



**EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal**

Publié le : 04/03/2025

Séance du 20 février 2025

**Le Conseil Municipal, convoqué le 13 février 2025, s'est réuni à
l'hôtel de Ville de Besançon**

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Étaient présents :

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH (à compter de la question n° 3), M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Nadia GARNIER, Mme Sadia GHARET (jusqu'à la question n° 7 incluse), M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER (jusqu'à la question n°7 incluse), M. Damien HUGUET (à compter de la question n° 8), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 8 incluse), M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n° 21 incluse), Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n°2), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Secrétaire :

M. Kévin BERTAGNOLI

Étaient absents :

Mme Anne BENEDETTO, Mme Claudine CAULET, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Pierre-Charles HENRY, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Claude VARET

Procurations de vote :

Mme Anne BENEDETTO à M. Christophe LIME, Mme Claudine CAULET à M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT à M. Guillaume BAILLY, Mme Sadia GHARET à M. Hasni ALEM (à compter de la question n° 8), Mme Valérie HALLER à Mme Annaïck CHAUVET (à compter de la question n° 8), M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE, M. Damien HUGUET à M. Anthony POULIN (jusqu'à la question n° 7 incluse), Mme Marie LAMBERT à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 9), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à Mme Anne VIGNOT, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Marie ZEHAF (à compter de la question n° 22), Mme Claude VARET à Mme Laurence MULOT

OBJET : 17 - Convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – Période de 2025 à 2028 - Autorisation de principe

Délibération n° 007845

Convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique – Période de 2025 à 2028 - Autorisation de principe

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n°1	06/02/2025	Favorable unanime

Résumé :

La convention conclue entre le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, pour la période 2021-2024, et la Ville de Besançon, le Centre Communal d'Action Sociale et Grand Besançon Métropole, est arrivée à son terme au 31 décembre 2024. La présente délibération précise les conditions proposées de son renouvellement pour la période 2025-2028, étant entendu que la convention définitive établie par l'établissement public FIPHFP sera approuvée ultérieurement.

Les engagements financiers des trois entités sont fixés à 1 494 726 € et les recettes apportées par le FIPHFP à 721 111 €. Dépenses et recettes sont réparties sur les trois collectivités.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté de la personne handicapée régit l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

I. Contexte

La convention conclue entre le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, pour la période 2021-2024, et la Ville de Besançon, le Centre communal d'action sociale et Grand Besançon Métropole, est arrivée à son terme au 31 décembre 2024.

Cette deuxième convention, dont l'enveloppe budgétaire s'élevait à 800 000 €, s'articulait autour de six axes :

- recrutement des travailleurs en situation de handicap,
- reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées,
- maintien dans l'emploi,
- formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap,
- communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap,
- actions innovantes.

Le bilan global de cette convention a permis de mettre en avant des réussites et des points d'amélioration.

A. Réussites

- le recrutement de personnes en situation de handicap : 36 recrutements pérennes et 33 non permanents ; 9 apprentis ; 21 stagiaires, 19 DuoDay dont deux bénéficient d'un recrutement,
- la reconversion professionnelle faisant suite à des inaptitudes définitives au grade : 30 agents accompagnés,
- les aménagements de postes : 47 analyses de l'environnement de travail et 38 aménagements de poste ; 25 prothèses auditives ; 2 formations pour compenser le handicap,
- la mise en œuvre d'actions de communication interne,
- l'action innovante avec le mécénat de compétences et l'orientation de quatre agents.

B. Points à améliorer

- L'axe du recrutement est en évolution. Il doit pouvoir être maintenu, notamment via un partenariat avec les centres de formation. De plus, le travail de sensibilisation au handicap des acteurs internes doit se poursuivre au moment de l'embauche et dans le cadre de la pérennisation du contrat.
- Une anticipation des aménagements de poste de travail reste essentielle pour garantir le maintien dans l'emploi.

- Le budget prévisionnel doit présenter la valorisation des actions réalisées par les acteurs en interne pour le maintien dans l'emploi.

II. Propositions

L'objectif du renouvellement de la convention avec le FIPHFP est de poursuivre l'engagement en faveur des agents en situation de handicap. Ainsi, elle renforce :

- la 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, d'accessibilité numérique, de communication et de sensibilisation,
- une volonté d'innover pour soutenir les agents dans le maintien dans l'emploi.

L'enveloppe budgétaire s'élève à 1 494 726 € avec une subvention de 721 111 € du FIPHFP. Le plan d'actions se décline en sept axes :

Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap :

- Poursuivre le partenariat avec les centres de formation afin de favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis en situation de handicap,
- Sensibiliser et former les tuteurs lors de recrutement de personnes en situations de handicap,
- Maintenir et faire évoluer l'arrivée d'une personne en situation de handicap au sein des trois entités.

Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes :

- S'appuyer sur l'organisation existante au sein des trois entités, avec le Pôle Ressources Humaines, notamment avec la direction santé au travail et suivi social et la direction emploi et compétences, ainsi que l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi.
- Sensibiliser les acteurs internes aux dispositifs existants du FIPHFP
- Recenser les outils existants et en développer d'autres pour valoriser la collaboration

Axe 3 Maintien dans l'emploi :

- Renforcer les études d'aménagements de postes, notamment grâce à la formation de la deuxième infirmière du service Médecine Préventive, via le DU Ergonomie.
- Amplifier le partenariat externe (Dispositifs Emploi Accompagné et Appuis Spécifiques)

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

- Former des tuteurs dans le soutien d'agents en situation de handicap, via une offre de service lors de l'accueil de la personne recrutée. L'objectif est de recenser les besoins de d'accompagnement au sein du service et de travailler sur des pistes d'actions tout au long de la carrière de l'agent.
- Sensibiliser les acteurs internes à la politique de handicap. Ainsi, les dispositifs existants seront mieux connus et une meilleure orientation des agents en situation de handicap vers les bons interlocuteurs sera mise en œuvre.

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

Poursuivre le travail engagé avec le service Communication Interne en développant un plan de communication pluriannuel dont les objectifs sont les suivants :

- Sensibiliser les agents et encadrants au handicap et à ses différentes formes
- Informer les agents ayant un problème de santé ou en situation de handicap de leurs droits et de l'accompagnement offert au sein des trois entités (interlocuteurs, droits, maintien dans l'emploi...)
- Favoriser l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux outils informatiques et aux informations destinées aux agents (accessibilité Intranet et site Internet)
- Valoriser et porter en interne comme en externe la politique handicap au sein des trois entités.

Le plan pourra s'appuyer sur différents outils de communication (identité visuelle, dépliant, guide, vidéo, campagne d'affichage, ateliers thématiques à destination des encadrants, participation à des événements en lien avec la thématique...). En fonction du budget et des moyens disponibles, il pourra être fait appel à une agence de communication extérieure pour accompagner la démarche et la réalisation du plan de communication.

Axe 6 - Action innovante :

Instaurer un groupe de travail afin d'élaborer une réflexion d'actions pour des agents éloignés de l'emploi ou risquant de le devenir, via la « pair'aide » par exemple. L'orientation de l'action sera élaborée selon les besoins des participants.

Axe 7 – L'accessibilité numérique :

- Réaliser un état des lieux de l'accessibilité numérique au sein des trois entités via des audits
- Rendre accessible les applications et sites internes au sein des trois entités
- Former des acteurs pour sensibiliser les agents

La répartition par axe est la suivante :

	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	275 347 €	51 %	264 515 €	49 %	539 862 €
Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	98 000 €	64 %	54 000 €	36 %	152 000 €
Axe 3 Maintien dans l'emploi	269 960 €	42 %	373 100 €	58 %	643 060 €
Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	12 000 €	50 %	12 000 €	50 %	24 000 €
Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps	7 804 €	49 %	8 000 €	51 %	15 804€
Axe 6 Actions innovantes	0 €	0 %	4 000 €	100 %	4 000 €
Axe 7 Accessibilité numérique	58 000 €	50 %	58 000	50 %	116 000 €
TOTAL	721 111 €	48 %	773 615 €	52 %	1 489 726 €

La nouvelle convention à établir selon ces conditions par l'établissement public FIPH sera soumise ultérieurement à l'approbation de l'assemblée.

A l'unanimité, 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 2025 – 2028.

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 55

Contre : 0

Abstention*: 0

Conseiller intéressé : 0

*Le sens du vote des élus ne prenant pas part au vote est considéré comme une abstention.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans les deux mois suivant sa publicité.

Le Secrétaire de séance,



Kévin BERTAGNOLI
Adjoint

Pour extrait conforme,
Pour la Maire, l'Adjoint suppléant



Gilles SPICHER
3^{ème} Adjoint



**Projet de conventionnement entre
Grand Besançon Métropole,
la Ville de Besançon,
le Centre Communal d'Action Sociale et
le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la
Fonction Publique**

Date de présentation au F3CST 13/12/24

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR



La Communauté Urbaine du Grand Besançon Métropole

4, rue Gabriel Plançon, 25043 Besançon Cedex

N° SIRET : 242 500 361 00017

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

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 : Stéphane CROVELLA Fonction : Directeur Santé au Travail et Suivi Social

Courriel : stephane.crovella@grandbesancon.fr Téléphone : 03.81.87.84.03

Coordonnées de la personne charge du suivi du conventionnement :

Prénom et nom : Naïma JUIF Fonction : Référente Handicap

Courriel : naima.juif@grandbesancon.fr Téléphone : 06.10.56.79.13

Adresse administrative : La City – 4 rue Gabriel Plançon

Code postal : 25043 Commune : Besançon

Date de début du conventionnement : 1^{er} janvier 2025

Date de fin du conventionnement : 31 décembre 2028

Sommaire

1	Présentation du Grand Besançon Métropole, de la Ville de Besançon, du Centre Communal d'Action Social	1
2	Diagnostic	2
2.1	Répartition des effectifs globaux	2
2.2	Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	10
3	Bilan de la convention 2021 - 2024	13
3.1	Bilan financier.....	13
3.2	Bilan du taux d'évolution d'emploi	14
3.3	Bilan des recrutements	15
3.4	Bilan des reclassements suite à une inaptitude	15
3.5	Bilan du maintien dans l'emploi.....	16
3.6	Communication, information, sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	16
3.7	Bilan de l'action innovante.....	16
4	Organisation de la politique handicap	17
4.1	Instances de préparation et de décision	17
4.2	Missions du pôle des ressources humaines	18
4.3	Instances d'échanges et de concertation.....	21
4.4	Rôle et missions du référent handicap.....	22
	Développement des partenariats externes et inscription dans les réseaux :	23
4.5	Association des Organisations Syndicales.....	26
4.6	Rôle de l'encadrant	26
4.7	Partenariats externes	26
5	Programme des actions.....	27
5.1	Axes du programme d'actions.....	27
5.2	Programme d'actions pour la convention 2025 - 2028.....	29
5.3	Indicateurs de suivi.....	30
5.4	Objectifs de recrutement	31
5.5	Objectifs de maintien dans l'emploi dans le cadre de reclassements	31
5.6	Objectifs d'évolution du taux d'emploi sur trois ans	31
6	Annexe 1 : Exemples de communication	32

1 Présentation de Grand Besançon Métropole, de la Ville de Besançon, du Centre Communal d'Action Sociale



Grand Besançon Métropole (GBM) est la principale intercommunalité de la région Franche-Comté, regroupant 68 communes et près de 250 000 habitants. Ce territoire dynamique s'appuie sur des atouts universitaires remarquables, avec environ 30 000 étudiants et apprenants qui participent activement à son essor.

