



**DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS**

**DELIBERATION DE LA COMMISSION PERMANENTE  
DU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

REUNION DU 4 JUILLET 2022

PRESIDENCE DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE LEROY

**Secrétaire** : Mme Stéphanie GUISELAIN

**Étaient présents** : M. Jean-Claude LEROY, Mme Mireille HINGREZ-CÉRÉDA, Mme Valérie CUVILLIER, M. Bertrand PETIT, Mme Blandine DRAIN, Mme Maryse CAUWET, M. Ludovic LOQUET, Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY, M. Jean-Claude DISSAUX, Mme Laurence LOUCHAERT, Mme Karine GAUTHIER, M. Alain MEQUIGNON, Mme Evelyne NACHEL, M. François LEMAIRE, Mme Florence WOZNY, M. Jean-Jacques COTTEL, Mme Caroline MATRAT, Mme Sophie WAROT-LEMAIRE, M. André KUCHCINSKI, Mme Fatima AIT-CHIKHEBBIH, Mme Carole DUBOIS, M. Olivier BARBARIN, M. Etienne PERIN, Mme Maryse DELASSUS, M. Claude BACHELET, M. Bruno COUSEIN, Mme Stéphanie GUISELAIN, M. Philippe FAIT, Mme Emmanuelle LAPOUILLE, Mme Sylvie MEYFROIDT, M. Frédéric MELCHIOR, M. Marc SARPAUX, Mme Marie-Line PLOUVIEZ, M. Ludovic PAJOT.

**Excusé(s)** : M. Daniel MACIEJASZ, M. Jean-Marc TELLIER, M. Laurent DUPORGE, M. Sébastien CHOCHOIS, M. Pierre GEORGET, Mme Denise BOCQUILLET, Mme Maïté MULOT-FRISCOURT, M. Alexandre MALFAIT, Mme Brigitte PASSEBOSC, M. Steeve BRIOIS.

**Assistant également sans voix délibérative** : Mme Emmanuelle LEVEUGLE, M. Jean-Louis COTTIGNY

**Excusé(s) sans voix délibérative** : M. Michel DAGBERT

**RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP (FONDS POUR  
L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE)**

(N°2022-296)

La Commission Permanente du Conseil départemental du Pas-de-Calais,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.3121-14, L.3121-14-1, L.3211-1 et L.3211-2 ;

**Vu** le Code du Travail et notamment ses articles L.323-8-6-1 et L.5212-1 et suivants ;

**Vu** le Code de l'Action Sociale et des Familles et notamment son article L.114 ;

**Vu** la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 modifiée autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;

**Vu** le Décret n°2006-501 en date du 03/05/2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et notamment son article 3 ;

**Vu** la délibération n°2021-257 du Conseil départemental en date du 01/07/2021 « Délégation d'attributions à la Commission Permanente » ;

**Vu** la délibération n°2019-368 de la Commission Permanente en date du 07/10/2019

« Renouvellement de la convention FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) Département du Pas-de-Calais » ;

**Vu** le rapport du Président du Conseil départemental, ci-annexé ;

**Vu** l'avis favorable du comité d'engagement du FIPHFP rendu lors de sa réunion du 03/05/2022 ;

**Vu** l'avis de la 6<sup>ème</sup> commission « Finances et Service Public Départemental » rendu lors de sa réunion en date du 21/06/2022 ;

Après en avoir délibéré,

**DECIDE :**

**Article 1 :**

D'autoriser le Président du Conseil départemental à signer, au nom et pour le compte du Département, la convention pluriannuelle 2022-2024 avec l'Etablissement public administratif Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) précisant les modalités et les conditions d'utilisation et de contrôle de l'emploi de la participation du FIPHFP, dans les termes du projet joint à la présente délibération.

**Article 2 :**

La recette visée au rapport et au projet de convention joints à la présente délibération est affectée sur le budget départemental comme suit :

Section	Code Opération	Imputation budgétaire	Libellé de l'opération	Recette €
fonctionnement	C06-020A02	74788/930201	frais de gestion / personnel administratif	238 848

Dans les conditions de vote ci-dessous :

Pour : 44 voix (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain ; Groupe Union pour le Pas-de-Calais ; Groupe Rassemblement National ; Non-inscrit) Contre : 0 voix Abstention : 0 voix
--

**(Adopté)**

.....  
LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL,

Jean-Claude LEROY

ARRAS, le 4 juillet 2022

Pour le Président du Conseil départemental,  
La Directrice Générale des Services,

Signé

Maryline VINCLAIRE



**Pas·de·Calais**  
Le Département



**2022-2024**

**CONVENTION PLURIANNUELLE  
D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS  
L'EMPLOI  
DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP  
DU CONSEIL DEPARTEMENTAL  
DU PAS-DE-CALAIS**

# SOMMAIRE

<b>1. PRESENTATION GENERALE DU DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS...</b>	<b>4</b>
<b>2. DIAGNOSTIC .....</b>	<b>7</b>
2.1 Données relatives aux effectifs globaux .....	7
2.1.1 Effectif total rémunéré .....	7
2.1.2 Caractéristiques de l'effectif total au 31/12/2021 .....	7
2.2 Données relatives aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	12
2.2.1 Déclaration au FIPHFP .....	12
2.2.2 Caractéristiques de l'effectif BOE .....	13
2.2.3 Projection des effectifs BOE .....	16
2.3 Données relatives à la prévention .....	17
<b>3. BILAN DE LA TROISIEME CONVENTION .....</b>	<b>21</b>
3.1 Bilan par axe .....	21
3.2 Bilan qualitatif .....	35
3.2.1 Réussites / difficultés rencontrées / actions menées .....	35
3.2.2 Actions de sensibilisation du personnel et des encadrants .....	38
3.2.3 Dispositifs mis en place pour sensibiliser au handicap .....	39
<b>4. ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP .....</b>	<b>40</b>
4.1 Le comité de pilotage .....	40
4.2 L'instance de suivi individuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	40
4.3 Rôle et missions du référent handicap .....	41
4.4 Intervenants internes de la politique handicap .....	41
4.5 Partenariats externes .....	43
4.6 Commission d'Hygiène de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) .....	43
<b>5. LES ACTIONS .....</b>	<b>43</b>
5.1 Objectifs de la 4 <sup>ème</sup> convention par axe.....	43
5.2 Détail du plan d'actions .....	55
<b>6. ANNEXES .....</b>	<b>59</b>

## INTRODUCTION

---

Le Département conduit depuis 2010 une politique de ressources humaines volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle s'appuie notamment sur le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) à travers une convention d'engagement renouvelée périodiquement depuis plus de 10 ans.

Les actions mises en œuvre depuis le lancement de la première convention ont permis une progression régulière du taux d'emploi direct qui atteint 7,15% au 31 décembre 2021. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est actuellement de 488.

Les conventions avec le FIPHFP ont également permis des avancées réelles, telles que l'amélioration des dispositifs existants, la clarification des procédures en termes d'aménagements de poste de travail et le déploiement d'une campagne d'information et de sensibilisation des collaborateurs.

En s'engageant dans une quatrième convention, la collectivité manifeste sa volonté de poursuivre ses actions visant à améliorer la qualité de vie au travail des agents en situation de handicap. Employeur socialement responsable, le Département veut maintenir le processus positif et faire évoluer en continu son plan d'actions en le rendant plus efficace. Il veut avant tout agir de façon durable, dans le cadre fixé par l'accord triennal qui le lie au FIPHFP et défini par le projet décrit dans ce document.

## 1. PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE

---

Le Département est doté des **compétences suivantes** :

### **La solidarité et la santé**

Le Conseil départemental est le principal acteur des solidarités dans le département. Accompagner les habitants à tous les âges et les protéger face aux accidents de la vie est une volonté affirmée du Département.

L'enfance, la jeunesse, la famille, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, l'insertion sociale, la lutte contre les exclusions, la jeunesse en difficulté, la prévention sanitaire et la promotion de la santé sont ses principales missions.

74% des dépenses de fonctionnement sont liées à la solidarité.

### **L'éducation, la culture**

Le Pas-de-Calais, un des plus jeunes départements français, affiche ses talents par une ambition forte : œuvrer à l'épanouissement et à l'émancipation de tous par l'éducation et la culture. Il s'attache à développer toutes les formes d'arts, la lecture publique, les cultures populaires, ... et à les rendre accessibles à tous. De même, offrir les conditions de réussite éducative à tous les enfants du Pas-de-Calais fait partie de ses objectifs en développant les conditions d'accueil matériel optimales pour les collégiens et en assurant un accompagnement éducatif novateur et de qualité.

### **Le sport et les loisirs**

Le Conseil départemental aide les EPCI et les communes dans leurs projets d'investissement dans un seul et même objectif : offrir des sports variés et les rendre accessibles à tous. Pour ce faire ; il octroie des subventions pour la construction et la rénovation d'équipements. Il assure également le développement maîtrisé des sports de nature.

Le législateur a confié aux Départements une compétence en matière de "développement maîtrisée des sports de nature". Fort de sa géographie (120 kilomètres de côtes par exemple), de son patrimoine (grand site de France, bassin minier) et d'un réseau d'acteurs importants (organisateur de manifestations sportives, gestionnaires, etc.), le Pas-de-Calais développe de nombreuses initiatives en la matière.

Au cœur de l'euro-région, une véritable politique de développement des pratiques de randonnées et de cyclotourisme a été mise en place. Voies vertes, parcours de marche nordique, boucles

cyclables, parcours GR et GRP jalonnent le territoire. Le Département a engagé une politique de promotion et de développement de ces modes doux et actifs, en cohérence avec le respect des espaces naturels et des différents usagers.

### **Les infrastructures, l'aménagement**

Le Conseil départemental investit pour l'avenir : réseaux routiers, aménagement foncier, agricole et forestier, cadre de vie, développement et équipement du territoire. Il assure le confort et la sécurité de ses habitants et agit pour le développement numérique de ses territoires (haut débit).

### **L'environnement et le développement durable et économique**

Fort de son patrimoine, de ses richesses naturelles et du charme de ses paysages, le Département du Pas-de-Calais souhaite poursuivre sa démarche de protection de l'environnement dans une perspective de développement durable et d'attrait touristique.

Le Département agit sur les questions de comportement et de démarches vertueuses, celles qui sont retranscrites dans l'agenda 21. Préserver et valoriser les espaces et les ressources naturelles, freiner la production et améliorer la gestion des déchets, c'est le fil conducteur de l'intervention départementale.

Il s'appuie également sur les grands projets comme le Louvre-Lens, le site des 2Caps, le port départemental d'Étaples, le Château d'Hardelot, le canal Seine Nord Europe pour renforcer l'attractivité touristique du Pas-de-Calais, source de développement de nouvelles activités et de nouveaux services.

Enfin, le Département accompagne depuis de nombreuses années le secteur de la pêche artisanale, le développement de l'économie sociale et solidaire. Il a contribué à la création de la plateforme multimodale (route, voie d'eau, rail) de niveau européen de Dourges et s'est impliqué à la reconversion de l'ex-base aérienne Cambrai Epinoy (développement d'un pôle logistique européen dédié au e-commerce et aux métiers web marchands).

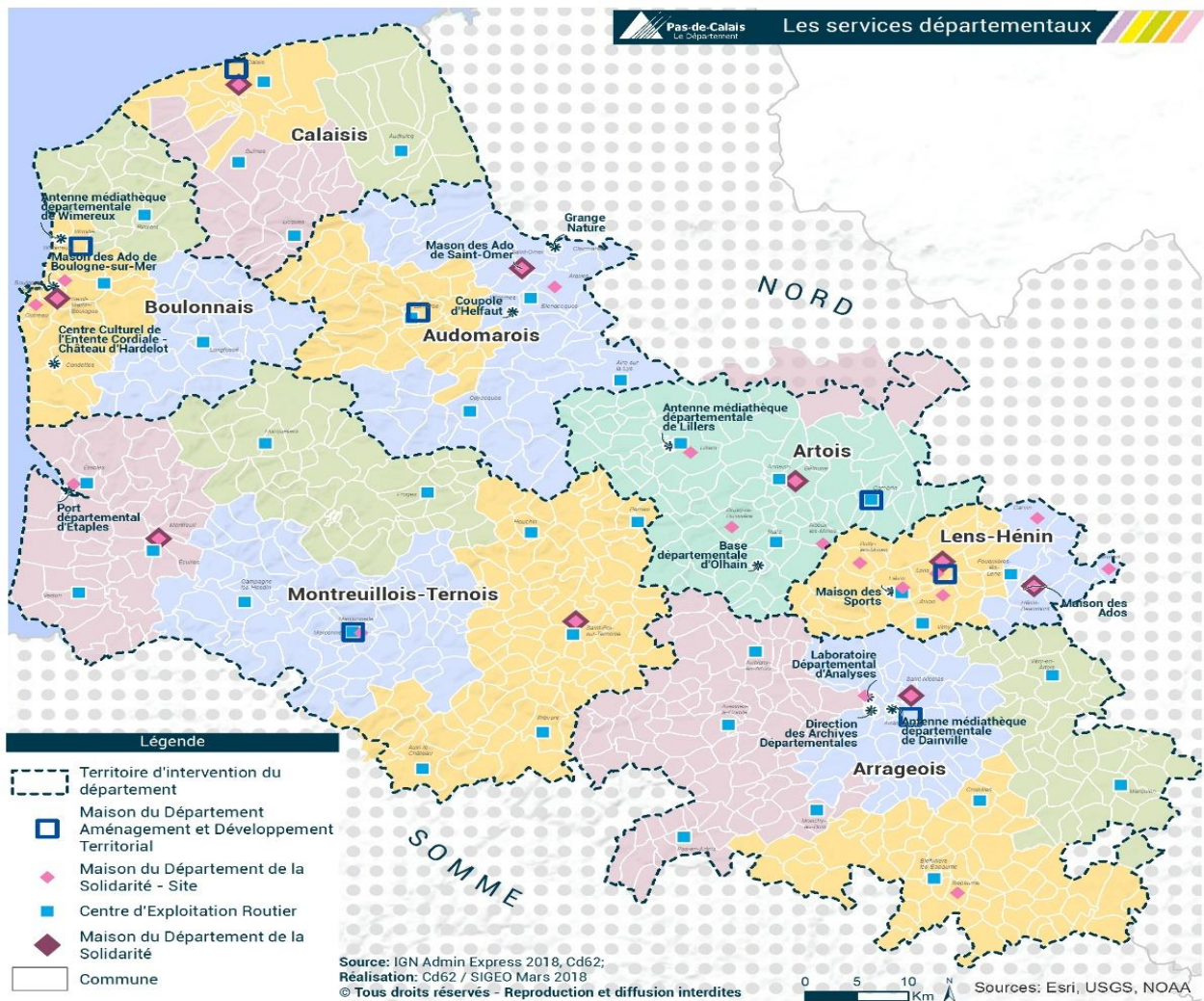
Chacune des politiques menées, des actions développées n'est envisagée que dans l'objectif de s'adresser à la population du Pas-de-Calais, satisfaire ou anticiper ses besoins. Les domaines de compétences du Conseil départemental sont précisément définis par la loi, le Département va bien souvent au-delà afin de rendre un meilleur service aux habitants et préparer l'avenir du Pas-de-Calais.

78 conseillers départementaux composent l'assemblée départementale, **Jean-Claude LEROY remplit la fonction de Président depuis le 13 novembre 2017.**

L'organisation des services départementaux repose sur une direction générale des services (cf. organigramme Conseil départemental annexe 1).

Le Conseil départemental compte plus de 7 200 agents pour préparer et exécuter les décisions prises par l'assemblée départementale.

Ces professionnels exercent aussi bien dans les services administratifs à Arras, que sur le terrain au sein des maisons du département réparties sur le territoire (l'Arrageois, l'Artois, l'Audomarois, le Boulonnais, le Calaisis, Lens-Hénin, le Montreuillois - Ternois).



Sur ces territoires, il a mis en place deux types de maisons du Département.

- . **Les Maisons du Département Solidarité (MDS)** qui concernent l'insertion sociale,
- . **Les Maisons du Département Aménagement et Développement Territorial (MDADT)**.

Le champs de compétences de ces dernières est notamment les travaux d'entretien des bâtiments départementaux, des collèges et des routes départementales ainsi que l'aménagement et l'animation territoriale.

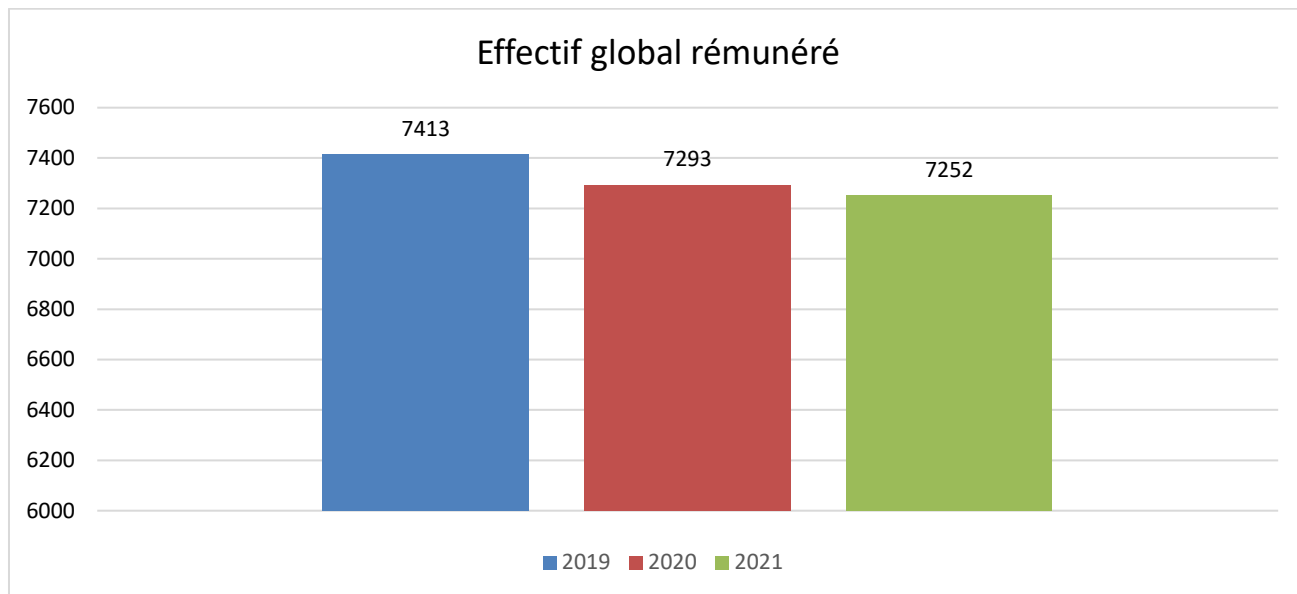


## 2. DIAGNOSTIC

### 2.1. DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS GLOBAUX

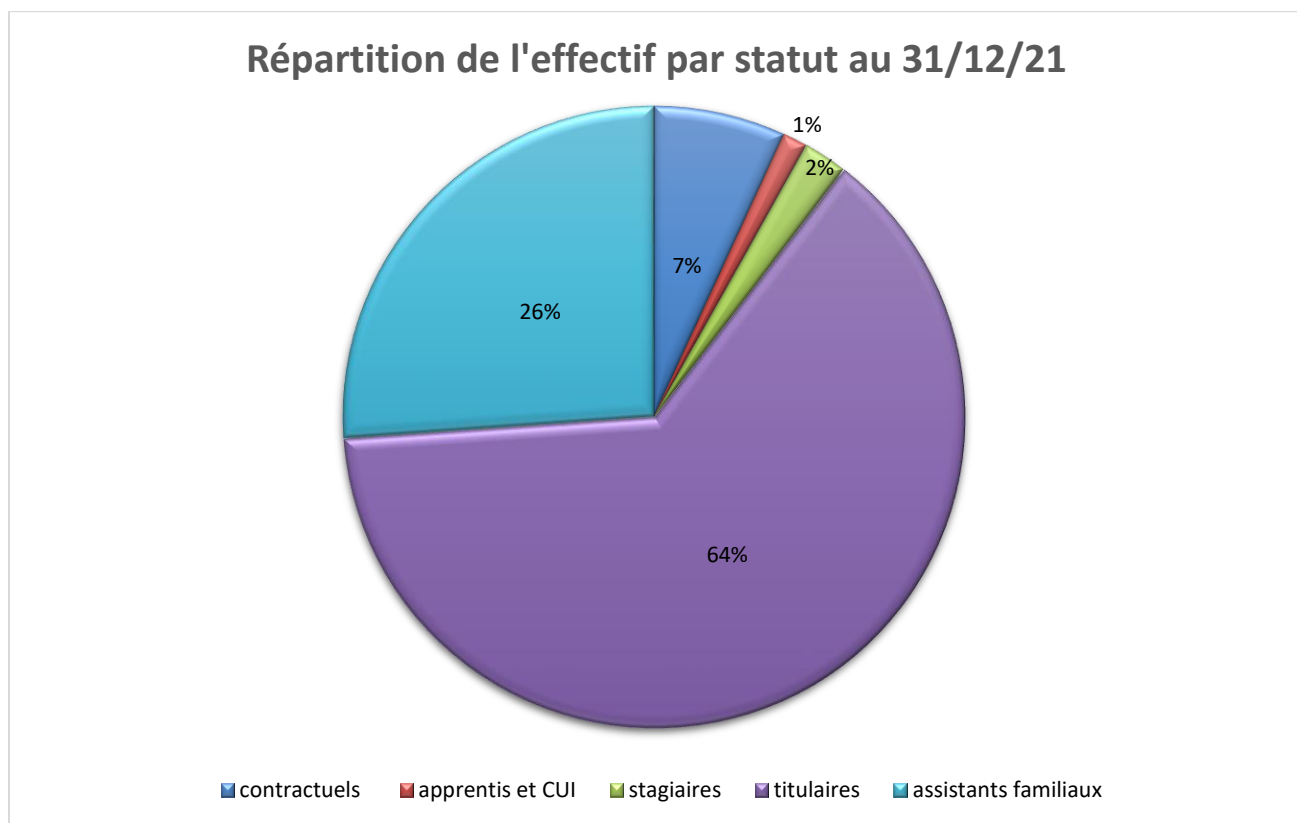
#### 2.1.1 EFFECTIF TOTAL REMUNERE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE

