305 €
Montant demandé au FIPHFP	11 000 €	12 500 €	11 000 €	34 500 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bilan de compétence <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 2 000 € x 4 = 8 000 € ▪ Année 2020 : 2 000 € x 4 = 8 000 € ▪ Année 2021 : 2 000 € x 4 = 8 000 € ✓ Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 500 € x 2 = 3 000 € ▪ Année 2020 : 1 500 € x 3 = 4 500 €

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2021 : 1 500 € x 2 = 3 000 € ✓ <u>Remboursement de la rémunération de l'agent en formation sur 8 mois prise en charge par l'employeur (Masse salariale catégorie C : 31 000 €/ catégorie B : 41 000€)</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 2 agents cat C = 41 334 € ▪ Année 2020 : 3 agents cat C = 62 000 € ▪ Année 2021 : 2 agents cat B = 54 667 € ✓ <u>Rétribution de la fonction de tuteur prise en charge par l'employeur</u> [20 x 4,6860 valeur du point NBI + charges] x 12 : 1692 € <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 4 tuteurs = 6 768 € ▪ Année 2020 : 4 tuteurs = 6 768 € ▪ Année 2021 : 4 tuteurs = 6 768 €
<p>Reste à la charge des collectivités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Temps passé par les agents en formation ➤ Temps passé par les tuteurs dans l'accompagnement des agents en reconversion

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de bilans de compétence réalisés - Nombre et type de formations réalisées - Nombre de tutorat
--	--

FICHE ACTION N°6

Intitulé de l'action	Mise en place du télétravail pour raison de santé
----------------------	--

Éléments de contexte	<p>Les trois collectivités souhaitent permettre aux agents en situation de handicap, dont les pathologies nécessitent une réduction des trajets ou une adaptation de l'organisation du temps de travail, de pouvoir être maintenus dans leur activité professionnelle.</p> <p>La mise en place du télétravail nécessite une organisation de l'activité et induit des coûts spécifiques</p>
----------------------	--

Objectifs visés	- Favoriser le maintien en emploi des agents en situation de handicap
-----------------	---

Nature de l'action	<p>Suite à la préconisation du médecin de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer des études afin de permettre la mise en place de mesures individuelles de télétravail - Acquérir du matériel permettant aux agents concernés de travailler depuis leur domicile en lien avec la collectivité - Réaliser des aménagements techniques et organisationnels pour permettre à ces agents de travailler, pour partie de leur temps, à leur domicile
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2019	Année 2020	Année 2021

2	2	2
---	---	---

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	10 000 €	10 000 €	10 000 €	30 000 €
Montant pris en charge par l'employeur	4 000 €	4 000 €	4 000 €	12 000 €
Montant demandé au FIPHFP	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
<p>Le coût global est estimé à 3 000 € par agent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 2 agents x 1 500 € (aménagement) + 500 € (étude) + 1 000 € (abonnement) = 6 000 € ▪ Année 2020 : 2 agents x 1 500 € (aménagement) + 500 € (étude) + 1 000 € (abonnement) = 6 000 € ▪ Année 2021 : 2 agents x 1 500 € (aménagement) + 500 € (étude) + 1 000 € (abonnement) = 6 000 €
<p><u>Reste à la charge des collectivités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le temps passé par les agents de la direction des systèmes d'information dans la mise en œuvre et le suivi du dispositif

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préconisation du médecin de prévention - Evaluation du dispositif à 3 mois/6 mois avec les agents concernés
---	--

FICHE ACTION N°7

Intitulé de l'action	Accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>Les capacités professionnelles des agents en situation de handicap peuvent être altérées du fait de la maladie, du handicap, du stress dû au deuil du métier et à l'appréhension d'un nouveau projet professionnel.</p> <p>Cet accompagnement spécifique et adapté repose sur une analyse des potentiels de la personne concernée et permet une prise en charge globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale</p>
----------------------	--

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer un accompagnement adapté aux agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif - Maintenir en emploi les agents concernés
-----------------	---

Nature de l'action	<p>Suivant les préconisations des médecins de prévention, sera établie une convention avec un prestataire extérieur afin de déployer le dispositif suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une évaluation des capacités professionnelles - Un soutien médico-psychologique - Un accompagnement sur le lieu de travail
--------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
24	12

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
1 évaluation 5 soutiens médico- psychologiques 2 accompagnements sur le lieu de travail	2 évaluations 6 soutiens médico- psychologiques 2 accompagnements sur le lieu de travail	1 évaluation 5 soutiens médico- psychologiques 2 accompagnements sur le lieu de travail

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	4 500 €	7 000 €	4 500 €	16 000 €
Montant pris en charge par l'employeur	-	-	-	-
Montant demandé au FIPHFP	4 500 €	7 000 €	4 500 €	16 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP
Le coût global est estimé sur la base de l'intervention d'un prestataire spécialisé externe
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluation des capacités professionnelles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 000 € x 1 = 1 000 € ▪ Année 2020 : 1 000 € x 2 = 2 000€ ▪ Année 2021 : 1 000 € x 1 = 1 000 € ✓ Soutien médico-psychologique <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 500 € x 5 = 2 500 € ▪ Année 2020 : 500 € x 6 = 3 000 € ▪ Année 2021 : 500 € x 5 = 2 500 € ✓ Accompagnement sur le lieu de travail <ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2019 : 1 000 € x 1 = 1 000 € ▪ Année 2020 : 1 000 € x 2 = 2 000 €

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Année 2021 : 1 000 € x 1 = 1 000 €
<p>Reste à la charge des collectivités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Temps passé par les agents au sein de ces accompagnements spécifiques (estimation à 15 000 euros)