La région s'illustre par son expertise dans le domaine des microtechniques, un savoir-faire appliqué à de nombreux secteurs industriels. Cet écosystème économique, composé de plus de 11 000 entreprises, bénéficie d'un rayonnement dépassant largement les frontières locales, grâce à des collaborations fructueuses entre enseignement supérieur, laboratoires de recherche, pôles de compétitivité, zones d'activités dédiées et entreprises du territoire.

GBM joue également un rôle clé en tant qu'interlocuteur privilégié du FIPHFP, s'affirmant comme un acteur stratégique dans la mise en œuvre de la politique en faveur des personnes en situation de handicap ; à travers diverses initiatives, notamment dans le domaine du recrutement. GBM veille à favoriser l'intégration de ces publics, en incluant des apprentis, dans une démarche inclusive et proactive.



Ville verte multi récompensée pour ses initiatives solidaires et environnementales depuis de nombreuses années, Besançon est aussi un pôle administratif de premier plan. Siège du Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté et de la région académique, la Ville cultive son sens de l'accueil. 123 000 Bisontines et Bisontins peuplent la capitale comtoise.

Sa qualité de vie souvent mise en avant dans les médias nationaux et internationaux repose sur plusieurs critères clés : un CHRU de pointe reconnu pour sa qualité de soin, des services publics très présents, et un tissu associatif dans la culture et le sport extrêmement dense. Et comment ne pas évoquer son riche patrimoine historique et culturel autour d'une architecture unique dont l'emblème est la majestueuse Citadelle qui surplombe la ville et qui vaut à Besançon un label Ville d'Art et d'Histoire depuis 1986.



Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la Ville de Besançon se positionne comme le coordinateur de l'action sociale à l'échelle de la commune. Il poursuit ses missions dans une approche fortement tournée vers le partenariat.

Le CCAS développe des actions concrètes en faveur de l'accessibilité universelle et de la sensibilisation aux différents handicaps. Ces actions sont conduites dans une logique d'insertion sociale des personnes en situation de handicap, afin que chacun puisse bien vivre dans la ville. Il dispose depuis 2023 d'un outil itinérant, l'escape game « Psy Expérience » destiné à sensibiliser aux problématiques des troubles psychiques et intellectuels. Il organise annuellement une semaine bisontine du handicap qui réunit services, associations et grand public autour d'une diversité de temps forts.

2 Diagnostic

2.1 Répartition des effectifs globaux

Au 31 décembre 2023, les trois entités comptent 4116 agents dont 3576 agents sur des emplois permanents (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents) et 540 contractuels sur emplois non permanents. Ils se répartissent comme suit :

Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12 :

Indicateur de référence : Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



Les emplois permanents constituent les besoins structurels de la collectivité. Ils peuvent être pourvus par des agents fonctionnaires ou contractuels. Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaires ou saisonniers d'activité. Les contrats de projet, introduits par la loi de Transformation de la Fonction Publique sont aussi recrutés sur emplois non permanents.

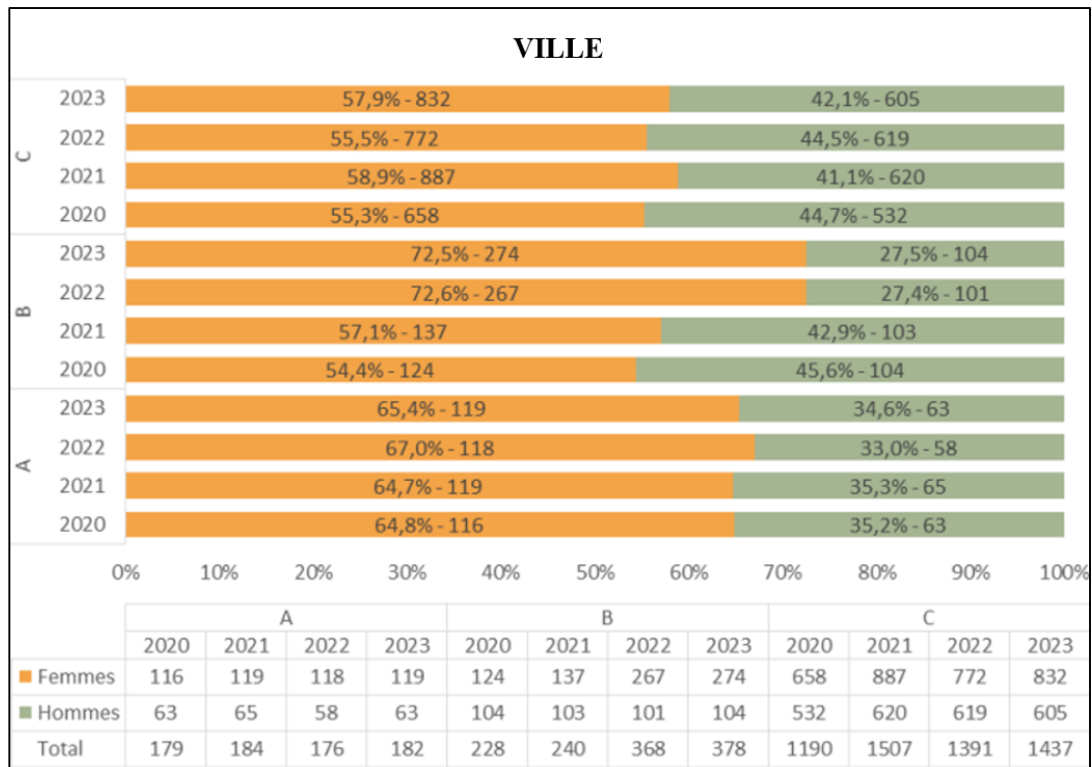
A noter qu'en parallèle la collectivité s'est engagée dans un grand plan de dé-précarisation depuis 2020 créant ainsi depuis cette date près de 395 emplois permanents (suppression de 301 emplois non permanents).

On note, entre 2022 et 2023 une baisse du nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emplois non permanent et une augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent

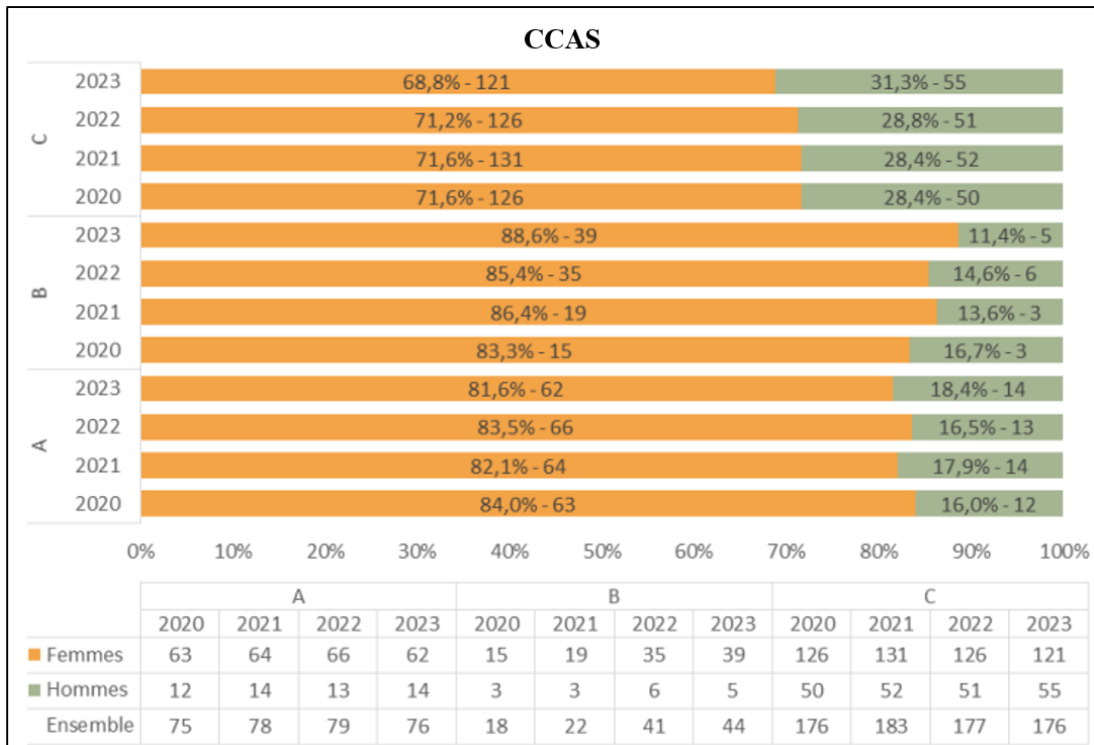
Cette tendance est constatée sur les trois années antérieures. Elle confirme que le recrutement statutaire marque le pas, au profit du recrutement de contractuel. Cette évolution trouve son origine non seulement dans les possibilités qu'offrent la loi de transformation de la fonction publique, mais aussi sans doute dans le contexte sociétal en pleine mutation. En effet, bon nombre de jeunes notamment privilégient l'agilité au CDI par exemple.

Répartition Femmes-Hommes par catégorie de grade sur emploi permanent :

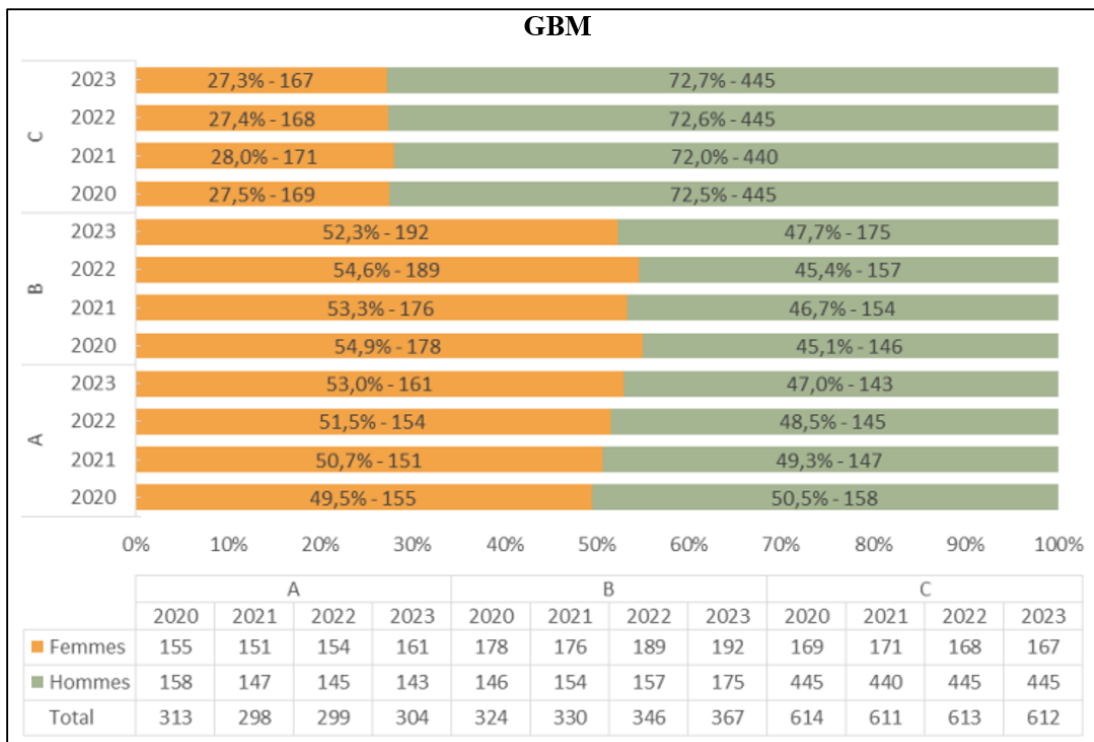
Indicateur de référence : Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



L'augmentation de la part des femmes en catégorie B de 2021 à 2022 s'explique par la réforme du statut particulier des auxiliaires de puériculture qui sont passées en catégorie B au 1er janvier 2022. La diminution en pourcentage de la catégorie C n'est pas proportionnelle sur le graphique car le volume global d'agents de catégorie C est largement supérieur à celui des agents de catégorie B.