##### Agents du Département et assistants familiaux (AF)

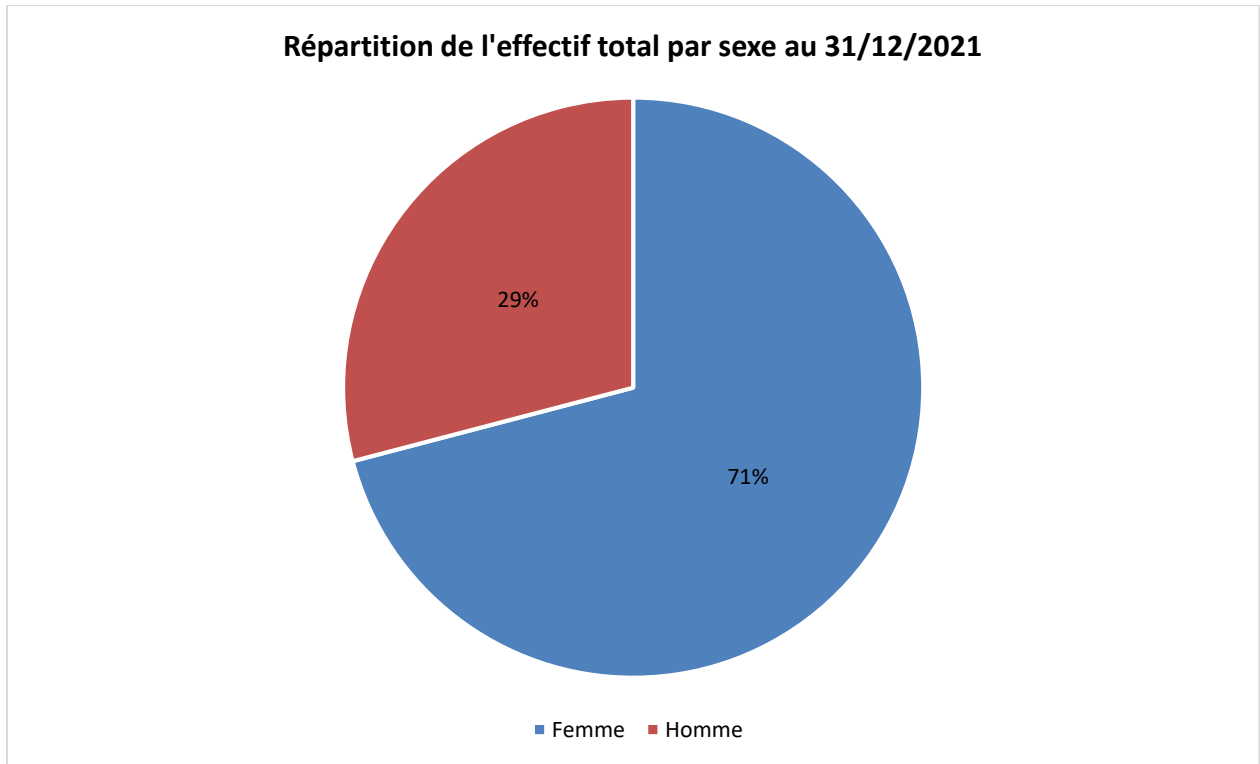


#### 2.1.2 CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31/12/2021

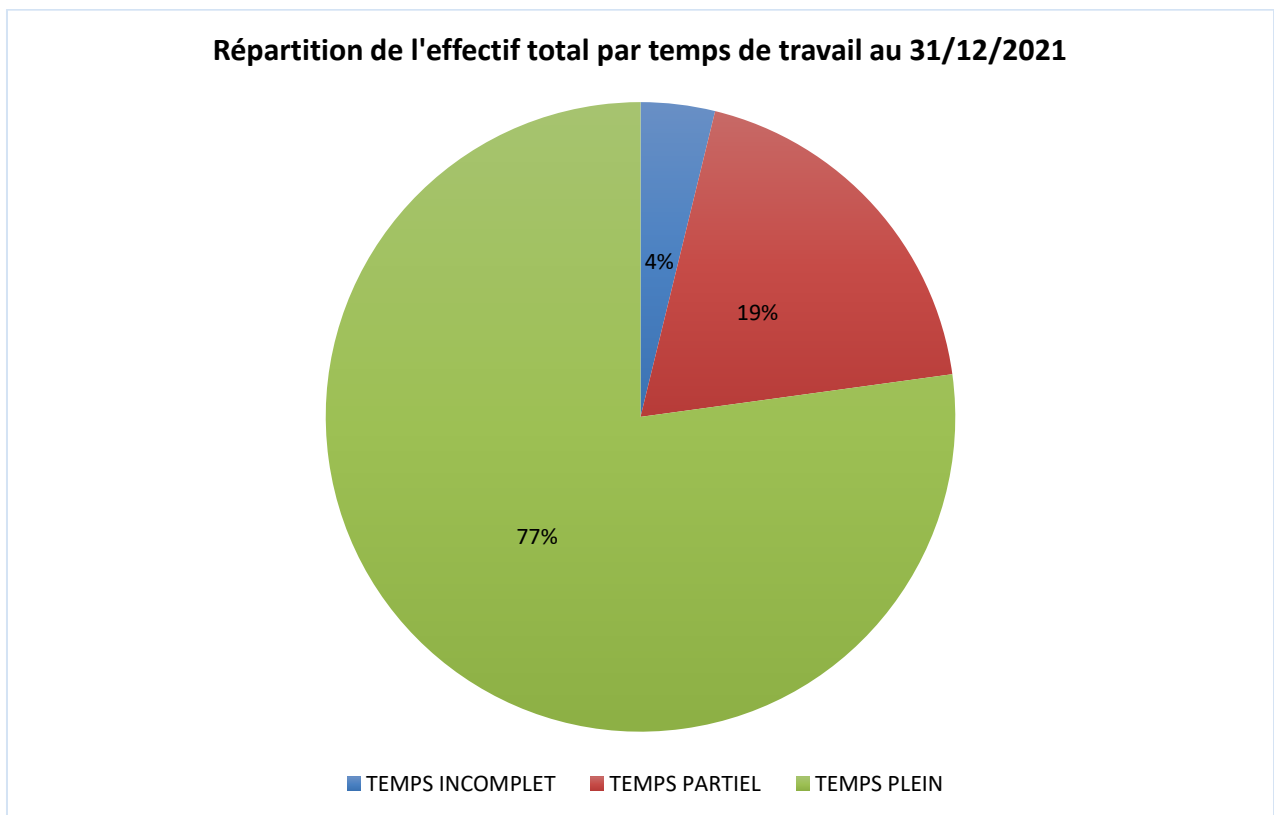
##### Répartition de l'effectif par statut



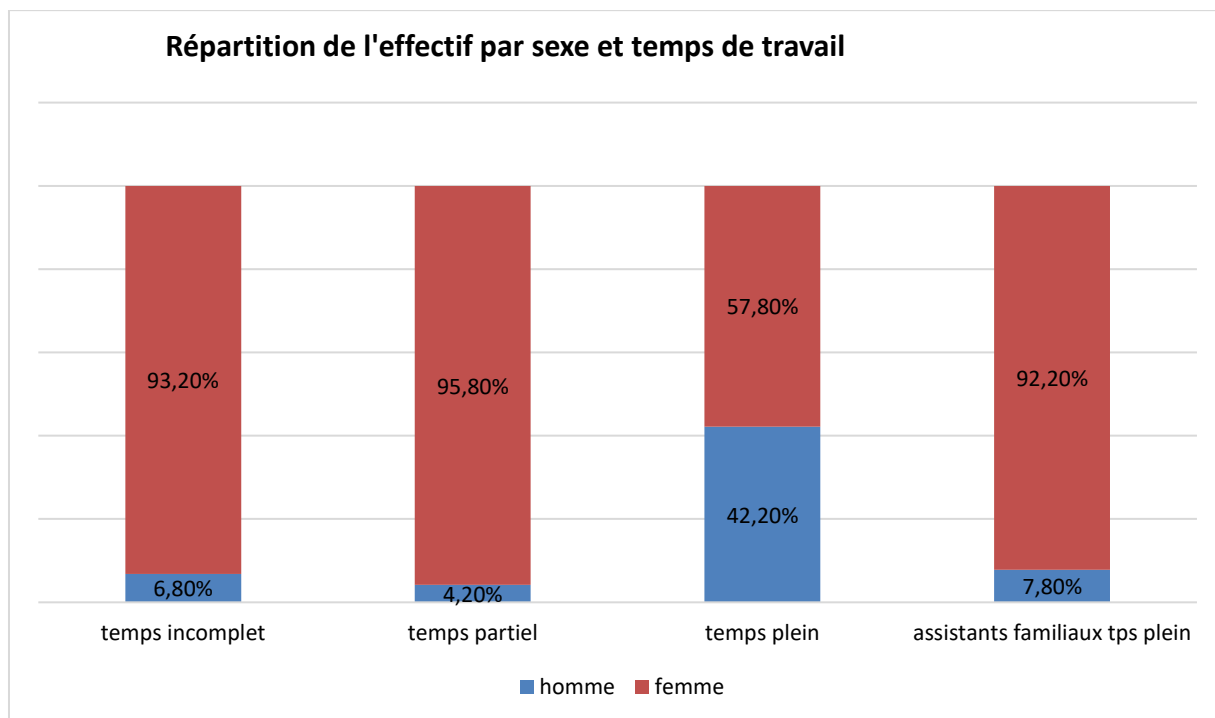
Répartition de l'effectif total par sexe



Répartition de l'effectif total par temps de travail

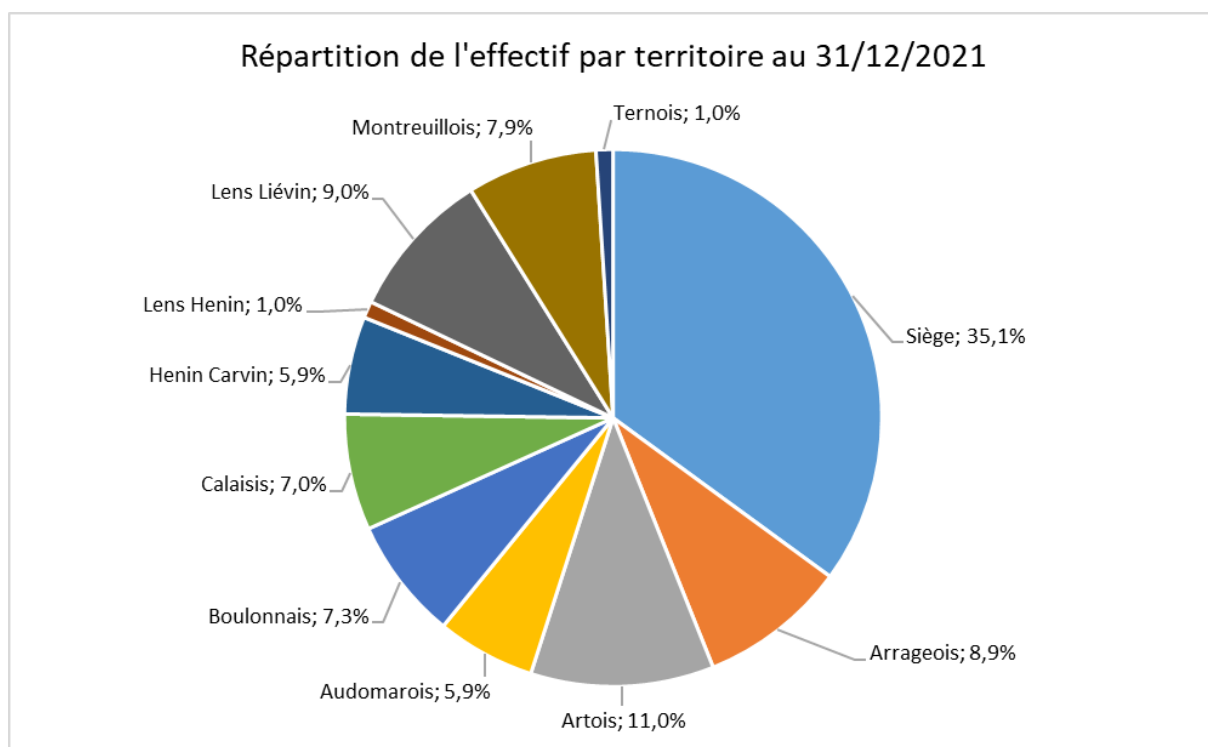


### Répartition de l'effectif total par sexe et temps de travail

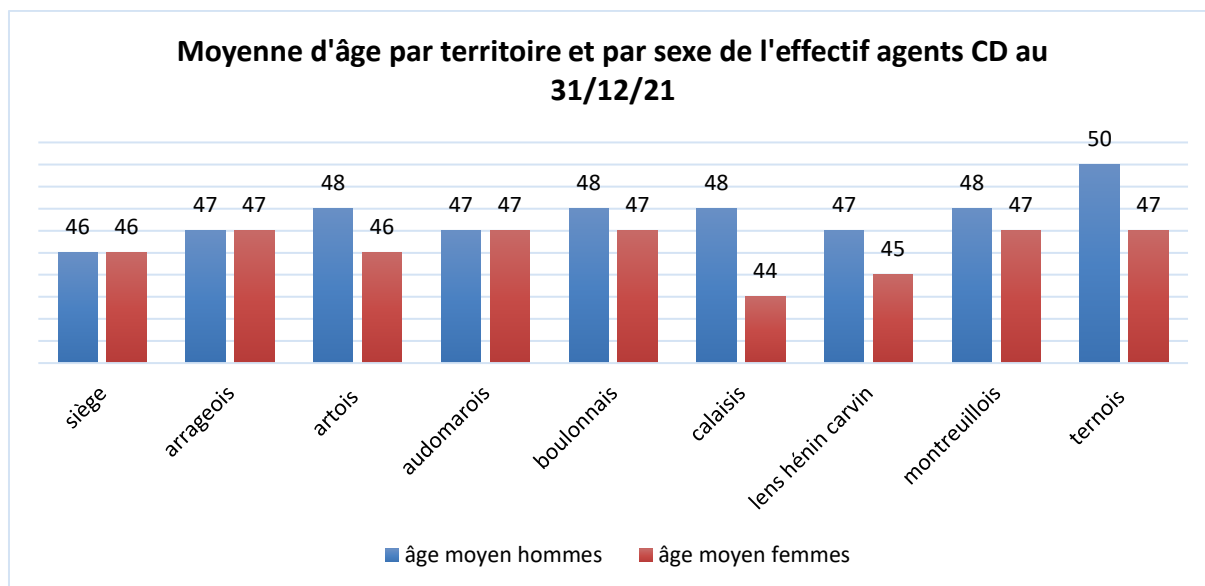


L'effectif global rémunéré constaté au 31 décembre de l'année, est en baisse depuis 2019. Cette baisse est composée à 66,08% d'assistants familiaux, 29,52% de titulaires et de 4,40% de stagiaires. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes et représentent 71% de l'effectif. 23% de l'effectif travaille à temps non complet, les femmes pour plus de 90 % sont concernées par ces postes.

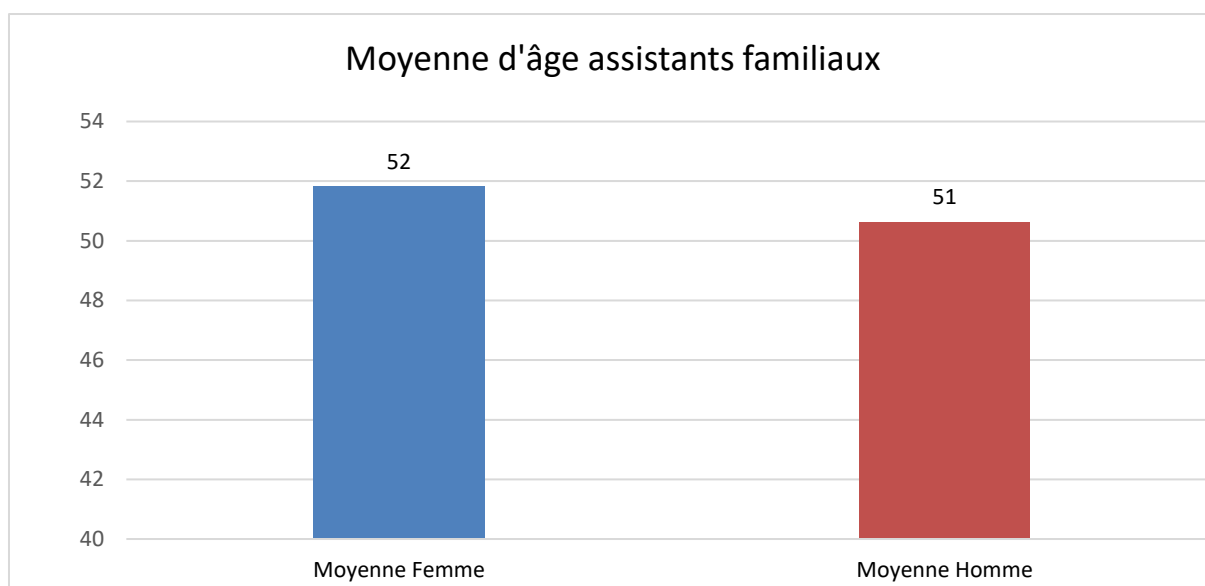
### Répartition de l'effectif (hors assistants familiaux) par territoire



### Moyenne d'âge par territoire et par sexe

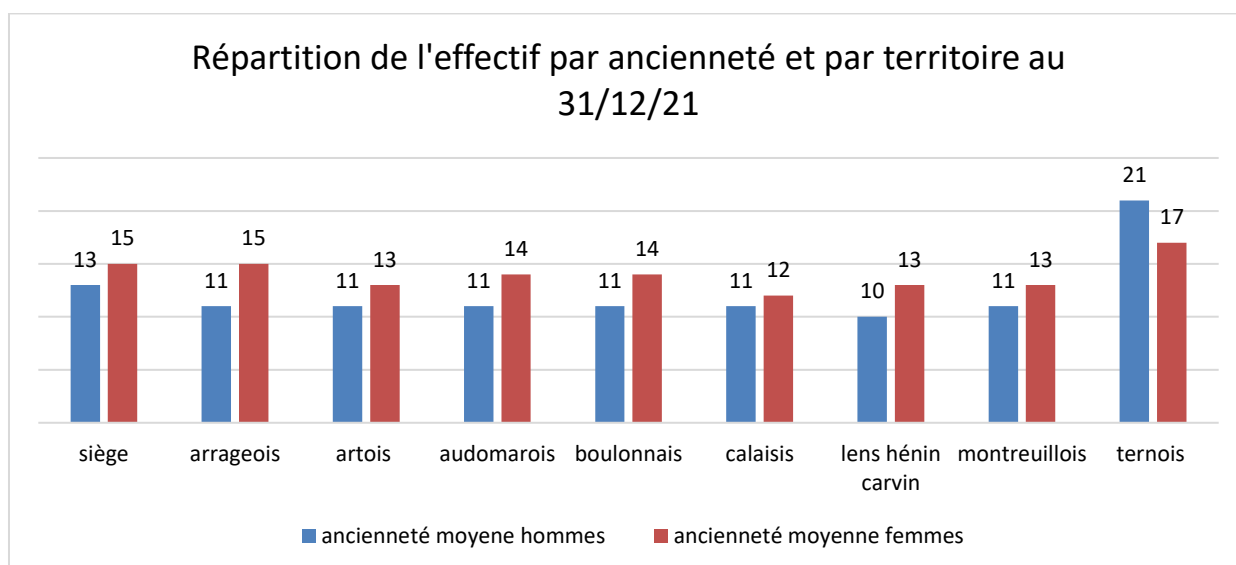


### Moyenne d'âge des assistants familiaux



Les moyennes d'âges des agents sont relativement homogènes sur l'ensemble du territoire départemental. Il est à noter que la moyenne d'âge des assistants familiaux est sensiblement plus élevée que celle des autres agents du Département.

