

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du Jeudi 21 Septembre 2017

Conseillers communautaires en exercice : 129

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle des conférences de la CCIT du Doubs à Besançon, sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET, Président de la CAGB.

Ordre de passage des rapports : 0.1, 0.2, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10, 1.1.11, 1.2.1, 1.2.2, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 2.1, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17, 3.18, 8.1, 8.2

La séance est ouverte à 18h05 et levée à 21h40.

Etaient présents : Amagney : M. Thomas JAVAUX Arguel : M. André AVIS Audeux : Mme Françoise GALLIOU Avanne-Aveney : Mme Marie-Jeanne BERNABEU suppléante de M. Alain PARIS Besançon : M. Eric ALAUZET, Mme Anne-Sophie ANDRIANTAVY, Mme Sorour BARATI-AYMONIER, M. Thibaut BIZE, M. Nicolas BODIN, Mme Claudine CAULET, M. Guericc CHALNOT (à partir du 1.1.1), Mme Catherine COMTE-DELEUZE, M. Laurent CROIZIER, M. Pascal CURIE, M. Yves-Michel DAHOUI, Mme Danielle DARD, M. Emmanuel DUMONT (à partir du 1.1.1), Mme Myriam EL YASSA, Mme Béatrice FALCINELLA, M. Jean-Louis FOUSSERET, M. Jacques GROSPERRIN, Mme Myriam LEMERCIER, M. Jean-Sébastien LEUBA, M. Christophe LIME, M. Michel LOYAT, Mme Elsa MAILLOT, Mme Carine MICHEL, M. Thierry MORTON, M. Philippe MOUGIN, Mme Sophie PESEUX, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Karima ROCHDI, M. Dominique SCHAUSS, Mme Mina SEBBAH, M. Rémi STAHL, Mme Ilva SUGNY, Mme Catherine THIEBAUT, M. Gérard VAN HELLE, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Marie ZEHAF Beure : M. Philippe CHANEY Bonnay : M. Gilles ORY Boussières : M. Bertrand ASTRIC Braillans : M. Alain BLESSEMAILLE Busy : M. Alain FELICE Byans-sur-Doubs : M. Didier PAINEAU Chalezeule : M. Christian MAGNIN-FEYSOT Chalèze : M. Gilbert PACAUD Champagny : M. Olivier LEGAIN Champvans-les-Moulins : M. Florent BAILLY Chaucenne : M. Bernard VOUGNON Chemaudin et Vaux : M. Bernard GAVIGNET, M. Gilbert GAVIGNET Chevroz : M. Yves BILLECARD Châtillon-le-Duc : Mme Catherine BOTTERON Cussey-sur-l'ognon : M. Jacques GIRAUD Dannemarie-sur-Crête : M. Gérard GALLIOT Devecey : M. Philippe LEGRAND suppléant de M. Michel JASSEY Ecole-Valentin : M. Yves GUYEN Fontain : Mme Martine DONEY Franois : Mme Françoise GILLET suppléante de M. Claude PREIONI Geneuille : Mme Sandrine BOUTARD suppléante de M. Jean-Claude PETITJEAN Gennes : Mme Thérèse ROBERT Grandfontaine : M. François LOPEZ La Chevillotte : M. Roger BOROWIK Les Auxons : M. Jacques CANAL, M. Serge RUTKOWSKI Mamirolle : M. Daniel HUOT Marchaux : M. Patrick CORNE Miserey-Salines : M. Marcel FELT Montfaucon : M. Pierre CONTOZ Montferrand-le-Château : M. Pascal DUCHEZEAU Morre : M. Jean-Michel CAYUELA Nancray : M. Vincent FIETIER Osselle-Routelle : Mme Anne OLSZAK Pelousey : Mme Catherine BARTHELET Pirey : M. Robert STEPOURJINE Pouilley-Français : M. Yves MAURICE Rancenay : M. Michel LETHIER Roche-lez-Beaupré : M. Jacques KRIEGER Roset-Fluans : M. Arnaud GROSPERRIN Serre-les-Sapins : M. Gabriel BAULIEU Tallenay : M. Jean-Yves PRALON Thoraise : M. Jean-Paul MICHAUD Torpes : M. Denis JACQUIN Vaire : M. Jean-Noël BESANCON, Mme Valérie MAILLARD Velesmes-Essarts : M. Jean-Marc JOUFFROY Venise : M. Jean-Claude CONTINI Vieilley : Mme Christiane ZOBENBULLER Vorges-les-Pins : Mme Julie BAVEREL

Etaient absents : Besançon : M. Julien ACARD, M. Frédéric ALLEMANN, M. Pascal BONNET, M. Patrick BONTEMPS, M. Emile BRIOT, Mme Marie-Laure DALPHIN, M. Cyril DEVESA, M. Ludovic FAGAUT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Abdol GHEZALI, M. Philippe GONON, Mme Solange JOLY, M. Michel OMOURI, Mme Danielle POISSENOT, Mme Françoise PRESSE, Mme Rosa REBRAB, Mme Christine WERTHE Champoux : M. Philippe COURTOT Chaudfontaine : M. Jacky LOUISSON Deluz : M. Fabrice TAILLARD La Vèze : Mme Catherine CUNET Larnod : M. Hugues TRUDET Le Gratteris : M. Cédric LINDECKER Mazerolles-le-Salin : M. Daniel PARIS Merrey-Vieilley : M. Philippe PERNOT Noironte : M. Bernard MADOUX Novillars : M. Philippe BELUCHE Osselle-Routelle : M. Daniel CUCHE Palise : Mme Daniel GAUTHEROT Pouilley-les-Vignes : M. Jean-Marc BOUSSET Pugey : M. Frank LAIDIE Saint-Vit : Mme Annick JACQUEMET, M. Pascal ROUTHIER Saône : M. Yoran DELARUE Thise : M. Alain LORIGUET Villars Saint-Georges : M. Jean-Claude ZEISSER

Secrétaire de séance : M. Daniel HUOT

Procurations de vote :

Mandants : J. ACARD, P. BONNET, C. DEVESA, L. FAGAUT, O. FAIVRE-PETITJEAN, A. GHEZALI, P. GONON, S. JOLY, M. OMOURI, D. POISSENOT, F. PRESSE, R. REBRAB, C. WERTHE, H. TRUDET, D. PARIS, D. CUCHE, JM. BOUSSET, P. ROUTHIER, Y. DELARUE, A. LORIGUET

Mandataires : P. MOUGIN, M. SEBBAH, A. VIGNOT, J. GROSPERRIN, L. CROIZIER, N. BODIN, C. COMTE-DELEUZE, C. LIME, ML. DALPHIN, D. DARD, A. POULIN, T. MORTON, S. PESEUX, A. FELICE, M. FELT, A. OLSZAK, F. BAILLY, Y. MAURICE, J. KRIEGER, R. STEPOURJINE

Délibération n°2017/003780

Rapport n°1.2.2 - Convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique (FIPHP)

Convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)

Rapporteur : Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Commission : Finances, ressources humaines, communication et aide aux communes

Inscription budgétaire	
BP 2018 et PPIF 2018-2022 « Convention avec le FIPHFP »	Montant prévu en recettes au BP 2018 : 183 671 € Montant de l'opération : 598 758 €
Sous réserve de vote du BP 2018 et le PPIF 2018-2022	

Résumé :

Le Grand Besançon, le CCAS et La Ville de Besançon souhaitent signer une convention avec le FIPHFP afin de renforcer leur politique de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap.

La convention d'objectifs et de moyens, déclinée en un plan d'actions triennal, ciblées et adaptées basée sur un diagnostic pertinent, permet d'obtenir des préfinancements afin d'agir plus efficacement dans la durée.

Contexte

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, la Ville de Besançon, et le CCAS mènent, depuis plusieurs années, une politique commune en matière de Ressources humaines. L'amélioration de la qualité de vie au travail et de la politique sociale pour le personnel en est un des axes avec, en particulier, le renforcement des actions pour le maintien dans l'emploi et l'accueil de personnes handicapées.

Cette volonté s'inscrit dans un double enjeu de conformité légale instaurée par la loi « Handicap » du 11 février 2005, qui impose aux collectivités et à leurs établissements une obligation d'emploi d'au moins 6% des effectifs, et d'ouverture citoyenne visant à montrer qu'une personne en situation de handicap peut néanmoins s'insérer dans la vie professionnelle.

Un projet de convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) entre dans cette démarche.

Le FIPHFP, organisme géré par la Caisse des dépôts et consignations, est chargé de collecter et de redistribuer les contributions des employeurs publics n'atteignant pas le taux légal de 6% d'emploi d'agents bénéficiant d'une obligation d'emploi.

Depuis quelques années, il propose d'accompagner les collectivités dans le cadre de leur politique d'insertion de personnes handicapées et de maintien d'agents en situation de restriction d'inaptitude. Cet appui passe par la signature de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens : elles facilitent l'accès à l'ensemble des aides financières du FIPHFP auxquelles les trois Collectivités pourraient être éligibles.

La signature d'une convention avec le FIPHFP permet de structurer de manière visible les orientations des trois Collectivité en matière de handicap et de maintien dans l'emploi, de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené en concertation avec les institutions représentatives du personnel et de disposer d'un préfinancement sur des actions ciblées afin d'agir plus vite et dans la durée.

Le projet de conventionnement avec le FIPHFP commun au Grand Besançon, à la Ville de Besançon, et au CCAS fera l'objet d'une convention unique signée par les trois Collectivités.

Méthodologie de la démarche

L'élaboration d'une convention avec le FIPHFP passe par plusieurs étapes.

L'intention de conventionner

Elle a été manifestée par courrier au FIPHFP du Maire-Président en décembre 2016.

L'établissement d'un état des lieux

L'état des lieux recueille des données quantitatives et qualitatives sur les pratiques des trois Collectivités en faveur de l'accueil des travailleurs handicapés et du maintien dans l'emploi des agents.

Il sert de base au montage des actions que les Collectivités souhaitent mettre en place ou renforcer pour le maintien dans l'emploi ou l'accueil de personnes en restriction d'aptitude.

L'élaboration du projet de convention

Elle comporte deux phases :

la rédaction de la convention qui retrace la volonté et les engagements des Collectivités pour agir en matière d'emploi de personnes en situation de handicap et de reclassement des agents, ainsi que la mise en œuvre et le suivi des actions d'après un plan pluriannuel. Des fiches détaillent chacune des actions proposées, à qui elles s'adressent, les modalités de leur réalisation et le montant des aides sollicitées du FIPHFP ;

la négociation avec le représentant régional du FIPHFP : les propositions du projet de convention peuvent le cas échéant être ajustées ou modifiées par le FIPHFP après accord des Collectivités.

Les délibérations des Assemblées sur le projet de convention

Elles interviennent pour chacune des trois Collectivités à la suite du projet de convention, tel qu'il sera présenté aux instances compétentes du FIPHFP pour instruction et décision.

La validation du projet de convention par les instances du FIPHFP

Le projet de convention finalisé est tout d'abord examiné par le Comité d'engagement du FIPHFP.

Le Comité local du FIPHFP donne un avis final et adresse la convention aux Collectivités.

Signature de la convention

Après autorisation des Assemblées délibérantes, la Maire-Président signe la convention.

Dès réception, le FIPHFP procède au versement du premier acompte dans les conditions prévues à la convention.

Moyens mis en œuvre

Désignation d'un pilote du projet au sein du pôle Ressources humaines

Il est missionné pour l'élaboration du projet de convention ainsi que son exécution et son suivi.

Dans ce but il prendra appui sur les services et directions compétentes, en particulier Médecine professionnelle, Emploi et compétences, Gestion du personnel.

Assistance par un cabinet conseil

Pour mener à bien le projet de convention, le cabinet Arthur Hunt Consulting, spécialisé dans ce type d'opération, assiste le pilote du projet. Il a été choisi après un marché, passé sous forme de consultation, lancé pour le choix du prestataire en avril 2017.

Il a pour mission l'établissement d'un diagnostic et l'assistance dans le montage technique du projet de convention avec le FIPHFP.

Les frais engagés à ce titre par les Collectivités feront l'objet d'une demande de prise en charge financière par le FIPHFP.

Information régulière des représentants du personnel

Des points réguliers d'information sur l'avancée du projet sont faits, en particulier en table-ronde syndicale.

Le CHSCT sera également tenu informé de l'évolution de ce projet et a eu communication du projet de convention avec le FIPHFP pour lequel il a donné un avis favorable, à l'unanimité de ses membres, lors de sa réunion du 30 juin 2017.

Le diagnostic

Il a été réalisé d'avril à mai 2017 avec l'appui du Cabinet Arthur Hunt Consulting.

L'établissement d'un état des lieux quantitatif

Les données chiffrées, transmises par les trois Collectivités, font apparaître un état de la situation en matière de politique de handicap dont les caractéristiques principales sont retracées par les chiffres suivant :

- 75% des personnes en situation de handicap travaillent à la Ville de Besançon
- 53% sont des femmes
- 77% sont titulaires
- 81% sont en catégorie C
- 18% des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ont 60 ans et plus.

Les déclarations annuelles au FIPHFP indiquent un taux d'obligation légal d'emploi, au 31 décembre 2016, de :

- 5,98% pour le Grand Besançon
- 6,35% pour la Ville de Besançon
- 9,96% pour le CCAS.

Les données qualitatives

Les grandes tendances de la situation actuelle ont pu être constatées à partir d'échanges en tables rondes (une avec des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et une avec des cadres des trois Collectivités), de réunions de travail avec les directeurs et certains cadres du pôle Ressources humaines, de réunions avec les représentants du CHSCT, d'échanges avec les Elus en charge des Ressources humaines ou des questions relatives au Handicap.

Elles font apparaître des points forts marqués par une volonté politique, une implication forte des acteurs, un taux d'emploi qui évolue régulièrement, des vecteurs d'informations diversifiés, une culture de l'innovation, une Mission Handicap externe (au CCAS) très active ; mais elles mettent aussi en évidence des points faibles et des points de vigilance.

Les points de faiblesse concernent principalement les outils de suivi et les procédures, l'information et la sensibilisation des agents, la lisibilité des actions menées et les solutions limitées dans certaines situations de reclassements professionnels.

Les points de vigilance sont engendrés par le contexte général défavorable aux embauches, les départs importants à la retraite des personnes en situation de handicap dans les trois ans à venir, l'insuffisance de la coordination des acteurs, ainsi que la modification de calcul, depuis le 1^{er} janvier 2017, pour les déclarations annuelles au FIPHFP.

Les orientations et les préconisations du plan d'actions

Elles résultent du constat du diagnostic.

Le plan d'actions devra être réaliste, efficace et adapté aux situations des Collectivités.

Projet et politique handicap

Le projet est monté et évalué après les premières mises en œuvre (à partir de 2019) avec l'aide d'un cabinet spécialisé. Il se structure autour d'un « référent handicap », en mode projet (Comité de pilotage, Comité technique (Groupe projet), Table ronde syndicale, CHSCT) et se décline principalement en procédures formalisées.

Un retour des personnes en situation de handicap est sollicité à la fin de la première année de la convention (en 2019)

La politique menée en matière de handicap sera poursuivie notamment par les sollicitations de prestations réalisées par les ESAT, qui sont appelées à se développer, et par un recours à des interprètes en LSF (langue des signes en français) lors de certains événements.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 43 307 €.

Gouvernance et organisation

Cette action consiste à développer une culture du handicap en particulier par la formation des acteurs impliqués dans la politique handicap : pôle RH, syndicats, cadres et tuteurs.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 17 854 €.

Accessibilité aux bâtiments

Elle s'adresse aux personnes en situation de handicap actuellement en postes qui doivent pouvoir accéder normalement à leur lieu de travail.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 60 000 €.

Recrutement et formation des personnes en situation de handicap

La communication et les participations à des réseaux et manifestations externes pourront être des outils d'amélioration de la visibilité et de l'extériorisation de cette volonté.

Les trois Collectivités ont pour ambition de recruter en direct des personnes en situation de handicap, de former des apprentis, et de prendre en stage des étudiants des établissements scolaires, notamment de l'Université, en situation de handicap.

Une attention sera portée sur l'accueil des personnes en situation de handicap recrutées et sur leur accompagnement matériel.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 188 244 €.

Maintien dans l'emploi

L'accompagnement et le suivi des agents concernés se poursuit en développant des outils de gestion des situations des personnes en situation de handicap, des procédures généralisées et en informant les intéressés sur les démarches et les dispositifs existant.

Le maintien des agents BOE pourra se renforcer par des aides financées par le FIPHFP (études ergonomiques, aménagement de postes...) ou par le télétravail pour raisons de santé.

Une préparation et une aide dans le parcours de reclassement des personnes en situation de handicap (bilans de compétences, formations de reconversion) s'amplifiera.

Un accompagnement des agents occupant des « emplois sensibles » s'organisera en prévenant les conséquences sur la santé, en anticipant les reconversions et en aidant les agents en réflexion sur leur mobilité (accès aux postes, conditions d'emploi)

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 237 353 €.

Communication

Un plan de communication sera établi par le service Communication Interne.
Les agents seront sensibilisés aux différentes formes de handicap par des actions particulières, des supports spécifiques.

Les agents en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé seront informés, par des moyens adaptés, sur les droits et aides existant.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 28 000 €.

Innovation

Un dispositif « parcours individuel de remobilisation professionnelle » permettra d'externaliser des situations de reconversion professionnelle complexes.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 24 000 €.

Le budget global demandé au FIPHFP pour l'ensemble du plan d'actions est de 598 758 €.

Les montants indiqués sont susceptibles d'être ajustés, à la marge, par les instances du FIPHFP.

La convention prendra effet au 1^{er} janvier 2018 pour une durée de trois ans.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté, sous réserve du vote du BP 2018 et du PPIF 2018-2022 :

- **se prononce favorablement sur le projet de convention avec le FIPHFP,**
- **autorise Monsieur le Président, ou son représentant, à signer la convention.**



Pour extrait conforme,
Le Vice-Président suppléant,
Gabriel BAULIEU
1^{er} Vice-Président

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 113
Contre : 0
Abstention : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

**Convention entre la Ville de Besançon, son CCAS,
la Communauté d'agglomération du Grand Besançon et le FIPHFP**



Préambule

La Ville de Besançon, son CCAS et le Grand Besançon veulent renforcer les actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'elles ont initiées depuis plusieurs années avec, par exemple, l'intégration au réseau Handi Pacte en 2007, réaffirmée au début 2015 avec la signature de la Charte Handi Pacte Franche-Comté.

Début 2016, elles ont retenu dans les axes de la politique Ressources Humaines menée de 2016 à 2020, un point particulier relatif au renforcement des actions pour le maintien dans l'emploi et l'accueil des personnes en situation de handicap.

Aussi souhaitent-elles asseoir le développement de cette politique handicap en s'engageant dans un partenariat renforcé avec le FIPHFP. Au-delà des enjeux légaux, les trois Collectivités souhaitent affirmer leur ouverture citoyenne et démontrer que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est possible. Au travers des nombreuses actions de la Mission Handicap du CCAS à destination des Bisontines et Bisontins en situation de handicap, les trois collectivités démontrent d'ores et déjà cette responsabilité sociétale et citoyenne.

Mise en œuvre de la démarche de conventionnement :

Après avoir rencontré le Délégué territorial du FIPHFP, monsieur Agostino DELUCA et la chargée d'appui, madame Pascale TANNOU, la Ville de Besançon, son CCAS et la communauté d'agglomération du Grand Besançon ont réalisé un diagnostic de l'emploi des agents en situation de handicap afin de définir les axes de travail nécessaires au développement d'une politique handicap.

Ce diagnostic a servi de base à la définition d'un plan d'actions pluriannuel en vue d'établir un dossier de conventionnement avec le FIPHFP.

Un comité de pilotage a été constitué afin de suivre ce projet. Il est composé de :

Madame Danièle DARD, Première adjointe de la Ville de Besançon, Vice-présidente du CCAS,
Monsieur Gabriel BAULIEU, Premier vice-président de la CAGB, en charge des Ressources humaines,

Madame Carine MICHEL, Adjointe aux RH de la Ville de Besançon,

Monsieur Yannick POUJET, Conseiller municipal délégué aux questions de handicap,

Monsieur Baudouin RUYSSSEN, DGS Ville et CAGB,

Monsieur Nans MOÏLLARET, DG du CCAS,

Monsieur Jean-René DESCARREGA - DGAS RH,

Monsieur Claude MELZI – Chargé de projets RH, pilote du projet « convention FIPHFP ».