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prescription du médecin de prévention - Nombre d'intervention et nombre d'heures
--	---

FICHE ACTION N°8

Intitulé de l'action	Développer la politique handi-accueillante des collectivités par une communication interne et externe
Eléments de contexte	<p>Depuis 2015, des actions de sensibilisation et de formation ont été engagées, actant le démarrage d'une mobilisation des collectivités en faveur d'une politique handicap volontariste.</p> <p>Suite à la fusion de 4 EPCI au 1^{er} janvier 2017, les directions et services de GrandAngoulême ont considérablement évolué tant en terme d'effectifs que de missions. Par conséquent, il est essentiel de maintenir les actions de sensibilisation, d'information et de formation du personnel dans cette nouvelle configuration.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la sensibilisation du personnel des trois collectivités - Déconstruire les représentations liées au handicap pour faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap - Faire monter en compétence les acteurs de la politique handicap pour garantir une intervention de qualité et assurer la pérennité du dispositif - Faire connaître en interne et en externe la politique handicap de GrandAngoulême, de la ville d'Angoulême et de son CCAS
Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - La communication interne aux collectivités <p>Dans les premiers mois de l'année 2019, un document d'information détaillant les grands axes du projet de conventionnement sera adressé aux agents et accessible également sur l'intranet des collectivités.</p> <p>A l'occasion de la refonte du guide du nouvel arrivant prévue en 2019, un module d'information sur la politique handicap engagée par les collectivités sera intégré. Il viendra préciser l'accompagnement auquel les travailleurs en situation de handicap peuvent prétendre tout au long de leur carrière.</p> <p>Le programme triennal de formation prévoit la poursuite de la sensibilisation des agents communaux et communautaires réalisée en interne via le jeu « Handicap » mais également l'organisation d'évènements à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'insertion de travailleurs en situation de handicap</p>

	<p>implique également de former les équipes accueillantes via des prestataires externes.</p> <p>- La communication à l'externe</p> <p>Afin d'inciter les travailleurs handicapés à postuler, l'information concernant le conventionnement sera reprise sur le site internet des collectivités.</p> <p>Un communiqué de presse concernant le conventionnement sera également réalisé au premier semestre 2019.</p>
--	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
1787	194

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
2000 Documents d'information papier sur le nouveau conventionnement 500 guides du nouvel arrivant 8 sessions de sensibilisation (interne) 4 sessions de formation des collectifs accueillant une personne en situation de handicap	4 sessions de formation des collectifs accueillant une personne en situation de handicap 8 sessions de sensibilisation (interne) Evènements SEEPH	4 sessions de formation des collectifs accueillant une personne en situation de handicap 8 sessions de sensibilisation (interne) Evènements SEEPH

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	7 200 €	4 200 €	4 200 €	15 600 €
Montant pris en charge par l'employeur	5 200 €	2 200 €	2 200 €	9 600 €
Montant demandé au FIPHFP	2 000 €	2 000 €	2 000 €	6 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Session de formation des collectifs : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2019 : 550 x 4 = 2 200 € ▪ 2020 : 550 x 4 = 2 200 € ▪ 2021 : 550 x 4 = 2 200 € ✓ Session de sensibilisation en interne <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2019 : 250 x 8 = 2 000 € ▪ 2020 : 250 x 8 = 2 000 € ▪ 2021 : 250 x 8 = 2 000 € ✓ Réalisation de supports de communication <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2019 : 3 000 €
<p>Reste à la charge des collectivités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La rédaction du guide du nouvel arrivant et des documents d'information ➤ Ingénierie de formation : recherche de prestataires, mise en place de questionnaire de satisfaction... ➤ Temps passé par les agents en formation 	

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Bilan de cette action en fonction des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formations organisées - Niveau de satisfaction des stagiaires - Nombre de supports créés - Nombre d'évènements collectifs organisés
---	---

--	--

FICHE ACTION N°9

Intitulé de l'action	Développement d'actions innovantes - Pilotage et évaluation de la convention
----------------------	---

Eléments de contexte	<p>Dans un contexte de restrictions budgétaires et de tendance au repli sur soi, il emporte de mobiliser de nouveaux leviers d'actions qui permettront d'agir sous l'angle de l'inclusion de la diversité dans les collectivités.</p> <p>Il s'agit ainsi de s'inspirer des bonnes pratiques développées par des partenaires implantés sur le territoire tant dans le domaine du maintien dans l'emploi que de l'insertion et de la communication.</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le partage d'expérience entre employeurs publics et s'inspirer des bonnes pratiques développées au sein de la Charente (Centre de gestion 16, Conseil départemental, Centre hospitalier d'Angoulême,...) et étudier le cas échéant les possibilités de mobilité inter-fonction publique - Valoriser les bonnes pratiques développées en interne à l'aide du label « collectivités handi-engagées » développé sur le territoire par Ohé Prométhée Charente - Assurer le pilotage et la mise en œuvre de la convention
-----------------	--

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Développer de manière plus efficiente le travail collaboratif avec les correspondantes handicap de proximité ainsi que les partenaires de la Charente - Avoir une meilleure visibilité de la politique handicap portée par les trois collectivités et l'évaluer
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées

Référentes handicap	
---------------------	--

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
- 6 réunions avec les correspondantes handicap - Participation au groupe de travail Label «collectivités handi-engagées »	- 6 réunions avec les correspondantes handicap - Participation au groupe de travail Label « collectivités handi-engagées »	- 6 réunions avec les correspondantes handicap - Participation au groupe de travail Label «collectivités handi-engagées »