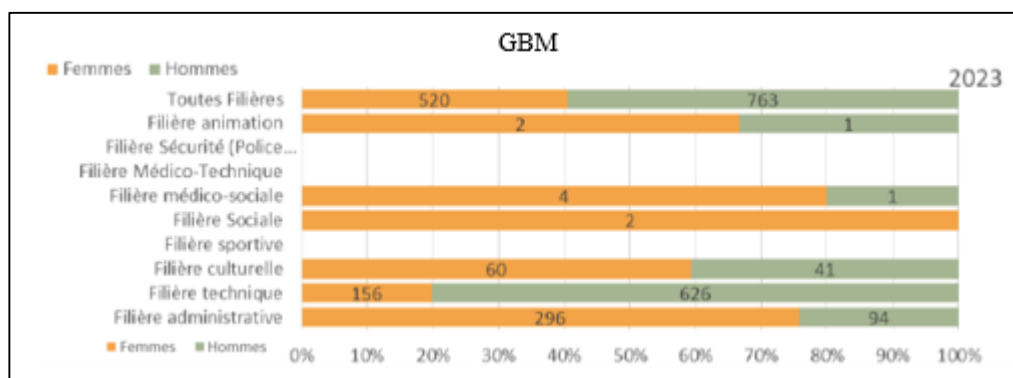
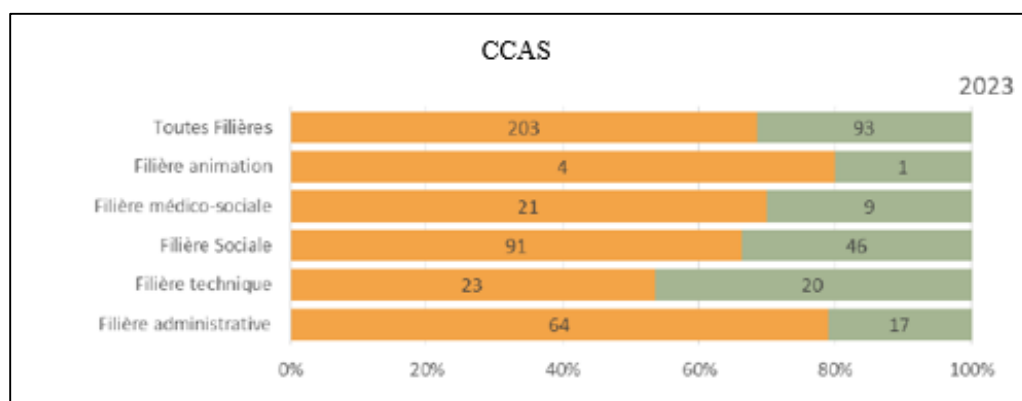
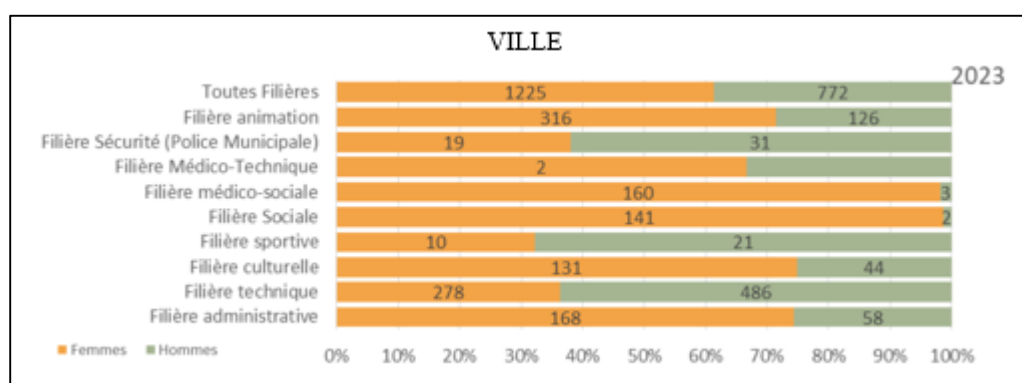
L'augmentation du nombre d'agents de catégorie B en 2022, associé à une légère réduction des agents de catégorie C s'explique par la création du cadre d'emploi d'aide-soignant qui a absorbé les grades des auxiliaires de soin spécialité aide-soignant.



L'obligation de primo-nominations équilibrée pour les emplois fonctionnels est respectée par Grand Besançon Métropole. Par ailleurs, les compétences exercées correspondent massivement à des métiers traditionnellement masculins, encadrés par des hommes, situation qui n'évolue que relativement lentement.

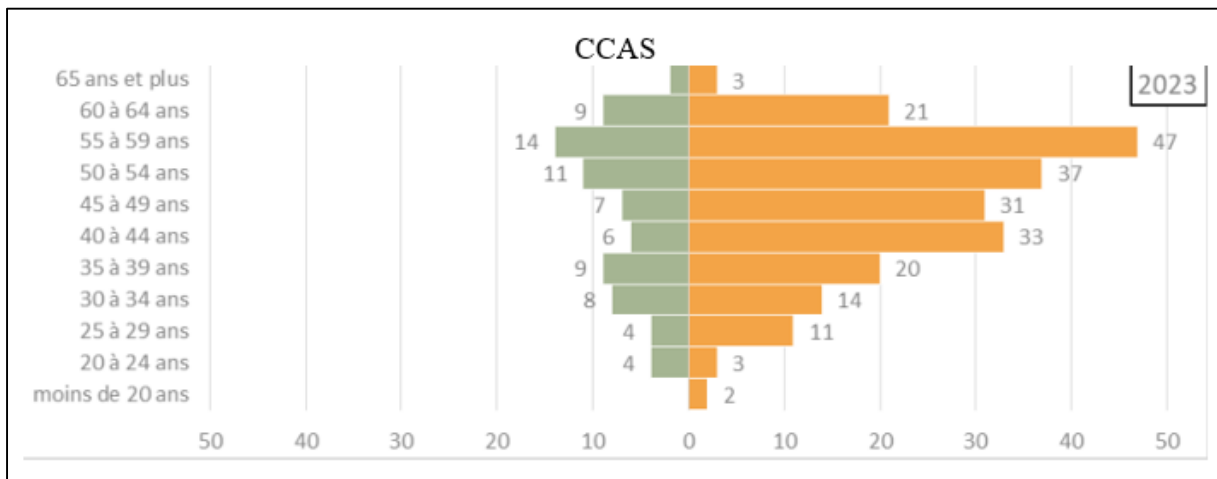
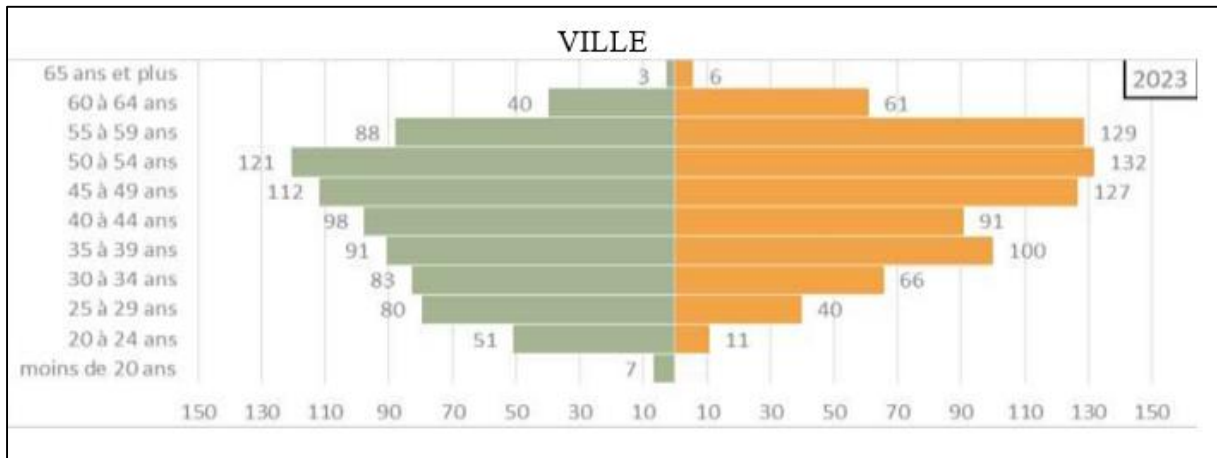
Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière au 31/12/2023 :

Indicateur de référence : Nombre de fonctionnaires et de contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement et selon les caractéristiques d'emplois et le sexe



Pyramide des âges des agents sur emplois permanents au 31/12/2023 :

Indicateur de référence : Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



Répartition des recrutements :

Entrées et sorties des emplois permanents en 2023 :

VILLE

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<p>CREATION NETTE DE 13 EMPLOIS (création de 29 emplois et suppression de 16 emplois)</p> <p><i>Création d'1 emploi d'adjoint du patrimoine à la Direction de la Citadelle.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'adjoint administratif à la Direction Relations aux Usagers.</i></p> <p><i>Création de 4 emplois d'Educateur des Activités Physiques et Sportives et d'1 emploi d'attaché et suppression d'1 emploi de rédacteur à la Direction des Sports.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché à la Direction Hygiène Santé.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'adjoint technique à la Direction Biodiversité et Espaces Verts.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois de rédacteur, suppression d'1 emploi d'attaché et d'1 emploi d'adjoint administratif à la Direction Sécurité et Tranquillité Publique.</i></p> <p><i>Création de 5 emplois de technicien et suppression de 5 emplois d'adjoint technique à la Direction de la Maitrise de l'Energie.</i></p> <p><i>Création de 4 emplois d'assistant socio-éducatif et suppression de 4 emplois d'animateurs à la Direction Vie des Quartiers.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché à la Direction de la Communication.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'agent de maitrise, de 4 emplois d'attaché et suppression de 4 emplois d'animateur à la Direction de l'Education.</i></p>	Séance du 6 avril 2023	+29	-16	+13
Création d'un emploi de rédacteur et suppression d'un emploi d'attaché au sein de la Direction du Patrimoine Historique.	Séance du 25 mai 2023	+1	-1	0
<p>Création de 4 emplois au sein de la Direction de l'Education et un emploi à la Direction de la Petite Enfance</p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché, d'1 emploi d'animateur et de 2 emplois d'agent de maitrise au sein de la Direction de l'Education.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'adjoint technique au sein de la Direction de la Petite Enfance.</i></p>	Séance du 22 juin 2023	+5	0	+5
<p>Création d'1 emploi d'administrateur</p> <p><i>Création d'1 emploi d'administrateur au sein de la Direction de l'Education</i></p>	Séance du 6 novembre 2023	+1	0	+1
Création d'1 emploi d'Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives au sein de la Direction des Sports. Et recalibrage d'un emploi d'adjoint technique en technicien (gestionnaire énergie) à la Direction de la Maitrise de l'Energie.	Séance du 7 décembre 2023	+2	-1	+1
TOTAL		+38	-18	+20

CCAS

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<i>Direction des Solidarités : +3 (création d'1 emploi d'agent social, d'1 emploi d'infirmier, d'1 emploi d'assistant socio-éducatif et d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'adjoint administratif).</i> <i>Direction de l'Autonomie : +1 (création d'1 emploi d'infirmier)</i> <i>Direction du Secrétariat général : -1 (création d'1 emploi d'attaché et suppression de 2 emplois d'adjoint administratif)</i>	Séance du 14 juin 2024	4	-1	3
TOTAL CCAS		4	-1	3