Un groupe projet a également été mis en place afin d'être force de proposition auprès du comité de pilotage, d'assurer la conception du plan d'actions puis sa mise en œuvre opérationnelle. Il est composé de :

Monsieur Jean-René DESCARREGA - DGAS RH,

Monsieur Claude MELZI – Chargé de projets RH, pilote du projet « convention FIPHFP »,

Madame Séverine CLERC – Directrice Emploi et Compétences,

Docteur Evelyne GUYOT – Chef de Service / Service Médecine professionnelle,

Madame Béatrice TOURRAIN – Chef de Service / Service Social du personnel,

Madame Dominique SARRAZIN – Directrice Santé au travail et suivi social,

Monsieur Laurent GRILLET – Directeur Gestion du personnel,

Monsieur Laurent VIEILLE – Chef de Service / Service Communication interne,

Madame Anne-Paule ROPOSTE – Directrice Direction Autonomie,

Madame Florence BATOZ – Responsable de la Mission Handicap,

Madame Jeanne-Marie URLACHER – Responsable de la Mission Accessibilité.

Plusieurs actions ont été menées au cours du premier semestre 2017 pour constituer un dossier de conventionnement présenté le 9 juin en Comité de pilotage :

- un état des lieux quantitatif du bilan de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des trois collectivités
- des entretiens individuels avec :

Monsieur Jean-René DESCARREGA - DGAS RH,

Monsieur Claude MELZI – Chargé de projets RH, pilote du projet « convention FIPHFP »,

Madame Séverine CLERC – Directrice Emploi et Compétences,

Docteur Evelyne GUYOT – Chef de Service / Service Médecine professionnelle,

Madame Béatrice TOURRAIN – Chef de Service / Service Social du personnel,

Madame Dominique SARRAZIN – Directrice Santé au travail et suivi social,

Monsieur Laurent GRILLET – Directeur Gestion du personnel,

Monsieur Laurent VIEILLE – Chef de Service / Service Communication interne,

Madame Anne-Paule ROPOSTE – Directrice Direction Autonomie,

Madame Florence BATOZ – Responsable de la Mission Handicap,

Madame Jeanne-Marie URLACHER – Responsable de la Mission Accessibilité,

Anne-Marie TRAMINI Chef de service / Budget et pilotage,

Nathalie RUYSSSEN Directrice adjointe / direction Emploi et Compétences,

Aurélie DE JESUS Chargée de mission GPEC / direction Emploi et Compétences,

Philippe GONNIER Chef de service / Service Sécurité et santé au travail,

Karine ERARD Chargée de communication / Service Communication interne.

les élus :

Madame Danièle DARD, Première adjointe de la Ville de Besançon, Vice-présidente du CCAS,

Madame Carine MICHEL, Adjointe aux RH de la Ville de Besançon,

Monsieur Gabriel BAULIEU, Premier vice-président de la CAGB, en charge des Ressources humaines,

Monsieur Yannick POUJET, Conseiller municipal délégué aux questions de handicap

- l'organisation de tables rondes afin de recueillir la vision des agents quant à la politique à mener :

1 table ronde avec les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – 10 mai,
1 table ronde avec des cadres – 10 mai.

Des représentants des organisations syndicales ont été associés à ce projet et ont participé aux différentes étapes de la démarche. Ils ont été rencontrés le 19 mai :

Madame Valérie MICHEL et Monsieur Denis BOUSSEAU représentants la CFDT,
Madame Danièle GOUFFON représentante la CGT,
Madame Annie GRASS représentante de FO.

Ce dossier de conventionnement est donc le fruit d'un travail pluridisciplinaire recouvrant l'ensemble des éléments permettant à la Ville de Besançon, son CCAS et la CAGB de conduire une politique handicap concrète et réaliste.

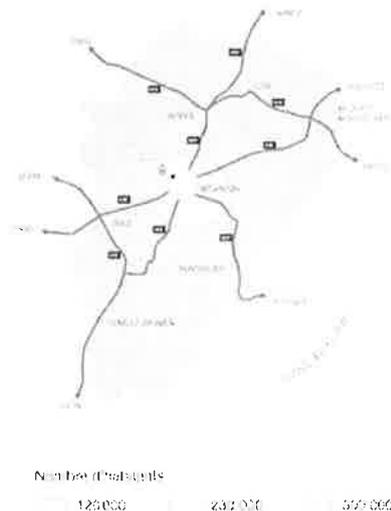
1^{ère} partie : Diagnostic

Présentation des trois collectivités

Besançon est une commune de l'Est de la France, préfecture du département du Doubs, en région Bourgogne-Franche-Comté. Située en bordure du massif du Jura à une soixantaine de kilomètres de la Suisse, elle est entourée de collines et est traversée par le Doubs.

Suite à la réforme territoriale de 2015, Besançon a perdu son statut de chef-lieu de la région Franche-Comté, fusionnée avec la Bourgogne dans un nouvel ensemble dont la ville de Dijon est devenue la capitale. La cité comtoise constitue néanmoins un pôle administratif important au sein de la région Bourgogne-Franche-Comté en accueillant le siège du conseil régional et de la région académique ainsi qu'un certain nombre de directions régionales.

Le Maire de la Ville de Besançon, FOUSSERET Jean-Louis, a été élu en 2001 pour être ensuite réélu en 2008 ainsi qu'en 2014.



La Ville de Besançon en quelques chiffres
120 832 habitants au 1^{er} janvier 2016
Superficie de 6 505 ha
10 propriétés, 662 édifices communaux dont
42 bâtiments protégés au titre des monuments
historiques
513 000 m² de surface de plancher qui se répartissent
notamment entre :
151 bâtiments scolaires,
35 équipements sportifs,
44 équipements culturels,
11 édifices culturels,
34 équipements sociaux et de petite enfance

Le CCAS se positionne comme coordonnateur de l'action publique sociale. Il vise à ce que les missions stratégiques pour le territoire soient développées en partenariat avec les acteurs sociaux du tissu local. Il a pour objectifs de faire ensemble, de faire avec et de faire faire, pour n'intervenir seul qu'en cas de stricte nécessité.

Le Conseil d'administration du CCAS est présidé de droit par le Maire de la Ville de Besançon, Monsieur Fousseret et Madame Dard, Première adjointe et Vice-présidente du CCAS. Il se compose de 7 administrateurs élus, conseillers municipaux par ailleurs, de 4 administrateurs nommés au titre des associations et de 4 autres nommés au titre de personnes qualifiées.

Le CCAS de Besançon en quelques chiffres

361 résidents dans 5 logements-foyers	448 abonnés à la téléassistance
1 908 personnes aidées à domicile	428 personnes hébergées à la Maison Abbé Pierre
125 000 repas servis à domicile	88 ménages locataires à la Résidence sociale
113 682 heures d'aides à domicile	l'Agora et à la maison relais L'autre Toit

La Mission Handicap du CCAS

Au-delà des missions purement réglementaires, la Ville de Besançon et son CCAS développent des actions concrètes favorisant l'accessibilité de tous à tout mais aussi le changement de regard sur le handicap, dans une logique d'inclusion sociale des personnes handicapées.

La mission handicap du CCAS a poursuivi en 2015 sa mission d'information et d'animation en direction du public handicapé mais aussi en direction du grand public, la question des modifications de comportement vis-à-vis du handicap étant au cœur du projet de cette mission. Les outils dédiés sont un e-magazine HANDI-Actu et l'organisation d'événements visant à modifier les attitudes vis-à-vis du handicap, telles que la Biennale du handicap et les Journées Handi-Citoyennes, actions pédagogiques à destination des scolaires.

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon a été créée en 2001. C'est l'une des plus grandes communautés d'agglomération de France en nombre de communes. Celle-ci comporte 192 500 habitants, 70 communes ainsi que 8 secteurs. Les secteurs permettent de rendre la gouvernance plus proche des communes.

Les 8 secteurs :

- Besançon : 120 472 habitants
- Le secteur Saint-Vitois
- Le Nord
- L'Est
- Le Plateau
- L'Ouest
- Le Sud-Ouest



Les principaux secteurs d'excellence de la CAGB sont :

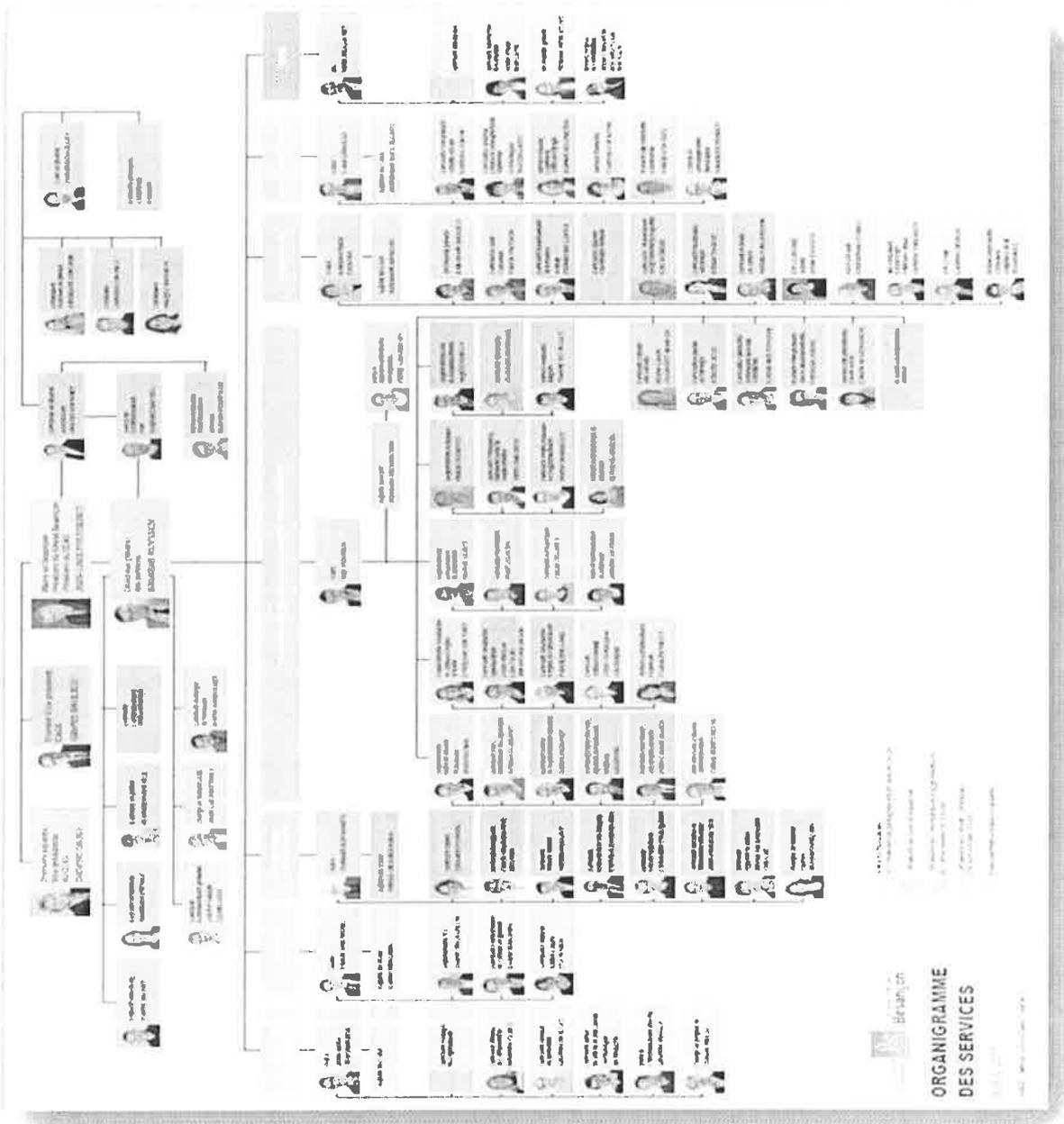


- Les Microtechniques, qui favorisent la compétitivité des entreprises à travers le soutien des activités R&D et d'innovation.
- L'horlogerie et l'industrie de Luxe
- Le biomédical
- La Mobilité et le numérique

Le Grand Besançon en quelques chiffres

Un territoire de 432 km²
180 786 habitants (au 1^{er} janvier 2009)
10 900 entreprises et établissements
95 000 emplois salariés (dont 50% cadres et employés)
+ 0,6 % de population par an
1 900 entreprises commerciales et artisanales intramuros dont 1 200 en cœur de ville.

L'organisation de la Ville, du CCAS et du Grand Besançon



Jusqu'en 2015, seul le Pôle des Ressources humaines et une partie du département des Technologies de l'information et de la communication étaient partagés entre la Ville et la Communauté d'agglomération. Depuis le 1er janvier 2016, le Directeur général des services, le Directeur général des services techniques, deux Directeurs généraux adjoints, douze directions et trente-quatre services sont mutualisés.

Au 31 décembre 2015, les trois collectivités comptent 2 917 agents permanents (fonctionnaires ou

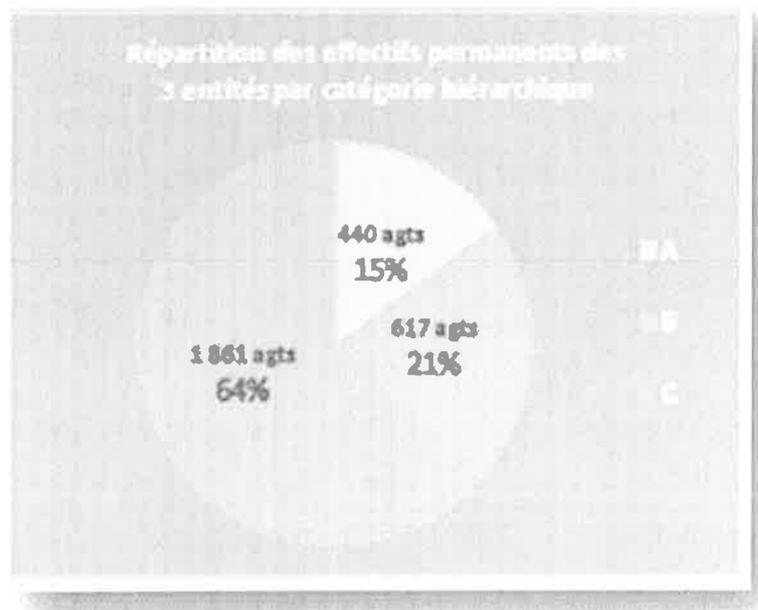
EFFETIFS	TYPES D'EFFETIF	VILLE	CCAS	GRAND BESANÇON	TOTAL
PERMANENTS	FONCTIONNAIRES	1 885	272	531	2 688
	CONTRACTUELS	161	11	57	229
	TOTAL PERMANENTS	2 046	283	588	2 917

contractuels).

La Ville comptabilise à elle seule 70 % des effectifs des 3 entités (20 % pour GB et 10 % pour le CCAS) :

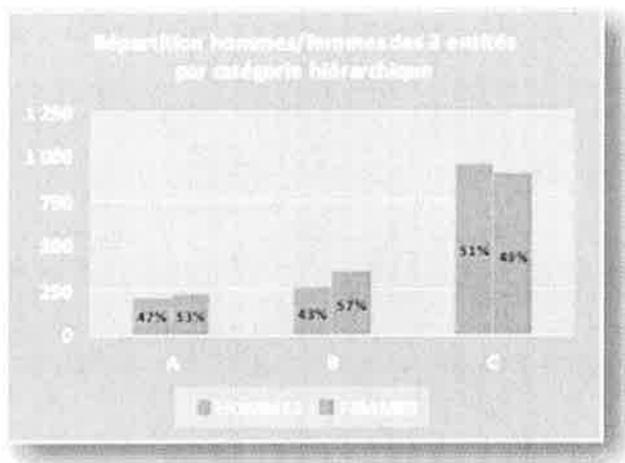
Répartition par catégorie :

Le Grand Besançon affiche un pourcentage d'agents de catégorie A (30,4 %) nettement supérieur à celui de la Ville et du CCAS. Cela tient à la part importante des fonctions d'enseignement, de conception et stratégiques au Grand Besançon.



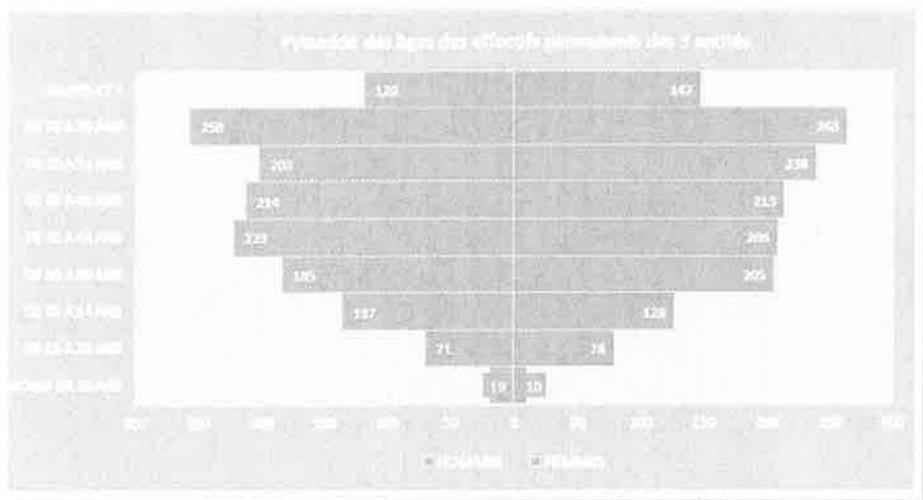
Répartition Homme/Femme par catégorie :

À l'échelle des trois entités, la répartition entre les hommes et les femmes dans chacune des catégories hiérarchique est assez équilibrée, avec toutefois une relative surreprésentation des femmes dans les catégories supérieures.



Répartition par classe d'âge :

L'âge moyen des agents des trois collectivités est de 46,3 ans et 27% des effectifs est âgé de 55 ans ou plus.

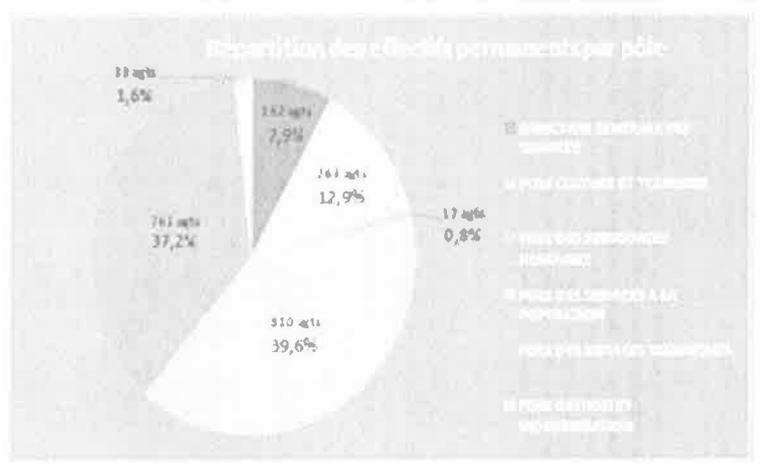


Répartition par filière :

La moitié des agents des trois collectivités travaillent au sein de la filière Technique (50,60 %), suivent la filière Administrative (21,60 %) et la filière Culturelle (8,10 %).