Budget prévisionnel				
<i>Période</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
Montant total	5 610 €	3 360 €	5 610 €	14 580 €
Montant pris en charge par l'employeur	5 610 €	3 360 €	5 610 €	14 580 €
Montant demandé au FIPHFP	-	-	-	-

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Il n'est pas demandé de participation au FIPHFP quant à la mise en œuvre de cette fiche action.</p> <p>A la charge des trois collectivités, les dépenses d'élaboration et d'évaluation des actions innovantes sur la base de 168 € / jour x 2 référentes handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Réunions avec les correspondants handicap des autres employeurs publics / S'inscrire dans le label « collectivités handi-engagées » <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2019 : 10 jours x 168 € x 2 = 3 360€ ▪ 2020 : 10 jours x 168 € x 2 = 3 360€ ▪ 2021 : 10 jours x 168 € x 2 = 3 360€
--	--

	<p>A la charge des trois collectivités, les dépenses de diagnostic et d'évaluation de la convention sur la base de 168 € / jour.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnostic et plan d'actions <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2019 : 15 jours x 168 € = 2 520 € ✓ Evaluation des actions <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2021 : 15 jours x 168 € = 2 520€
--	--

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Bilan des actions innovantes en fonction des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions et groupes de travail organisés - Nombre de fiches actions créées en matière de bonnes pratiques - Nombre d'évènements collectifs organisés <p>Pilotage/Evaluation du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tableaux des indicateurs de suivi - Evolution du taux d'emploi - Compte-rendu des réunions du comité de pilotage
--	--



Effectifs
CA DU GRAND ANGOULÊME, VILLE D'ANGOULÊME, CCAS D'ANGOULÊME

BCR (chef de file): 03PEX069

	Année N - 3			Année N - 2			Année N - 1			Convention		
	Année N - 3			Année N - 2			Année N - 1			Année N		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	1ère année	2e année	3e année			
I/ Partie Globale												
43 - Effectif total rémunéré au 1er janvier	1 630	1 699	1 696	1 695	1 687	1 675						
14 - Nombre de BOE présents au 1er janvier	149	194	194	189	187	185						
Taux d'emploi direct	9,19%	11,42%	11,44%	11,16%	11,09%	11,04%						
Dépenses déductibles	194 515,53 €	166 632,00 €	180 000,00 €	170 000,00 €	150 000,00 €	150 000,00 €						
Taux d'emploi légal	9,51%	11,98%	11,64%	10,96%	10,98%	10,65%						
Nombre total d'emplois à pourvoir (à la suite des départs en retraite et des créations de poste)	103	94	62	42	33	35						
13.1 - Nombre total de recrutements sur poste non pérenne (- de 12 mois)	53	21	10	12	8	8						
13.2 - Nombre total de recrutements externes sur poste pérenne (+ de 12 mois)	52	73	52	30	25	27						

II/ Partie sur les recrutements de BOE

15 - Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	11	3	3	6	6	3
44.1 - Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	19,37%	0,00%	20,00%	25,00%	25,00%	25,00%
44.2 - Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	1,52%	4,11%	1,92%	10,00%	16,60%	11,14%

II.1/ Partie sur les recrutements non pérennes de BOE

0 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD-12 mois, stage obligatoire de la FP...)	-	-	-	-	-	-
1 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI	2	-	-	-	-	-
2 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)	-	-	-	1	1	1
3 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Apprentissage	4	-	2	2	1	1
4 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Service civique	-	-	-	-	-	-
5 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé	4	-	-	-	-	-

II.2/ Partie sur les recrutements pérennes de BOE

6 - Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD+12 mois/CDI/Titularisations...)	-	1	1	2	2	2
7 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI	1	-	-	-	-	-
10 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Apprentissage	-	-	-	1	2	1
11 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Service civique	-	-	-	-	-	-
12 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé	-	2	-	-	-	-

III/ Partie sur les BOE hors recrutement

16 - Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement	9	18	14	15	15	17
17 - Nombre de personnes sortant de la catégorie des BOE	3	7	12	11	15	16

IV/ Nombre total de BOE

Nombre de BOE présents en fin d'année	194	206	196	199	199	191
---------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

V/ Partie sur les non BOE (restrictions d'aptitude et inaptes)

18 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude au 1er janvier	-	78	118	154	191	239
19 - Nombre de nouvelles restrictions d'aptitude dans l'année	78	42	36	37	42	42
20 - Nombre de restrictions d'aptitude sortantes dans l'année	2	-	-	-	-	-
45 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude en fin d'année	78	118	154	191	239	279
Nombre de personnes aptes avec aménagement de poste	105	98	70	54	65	85
Nombre de personnes aptes à leur poste avec restriction(s)	165	125	135	140	125	140
Nombre de personnes inaptes à leur poste mais aptes à un autre	8	4	2	4	5	5
Nombre de personnes inaptes temporairement	17	8	6	4	5	5
Nombre de mises en disposition d'office pour raisons de santé	6	3	2	2	3	3
Nombre de mises en retraite pour raisons de santé/invalidité	4	3	3	2	3	3
Nombre de licenciement pour inaptitude physique	-	-	-	-	-	-

VI/ Partie sur les parcours professionnels

	L'année la plus récente	Préciser l'année de référence
21 - Nombre de BOE total présents	194	2017
nombre de promotions d'agents en situation de handicap (BOE)/nombre d'agents en situation de handicap (BOE)	21	
nombre de promotion d'agents / effectif total	167	
nombre de mobilités d'agents en situation de handicap/nombre d'agents en situation de handicap	2	
nombre de mobilités d'agents / effectif total	23	