Répartition de l'effectif du Département par ancienneté et par territoire



Effectifs des agents départementaux de 58 ans et plus

AGE au 31/12/2021	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TOTAL
58	75	111	186	513
59	76	107	183	
60	47	97	144	
61	37	85	122	280
62	16	61	77	
63	11	37	48	
64	6	27	33	
65	3	7	10	29
66	3	13	16	
67	2		2	
68		1	1	
<b>Total général</b>	<b>276</b>	<b>546</b>	<b>822</b>	<b>822</b>

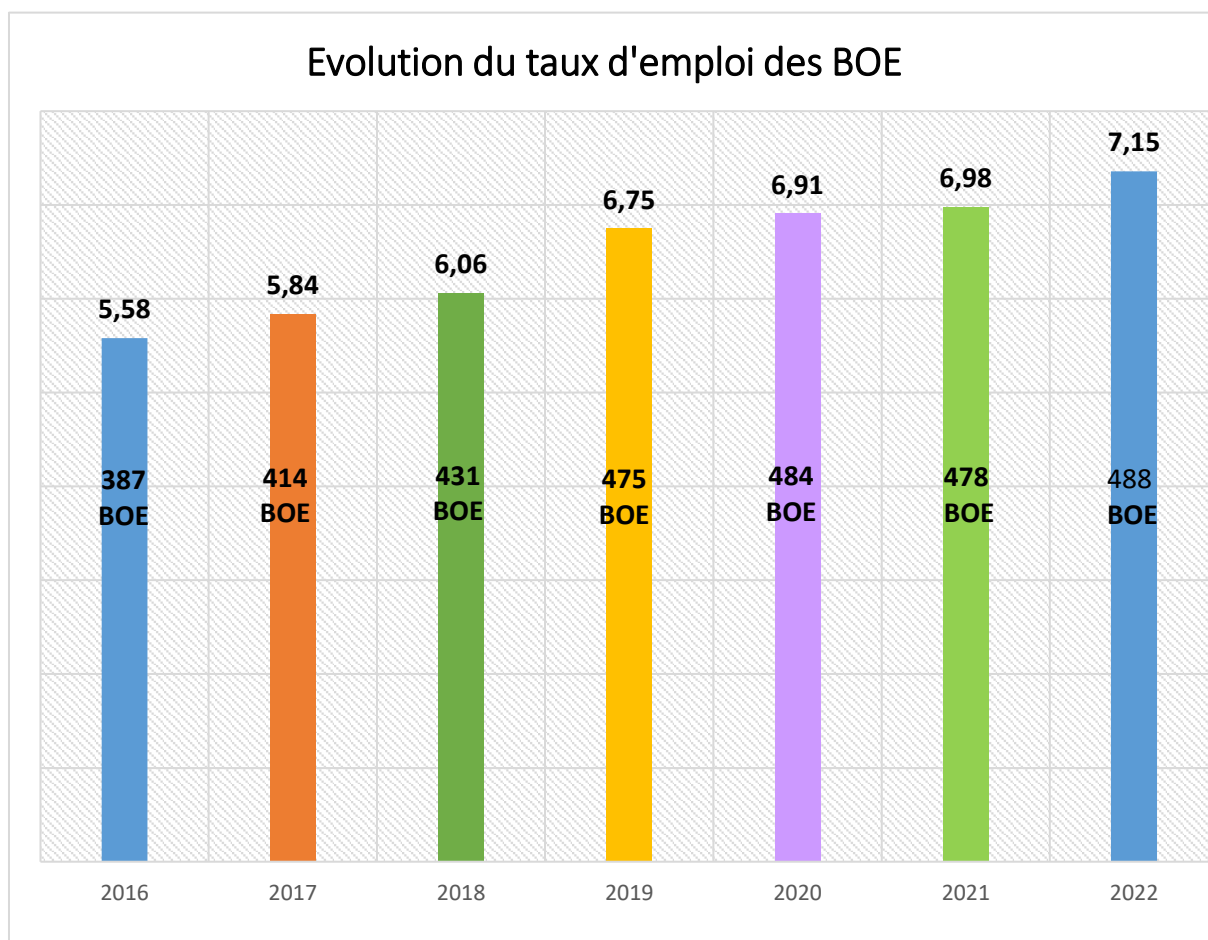
L'effectif des agents départementaux de plus de 58 ans représente 15,34% de l'effectif total.

## 2.2. DONNEES RELATIVES AUX AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

### 2.2.1 DECLARATION AU FIPHFP

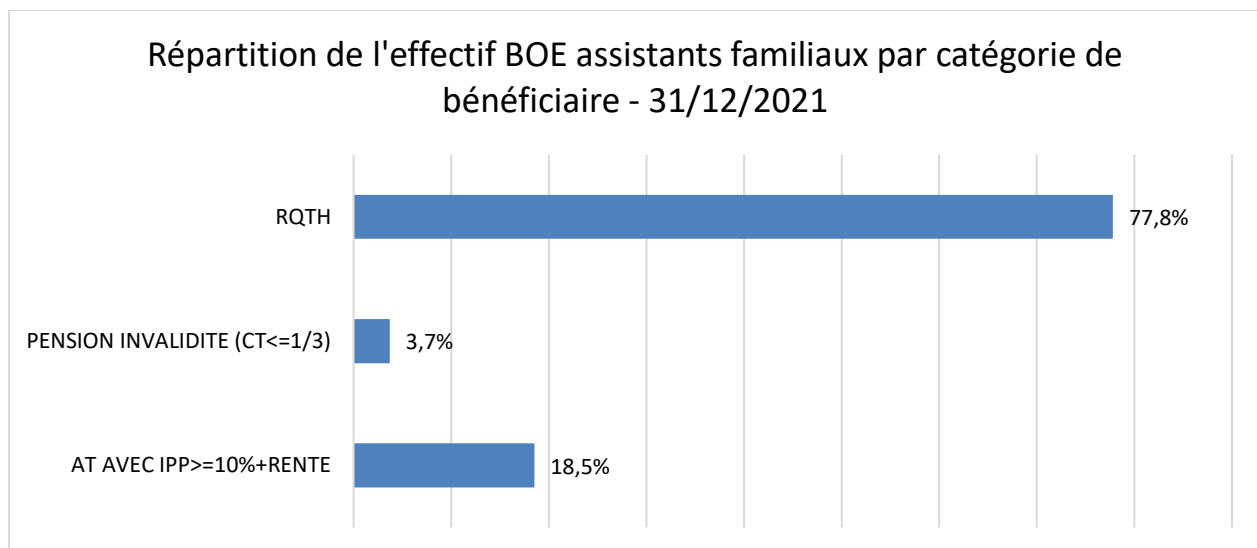
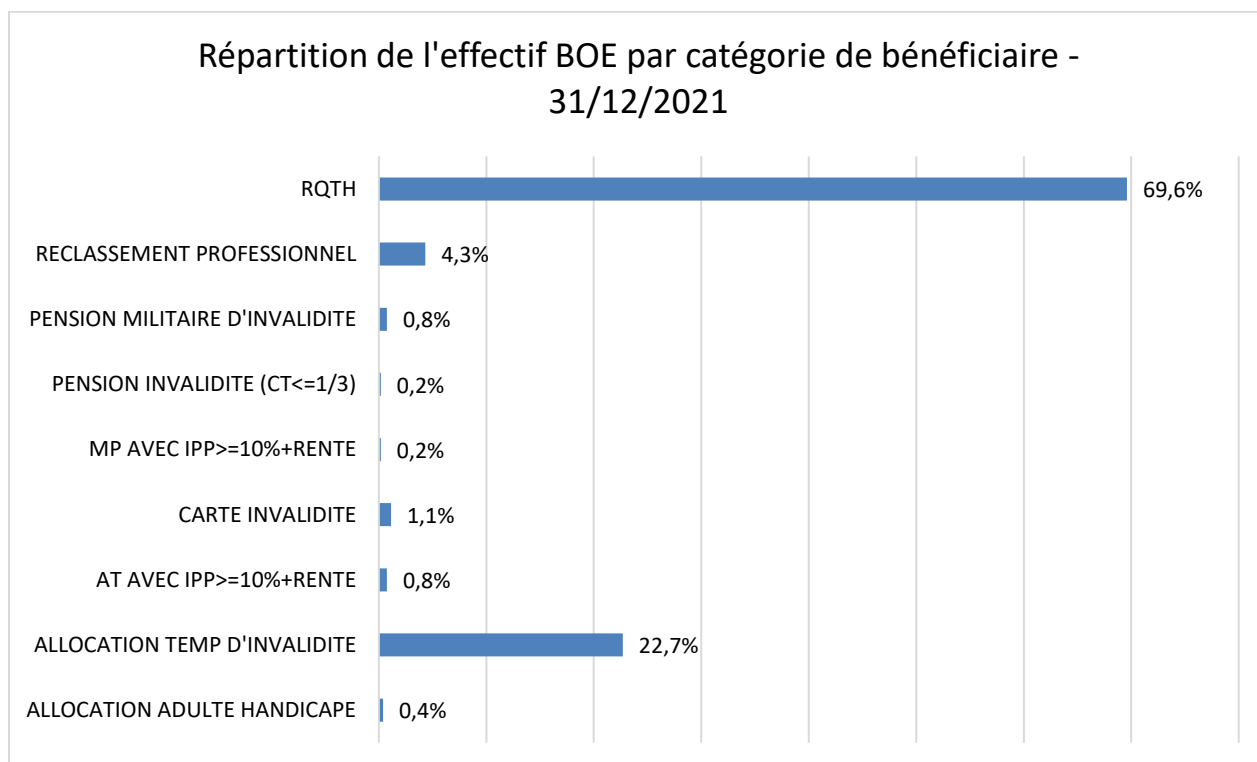
Depuis la DOETH 2021, le taux d'emploi légal n'est plus calculé par le FIPHFP.

DECLARATION	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de BOE	431	475	484	478	488
Taux d'emploi direct	6,06 %	6,75 %	6,85 %	6,98 %	7,15 %
Dépenses déductibles	200 948 €	225 277 €	387 405 €	75 382 €	88 552 €
Taux d'emploi légal	6,23 %	6,93 %	7,15 %		

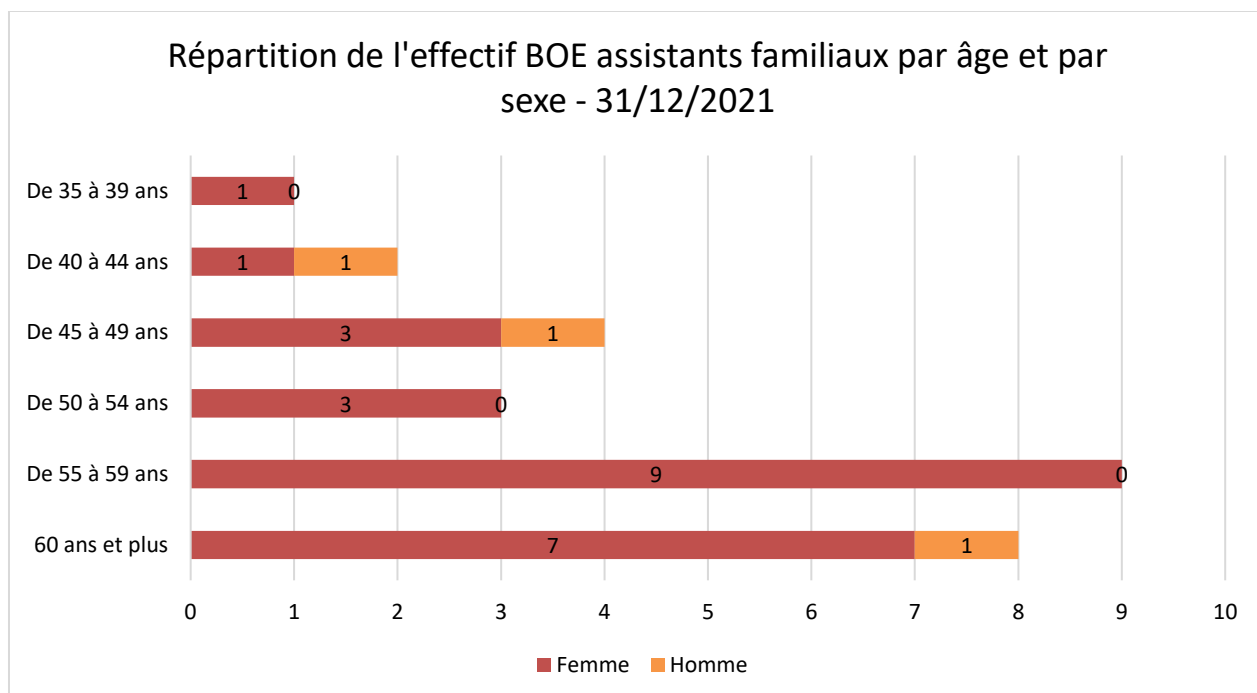
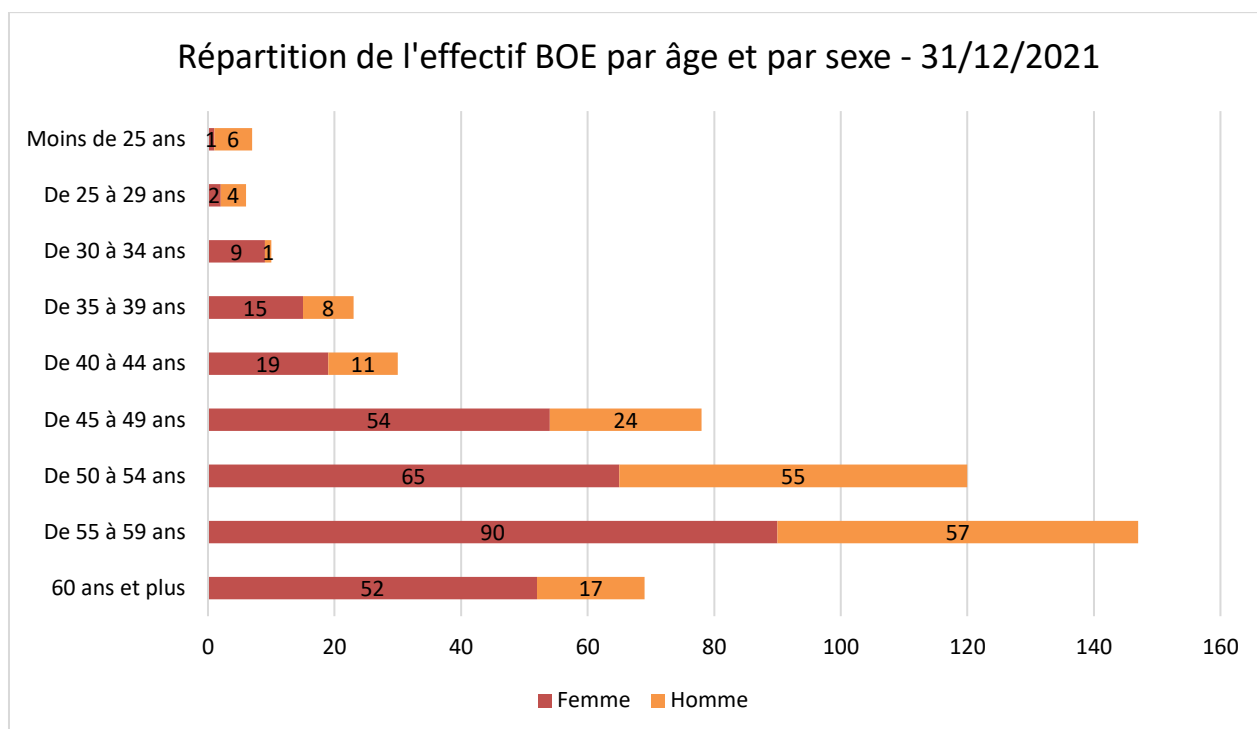


## 2.2.2. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE AU 31/12/2021

### Répartition par catégorie de bénéficiaires de l'effectif BOE



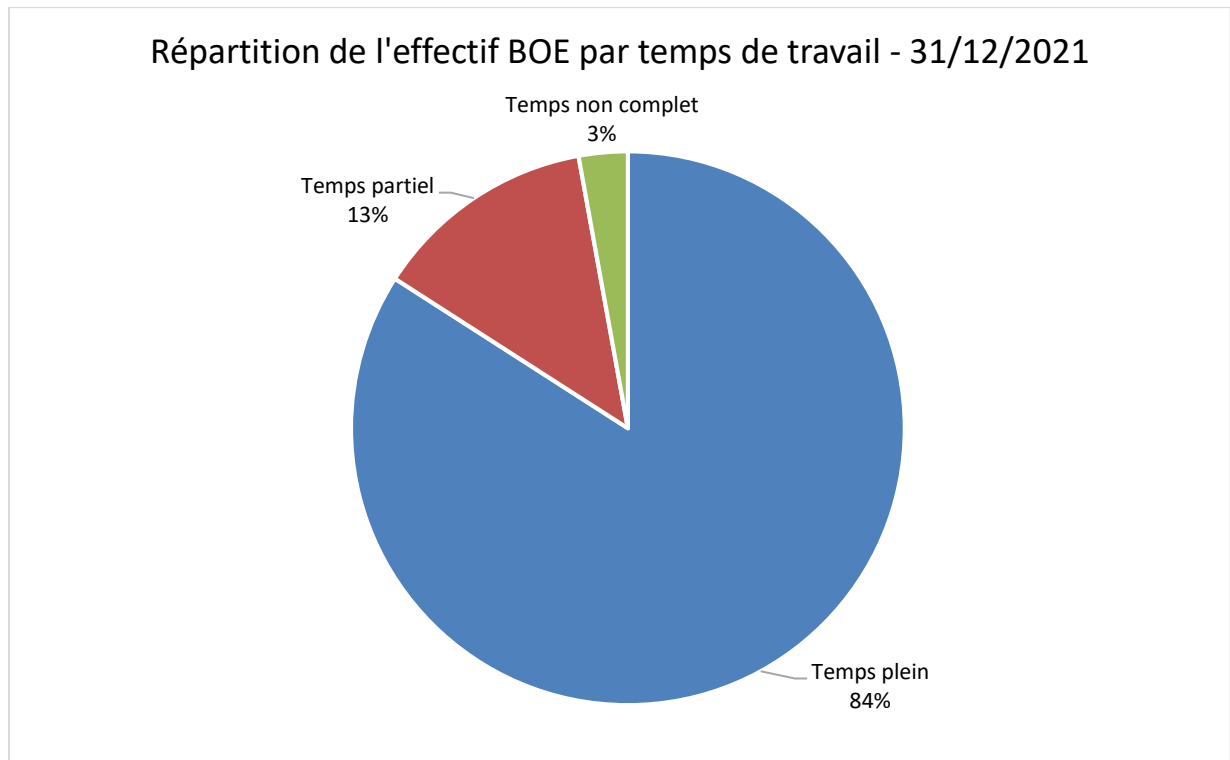
Répartition par âge et par sexe de l'effectif BOE



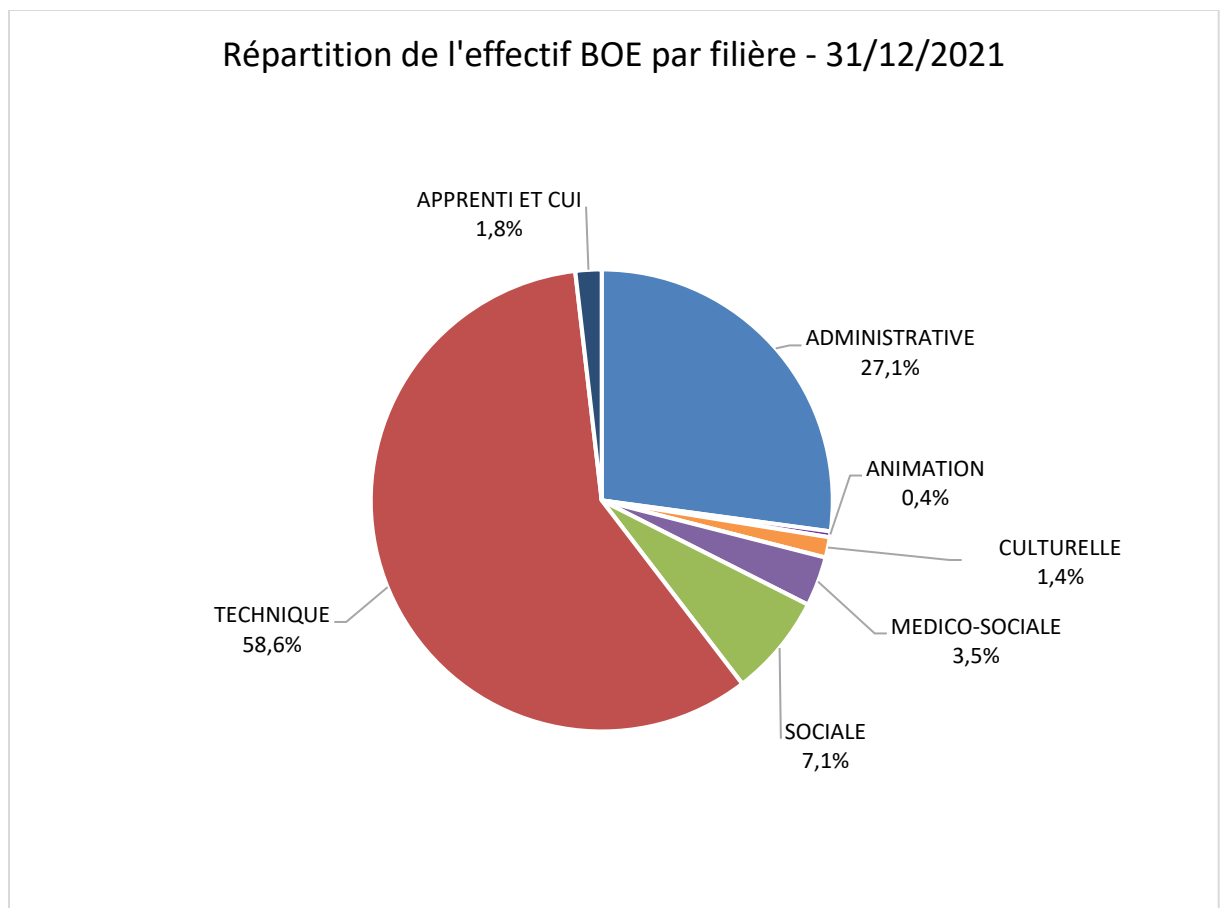
Les BOE les plus représentés se situent dans les tranches supérieures à 50 ans.