REPARTITION DES AGENTS PAR FILIERE ET ENTITE				
FILIERES	VILLE	OCAE	GRAND BESANCON	3 ENTITES
ADMINISTRATIVE	16,1%	26,1%	38,6%	21,6%
TECHNIQUE	56,7%	22,3%	43,0%	50,6%
CULTURELLE	6,7%	0,4%	16,3%	8,1%
SPORTIVE	1,2%	0,0%	0,2%	0,9%
SOCIALE	5,2%	40,6%	0,9%	7,8%
MEDICO-SOCIALE	8,4%	9,2%	0,7%	6,9%
MEDICO-TECHNIQUE	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
ANIMATION	2,8%	1,4%	0,3%	2,2%
POLICE MUNICIPALE	2,6%	0,0%	0,0%	1,9%

Répartition par Pôle :



La Ville :

Fin 2015, 2 pôles regroupaient plus des trois quarts des effectifs de la Ville :

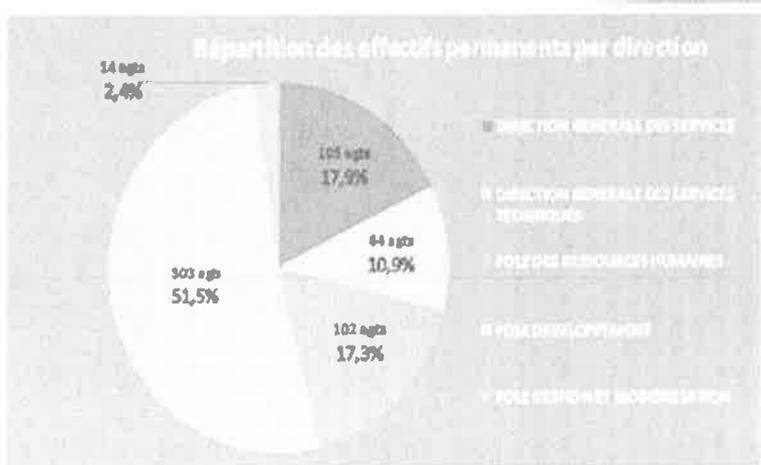
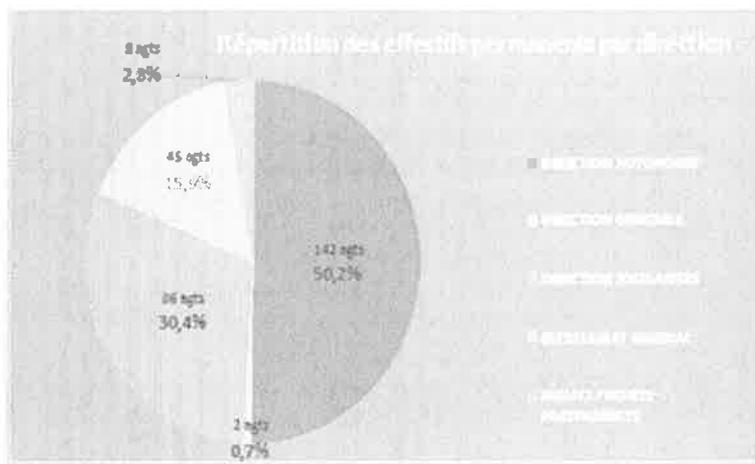
le Pôle des Services techniques, avec 810 agents permanents intervenant notamment dans les départements suivants : Espaces publics, Urbanisme et grands projets urbains, Architecture et bâtiments, Eau et assainissement.

le Pôle des Services à la population avec 761 agents permanents intervenant notamment dans les directions suivantes : Sports, Éducation, Petite enfance, Vie des quartiers et Hygiène-Santé.

Les 5 directions, réparties dans ces 2 pôles, représentent 50 % des effectifs : Éducation, Petite enfance, Voirie, Espaces verts et Parc auto et logistique (PAL).

Le CCAS :

80 % des effectifs permanents sont regroupés au sein de deux directions : la direction de l'Autonomie (Soutien à domicile, Soins infirmiers, portage de repas...), la direction des Solidarités (Hébergement, Antennes sociales de quartier, Proxim'social...).



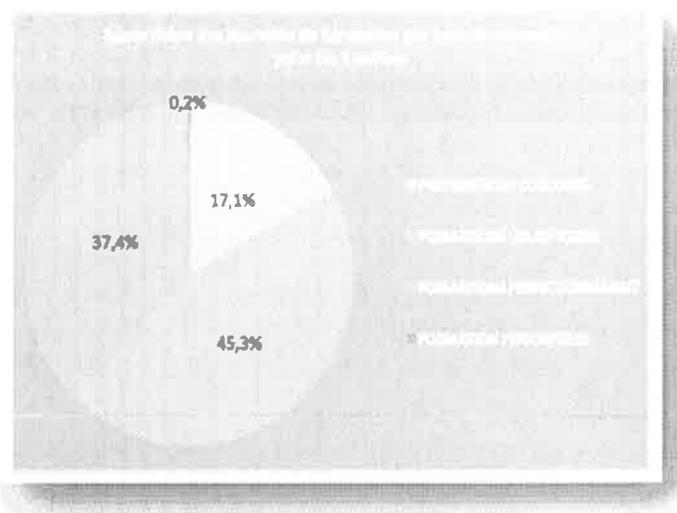
Grand Besançon :

La moitié du personnel du Grand Besançon exerce ses fonctions au sein du Pôle Développement et plus particulièrement à la direction Gestion des déchets et au Conservatoire à rayonnement régional (CRR).

La formation

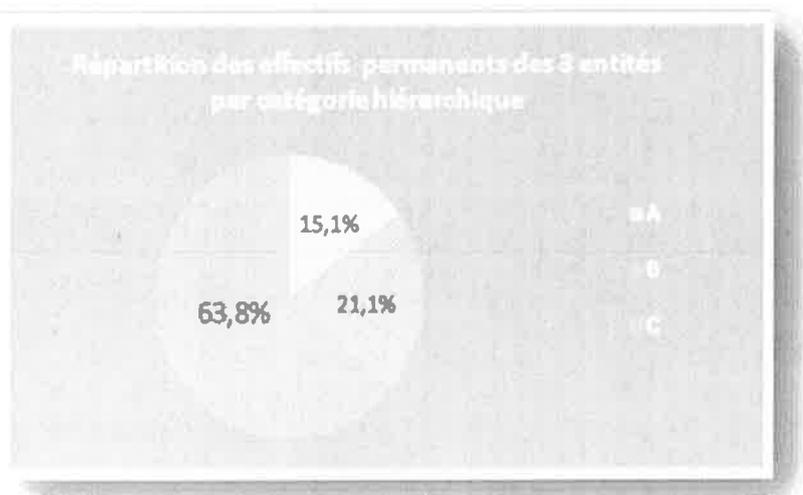
L'accès à la formation est largement ouvert dans les trois entités, avec un réel souci d'actualisation des compétences techniques mais aussi plus largement professionnelles des agents (compétences de base, sécurité, compétences relationnelles).

Sur les 3 entités, les agents ont suivi 10 686 jours de formation, répartis principalement sur les formations : obligatoires (intégration et professionnalisation) et de perfectionnement.



La répartition des journées de formation par catégorie hiérarchique dans les 3 entités respecte quasiment la répartition des effectifs permanents.

Près de 6 jours de formation sur 10 sont suivis par des agents de catégorie C.



78 % des agents ont suivi au moins une formation ; pour l'ensemble des 3 entités, la durée moyenne de formation par agent est de 3,5 jours.

TYPES DE DEPENSES	VILLE	CCAS	GRAND BESANÇON	3 ENTITES
CNFPT	571 190	93 289	150 112	814 591
AUTRES ORGANISMES	240 211	34 129	88 208	362 548
FRAIS DEPLACEMENT	52 964	6 343	20 345	79 652
TOTAL	864 365	133 761	258 665	1 256 791

Le CNFPT reste le partenaire privilégié des 3 entités. Il bénéficie d'une cotisation versée par l'employeur qui permet le financement de la plupart des formations et propose également d'autres formations payantes. Au total, le budget consacré au

CNFPT représente

64,8 % du coût de la formation en 2015.

Les absences

Dans le cadre de l'analyse des RPS, le taux d'absentéisme prend en compte uniquement les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie professionnelle et accident de travail. Sont exclues les absences pour maternité, paternité et adoption, évènements familiaux et autres absences (syndicales, grève,...).

Pour 2015, ce taux d'absentéisme s'établit ainsi :

7,4 % pour la Ville (9,8 % toutes absences confondues)

11,8 % pour le CCAS (15,7 % toutes absences confondues)

4,8 % pour le Grand Besançon (6,5 % toutes absences confondues).

Pour comparaison au niveau national, toutes collectivités confondues, la part d'absence globale, s'établit à 9,2%, la maladie ordinaire en représentant la part la plus importante.

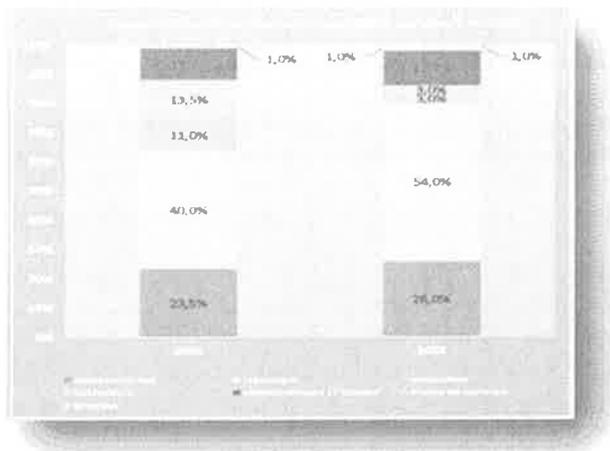
	VILLE	CCAS	GRAND BESANÇON	3 ENTITES	%
Maladie ordinaire	21 307	4 732	3 822	29 861	49,5%
Longue maladie	9 130	1 240	2 105	14 763	24,2%
Maladie professionnelle	3 617	785	124	4 526	7,5%
Accident de travail	377	153	0	530	0,9%
Autres absences	510	757	812	1 579	2,6%
Total	17 941	7 667	6 863	32 471	54,7%
Maternité	261	16	60	337	0,5%
Paternité	4 203	400	730	5 333	8,6%
Total	41 437	10 030	8 524	60 391	100%

Ne comprend pas les absences syndicales, les absences de discussion du comité médical, évènements familiaux (hors paternité), autorisations d'absence, absences non rémunérées et absences du temps

En 2015 et globalement au niveau des 3 entités, près de la moitié des jours ouvrés d'absences des agents permanents est due à la maladie ordinaire (49,5 %).

Les absences pour maladie ordinaire concernent :

- 1 272 agents permanents à la Ville
- 224 au CCAS
- 295 au Grand Besançon.



L'évolution des effectifs

ENTITES	2013		2014		2015		EVOLUTION 2013 / 2015	
	NOMBRE D'AGENTS	ETP	NOMBRE D'AGENTS	ETP	NOMBRE D'AGENTS	ETP	NOMBRE D'AGENTS	ETP
VILLE	2 234	2 068,00	2 220	2 095,07	2 046	1 897,67	-8,4%	-8,2%
CCAS	378	289,23	292	278,13	283	268,83	-25,1%	-21,9%
GRAND BESANCON	391	376,30	400	386,88	588	557,93	50,4%	48,2%
ENTITES	3 403	2 783,53	2 912	2 760,08	2 917	2 724,43	-1,2%	-0,2%

Depuis 2013, la Ville, le CCAS et le Grand Besançon ont développé la mutualisation des services afin de renforcer dans un contexte financier de plus en plus contraint, la cohérence et le niveau de service. De fait, de nombreux services de la Ville ont été transférés au Grand Besançon :

en 2014, le département des TIC, la mission Financements européens, les services Moyens généraux, Achat et Commande publique,

en 2015, le poste de Directeur général adjoint en charge du Pôle Gestion et modernisation et le poste de Directeur général des services techniques, le Pôle Ressources humaines ainsi que l'Enseignement supérieur, l'Insertion professionnelle, le Contrat de ville et le service Autorisation du Droit des sols.

Les flux entrants

En 2015, les trois collectivités ont recruté 37 contractuels sur emplois permanents majoritairement (92,3%) dans les filières administratives (51 agents) et technique (108 agents).

Les agents recrutés relèvent à 66% de la catégorie C.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS	2014	2015
VILLE	130	123
CCAS	31	59
GRAND BESANCON	12	17
TOTAL	173	199

Il convient souligner l'action menée en faveur de la déprécarisation d'agents contractuels. En 2015, 25 déprécarisations ont été effectuées soit 14 de plus qu'en 2014. Ces déprécarisations ont concerné davantage la filière technique, avec par exemple les métiers de receveur placier, cuisinier, plombier, agent technique de surveillance, d'accueil et de maintenance (ATSAM) ou encore opérateur de vidéo protection.

Parallèlement, deux personnes bénéficiant du dispositif des emplois d'avenir ont été recrutées sur des emplois permanents en 2015, après jury de recrutement.

Flux sortants :

On peut constater l'impact des transferts de compétences de la Ville au Grand Besançon : ils représentaient 39 % des 418 départs constatés en 2015.

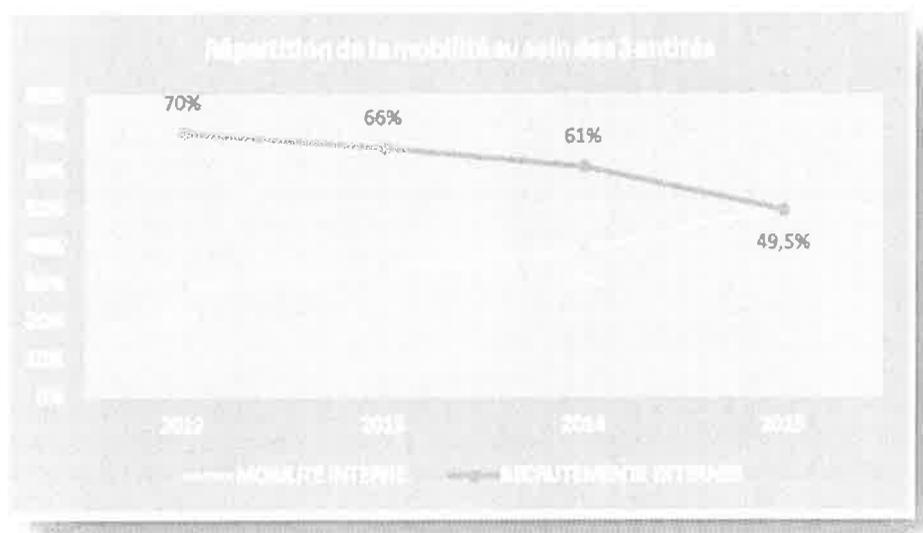
MOTIFS DE DEPART	VILLE	CCAS	GRAND BESANÇON	3 ENTITES
TRANSFERT DE COMPÉTENCE	162	0	0	162
DÉPART À LA RETRAITE	69	10	8	87
MUTATION	36	15	15	66
AUTRES *	71	11	21	103

* disponibilité, congé parental, décès, démission, détachement, licenciement...

S'agissant des départs pour retraite, l'âge moyen de départ dans les 3 entités est de 61 ans et 1 mois.

Au niveau de chaque entité, il est de :

- 60 ans et 11 mois à la Ville
- 61 ans et 9 mois au CCAS
- 62 ans au Grand Besançon.



La charte de la mobilité,

élaborée en 2011, préconise un taux de mobilité interne minimum de 30% sur l'ensemble des recrutements. L'objectif est de favoriser les parcours professionnels des agents et de valoriser les ressources internes.

Les actions mises en œuvre et l'implication des services ont permis de dépasser l'objectif de 30% dès 2013 et d'atteindre 50% en 2015, notamment via l'ouverture de certains postes uniquement aux agents déjà en poste au sein de l'une des trois entités.

Des entretiens de mobilité sont menés par les deux chargés de recrutement et mobilité et par la cheffe de service : 154 entretiens ont été menés en 2016. Les agents peuvent être reçus dans le cadre d'une candidature interne ou externe, d'un reclassement, d'un projet professionnel, d'un accompagnement suite à mobilité ou bilan professionnel.

Projection des effectifs sur la durée du conventionnement

Les trois collectivités projettent entre 2017 et 2020, en moyenne, 94 départs en retraite par an répartis comme suit :

	Ville	CCAS	CAGB	Total
2017	47	8	16	71
2018	49	14	13	76
2019	65	15	25	105
2020	77	12	34	123

Données santé au travail et prévention des risques professionnels

La médecine préventive est un service chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé et leurs conditions de travail. A cet effet, les médecins de prévention se voient confier deux types de mission :

- la surveillance médicale des agents :

Elle comporte obligatoirement une visite d'embauche et des visites périodiques tous les deux ans. En plus de ces visites, le médecin exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnel (travailleurs handicapés, agents souffrant de pathologies particulières, agents exposés à des produits toxiques, etc.). Les agents qui le demandent peuvent bénéficier d'une visite médicale supplémentaire.

- sur le lieu de travail :

Le médecin évalue les conditions de travail ; il étudie les postes de travail. Il peut effectuer diverses mesures de bruit, d'empoussièrement, de luminosité... A ce titre, il est conseillé de l'agent et de l'autorité territoriale.

Le médecin a également un rôle d'information sanitaire auprès des agents. Il peut organiser des campagnes d'information sur des sujets divers : alcool, tabac, dépistage des maladies cardiovasculaires, maladies infectieuses...

Le médecin de prévention collabore également avec le service Hygiène et Sécurité au travail, les assistantes sociales et dispose d'une psychologue vacataire (deux demi-journées par semaine).

Le service est composé de :

- 1 médecin du travail Chef de service (1 ETP),
- 1 médecin du travail (0,6 ETP) de janvier à octobre 2016 (recrutement en cours),
- 2 infirmières (1,8 ETP),
- 1 rédacteur (secrétaire médicale) (1 ETP),
- 1 psychologue vacataire (7 h/semaine).

Depuis la réforme 2012 de la santé au travail et de la réforme de la médecine du travail, le médecin de prévention peut confier, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits, aux infirmiers en santé au travail certaines activités, notamment les entretiens infirmiers. En novembre 2016, des entretiens infirmiers ont été mis en place pour pallier en partie le départ du second médecin. L'infirmière n'émet pas d'avis d'aptitude, elle informe, conseille, assure un soutien psychologique et oriente si nécessaire vers le médecin de prévention. Elle recueille les informations relatives à l'état de santé physique et psychique de l'agent, en rapport avec le travail.

Les indicateurs de la médecine préventive

Pour l'année 2016, 2494 visites médicales ont été réalisées dont :

- 1 489 pour la Ville,
- 179 pour le CCAS,
- 765 pour le Grand Besançon.

(le médecin rencontre également les agents du CNFPT, l'ATMO, l'EPCC Les Deux Scènes et l'ISBA).

Ville

TYPES DE VISITE	NOMBRE
Visites systématiques	446
Visites de reprise après AT (arrêt > 30 jours)	13
Visites à la demande de l'assistante sociale	1
Visites à la demande de l'employeur	43
Visites à la demande de l'intéressé	183
Visites d'embauche (contractuels)	4
Visites de reprise à temps partiel thérapeutique ou après CLM CLD	18
Visites à la demande du médecin du travail (surveillance médicale renforcée)	109
Visites à la demande du médecin traitant	14
Visites de mutation	35
Visites de réintégration	4
Visites de détachement	4
Visites de reprise après maladie (arrêt > 30 jours)	86
Visites augmentation du temps de travail	16
Visites de stagiairisation	59
Visites d'apprenti	11
Visites d'urgence	2
Visites d'habilitation (CACES autorisation de conduite, SSIAPP, travail hauteur...)	71
Visites après agression	2
Visites pour vaccinations spécifiques (leptospirose, grippe)	59
Consultations psychologue	198
Visites protections auditives sur mesure (prises empreintes, remises et SAV)	97
Autres visites (bilans fin de service, CAE, aptitudes diverses...)	14
Total	1489

CCAS

TYPES DE VISITE	NOMBRE
Visites systématiques	63
Visites de reprise après AT (arrêt > 30 jours)	-
Visites à la demande de l'assistante sociale	-
Visites à la demande de l'employeur	8
Visites à la demande de l'intéressé	23
Visites d'embauche (contractuels)	1
Visites de reprise à temps partiel thérapeutique ou après CLM CLD	6
Visites à la demande du médecin du travail (surveillance médicale renforcée)	10
Visites à la demande du médecin traitant	3
Visites de mutation	4
Visites de réintégration	-
Visites de détachement	-
Visites de reprise après maladie (arrêt > 30 jours)	17
Visites augmentation du temps de travail	1
Visites de stagiairisation	2
Visites d'apprenti	6
Visites d'urgence	-
Visites d'habilitation (CACES autorisation de conduite, SSIAPP, travail hauteur...)	3
Visites après agression	-
Visites pour vaccinations spécifiques (leptospirose, grippe)	1
Consultations psychologue	31
Visites protections auditives sur mesure (prises empreintes, remises et SAV)	-
Autres visites (bilans fin de service, CAE, aptitudes diverses...)	-
Total	179

Grand Besançon

TYPES DE VISITE	NOMBRE
Visites systématiques	327
Visites de reprise après AT (arrêt > 30 jours)	10
Visites à la demande de l'assistante sociale	1
Visites à la demande de l'employeur	18
Visites à la demande de l'intéressé	57
Visites d'embauche (contractuels)	5
Visites de reprise à temps partiel thérapeutique ou après CLM CLD	2
Visites à la demande du médecin du travail (surveillance médicale renforcée)	39
Visites à la demande du médecin traitant	4
Visites de mutation	28
Visites de réintégration	2
Visites de détachement	2
Visites de reprise après maladie (arrêt > 30 jours)	33
Visites augmentation du temps de travail	-
Visites de stagiairisation	24
Visites d'apprenti	1
Visites d'urgence	2
Visites d'habilitation (CACES autorisation de conduite, SSIAPP, travail hauteur...)	28
Visites après agression	-
Visites pour vaccinations spécifiques (leptospirose, grippe)	43
Consultations psychologue	85
Visites protections auditives sur mesure (prises empreintes, remises et SAV)	48
Autres visites (bilans fin de service, CAE, aptitudes diverses...)	6
Total	765

La prévention des risques professionnels

La prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) :

- plusieurs rencontres ont été organisées avec la Société AZERGO avec pour objectif d'apporter des outils ergonomiques de poste aux personnes en situation de handicap ou dans le cadre de la prévention des pathologies professionnelles (TMS par exemple),
- une information individuelle est systématiquement diffusée aux agents travaillant plus de 2 heures par jour sur écran de visualisation avec des conseils ergonomiques, la remise de plaquettes d'information et, le cas échéant, le prêt de matériel : 18 souris ergonomiques (plates ou verticales) et de 11 tapis repose-poignet,
- des fiches conseils sont remises aux agents souffrant de lombalgies, de cervicalgies...,
- une information à l'ensemble du personnel des services Finances, Affaires juridiques du Grand Besançon a été dispensée sur l'aménagement ergonomique d'un poste de travail.