VII/ Partie sur la nature des handicaps

	Sur les RQTH
37 - Nombre de handicap visuel	5
38 - Nombre de handicap moteur	150
39 - Nombre de handicap auditif	17
40 - Nombre de déficiences intellectuelles	1
41 - Nombre de handicap psychique	17
42 - Nombre de handicap autre	4
43 - Nombre de handicap non connu	

VIII/ Répartition des absences pour "raisons de santé" en nombre moyen de journées par agent

Maladie ordinaire	12,00
Longue maladie	281,00
Accident du travail	35,00
Maladie professionnelle	148,00
Toute absence pour raison de santé	24,00

Prénom et nom : Marc DESJARDINS
 Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP
 Signature et cachet de l'organisme : La Secrétaire Générale

FIPHFP

12 avenue Pierre Mendès France
 75914 PARIS Cedex 13

Prénom et nom : JF DAUNE
 Qualité : Président
 Signature et cachet de l'organisme :



Prénom et nom :
 Qualité :
 Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
 Qualité :
 Signature et cachet de l'organisme :

Effectifs CA DU GRAND ANGOULÊME

BCR : 03PEX069

Convention		
1ère année	2e année	3e année
Année N	Année N + 1	Année N + 2
Objectifs	Objectifs	Objectifs

I/ Partie Globale	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N	Année N + 1	Année N + 2
	Coefact	Coefact	Coefact	Objectifs	Objectifs	Objectifs
43 - Effectif total rémunéré au 1er janvier	2016	2017	2018	2019	2020	2021
14 - Nombre de BOE présents au 1er janvier	566	635	652	668	672	670
Taux d'emploi direct	39	56	60	62	64	63
Dépenses déductibles	8,83%	8,32%	8,33%	8,33%	8,53%	8,40%
Taux d'emploi légal	194 615,53 €	113 679,47 €	130 000,00 €	130 000,00 €	110 000,00 €	100 000,00 €
Nombre total d'emplois à pourvoir (à la suite des départs en retraite et des créations de poste)	9,11%	9,32%	10,66%	10,65%	10,62%	10,38%
13.1 - Nombre total de recrutements sur poste non pérenne (- de 12 mois)	29	37	20	20	18	15
13.2 - Nombre total de recrutements externes sur poste pérenne (+ de 12 mois)	8	12	8	8	5	6
	21	25	12	12	13	9

II/ Partie sur les recrutements de BOE						
15 - Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	2	2	5	3	4	2
44.1 - Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	25,00%	8,00%	25,00%	12,50%	49,09%	19,07%
44.2 - Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	7,00%	6,80%	8,33%	16,67%	16,36%	11,11%

II.1/ Partie sur les recrutements non pérennes de BOE						
0 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD-12 mois, stage obligatoire de la FP...)	2		2	1	2	2
1 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI						
2 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)						
3 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Apprentissage	1		2	1	2	1
4 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Service civique						
5 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé	1					

II.2/ Partie sur les recrutements pérennes de BOE						
6 - Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD+12 mois/CDI/Titularisations...)		2	1	2	2	1
7 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI		1	1	1	1	1
10 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Apprentissage				1	1	
11 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Service civique						
12 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé		1				

III/ Partie sur les BOE hors recrutement						
16 - Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement	4	8	6	5	7	7
17 - Nombre de personnes sortant de la catégorie des BOE	-	2	3	3	5	6

IV/ Nombre total de BOE						
Nombre de BOE présents en fin d'année	46	64	66	67	72	66

V/ Partie sur les non BOE (restrictions d'aptitude et inaptés)						
18 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude au 1er janvier		12	20	36	47	69
19 - Nombre de nouvelles restrictions d'aptitude dans l'année	12	8	15	12	12	12
20 - Nombre de restrictions d'aptitude sortantes dans l'année						
45 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude en fin d'année	12	20	35	47	59	71
Nombre de personnes aptes avec aménagement de poste	50	68	30	22	20	25
Nombre de personnes aptes à leur poste avec restriction(s)	48	36	40	50	45	50
Nombre de personnes inaptes à leur poste mais aptes à un autre	2	1	1	1	2	2
Nombre de personnes inaptes temporairement	5	8	6	4	5	5
Nombre de mises en disposition d'office pour raisons de santé	1			1		1
Nombre de mises en retraite pour raisons de santé/invaliddité		1	1		1	1
Nombre de licenciement pour inaptitude physique						

VII/ Partie sur les parcours professionnels		
	Donnée la plus récente	Préciser l'année de référence
21 - Nombre de BOE total présents	56	2017
nombre de promotions d'agents en situation de handicap (BOE)/nombre d'agents en situation de handicap (BOE)	7	
nombre de promotion d'agents / effectif total	69	
nombre de mobilités d'agents en situation de handicap/nombre d'agents en situation de handicap	1	
nombre de mobilités d'agents / effectif total	9	

VIII/ Partie sur la nature des handicaps	
	Sur les RQTH
37 - Nombre de handicap visuel	3
38 - Nombre de handicap moteur	42
39 - Nombre de handicap auditif	6
40 - Nombre de déficiences intellectuelles	1
41 - Nombre de handicap psychique	2
42 - Nombre de handicap autre	2
43 - Nombre de handicap non connu	-

VIII/ Répartition des absences pour "raisons de santé" en nombre moyen de journées par agent	
Maladie ordinaire	12 jours
Longue maladie	235 jours
Accident du travail	35 jours
Maladie professionnelle	-
Toute absence pour raison de santé	21 jours

Prénom et nom : Marc DESJARDINS
Qualité : Directeur de l'ERA FIPHP
Signature et cachet de l'organisme :

