



RECU EN PREFECTURE

Le 09 avril 2021

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20210331-D00638810-DE

EXTRAIT DU REGISTRE

des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 31 mars 2021

Le Conseil Municipal, convoqué le 24 mars 2021, s'est réuni à la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale du Doubs (CCIT) pour partie en présentiel et pour partie en visio-conférence

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Étaient présents à la CCI : M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Ludovic FAGAUT, M. Abdel GHEZALI, M. Pierre-Charles HENRY, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, Mme Carine MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Anthony POULIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, Mme Anne VIGNOT, Mme Christine WERTHE

Étaient présents en visio-conférence : Mme Elise AEBISCHER, Mme Anne BENEDETTO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, Mme Lorine GAGLIOLO, Mme Sadia GHARET, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, Mme Marie LAMBERT, Mme Marie-Thérèse MICHEL, M. Thierry PETAMENT, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN, M. André TERZO, Mme Claude VARET, Mme Sylvie WANLIN, Mme Marie ZEHAF

Secrétaire : Mme Christine WERTHE

Étaient absents : M. Philippe CREMER, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR

Procurations de vote : Mme Elise AEBISCHER à M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Anne BENEDETTO à M. Hasni ALEM, Mme Nathalie BOUVET à M. Laurent CROIZIER, Mme Fabienne BRAUCHLI à M. Anthony POULIN, Mme Julie CHETTOUH à Mme Carine MICHEL, M. Sébastien COUDRY à M. Abdel GHEZALI, M. Cyril DEVESA à M. Benoît CYPRIANI, Mme Marie ETEVENARD à Mme Claudine CAULET, Mme Lorine GAGLIOLO à M. François BOUSSO, Mme Sadia GHARET à Mme Aline CHASSAGNE, M. Olivier GRIMAITRE à Mme Pascale BILLEREY, Mme Valérie HALLER à M. Nathan SOURISSEAU, M. Damien HUGUET à M. Aurélien LAROPPE, Mme Marie LAMBERT à Mme Myriam LEMERCIER, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à M. Ludovic FAGAUT, Mme Marie-Thérèse MICHEL à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Thierry PETAMENT à Mme Christine WERTHE, M. Maxime PIGNARD à M. Ludovic FAGAUT, M. Yannick POUJET à Mme Frédérique BAEHR, Mme Françoise PRESSE à Mme Annaïck CHAUVET, Mme Karima ROCHDI à Mme Agnès MARTIN, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Carine MICHEL, Mme Juliette SORLIN à M. Abdel GHEZALI, M. André TERZO à M. Christophe LIME, Mme Claude VARET à Mme Myriam LEMERCIER, Mme Sylvie WANLIN à Mme Frédérique BAEHR, Mme Marie ZEHAF à M. Nicolas BODIN.

OBJET : 16. Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Renouvellement Période 2021-2023

Délibération n° 2021/006388

Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique Renouvellement Période 2021-2023

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

| | Date | Avis |
|-----------------|------------|-------------------|
| Commission n° 1 | 18/03/2021 | Favorable unanime |

Résumé :

La convention conclue entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, pour la période 2018-2020, et la Ville de Besançon, le Centre Communal d'Action Sociale et Grand Besançon Métropole, est arrivée à son terme au 31 décembre 2020.
Il est proposé de procéder à son renouvellement pour la période 2021-2023.

I. Contexte

La convention conclue entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, pour la période 2018-2020, et la Ville de Besançon, le Centre Communal d'Action Sociale et Grand Besançon Métropole, est arrivée à son terme au 31 décembre 2020.

Cette première convention dont l'enveloppe budgétaire s'élevait à 598 758 €, s'articulait autour de 7 axes, dont certains ont été réorientés dans le cadre de la nouvelle mouture. Ces 7 axes étaient les suivants :

- projet et politique Handicap,
- gouvernance et organisation,
- accessibilité,
- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- communication,
- innovation.

Le bilan global de cette convention a permis de mettre en lumière des réussites, des points de vigilance et des points à améliorer.

1) Réussites

- la mise en œuvre d'actions de communication interne (Exposition itinérante, Mag3Actus, informations RH, etc.),
- le développement des actions permettant le maintien dans l'emploi (aménagement de postes, télétravail, aide humaine, prothèses auditives entre autres),
- le développement des partenariats sur le territoire Grand Bisontin et Bisontin (HandiPacte, autres collectivités, Université, CHRU, etc.),
- le fonctionnement efficace de l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi (20 situations étudiées en moyenne à chaque instance tous les mois),
- l'amélioration de la visibilité des acteurs internes (Médecin de Prévention, Service Social du Personnel et Référent Handicap),
- la professionnalisation du Référent Handicap (DIU Référent(e) Handicap Secteur Privé – Secteur Public).

2) Points de vigilance

- le recrutement des apprentis :
 - 2018 a été une année significative avec 5 recrutements,
 - des difficultés liées à l'insuffisance de candidatures n'ont pas permis de maintenir ce niveau de recrutement en 2019 et 2020,
- la formation des managers (cette action est reportée sur la convention 2021-2023),
- la consolidation des données BOE (une campagne de recensement lancée en octobre 2020 a permis de consolider les données relatives aux travailleurs handicapés au sein des trois collectivités).

3) Points à améliorer

- les recrutements de travailleurs handicapés,
- le sourcing doit être davantage développé avec les partenaires pour faciliter la connaissance des offres d'emplois au sein des trois collectivités,
- le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au Grand Besançon Métropole (le pourcentage de BOE a diminué du fait des transferts de compétences Voirie et Chauffage Urbain).

II. Propositions

Avec le renouvellement de la convention avec le FIPHFP, l'objectif est de poursuivre la dynamique impulsée par la convention 2018-2020, de par :

- une politique Handicap portée par les élus,
- une implication forte des acteurs concernés,
- une volonté de poursuivre et de renforcer les actions menées en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi, de reclassement, de communication,
- une volonté d'innover pour proposer de nouvelles solutions aux agents.

Le projet de convention 2021-2023 a obtenu un avis favorable du Comité d'engagement du FIPHFP le 23 novembre 2020, puis du Comité local du FIPHFP le 15 décembre 2020.

L'enveloppe budgétaire du FIPHFP s'élève à 397 800 € sur 3 ans et le plan d'actions se décline en 6 axes :

Axe 1 « Recrutement des travailleurs en situation de handicap »

- atteindre les 6 % de BOE pour GBM (le taux était de 4,81 % en 2020),
- recruter 36 agents en situation de handicap sur 3 ans (fonctionnaires, contractuels, apprentis, services civiques, stagiaires),
- accroître le partenariat avec les centres de formation afin de favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis en situation de handicap,
- proposer un suivi social renforcé par le Service Social du Personnel, qui pourra faciliter les relations avec les centres de formation et les différents partenaires du secteur social. L'objectif est d'assurer un suivi des apprentis dans tous les aspects de leur vie quotidienne,
- accentuer le recours aux ESAT et aux AE notamment pour la Ville de Besançon et le CCAS.

Axe 2 « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes »

- s'appuyer sur l'organisation existante des 3 collectivités, notamment sur le service Accompagnement des Parcours Professionnels et l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi.