La prévention des risques psycho-sociaux et addictions :

- la psychologue réalise 2 vacations d'une demi-journée par semaine. En 2016, elle a réalisé 318 consultations individuelles, 1 intervention collective, 107 agents rencontrés. La durée moyenne du suivi est de 3 consultations par agent (amplitude de 1 à 11). Les services les plus concernés (proportionnellement à l'effectif) par les visites sont : SHS, Citadelle, Police Municipale, Bibliothèques, CCAS autonomie (aides à domicile),
- le service de médecine préventive travaille également sur le sujet des addictions : collaboration avec l'ANPAA, recherche de substances psychoactives dans les urines pour les postes de sécurité, participation au « Mois sans tabac » (Tab'Agir) en collaboration avec l'ARS et l'IREPS,
- le service participe au groupe de travail sur les RPS : 5 réunions de réflexion ont eu lieu sur la mise en place d'une action collective de prévention des RPS et création d'un tableau récapitulatif des actions déjà réalisées dans le cadre des RPS (actions – objectifs résultats constatés ou attendus – niveau de prévention...),
- les médecins du travail du service participent depuis 2014 au dispositif EVREST, observatoire national de surveillance de la santé des salariés.

La prévention du risque cardiovasculaire :

- une information systématique est réalisée lors des visites médicales périodiques (tabagisme, HTA, alcool...),
- en dehors de ces visites :
- 2 personnes ont bénéficié d'un cholestech (recherche d'une anomalie lipidique : cholestérol HDL, LDL, triglycérides, glycémie),
- 269 agents ont été revus en dehors de leur visite périodique pour une prise de tension artérielle,
- tous les fumeurs volontaires bénéficient d'un test de dosage de CO et d'épreuves fonctionnelles respiratoires (192 agents concernés),
- 45 oxymétries de pouls ont été réalisées : mesure de l'oxygénation du sang qui permet de contrôler la fonction respiratoire du patient (asthme, BPCO...),
- pour 986 agents, une recherche de diabète a été pratiquée.

La prévention du risque chimique :

- les fiches de données de sécurité (FDS) sont analysées régulièrement à la demande de l'employeur, dans le cadre de la surveillance médicale renforcée ou dans le cadre de pathologies susceptibles d'être liées à l'utilisation de certains produits,
- les agents exposés aux CMR (produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) bénéficient d'un suivi professionnel et post-professionnel,
- une information est dispensée aux services concernés sur la mise en place obligatoire des fiches individuelles d'exposition,
- trois réunions et un suivi médical renforcé ont été organisées pour les agents du Musée de la Citadelle et du département architecture et bâtiments pour exposition accidentelle à l'amiante (EFR, RP, fiches d'exposition individuelles).

La prévention du bruit :

Dans le cadre du dépistage des déficits auditifs, en 2016, 561 audiogrammes réalisés dont :

- 102 contrôles systématiques préalablement à l'affectation de l'agent à son poste de travail (embauche, stagiairisation...), qu'il soit exposé ou non au bruit. Cet examen apparaît indispensable pour fournir un référentiel lors du suivi ultérieur du niveau d'audition et apprécier l'ampleur d'une éventuelle baisse de l'audition,
- 459 concernent des agents exposés à un niveau sonore > 80 db. Cet examen est renouvelé tous les deux ans,
- les agents exposés à un niveau sonore > 80 db sont systématiquement informés sur les risques liés à une exposition au bruit et sur les obligations légales en matière d'EPI,
- en 2016, 69 agents ont été équipés en protections auditives sur mesure (Services Bâtiments, Voirie, Sports, Centre de tri du Sybert, Parc auto et logistique (PAL), Espaces Verts, Eau et assainissement, Conservatoire à rayonnement régional, Kursaal) et 6 agents équipés en protections réutilisables.

La promotion de l'activité physique au travail :

- des démarches ont été entreprises pour promouvoir, dans le cadre des activités professionnelles, l'activité physique au travail : 5 réunions de travail (2 avec le

	DOETH 2014			DOETH 2015			DOETH 2016			DOETH 2017		
	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS	CCAS
ETR	2042	121	439	2023	115	421	2112	134	437	1734	281	772
Obligation d'emploi	134	13	24	121	16	25	127	18	23	126	36	40
Nombre de BOE	131	119	11	132	10	12	132	16	20	132	20	30
Taux d'emploi direct	6,84%	25,76%	3,67%	6,53%	6,43%	2,70%	6,24%	5,73%	4,87%	6,34%	7,12%	6,64%
Taux d'emploi légal	6,20%	24,60%	3,30%	6,62%	6,32%	4,72%	6,31%	6,02%	5,65%	6,95%	6,16%	5,30%

- les actions ont débuté en janvier 2017 auprès du service Manutention : analyse des besoins, échauffement, renforcement musculaire... Elles se poursuivront auprès du service Nettoyage Entretien (PAL), sous une autre forme : yoga, techniques de relaxation.

L'évolution prévisionnelle des restrictions

Restrictions d'aptitude	2014	2015	2016
Nombre de personnes en restriction d'aptitude en fin d'année	148	134	145
Nombre de personnes aptes avec aménagement de poste	81	87	71
Nombre de personnes aptes avec restrictions	30	37	30
Nombre de personnes inaptes à leur poste mais apte à un autre	14	10	15
Nombre de personnes temporairement inaptes	23	21	29

Données concernant les agents en situation de handicap

Détails des effectifs déclarés

Recensement des BOE

La DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées) est réalisée par la Direction Pilotage et Organisation qui récupère les données suite à une extraction du SIRH.

Il n'existe pas de centralisation de l'ensemble des justificatifs ou de tableau de suivi des agents BOE. Un dossier est constitué à la direction Gestion du Personnel pour chaque agent comprenant, pour les agents déclarés, le justificatif de leur reconnaissance du handicap. Actuellement, il n'existe pas de suivi formalisé, notamment sur le renouvellement des justificatifs. Certains agents le réalisent d'eux-mêmes, mais dans la majorité des cas ce n'est pas fait.

Les agents peuvent solliciter le Service Social du Personnel pour être accompagnés dans la constitution d'une demande de reconnaissance du handicap auprès de la MDPH ; cependant à plusieurs reprises, les agents ont fait part de leur volonté de ne pas transmettre la notification d'attribution à l'employeur. Les raisons sont diverses : peur de la stigmatisation ou du changement de regard, frein pour la mobilité ont été évoqués.

Déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées

La collectivité du Grand Besançon a été contrôlée par le FIPHP sur la déclaration 2016 et une erreur de 400 € a été relevée sur les dépenses déductibles.

Le nombre d'agents BOE de la Ville de Besançon est stable sur les trois années (131 ; 132 ; 132) cependant le taux d'emploi direct varie (5,84% ; 6,53% ; 6,24%) en lien avec la variation des effectifs sur la période. La Ville passe le seuil légal des 6% à partir de la déclaration de l'année 2015 pour atteindre 6,35%.

Jusqu'en 2014, le CCAS intègre un CHAT (Centre des handicapés au travail). Le transfert de ce centre du CCAS à Solidarité Doubs Handicap à compter du 1^{er} janvier 2014 a entraîné le départ de 80 agents et mécaniquement le taux d'emploi est passé de 25,76% à 7,12%.

Dans le cadre de la mutualisation, plusieurs services de la Ville et du CCAS ont été transférés au Grand Besançon. Ceci ayant pour conséquence une augmentation de son obligation d'emploi. Le taux d'emploi est en augmentation régulière (+1,3 point) sur la période passant de 3,67% à 4,94%.

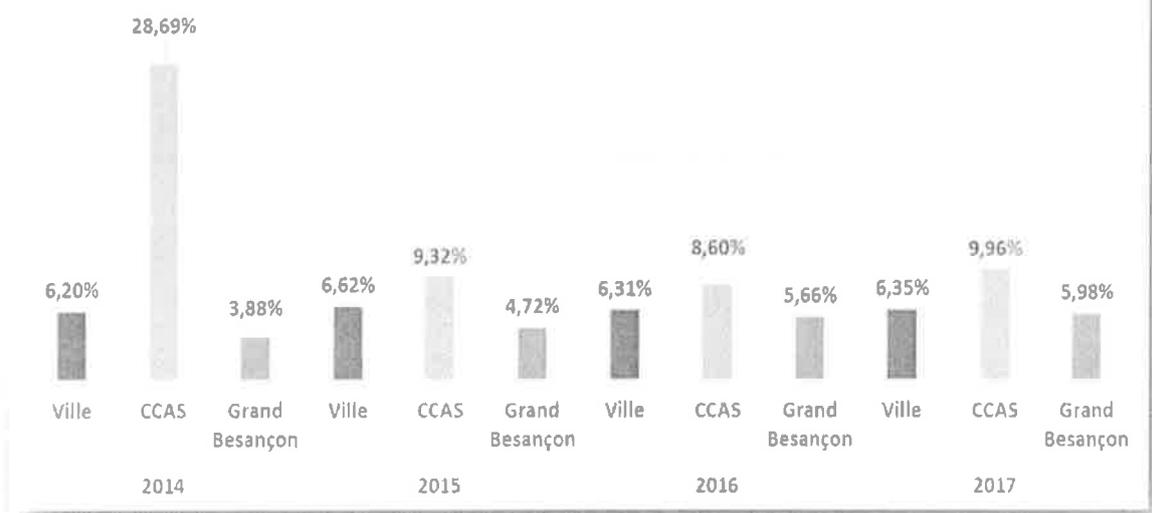
La Communauté d'agglomération du Grand Besançon est la seule collectivité à ne pas atteindre le taux d'emploi légal avec les unités déductibles. Elle verse jusqu'en 2017 une contribution au FIPHFP respectivement de :

38 330,79 € au titre de la déclaration 2014

23 994,16 € au titre de la déclaration 2015

7 135,34 € au titre de la déclaration 2016

Evolution du taux d'emploi des trois collectivités 2014 - 2017



Chaque collectivité engage chaque année des dépenses auprès du secteur protégé ou adapté. Au total,

Montant des dépenses ouvrant à des UD



Les trois collectivités déclarent 856 239 € de dépenses.

La Ville déclare des dépenses de Type I auprès des ESAT ou EA à hauteur de 19 334 € et 6 952 € de dépenses de Type IV.

	Etablissement	Direction	Demandes	Montant
CCAS	ADAPEI Besançon 25	CCAS	prestations de service	723 447,10 €
	Solidarité Doubs Handicap	CCAS	prestations de service	10 437,33 €
CAGB	ESAT EPIS	Sybert	fournitures	95,38 €
	Le PIXEL	Conservatoire	restauration	1 647,23 €
	Emeraude	Sybert	prestations de service	2 130,85 €
	ADAPEI Besançon 25	Sybert	prestations de service	6 629,32 €
	Solidarité Doubs Handicap	CAGB - Sybert	prestations de service	84 485,69 €
Ville	ADAPEI - Saint-Sauveur 70	Education	fournitures de bureau	478,92 €
	ADAPEI Besançon 25	PRH	restauration	non déclaré
	Solidarité Doubs Handicap	Voie - Gestion du patrimoine - TIC - Performances	prestations de service	18 855,08 €

Près de 86% des dépenses sont réalisées par le CCAS. Notons que la Loi permet aux employeurs de valoriser à hauteur de 50% de leur obligation d'emploi les unités liées à la sous-traitance de prestation auprès du secteur protégé ou adapté. Ainsi, avec 735 265 € de dépenses engagées (soit l'équivalent de 42 UD), le

CCAS ne comptabilise que 9 UD (soit 50% de son OETH) au titre de sa déclaration.

Les prestations concernent l'achat de fournitures, des prestations de restauration ou le routage de documents. Les trois collectivités ont chacun conclu un marché pluriannuel avec l'établissement Solidarité Doubs Handicap pour le routage de documents (magazines, publications, enquêtes, plaquettes...). Par ailleurs, le CCAS confie à l'ADAPEI Besançon 25 la confection de repas, qui sont ensuite acheminés par les agents du CCAS aux personnes âgées pour un montant annuel de 723 447 €.

Détail des prestations pour l'année 2015

Caractéristiques de l'effectif des BOE

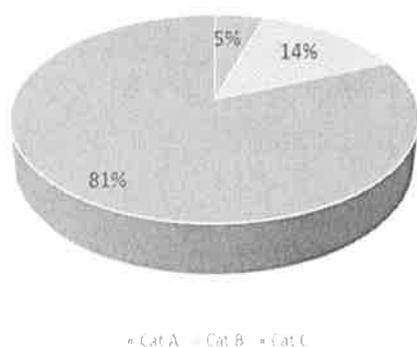


Les agents BOE déclarés travaillent en grande majorité (75%) au sein de la Ville.
 La répartition des effectifs BOE est très proche de la répartition de l'ensemble des effectifs (Ville 71%, CAGB 19%, CCAS 10%).

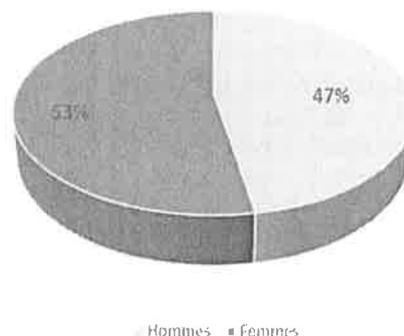
La répartition Hommes/Femmes est relativement équilibrée avec légère majorité féminine à 53%, face à une répartition globale à l'équilibre (50,10% d'effectifs féminins).

Les agents déclarés en situation de handicap

Répartition par catégorie hiérarchique



Répartition Hommes/Femmes



relèvent pour l'essentiel de la catégorie C (81%).

La répartition par catégorie hiérarchique est quasi similaire à la répartition globale :

9,1% des effectifs en CAT A ,
 13,6% des effectifs en CAT B ,
 76,6% des effectifs en CAT C

La répartition par classes d'âge montre une population d'agents BOE vieillissante avec notamment 40 agents ayant 60 ans ou plus, soit 18% de la population BOE susceptible de sortir des effectifs dans les prochaines années.

Répartition des BOE par classes d'âge



Détail des départs par collectivité et Pôles (estimation) :

Ville	2017	2018	2019
Bibliothèque	1		
Education	2	2	
Petite enfance		2	
Relation aux usagers	1		
Maîtrise de l'énergie			1
Espaces verts	1		
Voirie		1	
Vie des quartiers	1	1	
Communication			1

La Ville prévoit 14 départs à la retraite. (Rappel : 132 BOE déclarés au titre de la déclaration 2017)

CCAS	2017	2018	2019
Autonomie	1	1	1
Solidarités	1		1
Secrétariat général	1		

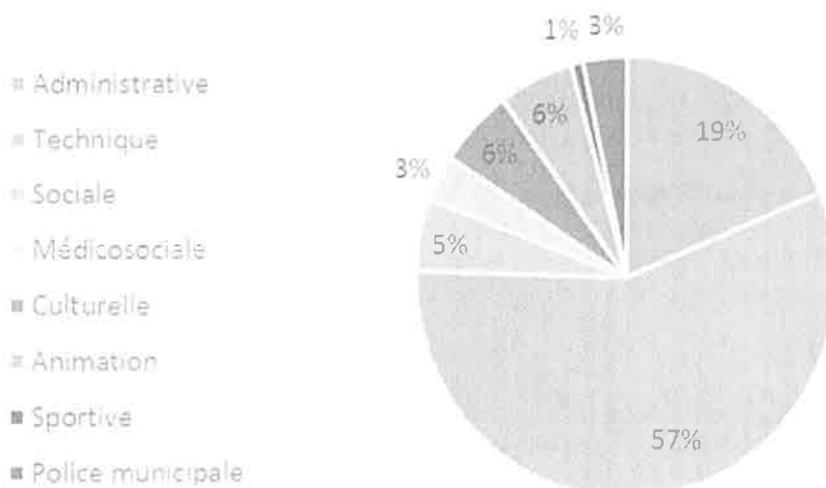
Le CCAS prévoit 6 départs à la retraite. (Rappel : 20 BOE déclarés au titre de la déclaration 2017)

CAGB	2017	2018	2019
TIC		1	
Gestion du personnel	1		
Santé au travail			1
Grands travaux	1		
mobilités		1	
Parc auto et logistique	1		

La CAGB prévoit 6 départs à la retraite. (Rappel : 38 BOE déclarés au titre de la déclaration 2017)

La répartition des BOE par filière montre une majorité d'agents BOE (57%) travaillant au sein de la filière Technique, suivie à 19% par la filière

Répartition des agents BOE par filière



Administrative.

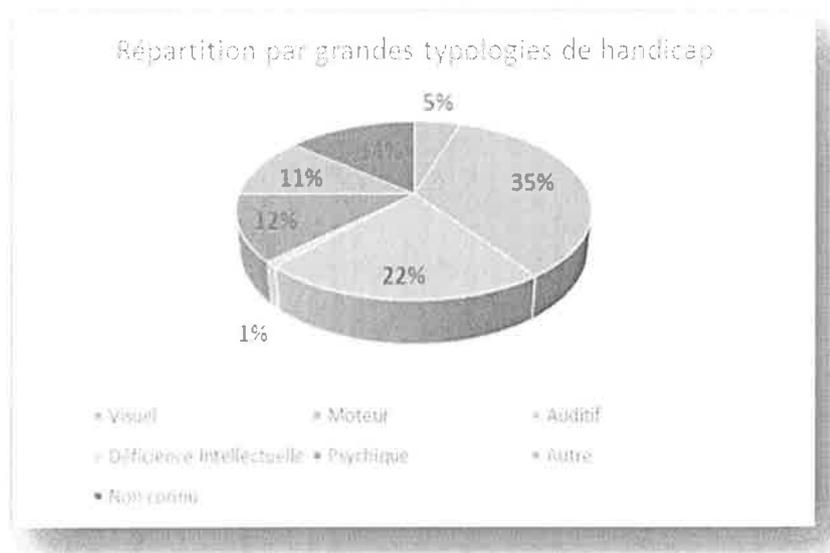
Détail de la répartition par filière par collectivité :

Pôle - direction	
Culture	
Citadelle	7
Bibliothèques	11
Musées	10
Institut Beaux-Arts	2
Total	30
Technique	
Services techniques divers	1
Espaces verts et sportifs Forêts	12
Maitrise de l'énergie	2
Architecture et Bâtiments	5
Voirie	15
Eau et assainissement	6
Total	41
Services à la population	
Education	32
Hygiène santé	1
Relation avec les Usagers	6
Petite Enfance	10
Sécurité et tranquillité publique	9
Sports	6
Total	64
Vie sociale et citoyenneté	
Vie des quartiers	7
Total	7
Cabinet - Direction générale	
Communication	2
Total	2
Total général	144

Pôle - direction	Total
Culture	
Conservatoire	1
Total	1
Administration générale	3
Total	3
RH	
Gestion du personnel	2
Santé au travail	3
Emploi et compétences	2
Total	7
Gestion	
Finances	1
TIC	4
Total	5
Services techniques	
Mobilités	2
Architecture	3
Urbanisme	2
Gestion des déchets	6
Grands travaux	2
Parc auto et logistique	12
Divers	2
Total	29
Total général	45
Direction	
Autonomie	10
Solidarités	5
Secrétariat général	6
Total général	21

Données au 31 décembre 2016

La répartition des agents BOE par typologie de handicap montre une forte proportion d'agents en situation de handicap auditif (22%) et une part importante d'agents en situation de handicap psychique (12%).