La Secrétaire Générale

FIPHP
12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Prénom et nom : JF DAUNE
Qualité : Président
Signature et cachet de l'organisme :



Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

Effectifs VILLE D'ANGOULÊME

BCR : 01BJG582

Convention		
1ère année	2e année	3e année

	Année N - 3		Année N - 2		Année N - 1		Année N		Année N + 1		Année N + 2	
	Effectifs	Objectifs	Effectifs	Objectifs	Effectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs	Objectifs
I/ Partie Globale	2016	2017	2018	2019	2020	2021						
43 - Effectif total rémunéré au 1er janvier	997	997	979	966	956	946						
14 - Nombre de BOE présents au 1er janvier	106	134	132	125	121	120						
Taux d'emploi direct	10,63%	13,44%	13,48%	12,94%	12,66%	12,68%						
Dépenses déductibles	- €	3 297,42 €										
Taux d'emploi légal	12,94%	13,46%	13,48%	12,94%	12,66%	12,68%						
Nombre total d'emplois à pourvoir (à la suite des départs en retraite et des créations de poste)	71	55	42	22	15	20						
13.1 - Nombre total de recrutements sur poste non pérenne (- de 12 mois)	43	6	2	4	3	2						
13.2 - Nombre total de recrutements externes sur poste pérenne (+ de 12 mois)	26	47	40	18	12	18						

II/ Partie sur les recrutements de BOE

15 - Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	9	1		1	5	2
44.1 - Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	15,60%	0,09%	0,06%	0,05%	69,07%	50,03%
44.2 - Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	3,87%	2,13%	0,00%	5,38%	35,00%	5,56%

II.1/ Partie sur les recrutements non pérennes de BOE

0 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD-12 mois, stage obligatoire de la FP...)					2	1
1 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI	2					
2 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)					1	
3 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Apprentissage	3				1	1
4 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Service civique						
5 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé	3					

II.2/ Partie sur les recrutements pérennes de BOE

6 - Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD+12 mois/CDI/Titularisations...)				1	1	1
7 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI	1					
10 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Apprentissage					2	
11 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Service civique						
12 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé		1				

III/ Partie sur les BOE hors recrutement

16 - Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement	5	10	8	10	8	10
17 - Nombre de personnes sortant de la catégorie des BOE	3	5	7	6	10	10

IV/ Nombre total de BOE

Nombre de BOE présents en fin d'année	117	145	133	128	124	122
---------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

V/ Partie sur les non BOE (restrictions d'aptitude et inaptes)

18 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude au 1er janvier		62	96	117	142	172
19 - Nombre de nouvelles restrictions d'aptitude dans l'année	62	34	21	25	30	30
20 - Nombre de restrictions d'aptitude sortantes dans l'année						
45 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude en fin d'année	62	96	117	142	172	202
Nombre de personnes aptes avec aménagement de poste	53	30	40	32	45	30
Nombre de personnes aptes à leur poste avec restriction(s)	113	89	95	90	80	90
Nombre de personnes inaptes à leur poste mais aptes à un autre	6	3	1	3	3	3
Nombre de personnes inaptes temporairement	12					
Nombre de mises en disposition d'office pour raisons de santé	5	3	2	1	3	2
Nombre de mises en retraite pour raisons de santé/invalidité	4	2	2	2	2	2
Nombre de licenciement pour inaptitude physique	-					

VI/ Partie sur les parcours professionnels

	L'année la plus récente	L'année de référence
21 - Nombre de BOE total présents	134	2017
nombre de promotions d'agents en situation de handicap (BOE) / nombre d'agents en situation de handicap (BOE)	15	
nombre de promotion d'agents / effectif total	13	
nombre de mobilités d'agents en situation de handicap / nombre d'agents en situation de handicap	-	
nombre de mobilités d'agents / effectif total	13	

VII/ Partie sur la nature des handicaps

	Sur les RQTH
37 - Nombre de handicap visuel	2
38 - Nombre de handicap moteur	106
39 - Nombre de handicap auditif	10
40 - Nombre de déficiences intellectuelles	
41 - Nombre de handicap psychique	15
42 - Nombre de handicap autre	1
43 - Nombre de handicap non connu	

VIII/ Répartition des absences pour "raisons de santé" en nombre moyen de journées par agent

Maladie ordinaire	16,00
Longue maladie	246,00
Accident du travail	36,00
Maladie professionnelle	148,00
Toute absence pour raison de santé	26,00

Prénom et nom : Marc DESJARDINS
Qualité : Directeur de l'ÉPA FIPHP
Signature et cachet de l'organisme :

FIPHP

12 avenue Pierre Mendès France
75014 PARIS Cedex 13

Christelle de BATZ
La Secrétaire Générale



Prénom et nom : JF DAUPE
Qualité : Président
Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