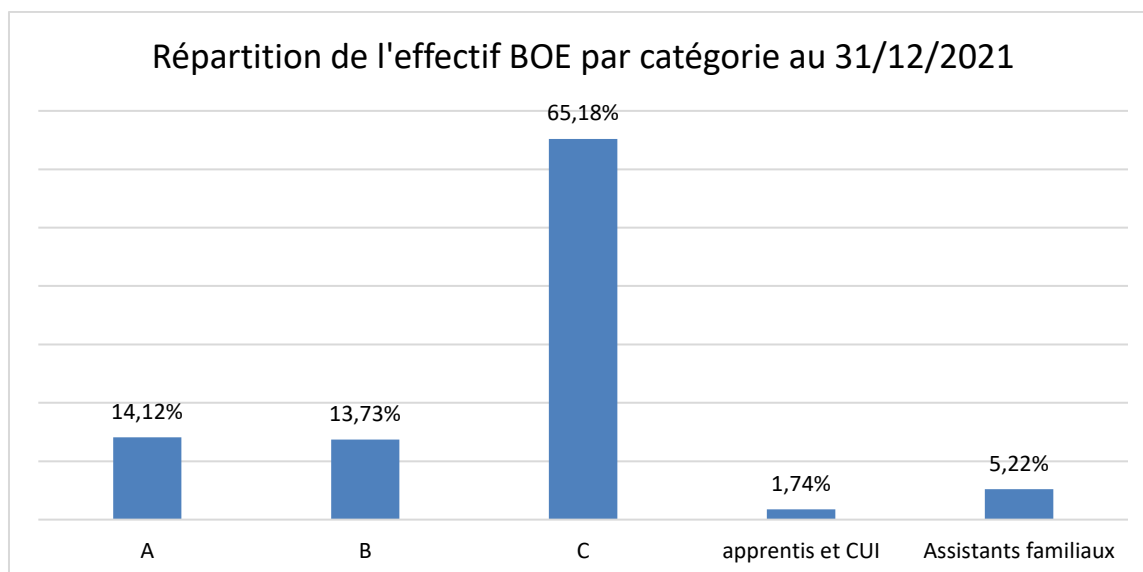
Répartition par temps de travail



Répartition par filière des effectifs BOE



### Répartition par catégorie d'emploi de l'effectif BOE



### 2.2.3 PROJECTION DES EFFECTIFS BOE

#### Projection des départs en retraite (selon l'âge légal de la retraite : 62 ans) BOE

Années	2022	2023	2024
Agents âgés de 62 ans et plus	51	69	95

#### Projection des sorties de la liste des BOE

Années	2022	2023	2024
Nombre d'agents	25	25	25

#### Projection des agents entrant dans la catégorie de BOE présents dans la collectivité

Années	2022	2023	2024
Nouveaux BOE	50	60	70

#### **Organisation de la médecine de prévention et nature des relations avec la DRH**

Le Département a un service santé au travail interne à la collectivité. Depuis 2021, la médecine de prévention compte 3 médecins au sein du service santé au travail de la direction des ressources humaines. Cette proximité leur permet de maintenir un lien privilégié avec tous les acteurs des ressources humaines et des autres services tout en restant indépendants dans leurs démarches et leurs décisions. Ils sont par ailleurs entourés d'une équipe pluridisciplinaire composée notamment de deux infirmières de santé au travail qui sont sous leur délégation et qui réalisent des entretiens infirmiers sur l'ensemble du territoire départemental.

L'objectif premier des médecins de prévention est la surveillance médicale des agents. Ils agissent en milieu de travail pour éviter toute altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur activité professionnelle.

Les médecins ont organisé leurs interventions en 3 secteurs du Pas-de-Calais.

Ils réalisent des visites d'information et de prévention, le suivi individuel renforcé des sites à risques (laboratoire départemental, CER, centre de maintenance, restaurant administratif, imprimerie, direction de l'archéologie, garage et ateliers) et des agents en situation de handicap qui en font la demande. Ils organisent chaque année les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et ont mis en place la vaccination contre le covid 19.

Ils ont un rôle de conseil auprès de l'employeur et participent au CHSCT.

#### **Procédures et outils mis en place pour anticiper et traiter les situations de reclassement**

ANTICIPER :

L'employeur doit apprécier si des possibilités d'aménagement de poste ou de changement d'affectation existent.

Les médecins de prévention reçoivent les agents et évaluent l'état de santé par rapport aux exigences du poste de travail. Ils préconisent si besoin les aménagements permettant d'adapter l'environnement de travail aux aptitudes de la personne. Ils peuvent aussi solliciter l'ergonome ou la chargée d'accompagnement des restrictions pour réaliser une étude de poste. Ils peuvent

également faire appel à des experts pour compléter le diagnostic par le biais des prestations d'appui spécifique.

Les infirmières de santé au travail peuvent également identifier, lors de leurs entretiens, les situations nécessitant dans un premier temps un aménagement de poste ou une étude de poste.

Les visites médicales ou les entretiens infirmiers peuvent donner lieu à une orientation de l'agent vers le service accompagnement des évolutions professionnelles. Ce dernier propose des entretiens de mobilité professionnelle, des diagnostics de compétences et des bilans d'orientation professionnelle.

Le lien est organisé avec les chargés de recrutement et de mobilité qui étudient les demandes de l'agent et cherchent un autre poste pour sa reconversion.

Les assistantes sociales du personnel sont également à l'écoute des agents en difficulté. Elles mettent en place l'accompagnement et l'orientation vers les professionnels qui vont permettre la mise en œuvre des solutions adaptées à la situation de l'agent.

Enfin, la mission de coordination et d'animation de la politique mobilité a élaboré un référentiel « parcours professionnels - les essentiels » à destination de tous les agents de la collectivité. Ce guide présente les modalités et ressources mises en place pour les différentes mobilités à l'initiative de l'agent et les mobilités accompagnées par l'administration.

**TRAITER :** Le point de départ de la mise en œuvre de la procédure de reclassement découle de l'inaptitude à l'exercice des fonctions du grade ou du cadre d'emplois de l'agent lorsque l'adaptation du poste n'est plus possible.

La collectivité met en place la période de préparation au reclassement prévue par les textes. Elle vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers le reclassement dans un nouveau cadre d'emplois, en le préparant pour l'exercice d'une fonction compatible avec son état de santé.

Dans le processus de reclassement, les agents en réorientation professionnelle peuvent bénéficier d'un poste tremplin. Ce dispositif leur permet de s'adapter à un nouveau poste, un nouveau service, une nouvelle direction, tout en étant accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle du service accompagnement des évolutions professionnelles. La personne appréhende ainsi progressivement un nouvel environnement professionnel, acquiert de nouvelles compétences et se prépare à intégrer définitivement un emploi du service d'accueil ou d'un autre service. La durée du poste tremplin est assimilée à une période de découverte et de formation en vue d'un reclassement. L'agent poursuit sa période d'intégration et de formation à un nouveau métier jusqu'à ce qu'un

poste pérenne soit identifié. Cette identification pouvant prendre plusieurs mois, la durée du poste tremplin est en moyenne d'un an.

Le service accompagnement des évolutions professionnelles peut accompagner les agents dans les différentes étapes de leurs parcours professionnel dans certaines situations qui le nécessitent : projet d'évolution professionnelle, transition professionnelle, reconversion, reclassement...

Il s'agit d'accompagner les agents à faire le point sur leurs situation et compétences professionnelles, à identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation, à les aider à construire un projet professionnel et enfin à accompagner les mobilités contraintes, en lien avec les services RH de gestion de proximité avec les pôles.

Les différentes prestations proposées sont l'écoute, l'accompagnement personnalisé de projets professionnels, l'accompagnement à la reprise, le bilan professionnel, le portefeuille de compétences, le conseil en évolution professionnelle, ...

Les assistantes sociales maintiennent le lien privilégié avec les agents en arrêt prolongé. Elles accompagnent les agents au changement de poste, les aident pour les démarches administratives et apportent un soutien psychologique.

Des comités de suivi des situations complexes d'agents sont organisés environ toutes les 6 semaines. Ils réunissent l'ensemble des acteurs concernés (assistantes sociales, médecin de prévention, chargés de mobilité, soutien d'accompagnement des professionnels du pôle des solidarités, chargés d'accompagnement professionnel ...) pour partager l'évaluation des situations individuelles et élaborer les solutions adaptées.

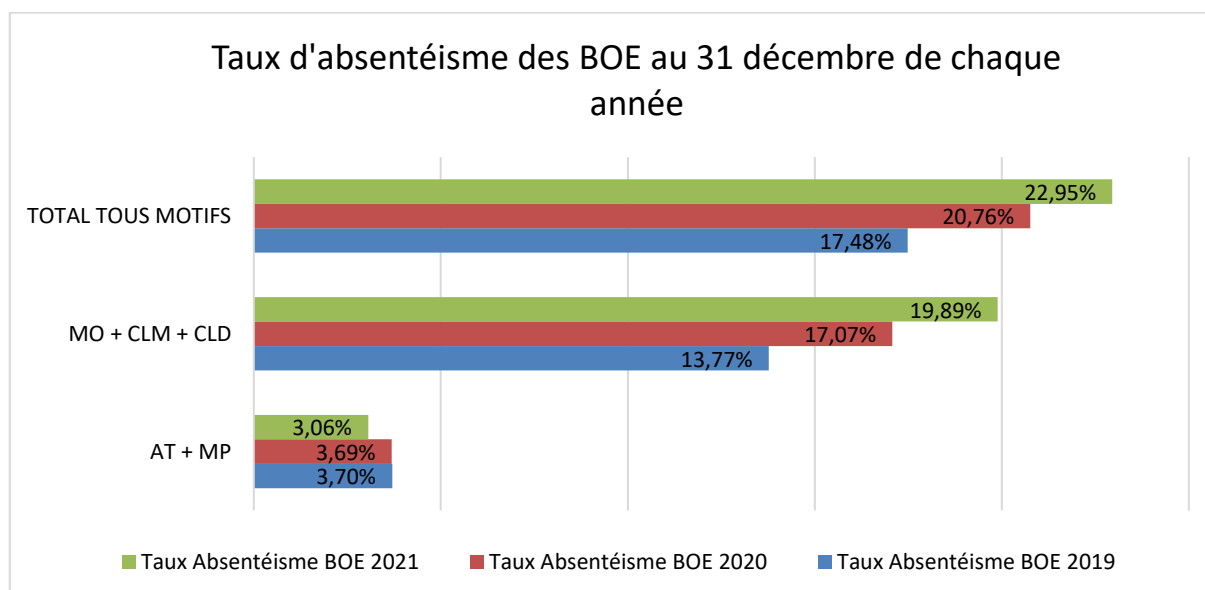
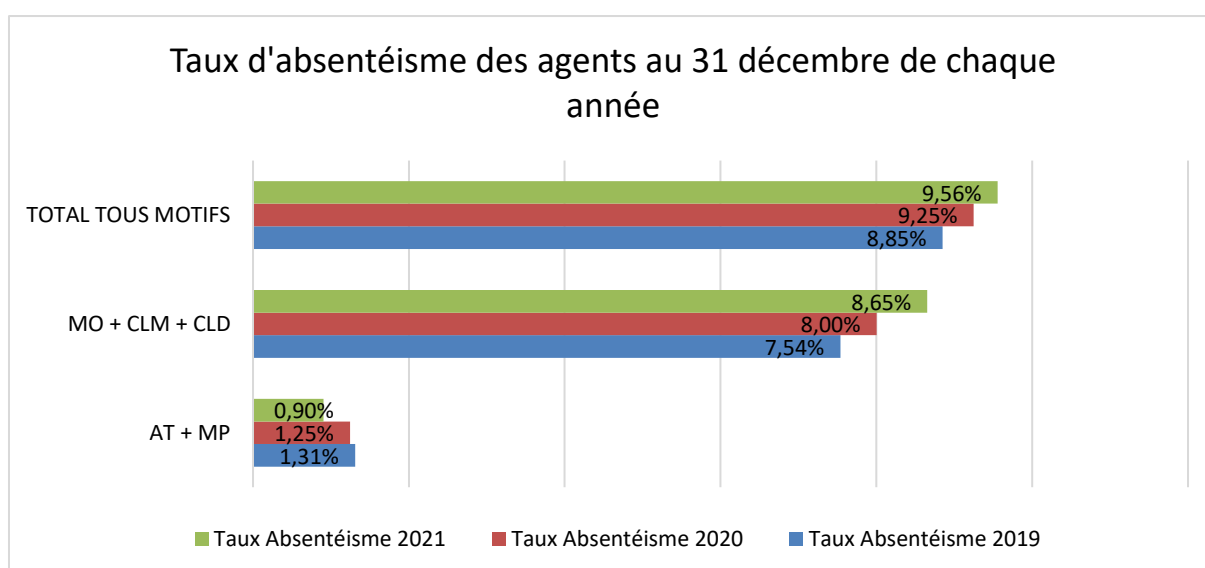
Enfin, la coordination avec les directeurs de pôle est mise en place, le cas échéant, lorsque les décisions d'affectations le nécessitent.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nbre d'avis d'aptitude	182	96	116
Nbre d'avis d'inaptitude temporaire	85	380	66
Nbre de retraites pour invalidité	8	16	21
Nombre de disponibilités d'office	66	90	72
Nbre de reclassements	1	1	5
Nbre de périodes de préparation au reclassement			6
Nbre d'aménagements de l'environnement de travail	137	132	206

Evolution des accidents de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles (hors AF)

NOMBRE	2019	2020	2021
Accident de service	230	180	230
Accident de trajet	33	20	19
<b>TOTAL AT</b>	<b>263</b>	<b>200</b>	<b>249</b>
Maladie professionnelle	35	17	17
<b>TOTAL AT + MP</b>	<b>302</b>	<b>217</b>	<b>266</b>

Taux d'absentéisme



Le taux d'absentéisme des agents du Département est en augmentation régulière, il est supérieur pour les agents BOE.

### 3. BILAN DE LA CONVENTION 2019-2021

#### 3.1. BILAN PAR AXE

##### *AXE 1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP*

<b>AXE 1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Poursuivre la dynamique de la politique handicap du Département	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réaliser le plan d'actions et le projet de la troisième convention</li><li>- Mettre en visibilité la nouvelle équipe de la mission handicap</li><li>- Restituer chaque année les actions menées au comité de suivi et au CHSCT</li><li>- Revoir les procédures et outils de suivi nécessaires à la politique handicap</li></ul>
Questionner les pratiques en matière de pilotage de la politique handicap	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluer en interne la politique handicap pour s'assurer de sa pertinence et de son efficacité.</li></ul>

Le Conseil départemental a souhaité poursuivre l'effort initié en faveur des travailleurs en situation de handicap au travers de sa politique handicap en renforçant l'accompagnement personnalisé des agents en situation de handicap, la mise en place et le suivi d'aménagements de postes et la sensibilisation des agents et encadrants de la collectivité. Le Département a voulu faire vivre un processus d'amélioration continue et faire évoluer son plan d'actions en le rendant plus efficace et innovant.

Malgré le contexte sanitaire particulier, des reporting ont pu être effectués en direction du comité de suivi. La restitution annuelle des actions mises en œuvre sur l'ensemble de la convention a été présentée par la mission handicap lors du CHSCT du 18 mars 2022.

## AXE 2 : GOUVERNANCE

AXE 2 : GOUVERNANCE	
OBJECTIFS	ACTIONS
Faire monter en compétence la mission handicap	- Participer aux réunions organisées par Handipacte - Participer aux conférences thématiques en lien avec le handicap
Faire monter en compétence les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap	- Participer à des formations dans le domaine du handicap psychique

### Engagements :

La chargée de mission handicap participe activement aux réunions organisées par le Handipacte. La mission handicap participe également aux conférences thématiques en lien avec le handicap au travail (accessibilité auditive, apprentissage, handicap psychique ...) et suit des formations dispensées par le CNFPT.

La collectivité a souhaité mettre l'accent sur l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique. Il était prévu deux formations en lien avec le handicap psychique, une pour l'ensemble des agents du service santé au travail, une pour les agents de la mission handicap.

Par ailleurs la mission handicap avait prévu de participer à la formation des tuteurs d'apprentis en cas de nécessité. Elle a pu faire évoluer le livret destiné aux apprentis et aux maîtres d'apprentissage en y intégrant des informations relatives à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

La formation des tuteurs d'apprentis est assurée par la chargée d'emploi de la cellule gestion des apprentis et des stages et a lieu par session d'une demie journée.

### Réalisations :

La chargée de mission handicap a participé à de nombreuses réunions organisées par le Handipacte (formation DOETH, handicap au travail et surdité, médecine du travail et médecine de prévention, apprentissage, outils de communication et de sensibilisation innovants, emploi et handicap offre de service des CAP emploi, Duoday, MDPH, comment recruter des personnes en situation de handicap, réunions des employeurs conventionnés, l'apprentissage pour les personnes en situation



de handicap, le trouble du spectre de l'autisme, prestation d'appui spécifique sur les troubles cognitifs et le handicap mental, le handicap dans la fonction publique).

Elle a par ailleurs participé à une réunion d'information organisée par le CREPHSY (Centre de ressources sur le handicap psychique) sur la thématique « La schizophrénie vue de l'intérieur ».

La chargée de mission gestion des restrictions d'aptitude a participé le 29 juin 2021 à une réunion des employeurs conventionnés sur la thématique des PAS, EPAAST et PSOP et le 8 juillet à une formation sur la méthode de pré imprégnation pour les chariots des personnels d'entretien.

Les 3 agents de la mission handicap ont participé, lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019 (SEEPH), au Handi Road Tour qui a eu lieu à Artois Expo de Saint Laurent Blangy. Pendant cette journée, ils ont pu assister à une conférence sur l'inclusion, une conférence sur le maintien dans l'emploi et ont participé à des ateliers de sensibilisation sur le handicap auditif, le handicap visuel et le handicap psychique.

En janvier 2020, ils ont également participé à une sensibilisation sur les prestations d'appui spécifique sur le handicap moteur présentée par la Fondation Hopale à Fouquières-les-Lens.

Pendant la période de conventionnement, les médecins de prévention ont assisté à deux réunions organisées par le Handipacte (présentation du FIPHFP et de CAP Emploi et inaptitude provisoire ou définitive du fonctionnaire).

En juin 2019, une réunion organisée par la vice-présidente en charge du handicap, du développement numérique et de l'économie sociale et solidaire a accueilli le GEAC 62 (groupement des structures du handicap ESAT et Entreprises Adaptées) afin de faire découvrir aux agents du Département la diversité et la richesse de leurs prestations et offre de services.

La formation en lien avec le handicap psychique prévue dans cet axe n'a pas encore pu être programmée pour l'ensemble des agents du service santé au travail.

### *AXE 3 : ACCESSIBILITE*

<b>AXE 3 : ACCESSIBILITE</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Rendre accessible l'environnement de travail des travailleurs en situation de handicap	- <i>Réaliser des travaux permettant de faciliter le cheminement horizontal et/ou vertical jusqu'à leur poste de travail des agents en situation de handicap</i>

### Engagements :

Le Département du Pas-de-Calais compte de nombreux sites, certains étant uniquement réservés aux agents du Département et d'autres recevant à la fois des agents et du public. Conformément à la loi en vigueur, des Ad'Ap ont été déposés auprès de la Préfecture pour permettre l'accessibilité des bâtiments accueillant du public.

En ce qui concerne les locaux réservés aux agents du Département, de nouveaux besoins émergent principalement dans les bâtiments situés en dehors du siège du Département.

Le Département avait prévu la réalisation de travaux permettant de faciliter le cheminement horizontal et/ou vertical des agents en situation de handicap jusqu'à leur poste de travail (mise en place d'aménagements suite à une étude de la situation de travail intégrant les conditions d'accès aux différents espaces de travail d'un agent : rampe d'accès, revêtement de sol, alarmes visuelles, aménagements d'escaliers...).

Au-delà de son obligation réglementaire, le Département a décidé d'intégrer dans son plan de mise en accessibilité, certains locaux de travail non accessibles. Il interviendra notamment sur les frais d'études (cheminements et rampe d'accès) ainsi que sur les travaux de création de sanitaires adaptés du service santé au travail. Le Département prendra en charge l'ensemble des frais liés à ces travaux, dans ce cadre, il appliquera les règles de plafonds et sous plafonds en vigueur au catalogue du FIPHFP.

### Réalisations :

Pendant la période de conventionnement, des études préalables à la mise en accessibilité du service santé au travail ont été réalisées par un cabinet d'architecte, notamment les travaux préalables au dépôt du permis de construire. Les travaux se poursuivront sur 2022 et 2023.

<b>Dépenses accessibilité 2019-2021</b>		
	<b>FIPHFP</b>	<b>CD 62</b>
Travaux accessibilité au poste de travail		45 000,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>45 000,00 €</b>

## AXE 4 : RECRUTEMENT

AXE 4 : RECRUTEMENT	
OBJECTIFS	ACTIONS
Recruter 12 travailleurs en situation de handicap par an	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favoriser le partenariat avec les organismes d'aide à l'emploi (Pôle Emploi, CAP Emploi, Missions Locales...)</li><li>- Anticiper l'accueil et l'aménagement via la réalisation d'études de postes</li><li>- Sensibiliser et outiller les chargés de recrutement</li><li>- Accompagner les maîtres d'apprentissage</li></ul>
Pérenniser 50% des apprentis en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"><li>- Assurer un suivi des apprentis en situation de handicap</li><li>- Anticiper l'accueil et l'aménagement</li></ul>

### 1- Recruter 12 travailleurs en situation de handicap par an

#### Engagements :

Le Département s'est engagé, dans sa troisième convention, à recruter 12 travailleurs en situation de handicap par an correspondant à 6% des recrutements de la collectivité. Il était toutefois affiché que ce chiffre ne constituait qu'un minima et que si l'évolution des mouvements le permettait, une attention sera toujours portée avec un grand intérêt aux candidatures de futurs collaborateurs reconnus travailleurs en situation de handicap.

#### Réalisations :

Pour atteindre ses objectifs de recrutement, la collectivité a rencontré CAP Emploi en février 2020 afin d'échanger sur les modalités de collaboration comme cela avait été évoqué lors du Comité local du 2 juillet 2019. Il a été convenu que le Département communique ses besoins, notamment en apprentissage, afin que CAP Emploi puisse cibler et proposer des candidatures susceptibles de convenir pour un éventuel recrutement.