Projection d'embauche d'agent reconnu en qualité de travailleur handicapé

Au cours des trois dernières années, 20 personnes en situation de handicap ont été embauchées dont 7 sur emploi pérenne et 2 apprentis.

Les entités souhaitent s'engager sur un volume de recrutement de 26 agents en situation de handicap sur la durée de la convention répartis comme suit :

	2018	2019	2020
emploi pérenne	4	4	5
apprentissage	1	2	1
contrat aidé CUI CAE	1	1	1
emploi avenir	1	1	1
service civique	1	1	1

	Ville	CCAS	CAGB
emploi pérenne	7	2	4
apprentissage	2	1	1
contrat aidé CUI CAE	1	1	1
emploi avenir	1	1	1
service civique	1	1	1

Les trois collectivités souhaitent également pouvoir favoriser l'immersion en milieu professionnel d'étudiants en situation de handicap poursuivant un cursus notamment au sein de l'Université de Franche-Comté en accueillant 2 élèves ou étudiants par an au sein des services.

Présentation de l'organisation interne favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des BOE

Le recrutement

La volonté de la Ville de Besançon, son CCAS et de la CAGB est de considérer un candidat en situation de handicap comme tout candidat. Il n'existe donc pas de procédure spécifique pour le recrutement des TH.

Les collectivités constatent cependant un manque de candidatures de personnes en situation de handicap. Plusieurs éléments peuvent expliquer ce phénomène :

- les différents portails internet de la Ville et du CCAS ou celui de la CAGB ne présentent pas la politique RH et/ou handicap,
- les offres d'emploi ne mentionnent pas l'ouverture des entités à toutes les compétences,
- les offres n'indiquent pas non plus précisément les conditions d'exercice du poste et les contraintes environnementales,

Aujourd'hui, la thématique du handicap n'est pas abordée dans le cadre du recrutement que ce soit en amont avec la rédaction de l'offre ou au cours de l'entretien.

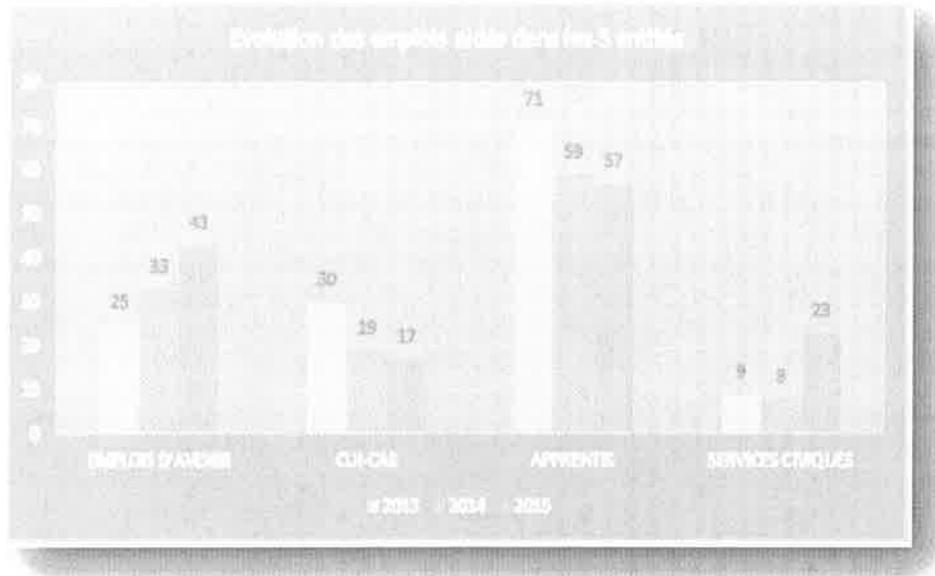
A la fin du processus, le candidat retenu remplit un dossier administratif où il peut notamment mentionner sa situation de handicap. Par ce biais, un flux régulier de nouveaux embauchés en situation de handicap est identifié. Ainsi, au cours des trois dernières années, 16 personnes en situation de handicap ont été embauchées dont 7 sur emploi pérenne et 2 apprentis. La répartition est la suivante :

	2014	2015	2016
Nombre de BOE recrutés	4	10	4
Nombre de recrutement sur emploi non pérenne	3	6	4
Nombre de recrutement sur emploi pérenne	1	4	2

Détail des recrutements sur emploi non pérennes :

Total	3	6	4
CDD, stages de la fonction publique	2	2	
Apprentissage	1	1	2
Contrat aidé CUI CAE	-	1	1
Emploi avenir		2	
Service civique			1

Les étudiants ou élèves en situation de handicap ne sont pas identifiés, l'information sur la reconnaissance TH n'étant pas demandée et ne figurant pas dans les conventions de stage.



Données du Bilan social au 31.12.2015

Au 31 mai 2017, les collectivités accueillent 36 apprentis :

Ville : 23 apprentis dont 1 en situation de handicap,

CCAS : 7 apprentis,

CAGB : 6 apprentis.

A noter qu'un apprenti a été accueilli au CCAS mais a mis fin à sa formation au mois de mars.

L'accompagnement global de l'agent, le maintien dans l'emploi et le reclassement

Le processus d'aménagement de poste de travail en faveur d'agents BOE ou ayant des restrictions d'aptitude est partagé entre plusieurs acteurs. Au sein du Pôle RH la Direction Santé au travail et suivi social (médecin de prévention / infirmière / assistante sociale) est principalement mobilisée pour l'aménagement du poste de travail et la Direction Emploi et compétences (formation / mobilité / GPEC) mobilisée dans le cadre des reclassements.



Aujourd'hui pas d'interlocuteur précisément identifié sur la thématique du handicap. La clé d'entrée est le médecin de prévention.

L'assistante sociale accompagne les agents dans la constitution de dossier de demande de reconnaissance du handicap.

Pour l'année 2016, les médecins de prévention ont prononcé :

- 29 inaptitudes temporaires à tout poste de travail,
- 15 inaptitudes au poste, mais aptitude à un autre poste (changement d'affectation),
- 7 inaptitudes totales et définitives à tout poste de travail,
- 2 inaptitudes à la conduite de véhicules municipaux,
- 1 inaptitude à l'embauche.
- Ainsi que :
- 52 allègements ou restrictions au poste de travail,
- 30 aménagements d'horaires (temps partiel thérapeutique, temps partiel pour raison(s) médicale(s)),
- 19 aménagements du poste de travail (adaptations ergonomiques le plus souvent).

Sur le lieu de travail, le médecin analyse les postes de travail, leurs exigences physiques et psychologiques, les rythmes de travail, en vue de mettre en œuvre les surveillances spécifiques mais également de conseiller sur les aménagements réglementaires. Le médecin peut être amené à effectuer des mesures diverses (sonores, empoussièremment, luminosité...).

En 2016, 40 études de postes ont été réalisées soit :

- 15 suite à déclaration de maladie professionnelle,
- 19 pour aménagement de poste (essentiellement aménagement ergonomique du poste),
- 3 suite à AT ou reprise après maladie,
- 3 suite à demande de l'intéressé.

Par ailleurs, 10 visites des postes de travail ont également été réalisées avec rédaction d'un rapport et de préconisations et ainsi que 10 visites de site dans le cadre du CHSCT ou à l'initiative du médecin du travail.

Les aménagements sont réalisés au sein des services avec l'appui du responsable. Le médecin reste en soutien si l'aménagement est conséquent pour accompagner le responsable. Néanmoins aucune coordination ni suivi global ne sont actuellement assurés.

Les dépenses recensées sur les trois dernières années sont les suivantes :

	2014	2015	2016	Total
Prothèses auditives	8732,57	8056,78	4835,51	21624,86
Formation logiciel			2295	2295
Accessibilité			14900	14900
Fauteuil ergonomique			2490,48	2490,48
Total	8732,57	8056,78	24520,99	41310,34

Hormis une aide d'accessibilité, les demandes de remboursement concernent majoritairement les aides personnelles pour des prothèses auditives. Environ 4 demandes de prises en charge sont faites (sur le montant restant à charge).

Au regard de ces éléments, il est supposé qu'un grand nombre d'aménagements ne sont pas transmis en central et pris en compte dans le cadre de la politique handicap.

En ce qui concerne le reclassement, de nombreuses situations sont gérées au cœur des directions avec, si nécessaire, l'appui des acteurs RH.

Depuis 2011, les entités agissent en faveur de la mobilité interne qu'elle soit volontaire ou subie. En 2016, 156 entretiens de mobilité ont été réalisés :

- 20% des entretiens sont identifiés comme des entretiens de mobilité subie,
- 10 reclassements médicaux ont été effectués.

Au début de l'année 2017, une Commission maintien dans l'emploi a été créée. Elle est composée :

- du DGAS RH,
- du directeur de la gestion du personnel,
- de la directrice de la santé au travail et du suivi social,
- du médecin de prévention,
- des représentants de la Direction Emploi et Compétences,
- du service Social du Personnel,
- d'un représentant par organisation syndicale (représentée au CT).

Elle permet de mieux coordonner les actions en faveur des agents ayant des difficultés de santé et d'identifier de manière plus efficiente des solutions en interne. La commission maintien dans l'emploi s'est réunie à deux reprises depuis sa création et 18 situations ont pu être traitées.

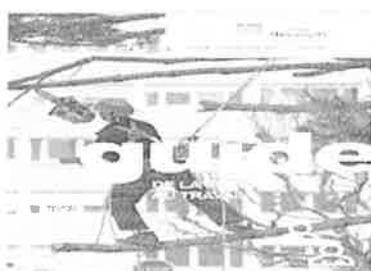
L'action de cette commission a été soulignée lors de la table ronde organisée avec des personnes en situation de handicap. En effet, si certains ont fait part de lenteur dans la démarche de reclassement et d'attente de poste, d'autres expériences plus récentes ont montré une meilleure prise en compte des situations et d'identification de solutions plus rapides.

Il est à noter également que les entités ont souscrit un contrat collectif de prévoyance qui garantit le maintien de salaire pour les adhérents en cas de difficultés de santé prolongées.

Au sein de plusieurs Directions, des postes en immersion ont été créés. Il s'agit pour un agent entré dans un parcours de reconversion professionnelle suite à une inaptitude prononcée par le médecin de prévention de pouvoir être positionné sur un autre poste pendant un temps donné afin de prendre le temps de vérifier l'adéquation entre les compétences, les attendus du poste et la situation médicale de l'agent. Plusieurs situations ont montré l'efficacité du dispositif avec toutefois deux freins majeurs identifiés : un nombre de poste en immersion insuffisant, un cadrage à renforcer.

L'information et la communication

Le Service communication interne est mutualisé pour les trois collectivités et il est directement rattaché au Pôle RH ce qui facilite la transmission des informations. Récemment, une dynamique de communication a été impulsée par l'arrivée d'un chef de service.



Le site intranet a été entièrement refondu avec une mise en ligne en mars 2017, et les agents bénéficient d'une diversité de supports :

- journal interne « MAG3 » lettre d'information « Info RH », qui peut être déclinée en affiche
- guides thématiques (risques, sécurité...)
- livret d'accueil

Le service communication interne organise également les demi-journées d'accueil de nouveaux arrivants et les cadres sont réunis une fois par mois autour de thématiques lors des ateliers management.

La Mission Handicap du CCAS à destination des usagers est très active. Au-delà des missions classiques dédiées, elle organise de journées Handi-Citoyennes à destination des lycées avec des ateliers de mises en situation et des témoignages de personnes en situation de handicap ainsi que la Biennale du handicap qui a réuni lors de la dernière édition en novembre 2016 142 exposants et 1860 visiteurs uniques.



La thématique du handicap au travail n'a jamais été évoquée auprès des agents. Au regard des éléments évoqués lors de la table ronde BOE, beaucoup d'idées reçues restent très présentes.

Extraits de la table ronde « BOE » :



Le regard des collègues : « J'ai fait le choix de ne pas le divulguer, pour me préserver », « les collègues ne comprennent pas que j'ai besoin de pauses », « j'ai eu plusieurs arrêts, ça a commencé à jaser dans l'équipe ».

Le manque de compréhension de la situation de handicap : « c'est encore plus dur quand le handicap ne se voit pas », « on travaille avec du public, il faut avoir une posture, le sourire, on cache alors ses difficultés ».

La question de la sensibilisation du collectif de travail apparaît centrale.

L'accessibilité

L'accessibilité bâimentaire

La mise en accessibilité de la Ville de Besançon s'inscrit dans un site géographique naturel particulièrement remarquable et s'étend dans une cuvette entourée de sept collines. Besançon est, de plus, une ville fortifiée avec une Citadelle classée au patrimoine mondial de

l'UNESCO.

Un important travail a été conduit en lien avec les associations pour construire les Agendas d'Accessibilité Programmée (NB : les Agendas ont été appelés Ad'AP pour les bâtiments et SD'Ad'AP pour le transport public).

Ce travail a permis notamment d'établir les diagnostics manquants, d'effectuer ensuite des choix politiques et financiers pertinents au regard de l'analyse des spécificités des territoires, des besoins des populations et dans un souci d'équilibre et d'équité territoriale.

Conformément à la loi une commission intercommunale d'accessibilité (CIA) a été mise en place.

Elle se réunit 4 fois par an pour enregistrer les besoins des associations et des services de la Ville et du Grand Besançon. Un groupe d'expert d'usage a été créé au sein de cette commission composé d'associations représentant les grandes familles de handicap : ADAPEI, AFSEP, APEDA Franche-Comté, APF, Association Comtoise des Sourds, Association Mira-Europe, Association Les Salins de Brégille (CRESSDEV), Association Voir Ensemble, Association Sign'Evasion, CRESSDEV, Floréal, Franche-Comté Parkinson, UNAFAM. Le groupe d'experts d'usage facilite le travail des services techniques de la Ville et du Grand Besançon en leur apportant des conseils pratiques sur la mise en accessibilité des lieux publics.

Le dialogue engagé directement entre les élus, les techniciens, les associations et l'ensemble des partenaires présents au sein de la CIA, a progressivement permis l'émergence de solutions innovantes et la mise en œuvre d'une véritable accessibilité d'usage en prise directe avec les réalités par une adaptation plus fine de la loi et de la réglementation aux besoins des personnes.

A titre d'exemple, les membres de l'APF ont participé à l'évaluation de la praticabilité et de l'accessibilité des arrêts de bus. Concernant le tram, des personnes malvoyantes ou malentendantes ont permis d'améliorer l'outil de billetterie.

La ville de Besançon s'est engagée à mettre en accessibilité ses ERP d'ici neuf ans dans le cadre de travaux chiffrés pour un montant de 13 486 000 €. Son CCAS effectuera l'ensemble des travaux destinés à rendre accessible son parc de bâtiments en 3 ans pour un montant d'investissement de 151 715 €.

La CAGB, elle, a estimé les travaux qui seront nécessaires afin de mettre aux normes les arrêts prioritaires dans le cadre du SDA'Ad'AP. Cette somme a été estimée à 1 700 000€ sur trois années.

En ce qui concerne la mise en accessibilité des Etablissements Recevant du Public (ERP) privés, la Direction Départementale des Territoires du Doubs, la CCI, les différentes Directions de la GAGB, de la Ville et du CCAS concernées, ont coordonné leurs forces et travaillé en lien étroit. Des actions de sensibilisation ont été conduites notamment auprès des commerçants. Une plaquette a été éditée à leur attention.

Les transports adaptés

Ginko Access est un service dédié aux personnes à mobilité réduite, disponible tout au long de l'année, pour des déplacements dans tout le Grand Besançon. Le service est accessible aux personnes domiciliées dans le Grand Besançon, possédant une carte d'invalidité au taux minimum de 80 %. Tous les types de déplacements sont assurés sauf les déplacements scolaires pour les écoliers, collégiens, lycéens et étudiants qui sont pris en charge par le Département.

Le service Ginko Access doit faire face à un nombre de clients en constante augmentation depuis sa création. Ainsi, la Commission a examiné depuis la création du service et jusqu'au 31 décembre 2015, 1 161 demandes d'accès, dont 934 ont été acceptées. Face à une demande toujours croissante, l'offre du service s'est agrandie depuis sa création.

Cependant la demande croît plus vite que l'offre. Le service Ginko Access avec son mode de fonctionnement actuel est arrivé à sa capacité maximale de prise en charge et ne peut pas assurer toutes les demandes de voyages de ses clients.

L'accessibilité numérique

Le site intranet mutualisé a été entièrement refondu en mars 2017 afin de le rendre plus dynamique et plus interactif et en prenant en compte les règles basiques de l'accessibilité par le prestataire.

La démarche de conventionnement a été l'occasion de se questionner sur l'accessibilité numérique des outils informatiques à usage interne mais également à destination semi-public. En effet, la Ville de Besançon, son CCAS et la CAGB ont à cœur de garantir un service fiable et pérenne à l'égard du public. A titre d'exemple, depuis 2006 le Grand Besançon est engagé dans une démarche d'amélioration continue de l'accueil de ses usagers et a obtenu à plusieurs reprises le label « Marianne ».

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

Présentation des engagements sur la période de conventionnement

Les objectifs généraux de la politique handicap

AXE Recrutement

Conscients des faibles possibilités de recrutement compte-tenu du contexte économique des collectivités, des postes ouverts en interne et du manque de candidatures ad hoc, les trois entités souhaitent néanmoins poursuivre l'effort d'intégration par le recrutement, ainsi que renforcer son rôle social par la professionnalisation des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

Les engagements portent ainsi sur 32 personnes en situation de handicap sur la durée de la convention, répartis comme suit :

- 8 recrutements en 2018
- 9 recrutements en 2019
- 9 recrutements en 2020
- Dont 3 contrats d'apprentissage ,1 contrat aidé, 1 emploi d'avenir et 1 service civique par an
- 6 stages écoles en collaboration avec les organismes de formation locaux, départementaux ou régionaux, dont formations universitaires.

Pour atteindre ces objectifs, il conviendra de mettre en place un ensemble d'actions.

Développer la visibilité employeur

Il s'agit de communiquer sur la politique handicap en externe par exemple en ajoutant une mention sur les offres d'emploi précisant la politique handicap et/ou rédiger un paragraphe sur le site internet.

Concernant les offres d'emploi, il s'agira également de détailler l'environnement du poste de travail et les conditions d'exercice de l'emploi afin de permettre aux candidats de mieux se positionner.

Les entités doivent élargir les modes de sourcing et développer le réseau des partenaires, en reprenant et renforçant les liens avec Cap emploi 25, la Mission locale, les CRP, les associations de personnes handicapées, etc.

La participation à un salon régional sur l'apprentissage (Apprentissimo à Dijon) peut être envisagée afin de trouver des candidatures pour l'apprentissage. Les collectivités doivent également travailler avec les partenaires habituels du recrutement (Pôle emploi) en leur précisant la volonté de recevoir des candidatures de personnes en situation de handicap.

Le « village employeurs » créé au sein de la Biennale du Handicap est l'occasion et le lieu pour trouver des candidats, il pourra gagner en volume au fur et à mesure des éditions.

Accompagner les équipes afin de garantir une intégration durable

Pour favoriser une intégration durable au sein d'un service, les équipes d'accueil seront informées en amont de l'arrivée d'un collègue en situation de handicap, en accord avec la personne concernée. Afin d'anticiper au mieux la prise de poste et l'accueillir dans les meilleures conditions, il s'agira principalement de :

- présenter la politique handicap et les engagements des entités,
- sensibiliser les agents aux différentes formes de handicap,
- rassurer les collègues sur les conséquences du handicap au sein de l'équipe,
- informer en toute transparence sur les besoins en aménagements / adaptations du poste éventuel du futur collègue.

Dès lors que cela sera nécessaire, les aménagements de postes seront mis en place et ce, avec le plus d'anticipation possible.

Cf. fiche action n°4

AXE Maintien dans l'emploi et reclassement

Fortes des actions récemment mises en place telle que la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, les entités souhaitent poursuivre l'accompagnement et le suivi des agents ayant des difficultés de santé tant d'un point de vue médical que social.

Il s'agit de principalement de formaliser le recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et ceux ayant des difficultés de santé afin d'améliorer le suivi de leur situation,

d'accompagner ceux qui le souhaitent à la constitution d'un dossier de reconnaissance du handicap et de les alerter en amont de l'arrivée à échéance de leur justificatif.