GBM

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Création de 4 emplois et suppression de 3 emplois <i>Direction Parc Auto Logistique : +1 (création d'1 emploi d'ingénieur et suppression de 2 emplois de techniciens)</i> <i>Direction des Systèmes d'Information : + 1 ingénieur,</i> <i>Direction de la maîtrise de l'Energie: +1 ingénieur</i> <i>Département des Mobilités : 0 :+ 1 ingénieur – 1 technicien</i>	Séance du 13 avril 2023	4	-3	1
Création de 3 emplois et suppression d'1 emploi <i>Direction de l'Habitat : +1 (création d'1 emploi d'attaché, d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'adjoint administratif)</i> <i>Direction Performance et Conseil de Gestion : +1 attaché</i>	Séance du 28 septembre 2023	3	-1	2
<i>Direction du Conservatoire à Rayonnement Régional : 0 : Création d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'attaché</i>	Séance du 14 décembre 2023	1	-1	0
TOTAL BUDGET PRINCIPAL		8	-5	3
Création d'1 emploi de technicien et suppression d'1 emploi d'agent de maîtrise au sein de la Direction Gestion des Déchets.	Séance du 29 juin 2023	1	-1	0
TOTAL BUDGET DECHETS		1	-1	0
Création d'1 emploi de technicien et d'1 emploi d'ingénieur au sein de la Direction de la Maîtrise de l'Energie.	Séance du 29 juin 2024	2	0	2
TOTAL BUDGET ANNEXE CHAUFFAGE URBAIN		2	0	2
TOTAL GBM		11	-6	5

Accueil des apprentis :

VILLE

Année	Homme	Femme	Total
2020	17	26	43
2021	16	15	31
2022	22	13	35
2023	30	12	42

CCAS

Année	Homme	Femme	Total
2020	5	3	8
2021	3	3	6
2022	3	1	4
2023	0	6	6

GBM

Année	Homme	Femme	Total
2020	12	8	20
2021	12	8	20
2022	15	8	23
2023	17	9	26

On peut noter l'effort significatif mis en œuvre par la collectivité vers la jeunesse au travers de l'augmentation du nombre d'apprentis accueillis. 74 apprentis sont recrutés en 2023 sur l'ensemble de l'administration.

2.2 Répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Répartition d'agent en situation de handicap :

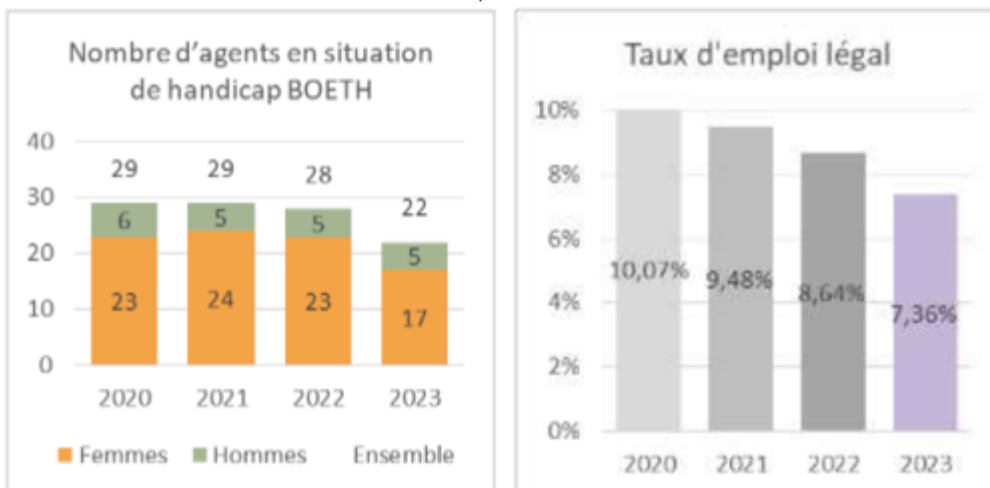
VILLE



Le volume global de personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) diminue. Ce qui s'explique en partie par le départ de BOETH de la collectivité pour retraite ou mutation et la non-transmission des justificatifs de renouvellement arrivés à échéance en cours d'année 2023.

Le taux d'emploi de BOETH 2023 baisse légèrement bien que le nombre d'agents en situation de handicap progresse de deux unités. Il est la conséquence cumulée de l'augmentation de l'effectif rémunéré au 31 décembre et de la faible augmentation du nombre de bénéficiaires. Mais cela permet à la Ville de Besançon de respecter l'obligation légale fixée au seuil de 6%.

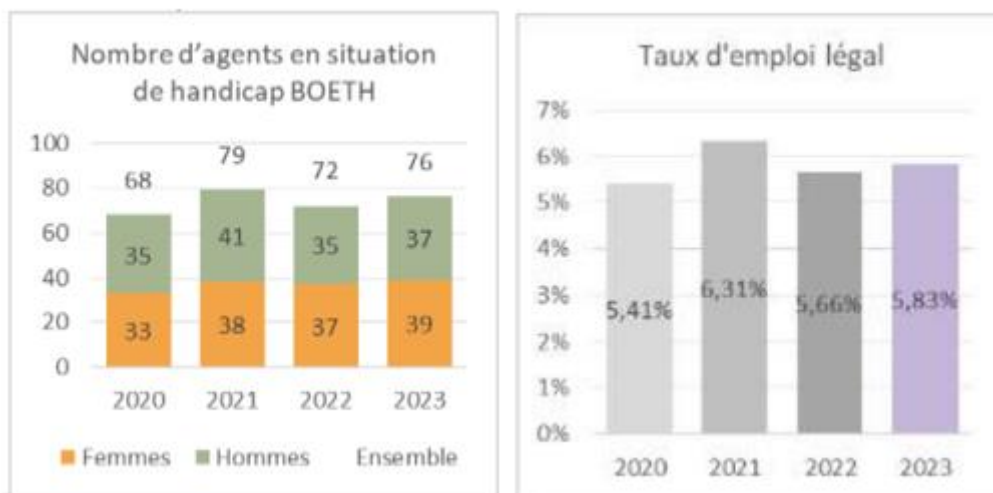
CCAS



L'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) du CCAS est en nette diminution entre 2022 et 2023. La baisse du nombre de BOETH est en partie due au départ de BOETH de la collectivité pour retraite ou mutation mais également en raison de la non-transmission des justificatifs de renouvellement arrivés à échéance en cours d'année 2023.

Le taux d'emploi de BOETH du CCAS diminue de façon significative de près de 1,3 points mais il reste malgré tout au-delà du seuil de 6% en raison d'une baisse de l'effectif rémunéré au 31 décembre.

GBM



L'effectif de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) en 2023 est en légère augmentation par rapport à 2022.

La fluctuation du taux d'emploi des BOETH est la conséquence cumulée de l'évolution de l'effectif rémunéré au 31 décembre et de celle du nombre de bénéficiaires (même légère). En conséquence, bien que le nombre de BOETH progresse, comme l'effectif total rémunéré (ETR) augmente aussi, le taux à Grand Besançon Métropole s'améliore mais n'atteint pas le taux légal de 6%.

Répartition des agents en situation de handicap en fonction de leur catégorie et de leur genre :

VILLE

Catégorie	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
2021	5	0	2	16	37	86	146
2022	2	0	2	19	42	74	139
2023	2	3	3	21	39	73	141

CCAS

Catégorie	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
2021	0	4	0	2	5	18	29
2022	0	4	0	2	5	17	28
2023	0	2	1	1	4	14	22

GBM

Catégorie	A		B		C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
2021	3	8	9	12	28	19	79
2022	2	8	9	11	24	18	72
2023	2	9	10	12	24	19	76

La majorité des BOE sont en catégorie C et sont surtout des femmes, sauf pour GBM.

Répartition des bénéficiaires par âge :

VILLE

Tranche d'âge	2021	2022	2023
Moins de 25 ans	4	2	3
De 26 à 40 ans	18	16	19
De 41 à 55 ans	79	73	67
Plus de 55 ans	45	48	52
TOTAL	146	139	141

CCAS

Tranche d'âge	2021	2022	2023
Moins de 25 ans	0	0	0
De 26 à 40 ans	2	1	0
De 41 à 55 ans	14	16	13
Plus de 55 ans	13	11	9
TOTAL	29	28	22

GBM

Tranche d'âge	2021	2022	2023
Moins de 25 ans	3	2	2
De 26 à 40 ans	19	12	13
De 41 à 55 ans	38	39	43
Plus de 55 ans	19	19	18
TOTAL	79	72	76

La majorité des personnes en situation de handicap ont entre 45 et 55 ans, suivi des plus de 55 ans. L'impact sur des départs à la retraite est important mais également sur une éventuelle fragilité de santé à venir de la population. Des actions d'anticipation pourraient soutenir ces agents afin de préserver leur santé.

Répartition des dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE :

Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés¹ est réparti sur les trois entités et sur les trois dernières années comme suit :

VILLE			CCAS			GBM		
2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1 284 €	2 217 €	1 553 €	1 530 €	1 227 €	2 630 €	44 844 €	41 524 €	29 059 €

3 Bilan de la convention 2021 - 2024

Le bilan de la convention 2021 – 2024 présenté ci-dessous est arrêté en date du 18 octobre 2024. Date à laquelle le projet de convention est présenté aux instances.

3.1 Bilan financier

BILAN 2021 -2024

	Programmes d'actions	Rappel du plafonds de finacement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Montant brut déclaré	Financement accordé	Financement collectivité
AXE 1 : RECRUTEMENT	340 000,00 €	170 000,00 €	50%	170 000,00 €	221 539 €	164 845 €	46 859 €
AXE 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES	150 000,00 €	60 000,00 €	40%	90 000,00 €	68 674 €	14 700 €	53 974 €
AXE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI	150 000,00 €	120 000,00 €	80%	30 000,00 €	139 891 €	61 785 €	65 682 €
AXE 4 : FORMATION DES AGENTS ET DES TUTEURS EN RELATION AVEC DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	50 000,00 €	20 000,00 €	40%	30 000,00 €	- €	- €	- €
AXE 5 : COMMUNICATION INFORMATION ET SENSIBILISATION A L'ENSEMBLE DES AGENTS AU	30 000,00 €	7 800,00 €	26%	22 200,00 €	16 740 €	7 800 €	8 940 €
AXE 6 : ACTIONS INNOVANTES	80 000,00 €	20 000,00 €	25%	60 000,00 €	24 000 €	6 000 €	18 000 €
TOTAL	800 000,00 €	397 800,00 €	50%	402 200,00 €	470 843 €	255 130 €	193 453 €

Dans un premier temps, ce bilan montre les axes sur lesquels l'administration doit poursuivre son travail afin de développer sa politique handicap. Des projets et des actions sont évaluées dans la perspective d'atteindre les objectifs fixés dans la future convention.

Ensuite, il est important de signaler l'évolution du poste de travail du référent handicap. En effet, le temps consacré à cette mission était de 80 %. Aujourd'hui, il est valorisé sur un temps plein. Cette plus-value permet au chargé de projet de se consacrer totalement au suivi et au développement de la convention.

¹ Montant déclaré plafonné à 50 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est inférieur à 3 % et à 75 % s'il est supérieur ou égal à 3%

Enfin, le départ du chargé de projet en septembre 2023 a généré une absence de huit mois sur ce poste, imputant des complications dans l'élaboration des actions. Un nouveau référent handicap est arrivé le 15 avril 2024 au service des trois entités.