Axe 3 « Maintien dans l'emploi »

- améliorer le suivi des situations étudiées par l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi. Pour ce faire, une conseillère Insertion Professionnelle et une apprentie aux côtés de la Référente Handicap ont été recrutées en septembre 2020,
- développer les études d'aménagements de postes, notamment grâce à l'obtention d'un DU Ergonomie de l'une des deux infirmières du service Médecine Préventive.

Axe 4 « Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés »

- report d'actions non réalisées sur la convention 2017-2020, notamment les formations à destination de l'encadrement,
- session de formation proposée aux membres de l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi, en vue d'actualiser les connaissances sur la thématique du handicap au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Axe 5 « Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps »

- poursuivre le travail engagé avec le service Communication Interne fin 2019, sur les outils de communication (guide du handicap au travail, flyers, vidéo, logo,...),
- favoriser l'accessibilité aux outils informatiques (Intranet, Internet) en communiquant sur les procédures,
- participer aux événements externes (Biennale du Handicap - Forum de la mobilité, ...).

Axe 6 « Action innovante » - Le mécénat de compétences, pour identifier les compétences transférables

Le mécénat de compétences consiste à mettre des agents publics, sur leur temps de travail, à disposition d'associations reconnues et choisies par les trois collectivités.

Les trois collectivités souhaitent expérimenter le mécénat de compétences comme outil de formation pour des agents en reclassement, ou en attente de reclassement (hors agents inscrits dans le dispositif de la PPR). Cet outil pourrait être déployé en trois temps :

- une période de sensibilisation, pour découvrir le mécénat de compétences,
- une période d'identification des compétences (professionnelles et personnelles) au moyen d'ateliers spécifiques, pour prendre confiance en soi,
- une période de mise en pratique lors de missions auprès des associations, pour renforcer le lien social et local et par conséquent, développer le sentiment d'utilité.

Les agents seraient mis à disposition selon les modalités prévues à ce sujet par le statut (art. 61 loi n° 84-53 du 26 janv. 1984).

La répartition financière par axe est la suivante :

| | Financement du FIPHP | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation | Programme d'actions |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap | 170 000,00 € | 50,00 % | 170 000,00 € | 50,00 % | 340 000,00 € |
| Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes | 60 000,00 € | 40,00 % | 90 000,00 € | 60,00 % | 150 000,00 € |
| Axe 3 Maintien dans l'emploi | 120 000,00 € | 80,00 % | 30 000,00 € | 20,00 % | 150 000,00 € |
| Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés | 20 000,00 € | 40,00 % | 30 000,00 € | 60,00 % | 50 000,00 € |

| | | | | | | |
|--------------|---|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Axe 5 | Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps | 7 800,00 € | 26,00 % | 22 200,00 € | 74,00 % | 30 000,00 € |
| Axe 6 | Actions innovantes | 20 000,00 € | 25,00 % | 60 000,00 € | 75,00 % | 80 000,00 € |
| Axe 7 | Autres dispositifs de l'employeur | | 0,00 % | | 0,00 % | € |
| TOTAL | | 397 800,00 € | 49,72 % | 402 200,00 € | 50,28 % | 800 000,00 € |

La nouvelle convention, jointe en annexe au présent rapport, prend effet au 1^{er} janvier 2021.

A l'unanimité des suffrages exprimés, le Conseil Municipal :

- se prononce favorablement sur le principe du renouvellement du conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique pour la période 2021-2023,
- approuve la convention correspondante et autorise Mme la Maire, ou son représentant, à :
 - o signer la convention annexée au rapport ;
 - o signer les avenants éventuels ainsi que tout document s'y rapportant.

Pour extrait conforme,
La Maire,



Anne VIGNOT

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 54

Contre : 0

Abstention : 0

Ne prennent pas part au vote : 0



Ville de
Besançon



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

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

D'une part,

Et : La Ville de Besançon
2, rue Mégevand, 25034 BESANÇON CEDEX
N° SIRET : 212 500 565 00016

Et : Le Centre communal d'action sociale
9, rue Picasso, BP 2039, 25050 BESANÇON CEDEX
N° SIRET : 262 500 564 00014

Et : La Communauté urbaine du Grand Besançon Métropole
4, rue Gabriel Plançon, 25043 BESANÇON CEDEX
N° SIRET : 242 500 361 00017
Dénommés ci-après « les bénéficiaires »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-1479

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

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

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

Vu la délibération n° 2007-06-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu la délibération n° 2020-BFC-12-04 du 15 décembre 2020 du comité local du FIPHP de la région Bourgogne-Franche-Comté portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

Les bénéficiaires ne peuvent faire l'objet d'un conventionnement que s'ils satisfont à l'obligation de déclaration posée au IV de l'article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION

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

Article 3 : REALISATION DU PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL

3.1. Principe de réalisation du plan d'actions pluriannuel

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

Les objectifs de la politique du bénéficiaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet renouvellement entre la Ville de Besançon, son CCAS, la Communauté urbaine du Grand Besançon Métropole », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

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

- de 7,4 % pour la Ville ;
- de 7,85 % pour le Centre communal d'action social ;
- de 8 % pour la Communauté urbaine du Grand Besançon Métropole.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe 1 « Plan d'actions pluriannuel » à la présente convention.

3.2. Budget prévisionnel du plan d'actions pluriannuel

Le montant total pluriannuel attribué par le FIPHP en contrepartie de la réalisation du plan d'actions pluriannuel au titre de la présente convention s'élève à un montant maximum de 397 800 €.

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

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

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

La réunion annuelle du dispositif interne de pilotage et de suivi doit intervenir au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention et donne lieu à un bilan annuel de mise en œuvre.

Afin de permettre de suivre et d'évaluer l'efficacité de la convention, le bilan annuel est adressé au FIPHFP dans les conditions indiquées à l'article 9 de la présente convention et peut être présenté, à sa demande, au comité local compétent.

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

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

Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

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

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

Les décisions du comité national sont publiées au bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

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

Article 6 : DUREE DE LA CONVENTION

6.1. Période de réalisation du plan d'actions pluriannuel

La période de réalisation du plan d'actions pluriannuel de la présente convention correspond à la période d'éligibilité des dépenses. Elle s'étend du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023 inclus.

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

6.2. Période de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2021. Son terme est fixé au 30 juin 2024.

6.3. Prorogation de la durée de la convention

Une prorogation de la durée initiale de la convention peut être accordée sur demande justifiée des bénéficiaires pour une durée maximale d'un an. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois au terme initial de la convention.

L'acceptation de la demande de prorogation est formalisée par un avenant à la présente convention.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL

7.1. Plan d'actions pluriannuel

La présente convention repose sur un plan d'actions pluriannuel qui détaille les financements prévus par axe pour la durée de la convention.

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

Les bénéficiaires ont la faculté de mobiliser l'ensemble des aides du catalogue des interventions du FIPHFP dans les conditions fixées par le comité national.

7.2. Modification du budget

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

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, les bénéficiaires s'engagent à adresser au FIPHFP un dossier complet accompagné d'un plan d'actions pluriannuel modifié justifiant la demande.

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

Cette modification n'impacte pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 8.1 de la présente convention.

Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FOND

8.1. Versement des fonds

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 119 340 €, représentant 30 % du plan d'actions pluriannuel ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, sur la base de l'état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses signé par l'employeur ou son représentant, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année. Dans l'hypothèse où le versement calculé correspond au solde, un montant forfaitaire de 10 000,00 € est retenu à titre de solde ;
- à la fin de la durée de la présente convention, lors de la production du bilan final prévu à l'article 9.1 de la présente convention et après analyse et validation du FIPHFP, un solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

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

Les versements sont opérés après vérification du respect du budget prévisionnel par le FIPHFP et

validation de l'éligibilité des dépenses au vu des éléments transmis par les bénéficiaires dans le cadre des bilans prévus à l'article 9.1 de la présente convention.

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

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

8.2. Paiement

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

Les règlements interviendront par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la Trésorerie du Grand Besançon, dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) : FR21 3000 1002 00C2 5000 0000 020.

Article 9 : REMISE DES BILANS

9.1. Types de bilan

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan annuel au FIPHFP au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Le bilan transmis au FIPHFP, qui peut prendre la forme du compte rendu du dispositif interne de pilotage et de suivi du projet du bénéficiaire, mentionné à l'article 4 de la présente convention, doit comporter :

- Une partie rédactionnelle faisant état des éléments suivants :
 - la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions pluriannuel ;
 - les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
 - des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres employeurs publics ;
 - les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions pluriannuel.
- Des informations chiffrées non financières :
 - les résultats en matière de recrutement de travailleurs handicapés et de maintien dans l'emploi ;
 - la liste des indicateurs de suivi validés par le FIPHFP.
- Des informations chiffrées financières :
 - une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise indiquant, notamment, la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP ;
 - dans le cadre des bilans intermédiaires, un état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses, signé par l'employeur ou son représentant, récapitulatif, pour chaque année, les versements reçus, les dépenses réalisées et les prévisions jusqu'au terme de la convention. Il doit permettre notamment de justifier du montant du versement demandé à l'article 8.1 de la présente convention.

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou

produits par les bénéficiaires grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée.

Les actions menées avec la participation financière du FIPHFP doivent être dûment identifiées par l'apposition du logotype du FIPHFP déposé à l'Institut national de la propriété industrielle. Son utilisation est mise gratuitement à disposition.

Article 11 : RENOUELEMENT

En cas de souhait de reconventionnement, les bénéficiaires doivent adresser une demande en ce sens au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Cette demande sera accompagnée du projet de bilan final faisant état du niveau d'atteinte prévisionnel des actions et des pistes de réflexion pour la définition d'un nouveau conventionnement.

Article 12 : RESILIATION

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

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

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

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

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

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

Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS

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

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

En l'absence de reversement des sommes dues, aucune demande d'aide ne peut être présentée par

les bénéficiaires auprès du FIPHFP.

Article 14 : CONTROLES

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

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

Article 15 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- document intitulé « « Projet renouvellement entre la Ville de Besançon, son CCAS, la Communauté urbaine du Grand Besançon » » ;
- annexe 1 : « Plan d'actions pluriannuel ».

Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

Article 17 : LITIGES

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

Fait en 5 exemplaires originaux.

| | |
|---|--|
| À Paris, le 12 JAN. 2021 | À le |
| Prénom et nom : Marc DESJARDINS | Prénom et nom : Anne VIGNOT |
| Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP | Qualité : La Maire de la Ville de Besançon, |
|  FIPHFP 12 avenue Pierre Mendès France 76014 PARIS Cedex 13 | Présidente du Centre communal d'action sociale et de la Communauté urbaine du Grand Besançon |
| Signature et cachet de l'organisme | Signature et cachet de l'organisme : |

PLAN D'ACTIONS

| | | Financement du FIPHFP | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation | Programme d'actions |
|--------------|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Axe 1 | Recrutement des travailleurs en situation de handicap | 170 000,00 € | 50,00% | 170 000,00 € | 50,00% | 340 000,00 € |
| Axe 2 | Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes | 60 000,00 € | 40,00% | 90 000,00 € | 60,00% | 150 000,00 € |
| Axe 3 | Maintien dans l'emploi | 120 000,00 € | 80,00% | 30 000,00 € | 20,00% | 150 000,00 € |
| Axe 4 | Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés | 20 000,00 € | 40,00% | 30 000,00 € | 60,00% | 50 000,00 € |
| Axe 5 | Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap | 7 800,00 € | 26,00% | 22 200,00 € | 74,00% | 30 000,00 € |
| Axe 6 | Actions innovantes | 20 000,00 € | 25,00% | 60 000,00 € | 75,00% | 80 000,00 € |
| Axe 7 | Autres dispositifs de l'employeur | | | | 0,00% | € |
| TOTAL | | 397 800,00 € | 49,73% | 402 200,00 € | 50,28% | 800 000,00 € |

Prénom et nom : Marc Desjardins
Qualité : Directeur de l'EPA FIPHFP
Signature et cachet de l'organisme :


FIPHFP
 10 Avenue Pierre Mendès France
 70014 BESANCON Cedex 13

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

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR



La ville de Besançon

2, rue Mégevand, 25034 Besançon Cedex
N° SIRET : 212 500 565 00016

Le Centre Communal d'Action Sociale

9, rue Picasso, BP 2039, 25000 Besançon Cedex
N° SIRET : 262 500 564 00014

La Communauté Urbaine du Grand Besançon Métropole

4, rue Gabriel Plançon, 25043 Besançon Cedex
N° SIRET : 242 500 361 00017

Prénom et nom du représentant légal : Mme Anne VIGNOT

Fonction du représentant légal : La Maire de la Ville de Besançon
Présidente du Centre Communal d'Action Sociale et de la
Communauté Urbaine du Grand Besançon Métropole

Coordonnées de la personne en charge du dossier de conventionnement :

Prénom et nom : Stéphanie THEVENET Fonction : Directrice Santé au Travail et Suivi Social

Courriel : stephanie.thevenet@grandbesancon.fr Téléphone : 03.81.87.84.03

Coordonnées de la personne charge du suivi du conventionnement :

Prénom et nom : Laurence DA SILVA Fonction : Référente Handicap

Courriel : laurence.dasilva@grandbesancon.fr Téléphone : 03.81.87.88.44

Adresse administrative : 2 rue Mégevand

Code postal : 25043

Commune : Besançon Cedex

Date de début du conventionnement : 1^{er} janvier 2021

Date de fin du conventionnement : 31 décembre 2023

1 - PROJET DE POLITIQUE HANDICAP

1 - Présentation de la Ville de Besançon, du CCAS de la Ville de Besançon et du Grand Besançon Métropole

Ville de Besançon

Besançon constitue 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.

La ville compte 123 000 habitants (classée 150 à 400 000 habitants). Elle est au centre d'une intercommunalité, le Grand Besançon, comprenant 70 communes et 192 042 habitants et d'une aire urbaine de 248 899 habitants.

Proclamée première ville verte de France, la capitale comtoise jouit d'une qualité de vie reconnue. Grâce à son riche patrimoine historique et culturel et à son architecture unique, Besançon possède un label Ville d'Art et d'Histoire depuis 1986 et ses fortifications dues à Vauban figurent sur la liste du patrimoine mondial de l'Unesco depuis 2008.

Situé au cœur de l'Europe occidentale sur l'axe Rhin-Rhône, le Grand Besançon Métropole occupe une position privilégiée à moins de 4 heures des grandes régions industrielles européennes à forte valeur technologique.