Parallèlement, il semble nécessaire d'informer les personnels des démarches de reconnaissance du handicap, des dispositifs mobilisables et de lever les freins sur les conséquences d'une déclaration sur la carrière, la rémunération...

Un certain nombre de procédures doivent être formalisées afin de clarifier les étapes et les rôles de chaque acteur : aménagement de poste, reconversion professionnelle, retraite pour invalidité. Il s'agit pour les acteurs internes du handicap en, communiquant ces différentes procédures, d'assurer l'équité de traitement des situations de maintien dans l'emploi et de pouvoir les diffuser auprès des agents entrant dans un parcours de reconversion professionnelle afin de les rassurer.

Les collectivités veilleront à utiliser tous les aménagements possibles pour permettre la compensation du handicap suite aux recommandations du médecin de prévention, en vue de faciliter le maintien dans l'emploi, au besoin avec l'appui de spécialistes internes et externes. Les aménagements envisageables peuvent consister en :

- l'aménagement de l'environnement de travail et du poste, en fonction des besoins identifiés et sur avis et propositions du médecin de prévention, et ce en collaboration avec le CHSCT,
- l'aménagement des horaires de travail et le recours au temps partiel sur avis du médecin du travail si cela s'avère nécessaire et compatible avec les exigences du poste,
- le télétravail dès lors que la situation le permet, tout en veillant à préserver le lien avec le collectif de travail,
- la répartition des tâches au sein de l'équipe de travail, si nécessaire, ou encore le recours à un AVP.

La Ville de Besançon, son CCAS et la CAGB souhaitent également améliorer le dispositif de reconversion professionnelle en préparant et accompagnant les agents dans leur parcours de reclassement. Les collectivités souhaitent augmenter le recours aux bilans de compétences ou professionnels et à la formation de reconversion et prévoient la nomination d'un tuteur lors de la prise de poste.

Afin de ne pas mettre un agent en reclassement ou le cadre accueillant dans une situation difficile, les entités ont la volonté de faire évoluer les postes en immersion et envisagent de faire signer un contrat tripartite entre les Ressources humaines, le responsable du service accueillant et l'agent en immersion et cadrer ainsi les objectifs de la période et sa durée. Ce type de contractualisation permet également de responsabiliser l'agent et le rendre acteur de son parcours professionnel.

Actuellement, les agents en reclassement sont régulièrement accueillis au sein des mêmes directions. Un recensement régulier des besoins de recrutement à venir des différentes directions doit être organisé pour permettre une identification plus fine des futurs postes disponibles pour que chaque direction/pôle puisse accueillir un agent en reclassement en vue de le positionner.

Dans une approche préventive et dans une logique de détection précoce de reconversion professionnelle, les collectivités accompagneront les agents dits sur « emploi sensible » dans leur réflexion à la mobilité et à leur employabilité ou à leur accès à certaines filières de reconversion dans le cadre de la GPEC.

L'accessibilité bâtementaire faisant également partie du maintien dans l'emploi et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, les entités organiseront les travaux de mise en accessibilité d'environnements de travail au profit d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cf. fiches action n°3 et n°5

AXE Information, sensibilisation des collectifs de travail

Afin de développer la connaissance du handicap au travail au sein des collectifs de travail, le groupe de travail a convenu que la création d'un plan triennal de communication sera nécessaire et devra comporter :

- la présentation des engagements de la Ville, du CCAS et de la CAGB en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et un état régulier des avancées en la matière,

- la sensibilisation de l'ensemble des agents aux différentes formes de handicap pour dépasser les a priori, avec notamment l'organisation d'une action phare sur la thématique du handicap ou du maintien dans l'emploi une fois par an : saynètes de théâtre, conférence, campagne d'affichage... et d'élaborer un guide technique interne de la santé au travail par et à destination des cadres,
- l'information des agents en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé sur les dispositifs existants.

Cf. fiche action n°5

AXE Formation des acteurs en lien avec des personnes en situation de handicap

La réussite du projet nécessite de structurer un langage commun afin de pouvoir changer le regard sur le handicap et d'apporter à l'ensemble des agents les informations essentielles à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les collectivités.

La formation des personnes susceptibles d'être en relation avec les agents en situation de handicap est un levier essentiel visant à améliorer l'intégration des personnes handicapées à leur poste, notamment lors d'un maintien dans l'emploi ou du reclassement d'un agent.

Dans le cadre de la formation, plusieurs acteurs ou populations cibles ont été identifiées :

- les membres du groupe technique opérationnel,
- les membres du CHSCT,
- les cadres,
- l'ensemble des agents,
- les tuteurs.

Les trois collectivités envisagent les modules de formation suivants :

Un module « Piloter une politique handicap »

Cibles : membres du groupe technique opérationnel, du CHSCT

Objectif pédagogique : cadre réglementaire, rôle et fonctionnement du FIPHFP, typologie de handicap, représentations, rôle des acteurs internes, recruter et accueillir une personne handicapées au sein d'une équipe...

Durée : 1 jour

Une formation « Diplôme interuniversitaire référent handicap »

Cible : référent handicap

Objectifs pédagogiques : apporter des outils et techniques en vue de l'accueil/insertion des personnes handicapées (étudiants, salariés, clientèle etc.), faire acquérir ou développer les connaissances, les compétences et l'expertise nécessaires pour structurer/mettre en œuvre la politique handicap d'une organisation et d'accompagner salariés, élèves, étudiants ou clientèle en situation de handicap.

Durée : 170h (100 h formation + 70 h stage)

Une formation « DU ergonomie »

En l'absence d'un second médecin, il s'agit de professionnaliser un acteur de la politique handicap sur la thématique de l'ergonomie et de venir en aide au médecin pour réaliser les études interne.

Objectifs pédagogiques : connaître et comprendre les notions d'hygiène, sécurité et environnement, de santé au travail, de RPS, être en capacité d'évaluer la pénibilité des postes de travail, avoir une approche de l'ergonomie et la conception des postes de travail, de systèmes de travail, de l'information, des ambiances physiques (bruit, éclairage, chaleur/froid), etc.

Durée : 40 jours

Un module « cadres »

Les cadres sont perçus comme l'un des acteurs clés pour la mise en œuvre opérationnelle du projet. Ils doivent donc pouvoir être en confiance sur leur capacité d'action et sur le soutien qu'ils vont trouver. L'action de formation auprès des cadres doit permettre de faire évoluer leur posture de manager. Cette évolution est la clef de réussite de l'insertion professionnelle au sein de l'équipe.

Une fois par mois, les ateliers du management sont organisés (2 sessions d'une demi-journée). Les ateliers pourront être organisés sur le sujet du handicap autour de thématiques précises : recrutement, accueil et intégration, suivi, accompagnement et maintien dans l'emploi, animation et cohésion d'équipe etc. Les réflexions issues des ateliers pourront aboutir à l'élaboration de fiches de bonnes pratiques ou d'un guide.

Parallèlement, un séminaire à destination des cadres est organisé 1 fois par an en septembre (environ 300 cadres sont présents sur les 450 cadres des trois collectivités). Un intervenant spécialisé sur la thématique du handicap pourra être invité à intervenir dans ce contexte.

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les trois collectivités souhaitent initier une nouvelle action en proposant un accompagnement de l'agent en reconversion ou en reclassement professionnel par un tuteur interne au sein de l'équipe accueillante. Ce tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique. Un module « tuteurs » d'agents inscrits dans un parcours de reconversion/reclassement professionnel pour raisons de santé :

Cibles : tuteurs

Objectif pédagogique : comprendre les rôles et missions du tuteur (accompagnement, intégration au collectif...), préparer l'accueil et l'intégration de l'agent, organiser le suivi le temps du tutorat

Durée : 1 jour

Afin de rationaliser les coûts de formation, la Ville de Besançon, son CCAS et le Grand Besançon souhaitent réaliser en interne un certain nombre de sessions de formation notamment les sessions à destination des agents et des cadres. Et ce, en faisant appel à des agents volontaires pour devenir formateurs. Il s'agirait dans un premier temps d'organiser une formation de formateurs afin de faire monter en compétences ces agents volontaires.

Une formation de formateur :

Cibles : des agents volontaires ayant un potentiel pédagogique

Objectifs : acquérir les bases de l'animation pour devenir formateur occasionnel, appréhender et maîtriser les notions essentielles autour du handicap, de la politique handicap et de la convention FIPHFP

Durée : 1,5 jour

Cf. fiche action n°2

AXE Accessibilité numérique

L'accessibilité est un facteur essentiel de l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. L'accessibilité numérique consiste à permettre à tous, notamment aux personnes en situation de handicap, d'utiliser des ordinateurs et leurs logiciels, et de consulter ou créer des ressources numériques, sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette). L'accessibilité numérique concerne tous les types de handicap : visuel, auditif, moteur, mental...

L'article 47 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 fait de l'accessibilité numérique une exigence pour tous les services de communication publique en ligne de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent. Il stipule que les informations diffusées par ces services doivent être accessibles à tous.

Face aux enjeux relatifs à l'accessibilité numérique et à leur développement dans les années à venir, les entités souhaitent améliorer l'accessibilité numérique afin que tout agent, quel que soit son handicap, ait accès à l'ensemble des données internes. Les trois collectivités souhaitent ainsi réaliser un audit de plusieurs applicatifs et également former les concepteurs ou éditeurs de contenus internes afin que la thématique de l'accessibilité soit mieux prise en compte et le plus en amont possible.

En cohérence avec la volonté d'exemplarité du Service public, les collectivités souhaitent également entamer une démarche de labellisation afin d'afficher leur déclaration de conformité.

Les collectivités prendront contact avec le DTH de la Région Bourgogne Franche-Comté afin de convenir des modalités d'une convention spécifique sur l'accessibilité numérique.

AXE Recours au secteur protégé ou adapté

Les entités sont fortement impliquées dans le recours au secteur protégé ou adapté, avec 856 239 € de dépenses en 2015 et 806 765,85 € en 2016. Aujourd'hui, la parution du décret du FIPHFP en juin 2016 modifiant les modalités de prise en compte des prestations effectuées auprès du secteur protégé ou adapté, impactera à la baisse le nombre d'unités des collectivités dès l'an prochain. Elles souhaitent donc engager les actions suivantes :

- fiabiliser le recensement des prestations sous-traitées, via l'envoi d'une fiche annuelle au sein des services par exemple,

- sensibiliser l'ensemble des personnes susceptibles de recourir aux achats en secteur protégé ou adapté (assistantes, services de communication, services généraux...) en préparant un support de présentation (présentation des ESAT/EA et les services proposés, les modalités de marchés, les prestataires référencés, les bonnes pratiques déjà réalisées...) diffusé lors de réunions,
- inclure un module dédié à l'achat durable et au recours aux ESAT dans le parcours de formation des acheteurs et prescripteurs en cours. À l'issue du parcours de formation, une fiche pratique sera rédigée,
- utiliser l'article 15 des marchés permettant de créer des lots,
- réaffirmer l'article 53 auprès des prestataires (clause sociale, y compris réponse à l'obligation d'emploi),
- identifier auprès des services les besoins ou marchés à venir et trouver le prestataire ad hoc,
- mieux connaître l'offre de prestations des ESAT et EA afin d'identifier les prestations susceptibles de répondre à un besoin. Par exemple, s'abonner à une plateforme de groupement d'organismes (GESAT, UNEA, HANDECO).

Cf. fiche action n°1

Projet innovant :

Mobiliser un dispositif de parcours individuel de remobilisation professionnelle

Il s'agit de préparer l'agent au changement en lui faisant prendre conscience de ses acquis, qualités et moteurs personnels, pour envisager plus sereinement un repositionnement professionnel – étape incontournable pour des personnes qui « découvrent » le handicap et peinent à faire le deuil de l'avant.

Externaliser l'accompagnement permet de préciser, de façon objectivée, pour chaque situation individuelle, ce que la personne peut réaliser en termes d'activité et ce qu'elle ne peut plus faire, à partir des emplois cibles identifiés.

L'accompagnement est décliné en quatre phases :

- approfondir la connaissance de soi et faire un bilan de ses compétences professionnelles

Objectifs :

- trouver ses repères en identifiant ses ressources, ses valeurs, ses moteurs, ce que l'on apprécie, son fonctionnement dans un environnement professionnel, ses points de vigilance,
 - se réapproprier son parcours professionnel en analysant les moments clés,
 - gagner en confiance en soi,
 - prendre conscience de l'état d'esprit dans lequel on est après la « rupture » que l'on a vécue,
 - prendre du recul sur sa situation personnelle aujourd'hui : mesurer l'écart entre ce que l'on a mis en place, les choix que l'on a fait et ses besoins profonds.
- construire et valider la nouvelle trajectoire professionnelle

Objectifs :

- définir son ambition professionnelle à moyen terme (se repositionner, se reconverter au sein de l'institution d'origine ou non),
 - déterminer des objectifs stratégiques à court et moyen terme pour s'inscrire dans la réalité,
 - bâtir un projet cohérent avec les acquis de l'expérience, les aspirations de l'agent, et en phase avec les opportunités au sein des services,
 - identifier des axes à développer, des talents à exploiter, des changements à mettre en œuvre,
 - faire émerger et valider la possibilité d'un projet professionnel réaliste tenant compte des contraintes de l'institution et des possibilités de la personne.
- définir le plan de développement individuel

Objectifs

- préciser de façon objectivée ce que la personne peut réaliser en termes d'activités et ce qu'elle ne peut réaliser à partir des emplois cibles identifiés (postes de secrétariat, de gestionnaire ou d'accueil par exemple),
 - mesurer l'écart entre les aptitudes, les compétences de la personne et celles attendues pour le poste cible, et le cas échéant, déterminer la/les actions à mettre en place pour le combler de manière réaliste,
 - définir le plan de développement qui permettra à l'agent de réussir son repositionnement professionnel ou sa prise de poste.
- accompagner l'agent dans sa prise de poste

Objectifs :

- assurer les conditions d'une intégration réussie de la personne handicapée au sein de son équipe,
- aider l'agent à être performant plus rapidement dans sa prise de poste tout en gagnant en sécurité,
- créer un dialogue adapté entre le manager et l'agent qui souvent n'a pas été choisi,
- rassurer le cadre sur le suivi effectif de l'agent et l'aider dans la définition d'objectifs.

Les modules sont complémentaires : en fonction des situations, soit l'intégralité du parcours est appropriée, soit une partie seulement. La durée de l'ensemble du parcours de remobilisation professionnelle peut durer une année.

Cf. fiche action n°7

Evolution du taux d'emploi à l'issue de la convention

Un des objectifs est de dépasser le taux d'emploi direct de 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour la Communauté d'Agglomération, celle-ci étant actuellement en de ça de ce taux, et d'augmenter ceux de la Ville et du CCAS.

Une consolidation des taux sera également un des points de vigilance afin d'anticiper les variations d'effectifs dues aux transferts de compétences potentiels entre la Ville et le Grand Besançon (en particulier l'eau et l'assainissement et le secteur voirie d'intérêt communautaire entre 2018 et 2020) et d'atténuer de possibles diminutions de dépenses déductibles, notamment pour le CCAS qui a un contrat conséquent avec l'ADAPEI du Doubs pour la fabrication de repas à livrer à domicile, dont l'échéance arrive à la fin 2017.

Une évolution des recours aux prestations fournies par les ESAT permettra de contribuer à atteindre un taux légal supérieur à 7% d'emploi des BOE (moyenne pour les trois Collectivités).

Projection des taux d'emploi entre 2017 et 2020 :

Ville

	2017	2018	2019	2020
Taux direct	7,24	6,98	6,70	6,92
Dépenses déductibles	40 000 €	50 000 €	55 000 €	58 000 €
Taux légal	7,41	7,18	6,91	7,16

CCAS

	2017	2018	2019	2020
Taux direct	8,42	8,77	8,77	9,12
Dépenses déductibles	11 000 €	20 000 €	25 000 €	25 000 €
Taux légal	8,47	8,87	8,90	9,26

CAGB

	2017	2018	2019	2020
Taux direct	6,20	6,37	6,82	7,37
Dépenses déductibles	140 000 €	150 000 €	155 000 €	160 000 €
Taux légal	6,70	6,92	7,44	8,05

Organisation du projet

Pilotage et suivi de la convention

La création d'outils de suivi partagés pour délivrer des statistiques sur les profils des agents accompagnés (âge, ancienneté, filière métiers, niveau d'étude..).

La Ville de Besançon, son CCAS et la communauté d'agglomération du Grand Besançon souhaitent mettre en place une organisation transverse avec :

- Le pilotage opérationnel du projet de convention :
- Le Directeur général adjoint des services RH a la responsabilité de la mise en œuvre du projet. Il s'appuie dans son action sur le référent handicap qui assurera la coordination de l'ensemble des axes, et interlocuteur privilégié du DTH du FIPHFP.
- Le Référent handicap :

- Rapidement, un référent handicap sera nommé. Il s'agit d'un emploi à temps plein rattaché directement au DGAS RH. Ses missions et son rôle sont de :
- Animer le projet en collaboration et faciliter la circulation d'informations ascendantes et descendantes,
- Nouer des relations durables avec tous les acteurs intervenant sur la thématique du handicap,
- Accompagner l'encadrement dans les actions concrètes en faveur de l'emploi des personnes handicapées (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi, achat auprès du secteur protégé ou adapté),
- Accompagner les agents en situation de handicap et en restrictions d'aptitude,
- Centraliser les informations et les données relatives au handicap et tenir informé le Comité de Pilotage de l'avancée du projet,
- Réaliser le suivi budgétaire des actions,
- Partager les bonnes pratiques et les expériences réussies avec les autres acteurs de la fonction publique (Conseil régional, collectivités du Grand Besançon, employeurs du Handi-Pacte...).

La commission maintien dans l'emploi :

Composition :

- DGAS RH
- directeur de la gestion du personnel
- directrice de la santé au travail et du suivi social
- médecin de prévention
- représentants de la Direction Emploi et Compétences
- service Social du Personnel
- un représentant par organisation syndicale (représentée au CT)

Elle a pour missions de :

- réaliser le suivi des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et des agents en situation de restriction d'aptitude
- évaluer, de façon pluridisciplinaire, les situations individuelles concernées et proposer les dispositifs d'accompagnement adaptés (aménagement du poste de travail, bilan professionnel, actions de formation, accompagnement individualisé ...)
- repérer les postes aménageables et recenser les possibilités d'affectation futures au cas par cas,
- identifier un tuteur d'intégration afin d'accompagner systématiquement l'intégration d'un agent en situation de handicap avec l'appui du responsable de service
- rester attentive aux indicateurs d'absentéisme (fréquence, durée, service...).

Ses membres sont tenus à une obligation de discrétion professionnelle au regard des informations relatives à la situation personnelle des agents.

La commission maintien dans l'emploi se réunit 1 fois tous les deux mois.

Un groupe technique opérationnel :

Le groupe technique mis en place à l'occasion de la démarche de conventionnement est maintenu. Il est composé de :

- DGAS RH
- Référent handicap
- Directrice du Service Emploi et Compétences et suivi social
- Chef de Service / Service Médecine professionnelle
- Chef de Service / Service Social du personnel
- Directrice de la Direction Santé au travail et du suivi social
- Directeur de la Direction Gestion du personnel
- Chef de Service / Service Communication interne
- Directrice de la Direction Autonomie
- Responsable de la Mission Handicap du CCAS
- Responsable de la Mission Accessibilité des usagers,

Les missions et rôle du groupe technique opérationnel seront de :

- Suivre la mise en œuvre du projet
- Évaluer les réalisations par rapport aux objectifs fixés et, le cas échéant, proposer des actions correctives,
- Proposer les actions et priorités de la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap,
- Appuyer le déploiement de la politique au sein des trois collectivités.

Le groupe technique opérationnel se réunit 1 fois par trimestre.

Le Comité de Pilotage sera composé :

- Du DGS
- Du DGAS RH
- Du référent handicap
- De la 1^{ère} Adjointe, Vice-présidente du CCAS
- Du 1^{er} Vice-président de la CAGB
- De l'Adjointe déléguée aux Ressources humaines
- Du Conseiller municipal délégué au Handicap,

Les missions et rôle du comité de pilotage seront de :

- Suivre la mise en œuvre du projet
- Appuyer le déploiement de la politique au sein des trois collectivités
- Évaluer les réalisations par rapport aux objectifs fixés et, le cas échéant, proposer des actions correctives,

Le comité de pilotage se réunit 2 fois par an.