Effectifs
CCAS D'ANGOULÊME

	Convention					
	1ère année		2e année		3e année	
	Année N - 3	Année N - 2	Année N - 1	Année N	Année N + 1	Année N + 2
	Constat	Constat	Constat	Objectifs	Objectifs	Objectifs
I/ Partie Globale						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
43 - Effectif total rémunéré au 1er janvier	67	67	65	61	59	59
14 - Nombre de BOE présents au 1er janvier	4	4	2	2	2	2
Taux d'emploi direct	5,97%	5,97%	3,08%	3,28%	3,39%	3,39%
Dépenses déductibles	- €	- €	-	- €	- €	- €
Taux d'emploi légal	5,97%	5,97%	3,08%	3,28%	3,39%	3,39%
Nombre total d'emplois à pourvoir (à la suite des départs en retraite et des créations de poste)	3	2	-	-	-	-
13.1 - Nombre total de recrutements sur poste non pérenne (- de 12 mois)	2	1	-	-	-	-
13.2 - Nombre total de recrutements externes sur poste pérenne (+ de 12 mois)	1	1	-	-	-	-
II/ Partie sur les recrutements de BOE						
15 - Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)						
44.1 - Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	0,00%	0,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
44.2 - Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	0,96%	0,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
II.1/ Partie sur les recrutements non pérennes de BOE						
0 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD-12 mois, stage obligatoire de la FP...)						
1 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI						
2 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)						
3 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Apprentissage						
4 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en Service civique						
5 - Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé						
II.2/ Partie sur les recrutements pérennes de BOE						
6 - Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD+12 mois/CDI/Titulisations...)						
7 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI						
10 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Apprentissage						
11 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un Service civique						
12 - Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé						
III/ Partie sur les BOE hors recrutement						
16 - Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement	-	-	-	-	-	-
17 - Nombre de personnes sortant de la catégorie des BOE	-	-	2	-	-	-
IV/ Nombre total de BOE						
Nombre de BOE présents en fin d'année	4	4	2	2	2	2
V/ Partie sur les non BOE (restrictions d'aptitude et inaptés)						
18 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude au 1er janvier		2	2	2	2	2
19 - Nombre de nouvelles restrictions d'aptitude dans l'année	4	-	-	-	-	-
20 - Nombre de restrictions d'aptitude sortantes dans l'année	2	-	-	-	-	-
45 - Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude en fin d'année	2	2	2	2	2	2
Nombre de personnes aptes avec aménagement de poste	2	-	-	-	-	-
Nombre de personnes aptes à leur poste avec restriction(s)	4	-	-	-	-	-
Nombre de personnes inaptes à leur poste mais aptes à un autre	-	-	-	-	-	-
Nombre de personnes inaptes temporairement	-	-	-	-	-	-
Nombre de mises en disposition d'office pour raisons de santé	-	-	-	-	-	-
Nombre de mises en retraite pour raisons de santé/invalidité	-	-	-	-	-	-
Nombre de licenciement pour inaptitude physique	-	-	-	-	-	-
VII/ Partie sur les parcours professionnels						
21 - Nombre de BOE total présents	Donnée la plus récente	4	Précéder l'année de référence	1997		
nombre de promotions d'agents en situation de handicap (BOE)/nombre d'agents en situation de handicap (BOE)		-				
nombre de promotions d'agents / effectif total		5				
nombre de mobilités d'agents en situation de handicap/nombre d'agents en situation de handicap		-				
nombre de mobilités d'agents / effectif total		3				
VII/ Partie sur la nature des handicaps						
37 - Nombre de handicap visuel	Sur les RQTH					
38 - Nombre de handicap moteur		3				
39 - Nombre de handicap auditif		1				
40 - Nombre de déficiences intellectuelles						
41 - Nombre de handicap psychique						
42 - Nombre de handicap autre						
43 - Nombre de handicap non connu						
VIII/ Répartition des absences pour "raisons de santé" en nombre moyen de journées par agent						
Maladie ordinaire		11,24				
Longue maladie		364,00				
Accident du travail		-				
Maladie professionnelle		-				
Toute absence pour raison de santé		-				

Prénom et nom : Marie BESJARDINS
Qualité : Directeur de l'EPA-FIPHP
Signature et cachet de l'organisme :


Christelle de BATZ
La Secrétaire Générale

FIPHP
12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Prénom et nom : J.F. DAURS
Qualité : Président
Signature et cachet de l'organisme :



Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
Qualité :
Signature et cachet de l'organisme :