Pour finir, un point essentiel permet de mieux appréhender les marges de progrès : le pôle des ressources humaines soutien des agents en situation de handicap mais sans suffisamment valoriser les actions réalisées en interne. Ainsi, par exemple, ne sont pas comptabilisés :

- dans l'axe du recrutement : le tutorat des apprentis (soit 4920 € par apprenti), le soutien dans le parcours dans l'emploi (soit un versement de 1500 € par apprenti)
- dans l'axe reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes : l'accompagnement des agents dans le cadre d'une période préparatoire de reclassement (soit 2000 € par bilan professionnel)
- Dans l'axe du maintien dans l'emploi : les études ergonomiques réalisées en interne par l'infirmière ergonome (soit 1300 € par bilan), les bilans de compétences (soit 2000 € par bilan)
- Dans l'axe de la formation des agents et des tuteurs en relation avec des personnes en situation de handicap : les actions de sensibilisation et d'accompagnement.

3.2 Bilan du taux d'évolution d'emploi

Evolution du taux d'emploi sur trois ans :

	2021		2022		2023	
	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés
Taux d'emploi (au 31 décembre) Ville de Besançon	7,30 %	7,75 %	7,35 %	7,14%	7,40 %	7,01%
Taux d'emploi (au 31 décembre) CCAS de Besançon	7,75 %	9,48 %	7,80 %	8,64 %	7,85 %	7,36 %
Taux d'emploi (au 31 décembre) Grand Besançon Métropole	4,90 %	6,31 %	5,50 %	5,66 %	6 %	5,83 %

Les précisions en amont, dans la partie « données relatives aux agents bénéficiaires à l'obligation d'emploi » apportent des explications sur le taux d'emploi.

3.3 Bilan des recrutements

Recrutement des travailleurs en situation de handicap au sein des trois entités :

	2021		2022		2023		TOTAL REALISE
	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés	
CDI ou titularisation de fonctionnaires	4	11	4	9	4	9	29
CDI ou titularisations d'apprentis	1	0	1	0	1	0	0
Contrats d'apprentissage	1	1	1	2	1	3	6
CDD	1	10	1	1	1	22	33
Services civiques	1	0	1	0	1	0	0
Stagiaires (étudiants/élèves)	4	4	4	4	4	6	14

L'engagement des trois entités a permis à :

- 29 personnes en situation de handicap de bénéficier d'un emploi pérenne
- 33 contrats à durée déterminée
- 6 contrats d'apprentissage
- 14 stagiaires

3.4 Bilan des reclassements suite à une inaptitude

Reclassements statutaires de travailleurs en situation de handicap au sein des trois entités :

	2021		2022		2023	
	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés	Objectifs	Réalisés
Reclassements statutaires	4	7	4	8	4	14

La Direction emploi et compétences a soutenu 29 agents dans le cadre d'une période provisoire de reclassement. Certains de ces professionnels, après un suivi autour de leurs compétences et motivations, ont effectué des immersions au sein des services trois entités. Cela leur a permis de valider leurs projets professionnels.

3.5 Bilan du maintien dans l'emploi

Les trois entités accompagnent les agents dans les aménagements de postes. Ainsi,

- 20 agents ont bénéficié de prothèses auditives,
- 42 études de postes sont réalisées par l'ergonome,
- 28 aménagements ont bénéficié de financement

3.6 Communication, information, sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

La communication et l'accès aux informations liés à la thématique « handicap » permet de sensibiliser et d'informer les agents, de valoriser et de porter en interne comme en externe la politique handicap des trois entités (via par exemple les parutions dans le Mag3 ; Mag3 Actu) Cf. annexe 1.

3.7 Bilan de l'action innovante

Le mécénat de compétences, pour identifier les compétences transférables :

Le mécénat de compétences a permis en 2023 à deux agents publics, sur leur temps de travail, de se mettre à disposition d'associations. Ainsi, ces professionnels ont pu s'engager.

Les trois entités ont souhaité 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).

Pour rappel, 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 entités.

L'ambition est de rapprocher acteurs associatifs et agents publics. 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 entités gagnent en attractivité, et renouvellent leur image auprès des citoyens, tandis que les agents gagnent en épanouissement personnel et en efficacité.

4 Organisation de la politique handicap

4.1 Instances de préparation et de décision

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 entités
- Evaluer les réalisations par rapport aux objectifs fixés et, le cas échéant, proposer des actions correctives.

Composition :

- **1^{er} Vice-président de la CUGBM ou Adjoint(e) déléguée aux Ressources humaines Ville de Besançon ou Vice-président(e) du CCAS**
- **Conseiller municipal délégué aux questions de handicap**
- **Directeur général des services**
- **Directeur adjoint des services pôle ressources humaines**
- **Directeur 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 entités.

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

- **Un représentant du service social du personnel**
- **Un représentant de la médecine de prévention**
- **Un représentant du service formation**
- **Un représentant du service recrutement**
- **Un représentant du service accompagnement au parcours professionnel**
- **Un représentant de la direction de la gestion du personnel**
- **Le chargé de mission accessibilité de la Direction Autonomie**
- **Le référent handicap**

4.2 Missions du pôle des ressources humaines

Les acteurs du maintien dans l'emploi sont nombreux au sein des trois entités. Il existe une multitude de portes d'entrée permettant d'assurer un accompagnement de qualité des agents en situation de handicap au sein d'un établissement.

La politique handicap au sein des trois entités est portée, supervisée et impulsée par le pôle des ressources humaines :

- Elle s'assure du respect des procédures et des règles statutaires notamment dans le cas de reclassements.
- Elle répond aux impératifs budgétaires (financements d'aménagements, demandes auprès du FIPFHP, Déclaration annuelle auprès du FIPFHP).
- Elle intervient pour la gestion des situations individuelles complexes avec la direction fonctionnelle et le médecin du travail.
- Elle est chargée de prévoir des actions spécifiques en cas de reconversion professionnelle pour raison de santé.
- Elle supervise la mise en œuvre de dispositifs innovants en matière de gestion des ressources humaines (postes tremplins, télétravail pour raison de santé...)
- Elle répond aux questions sur les droits de l'agent pendant son arrêt de travail et son avenir professionnel.
- Elle recherche les postes disponibles et propose de nouvelles affectations aux agents
- Elle accompagne l'agent dans sa réflexion sur son parcours professionnel et recherche des postes de reclassement (orientation vers un bilan de compétences ou aide pour trouver une formation adaptée)
- Elle peut aider l'agent à identifier les acteurs à solliciter pour une reconversion à l'extérieur de l'établissement.

Les missions de la direction emploi compétences :

L'agent peut bénéficier d'un accompagnement complémentaire en cas de reclassement suite à une inaptitude. Ainsi, la Direction Emploi et Compétences soutien les professionnels dans leurs parcours professionnels, via des bilans de compétences et des formations.

Les missions du service Accompagnement des parcours professionnels sont d'accueillir des stagiaires, des apprentis, des services civiques et d'accompagner les agents dans leurs projets de mobilité. Ce soutien permet de construire avec l'agent un parcours étayé d'outils et de dispositifs adaptés à leurs besoins et aux compétences.

Le conseiller en évolution professionnelle, reçoit en entretien les agents en situation de handicap qui souhaitent se maintenir en emploi, et qui ne peuvent plus assurer leurs missions pour des raisons de santé. Ainsi, via des bilans de compétences, des ateliers de reconversions, le dispositif d'immersion « je découvre ton Métier », des formations... les agents sont soutenus dans l'élaboration de son projet professionnel et de son reclassement.

Les missions de la direction santé au travail et suivi social :

Tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, peut être confronté à une maladie, un accident, au vieillissement ou à une aggravation de son handicap qui peut entraîner des difficultés dans l'exercice de son activité professionnelle. Le service de médecine préventive des trois entités est constitué d'un médecin collaborateur, de deux infirmières dont une ergonome et d'une secrétaire médicale. Ce service est intégré à la Direction Santé au Travail et Suivi Social (DSSTS). Cette Direction comprend entre autre, le psychologue du travail, le référent handicap, le service social du personnel avec trois assistantes de service social, le service sécurité et hygiène au travail. Cette direction veille à ce que les personnes en situation de handicap soient maintenues dans leur emploi. L'anticipation, la prévention, la détection précoce permettent de soutenir le maintien dans l'emploi. La prévention du handicap passe par un suivi régulier des agents rencontrant des problèmes de santé.

- **Le médecin de prévention :**

Le médecin de prévention est chargé de la surveillance médicale : on distingue deux types de surveillance médicale en santé au travail :

- La surveillance médicale simple, lorsque la personne qui travaille n'est pas exposée à certains risques.
- La surveillance médicale renforcée lorsque le travailleur est exposé à certains risques professionnels : les femmes enceintes ; les salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques, aux agents cancérigènes ; les travailleurs handicapés.

Le médecin de prévention assure le suivi individuel de l'état de santé à minima :

- Lors de l'examen d'embauche
- Lors des visites périodiques
- Lors des examens complémentaires
- Lors de la visite de reprise après un congé maladie

Il peut également proposer des visites de pré-reprise (qui ne donnent pas lieu à un avis d'aptitude et qui doivent être réalisées impérativement à la demande de l'agent).

Il vérifie l'aptitude au poste de travail et formule les éventuelles restrictions fonctionnelles et peut proposer les aménagements nécessaires, ou déclarer l'inaptitude de l'agent à son poste.

D'une manière générale il dispose d'un contact facilité avec les agents notamment en arrêt de travail, les sensibilise et les conseille sur la déclaration de handicap.

- **L'infirmière ergonome :**

Dans le cadre de la politique handicap, l'infirmière ergonome est principalement chargée de réaliser des études ergonomiques de postes en vue d'un aménagement de poste.

Ses missions sont les suivantes :

- Analyser la demande des interlocuteurs : l'ergonome procède à une analyse globale du problème afin de proposer les objectifs et les modalités de son intervention.

- Réaliser un diagnostic global sur les situations de travail: il s'assure que la structure puisse comprendre les liens entre un problème de santé et les caractéristiques de la situation de travail étudiée (tâches, moyens de travail, organisation du travail, environnement de travail...). L'ergonome procède par étapes : diagnostic global, formulation d'hypothèses, analyses systématiques sur la situation de travail pour démontrer ces hypothèses. L'ergonome va se centrer sur l'activité réelle de l'agent. Un des rôles de l'ergonome est ainsi de transformer les représentations qu'ont les acteurs de l'établissement sur le travail, ou sur la situation d'usage, afin d'enrichir les problématiques.
 - L'ergonome rédige des recommandations ou des spécifications fonctionnelles sur les caractéristiques des situations futures de travail, afin d'intégrer les différentes logiques sous forme de compromis partagés (performance attendue, santé/sécurité, satisfaction au travail, maîtrise des coûts et des délais). Il est souvent amené à définir les solutions en pluridisciplinarité.
- **L'assistant de service social du personnel :**

L'action de l'assistant social du personnel consiste toujours dans un premier temps en une écoute attentive pour une bonne compréhension de la demande de l'agent.

Ses missions sont les suivantes :

- évaluation des situations sociales et financières individuelles
- Information des agents sur leurs droits
- Aide dans la constitution de demandes pour l'AAH, la RQTH, la carte d'invalidité, les prestations de compensation ;
- Orientation de l'agent vers le médecin du travail et la MDPH ;
- Accompagnement de l'agent lors d'une reprise de travail ou sur un poste aménagé pour raison de handicap.