Nombre d'habitants
120 000 230 000 500 000



Bassin économique de 250 000 habitants, le Grand Besançon Métropole constitue un pôle économique qui offre des compétences humaines et technologiques de la plus haute qualité. Le palmarès 2015 réalisé par le magazine L'Expansion hisse Besançon à la 1^{ère} place de sa catégorie (100.000 à 200.000 habitants) des territoires les plus « business friendly », soit ceux bénéficiant du meilleur

environnement pour développer son activité. Parmi les critères, la qualité des formations supérieures, l'écosystème d'affaires articulé autour de la recherche, de l'entreprise, des pôles compétitifs et des zones d'activités de pointe comme TEMIS et TEMIS Santé.



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 représentent les principaux secteurs d'excellence du Grand Besançon.

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.

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 poursuit depuis plusieurs années, 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 est 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 Ville de Besançon, son CCAS et Grand Besançon Métropole souhaitent poursuivre les actions menées en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'elles ont initiées depuis plusieurs années, que ce soit par l'intégration au réseau Handi Pacte en 2007, la signature de la Charte Handi Pacte Franche-Comté début 2015, et la signature de la convention avec le FIPHFP en 2017.

Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP permettrait aux trois collectivités de consolider les acquis de la première convention.

En effet, la thématique Handicap est devenue incontournable dans les actions menées au quotidien par le Pôle Ressources Humaines, que ce soit dans le recrutement, le diagnostic de situations individuelles ou encore, dans des actions plus transversales, comme l'accueil des nouveaux agents.

Par ailleurs, une sensibilisation s'est opérée au sein des différents services et directions, du fait notamment, d'actions de communication.

De plus, de par le conventionnement, les leviers et les freins au développement d'une politique en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap ont été cernés.

Parmi les leviers, l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi permet d'identifier rapidement les actions à mener pour prendre en compte un handicap présent ou à venir, sur un poste de travail, d'élaborer des pistes de reclassement, et de favoriser le cas échéant, les démarches aidant à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Parmi les freins, un suivi individualisé et pérenne, notamment des apprentis, est indispensable pour permettre un essaimage de cette démarche dans d'autres services et directions. L'échec de certaines situations a eu un impact négatif sur des services ou directions initialement demandeurs.

Enfin, la notion de compétences transposables est une question-clé de l'insertion et de l'intégration des personnes en situation de handicap.

C'est pourquoi, les trois collectivités souhaitent se saisir de cette thématique via le mécénat de compétences, pour élargir les solutions à proposer aux travailleurs handicapés et aux agents en reclassement.

2 - Etat des lieux de l'emploi

A) Caractéristiques de l'effectif permanent

Au 31 décembre 2019, les trois Collectivités comptent 3 296 agents permanents (fonctionnaires ou contractuels), qui se répartissent comme suit :

Répartition Femmes-Hommes sur emplois permanents par collectivité :

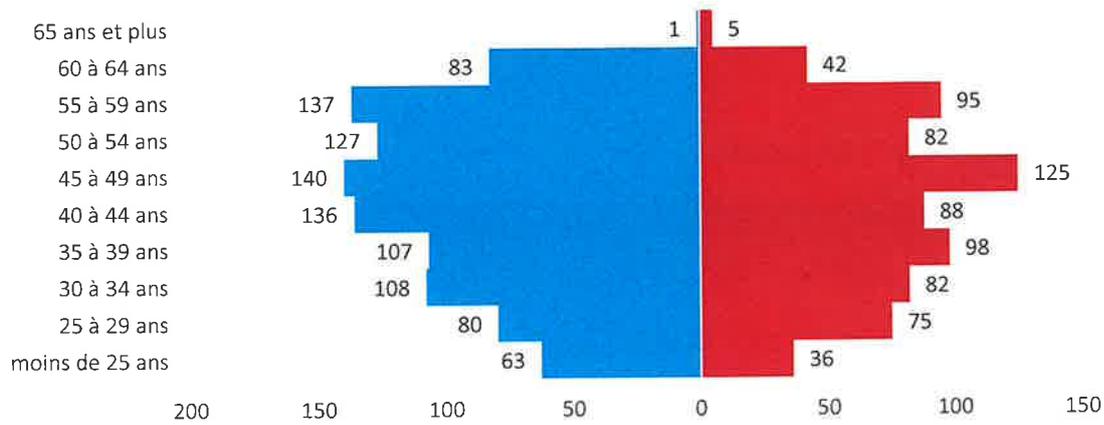
| | | Ville de Besançon | | Grand Besançon Métropole | | CCAS | |
|--------------------|---|-------------------|--------|--------------------------|--------|--------|--------|
| | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Emplois permanents | Fonctionnaires | 642 | 786 | 678 | 454 | 53 | 191 |
| | Contractuels | 86 | 196 | 60 | 46 | 16 | 88 |
| | Répartition HF des effectifs des agents sur emplois permanents au 31/12 | 43% | 57% | 60% | 40% | 20% | 80% |

Répartition Femmes-Hommes sur emplois permanents par catégorie :

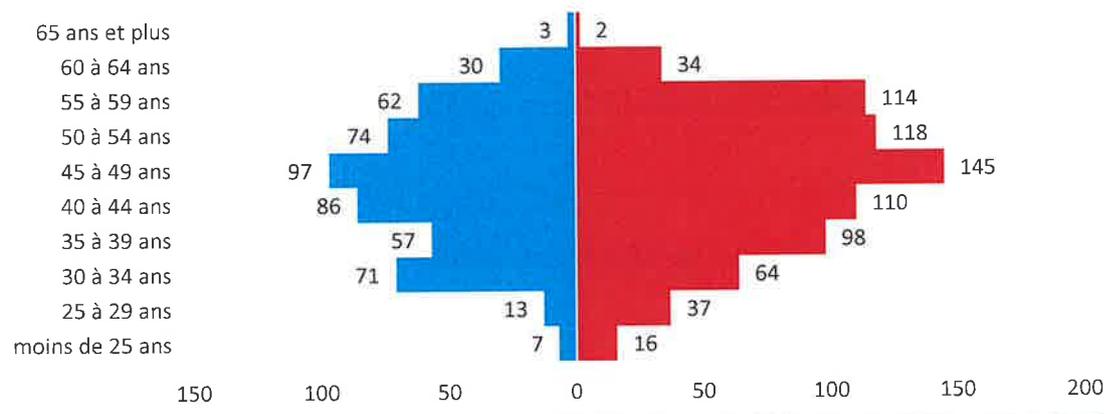
| | Ville de Besançon | | Grand Besançon Métropole | | CCAS | |
|--------------|-------------------|------------|--------------------------|------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Catégorie A | 64 | 122 | 147 | 153 | 12 | 61 |
| Catégorie B | 98 | 114 | 145 | 171 | 2 | 16 |
| Catégorie C | 566 | 746 | 447 | 175 | 55 | 204 |
| Total | 728 | 982 | 739 | 499 | 69 | 281 |
| Catégorie A | 34% | 66% | 49% | 51% | 16% | 84% |
| Catégorie B | 46% | 54% | 46% | 54% | 11% | 89% |
| Catégorie C | 43% | 57% | 72% | 28% | 21% | 79% |
| Total | 43% | 57% | 60% | 40% | 20% | 80% |