PLAN D'ACTIONS

CA DU GRAND ANGOULÊME, VILLE D'ANGOULÊME, CCAS D'ANGOULÊME

BCR : 03PEX089

Axe	Description	Total (A)	BOE	Inapte ou en cours de reclassement	Coût unitaire (B)	Montant demandé au FIPHP (A*B)	Montant financé par l'employeur	
Axe 1 Projet et politique handicap	Chèque emploi service, chèque vacances					6 000,00 €	21 000,00 €	
	F9 Diagnostics et plan d'actions					-	2 520,00 €	
	F9 Evaluation des actions					-	2 520,00 €	
	Abonnement plateforme milieu protégé					-	-	
	Interprète en langue des signes (manifestations collectives)					-	-	
	Autre dispositif ou participation employeur					-	-	
	Total Projet et politique handicap					6 000,00 €	26 040,00 €	
Axe 2 Gouvernance et organisation	Formation des personnels en relation avec les agernts en situation de handicap					-	-	
	F2 Formation des tuteurs					10 000,00 €	10 000,00 €	
	Autre dispositif ou participation employeur					-	-	
	Total Gouvernance et organisation					10 000,00 €	10 000,00 €	
Axe 3 Accessibilité	F3 Travaux d'accessibilité au poste de travail (aux locaux professionnels)	3	3		5 000	15 000,00 €	60 000,00 €	
	Autre dispositif ou participation employeur					-	-	
	Total Accessibilité	3	3	0	5000	15 000,00 €	60 000,00 €	
Axe 4 Recrutement	Prothèse auditive	0				-	-	
	Autre Prothèse et orthèse	0				-	-	
	Fauteuil roulant	0				-	-	
	Aide au déménagement	0				-	-	
	Transport adapté Domicile / Travail	0				-	-	
	Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	0				-	-	
	Aménagement du véhicule personnel	0				-	-	
	Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI-CAE)	0				-	-	
	F2 Indemnité d'apprentissage	8	8			18 971	151 767,00 €	37 942,00 €
	F2 Aide financière pour l'apprenti	8	8			1 525	12 200,00 €	-
	F2 Prime d'insertion d'un apprenti	4	4			1 600	6 400,00 €	-
	F2 Frais de formation d'un apprenti	8	8			2 500	20 000,00 €	20 000,00 €
	Prime à la signature d'un CDD (CUI-CAE, Emploi Avenir)	0				-	-	
	Prime à la titularisation (CUI-CAE, Emploi Avenir)	0				-	-	
	F1 Indemnité de stage (stagiaire école)	3			3	2 252	6 756,00 €	-
	F1 Etudes ergonomique du poste/analyse situation de travail	3	3			1 000	3 000,00 €	6 000,00 €
	F1 Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	3	3			1 000	3 000,00 €	12 000,00 €
	Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)	0				-	-	
	Télétravail (Etudes préalables d'aménagement du poste de télétravail)	0				-	-	
	Télétravail (Coût d'acquisition, d'investissement et aménagement de matériels et mobiliers)	0				-	-	
	Télétravail (Abonnement et maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels)	0				-	-	
	Accompagnement vie professionnelle	0				-	-	
	Accompagnement vie personnelle	0				-	-	
	F2 Tutorat	8	8			-	-	
	Interprète en langue des signes (action individuelle)	0				-	-	
	Codeur ou transcripcteur	0				-	-	
	Evaluation des capacités professionnelles pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	0				-	-	
Soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	0				-	-		
Accompagnement externe sur le lieu de travail pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	0				-	-		
Formation destinée à compenser le handicap	0				-	-		
Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation de son handicap	0				-	-		
F2 Surcoût des actions de formation continue	8	8			2 000	16 000,00 €	10 000,00 €	
Autre dispositif ou participation employeur					-	-		
	Total Recrutement	53	6	44	0	219 123,00 €	107 938,00 €	
Axe 5 Maintien dans l'emploi	F4 Prothèse auditive	12	12			1 600,00	19 200,00 €	
	F4 Autre Prothèse et orthèse	2	2			2 000	4 000,00 €	
	F4 Fauteuil roulant	1	1			8 000,00	8 000,00 €	
	Aide au déménagement	0				-	-	
	F4 Transport adapté Domicile / Travail	1	1			12 000,00	12 000,00 €	
	F4 Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	0				-	-	
	Aménagement du véhicule personnel	0				-	-	
	F3 Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail	3	1	1	1	1 000,00	3 000,00 €	
	F3 Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	26	10	8	8	1 000,00	26 000,00 €	
	Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)	0				-	-	
	F6 Télétravail (Etudes préalables d'aménagement du poste de télétravail)	6	6			500,00	3 000,00 €	
	F6 Télétravail (Coût d'acquisition, d'investissement et aménagement de matériels et mobiliers)	6	6			1 500,00	9 000,00 €	
	F6 Télétravail (Abonnement et maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels)	6	6			1 000,00	6 000,00 €	
	Accompagnement vie professionnelle	0				-	-	
	Accompagnement vie personnelle	0				-	-	
	F5 Tutorat	14	6	8		-	-	
	Interprète en langue des signes (action individuelle)	0				-	-	
	F4 Codeur ou transcripcteur	1	1			6 960,00	6 960,00 €	
	F7 Evaluation des capacités professionnelles pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	4	2	2		1 000,00	4 000,00 €	
	F7 Soutien médico-psychologique pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	16	10	6		500,00	8 000,00 €	
F7 Accompagnement externe sur le lieu de travail pour les personnes dont le handicap ne peut être techniquement compensé	4	2	2		1 000,00	4 000,00 €		
F5 Bilan de compétences	12	6	6		2 000,00	24 000,00 €		
Formation destinée à compenser le handicap	0				-	-		
Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation de son handicap	0				-	-		
F5 Formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	7	2	3	2	1 500,00	10 500,00 €		
F5 Remboursement de la rémunération de l'agent pendant le temps de formation liée à un reclassement ou à une reconversion professionnelle	7	2	3	2	-	-		
Surcoût des actions de formation continue	0				-	-		
Autre dispositif ou participation employeur					-	-		
	Total Maintien dans l'emploi	128	76	39	0	147 660,00 €	263 305,00 €	
Axe 6 Communication	Communication/Information/Sensibilisation					6 000,00 €	9 600,00 €	
	Autre dispositif ou participation employeur					-	-	
	Total Communication					6 000,00 €	9 600,00 €	
Axe 7 Innovation	Innovation (dispositif hors catalogue)					-	10 080,00 €	
						-	10 080,00 €	
	TOTAL	184				403 783,00 €	486 963,00 €	

Prénom et nom : Marc DESJARDINS
 Qualité : Directeur de l'ÉPA FIPHP
 Signature et cachet de l'organisme :

Christelle de BATZ
 La Secrétaire Générale
FIPHP
 12 avenue Pierre Mendès France
 75014 PARIS Cedex 13



Prénom et nom : JF DAURE
 Qualité : Président
 Signature et cachet de l'organisme :

 Prénom et nom :
 Qualité :
 Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :
 Qualité :
 Signature et cachet de l'organisme :

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Prévision année 2	Prévision année 3	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	6 000,00				0,00
Axe 2 : Gouvernance et organisation	10 000,00				0,00
Axe 3 : Accessibilité	15 000,00				0,00
Axe 4 : Recrutement	219 123,00				0,00
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	147 660,00				0,00
Axe 6 : Communication	6 000,00				0,00
Axe 7 : Innovation					0,00
TOTAL	403 783,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% d'exécution prévisionnel		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

VERSEMENTS EFFECTUÉS			0,00
-----------------------------	--	--	------

VERSEMENT PRÉVISIONNEL		0,00	0,00
-------------------------------	--	------	------

SOLDE PRÉVISIONNEL (1)			0,00
-------------------------------	--	--	------

(1) TOTAL DES DÉPENSES PRÉSENTÉES AU REMBOURSEMENT - TOTAL DES VERSEMENTS.