Dans toutes ces situations, la résolution des problèmes ne se fait pas sans un échange approfondi avec la personne et une concertation si nécessaire avec le service RH et l'environnement professionnel.

En fonction des situations, il peut s'agir d'un soutien « administratif » ou si besoin « physique » avec un accompagnement vers les structures internes ou externes.

- **Le psychologue du travail :**

Le psychologue du travail accompagne collectivement ou individuellement les agents en cas de souffrance au travail (surcharge, harcèlement, problématiques de santé...). Il participe à un travail pluridisciplinaire sur la prévention des risques psycho-sociaux et les reconversions professionnelles.

Son rôle sera plus particulièrement d'accompagner l'agent dans le deuil de son ancien métier et sa remobilisation sur un nouveau projet.

- **Le service sécurité et hygiène au travail :**

L'hygiène et la sécurité au travail fait référence aux normes et obligations de l'employeur afin de garantir un environnement de travail décent, respectable et sécurisé. Il évalue, anticipe et limite tous les risques qui pourraient nuire à la santé des employés dans le milieu du travail.

4.3 Instances d'échanges et de concertation

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**
- **Psychologue du travail**
- **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) La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et condition de travail :

La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et condition de travail (F3SCT) contribue à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité de tous les agents.

A la différence des organisations syndicales, le F3SCT est chargé de répondre à des problématiques collectives et de définir des réponses globales et communes.

La formation spécialisée est consulté sur :

- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Sur l'aménagement des postes de travail
- Sur les aides financières pour aménager les postes de travail : Le F3SCT doit être tenu informé des demandes d'aide financière au FIPHFP
- Sur la politique handicap au sein des trois entités.

4.4 Rôle et missions du référent handicap

Le Référent Handicap est rattaché 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 positionné en tant que coordinateur de la politique Handicap.

Les missions du référent handicap sont très variées, multimodales, et peuvent notamment impliquer :

Impulsion et coordination de la politique handicap au sein des trois entités:

- Coordonner la mise en œuvre de la politique handicap, en lien avec la direction au sein des trois entités
- Etre garant de la mise en œuvre du plan d'action ou du maintien de la dynamique de la politique handicap et de sa cohérence
- Participer aux réunions du comité de pilotage et présenter les indicateurs de suivi de la politique handicap de l'établissement
- Relayer au sein des trois entités l'information relative à l'obligation d'emploi, à la politique handicap mise en place et au conventionnement avec le FIPHFP / coordonner l'élaboration des supports de communication sur la thématique
- Assurer la veille juridique sur les informations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Animer et participer à diverses réunions en lien avec la politique handicap, les comités de pilotage, le F3SCT
- Elaborer les indicateurs et assurer leurs suivis
- Apporter de l'expertise pour les partenaires intra : relais auprès des cadres ou autres...

Gestion des relations avec le FIPHFP :

- Etre l'interlocuteur du FIPHFP
- Mobilisation des aides du FIPHFP et suivi de la situation avec des partenaires, ergonomes par exemple
- Assurer le suivi des dépenses engagées au titre de la politique handicap, ainsi que le suivi des remboursements du FIPHFP
- Assurer le suivi des indicateurs à présenter en comité de pilotage handicap
- Assurer le recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, centraliser leurs justificatifs et procéder à la déclaration annuelle sur la plateforme du FIPHFP

- Centraliser les factures de dépenses auprès du secteur adapté et protégé afin de calculer le montant des dépenses déductibles
- Réaliser la déclaration annuelle auprès du FIPHFP
- Suivre les dossiers RQTH (accompagnement des dossiers et du suivi de validité des titres de reconnaissance)

Suivi et accompagnement des agents en situation de handicap :

- Assurer un accompagnement individuel des agents en maintien dans l'emploi : positionnement en interlocuteur privilégié de proximité, information, orientation vers les partenaires pertinents, suivi et bilans à échéances régulières, etc.
- Coordonner les interventions de chacun dans le cadre du parcours de maintien dans l'emploi de l'agent
- Organiser et déterminer l'ordre du jour des réunions de coordination pluridisciplinaire, constituer le dossier de l'agent afin de centraliser les informations pertinentes en vue du passage en commission
- Mobiliser et solliciter les partenaires extérieurs
- Centraliser les demandes d'aides matérielles et assurer le relai vers le service des achats
- Etre l'interlocuteur du cadre ou de l'équipe en cas de difficultés au travail d'un agent en situation de handicap

Communication – Information :

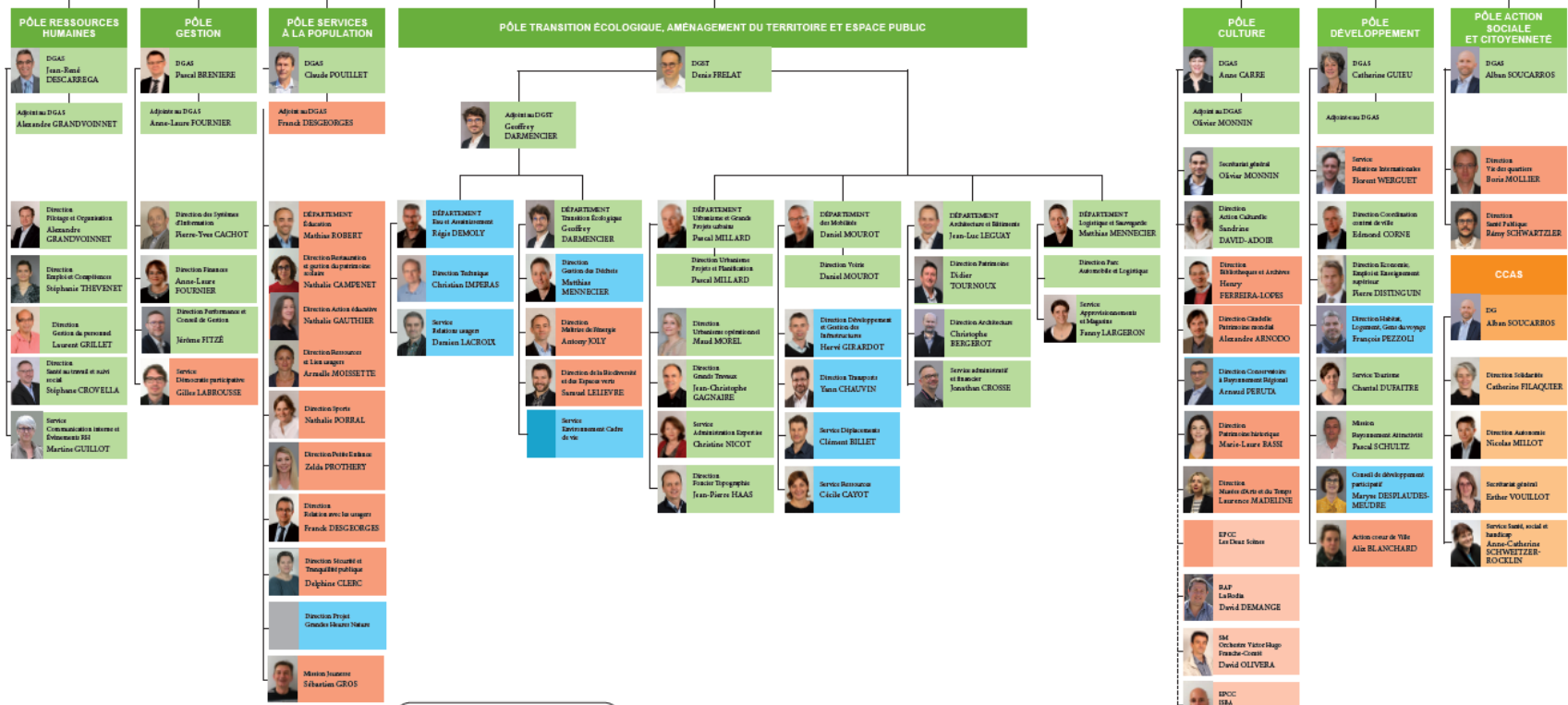
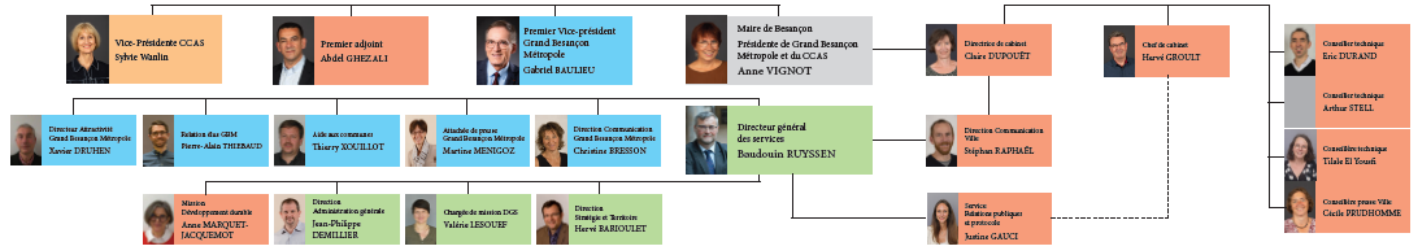
- Organiser la communication sur la politique Handicap
- Organisation d'évènementiel en lien avec le handicap

Recrutement et concours :

- Centraliser les candidatures de travailleurs handicapés
- Assurer les conditions de réussite de l'entretien d'embauche : accessibilité, sensibilisation du recruteur, etc.
- Accompagner l'agent dans sa sollicitation d'aménagements des épreuves aux concours
- Accompagner l'agent lors de son intégration : information et présentation au sein des trois entités et des interlocuteurs, positionnement en interlocuteur privilégié de proximité, sensibilisation du cadre et d'équipe, etc.

Développement des partenariats externes et inscription dans les réseaux :

- Recherche de nouveaux partenariats sur la thématique du recrutement et du maintien dans l'emploi
- Etre l'interlocuteur unique des partenaires externes
- S'inscrire dans le réseau des référents handicap porté par le Handi-Pacte