Le Département a donc sollicité CAP Emploi en 2020 et 2021 pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap en lui communiquant les différentes fiches de postes à pourvoir.

L'objectif global de l'axe recrutement de la collectivité fixé à 36 personnes en situation de handicap a été atteint : la collectivité a recruté un total de 37 travailleurs en situation de handicap sur l'ensemble de la période de conventionnement soit un taux de réalisation de 102,77%.

A noter qu'un plus grand nombre de contrats pérennes, d'un an et plus, a été pourvu, ils représentent plus de la moitié des recrutements de la période de conventionnement.

Il reste cependant à améliorer le nombre de recrutement d'apprentis en situation de handicap qui n'est que de 6 sur les trois années de convention. Ce chiffre reflète entre autres les difficultés de projection des services mais également le déficit de candidatures d'apprentis pendant la période de pandémie.

## **2- Pérenniser 50% des apprentis en situation de handicap recrutés sur l'ensemble de la convention**

### **Engagements :**

La collectivité a prévu le recrutement de 4 nouveaux apprentis par an soit 12 pour l'ensemble de la convention. L'objectif de pérennisation de 50% des apprentis en situation de handicap est fixé à 6. En début de conventionnement, une sensibilisation auprès des agents en charges du recrutement des apprentis et stagiaires a été faite afin d'optimiser le nombre de recrutements d'apprentis en situation de handicap notamment par la communication des attendus en matière de recrutement d'apprentis en situation de handicap sur la présente convention. Par ailleurs, les agents chargés de la cellule gestion des apprentis et des stages ont été sensibilisés sur les nouvelles mesures de la loi de transformation de la fonction publique concernant la possibilité de recrutement d'apprentis.

### **Réalisations :**

Chaque année, la direction des ressources humaines mène une campagne d'identification des besoins des services en matière d'apprentissage et propose des candidats sur les missions identifiées.

Sur l'ensemble de la période de conventionnement, 2 apprentis ont été pérennisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, l'un d'eux a été titularisé, l'autre a pu bénéficier d'un contrat longue durée de 18 mois. La collectivité a donc pu pérenniser 33,33% des apprentis en situation de handicap recrutés sur l'ensemble de la convention.

<b>Dépenses axe recrutement 2019-2021</b>		
	<b>FIPHFP</b>	<b>CD 62</b>
Indemnités d'apprentissage	119 023,81 €	29 755,96 €
Aide financière pour l'apprenti	4 575,00 €	
Frais de formation d'un apprenti	73 823,35 €	
Tutorat apprentis et CUI	80 496,79 €	
Aménagement de l'environnement de travail	1 520,99 €	1 843,23 €
Etude ergonomique de poste		6 500,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>279 439,94 €</b>	<b>38 099,19 €</b>

L'axe recrutement représente 317 539,13 euros, dont une demande de prise en charge FIPHFP à hauteur de 88,03 %. La part FIPHFP sur l'ensemble de la convention représente 279 439,94 euros sur une enveloppe prévisionnelle globale de 444 890 euros (après un ajustement des axes sollicité en 2021) soit 62,21% de l'objectif.

Cette sous consommation de l'enveloppe reflète les difficultés de recrutement. Malgré la collaboration de la collectivité avec CAP emploi, très peu de candidatures d'apprentis en situation de handicap ont été reçues par la collectivité. Aussi, la mission handicap est entrée en contact courant 2021 avec la mission insertion professionnelle de la Maison départementale des personnes en situation de handicap du Pas-de-Calais pour l'informer des différentes offres de contrats d'apprentissage disponibles.

De plus, par délibération en date du 22 mars 2021, le Conseil départemental a affiché son ambition de doubler le nombre actuel d'apprentis et d'atteindre le chiffre de 100 (soit plus 25 apprentis en 2021 et plus 25 apprentis en 2022). Cette politique renforcée en faveur de la jeunesse représente l'opportunité d'intégrer davantage d'apprentis en situation de handicap.

#### *AXE 5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI*

<b>AXE 5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Aménager les postes de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Réaliser les études ergonomiques nécessaires,</i></li> <li>- <i>Mettre en place les aides techniques</i></li> </ul>
Permettre aux agents en situation de handicap d'assurer leurs missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proposer du transport adapté</i></li> <li>- <i>Proposer une aide humaine afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi</i></li> <li>- <i>Proposer de l'interprétariat en langue des signes</i></li> <li>- <i>Accompagner les agents en situation de handicap dans le cadre du télétravail</i></li> <li>- <i>Proposer des formations de reconversion professionnelle et de reclassement en lien avec la mission mobilité</i></li> </ul>

La démarche de maintien dans l'emploi vise à préserver l'activité d'un agent dont le handicap apparaît ou s'aggrave au cours de la vie professionnelle. Elle propose un accompagnement personnalisé dans la durée, en tenant compte des difficultés de santé. Elle utilise tous les dispositifs

internes et externes pour garantir des conditions de travail adaptées à la situation de handicap. Elle anticipe le risque d'inaptitude aux fonctions en favorisant la reconversion professionnelle. Elle permet aux agents en situation de handicap de recouvrer un confort propice à leur bien-être au travail.

Les principales étapes et les acteurs de cette démarche sont les suivants :

- Les médecins de prévention identifient les restrictions de l'agent au regard des éléments médicaux et notifient des aménagements de poste,
- La chargée de mission gestion des restrictions d'aptitude est sollicitée par le médecin de prévention pour réaliser les études techniques nécessaires, en concertation permanente avec l'agent et l'encadrement,
- L'ergonome est sollicité par les médecins de prévention pour les études ergonomiques approfondies du poste de travail. L'ergonome propose des aménagements aux médecins de prévention.
- Le Département peut également faire appel à des prestataires d'appui spécifiques,
- Les achats nécessaires à l'aménagement du poste de travail sont effectués par la direction compétente en fonction du type de matériel préconisé (direction des achats, direction des services informatiques...),
- La mission handicap assure le suivi des dépenses, répond à toutes les questions relatives au handicap et oriente l'agent et l'encadrant en fonction de la demande.
- La chargée de mission gestion des restrictions d'aptitude et l'ergonome assurent l'accompagnement et le suivi (mise en œuvre des solutions organisationnelles, fonctionnement et réglage du matériel, sensibilisation des équipes).

Le reclassement peut être envisagé lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie alors d'un accompagnement personnalisé par un conseiller en évolution professionnelle du service accompagnement en évolution professionnelle.

Des concertations régulières entre la direction de l'éducation et des collèges et la mission handicap ont lieu depuis 2019 (elles ont été trimestrielles sur 2021). L'objectif de ces rencontres est de faire un suivi des études de poste et de valider des achats de matériel nécessaires au maintien dans l'emploi des agents de collèges en situation de handicap. Ces concertations permettent d'échanger sur les difficultés rencontrées par certains agents et peuvent aboutir à des achats collectifs à destination de l'ensemble des collèges, contribuant ainsi à la prévention des inaptitudes.

D'autres concertations associant les médecins, les assistantes sociales du personnel et la direction de l'éducation et des collèges ont lieu tous les deux mois et permettent d'évoquer les possibilités de mobilité pour les agents ayant des problématiques de santé.

Ces mêmes concertations ont lieu pour les agents des autres pôles, elles associent les médecins, les assistantes sociales, le service accompagnement des évolutions professionnelles et si besoin le service départemental d'accompagnement professionnel personnalisé. La mission handicap peut également être associée en fonction des situations.

## ACTIONS ET REALISATIONS

La part FIPHFP sur les deux premières années de convention a représenté 154 651,19 euros sur une enveloppe prévisionnelle globale de 161 375,00 euros soit 95,83 % de l'enveloppe dédiée à l'axe maintien dans l'emploi. Compte tenu de cette consommation, l'enveloppe restant pour 2021 était de 6 723,81 euros. Aussi, le Département du Pas-de-Calais a sollicité auprès du FIPHFP la possibilité de transférer des crédits non consommés sur d'autres axes afin de permettre le financement de l'axe maintien dans l'emploi en 2021. Cette demande a été validée et le montant disponible pour 2021 pour l'axe maintien dans l'emploi a donc été de 67 000 euros.

### ➤ **Aménager les postes de travail**

- Aménagement du poste de travail (bureau, poste informatique, poste téléphonique) ;
- Aménagements dans le cadre du télétravail ;
- Prothèses et orthèses.

Le Département a fait le choix de prendre en charge directement les études ergonomiques du poste de travail suite à l'arrivée au sein de la mission handicap d'un ergonome et d'une chargée de mission gestion des restrictions d'aptitudes. La chargée de mission handicap a pu accompagner les collègues de la mission handicap sur plusieurs études de poste, son objectif étant de développer les actions de terrain en lien avec ses collaborateurs.

Sur la durée de la convention 2019-2021, 192 études de postes ont été réalisées par la mission handicap (axe 4 et 5) et 475 aménagements de poste ont été préconisés par les médecins de prévention.

Afin de fluidifier les demandes d'aménagements techniques, la mission handicap en lien avec la direction des achats avait travaillé sur la mise en place d'un marché spécifique reprenant l'essentiel

du matériel ergonomique préconisé par les médecins de prévention. Ce marché devait être opérationnel courant 2021. Il a malheureusement été infructueux, aussi, les dépenses liées aux préconisations de mobiliers de bureau ont été pour l'essentiel passées via l'union des groupements d'achats publics (UGAP).

➤ **Permettre aux agents en situation de handicap d'assurer leurs missions**

- Transport adapté domicile-travail
- Aide humaine afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi
- Formations de reconversion professionnelle et de reclassement en lien avec la mission  
mobilité
- Interprétariat en langue des signes dans le cadre de réunions, formations ou manifestations.

Trois agents du Département bénéficient à ce jour du transport adapté domicile-travail.

La collectivité a également eu recours à un auxiliaire de vie professionnelle pour un agent de collègue pour les quatre premiers mois de l'année, l'agent ayant fait valoir ses droits à la retraite au 1<sup>er</sup> mai 2020.

Le Département a également souhaité financer les actions suivantes :

- Les bilans de compétence ;
- La formation de reconversion ;
- La rémunération des agents pendant le temps de formation liée à la reconversion professionnelle.

Comme chaque année, de nombreux aménagements de poste ont été réalisés, que ce soit par le biais d'aides techniques (bureautique, informatique, téléphonie, ... ou d'aides humaines (assistant de vie professionnelle (AVP), interprétariat ...). Un tableau de calcul des surcoûts a été réalisé en collaboration avec les acheteurs pour les matériels les plus courants.

Au total sur la durée de la convention, 586 835 euros ont été dédiés à l'axe maintien dans l'emploi dont 37,79 % pris en charge par le FIPHFP.

L'enveloppe prévisionnelle dédiée à l'axe maintien dans l'emploi de 214 375 euros a été légèrement dépassée et atteint 218 797,93 euros, ce qui représente 4 422,93 euros de dépenses supplémentaires pour cet axe. La collectivité a sollicité le FIPHFP pour que ces dépenses soient prises en charge à titre exceptionnel et a obtenu un avis favorable du FIPHFP après contrôle du bilan final.



## Dépenses axe maintien dans l'emploi 2019 - 2021

Aménagements de postes	Nombre	Part FIPHFP	Part CD
Prothèses auditives	51	71 033,67	
Transport adapté	9	26 881,78	
études ergonomiques du poste	187	0,00	243 100,00
aménagement de l'environnement de travail	475	93 419,47	105 763,04
accompagnement vie professionnelle	5	24 438,01	12 219,03
interprète en langue des signes	12	3 025,00	1 294,40
bilan de compétence/professionnel	8	0,00	5 660,60
<b>Total</b>	<b>747</b>	<b>218 797,93 €</b>	<b>368 037,07 €</b>

### AXE 6 : COMMUNIQUER

AXE 6 : COMMUNICATION	
OBJECTIFS	ACTIONS
Sensibiliser l'ensemble des agents Susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs Lutter contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser des tables rondes réunissant des agents BOE volontaires afin de recueillir leur avis sur la politique handicap</li> <li>- Communiquer sur le handicap au travail via le site intranet et le journal interne au Département</li> <li>- Organiser des sessions d'information-sensibilisation sur sites en collèges, CER, MDS, animées par des formateurs internes</li> </ul>
Sensibiliser l'ensemble des encadrants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre à disposition des primo encadrants les fiches thématiques « handicap »</li> <li>- Organiser une action de sensibilisation auprès des encadrants afin d'améliorer l'insertion professionnelle</li> <li>- Former les managers sur le handicap psychique</li> <li>- Accompagner les encadrants dans le cadre des restrictions d'aptitudes</li> </ul>
Sensibiliser les professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les professionnels du recrutement, de la formation et de la gestion de carrière</li> </ul>
Organiser un évènement dans le cadre de la semaine du handicap en novembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer une action de communication lors de la semaine du handicap</li> </ul>

## **Engagements :**

- **Sensibiliser les agents ;**
- **Sensibiliser les encadrants ;**
- **Organiser la semaine du handicap chaque année en novembre.**

La collectivité veut poursuivre les sensibilisations pour faire évoluer les représentations et faire tomber les préjugés auprès des équipes. Elle souhaite par ailleurs susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs.

## **Réalisations :**

La mission handicap s'attache à poursuivre la diffusion d'informations par le biais d'un format de sensibilisation court, innovant et ludique, le *Défi Handicap* sur iPad. Il s'agit d'une animation interactive sous forme de QCM digital qui a pour vocation d'informer les agents sur les différentes situations de handicap au travail.

Un espace handicap dans l'espace collaboratif de l'intranet propose :

- ❖ aux agents : des informations sur la thématique du handicap, cette rubrique présente la mission handicap, et rappelle ce qu'est la RQTH,
- ❖ aux encadrants : 5 fiches thématiques sur le Handicap au travail
  - aborder la question du handicap avec un collaborateur,
  - intégrer un agent en situation de handicap dans votre équipe,
  - solliciter un aménagement de poste, une aide, un accompagnement,
  - travailler avec un collaborateur présentant des troubles psychiques,
  - manager un travailleur en situation de handicap et préserver l'équité dans l'équipe.

Ces fiches techniques, reprenant différentes thématiques en lien avec l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap, à destination des encadrants, sont également distribuées lors des ateliers des primo encadrants.

Un guide des inaptitudes à destination de agents de la collectivité et plus particulièrement des encadrants a été élaboré par la mission handicap. Il oriente sur la marche à suivre en cas de difficultés face à une situation relative à l'aménagement de poste d'un agent et permet d'aider de façon pratique l'encadrant dans la mise en œuvre des restrictions et du maintien de l'emploi. Il a été présenté aux membres du CHSCT lors de la réunion du 1<sup>er</sup> décembre 2020. Ce support a été diffusé à l'ensemble des agents concernés par des restrictions ainsi qu'aux équipes encadrantes et est mis à disposition sur l'intranet du Département, depuis début 2021.

Une sensibilisation pour échanger sur le handicap auditif a été élaborée par l'ergonome et présentée aux collègues d'un agent déficient auditif. L'objectif de cette sensibilisation est de mettre en situation le collectif de travail de l'agent par le biais de casques anti bruits.

Une sensibilisation pour l'ensemble des agents et encadrants de la direction de l'archéologie a été réalisée en 2021. L'objectif premier a été d'informer et de communiquer sur les différents risques auxquels sont exposés les métiers de la direction et leurs conséquences sur la santé. Un travail collectif a permis d'échanger sur les actions de prévention possibles. Le second objectif a été d'en définir les modalités d'action et de mise en œuvre. L'un des leviers d'action a été de sensibiliser chacun à l'importance d'être vigilant quant à son état de santé général pour limiter l'usure professionnelle. Ainsi une intervention conjointe de l'ergonome, du médecin de prévention, de l'infirmière de santé au travail et des diététiciennes a permis de sensibiliser sur les rythmes biologiques, le sommeil, la diététique et les bonnes pratiques liées aux activités physiques.

A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), le Département a communiqué sur le handicap par le biais de son site intranet à destination des 7 000 agents du Département. Deux articles sur la thématique de la RQTH et des aménagements de poste ont été diffusés, des quizz ont également été proposés aux agents (jeux de l'oie Handi poursuite proposé par l'AGEFIPH, quizz à la découverte des handicaps invisibles proposé par le FIPHFP).

En 2019, une table ronde réunissant des agents BOE et non BOE a été organisée par la mission handicap pendant la SEEPH afin de recueillir leur avis sur la politique handicap et d'échanger sur les difficultés liées à une situation de handicap au travail (que le handicap soit visible ou non), le but étant de lever les préjugés et les appréhensions. Cette rencontre a notamment permis aux agents de devenir des « ambassadeurs » de la politique handicap du Département, certains d'entre eux ont même pu échanger avec leurs collègues et leur manager sur le handicap au travail lors de réunions de service.

Le Département a par ailleurs participé pour la deuxième année consécutive à l'opération DUODAY. 10 candidats ont été intéressés par nos offres et au total 7 Duos ont pu être concrétisés dont un annulé en dernière minute. Un large éventail de métiers a été proposé aux candidats (chef de cuisine, gestionnaire du système informatique archivistique, ergonome, chef de mission communication, chef de service accompagnement au développement numérique, responsable du garage départemental, responsable territoriale solidarités). A l'issue de cette journée, un stage est envisagé au sein du garage départemental en septembre prochain afin de permettre à l'un des duos de terminer sa formation en mécanique automobile et ainsi de passer son examen final. Cette opération a permis à la mission handicap de communiquer sur l'intranet pendant plusieurs

semaines, de nombreux agents ont montré leur intérêt pour cet événement et l'article de retour d'expérience a été relayé par la communication interne dans la lettre du projet collectif de l'administration.

Sur la période de conventionnement 6 duos ont pu être réalisés et le Département prévoit déjà de renouveler sa participation pour la prochaine édition et de sensibiliser un plus grand nombre d'agents pour participer à cet événement.

Dépenses de communication 2019-2021	dépenses	Part FIPFHP	Part CD
Sensibilisation	11 754,86 €	0 €	11 754,86 €

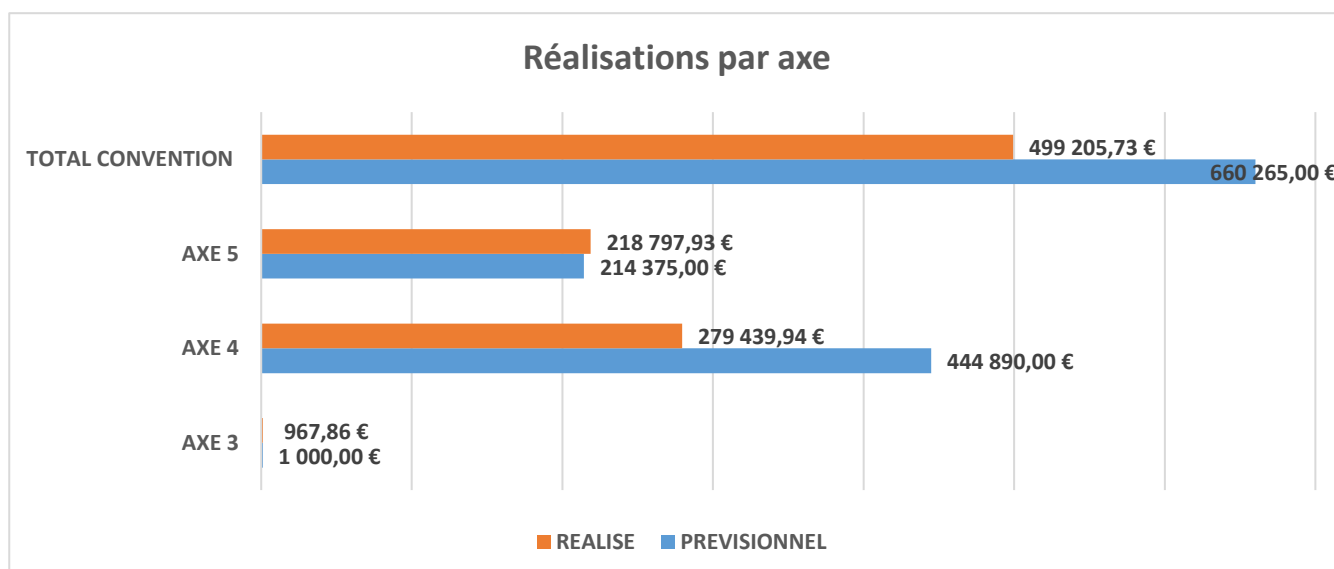
### CONCLUSION

Le total général des dépenses réalisées au titre du FIPFHP depuis la signature de la convention est de 499 205,72 euros, soit 75,60 % de l'enveloppe. Les dépenses prises en charge par le Département du Pas-de-Calais représentent 48,11 % des dépenses totales en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le montant des trois avances du FIPFHP est de 439 728,51 euros.

### TAUX DE REALISATION PAR AXE CONVENTION 2019 2021

	PREVISIONNEL	REALISE	%
AXE 3	1 000,00 €	967,86 €	96,79 %
AXE 4	444 890,00 €	<b>279 439,94 €</b>	62,81 %
AXE 5	214 375,00 €	218 797,93 €	102,06 %
<b>TOTAL CONVENTION</b>	<b>660 265,00 €</b>	<b>499 205,72 €</b>	75,60 %



Le Département a par ailleurs eu recours aux ESAT et entreprises adaptées. Pendant la période de conventionnement, le montant déclaré sur les trois années de convention est de 551 340,62 euros.

---

## 3.2. BILAN QUALITATIF

---

### 3.2.1 REUSSITES / DIFFICULTES RENCONTREES / ACTIONS MENEES

#### **Réussites**

L'objectif du taux d'emploi direct fixé à 7 % au terme de la période de conventionnement a été atteint puisqu'il s'élève à 7,15% au 31 décembre 2021.