Pyramide des âges des agents sur emplois permanents :

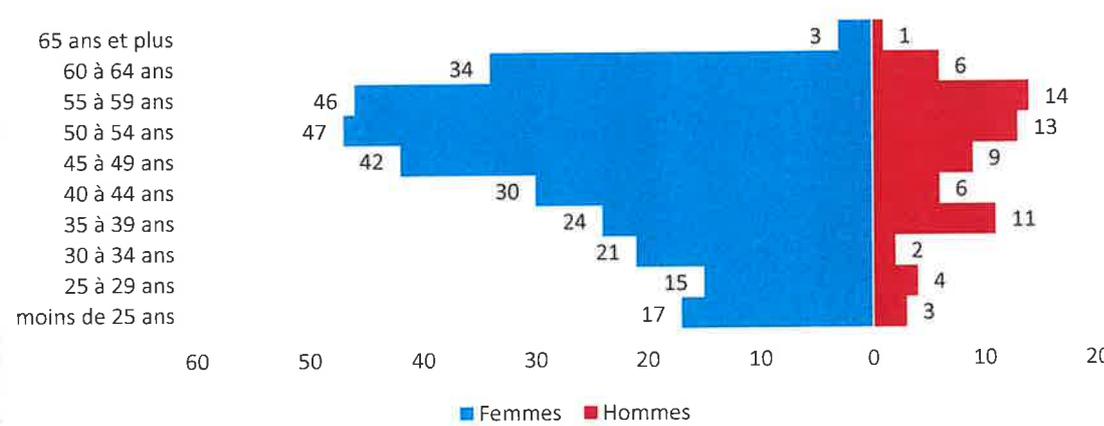
Ville de Besançon



Grand Besançon Métropole



CCAS



Il est à noter un vieillissement de l'âge moyen au sein des trois collectivités.

Les pyramides des âges de la Ville et de GBM montrent une dynamique où la majorité des tranches d'âge sont représentées.

La pyramide des âges du CCAS est à corréliser avec les données relatives à la maladie ci-après, notamment sur le taux de CLM/CLD. Celui-ci est probablement plus important du fait de la population d'agents se situant dans la tranche d'âge 45 à 64 ans.

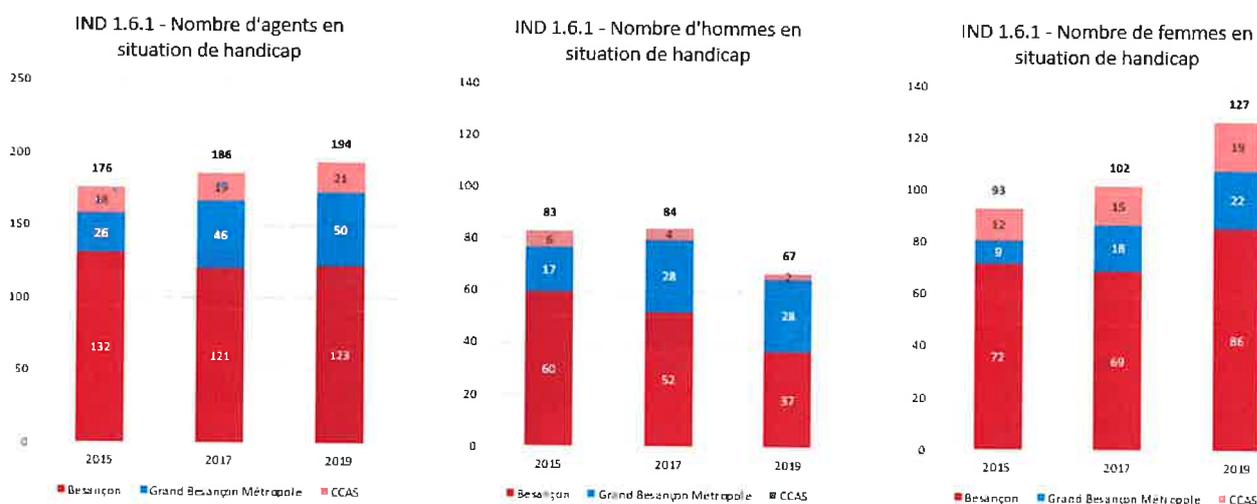
B) Données relatives à la maladie

| Motif | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | VILLE | CCAS | GBM | VILLE | CCAS | GBM | VILLE | CCAS | GBM |
| Disponibilité pour raisons de santé (nombre) | 8 | 4 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| CLM / CLD en % de l'effectif | 2,75 % | 4,98 % | 2,61 % | 2,94 % | 5,98 % | 2,11 % | 3,56 % | 5,46 % | 2,50 % |
| Retraites pour invalidité (nombre) | 1 | 0 | 1 | * | * | * | 5 | 3 | 6 |

* Données non disponibles, en l'absence de Rapport sur l'Etat de la Collectivité pour l'année 2018

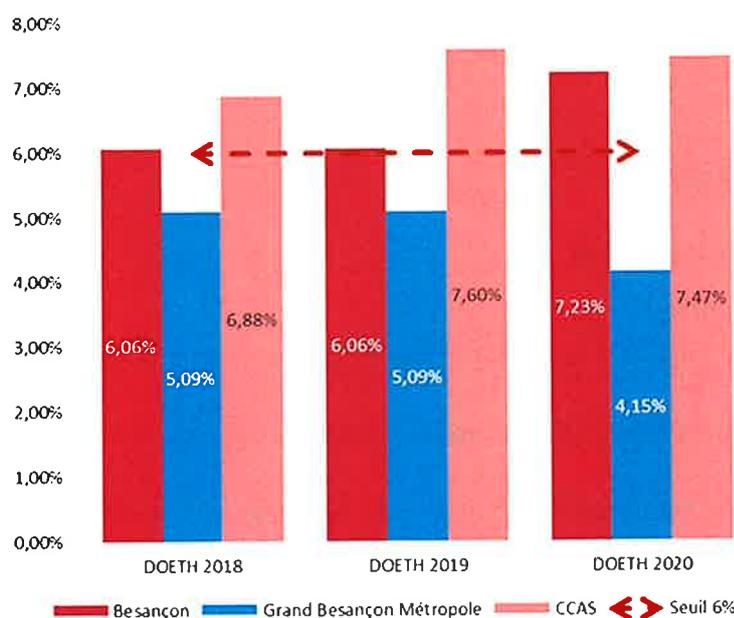
C) Données concernant les agents en situation de handicap

1) Détails des effectifs déclarés



2) Déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées (sur données N-1)

| | DOETH 2018 | | | DOETH 2019 | | | DOETH 2020 | | |
|-----------------------------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|
| | Ville | CCAS | GBM | Ville | CCAS | GBM | Ville | CCAS | GBM |
| ETR | 1996 | 276 | 904 | 1831 | 250 | 1042 | 1702 | 281 | 1205 |
| Obligation d'emploi | 119 | 16 | 54 | 109 | 15 | 62 | 102 | 16 | 72 |
| Nombre de BOE | 121 | 19 | 46 | 111 | 19 | 53 | 123 | 21 | 50 |
| Taux d'emploi direct | 6,06% | 6,88% | 5,09% | 6,06% | 7,60% | 5,09% | 7,23% | 7,47% | 4,15% |
| Taux d'emploi légal | 6,10% | 9,78% | 5,94% | 6,10% | 7,85% | 5,75% | 7,27% | 7,72% | 4,81% |



- Taux d'emploi légal :
 - Emploi direct
 - Unités déductibles
- Pénalité Grand Besançon Métropole :
 - 2019 : 12 k€
 - 2020 : 84 k€

Grand Besançon Métropole est la seule des trois Collectivités à

ne pas atteindre le taux d'emploi légal avec les unités déductibles.