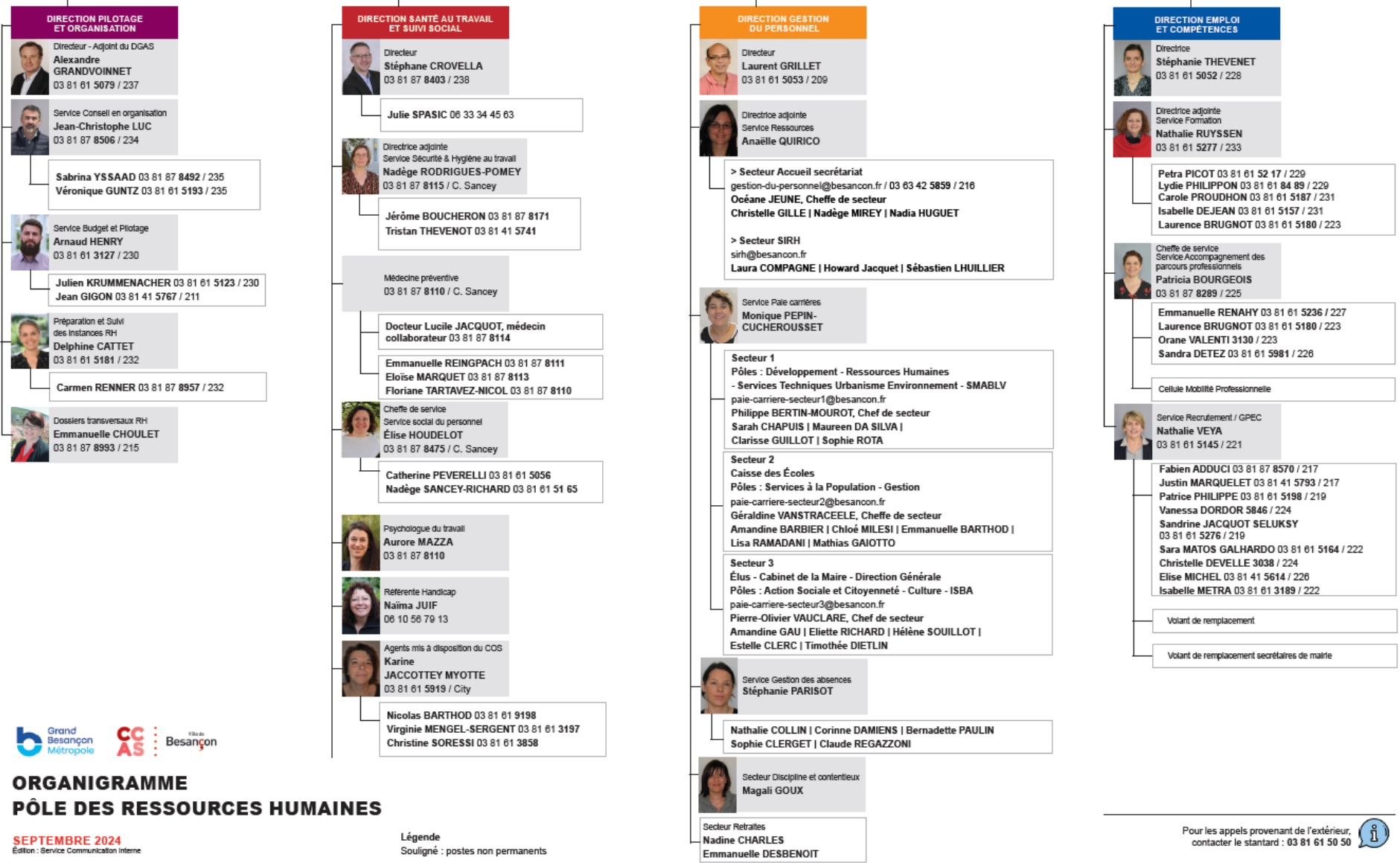


ORGANIGRAMME GÉNÉRAL DES SERVICES

OCTOBRE 2024
Édition : Service Communication Interne

- Services mutualisés ou compétences partagées entre Ville et GBM
- Compétences Ville de Besançon
- Compétences Grand Besançon Métropole (GBM)
- Compétences Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)
- Établissements publics culturels

Nombres de téléphone des accueils
 Ville | 03 81 61 50 50
 Grand Besançon Métropole | 03 81 87 88 89
 CCAS | 03 81 41 21 21
 Aides aux communes | 03 81 87 89 33
 Relations élus | 03 81 87 89 33



ORGANIGRAMME PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

SEPTEMBRE 2024
Édition : Service Communication Interne

Légende
Souligné : postes non permanents

Pour les appels provenant de l'extérieur, contacter le standard : 03 81 61 50 50



4.5 Association des Organisations Syndicales

Les organisations syndicales jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap :

- Elles informent les agents sur les droits liés à la reconnaissance administrative du handicap et les modalités d'accès à celle-ci
- Elles constituent un relai pour les agents dans le cadre du dialogue social
- Elles peuvent défendre le dossier des agents en conseil médical en commission plénière

4.6 Rôle de l'encadrant

L'encadrant a un rôle essentiel dans l'accompagnement des agents en situation de handicap :

- Il accueille et évalue les besoins en formation d'un agent handicapé recruté ou reclassé ans le service
- Il veille à la mise en œuvre les aménagements préconisés par le médecin, en lien avec le référent handicap et le service de prévention des risques professionnels
- Il implique l'ensemble des collègues pour favoriser l'accueil de l'agent en les sensibilisant, en écoutant leurs craintes et en répondant à leurs interrogations
- Il met en œuvre les restrictions d'aptitude préconisées par le médecin du travail

4.7 Partenariats externes

Le partenariat permet de soutenir l'agent et les trois entités dans le maintien en emploi ou l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ainsi, le développement de ce travail en réseau se poursuit avec :

- CAP Emploi,
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du Doubs.
- Handi-Pacte Bourgogne Franche-Comté.
- Mission handicap du CCAS de Besançon.
- Associations telles que Comète France, l'Association des Familles de Traumatisés Crâniens et Cérébraux-Lésés de Bourgogne Franche-Comté (AFTC), Insertion +, L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, Voir et percevoir, l'Association pour le Développement de la Neuropsychologie Appliquée...
- Centre hospitalier régional universitaire de Besançon - Référent handicap.
- Région Bourgogne Franche-Comté - Référent Handicap.
- Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) - Conseillère Emploi Formation.
- Université de Franche-Comté : Service Orientation Stages et Emploi (OSE) - La médecine préventive et le Référent Handicap.
- Délégué Territorial Bourgogne Franche-Comté du FIPHFP.
- Rectorat de l'Académie de Besançon - Correspondante Handicap Académique

5 Programme des actions

5.1 Axes du programme d'actions

Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap :

- Poursuivre le partenariat avec les centres de formation afin de favoriser l'accueil et l'insertion des apprentis en situation de handicap,
- Sensibiliser et former les tuteurs lors de recrutement de personnes en situations de handicap,
- Maintenir et faire évoluer l'arrivée d'une personne en situation de handicap au sein des trois entités

Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes :

- S'appuyer sur l'organisation existante au sein des trois entités, avec le Pôle Ressources Humaines, notamment avec la direction santé au travail et suivi social et la direction emploi et compétences, ainsi que l'Instance Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi.
- Sensibiliser les acteurs internes aux dispositifs existants du FIPHFP
- Recenser les outils existants et en développer d'autres pour valoriser la collaboration

Axe 3 Maintien dans l'emploi :

- Renforcer les études d'aménagements de postes, notamment grâce à la formation de la deuxième infirmière du service Médecine Préventive, via le DU Ergonomie.
- Amplifier le partenariat externe (Dispositifs Emploi Accompagné et Appuis Spécifiques)

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

- Former des tuteurs dans le soutien d'agents en situation de handicap, via une offre de service lors de l'accueil de la personne recrutée. L'objectif est de recenser les besoins de l'accompagnement au sein du service et de travailler sur des pistes d'actions tout au long de la carrière de l'agent.
- Sensibiliser les acteurs internes à la politique de handicap. Ainsi, les dispositifs existants seront mieux connus et une meilleure orientation des agents en situation de handicap vers les bons interlocuteurs sera mise en œuvre.

Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des agents et des collaborateurs :

Poursuivre le travail engagé avec le service Communication Interne en développant un plan de communication pluriannuel dont les objectifs sont les suivants :

- Sensibiliser les agents et encadrants au handicap et à ses différentes formes
- Informer les agents ayant un problème de santé ou en situation de handicap de leurs droits et de l'accompagnement offert au sein des trois entités (interlocuteurs, droits, maintien dans l'emploi...)
- Favoriser l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux outils informatiques et aux informations destinées aux agents (accessibilité Intranet et site Internet)
- Valoriser et porter en interne comme en externe la politique handicap au sein des trois entités.

Le plan pourra s'appuyer sur différents outils de communication (identité visuelle, dépliant, guide, vidéo, campagne d'affichage, ateliers thématiques à destination des encadrants, participation à des événements

en lien avec la thématique...). En fonction du budget et des moyens disponibles, il pourra être fait appel à une agence de communication extérieure pour accompagner la démarche et la réalisation du plan de communication.

Axe 6 - Action innovante :

Instaurer un groupe de travail afin d'élaborer une réflexion d'actions pour des agents éloignés de l'emploi ou risquant de le devenir, via la « pair'aidance » par exemple. Selon les besoins des participants, l'orientation de l'action sera élaborée.

Axe 7 – L'accessibilité numérique :

- Réaliser un état des lieux de l'accessibilité numérique au sein des trois entités via des audits
- Rendre accessible les applications et sites internes au sein des trois entités
- Former des acteurs pour sensibiliser les agents

5.2 Programme d'actions pour la convention 2025 - 2028

PLAN D' ACTIONS 2025 - 2028

		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	275 347 €	51 %	264 515 €	49 %	539 862 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	98 000 €	64 %	54 000 €	36 %	152 000 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	269 960 €	42 %	373 100 €	58 %	643 060 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	12 000 €	50 %	12 000 €	50 %	24 000 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps	7 804 €	49 %	8 000 €	51 %	15 804€
Axe 6	Actions innovantes	0 €	0 %	4 000 €	100 %	4 000 €
Axe 7	Accessibilité numérique	58 000 €	50 %	58 000	50 %	116 000 €
TOTAL		721 111 €	48 %	773 615 €	52 %	1 489 726 €

5.3 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 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
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus Taux d'agents promus	Obligatoire	Oui
		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 Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui

5.4 Objectifs de recrutement

	OBJECTIFS DE RECRUTEMENT				
	2025	2026	2027	2028	Précisions
CDI ou titularisation de fonctionnaires	6	6	6	6	Contrat ou arrêté de titularisation signé dans l'année
CDI ou titularisations d'apprentis	1	1	1	1	Contrat ou arrêté de titularisation signé dans l'année
Contrats d'apprentissage	3	3	3	3	1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année
CDD	8	8	8	8	1 contrat = 1 personne (ne pas comptabiliser plusieurs contrats courts pour une même personne) signé dans l'année
Services civiques	1	1	1	1	1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année
Stagiaires (étudiants/élèves)	4	4	4	4	Convention de stage signée dans l'année

5.5 Objectifs de maintien dans l'emploi dans le cadre de reclassements

	2025	2026	2027	2028	Précisions
Reclassements statutaires	6	6	8	8	Reclassement statutaire calculé sur l'année

5.6 Objectifs d'évolution du taux d'emploi sur trois ans

	OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI				
	2025	2026	2027	2028	Précisions
Taux d'emploi (au 31 décembre) Ville de Besançon	7,05 %	7,10 %	7,15 %	7,20 %	Taux figurant dans la DOETH
Taux d'emploi (au 31 décembre) CCAS de Besançon	7,40 %	7,45 %	7,50 %	7,55 %	Taux figurant dans la DOETH
Taux d'emploi (au 31 décembre) Grand Besançon Métropole	5,85 %	5,90 %	6 %	6,5 %	Taux figurant dans la DOETH

6 Annexe 1 : Exemples de communication

Handicap

La RQTH c'est quoi ?

Pour permettre de poursuivre une activité professionnelle dans un environnement adapté, il est possible pour un agent, lorsque des problèmes de santé ont des répercussions au travail, de demander la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). La demande de RQTH est une démarche personnelle et individuelle.

La RQTH est une décision administrative formulée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui accorde aux personnes, suivant leurs capacités et aptitudes au travail liées à des problèmes de santé, une qualité permettant de bénéficier d'aides spécifiques⁽¹⁾.

Le dossier peut être retiré auprès :

- de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence. Il peut également être téléchargé directement sur le site internet de la MDPH ;
- du Référent handicap.

Le Référent handicap peut vous aider à compléter ce dossier et vous accompagner dans cette démarche en toute confidentialité.

Lors de l'attribution⁽²⁾ ou du renouvellement de la RQTH, pour bénéficier de vos droits, n'oubliez pas de transmettre une copie de la notification au Référent handicap.



⁽¹⁾ Aides spécifiques (aménagement de poste, appareillage, ...) mobilisables au titre de la convention triennale 2021-2023 signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

⁽²⁾ Délais d'instruction de la demande entre 4 et 6 mois.