Le signe négatif indique que le bénéficiaire devra rembourser un trop perçu.

La demande de fonds au titre de la 2e année s'établit à :

0,00 €

Le bénéficiaire atteste que les éléments transmis dans le cadre de la présente demande ont été établis de façon sincère et représentent une image fidèle de la situation de l'employeur.

Nom et prénom : Marc DESJARDINS
 Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP

Signature et cachet de l'organisme :

FIPHFP

12 avenue Pierre Mendès France
 75914 PARIS Cedex 13

Nom et prénom : JF DAUNE

Qualité : Président

Signature et cachet de l'organisme :

Nom et prénom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

Nom et prénom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :



ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Prévision année 3	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	6 000,00				0,00
Axe 2 : Gouvernance et organisation	10 000,00				0,00
Axe 3 : Accessibilité	15 000,00				0,00
Axe 4 : Recrutement	219 123,00				0,00
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	147 660,00				0,00
Axe 6 : Communication	6 000,00				0,00
Axe 7 : Innovation	0,00				0,00
TOTAL	403 783,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% d'exécution prévisionnel		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

VERSEMENTS EFFECTUÉS	0,00			0,00
-----------------------------	------	--	--	------

VERSEMENT PRÉVISIONNEL			0,00
-------------------------------	--	--	------

SOLDE PRÉVISIONNEL (1)			0,00
-------------------------------	--	--	------

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

La demande de fonds au titre de la 3e année s'établit à :

0,00 €

Le bénéficiaire atteste que les éléments transmis dans le cadre de la présente demande ont été établis de façon sincère et représentent une image fidèle de la situation de l'employeur.

Nom et prénom : Marc DESJARDINS

Qualité : Directeur de l'EPA ~~Christelle de BATZ~~
La Secrétaire Générale

Signature et cachet de l'organisme :

[Signature]
12 avenue Pierre Mendès France
75014 PARIS Cedex 13

Nom et prénom : JF DAJNE

Qualité : Président

Signature et cachet de l'organisme :

Nom et prénom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

Nom et prénom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :



GrandAngoulême - Ville d'Angoulême - CCAS d'Angoulême

THEME	AXE STRATEGIQUE FIPHP	Indicateurs retenus	Caractère obligatoire ou optionnel de l'indicateur	Indicateur retenu (Oui/Non)	Précisions
APPRENTISSAGE	RENFORCER L'APPRENTISSAGE	Nbre d'apprentis BOE présent au 1er janvier/ Nbre d'apprentis totaux au 1er janvier	O	Oui	Au 1er janvier de l'année N / Calculé chaque année / Calcul en stock.
INSERTION / RECRUTEMENT	ENCOURAGER LES RECRUTEMENTS	Nbre de BOE recrutés / Nbre de recrutements totaux	O	Oui	Même calcul que pour la déclaration employeurs / Calcul annuel et généré
		Nbre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nbre d'apprentis BOE	O	Oui	Titularisés / CDP / contrat CDD de plus un an / CDI / Calcul sur la durée de la convention.
		Nbre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nbre de recrutements totaux sur contrats pérennes	Op	Non	
		Age des BOE	O	Oui	Par tranche au 1er janvier de l'année N
		Genre des BOE	O	Oui	Au 1er janvier de l'année N
		Catégorie de recrutement des BOE	O	Oui	Cat A / B et C / calcul en flux.
		Taux de BOE recrutés / Taux d'emploi légal	O	Oui	
		Evolution du taux d'emploi BOE	O	Oui	
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI				
		Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Op	Oui	
		Nbre d'agents reclassés	Op	Oui	
INSERTION versus MAINTIEN		Nbre de BOE recrutés / nbre de BOE total	O	Oui	Calcul annuel au 1er janvier.
FORMATION	RENDRE LA FORMATION ACCESSIBLE	nbre moyen de jours formation effectif BOE / nbre moyen de jours formation effectif total	Op	Oui	
	SENSIBILISATION	Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : Nbre de sessions prévues / Nbre de sessions réalisées	Op	Oui	Obligatoire si l'axe sensibilisation est prédominant.
ACCESSIBILITE (yc numérique)	POUR SUIVRE LE DEVELOPPEMENT DE L'ACCESSIBILITE	Nbre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA)	O	Oui	
DISCRIMINATION	PARTICIPER A LA CONSTRUCTION D'UNE SOCIETE INCLUSIVE	Suivi des promotions : Nbre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de promotions rapporté aux effectifs totaux / Evolution comparative du nombre de BOE passant de C en B et B en A/ effectif total	Op	Oui	Promotion au sens large
		Suivi des mobilités : Nbre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux.	O	Oui	Mobilité au sens de la FP.
		Suivi des mises en retraite pour invalidité : Nbre de mises à la retraite d'agents pour invalidité.	O	Oui	Calcul annuel au 1er janvier. Dénominateur : effectif total de la déclaration

Prénom et nom : Marc DESJARDINS

Qualité : Directeur de l'EPA FIPHP

Signature et cachet de l'organisme :

Christelle de BATE

La Secrétaire Générale

12 Avenue Pierre Mendès France

79000 Angoulême Cedex 13

Prénom et nom : JF DABO

Qualité : Président

Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