En effet, la diminution du taux d'emploi légal à GBM a été accentuée (par rapport à 2017), par le transfert des compétences Voirie et Chauffage urbain. Ainsi, l'effectif global a augmenté, mais peu d'agents transférés étaient en situation de handicap.

Cela a induit une augmentation du taux d'emploi à la Ville et une diminution du même taux à GBM.

Les trois collectivités ont entamé une démarche de recensement des BOE, afin de consolider leur gestion. Parallèlement, la mise en place de la nouvelle procédure de communication et d'intégration des données dans le nouveau logiciel RH permettra de fiabiliser les données. Par ailleurs, du fait de la non récupération des données du logiciel RH antérieur vers le nouveau, un état antérieur des données relatives aux BOE ne peut être produit.

3 - Diagnostic de l'organisation

3-1 Les instances de préparation et de décision

Les trois collectivités souhaitent maintenir les instances de préparation et de décision, telles que présentées pour la convention initiale, en 2017.

A) Le Comité de pilotage

Rôle et missions du Comité de pilotage.

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

Composition

- **1^{er} Vice-président de la CUGBM**
- **Adjoint(e) déléguée aux Ressources humaines Ville de Besançon**
- **Vice-président(e) du CCAS**
- **Conseiller municipal délégué aux questions de handicap**
- **DGS**
- **DGAS RH**
- **Directeur(trice) de la Santé au Travail et du Suivi Social**
- **Référent(e) handicap**

B) Le Groupe Technique Opérationnel

Rôle et missions du groupe technique opérationnel :

- Suivre la mise en œuvre du projet,
- Evaluer 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 « Handicap » au sein des trois Collectivités.

Composition - Pôle RH mutualisé Ville de Besançon, CCAS, CUGBM

- **DGAS RH**
- **Directeur(trice) de la Santé au Travail et du Suivi Social**
- **Directeur(trice) de la Gestion du personnel**
- **Directeur(trice) de la Direction Pilotage et budget**
- **Directeur(trice) du Service Communication interne**
- **Médecin(s) de prévention**
- **Représentants(tes) de la Direction Emploi et compétences**
- **Service Social du personnel**
- **Référent(e) handicap**
- **Directeur(trice) de la Direction Autonomie**
- **Représentants(tes) du Service Santé Social Handicap (Mission Handicap et Mission Accessibilité)**

3-2 Les instances d'échanges et de concertation

Les trois collectivités souhaitent maintenir les instances d'échanges et de concertation, telles que présentées pour la convention initiale, en 2017.

A) L'instance pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi

Rôle et missions

- Réaliser le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et des agents en situation de restriction d'aptitude
- Evaluer, de façon pluridisciplinaire, les situations individuelles concernées et proposer les dispositifs d'accompagnement adaptés (aménagement du poste de travail, 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
- Effectuer une veille des indicateurs d'absentéisme (fréquence, durée, service...).

Composition

- **Directeur(trice) de la Santé au Travail et du Suivi Social**
- **Directeur de la Gestion du personnel**
- **Médecin(s) de prévention**
- **Représentants(tes) de la Direction Emploi et compétences**
- **Service Social du personnel**
- **Référent(e) handicap**

B) Les Tables Rondes Syndicales (TRS)

Les Tables Rondes Syndicales sont des instances d'échanges et de concertation entre les organisations syndicales, la Direction générale et les Directions concernées.

C) Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Instance qui contribue à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité de tous les agents. Il analyse les risques professionnels et les conditions de travail et émet un avis sur les dossiers qui lui sont soumis.

3-3 Le/La Référent(e) Handicap, animateur(trice) et coordinateur(trice) du projet

Le/La Référent(e) Handicap est rattaché(e) à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, afin de bénéficier de l'expertise pluridisciplinaire de l'équipe (Médecine Préventive, Service Social du Personnel, Service Sécurité Hygiène au Travail), mais également d'être positionner en tant que coordinateur/coordinatrice de la politique Handicap.

Rôle et missions

A) Piloter la mise en œuvre du plan d'action handicap

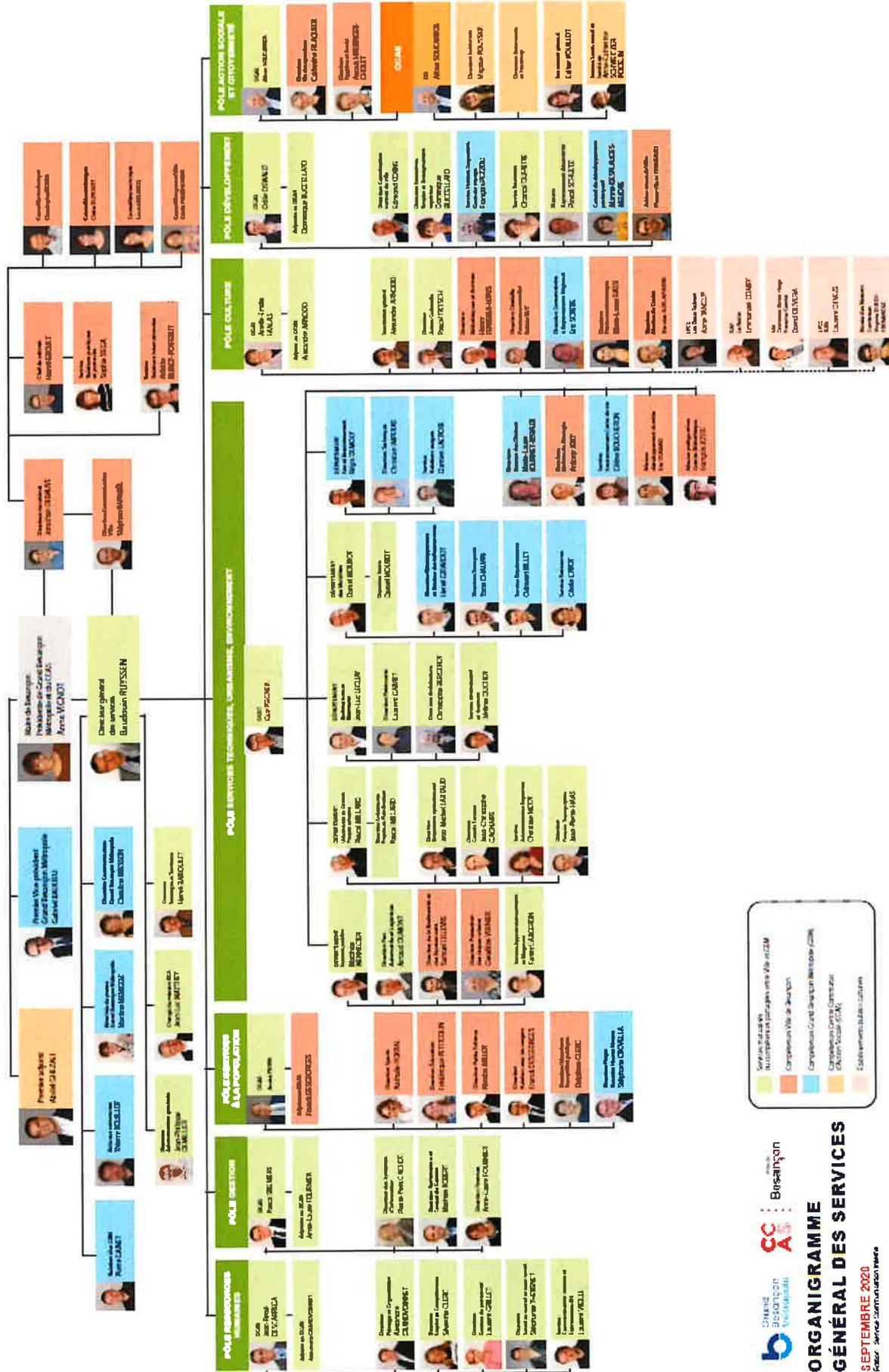
- Développer et mettre en œuvre un plan d'actions dans le cadre du conventionnement FIPHFP;
- Développer des projets handicap et les inscrire dans le projet de l'organisation ;
- Construire des outils de suivi et les mettre en œuvre ;
- Négocier des moyens et suivre les dépenses ;
- Favoriser le recours à la sous-traitance du milieu protégé ;
- Participer activement au recrutement et au maintien en emploi des personnes porteuses de handicap ;
- Réaliser le bilan et l'évaluation de la politique handicap.