L'objectif de 36 recrutements sur l'ensemble de la convention a également été atteint, la collectivité a recruté un total de 37 travailleurs en situation de handicap. Un plus grand nombre de contrats pérennes, d'un an et plus, a été pourvu, ils représentent plus de la moitié des recrutements de la période de conventionnement.

Malgré les périodes de confinement, de nombreuses études de poste ont pu être réalisées sur l'ensemble du territoire départemental.

Les études de poste individuelles et les travaux de diagnostic des collèges du département ont permis d'aboutir à des résultats concrets pour réduire la pénibilité et l'usure professionnelle et prématurée des agents d'entretien. Ainsi, les 122 collèges du département et les agents d'entretien du siège ont été dotés, courant 2021, de chariots de ménage adaptés avec nettoyage par pré-imprégnation.

Les études de poste individuelles réalisées pour les puéricultrices ont également permis le déploiement de pèses bébé plus légers pour l'ensemble des professionnels du secteur ainsi que des sacs de transport adaptés aux matériels transportés.

Le Département a participé en 2020 et 2021 à l'opération DUODAY. Cette opération a permis à la mission handicap de communiquer sur l'intranet pendant plusieurs semaines. De nombreux agents ont montré leur intérêt pour cet événement et l'article de retour d'expérience a été relayé par la communication interne dans la lettre d'information du projet collectif de l'administration.

#### **Difficultés rencontrées**

Il reste à améliorer le nombre de recrutements d'apprentis en situation de handicap qui n'a été que de 6 sur les trois années de convention. Ce chiffre reflète entre autres les difficultés de projection

des services en période de pandémie mais également le manque de candidature d'apprentis en situation de handicap, malgré la collaboration avec les partenaires extérieurs, dont CAP emploi.

Sur l'ensemble de la période de conventionnement, 2 apprentis ont été pérennisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, l'un d'eux a été titularisé, l'autre a pu bénéficier d'un contrat longue durée de 18 mois.

La formation en lien avec le handicap psychique prévue à l'axe 2 n'a pas encore pu être programmée pour l'ensemble des agents du service santé au travail. Elle sera réinscrite dans le nouveau projet de convention.

Afin de fluidifier les demandes d'aménagements techniques, la mission handicap en lien avec la direction des achats avait travaillé sur la mise en place d'un marché spécifique reprenant l'essentiel du matériel ergonomique préconisé par les médecins de prévention. Ce marché devait être opérationnel courant 2021, il a malheureusement été infructueux. Aussi, les dépenses liées aux préconisations de mobiliers de bureau ont été pour l'essentiel passées via l'union des groupements d'achats publics (UGAP).

La pandémie a par ailleurs eu un impact sur les délais de livraison du matériel adapté aux agents, pratiqués par les fournisseurs. Seule une commande a été passée en 2020 et une en 2021 pour le matériel de bureau (fauteuil ergonomique, bureau réglable en hauteur ...).

### **Autres actions menées**

La mission handicap, et plus spécifiquement l'ergonome, a été associée à de nombreux groupes de travail axés sur la prévention :

. Groupe de travail « plonge » au collège de Saint-Venant : 2<sup>ème</sup> groupe de travail mené sur un collège en plonge, cette fois par un prestataire extérieur en ergonomie. L'ergonome a été associé pour apporter son expertise et pour pouvoir diffuser les bonnes pratiques identifiées.

. Groupes de travail sur des projets de réhabilitation, rénovation, construction de bâtiments. Il s'agit de groupes de travail auxquels sont associés les représentants du personnel au CHSCT, l'ergonome, le service prévention et la direction de l'immobilier. L'objectif est de présenter un projet de construction et d'étudier si le bâtiment sera adapté aux différentes activités. Trois groupes de travail ont été réunis en 2021 :

- projet de réhabilitation d'un immeuble destiné à la maison des adolescents et au CPEF de Boulogne-sur-Mer

- projet de mise en accessibilité de la médiathèque de Dainville
- projet de reconstruction des archives départementales.

. Groupes de travail sur la création de guides pour les métiers d'accueil, d'entretien et de maintenance en collège. Chacun de ces groupes a réuni l'ergonome, la direction de l'éducation et des collèges ainsi que des agents du métier concerné. Leur objectif était l'élaboration de référentiels par métier regroupant les bonnes pratiques en termes d'organisation, d'aménagement de l'espace de travail, et également les informations sur les risques professionnels liés au métier et les moyens de prévention existants.

. Lancement d'une démarche avec la direction de l'éducation et des collèges et un prestataire extérieur d'amélioration des conditions de travail et d'élaboration d'un guide à destination des gardiens logés dans les collèges.

. Groupe de travail sur l'absentéisme : un état des lieux sur l'absentéisme dans les effectifs dans les collèges a été réalisé, l'objectif étant de définir un plan d'action pour réduire ces absences. Ce plan d'action n'a pas encore été déployé. Pour cela, une analyse des métiers d'agents en services partagés (restauration, entretien) a été effectuée dans 6 collèges du département. Trois analyses ont été réalisées par un prestataire extérieur et trois analyses par la chargée de mission gestion des restrictions et l'ergonome.

Les travaux de diagnostic des collèges du département, entamés en collaboration avec la direction de l'éducation et des collèges en 2019 dans 4 collèges et poursuivis en 2020 dans deux collèges avec le soutien d'un prestataire ont permis d'aboutir à des résultats concrets pour réduire la pénibilité et l'usure professionnelle et prématurée des agents d'entretien. Ainsi, les 122 collèges du département ont été dotés, courant 2021, de chariots de ménage adaptés avec nettoyage par pré-imprégnation et l'ensemble des agents a été formé à cette nouvelle technique de nettoyage plus efficiente ou est en cours de l'être. Des tutos diffusés sur l'intranet sont également à disposition des agents ainsi que des fiches techniques.

Le déploiement de chariots d'entretien avec méthode par pré-imprégnation a par ailleurs été étendu à l'ensemble des agents de propreté du siège du Département.

. Création de fiches restructurations, hors restauration, afin qu'elles soient intégrées dans les programmes de rénovation ou de construction des collèges. L'intérêt de la démarche est d'apporter à la direction de l'immobilier et aux architectes, une connaissance plus fine des activités réalisées

au sein de l'établissement et d'identifier les besoins en termes d'espaces de travail et de conditions d'utilisation de ces espaces. Ainsi la prise en compte des recommandations ergonomiques lors de la programmation des travaux permettra de respecter de meilleures conditions de travail.

### 3.2.2 ACTIONS DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL ET DES ENCADRANTS

Une sensibilisation pour échanger sur le handicap auditif a été élaborée par l'ergonome et présentée aux collègues d'un agent déficient auditif. L'objectif de cette sensibilisation est de mettre en situation le collectif de travail de l'agent par le biais des casques anti bruits.

Une sensibilisation pour l'ensemble des agents et encadrants de la direction de l'archéologie a été réalisée en 2021. Une intervention conjointe de l'ergonome, du médecin de prévention, de l'infirmière de santé au travail et des diététiciennes a permis de sensibiliser sur les rythmes biologiques, le sommeil, la diététique et les bonnes pratiques liées aux activités physiques.

A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), le Département a communiqué sur le handicap par le biais de son site intranet à destination des 7 000 agents du Département, des articles sur la thématique du handicap invisible, de la RQTH et des aménagements de poste ont été diffusés, des quizz ont également été proposés aux agents (jeux de l'oie Handi poursuite proposé par l'AGEFIPH, quizz à la découverte des handicaps invisibles proposé par le FIPHFP).

Une table ronde réunissant des agents BOE et non BOE a été organisée par la mission handicap pendant la SEEPH afin de recueillir leur avis sur la politique handicap et d'échanger sur les difficultés liées à une situation de handicap au travail (que le handicap soit visible ou non), le but étant de lever les préjugés et les appréhensions.

Le Département a participé pour la deuxième année consécutive à l'opération DUODAY. Cette opération a permis à la mission handicap de communiquer sur l'intranet pendant plusieurs semaines. De nombreux agents ont montré leur intérêt pour cet événement et l'article de retour d'expérience a été relayé par la communication interne dans la lettre du projet collectif de l'administration.

Pendant la période de confinement, l'ergonome a publié sur intranet des articles reprenant les bons gestes à adopter lors du télétravail afin d'éliminer les inconforts. Une vidéo a été réalisée et diffusée aux futurs télétravailleurs afin d'adopter une bonne posture.



Une formation gestes et postures est proposée par l'ergonome dans les offres de formation de la collectivité.

### 3.2.3 DISPOSITIFS MIS EN PLACE POUR SENSIBILISER SUR LA RQTH

Tous les professionnels de santé sont sensibilisés sur la RQTH et échangent avec les agents sur la nécessité de se faire reconnaître.

Lors de la semaine du handicap, un article intranet rappelle ce qu'est une RQTH et pourquoi il est important de se signaler et de faire reconnaître son handicap.

Dans l'espace collaboratif de l'intranet, des informations relatives au handicap sont à disposition des agents dont une plaquette qui rappelle ce qu'est la RQTH.

## 4. ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

---

### 4.1. LE COMITE DE PILOTAGE

---

Le pilotage et le suivi de la convention sont portés par la direction des ressources humaines, et plus particulièrement par la chargée de mission handicap.

La mise en œuvre du projet de convention FIPHFP est conduite sous forme de gestion de projets, le comité de pilotage a pour objectif de vérifier et de valider la stratégie définie dans la convention.

<b>COPIL -DECISIONNEL</b>
Directeur du pôle ressources et accompagnement
Directrice des ressources humaines
Cheffe du service santé au travail – médecin de prévention
Chargée de mission handicap - cheffe du projet

### 4.2. L'INSTANCE DE SUIVI INDIVIDUEL DES BOE

---

La mission handicap faisant partie du service santé au travail, de nombreux échanges ont lieu quotidiennement avec les professionnels de santé afin d'évoquer les différentes situations des agents BOE.

Des concertations régulières entre la direction de l'éducation et des collègues et la mission handicap ont lieu depuis 2019. L'objectif de ces rencontres est de faire le suivi des études de poste et de valider les achats de matériel nécessaires au maintien dans l'emploi des agents de collègues en situation de handicap. Ces concertations permettent d'échanger sur les difficultés rencontrées par certains agents et peuvent aboutir à des achats collectifs à destination de l'ensemble des collègues ou permettent d'échanger sur des problématiques organisationnelles.

Des concertations associant les médecins de prévention, les assistantes sociales du personnel et la direction de l'éducation et des collègues sont organisées tous les deux mois afin d'évoquer et tenter de solutionner les situations complexes, les demandes de mobilités, les reclassements des agents ayant des problématiques de santé.

Ces mêmes concertations ont lieu pour les agents des autres pôles, elles associent l'ensemble des partenaires internes en lien avec la personne en situation de handicap (médecins, assistantes sociales, service accompagnement des évolutions professionnelles et si besoin, le service soutien d'accompagnement des professionnels du pôle des solidarités). La mission handicap peut également y être associée en fonction des situations.

---

### 4.3. ROLE ET MISSIONS DU REFERENT HANDICAP

---

La chargée de mission handicap est le référent handicap du Département, elle coordonne la mise en œuvre de la convention.

Son rôle est de :

- répondre à toutes les questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap,
- assurer et contrôler la mise en œuvre opérationnelle du plan handicap sur l'aspect financier, sur les effectifs, sur les actions de formation, de communication, etc.,
- accompagner les encadrants et les collègues pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- assurer la gestion des tableaux de suivi comptable,
- établir la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

---

### 4.4. LES INTERVENANTS INTERNES DE LA POLITIQUE HANDICAP

---

#### AU SEIN DE LA MISSION HANDICAP

**La chargée de mission gestion des restrictions d'aptitude** accompagne les agents, les encadrants et les équipes à la mise en œuvre des restrictions et des aménagements de poste prescrits par le médecin de prévention, participe à l'organisation des études de postes en lien avec l'ergonome, sensibilise et forme à la prévention des inaptitudes.

**L'ergonome** intervient principalement dans les études de poste complexes, il analyse l'activité réelle sur le poste de travail au travers d'entretiens mais aussi et surtout lors de phases d'observations. Il préconise les aménagements de poste et établit les recommandations sur l'organisation du travail et les moyens matériels. Il peut être consulté en amont d'un projet d'aménagement ou d'organisation et le plus souvent à la demande du médecin de prévention dans le cadre du maintien dans l'emploi. Sa mission s'inscrit plus largement dans celle confiée aux conseillers de prévention qui accompagnent les assistants dans leurs missions.

#### LES MEDECINS DE PREVENTION

Trois médecins de prévention font partie du service santé au travail. Le médecin de prévention analyse la situation de handicap et formule des recommandations. Il établit des restrictions d'aptitude et préconise des aménagements de poste. Il peut conclure à la nécessité d'un changement de poste, après avis du comité médical, lorsque l'aménagement est insuffisant pour que l'agent puisse exercer ses fonctions (reclassement sur un poste compatible avec ses capacités).

## LES ASSISTANTES SOCIALES DU PERSONNEL

Les trois assistantes sociales du personnel, informent, conseillent et orientent. Elles accompagnent l'agent, notamment dans ses démarches administratives pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## LES PSYCHOLOGUES CLINICIENNES

Elles assurent l'accompagnement individuel des agents en souffrance au travail par des entretiens de soutien. Elles peuvent être amenées à accompagner les agents en situation de handicap psychique.

## LES INFIRMIERES DE SANTE AU TRAVAIL

Deux infirmières contribuent à la protection et à la surveillance de la santé physique et mentale des agents sur leur lieu de travail en collaboration étroite avec les médecins de prévention.

## MISSION ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES INDIVIDUELLES

Elle propose des entretiens de mobilité professionnelle, des diagnostics de compétences et des bilans d'orientation professionnelle. Deux conseillères accompagnent les agents dans le cadre d'une reconversion ou d'un reclassement.

## MISSION COORDINATION ET ANIMATION DE LA POLITIQUE MOBILITE

Elle est chargée, pour le compte de la direction des ressources humaines, du pilotage et de la coordination de la politique mobilité, du portage de la stratégie et des procédures, du portage des instances de suivi et de gestion des situations de mobilité complexe, de la centralisation des données et de suivi des indicateurs à des fins statistiques et d'optimisation, du conseil et de l'orientation des acteurs Rh dans leurs pratiques. Elle assure enfin l'organisation de la communication et de la sensibilisation en matière de mobilité au sein de la direction des ressources humaines.

## CELLULE GESTION DES APPRENTIS ET DES STAGES

Elle a en charge le recrutement des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en lien avec la chargée de mission handicap et d'autres partenaires dont Cap Emploi.

---

## 4.5. LES PARTENARIATS EXTERNES

---

CAP EMPLOI

MDPH insertion professionnelle

ESAT

Pôle Emploi

CFA

Missions locales

Les prestataires des prestations d'appui spécifique (Sourmédia, Hopale, CIBC Béthune, AFP2I...)

Centre de ressources autisme Nord Pas-de-Calais

Centre de Ressources sur le Handicap Psychique (CREHPSY)

---

## 4.6. LE CHSCT

---

Il est informé de la mise en place de la politique handicap et des actions qui seront à réaliser. La politique handicap et maintien dans l'emploi fait l'objet d'un point d'information régulier lors des réunions du CHSCT avec une fois par an une synthèse du bilan transmis au FIPHFP.

Le CHSCT a été consulté le 18 mars 2022 sur le projet de cette convention.

---

## 5. LES ACTIONS

---

---

### 5.1. OBJECTIFS DE LA 4EME CONVENTION PAR AXE

---

#### **5.1.1 AXE 1 – RECRUTEMENT**

##### ETAT DES LIEUX

Le Département s'était engagé, dans sa troisième convention, à recruter 12 travailleurs en situation de handicap par an. Cet objectif a été atteint sur l'ensemble de la période de conventionnement mais les actions de recrutement n'ont pas totalement abouti notamment pour les apprentis.

La politique actuelle de recrutement du Département favorise la mobilité interne des agents, elle a représenté en 2020 plus de 52% des recrutements.

La collectivité se veut toujours inclusive, aussi, pour la quatrième convention, elle souhaite fixer un objectif de recrutement de 11 travailleurs en situation de handicap par an. Il est toutefois affiché que ce chiffre ne constitue qu'un minima et que si l'évolution des mouvements le permet, une attention sera toujours portée aux candidatures de futurs collaborateurs reconnus travailleurs en situation de handicap.

## OBJECTIFS

- ❖ Atteindre un taux d'emploi direct de 7,50 %
- ❖ Recruter 11 travailleurs en situation de handicap par an
- ❖ Pérenniser 50 % des apprentis en situation de handicap recrutés sur l'ensemble de la convention

## ACTIONS ENVISAGEES

### ➤ **Atteindre un taux d'emploi direct de 7,50 %**

En matière d'évolution du taux d'emploi, le Département du Pas-de-Calais souhaite atteindre un taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap de 7,50 %.

### ➤ **Recruter 11 travailleurs en situation de handicap par an**

Depuis 2011, de nombreuses actions sont mises en place pour favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap.

La mention « *Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi public, cet emploi est ouvert, à compétences égales, à tous les candidats remplissant les conditions statutaires requises, définies par le statut général des fonctionnaires (loi du 26/01/84 portant statut général des fonctionnaires territoriaux et décret régissant le cadre d'emplois correspondant). Les candidats reconnus travailleurs en situation de handicap peuvent accéder à cet emploi par la voie contractuelle* » figure sur toutes les offres d'emploi de la collectivité.

Si le choix du (de la) candidat(e) est de déclarer sa qualité de BOE auprès de la collectivité, il peut lui être proposé de rencontrer la mission handicap pour que l'accès à l'entretien de recrutement soit facilité si nécessaire. Si le (la) candidat(e) ne souhaite pas cette rencontre, la question du handicap peut être abordée lors de l'entretien afin d'anticiper un éventuel besoin de poste adapté. Dans ce cas, l'agent, une fois recruté, est reçu par un médecin de prévention, qui préconise les aides techniques ou organisationnelles nécessaires.

Les assistant(e)s et les chargé(e)s de recrutement ont à leur disposition un questionnaire spécifique pour permettre la prise de rendez-vous pour la passation de tests ou pour l'entretien de

recrutement. Ces questions visent à identifier des besoins spécifiques pour des candidats qui seraient en situation de handicap et pour lesquels qui des aménagements seraient nécessaires.

Lors du recrutement des apprentis, la question du handicap peut être abordée si cette mention figure sur le curriculum vitae. Il peut lui être proposé un accompagnement par la mission handicap. Une fois recruté, un livret destiné aux apprentis et aux maîtres d'apprentissage est distribué, y sont intégrées des informations relatives à l'accompagnement des apprentis en situation de handicap.

Une sensibilisation sur la RQTH et sur les objectifs conventionnels avec le FIPHFP sera proposée aux nouveaux chargés de recrutement et gestionnaires carrières et paie.

La collectivité prévoit le recrutement de 4 contrats pérennes, 4 contrats d'apprentissage, 2 contrats à durée déterminée et 1 stagiaire par an.

➤ **Développer les contrats d'apprentissage et pérenniser 50% des apprentis**

L'apprentissage permet une intégration progressive de la personne en situation de handicap dans une équipe de travail. Se familiariser avec le métier, connaître l'organisation de la collectivité, bénéficier de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage, sont des éléments favorables à la réussite de l'apprenti.

La collectivité compte à la rentrée scolaire 2021-2022, cinq apprentis en situation de handicap, soit 7,23 % de l'effectif total des 69 apprentis.

La collectivité souhaite renforcer ses partenariats externes pour favoriser le recrutement d'apprentis, en plus de tous les partenariats déjà existants (CAP emploi, CFA, missions locales, pôle emploi, services locaux allocation insertion ...). Elle prévoit un nouveau partenariat avec le service insertion professionnelle de la maison départementale des personnes handicapées du Pas-de-Calais.

Par délibération en date du 22 mars 2021, le Département a affiché son ambition de doubler le nombre actuel d'apprentis et d'atteindre le chiffre de 100 (soit plus 25 apprentis en 2021 et plus 25 apprentis en 2022). Cette politique renforcée en faveur de la jeunesse représente l'opportunité d'intégrer davantage d'apprentis en situation de handicap.

Au regard des offres de contrat de la collectivité et des candidatures, le Conseil départemental devrait être en mesure de s'engager à signer 4 contrats d'apprentissage avec une personne en situation de handicap par an.

La quatrième convention servirait à financer :

- Le versement d'une indemnité d'apprentissage représentant 80% du coût salarial annuel chargé,
- Le versement d'une prime à l'insertion durable de 4 000 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, le Département conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée ou le titularise,
- Les aides à l'adaptation du poste de travail (bureau, poste informatique, poste téléphonique...),
- Les frais des centres de formation de l'apprenti (pour les contrats signés antérieurement à 2022),
- Les indemnités de stage pour les stagiaires étudiants ou élèves,
- L'aide au tutorat d'accompagnement.

Les études ergonomiques du poste de travail resteront à la charge de la collectivité.

## **5.1.2 AXE 2 – RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES INAPTES**

### ETAT DES LIEUX

Dans le cadre du reclassement, les agents en réorientation professionnelle peuvent bénéficier d'un poste tremplin. Ce dispositif leur permet de s'adapter à un nouveau poste, un nouveau service, une nouvelle direction, tout en étant accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle du service accompagnement des évolutions professionnelles. La personne appréhende ainsi progressivement un nouvel environnement professionnel, acquiert de nouvelles compétences et se prépare à intégrer définitivement un emploi du service d'accueil ou d'un autre service. La durée du poste tremplin est assimilée à une période de découverte et de formation en vue d'un reclassement. L'agent poursuit sa période d'intégration et de formation à un nouveau métier jusqu'à ce qu'un poste pérenne soit identifié. Cette identification pouvant prendre plusieurs mois, la durée du poste tremplin est en moyenne d'un an.