Handicap

Adaptation au poste de travail



Contrairement aux idées reçues, l'adaptation au poste de travail n'est pas réservée aux personnes en fauteuil roulant. Maladie, accident, incapacité temporaire, retour au travail après une maladie invalidante... Chaque aménagement nécessite un accompagnement sur mesure. Sarah Chapuis, adjointe de gestion administrative au pôle Ressources Humaines de GBM, partage son expérience.

« Suite à une opération chirurgicale lourde des deux genoux en 2012, j'ai dû réapprendre à marcher », explique Sarah, ancienne coureuse de demi-fond. « Dès mon arrivée dans la collectivité en 2019, une collègue m'a indiqué la marche à suivre pour faire une demande d'aménagement de poste. En lien avec mon chef de service, j'ai pris contact avec le service de médecine préventive. Une visite de poste a été organisée avec l'infirmière du service, conseillère en ergonomie, afin qu'une préconisation médicale soit établie pour compenser mon handicap. J'ai ainsi pu tester un fauteuil ergonomique qui s'est tout de suite avéré parfait pour moi !

En 2022, suite au renouvellement de ma RQTH et à l'évolution de ma pathologie, une seconde visite de poste a eu lieu pour compléter l'aménagement avec un repose-pieds réglable en hauteur et inclinable et une souris verticale. Avec l'infirmière, nous avons également travaillé sur ma posture et il est désormais question d'un aménagement de poste dans le cadre du télétravail. En tant que personne handicapée, j'ai été très bien accompagnée et suivie, et ce dès mon arrivée. Aujourd'hui, grâce à toute l'équipe de médecine préventive et à la référente handicap – que je remercie –, j'ai un poste adapté à ma problématique, et c'est positif ça ! Pouvoir se faire accompagner sans jugement par des professionnels de qualité, c'est une chance pour nous, agents en situation de handicap ! »

Handicap

Une aide pour les démarches administratives et médicales



Face aux difficultés liées au handicap, il n'est pas simple de savoir par où commencer ni quelles sont les démarches à engager pour une meilleure qualité de vie au travail.

Estelle Patriarche, agent polyvalent d'établissement de la petite enfance à la crèche Bersot, témoigne de son parcours.

« Si je souffre de problèmes auditifs depuis plusieurs années, je n'avais jamais envisagé une reconnaissance de ce handicap (RQTH), ni à me faire appareiller. Je me sentais de plus en plus isolée, ma mauvaise audition rendait les discussions avec les collègues difficiles et je n'entendais plus les enfants qui pleuraient dans le dortoir », confie-t-elle. « C'est à ce moment-là

que je me suis décidée à contacter notre référente handicap. Elle m'a guidée et suivie dans toutes mes démarches administratives et médicales. Grâce à cette RQTH et au financement du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), je suis maintenant appareillée, et cela change complètement ma vie, que ce soit au travail ou dans ma vie personnelle », sourit-elle.

Référente Handicap, Laurence Da Silva : 03 81 87 88 44 | laurence.dasilva@grandbesancon.fr

Mobilités

Brice Dumont-Vuillet

Après 8 années passées au sein du pôle de valorisation des déchets du Sybert comme agent de maintenance puis agent conseil, Brice Dumont-Vuillet occupe, depuis octobre 2021, le poste d'agent d'accueil et de secrétariat au Kursaal (direction Vie des quartiers) sur le grade d'adjoint administratif.



À la suite de problèmes de santé, Brice ne pouvant plus exercer de métier technique, il a été accompagné dans sa reconversion par le service Accompagnement des Parcours Professionnels.

Après un bilan sur ses aptitudes et ses compétences, Brice a pu également réaliser des immersions et des stages, lors desquels il a découvert les métiers administratifs.

« Ça m'a tout de suite plu », confie-t-il. « Je suis arrivé au Kursaal pour une immersion de 5 jours et aujourd'hui, j'y suis toujours ! J'ai été accueilli par une équipe dynamique et j'ai la chance de travailler dans un cadre chargé d'histoire, au contact d'artistes et d'acteurs du milieu associatif et culturel. »

En plus de gérer l'accueil physique et téléphonique, Brice traite le courrier, le suivi de la facturation et des contrats des intermittents et continue à se former à son nouveau métier.

Handicap et apprentissage

Un nouveau dispositif



En septembre 2022, Floris, jeune apprenti en situation de handicap, a intégré le secteur Électricité à la direction Patrimoine du DAB pour préparer un Brevet Professionnel Électricité.

Au titre des objectifs fixés par la convention 2021 - 2023 signée avec le FIPHFP*, Floris a pu bénéficier de la mise en œuvre d'une Prestation d'Accompagnement vers l'Alternance (PAVA).

Cette prestation d'accompagnement spécifique, portée par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA), a pour objectif de sécuriser l'intégration de Floris et de permettre un suivi professionnel et pédagogique régulier avec l'ensemble des partenaires (formateurs, référente handicap CFA Vauban, tuteur employeur, référentes handicap collectivités et CMA). Ces temps d'échanges permettent d'appréhender de manière collégiale les besoins spécifiques de compensation (matériels et aménagements pédagogiques adaptés, soutien scolaire, etc.) et de trouver des axes d'amélioration en cas de difficultés rencontrées par Floris lors de son parcours de formation. « Ces réunions sont l'occasion de parler de mes difficultés et de trouver comment les surmonter. C'est rassurant et motivant à la fois », indique le jeune homme « très heureux » de son poste et « très motivé ».

** Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*

Mobilités

Patrick Simon

Après 25 années passées à la Voirie, Patrick Simon occupe depuis avril 2022 un poste d'agent d'accueil à la Mairie au sein de la direction Relation Usagers. Une nouvelle vie professionnelle que relate Patrick, plein de reconnaissance.

« Je suis entré dans la collectivité en 1997, en tant qu'agent de Propreté pendant 10 ans, puis au service Voirie Signalétique. Notre travail consistait à réaliser, entretenir et nettoyer la signalisation sur l'espace public. En 2019, suite à un problème de santé physique, reconnu en maladie professionnelle et malgré une tentative d'adaptation de mon poste, j'ai dû me rendre à l'évidence, je ne pouvais plus exercer mon métier. » Lors de sa Période de Reclassement (PPR), avec



le service Accompagnement et Parcours professionnels, Patrick imagine son futur au service des autres et dans la filière sociale ou administrative. « On a étudié plusieurs fiches de poste. J'ai aussi bénéficié d'une immersion à l'Agora et puis il y a eu ce poste à l'accueil de la Mairie qui est paru... J'ai foncé ! » Après une immersion d'un mois, Patrick rejoint l'équipe d'agents d'accueil de la Mairie. « Mes missions : accueillir les usagers, les renseigner et faire en sorte qu'ils repartent satisfaits ! C'est un métier complètement différent de tout ce que j'ai connu, mais qui finalement me correspond tout à fait ! »

Handicap

Naïma Juif, nouvelle référente

Les trois entités sont engagées par une convention avec le FIPHFP, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Naïma Juif, arrivée le 15 avril dernier en tant que référente Handicap pour les agents de GBM, de la Ville et du CCAS, est garante de l'application des axes de travail définis dans la convention.

Elle travaille, entre autres, avec le service Social du Personnel, le service Médecine Préventive et le service Accompagnement des Parcours Professionnels pour soutenir les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont ceux ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Ses missions: informer et orienter les agents selon leur situation, les accompagner dans l'accès aux droits et dans le maintien dans l'emploi, afin qu'ils puissent concilier emploi et handicap. La confidentialité est garantie concernant tous les échanges entre l'agent et la référente Handicap.



Pour contacter Naïma Juif, référente handicap unique pour les trois collectivités:
Prise de RDV par e-mail: naima.juif@grandbesancon.fr

Parcours Professionnels

Mobilité: témoignage



Jean-Michel Loiget occupe depuis décembre 2023 un poste d'agent technique polyvalent au PAL. « Je suis rentré à la Ville en 1997 en tant que ripeur », se souvient Jean-Michel. « Monter, descendre du camion: en moyenne, un ripeur fait 10 km par jour et par tous les temps! » En 2021, suite à une opération du dos, Jean-Michel ne peut plus porter de charges et doit changer de métier. Lors de son parcours de reclassement, qu'il a construit, accompagné avec le service APP, il effectue plusieurs immersions au zoo de la Citadelle, au service Courrier et au PAL. C'est là que, après avoir réussi l'entretien de recrutement, à 59 ans, il rencontre son nouveau métier. « Nous sommes chargés de l'entretien du CTM (balayage, tonte, taille, petites réparations...) et des 26 boîtes à livres de la Ville », explique-t-il. La bonne ambiance, un super collègue et un rythme de travail qui le libère un vendredi sur deux lui conviennent parfaitement.

Duoday Handicap DECEMBRE 2022

Retour sur le Duoday #5

Le Duoday a pour objectif de créer des binômes pour favoriser l'inclusion par le travail des personnes en situation de handicap et lutter contre les préjugés.

S'engager différemment

L'idée ? Un jour, un duo entre une personne en situation de handicap et un professionnel volontaire pour lui faire découvrir son métier, son expérience et son environnement de travail. Si cette journée d'immersion peut être un tremplin vers l'emploi, elle permet aussi de sensibiliser encadrants et collaborateurs aux différents types de handicaps.

Un tremplin vers l'emploi

Service Logistique, Cuisine centrale, DRU, DEA, DSI...
Le 17 novembre dernier, 6 directions et services ont participé au Duoday en invitant une personne accompagnée par le dispositif Emploi de l'AFTC BFC*.
« Derrière tout handicap, il y a avant tout des personnes et des compétences », rappelle Laurence Da Silva, référente handicap. Ces rencontres déboucheront-elles sur un stage, un apprentissage ou un emploi ? À suivre...

*Association des Familles de Traumatés Crâniens et cérébro-lésés de Bourgogne-Franche-Comté.



« La DRU est culturellement favorable à l'intégration de personnes en situation de handicap. Aussi, nous avons tout de suite dit « oui » pour participer au Duoday et accueillir M. Nowacki. Nous espérons que cette journée passée au sein de la direction Relation avec les Usagers lui a été profitable ! »

Éric Bousard, chef de service État Civil, DRU

« J'ai été très bien reçu à l'accueil, puis au service État Civil, par des équipes dynamiques, accueillantes et prêtes à transmettre. C'était très enrichissant. Et, qui sait, demain il peut y avoir une suite, quelqu'un qui se dise : « j'aurais besoin de ce gars-là ! ». Ça sert aussi à ça le Duoday ! »



Bruno-Charles Nowacki, AFTC-BFC

BILAN DU PROGRAMME D' ACTIONS DE LA CONVENTION FIPHFP 2025 - 2028

	Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement de l'employeur	Taux de participation employeur
AXE 1 : RECRUTEMENT	539 862 €	275 347 €	51%	264 515 €	49%
AXE 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES	152 000 €	98 000 €	64%	54 000 €	36%
AXE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI	643 060 €	269 960 €	42%	373 100 €	58%
AXE 4 : FORMATION DES AGENTS ET DES TUTEURS EN RELATION AVEC DES PROFESSIONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	24 000 €	12 000 €	50%	12 000 €	50%
AXE 5 : COMMUNICATION INFORMATION ET SENSIBILISATION A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS AU HANDICAP	15 804 €	7 804 €	49%	8 000 €	51%
AXE 6 : ACTIONS INNOVANTES	4 000 €	- €	0%	4 000 €	100%
Axe 7 : ACCESSIBILITE NUMERIQUE	116 000 €	58 000 €	50%	58 000 €	50%
TOTAL	1 494 726 €	721 111 €	48%	773 615 €	52%