B) Assurer la gestion administrative des dossiers liés au handicap

- Recenser les travailleurs handicapés, BOETH et assimilés ;
- Etablir la DOETH ;
- Effectuer les demandes d'aides et d'études ;
- Recenser et suivre les restrictions médicales et les inaptitudes ;
- Suivre les reclassements ;
- Assurer une veille réglementaire et documentaire sur le handicap ;
- Assurer le suivi financier des dépenses relatives à la gestion des situations de handicap.

C) Accompagnement des personnes en situation de handicap (contractuels, apprentis, agents)

- Accueillir, informer, orienter les agents en situation de handicap ;
- Analyser la situation et les besoins de l'agent ;
- Assurer le suivi des agents dans l'insertion et le maintien sur leur poste ;
- Accompagner dans la démarche et le montage du dossier RQTH ;
- Identifier les besoins de compensation et d'aménagement du poste de travail ;
- Expliciter l'intérêt des aménagements et veiller à leur mise en œuvre ;
- Assurer l'interface entre l'agent porteur de handicap, ses collègues et les acteurs «médico-sociaux » (internes et externes) s'il y a lieu et lui faire connaître ses droits ;
- Impliquer la hiérarchie et l'équipe dans l'accueil et l'intégration des agents en situation de handicap ;
- Réunir le collectif pour des situations individuelles ;
- Suivre le reclassement des agents en situation de handicap.



4 - Objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi pour les 3 entités:

4-1 Objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap sur 3 ans

| OBJECTIFS DE RECRUTEMENT | | | | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--|
| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Précisions |
| CDI ou titularisation de fonctionnaires | 4 | 4 | 4 | <i>Contrat ou arrêté de titularisation signé dans l'année</i> |
| CDI ou titularisations d'apprentis | 1 | 1 | 1 | <i>Contrat ou arrêté de titularisation signé dans l'année</i> |
| Contrats aidés | | | | <i>1 contrat = 1 personne (ne pas comptabiliser plusieurs contrats courts pour une même personne) signé dans l'année</i> |
| Contrats d'apprentissage | 1 | 1 | 1 | <i>1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année</i> |
| CDD | 1 | 1 | 1 | <i>1 contrat = 1 personne (ne pas comptabiliser plusieurs contrats courts pour une même personne) signé dans l'année</i> |
| Services civiques | 1 | 1 | 1 | <i>1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année</i> |
| Stagiaires (étudiants/élèves) | 4 | 4 | 4 | <i>Convention de stage signée dans l'année</i> |

4-2 Objectifs de maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap sur 3 ans

| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Précisions |
|---------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--|
| Reclassements statutaires | 4 | 4 | 4 | <i>Reclassement statutaire calculé sur l'année</i> |

4-3 Objectifs d'évolution du taux d'emploi sur 3 ans

| OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI | | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|------------------------------------|
| | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Précisions |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) Ville de Besançon | 7,30 | 7,35 | 7,40 | <i>Taux figurant dans la DOETH</i> |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) CCAS de Besançon | 7,75 | 7,80 | 7,85 | <i>Taux figurant dans la DOETH</i> |
| Taux d'emploi (au 31 décembre) Grand Besançon Métropole | 4,90 | 5,50 | 6 | <i>Taux figurant dans la DOETH</i> |

5 - Actions projetées et financements principalement mobilisés par les trois collectivités

ACTIONS

Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap

- 1) Accroître le partenariat avec les centres de formation afin de favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis en situation de handicap,
- 2) Proposer un suivi social renforcé par le Service Social du Personnel, qui pourra faciliter les relations avec les centres de formation et les différents partenaires du secteur social. L'objectif est que les apprentis soient suivis dans tous les aspects de leur vie quotidienne,
- 3) Accentuer le recours aux ESAT et aux AE notamment pour la Ville de Besançon et le CCAS,
- 4) Atteindre les objectifs de recrutement proposés pour permettre d'assurer un flux de 6 % de recrutement de travailleurs handicapés.

Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

S'appuyer sur l'organisation existante des 3 collectivités, notamment sur le service Insertion Professionnelle et l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi.

Axe 3 Maintien dans l'emploi

- 1) Améliorer le suivi des situations étudiées par l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi. Pour ce faire, une conseillère Insertion Professionnelle et une apprentie aux côtés de la Référente Handicap ont été recrutées en septembre 2020,
- 2) Développer les études d'aménagements de postes, notamment grâce à l'obtention d'un DU Ergonomie de l'une des deux infirmières du service Médecine Préventive.

Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

Il s'agit du report d'actions non réalisées sur la convention 2017-2020, notamment les formations à destination de l'encadrement. Il s'agira donc sur la nouvelle convention de déployer ces formations initialement prévues, d'une part, et de les accentuer d'autre part.

De plus, une session de formation sera proposée aux membres de l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi, en vue d'actualiser les connaissances sur la thématique du handicap au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps

- 1) Poursuivre le travail engagé avec le service Communication Interne fin 2019, sur les outils de communication (guide du handicap au travail, flyers, vidéo, logo,...) afin de valoriser et porter en interne comme en externe la politique handicap des trois entités. Une agence de communication spécialisée dans la thématique du Handicap a été contactée pour apporter son expertise et conseiller sur les supports les plus appropriés.
- 2) Favoriser l'accessibilité aux outils informatiques (Intranet, Internet) en communiquant sur les procédures, car à ce jour, l'information n'est pas facilement identifiable
- 3) Participer aux événements externes (Biennale du Handicap - Forum de la mobilité, ...)