Le service accompagnement des évolutions professionnelles peut accompagner les agents dans les différentes étapes de leur parcours professionnel dans certaines situations qui le nécessitent : projet d'évolution professionnelle, transition professionnelle, reconversion, reclassement...

Il s'agit d'accompagner les agents à faire le point sur leur situation et compétences professionnelles, à identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation, à les aider à construire un projet professionnel et enfin à accompagner les mobilités contraintes, en lien avec les services RH de proximité avec les pôles.

Les différentes prestations proposées sont l'écoute, l'accompagnement personnalisé de projets professionnels, l'accompagnement à la reprise, le bilan professionnel, le portefeuille de compétences, le conseil en évolution professionnelle, ...



Le reclassement peut être envisagé lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie alors d'un accompagnement personnalisé par un conseiller en évolution professionnelle du service accompagnement en évolution professionnelle.

Conformément au décret du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement (PPR), un parcours de formation de transition professionnelle a été construit. Destiné à des agents devenus inaptes pour des raisons de santé à leurs fonctions et ayant un avis de reclassement des instances médicales, ce dispositif propose une période de formation en alternance (formation théorique via le CNFPT et DOCEO, le centre de formation interne, et formation pratique par des immersions internes et externes) d'un an maximum, afin de leur permettre de développer les compétences nécessaires en vue d'un changement de métier. Le parcours est lié au cadre d'emplois ciblé pour le reclassement. Il est soumis à un engagement de l'agent et de la collectivité.

Fin 2018 une mission coordination et animation de la politique mobilité a été créée au sein de la DRH. Elle est chargée du pilotage et de la coordination de la politique mobilité professionnelle du Département. Dès janvier 2019, en collaboration avec les acteurs RH de la mobilité, la mission a défini un plan de progrès en 3 ans et décliné en 5 axes :

Axe 1 : Réalisation et mise à jour des référentiels mobilité-reclassement

Axe 2 : Communication- Sensibilisation- Formation des acteurs, des agents, des managers

Axe 3 : Innovation de l'outil informatique en charge du traitement des mobilités

Axe 4 : Coordination-animation des instances de traitement, de décision et d'arbitrage

Axe 5 : Prévention-anticipation des parcours de mobilité et des besoins en ressources humaines

## OBJECTIFS

- ❖ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents
- ❖ Permettre aux agents en reconversion, en PPR ou en reclassement de se former ou d'être accompagnés

## ACTIONS ENVISAGEES

- ❖ Réaliser un outil interactif permettant de cartographier les offres de postes sur l'ensemble du territoire de la collectivité.
- ❖ Accompagner les agents en difficulté dans leur parcours de mobilité, organiser d'une instance de concertation pluridisciplinaire afin d'examiner les situations complexes et rechercher des solutions de reprise, de mobilité préventive relative à l'inaptitude ou à un haut risque d'inaptitude.

- ❖ Concevoir des parcours de reconversion pour les métiers les plus générateurs de mobilité, créer un référentiel de parcours de formation et d'accompagnement pour les métiers les plus attendus.
- ❖ Présenter les différents dispositifs d'accompagnement de la mission handicap et du FIPHFP aux services concernés.
- ❖ Proposer des prestations d'appui spécifique en lien avec les médecins de prévention et le service accompagnement des évolutions professionnelles.
- ❖ En lien avec le service formation, la mission mobilité et le service accompagnement des évolutions professionnelles proposeront des formations en interne ou en externe aux agents dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'une préparation au reclassement ou d'un reclassement.
- ❖ En lien avec les médecins de prévention et le service accompagnement des évolutions professionnelles, proposer des prestations d'appui spécifique.

### **5.1.3 AXE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

#### ETAT DES LIEUX

La démarche de maintien dans l'emploi vise à préserver l'activité d'un agent dont le handicap apparaît ou s'aggrave au cours de la vie professionnelle. Elle propose un accompagnement personnalisé dans la durée, en tenant compte des difficultés de santé. Elle utilise tous les dispositifs internes et externes pour garantir des conditions de travail adaptées à la situation de handicap. Elle anticipe le risque d'inaptitude aux fonctions en favorisant la reconversion professionnelle. Elle permet aux agents en situation de handicap de recouvrer un confort propice à leur bien-être au travail.

Les principales étapes et les acteurs de cette démarche sont les suivants :

- Le médecin de prévention identifie les restrictions de l'agent au regard des éléments médicaux et notifie des aménagements de poste,
- La chargée de mission gestion des restrictions d'aptitude est sollicitée par le médecin de prévention pour réaliser les études techniques nécessaires, en concertation permanente avec l'agent et l'encadrement,
- L'ergonome est sollicité par le médecin de prévention pour les études ergonomiques approfondies du poste de travail. L'ergonome propose des aménagements au médecin de prévention.

- Le Département peut également faire appel à des prestataires d'appui spécifiques notamment pour les situations plus complexes,
- Les achats nécessaires à l'aménagement du poste de travail sont effectués par la direction compétente en fonction du type de matériel préconisé (direction des achats, direction des services informatiques...),
- Les demandes d'interprétariat en langue des signes, les demandes de remboursement d'audioprothèses et de transport adapté sont gérées par la chargée de mission handicap,
- La chargée de mission handicap assure le suivi des dépenses, répond à toutes les questions relatives au handicap et oriente l'agent et l'encadrant en fonction de la demande.

## OBJECTIFS

- Aménager les postes de travail
- Permettre aux agents en situation de handicap d'assurer leurs missions

Le Département veut, d'une part, continuer d'aménager les postes de travail et, d'autre part, accroître la qualité du service rendu (diffusion élargie des fiches de restriction élaborées par la mission handicap, réduction des délais, suivi des aménagements à plus long terme...).

## ACTIONS ENVISAGEES

- **Aménager les postes de travail**

La quatrième convention doit permettre de financer :

- Les prothèses auditives ;
- Les fauteuils roulants ;
- Les aides aux déplacements en compensation au handicap ;
- Les aides à l'adaptation du poste de travail (bureau, fauteuil adapté ergonomique, poste téléphonique...);
- Les interprètes en langue des signes.

Le Département fait le choix de prendre en charge les études ergonomiques du poste de travail suite à l'arrivée au sein de la mission handicap d'un ergonome et d'une chargée de mission gestion des restrictions d'aptitudes.

➤ **Suivre et accompagner**

La quatrième convention doit permettre de financer :

- La rémunération des agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- Les prestations servies par un interprète en langue des signes d'un organisme de droit privé dans le cadre de réunions, de formations ou de manifestations ;

#### **5.1.4 AXE 4 – FORMATION DES AGENTS ET TUTEURS**

##### **ETAT DES LIEUX**

La chargée de mission handicap participe activement aux réunions organisées par le Handipacte. Elle participe également aux conférences thématiques en lien avec le handicap au travail.

L'ergonome, la chargée de mission accompagnement des restrictions, les médecins de prévention ont également pu bénéficier de réunions d'information proposées par le Handipacte.

En 2018, l'ensemble des agents du service santé prévention et conditions de travail a bénéficié d'une sensibilisation au handicap psychique dispensée par le CREPHSY (Centre de Ressources sur le handicap psychique). Cette sensibilisation a permis d'apporter des éléments de compréhension générale sur ce qu'est le handicap psychique et la situation de handicap psychique.

La formation des tuteurs d'apprentis est assurée par la chargée d'emploi de la cellule gestion des apprentis et des stages et a lieu par session d'une demie journée.

La mission handicap a été formée à l'utilisation d'Ipad afin d'intervenir auprès des agents et d'animer des sessions de sensibilisation sur le handicap.

##### **OBJECTIFS**

Conscient de la complexité à accompagner le handicap psychique au travail, le Département du Pas-de-Calais souhaite faire monter en compétence son personnel susceptible d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap afin de faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi.

## ACTIONS ENVISAGEES

La collectivité souhaite toujours mettre l'accent sur l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique. Les effectifs du service santé au travail ont évolué depuis 2018, une nouvelle sensibilisation au handicap psychique est programmée le 14 juin 2022 pour l'ensemble des agents du service. Le champ du handicap psychique restant très complexe à appréhender, d'autres formations proposées par le CREHPSY sont envisagées pour les agents du service afin d'accompagner dans les meilleures conditions les agents et les encadrants qui auraient dans leur équipe un agent en situation de handicap psychique. Il s'agit des thématiques suivantes :

- Mieux comprendre le handicap psychique pour mieux accompagner
- Mieux comprendre les situations de crise pour mieux les accompagner
- Accompagner l'insertion et le maintien dans l'emploi en entreprise
- Accompagner la souffrance psychique au travail
- Aider la personne en situation de handicap psychique à recouvrer sa motivation

Par ailleurs la mission handicap prévoit de participer à la formation au tutorat d'accompagnement de personnes en situation de handicap pour ensuite pouvoir former les futurs tuteurs d'agents en situation de handicap.

### **5.1.5 AXE 5 – COMMUNICATION SENSIBILISATION INFORMATION DES COLLABORATEURS**

#### ETAT DES LIEUX

Le Conseil départemental du Pas-de-Calais s'engage à élaborer un plan de communication destiné à développer une culture commune d'intégration des travailleurs en situation de handicap. Il s'agit de banaliser les situations de handicap au travail en favorisant la prise de conscience des difficultés qu'elles posent, et ainsi lever les préjugés pour favoriser l'intégration des agents concernés

La mission handicap s'attache à poursuivre la diffusion d'informations par le biais de l'intranet.

Un espace handicap dans l'espace collaboratif de l'intranet propose :

- ❖ aux agents : des informations sur la thématique du handicap, cette rubrique présente la mission handicap, et rappelle ce qu'est la RQTH,
- ❖ aux encadrants : 5 fiches thématiques sur le handicap au travail
- aborder la question du handicap avec un collaborateur,

- intégrer un agent en situation de handicap dans votre équipe,
  - solliciter un aménagement de poste, une aide, un accompagnement,
  - travailler avec un collaborateur présentant des troubles psychiques,
  - manager un travailleur en situation de handicap et préserver l'équité dans l'équipe.
- ❖ Un guide des inaptitudes à destination de agents de la collectivité et des encadrants a été élaboré par la mission handicap. Il oriente sur la marche à suivre en cas de difficultés face à une situation relative à l'aménagement de poste d'un agent et permet d'aider de façon pratique l'encadrant dans la mise en œuvre des restrictions et du maintien de l'emploi. 13 fiches reprenant les restrictions sont disponibles sur l'intranet.

Un format de sensibilisation court et ludique, le *Défi Handicap* sur iPad peut être proposé aux services et aux agents. Il s'agit d'une animation interactive sous forme de QCM digital qui a pour vocation de créer un échange avec les agents sur les différentes situations de handicap au travail et sur le handicap invisible.

Une sensibilisation pour échanger sur le handicap auditif a été élaborée par l'ergonome. L'objectif de cette sensibilisation est de mettre en situation le collectif de travail de l'agent par le biais des casques anti bruits.

Lors de la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), le Département communique sur le handicap par le biais de son site intranet et propose des articles sur des thématiques en lien avec le handicap (RQTH, aménagements de poste, quizz...)

Le Département participe depuis deux ans à l'opération DUODAY, ce qui lui permet de communiquer sur l'insertion des personnes en situation de handicap et sur le handicap au travail.

## OBJECTIFS

Poursuivre et renforcer les actions de communication et de sensibilisation

- Sensibiliser l'ensemble des agents susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs,
- Sensibiliser les encadrants,
- Organiser une semaine du handicap chaque année en novembre.

## ACTIONS ENVISAGEES

### ➤ Sensibiliser les agents

La collectivité veut poursuivre les sensibilisations pour faire évoluer les représentations et faire tomber les préjugés auprès des équipes. Elle souhaite toujours susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs.

La mission handicap souhaite poursuivre son animation interactive sous forme de QCM digital qui a pour vocation d'informer les agents sur les différentes situations de handicap au travail. En fonction des besoins des services, il pourra être proposé une sensibilisation iPad dans le but d'échanger sur le handicap au travail.

La mission handicap va également proposer chaque mois un article sur l'intranet reprenant une thématique en lien avec le handicap (pour le mois de mars 2022 un article a été diffusé le jour de la journée nationale de l'audition).

L'espace collaboratif de l'intranet proposera également aux agents des informations sur la thématique du handicap au travail.

Une présentation de la mission handicap sera proposée dans le journal interne du Département ainsi que des témoignages de maintien et d'intégration dans l'emploi.

Si le contexte sanitaire le permet, des tables rondes réunissant des volontaires BOE ou non seront organisées comme en 2019 afin de recueillir leur avis sur la politique handicap du Département.

### ➤ Sensibiliser les encadrants

Il est prévu de faire vivre au quotidien les 13 fiches reprenant les différentes restrictions d'aptitude. L'encadrant recevra la fiche correspondant à la restriction de son collaborateur suite à la décision des médecins de prévention. Ces fiches seront proposées en lien de suivi dès qu'un article sur la thématique du handicap paraîtra sur l'intranet.

Les fiches techniques, reprenant différentes thématiques en lien avec l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap, à destination des encadrants seront toujours distribuées lors des ateliers des primo encadrants. Elles seront également disponibles dans l'espace collaboratif de l'intranet.

Des rencontres avec les professionnels en lien avec les travailleurs en situation de handicap seront proposées afin d'échanger sur tous les types d'accompagnements que la mission handicap peut proposer et toutes les aides qui peuvent être mises en place grâce au partenariat avec le FIPHFP.

➤ **Organiser la semaine du handicap chaque année en novembre**

A l'occasion de la semaine pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (troisième semaine de novembre), le Département a toujours l'objectif d'organiser une action de communication. Cette action pourra prendre la forme d'une campagne de communication via l'intranet ou la mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques.

Pendant la SEEPH, le Département participera à l'opération DUODAY et cherchera à mobiliser un maximum d'agents pour faire découvrir leur métier. Ces duos permettent de sensibiliser les managers et l'ensemble des collaborateurs à la diversité des situations de handicap au travail.

#### **5.1.6 AXE 7 – AUTRES DISPOSITIFS DE L'EMPLOYEUR**

L'ergonome va proposer des formations en interne sur la thématique prévention des risques physiques à destination des différents services du Département. Ces formations qui seront personnalisées en fonctions des services concernés auront pour but comprendre l'activité et les risques associés afin d'éviter la dégradation prématurée de l'état de santé des agents.

#### **5.1.7 L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE**

Le site Pasdecals.fr respecte les normes de conformité d'accessibilité numérique établies sur la base du RGAA3 et a obtenu en juin 2015 le label E-Accessible au niveau AA+.

Ce site a été conçu afin d'être accessible au plus grand nombre. Ainsi, tout internaute doit pouvoir accéder à l'ensemble des contenus du site sans que son éventuel handicap physique, cognitif, son matériel ou la performance de sa connexion ne constitue un obstacle.

Il est également compatible avec les différents moyens de navigation (navigation sans souris, sans clavier) et accessible aux personnes en situation de handicap utilisant des logiciels ou matériels spécialisés (lecteur vocal, plage Braille) ou nécessitant la personnalisation de l'affichage du site (grossissement des caractères, modification des contrastes).



**Axe 1 - Recrutement des travailleurs en situation de handicap****OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE**

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes (Fonctionnaires stagiaires, titulaires, CDI)	4	4	4	12
Contrat d'apprentissage	4	4	4	12
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>	2	2	2	
Contrats aidés, parcours emploi compétence				0
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				0
Contrats à durée déterminées (CDD), Doctorants	2	2	2	6
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				0
Services civiques				0
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				0
Stagiaires	1	1	1	3
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				0
<i>Total contrats pérennes</i>	6	6	6	18
<i>Total contrats non pérennes</i>	5	5	5	15

**Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP****Apprentissage :**

- *Prise en charge de 80% du salaire brut chargé : 167 832 €*

*Année N : 73 920 € + Année N+1 : 53 760 € + Année N+2 : 80 640 €*

*Salaire moyen chargé d'un apprenti 10 000 €/an x 80 % = 666 € par mois*

*\*coût moyen des rémunérations brutes chargées des apprentis en situation de handicap*

*Année N : 3 apprentis de janvier à déc /2 apprentis de janv à aout /4 apprentis de sept à déc*

*68 mois x 666 € = 45 288 €*

*Année N+1 : 4 apprentis de janvier à déc/3 apprentis de janv à aout /4 apprentis de sept à déc*

*88 mois x 666 € = 58 608 €*

*Année N+2 : 4 apprentis de janvier à déc /4 apprentis de janv à aout /4 apprentis de sept à déc*

*96 mois x 666 € = 63 936 €*

- *Prime à l'insertion durable pour 4 apprentis : 4 x 4 000 € = 16 000 €*

- *Formation dans le cadre d'un apprentissage : 60 000 €*

*Année N : 6 apprentis (5 antérieurs à 2022 + 1 spécifique)*

*Année N+1 : 6 apprentis (5 antérieurs à 2022 + 1 spécifique)*

*Année N+2 : 4 apprentis (3 antérieurs à 2022 + 1 spécifique)*

*Coût moyen annuel d'une facture de formation apprenti : 7 500 € prise en charge à 50% pour les contrats signés avant 2022 et prise en charge à 50 % pour les contrats spécifiques passés*

	<p>après 2022 (les contrats classiques étant pris en charge à 100% par le CNFPT à compter de 2022).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnités de stage : 3 stagiaires 1 mois/an x 600 € = <b>1 800 €</b></li> <li>- Aide à l'adaptation du poste de travail** : surcoût des équipements de compensation du handicap : 500 € x 6 = <b>3 000 €</b> **Moyenne des dépenses liées aux financements des équipements des années précédentes</li> <li>- Aide au tutorat d'accompagnement *** : <b>103 320 €</b> Apprentis : année N 68 mois, année N+1 88 mois, année N+2 96 mois = 103 320 €</li> </ul>
<p><b>Modalités de calcul autofinancement CD62</b></p>	<p><b>Apprentissage :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge de 20% du salaire brut chargé : 42 084 €</li> <li>- Etude de poste de 9 agents BOE soit 3 par an : 9 x 1300 € = 11 700 €</li> <li>- Aide à l'adaptation du poste de travail : équipements de compensation du handicap : 500 € x 6 = 3 000 €</li> </ul>

## Axe 2 – Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

<p><b>Nature de l'action</b></p>	<p>Accompagner les agents en PPR, reclassement ou reconversion</p>
<p><b>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan de compétences / bilan professionnel <b>6 000 €</b> <i>Bilans professionnels réalisés par un prestataire extérieur 1 par an à 2 000 euros</i></li> <li>- Formation dans le cadre de la PPR <b>72 000 €</b> <i>Formations réalisées par un prestataire extérieur 2 en 2022, 5 en 2023, 5 en 2024</i> <i>6 000 euros par formation</i></li> <li>- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation pour inaptitude <b>18 000 €</b> <i>Formations réalisées par un prestataire extérieur 1 par an : 6 000 euros par formation</i></li> </ul>
<p><b>Modalités de calcul du financement Conseil départemental du Pas-de-Calais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilans de compétence / bilans professionnel <b>12 180 €</b> <i>7 bilans / an réalisés en interne soit 4 060 € / an</i></li> <li>- Formations dans le cadre de la PPR <b>6 000 €</b> <i>3 formations CNFPT en 2022</i></li> <li>- Formations dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation pour inaptitude <b>24 000 €</b> <i>4 formations CNFPT/an soit 8 000 €</i></li> </ul>

### Axe 3 – Axe maintien dans l'emploi

<p><b>Nature de l'action</b></p>	<p>Au regard des besoins récurrents identifiés ces dernières années, le Département envisage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 prothèses auditives par an</li> <li>- 1 fauteuil roulant</li> <li>- 3 aides aux déplacements en compensation du handicap par an</li> <li>- 75 études de postes par an</li> <li>- 200 aides à l'adaptation du poste de travail par an (sièges, matériels et outillages, bureaux, téléphonie, informatique, ...)</li> <li>- 1 auxiliaire de vie professionnelle (AVP) sur la durée de la convention</li> <li>- Interprétariat en LSF prévisionnel annuel</li> <li>- 3 bilans de compétences/professionnel par an</li> </ul>
<p><b>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remboursement pour prothèses auditives = <b>96 000 €</b> <i>20 Prothèses/an x 1 600 €</i></li> <li>- Fauteuil roulant → 1 fauteuil roulant = <b>1 632 €</b></li> <li>- Financement des déplacements en compensation du handicap : <b>19 000 €</b> <i>3 agents / an =&gt; 50 € max / jour sur la base de 200 j par an</i> <i>agent 1 : 25€/jour agent 2 : 19,5€/jour agent 3 : 90 €/jour</i></li> <li>- Surcoût* des aides à l'adaptation du poste de travail = <b>120 000 €</b> <i>*Moyenne des dépenses liées aux surcoûts des années précédentes x 600 équipements par an</i></li> <li>- 1 AVP = <b>8 000 €</b> ** <i>** coût moyen d'un AVP correspondant à 2/3 de la dépense selon les modalités de prise en charge du FIPHFP.</i></li> <li>- Interprétariat LSF = <b>9 000 €</b> 3 000 € / an prévisionnel en fonction des besoins <i>Montant maximum pris en charge par le FIPHFP 80 €/heure</i></li> </ul>
<p><b>Modalités de calcul du financement Conseil départemental du Pas-de-Calais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financement des déplacements en compensation du handicap = <b>8 000 €</b> <i>Surcoût d'un déplacement à la charge de l'employeur selon les modalités de prise en charge du FIPHFP</i></li> <li>- 75 études de poste par an x 1 300 € = <b>292 500 €</b> <i>Correspondant au plafond du catalogue pour une étude de poste</i></li> <li>- Aides à l'adaptation du poste de travail = <b>120 000 €</b> <i>Moyenne des dépenses liées à la prise en charge du Département x 600 équipements par an</i></li> <li>- 1 AVP = <b>4 000 €</b> ** <i>** coût moyen d'un AVP correspondant à 1/3 de la dépense selon les modalités de prise en charge du FIPHFP.</i></li> <li>- Interprétariat LSF = <b>3 000 €</b> <i>Surcoût des interprétariats en langue des signes à la charge de l'employeur selon les modalités de prise en charge du FIPHFP</i></li> </ul>