Le CHSCT :

- Le CHSCT est informé de la mise en place de la politique handicap et des actions qui en découlent, notamment sur le volet des aménagements ou des adaptations de postes.
- Le projet de convention fera également l'objet d'un point d'information systématique lors des réunions du CHSCT avec une fois par an un focus sur la DOETH et la synthèse du bilan adressé au FIPHFP.

Suivi financier de la convention

A partir des outils du FIPHFP, le suivi financier de la convention sera réalisé par le référent handicap qui présentera régulièrement l'état d'avancement auprès des différentes instances internes. Le DGAS du Pôle Ressources humaines est garant de la validation des éléments budgétaires.

Les aides financières issues de la convention avec le FIPHFP seront versées à la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon qui se chargera de les répartir aux budgets de chacune des trois Collectivités, au prorata de leurs effectifs respectifs (base : effectif total rémunéré de chaque collectivité déclaré annuellement au FIPHFP).

Le suivi de la convention sera assuré par la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et fera l'objet d'un document annuel unique établi sous la responsabilité du Référent handicap.

Indicateurs

Les engagements des trois Collectivités concernant le recrutement de personnes en situation de handicap et les agents en restriction d'aptitude, seront évalués sur la durée de la convention.

Pour en assurer le suivi et en mesurer l'efficacité, des indicateurs seront mis en place sur les points particuliers du renforcement de l'apprentissage, des recrutements, du maintien dans l'emploi.

La qualité de l'insertion des personnes en situation de handicap fera également l'objet d'une évaluation sur les thématiques de la formation (personnes en situation de handicap et encadrants), l'accessibilité et la non-discrimination dans les évolutions des carrières professionnelles.

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- nombre d'apprentis BOE présent au 1^{er} janvier par rapport au nombre d'apprentis totaux au 1^{er} janvier
- nombre de BOE recrutés par rapport au nombre de recrutements totaux
- nombre de BOE recrutés par rapport au nombre total de BOE
- nombre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne par rapport au nombre d'apprentis BOE
- nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes par rapport au nombre de recrutements totaux sur contrats pérennes
- âge des BOE
- genre des BOE
- catégorie de recrutement des BOE (A, B, C)
- taux de BOE recrutés par rapport au taux d'emploi légal
- évolution du taux d'emploi BOE
- nombre moyen de jour de formation des BOE par rapport au nombre moyen de jours de formation de l'effectif total
- suivi des promotions : nombre de promotions d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution, sur la même période, du nombre de promotions, rapporté aux effectifs totaux

- évolution comparative du nombre de BOE passant de C en B et B en A par rapport à l'effectif total
- suivi des mobilités : nombre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités, rapporté aux effectifs totaux
- suivi des mises en retraite pour invalidité : nombre de mises à la retraite pour invalidité d'agents en situation de handicap.

Les indications chiffrées seront élaborées à partir des données contenues dans les bases RH informatisées et seront transmises annuellement sous forme de fichiers au format du « pack office » (Word, Excel ...)

Les moyens demandés : fiches actions

Intitulé de l'action	Structurer le projet handicap pour les trois collectivités et en assurer le pilotage et le suivi dans la durée
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>En avril 2017, la Ville de Besançon, le CCAS et la Communauté d'agglomération du Grand Besançon ont missionné un cabinet conseil spécialisé pour les conseiller dans l'élaboration d'une politique handicap pluriannuelle et les accompagner dans l'élaboration du dossier de conventionnement avec le FIPHFP. Les collectivités envisagent de faire appel à un cabinet conseil afin d'évaluer les actions menées à l'issue de la 3^{ème} de la convention.</p> <p>Les engagements pris et les actions réalisées depuis plusieurs années avec un renforcement depuis le début de l'année 2017 ont permis une meilleure prise en compte des problématiques de santé au travail des agents.</p> <p>L'information et le partage du suivi des situations à travers les réunions existantes doivent être affinés pour plus d'efficacité, de transversalité et plus de fiabilité. Les trois collectivités devront en particulier s'astreindre à un suivi relativement fin des actions menées et de leurs résultats conformément aux engagements pris envers le FIPHFP. En effet, nombre d'actions doivent aujourd'hui entrer dans un dispositif formalisé pour que l'ensemble des énergies mobilisées donne les résultats escomptés.</p> <p>Les partenaires sociaux, les cadres, la Direction Générale des Services et ses Pôles ont été impliqués tout au long de la démarche et ont contribué à la définition du plan d'actions. Ce travail partenarial devra être préservé durant les trois années de la convention afin d'assurer l'opérationnalité des actions, leur légitimité et l'évaluation de leurs résultats.</p> <p>Par ailleurs, les trois collectivités s'engagent à développer le recours au secteur protégé ou adapté en élargissant le champ des prestations actuelles.</p> <p>Enfin, dans le cadre des évènements annuels organisés pour l'ensemble des personnels, les collectivités souhaitent que les agents en situation de handicap puissent bénéficier d'un interprétariat en Langue des signes française (LSF).</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<p>Bénéficier d'un accompagnement par un cabinet extérieur,</p> <p>Définir l'organisation transverse et la structuration interne nécessaires à la mise en œuvre du projet, à son pilotage et à son suivi.</p> <p>Avoir une meilleure connaissance des entreprises adaptées et des ESAT présents sur le territoire.</p> <p>Recourir à un interprète en LSF dans le cadre des manifestations collectives.</p>
-----------------	---

Nature de l'action	<p><u>Bénéficiaire d'un accompagnement par un cabinet extérieur</u> Réalisation du diagnostic et du plan d'actions nécessaires à la définition du projet pluriannuel, Aide à la rédaction et à la formalisation du projet de conventionnement, Evaluation des actions engagées et des résultats obtenus en année N+2 et N+3.</p> <p><u>Définir l'organisation transverse et la structuration interne nécessaires à la mise en œuvre du projet, à son pilotage et à son suivi :</u></p> <p>Nommer un référent handicap Se doter des instances de pilotage et de suivi nécessaires au projet Formaliser les procédures Evaluer les actions par les agents en situation de handicap au cours de la 2^e année</p> <p><u>Avoir une meilleure connaissance des entreprises adaptées et des ESAT présents sur le territoire</u> Abonnement à une plateforme de sollicitation du milieu protégé en année N+1 afin d'accéder à une base de données exhaustive de tous les ESAT et EA du territoire</p> <p><u>Recourir à un interprète en LSF dans le cadre des manifestations collectives</u> Aide humaine ou technique visant à compenser le handicap auditif des personnels dans le cadre de manifestations collectives (une journée « handicap » par an, 2 évènements collectifs Noël et Vœux, 1 journée Séminaire des cadres).</p>
--------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3 165	190

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
Aide à la définition et à la rédaction du projet de conventionnement Réunions des instances de pilotage Abonnement plateforme milieu protégé Interprétariat en Langue des Signes Française pour des manifestations collectives	Réunions des instances de pilotage Interprétariat en Langue des Signes Française pour des manifestations collectives	Evaluation des actions engagées Réunions des instances de pilotage Interprétariat en Langue des Signes Française pour des manifestations collectives

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	57934,80	46536	45536,40	150 0007,20€
Montant demandé au FIPHFP	12994,80 7000 1140	9996 1140	8996,4 1140	43 307,20 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p><u>Aide à la définition et à la rédaction du projet de conventionnement :</u> 13 jours de prestations sur la base de 999,60 € TTC / jour, soit : 13 x 999,60 = 12 994,80 € TTC</p> <p><u>Evaluation des actions engagées en années N+3 :</u> 19 jours de prestation sur la base de 999,60 € TTC en année N+3, soit 19 x 999,60 = 18 992,4 € TTC</p> <p><u>Abonnement à une plateforme spécialisée :</u> 1 x 7 000 € = 7 000 €</p> <p><u>Interprétariat en Langue des Signes Française :</u> 1 journée « handicap » et 2 évènements de 2h par an, 1 journée séminaire, soit 18 heures par an 18 h x 80 € x 3 ans = 4 320 €</p>
--	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p><u>Critères quantitatifs :</u> Organisation et animation des instances du projet : nombre de réunions du Comité de pilotage, nombre de réunions du Groupe technique opérationnel, nombre de réunions du CHSCT, nombre de réunions de la commission maintien dans l'emploi. La mise en place des outils d'évaluation et tableaux de bord. Montant des dépenses FIPHFP engagées et % de réalisation. Suivi des engagements globaux : suivi budgétaire, évolution du taux d'emploi, suivi des indicateurs connexes.</p> <p><u>Critères qualitatifs :</u> L'organisation et animation des instances du projet. Mise en place des outils d'évaluation et tableaux de bord. Opérationnalité de l'aide à la mise en œuvre.</p> <p>Archivage des copies des factures détaillées acquittées ou mandatées ainsi que l'ensemble des justificatifs précisés au catalogue.</p>
---	--

Intitulé de l'action	Faire monter en compétences les acteurs impliqués dans la politique handicap et son déploiement
----------------------	---

Eléments de contexte	<p>Jusqu'à présent les acteurs internes de la politique handicap ont agi au fur et à mesure que les situations se présentaient avec volonté et bienveillance. Au-delà de la structuration de la politique handicap, la définition des rôles de chacun et la formalisation d'un certain nombre de procédures, ces acteurs incontournables de la mise en œuvre de la politique handicap doivent bénéficier d'un accompagnement afin de monter en compétences sur cette thématique et mieux connaître les dispositifs.</p> <p>La formation des personnes susceptibles d'être en relation avec les agents en situation de handicap semble être un levier essentiel visant à améliorer l'intégration des personnes handicapées à leur poste, notamment lors d'un maintien dans l'emploi ou du reclassement d'un agent.</p>
----------------------	---

Objectifs visés	<p>Qualifier les acteurs participant au développement et à la mise en œuvre de la politique handicap.</p> <p>Développer une culture partagée du handicap au travail.</p> <p>Permettre une meilleure intégration des agents en situation de handicap dans les services.</p>
-----------------	--

Nature de l'action	<p><u>Qualifier les acteurs participant au développement et à la mise en œuvre de la politique handicap</u></p> <p>La réussite du projet nécessite de structurer un langage commun afin de pouvoir changer le regard sur le handicap et d'apporter à l'ensemble des agents les informations essentielles à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.</p> <p>Plusieurs public-cible ont été identifiés :</p> <p>Formation « Piloter une politique handicap » 2 sessions d'un jour 10 à 12 personnes</p> <p>Formation « référent handicap » 170h (formation + stage) d'octobre à mars pour 1 personne</p> <p>Formation « ergonomie » 1 formation pour 1 personne (40 jours)</p> <p>Formation « cadres » 1 session d'un jour 10 à 12 cadres, puis déploiement interne</p> <p>NB : Les cadres seront également amenés à travailler autour de la thématique du handicap lors des « ateliers du management »</p> <p>Formation « tuteurs » 1 session d'un jour 10 à 12 tuteurs, puis déploiement interne</p> <p>Afin de garantir la pérennité des engagements, il a été proposé de former des agents volontaires pour réaliser dans un second temps les formations en interne et en réduire le coût.</p> <p>Formation de formateurs 1 session d'un jour et demi de 8 à 10 formateurs volontaires</p> <p>En parallèle, des actions d'information et de communications sont prévues.</p> <p>Voir fiche 6 « communication »</p>
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires		
Nombre total	Dont personnes handicapées	
73 personnes formées en année N+1	0	
Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
Formation « Piloter une politique handicap »	Déploiement interne : Formations « cadres »	Déploiement interne : Formations « cadres »

Formation « référent handicap »	Formations « tuteurs »	Formations « tuteurs »
Formation « ergonomie »		
Formation « cadres »		
Formation « tuteurs »		
Formation de formateurs		

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	25 600€	2 000€	2 000€	47 454€
Montant demandé au FIPHFP	17 854 €	-	-	17 854 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p><u>Formation « Piloter une politique handicap »</u> 2 sessions d'un jour 10 à 12 personnes, soit : 2 x 1 500 € = 3 000 €</p> <p><u>Formation « référent handicap »</u> 1 personne x 170h = 2 254 €</p> <p><u>Formation « ergonomie »</u> 1 formation à 6600 €</p> <p><u>Formation « cadres »</u> 1 session d'un jour 10 à 12 cadres, puis déploiement interne, soit : 1 x 1 500 € = 1 500 €</p> <p><u>Formation « tuteurs »</u> 1 session d'un jour 10 à 12 tuteurs, puis déploiement interne, soit : 1 x 1 500 €</p> <p><u>Formation de formateurs</u> 1 session d'une journée et demie de 8 à 10 formateurs volontaires 1,5 x 2 000 € = 3 000 €</p>
--	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u> Nombre de formations réalisées</p> <p><u>Indicateurs qualitatifs :</u> La satisfaction des participants en formation La structuration d'un langage commun et le partage des objectifs Une meilleure compréhension du handicap au travail Une intégration facilitée des personnes en situation de handicap au sein des équipes</p>
---	--

FICHE
ACCESSIBILITE

ACTION

3

Intitulé de l'action	Rendre accessible l'environnement de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
----------------------	---

Éléments de contexte	La Ville de Besançon, son CCAS et le Grand Besançon comptent 32 sites recevant à la fois du public (ERP) et des agents travaillant pour les collectivités (ERT).
----------------------	--

	<p>Un important travail a été conduit en lien avec les associations pour construire les Agendas d'Accessibilité Programmée dans une démarche en mode projet pour les trois collectivités. Conformément à la loi, une commission intercommunale d'accessibilité (CIA) a été mise en place avec la création au sein de cette commission d'un groupe d'experts d'usage composé d'associations représentant les grandes familles de handicap.</p> <p>Au-delà de la mise en accessibilité des bâtiments recevant du public, dont les travaux profitent également aux agents ayant des difficultés de santé travaillant au sein de ces établissements, les trois collectivités souhaitent poursuivre la mise en accessibilité d'environnements de travail au profit d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.</p>
--	--

Objectifs visés	Favoriser l'accessibilité bâtementaire des agents en situation de handicap
-----------------	--

Nature de l'action	<p><u>Favoriser l'accessibilité bâtementaire des agents en situation de handicap :</u></p> <p>Permettre aux personnes déficientes auditives de participer lors des réunions de travail avec l'équipement de salles de réunions avec des <u>boucles magnétiques</u></p> <p>Faciliter le <u>cheminement</u> des agents à mobilité réduite jusqu'à leur poste de travail.</p>
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
4	4

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
Une mise en accessibilité	Une mise en accessibilité	Deux mises en accessibilité

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total				
Montant demandé au FIPHFP	15 000 €	15 000 €	30 000 €	60 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p><u>Accessibilité au poste de travail :</u></p> <p>Frais d'études, travaux d'aménagements extérieurs/intérieurs, interventions relatives aux liaisons verticales intérieures au bénéfice de 4 agents sur la durée de la convention :</p> <p>15 000 € x 4 agents = 60 000 €</p>
--	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p><u>Indicateur quantitatif :</u></p> <p>Nombre de mises en accessibilité pour des agents en situation de handicap</p> <p><u>Indicateur qualitatif :</u></p> <p>Gain en autonomie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p>
---	---

Intitulé de l'action	Intégrer durablement des travailleurs en situation de handicap et développer la qualification des personnes en situation de handicap par le biais de l'apprentissage
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>Aujourd'hui, la thématique du handicap n'est pas abordée dans le cadre du recrutement que ce soit en amont avec la rédaction de l'offre ou au cours de l'entretien. A la fin du processus, le candidat retenu remplit un dossier administratif où il peut notamment mentionner sa situation de handicap. Par ce biais, un flux régulier de nouveaux embauchés en situation de handicap est identifié. Ainsi, au cours des trois dernières années, 16 personnes en situation de handicap ont été embauchées dont 7 sur emploi pérenne et 2 apprentis.</p> <p>Parallèlement, 36 apprentis sont actuellement (données au 31 mai 2017) accueillis au sein des trois collectivités, dont 1 apprenti en situation de handicap. Conscients que le développement de la qualification des personnes en situation de handicap notamment par le biais de l'apprentissage constitue une priorité nationale, la Ville, son CCAS et la CAGB souhaitent agir volontairement sur cet axe.</p>
----------------------	--

Objectifs visés	<p>Développer la visibilité employeur.</p> <p>Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap notamment par le biais de l'apprentissage.</p> <p>Accompagner les équipes afin de garantir une intégration durable.</p> <p>Réaliser les aménagements de postes nécessaires à l'intégration.</p>
-----------------	---

Nature de l'action	<p><u>Développer la visibilité employeur</u></p> <p>Communiquer sur la politique handicap en externe (mention sur les offres d'emploi, rubrique sur le site internet) et montrer les réalisations en externe.</p> <p>Elargir les modes de sourcing et développer le réseau des partenaires.</p> <p>Participer à des forums, salons, manifestations régionales sur l'emploi des personnes en situation de handicap.</p> <p>Créer d'un forum emploi en année N+2 ou N+3 pour favoriser les interactions entre les demandeurs d'emplois en situation de handicap et les employeurs.</p> <p><u>Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap notamment par le biais de l'apprentissage :</u></p> <p>Recrutement de 26 agents en situation de handicap sur la durée de la convention répartis comme suit :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>emploi pérenne</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>apprentissage</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>contrat aidé</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>emploi avenir</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>service civique</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2019	2020	emploi pérenne	4	4	5	apprentissage	1	2	1	contrat aidé	1	1	1	emploi avenir	1	1	1	service civique	1	1	1
	2018	2019	2020																						
emploi pérenne	4	4	5																						
apprentissage	1	2	1																						
contrat aidé	1	1	1																						
emploi avenir	1	1	1																						
service civique	1	1	1																						

	Ville	CCAS	CAGB
emploi pérenne	7	2	4
apprentissage	2	1	1
contrat aidé	1	1	1
emploi avenir	1	1	1
service civique	1	1	1

Les trois collectivités souhaitent également pouvoir favoriser l'immersion en milieu professionnel d'étudiants en situation de handicap poursuivant un cursus au sein de l'Université de Franche-Comté en accueillant 2 élèves ou étudiants par an au sein des services.

Accompagner les équipes afin de garantir une intégration durable :
Pour favoriser une intégration durable au sein d'un service, les équipes d'accueil seront informées en amont de l'arrivée d'un collègue en situation de handicap, en accord avec la personne concernée.

Réaliser les aménagements de postes nécessaires à l'intégration :
Au regard de ces engagements, les trois collectivités prévoient deux études ergonomiques et deux aménagements de poste.