Axe 6 - Action innovante - Le mécénat de compétences, pour identifier les compétences transférables

Le mécénat de compétences consiste à mettre des agents publics, sur leur temps de travail, à disposition d'associations reconnues et choisies par les trois collectivités.

L'ambition est de rapprocher acteurs associatifs et agents publics, engagés chacun de leur côté pour le bien public.

L'administration apporte aux associations les compétences et savoir-faire de ses agents, et le travail en milieu associatif rapproche l'administration de ses agents autour de missions d'intérêt général concrètes et immédiatement perceptibles. En reconnaissant l'engagement associatif à sa juste valeur professionnelle, les trois collectivités gagnent en attractivité, et renouvellent leur image auprès des citoyens, tandis que les agents gagnent en épanouissement personnel et en efficacité.

Intérêts de l'expérimentation d'une manière générale :

- 1) Pour les agents :
 - a. mettre à disposition ses compétences : réaliser des missions au service d'une association locale, en découvrant un cadre différent de l'environnement de travail habituel
 - b. développer de nouvelles compétences : en collaborant avec des associations, de nouveaux domaines peuvent être découverts et de nouvelles compétences acquises,
 - c. renouer du lien : avec le tissu associatif local, participer à la refondation du lien social et se rapprocher du terrain si les missions habituelles en laissent peu la possibilité
 - d. rencontrer d'autres agents : des agents d'autres services, mais aussi des salariés d'entreprises privées qui œuvrent également pour le bien-être collectif au sein d'associations

2) Pour les managers :

- a. permettre la montée en compétences des équipes : le travail en milieu associatif permet aux agents de développer de nouvelles compétences et devient ainsi un véritable outil de formation
- b. augmenter l'attractivité des services : notamment auprès des jeunes diplômés, particulièrement sensibles aux enjeux associatifs et à la polyvalence des tâches
- c. retenir les talents : notamment les agents les plus jeunes, pour lesquels le projet peut être un outil de fidélisation et d'insertion dans la vie locale
- d. améliorer la qualité de vie au travail : en valorisant l'activité des services et donc en renforçant l'attachement des agents, en augmentant leur motivation et donc leur efficacité au travail
- e. accompagner les agents publics les plus sensibles : comme activité de transition avant la retraite, pour des agents en fin de carrière, ou comme outil de formation, pour des agents en reclassement

Les trois collectivités souhaitent expérimenter le mécénat de compétences comme outil de formation pour des agents en reclassement, ou en attente de reclassement (hors agents inscrits dans le dispositif de la PPR).

Cet outil pourrait être déployé en trois temps :

- une période de sensibilisation, pour découvrir le mécénat de compétences,
- une période d'identification des compétences (professionnelles et personnelles) au moyen d'ateliers spécifiques, pour prendre confiance en soi,
- une période de mise en pratique lors de missions auprès des associations, pour renforcer le lien social et local et par conséquent, développer le sentiment d'utilité.

Les agents seraient mis à disposition selon les modalités prévues à ce sujet par le statut (art. 61 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

En parallèle, un travail d'identification des associations et des missions pouvant rentrer dans le dispositif de mécénat de compétences des collectivités, doit être fait en amont.

Pour ce faire, les trois collectivités souhaitent recourir à un prestataire externe spécialisé dans le mécénat de compétences.

Par ailleurs, les missions pourront être sélectionnées selon :

- les enjeux poursuivis par le dispositif de mécénat de compétences,
- les thématiques portées par les trois collectivités telles que l'égalité Femme / Homme, la fracture numérique, l'insertion professionnelle, le développement durable, la lutte contre la pauvreté et la précarité, etc.

Les objectifs sont d'identifier les compétences transférables, d'élargir les possibilités de découvertes d'autres domaines d'activité et de faciliter les reconversions professionnelles.

Les indicateurs de suivi pour cette action, sur une année, pourraient être le nombre de missions de mécénat de compétences réalisées et le nombre d'agents en reconversion.

6 - Partenariats noués ou à nouer :

- Le Centre hospitalier régional universitaire de Besançon - Référent handicap.
- La Région Bourgogne Franche-Comté - Référent Handicap.
- La Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) - Conseillère Emploi Formation.
- L'université de Franche-Comté : Service Orientation Stages et Emploi (OSE) - La médecine préventive et le Référent Handicap.
- Le nouveau Délégué Territorial Bourgogne Franche-Comté.
- L'Association des Familles de Traumatisés Crâniens et Cérébraux-Lésés de Bourgogne Franche-Comté (AFTC).
- Le Grand Chalon/Ville de Chalon-sur-Saône/CCAS - Référent handicap.
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du Doubs.
- Handi-Pacte Bourgogne Franche-Comté.
- Prestataires : Ergonome et Société de conseils en aménagement.
- Rectorat de l'Académie de Besançon - Correspondante Handicap Académique.
- Mission handicap du CCAS de Besançon.
- CAP Emploi - Sameth de Besançon

2 - DEMANDE DE FINANCEMENT

PLAN D' ACTIONS

| | | Financement du FIPHFP | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation | Programme d'actions |
|--------------|--|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Axe 1 | Recrutement des travailleurs en situation de handicap | 170 000,00 € | 50,00% | 170 000,00 € | 50,00% | 340 000,00 € |
| Axe 2 | Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes | 60 000,00 € | 40,00% | 90 000,00 € | 60,00% | 150 000,00 € |
| Axe 3 | Maintien dans l'emploi | 120 000,00 € | 80,00% | 30 000,00 € | 20,00% | 150 000,00 € |
| Axe 4 | Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés | 20 000,00 € | 40,00% | 30 000,00 € | 60,00% | 50 000,00 € |
| Axe 5 | Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps | 7 800,00 € | 26,00% | 22 200,00 € | 74,00% | 30 000,00 € |
| Axe 6 | Actions innovantes | 20 000,00 € | 25,00% | 60 000,00 € | 75,00% | 80 000,00 € |
| Axe 7 | Autres dispositifs de l'employeur | | 0,00% | | 0,00% | € |
| TOTAL | | 397 800,00 € | 49,72% | 402 200,00 € | 50,28% | 800 000,00 € |

3 - INDICATEURS DE SUIVI

INDICATEURS DE SUIVI

| Thème | Axe stratégique | Indicateur | Caractère de l'indicateur | Indicateur retenu |
|-------------------------|--|--|---------------------------|-------------------|
| Apprentissage | Renforcer l'apprentissage | Taux d'apprentis BOE | Obligatoire | Oui |
| | | Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes | Obligatoire | Oui |
| Insertion / recrutement | Encourager les recrutements | Taux de BOE recrutés | Obligatoire | Oui |
| | | Taux de BOE recrutés en contrats pérennes | Obligatoire | Oui |
| Formation | | Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE | Obligatoire | Oui |
| | | Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total | Obligatoire | Oui |
| Accessibilité numérique | Poursuivre le développement de l'accessibilité | Nombre d'application métiers et Intranet accessibles | Optionnel | Oui |
| | | Taux de BOE promus Taux d'agents promus | Obligatoire | Oui |
| Maintien | | Taux de BOE ayant fait une mobilité Taux d'agents ayant fait une mobilité | Optionnel | Oui |
| | | Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé | Obligatoire | Oui |
| | | Nombre de mises en retraite pour invalidité | Obligatoire | Oui |