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
39 + 15 accompagnateurs externes + les équipes sensibilisées	39

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
4 recrutements pérennes 1 apprenti 1 personne en contrat type CAE 1 personne en contrat type avenir 1 personne en contrat type emploi civique	4 recrutements pérennes 2 apprentis 1 personne en contrat type CAE 1 personne en contrat type avenir 1 personne en contrat type emploi civique	5 recrutements pérennes 1 apprenti 1 personne en contrat type CAE 1 personne en contrat type avenir 1 personne en contrat type emploi civique

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	95 941 €	144 859 €	144 859 €	381 759 €
Montant demandé au FIPHP	4575 20415 9000 3000 6048 1300 3000	4575 40830 3200 9000 3000 6048 2600 3000	4575 40830 3200 9000 3000 2000 6048	188 244 €

<p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p>	<p><u>Favoriser l'accès à l'emploi par le biais de l'apprentissage</u> Aide financière pour l'apprenti 9 x 1 525 € = 13 725 €</p> <p>Prise en charge de 80% du salaire brut chargé : 3 apprentis en N+1 x 8 506,32 € x 80% = 20 415 € 6 apprentis en N+2 x 8 506,32 € x 80% = 40 830 € 6 apprentis en N+3 x 8 506,32 € x 80% = 40 830 € *Base de rémunération mensuelle brute chargée (moyenne sur 2 ans) d'un apprenti de 18 à 20 ans préparant un diplôme de type IV = 708,86 €</p> <p>Prime à l'insertion pour 4 apprentis 4 x 1 600 € = 6 400 €</p> <p>Accompagnement socio-pédagogique la 1^{ère} année du contrat sur une base de 3 000 € / apprenti : 9 apprentis x 3 000 € = 27 000 €</p> <p><u>Contrats aidés :</u> Accompagnement socio-pédagogique la 1^{ère} année du contrat sur une base de 3 000 € / personne : 3 CAE x 3 000 € = 9 000 €</p> <p>Prime à l'insertion durable pour 3 personnes en contrat aidé type CAE, emploi d'avenir : 1 x 2 000 € = 2 000 €</p> <p><u>Indemnité de stage :</u> Le taux horaire de la gratification est égal à 3,6 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 24 € x 0,15). La base de présence est de 140 heures par mois, soit une gratification de 504 € / personne / mois. Soit pour 6 personnes en stage d'une durée de 6 mois : 6 personnes x 504 € x 6 mois = 18 144 €</p> <p><u>Aménagement des postes de travail</u> Études ergonomique pour 3 personnes en situation de handicap, soit : 3 x 1 300 € = 3 900 € Aménagement du poste pour 2 personnes recrutées, soit : 2 x 3 000 € = 6 000 €</p>
---	---

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p><u>Critères quantitatifs :</u> nombre de candidatures reçues (spontanées, réponses à offre, apprentissage, stage, insertion) nombre de candidats rencontrés taux de transformation nombre de CV dans le vivier nombre d'apprentis accueillis nombre de stagiaires accueillis (type de stage, formation, durée) nombre de personnes handicapées recrutées (type de profil, métier, contrat, voie d'accès...) nombre de réunions dans le cadre de l'apprentissage nombre de réunions avec les partenaires emploi externes (Cap emploi, Université de Franche-Comté, CFA, CRP, associations, Handi-Pacte...), nombre d'informations d'équipe en amont de l'intégration</p> <p><u>Critères qualitatifs :</u> adaptation des offres d'emploi diffusées (description des conditions d'exercices et d'environnement de travail) suivi de l'intégration des personnes handicapées suivi de formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage</p>
--	--

Intitulé de l'action	Identifier, accompagner et suivre les situations de handicap via l'aménagement de postes de travail et l'accompagnement au changement de métier
Éléments de contexte	<p>Le processus d'aménagement de poste de travail en faveur d'agents BOE ou ayant des restrictions d'aptitude est partagé entre plusieurs acteurs (principalement au sein du Pôle RH), néanmoins aucune coordination et suivi global ne sont actuellement assurés.</p> <p>En ce qui concerne le maintien dans l'emploi et le reclassement, de nombreuses situations sont gérées au cœur des directions avec, si nécessaire l'appui des acteurs RH.</p> <p>La création au début de l'année 2017 de la commission maintien dans l'emploi témoigne de la volonté des trois collectivités de mieux coordonner les actions en faveur des agents ayant des difficultés de santé et d'identifier de manière pluridisciplinaire des solutions en interne. La commission maintien dans l'emploi s'est réunie à deux reprises depuis sa création et 18 situations ont pu être traitées.</p>
Objectifs visés	<p>Poursuivre l'accompagnement et le suivi des agents ayant des difficultés de santé tant d'un point de vue médical que social.</p> <p>Renforcer des dispositifs de maintien en poste des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en apportant l'ensemble des aides techniques, humaines ou organisationnelles possibles.</p> <p>Préparer et accompagner les agents en situation de handicap dans leur parcours de reclassement.</p> <p>Prévenir les conséquences du travail sur la santé des agents, anticiper la reconversion professionnelle des agents dits sur « emploi sensible » et les accompagner dans leur réflexion à la mobilité.</p>
Nature de l'action	<p><u>Poursuivre l'accompagnement et le suivi des agents ayant des difficultés de santé tant d'un point de vue médical que social :</u></p> <p>Formaliser le recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et ceux ayant des difficultés de santé</p> <p>Informers les personnels des démarches de reconnaissance du handicap et des dispositifs mobilisables</p> <p>Prévoir un dispositif d'alerte lorsque le justificatif arrive à échéance</p> <p>Elaborer les procédures de maintien dans l'emploi et de démarche de reconversion professionnelle</p> <p><u>Renforcer les dispositifs de maintien en poste des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en apportant l'ensemble des aides techniques, humaines ou organisationnelles possibles.</u></p> <p>Au regard des actions de prévention auditive et des besoins récurrents, il est prévu la prise en charge du reste à charge de <u>2 paires de prothèses auditives par an</u> ainsi que l'aide d'un <u>interprète en LSF pour 2 agents par an</u> pour transcrire les entretiens annuels et les visites médicales en particulier (soit 3h/an)</p> <p>Les collectivités réalisent actuellement une dizaine d'études ergonomiques par an, et souhaitent pouvoir valoriser <u>6 études ergonomiques internes et 2 études à caractère plus complexes en externe par an.</u></p> <p>De fait, il est prévu également <u>l'aménagement de l'environnement de travail pour 2 agents par an</u></p> <p>Afin de compenser dans le cadre des activités professionnelles certaines tâches, il est également prévu l'intervention <u>d'une aide humaine pour 2 agents sur la durée de la convention à raison de 2h par jour</u></p> <p>Fortes de l'expérimentation du télétravail, les collectivités souhaitent recourir</p>

<p>plus fréquemment à ce dispositif pour favoriser le maintien dans l'emploi ou retour à l'emploi des agents. Ainsi, selon le besoin, il est prévu a minima <u>1 dispositif de télétravail pour raisons de santé</u> prescrit par le médecin de prévention par an.</p> <p><u>Préparer et accompagner les agents en situation de handicap dans leur parcours de reclassement.</u></p> <p>Les collectivités souhaitent mobiliser :</p> <p><u>3 bilans de compétences ou professionnels par an</u> (1 BOE et 2 agents en cours de reclassement)</p> <p><u>4 formations de reconversion professionnelle sur la durée de la convention</u> pour des agents en cours de reclassement</p> <p>La <u>prise en charge d'une partie de la rémunération</u> pour les agents en formation de reconversion</p> <p><u>L'accompagnement à la prise ou reprise de poste</u> des agents par un tuteur interne.</p> <p><u>Prévenir les conséquences du travail sur la santé des agents, anticiper la reconversion professionnelle des agents dits sur « emploi sensible » et les accompagner dans leur réflexion à la mobilité.</u></p> <p>Il s'agit de construire une approche préventive, en informant les agents positionnés sur des emplois identifiés comme « sensibles », de les accompagner dans leur réflexion à la mobilité et de travailler à leur employabilité ou à leur accès à certaines filières de reconversion dans le cadre de la GPEC. Aucun financement n'est demandé au Fonds dans le cadre de cette action.</p>
--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
58	49

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
2 paires de prothèses auditives	2 paires de prothèses auditives	2 paires de prothèses auditives
1 interprète en LSF pour 2 agents	1 interprète en LSF pour 2 agents	1 interprète en LSF pour 2 agents
6 études ergonomiques internes	6 études ergonomiques internes	6 études ergonomiques internes
2 études ergonomiques externes	2 études ergonomiques externes	2 études ergonomiques externes
l'aménagement de l'environnement de travail pour 2 agents	l'aménagement de l'environnement de travail pour 2 agents	l'aménagement de l'environnement de travail pour 2 agents
1 aide humaine pour 2 agents	1 aide humaine pour 2 agents	1 aide humaine pour 2 agents
1 dispositif de télétravail pour raisons de santé	1 dispositif de télétravail pour raisons de santé	1 dispositif de télétravail pour raisons de santé
3 bilans de compétences ou professionnels (1 BOE et 2 agents en cours de reclassement)	3 bilans de compétences ou professionnels (1 BOE et 2 agents en cours de reclassement)	3 bilans de compétences ou professionnels (1 BOE et 2 agents en cours de reclassement)
1 formation de reconversion professionnelle	1 formation de reconversion professionnelle	2 formations de reconversion professionnelle
3 tutorats	2 tutorats	2 tutorats

La prise en charge d'une partie de la rémunération pour l'agent en formation de reconversion	La prise en charge d'une partie de la rémunération pour l'agent en formation de reconversion	La prise en charge d'une partie de la rémunération pour les 2 agents en formation de reconversion
--	--	---

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	141 178 €	143 087 €	143 587 €	431 852 €
Montant demandé au FIPHFP	2800 480 7800 6000 6000 12672 5000 500 6000 5000 7773 20820	2800 480 7800 6000 6000 12672 5000 1000 6000 5000 5182 20820	2800 480 7800 6000 6000 12672 5000 1500 6000 5000 5182 20820	237 353 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<u>Prothèses auditives</u> : le reste à charge de 2 paires par an, soit : $2 \times 3 \text{ ans} \times 1\,400 \text{ €} = 8\,400 \text{ €}$
	<u>Interprétariat en LSF pour 2 agents par an</u> (soit 3h/an), soit : $(3\text{h} \times 80 \text{ €}) \times 2 \text{ agents} \times 3 \text{ ans} = 1\,440 \text{ €}$
	<u>Etudes ergonomiques externes</u> : 6 en N+1, soit $6 \times 3\,000 \text{ €} = 18\,000 \text{ €}$
	<u>Etudes ergonomiques internes</u> : 9 par an en N+2 et N+3, soit : $9 \times 1\,300 \text{ €} \times 2 \text{ ans} = 23\,400 \text{ €}$
	<u>Aménagement de l'environnement de travail</u> : 2 agents par an, soit : $3\,000 \text{ €} \times 2 \text{ agents} \times 3 \text{ ans} = 18\,000 \text{ €}$
	<u>Aide humaine</u> : 2 agents à raison de 2h/jour (220 jours / an) sur la durée de la convention, soit : $(21,59 \text{ € de l'heure} \times 2/3) \times 2\text{h} \times 220 \text{ jours} \times 2 \text{ agents} \times 3 \text{ ans} = 38\,016 \text{ €}$
	<u>Tutorat</u> : 7 agents à raison de 2h par jour pendant 3 mois sur la durée de la convention $(21,59 \text{ € de l'heure} \times 2 \text{ h} \times 60 \text{ jours} = 2\,591 \text{ €}) \times 7 \text{ agents} = 18\,137 \text{ €}$
	<u>Télétravail pour raisons de santé</u> : 1 agent par an, soit : 3 études préalables : $3 \times 2\,000 \text{ €} = 6\,000 \text{ €}$ 3 coûts d'acquisition, d'investissement, aménagement : $3 \times 3\,000 \text{ €} = 9\,000 \text{ €}$ 6 coûts de maintenance (1 en année N+1, 2 en année N+2, 3 en année N+3) : $6 \times 500 \text{ €} = 3\,000 \text{ €}$
	<u>Bilans de compétences ou professionnels</u> : 3 agents par an soit : $2\,000 \text{ €} \times 3 \text{ agents} \times 3 \text{ ans} = 18\,000 \text{ €}$
	<u>Formation de reconversion professionnelle</u> : 3 agents sur la durée de la convention, soit : $3 \text{ agents} \times 4\,500 \text{ €} = 13\,500 \text{ €}$
<u>Prise en charge d'une partie de la rémunération pour les 4 agents en formation de reconversion</u> , soit : $(34\,700 \text{ €} \times 60\%) \times 3 \text{ agents} = 62\,640 \text{ €}$	

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <p>Nombre d'agents ayant bénéficié d'une ou plusieurs aides techniques ou humaines. Suivi des aménagements de poste et étude de leurs caractéristiques (sexe, âge, ancienneté, filière, métiers, nature du handicap/restrictions, durée d'aménagement, type d'aménagement mis en place...).</p> <p>Nombre d'études ergonomiques internes / externes / audits organisationnels menés...</p> <p>Suivi financier des aides, part collectivité (surcoût et dépassement) et part FIPHFP</p> <p>Nombre d'agents accompagnés/ formés</p> <p>Nature des formations (Bilans professionnels internes/externes, formations spécifiques, formations qualifiantes / diplômantes, formations à la compensation du handicap).</p> <p>Nombre de BOE formés sur le plan de formation de la collectivité.</p> <p>Pour chaque formation, une attestation de non prise en charge par le CNFPT afin de s'assurer que les formations faisant l'objet d'une demande de prise en charge par le FIPHFP ne fassent pas déjà l'objet d'un financement dans le cadre du partenariat noué entre le CNFPT et le FIPHFP.</p> <p><u>Indicateurs qualitatifs :</u></p> <p>La qualité et satisfaction de l'aménagement/adaptation mise en place</p> <p>Suivi de l'aménagement</p> <p>Délai de mise en œuvre des aides</p> <p>Retours de témoignages d'agents</p> <p>Satisfaction des stagiaires en formation</p> <p>Aboutissement des reconversions ou reclassements</p>
--	---

Intitulé de l'action	Développer la sensibilisation du handicap, partager les pratiques et faire connaître les actions menées
Éléments de contexte	<p>Le Service communication interne est mutualisé au trois collectivités et il est directement rattaché au Pôle RH ce qui facilite la transmission des informations. Récemment, une dynamique de communication a été impulsée par l'arrivée d'un chef de service. Le site intranet a été entièrement refondu avec une mise en ligne en mars 2017, et les agents bénéficient d'une diversité de supports : journal interne « MAG3 », lettre d'information « Info RH », panneaux d'affichage, guides, vidéos... Le service communication interne organise également les demi-journées d'accueil de nouveaux arrivants et les cadres sont réunis une fois par mois autour de thématiques lors des ateliers management.</p> <p>La Mission Handicap du CCAS à destination des usagers est très active. Au-delà des missions classiques dédiées, elle organise des journées Handi-Citoyennes à destination des lycées avec des ateliers de mises en situation et des témoignages de personnes en situation de handicap ainsi que la Biennale du handicap qui a réuni lors de la dernière édition en novembre 2016 142 exposants et 1860 visiteurs uniques.</p> <p>La thématique du handicap au travail n'a jamais été évoquée auprès des agents. Au regard des éléments évoqués lors de la table ronde BOE, beaucoup d'idées reçues restent très présentes. La question de la sensibilisation du collectif de travail apparaît centrale.</p>
Objectifs visés	<p>Présenter les engagements de la Ville, du CCAS et de la CAGB en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et faire un état régulier des avancées en la matière.</p> <p>Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes formes de handicap pour dépasser les a priori.</p> <p>Informers les agents en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé sur les dispositifs existants.</p>
Nature de l'action	<p><u>Présenter les engagements de la Ville, du CCAS et de la CAGB en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et faire un état régulier des avancées en la matière :</u></p> <p>Présenter la politique handicap et ses acteurs sur l'intranet Intégrer les procédures handicap sur l'intranet Inclure dans le livret d'accueil ainsi que dans le programme d'accueil dédié aux nouveaux agents un volet handicap/prévention présentant la politique handicap et les interlocuteurs clés Publier régulièrement des articles dans les différents supports internes de communication sur la prise en compte du handicap au travail en l'illustrant par des actions concrètes et des témoignages Faire un hors-série du journal interne MAG3 synthétisant les résultats de la convention, présentant des témoignages avec un édito du Maire ou de la Direction Générale</p> <p><u>Sensibiliser l'ensemble des agents aux différentes formes de handicap pour dépasser les a priori</u></p> <p>Organiser <u>une action phare</u> sur la thématique du handicap ou du maintien dans l'emploi une fois par an : saynètes de théâtre, conférence, campagne d'affichage...</p>

	<p>Elaborer un <u>guide technique</u> interne de la santé au travail par et à destination des cadres</p> <p>Organiser des <u>ateliers de mises en situation</u> dans les différentes directions</p> <p>Informers les équipes accueillantes en amont de l'intégration d'une personne en situation de handicap, avec son accord</p> <p><u>Informers les agents en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé sur les dispositifs existants</u></p> <p>Réaliser un flyer présentant la démarche de reconnaissance, les dispositifs mobilisables et les acteurs internes/externes</p> <p>Rédiger un « info RH » spécifique handicap une fois par an</p> <p>Envoi d'un courrier invitant au renouvellement d'un justificatif arrivant à échéance et présentation des acteurs pouvant accompagner à la constitution du dossier</p>
--	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3 165	190

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
Mise à jour des informations sur l'intranet et le livret d'accueil Publication d'articles Information des équipes accueillantes Organisation d'ateliers de sensibilisation Organisation d'une action phare Information des BOE	Elaboration du guide « cadres » Publication d'articles Information des équipes accueillantes Organisation d'ateliers de sensibilisation Organisation d'une action phare Information des BOE	Rédaction d'un « MAG3 » spécial handicap Publication d'articles Information des équipes accueillantes Organisation d'ateliers de sensibilisation Organisation d'une action phare Information des BOE

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	13 800 €	13 800 €	13 800 €	69 400 €
Montant demandé au FIPHFP	9 000 €	9 000 €	10 000 €	28 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p><u>Appui à la conception et mise en page d'outils de communication spécifiques par un intervenant externe :</u></p> <p>Année N+1 (flyer BOE) = 2 000 €</p> <p>Année N+2 (guide Cadres) = 2 000 €</p> <p>Année N+3 (MAG3 spécial) = 3 000 €</p> <p><u>Prestations d'intervenants externes pour les ateliers de sensibilisation ou de mises en situation :</u></p> <p>5 ateliers avec 3 intervenants à 200 € l'un = 3 000 € par an</p> <p><u>Organisation d'une action phare :</u></p> <p>4 000 € par an</p>
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <p>Nombre de réunion d'information auprès des équipes</p> <p>Nombre d'articles publiés dans le journal interne</p> <p>Nombre de participants aux ateliers de sensibilisation</p> <p>Evolution du nombre de BOE</p> <p><u>Indicateurs qualitatifs :</u></p> <p>Mise en place des actions de communication</p> <p>Meilleure compréhension du handicap au travail</p> <p>Evolution positive du regard sur le handicap</p>

Intitulé de l'action	Dispositif parcours individuel de remobilisation professionnelle
----------------------	--

Eléments de contexte	<p>La commission maintien dans l'emploi se réunit tous les 2 mois pour étudier les situations complexes de maintien dans l'emploi. Si une dizaine de situations peuvent être traitées par séance, il subsiste des situations dont l'identification d'une solution reste plus complexe. Des freins notamment individuels sont notés :</p> <ul style="list-style-type: none"> des populations majoritairement de catégorie C avec des qualifications initiales parfois faibles. un âge parfois avancé des agents concernés. des périodes longues sans activité. des agents qui peuvent cumuler de vraies problématiques sociales, physiques, voire psychiques. des agents en « colère », un deuil du métier non fait ou de « l'avant sans handicap ». des situations héritées du passé, sans réel suivi. <p>Les membres de la commission maintien dans l'emploi souhaitent pouvoir s'appuyer sur un partenaire externe pour accompagner ces agents en difficultés.</p>
----------------------	--

Objectifs visés	Permettre aux acteurs de la politique d'externaliser les situations de reconversion professionnelle les plus complexes.
-----------------	---

Nature de l'action	<p>Il s'agit de préparer l'agent au changement en lui faisant prendre conscience de ses acquis, qualités et moteurs personnels, pour envisager plus sereinement un repositionnement professionnel – étape incontournable pour des personnes qui « découvrent » le handicap et peinent à faire le deuil de l'avant.</p> <p>Externaliser l'accompagnement permet de préciser, de façon objectivée, pour chaque situation individuelle, ce que la personne peut réaliser en termes d'activité et ce qu'elle ne peut plus faire, à partir des emplois cibles identifiés.</p> <p>L'accompagnement est décliné en quatre phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> Approfondir la connaissance de soi et faire un bilan de ses compétences professionnelles. Construire et valider la nouvelle trajectoire professionnelle. Définir le plan de développement individuel. Accompagner l'agent dans sa prise de poste.
--------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
4	4

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2018	Année 2019	Année 2020
2 parcours individuel de remobilisation professionnelle	1 parcours individuel de remobilisation professionnelle	1 parcours individuel de remobilisation professionnelle

Budget prévisionnel				
Période	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Total
Montant total	16 000 €	16 000 €	16 000 €	48 000 €
Montant demandé au FIPHFP	16 000 €	8 000 €	8 000 €	24 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p><u>Dispositif parcours individuel de remobilisation professionnelle :</u></p> <p>Module 1 : Approfondir la connaissance de soi et faire un bilan de ses compétences professionnelles (14h)</p> <p>Module 2 : Construire et valider la nouvelle trajectoire professionnelle (12h)</p> <p>Module 3 : Définir le plan de développement individuel (21h)</p> <p>Module 4 : Accompagner l'agent dans sa prise de poste (24h)</p> <p>Soit un dispositif complet d'accompagnement de 71h sur une base forfaitaire de 8000 € par dispositif.</p> <p>4 agents x 8 000 € = 24 000 €</p>
--	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p><u>Indicateurs quantitatifs :</u></p> <p>Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif</p> <p><u>Indicateurs qualitatifs :</u></p> <p>La qualité et satisfaction du bénéficiaire</p> <p>Suivi de l'intégration</p> <p>Délai de mise en œuvre</p> <p>Retours de témoignages d'agents</p> <p>Aboutissement des reconversions ou reclassements</p>
---	--