#### Axe 4 – Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap

<b>Nature de l'action</b>	<p><b>Faire monter en compétence les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ensemble des agents du service santé au travail participera aux formations en lien avec le handicap psychique Modalité : 1 session pour 15 agents</li> <li>- La chargée de mission handicap participera à la formation tutorat d'accompagnement</li> </ul>
---------------------------	--

<b>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 formations en lien avec le handicap psychique = <b>13 650 €</b> <i>4 formations × 2 400 € (15 participants par formation)</i> <i>1 formation × 4 050 € (15 participants par formation)</i></li> <li>- 1 formation au tutorat d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap = <b>1 310 €</b></li> </ul>
---	--

#### Axe 5 – Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap

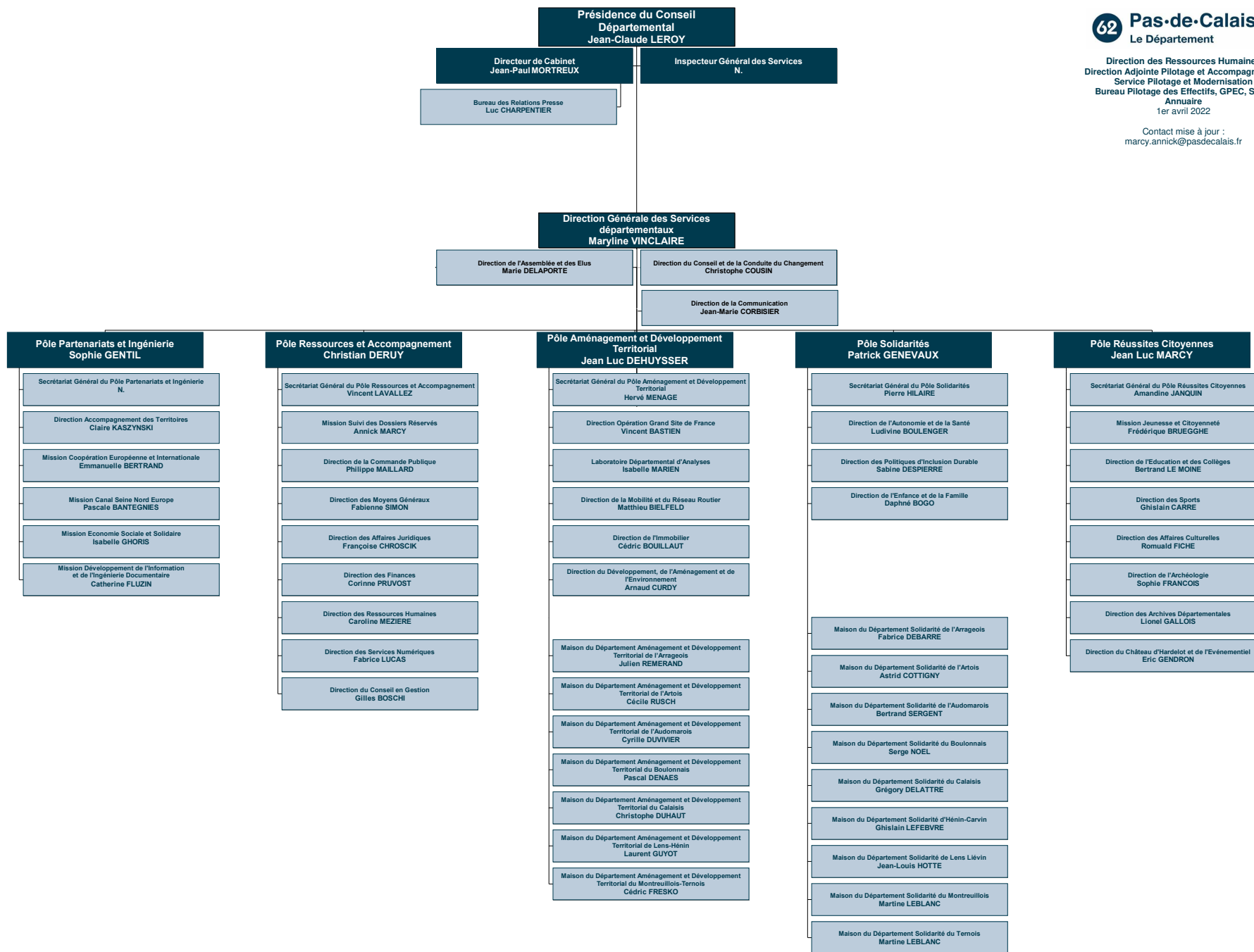
<b>Nature de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser et communiquer sur le handicap au travail</li> <li>- Accompagner les encadrants et les équipes.</li> </ul>
<b>Modalités de calcul du financement du Département du Pas-de-Calais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisations, rédaction d'articles, tables rondes <i>3 × 5 000 € par an</i></li> </ul>

#### Axe 7 – Autres dispositifs de l'employeur

<b>Nature de l'action</b>	Former les agents pour prévenir des risques physiques et éviter la dégradation prématurée de leur état de santé.
<b>Modalités de calcul du financement du Département du Pas-de-Calais</b>	10 jours de formation par an / 172 € par formation = <b>5 000 €</b> <i>sur la base du coût moyen horaire d'un salaire d'attaché (28,81 €/heure)</i>

# ANNEXES

- Fiche d'identification de l'employeur public
- Organigramme des services départementaux
- Objectifs de recrutement BOE
- Plan d'actions
- Indicateurs de suivi



### OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE

	Année 1	Année 2	Année 3
Contrats pérennes (Fonctionnaires stagiaires, titulaires, CDI)	4	4	4
Contrat d'apprentissage	4	4	4
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>	2	2	2
Contrats aidés, parcours emploi compétence			
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>			
Contrats à durée déterminées (CDD), Doctorants	2	2	2
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>			
Services civiques			
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>			
Stagiaires	1	1	1
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>			
<i>Total contrats pérennes</i>	6	6	6
<i>Total contrats non pérennes</i>	5	5	5

### OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Nombre de reclassements statutaires et PPR	10	10	10

### OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur 1	7,20%	7,30%	7,50%

## AIDE MÉTHODOLOGIQUE

La présente aide méthodologique constitue exclusivement un document de travail destiné à l'employeur pour faciliter l'établissement de son plan d'actions sur la base du catalogue des interventions du FIPHFP dans le respect des plafonds de financement y indiqués. Seules les cellules en rose sont accessibles et à compléter par l'employeur. Une fois l'aide complétée par l'employeur, les montants globaux par axe sont reportés automatiquement dans l'onglet "Plan d'actions pluriannuel". L'aide méthodologique est transmise, avec le Plan d'actions pluriannuel, au chargé de projet qui assure l'instruction du dossier et lui permet de vérifier le respect des plafonds de financement pour chaque aide sollicitée. Toutefois, seul l'onglet "Plan d'actions pluriannuel" constitue le document officiel produit aux instances décisionnaires du FIPHFP et annexé à la future convention juridique.

Fiche n° (catalogue des interventions 01/01/2022)	Axe du plan d'actions	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation
	<b>Recrutement des travailleurs en situation de handicap</b>			408 736,00 €	351 952,00 €	86,11%	56 784,00 €	13,89%
1	Prothèses auditives			- €	- €		- €	
3	Orthèses et prothèses externes			- €	- €		- €	
2	Fauteuil roulant			- €	- €		- €	
25	Chèques emploi service universel, chèque vacances			- €	- €		- €	
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées			- €	- €		- €	
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap			- €	- €		- €	
6	Abonnement plateforme milieu protégé			- €	- €		- €	
8	Accompagnement socio-pédagogique- contrats particuliers			- €	- €		- €	
7	Indemnité d'apprentissage	252	833,00 €	209 916,00 €	167 832,00 €		42 084,00 €	
9	Prime à l'insertion durable	4	4 000,00 €	16 000,00 €	16 000,00 €		- €	
23	Formation dans le cadre d'un apprentissage	16	3 750,00 €	60 000,00 €	60 000,00 €		- €	
10	Indemnité de stage	3	600,00 €	1 800,00 €	1 800,00 €		- €	
11	Étude de poste	9	1 300,00 €	11 700,00 €	- €		11 700,00 €	
12	Aide à l'adaptation du poste de travail	6	1 000,00 €	6 000,00 €	3 000,00 €		3 000,00 €	
13	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle			- €	- €		- €	
14	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles			- €	- €		- €	
15	Aide au tutorat d'accompagnement	252	410,00 €	103 320,00 €	103 320,00 €		- €	
16	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)			- €	- €		- €	
16	Équipement visio-interprétation LSF			- €	- €		- €	
17	Évaluation des capacités professionnelles de la personne			- €	- €		- €	
17	Soutien médico-psychologique			- €	- €		- €	
17	Accompagnement sur le lieu de travail			- €	- €		- €	
19	Formation destinée à compenser le handicap			- €	- €		- €	
19	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap			- €	- €		- €	
24	Surcoûts liés aux actions de formation			- €	- €		- €	
Aide transitoire	Masques inclusifs			- €	- €		- €	
	<b>Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes</b>			- €	96 000,00 €	69,47%	42 180,00 €	30,53%
1	Prothèses auditives			- €	- €		- €	
3	Autres prothèses et orthèses			- €	- €		- €	
2	Fauteuil roulant			- €	- €		- €	
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées			- €	- €		- €	
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap			- €	- €		- €	
11	Étude de poste			- €	- €		- €	
12	Aide à l'adaptation du poste de travail			- €	- €		- €	
13	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle			- €	- €		- €	
14	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles			- €	- €		- €	
15	Aide au tutorat d'accompagnement			- €	- €		- €	
16	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)			- €	- €		- €	
16	Équipement visio-interprétation LSF			- €	- €		- €	
17	Évaluation des capacités professionnelles de la personne			- €	- €		- €	
17	Soutien médico-psychologique			- €	- €		- €	
17	Accompagnement sur le lieu de travail			- €	- €		- €	
18	Bilan de compétences / bilan professionnel	24	757,50 €	18 180,00 €	6 000,00 €		12 180,00 €	
19	Formation destinée à compenser le handicap			- €	- €		- €	
19	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap			- €	- €		- €	
20	Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	15	5 200,00 €	78 000,00 €	72 000,00 €		6 000,00 €	
21	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	15	2 800,00 €	42 000,00 €	18 000,00 €		24 000,00 €	
21	Rémunération de l'agent suivant la formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude ( aide accordée jusqu'au 30/06/2022)			- €	- €		- €	
22	Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive			- €	- €		- €	
22	Rémunération de l'agent atteint d'une maladie évolutive pendant la formation de reconversion			- €	- €		- €	
24	Surcoûts liés aux actions de formation			- €	- €		- €	
Aide transitoire	Masques inclusifs			- €	- €		- €	
	<b>Maintien dans l'emploi</b>			- €	253 632,00 €	37,24%	427 500,00 €	62,76%
1	Prothèse auditive	60	1 600,00 €	96 000,00 €	96 000,00 €		- €	
3	Orthèses et prothèses externes			- €	- €		- €	
2	Fauteuil roulant	1	1 632,00 €	1 632,00 €	1 632,00 €		- €	
25	Chèques emploi service universel, chèque vacances			- €	- €		- €	
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées			- €	- €		- €	
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap	9	3 000,00 €	27 000,00 €	19 000,00 €		8 000,00 €	
11	Étude de poste	225	1 300,00 €	292 500,00 €	- €		292 500,00 €	
12	Aide à l'adaptation du poste de travail	600	400,00 €	240 000,00 €	120 000,00 €		120 000,00 €	
13	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle			- €	- €		- €	
14	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	1	12 000,00 €	12 000,00 €	8 000,00 €		4 000,00 €	
15	Aide au tutorat d'accompagnement			- €	- €		- €	
16	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	3	4 000,00 €	12 000,00 €	9 000,00 €		3 000,00 €	
16	Équipement visio-interprétation LSF			- €	- €		- €	
17	Évaluation des capacités professionnelles de la personne			- €	- €		- €	
17	Soutien médico-psychologique			- €	- €		- €	
17	Accompagnement sur le lieu de travail			- €	- €		- €	
18	Bilan de compétences / bilan professionnel			- €	- €		- €	
19	Formation destinée à compenser le handicap			- €	- €		- €	
19	Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation du handicap			- €	- €		- €	
24	Surcoûts liés aux actions de formation			- €	- €		- €	
Aide transitoire	Masques inclusifs			- €	- €		- €	
	<b>Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés</b>			- €	14 960,00 €	100,00%	0,00 €	0,00%
27	Formation des acteurs internes de la politique handicap	6	2 493,33 €	14 960,00 €	14 960,00 €		0,00 €	
	<b>Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap</b>			- €	- €	0,00%	15 000,00 €	100,00%
26	Communication / information / sensibilisation des collaborateurs		15 000,00 €	15 000,00 €	- €		15 000,00 €	
16	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (manifestation collective)		0,00 €	- €	- €		- €	
16	Équipement visio-interprétation LSF (manifestation collective)		0,00 €	- €	- €		- €	
	<b>Actions innovantes</b>			- €	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!
	Innovation (dispositif hors catalogue)			- €	0,00 €		- €	
	<b>Autres dispositifs de l'employeur</b>			5 000,00 €			5 000,00 €	100,00%
	Autre dispositif ou participation employeur			5 000,00 €			5 000,00 €	
	<b>Total</b>			<b>413 736,00 €</b>	<b>716 544,00 €</b>	<b>56,73%</b>	<b>546 464,00 €</b>	<b>43,27%</b>



## PLAN D'ACTIONS

		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	351 952,00 €	86,11%	56 784,00 €	13,89%	408 736,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	96 000,00 €	69,47%	42 180,00 €	30,53%	138 180,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	253 632,00 €	37,24%	427 500,00 €	62,76%	681 132,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	14 960,00 €	100,00%	- 0,00 €	0,00%	14 960,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	- €	0,00%	15 000,00 €	100,00%	15 000,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur			5 000,00 €	100,00%	5 000,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>716 544,00 €</b>	<b>56,73%</b>	<b>546 464,00 €</b>	<b>43,27%</b>	<b>1 263 008,00 €</b>

## 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	Rendre la formation accessible	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	Non
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	Non
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	Oui
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	Oui

## FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

**Nom de l'employeur public :** CONSEIL DEPARTEMENTAL DU PAS-DE-CALAIS

Structure administrative : collectivité territoriale

Adresse administrative : rue Ferdinand Buisson

Code postal : 62018

Commune : ARRAS

N° SIRET : 2262 000 12 000 12

N° BCR : 01AKP842

Prénom et nom du représentant légal : JEAN-CLAUDE LEROY

Fonction du représentant légal : PRESIDENT DU DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

### **Coordonnées de la personne signataire de la convention juridique et des annexes (pour signature électronique de la convention) :**

Prénom et nom : Jean-Claude LEROY

Fonction : Président du Département du Pas-de-Calais

Courriel : [REDACTED]

### **Coordonnées de la personne chargée du dossier de conventionnement :**

Prénom et nom : Delphine VIATEUR BLONDEL

Courriel : [REDACTED]

Fonction : chargée de mission handicap

Téléphone : [REDACTED]

### **Coordonnées de la personne chargée du suivi de conventionnement :**

Prénom et nom : Delphine VIATEUR BLONDEL

Courriel : [REDACTED]

Fonction : chargée de mission handicap

Téléphone : [REDACTED]

Adresse administrative : rue Ferdinand Buisson

Code postal : 62000

Commune : Arras

Date de début de conventionnement : 1<sup>er</sup> janvier 2022

Date de fin de conventionnement : 31 décembre 2024

# DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

Pôle Ressources et Accompagnement  
Direction des Ressources Humaines  
Mission Handicap

**RAPPORT N°36**

Territoire(s): Tous les territoires

Canton(s): Tous les cantons

EPCI(s): Tous les EPCI

## **COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

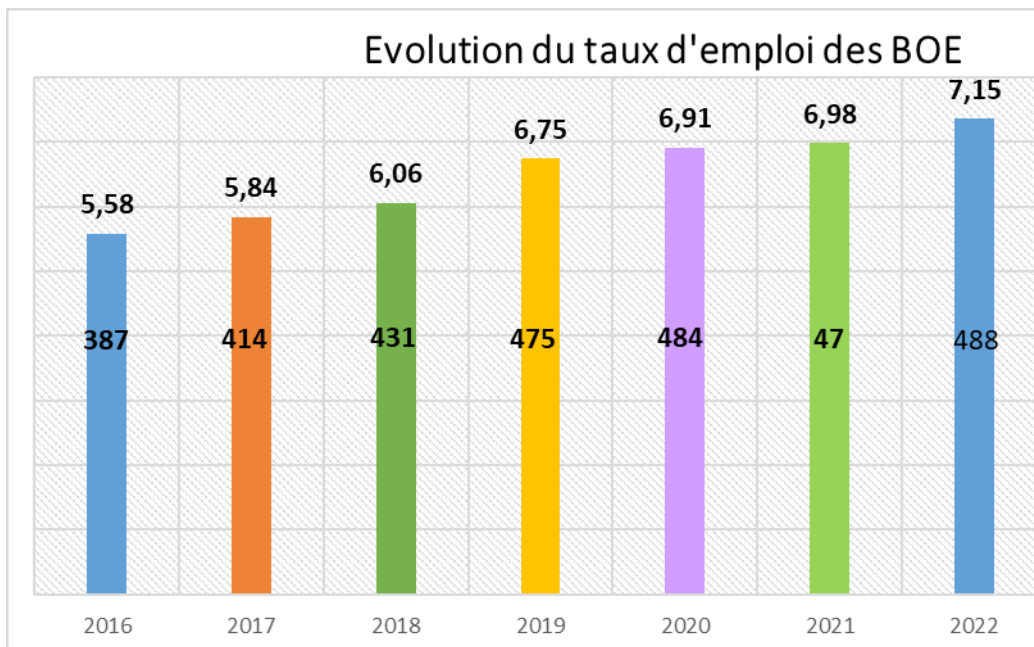
### **REUNION DU 4 JUILLET 2022**

## **RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP (FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE)**

### I. Contexte

Le Département conduit, depuis 2010, une politique de ressources humaines volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle s'appuie notamment sur le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) à travers une convention d'engagement renouvelée périodiquement depuis plus de 10 ans.

Les actions mises en œuvre depuis le lancement de la première convention ont permis une progression régulière du taux d'emploi direct qui atteint 7,15% au 31 décembre 2021. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est actuellement de 488.



Un plan handicap a été défini au sein de la 3<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP conclue pour la période 2019-2021. Il s'est traduit au quotidien par des recrutements, des aménagements de postes de travail, des accompagnements personnalisés des agents, une communication autour du handicap et des marchés avec les secteurs adaptés et protégés.

## II. Bilan de la 3<sup>ème</sup> convention

Pour mettre en œuvre cette troisième convention 2019-2021, le Département a disposé d'un budget de 660 265 € et a élaboré une stratégie autour de deux axes : le recrutement et le maintien dans l'emploi. Les aides du FIPHFP ont représenté un montant global de 499 205 €.

Sur cette période, l'action du Département a permis :

- ❖ **une progression continue du taux d'emploi et l'atteinte de l'objectif du conventionnement de 7%.** En effet, pour la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés de 2019, le taux d'emploi direct atteint était de 6,75 %. Au 31 décembre 2021, la collectivité comptait 488 Bénéficiaires Obligation d'Emploi (BOE) et déclarait un taux d'emploi direct de 7,15 %.
- ❖ **le recrutement de 37 travailleurs en situation de handicap** sur la période de conventionnement 2019-2021 pour un objectif fixé par la collectivité de 36 recrutements. De plus, sur l'ensemble de la période de conventionnement, 2 apprentis ont été pérennisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, l'un d'eux a été titularisé, l'autre a pu bénéficier d'un contrat de longue durée de 18 mois. La collectivité a donc pu pérenniser un tiers des apprentis en situation de handicap recrutés sur l'ensemble de la convention.
- ❖ **Le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap.** Les fonds du FIPHFP ont notamment permis de financer 51 prothèses auditives, 475 aménagements de poste, du transport adapté et de l'interprétariat en langue des signes.
- ❖ **La réalisation d'actions de communication.** L'espace « handicap » dans l'espace collaboratif de l'intranet propose des informations sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), des fiches thématiques sur le handicap au travail (aborder la question du handicap avec un collaborateur, intégrer un agent en situation de handicap dans l'équipe, solliciter un aménagement de poste, une aide, un accompagnement, travailler avec

un collaborateur présentant des troubles psychiques, manager un travailleur en situation de handicap et préserver l'équité dans l'équipe), le guide des inaptitudes et des restrictions ainsi que les fiches techniques correspondant aux différentes restrictions d'aptitudes.

Le Département a, par ailleurs, participé pendant deux années consécutives à l'opération DUODAY. Cet événement permet à un agent du Département d'accueillir le temps d'une journée une personne en situation de handicap qui ne fait pas partie de la collectivité pour lui faire découvrir son métier.

### III. Renouvellement de la convention avec le FIPHFP

Il est proposé que le Département du Pas-de-Calais renouvelle sa convention avec le FIPHFP, conformément au courrier d'engagement repris en annexe.

Cette nouvelle convention serait conclue pour une durée de 3 ans avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2024 inclus.

Le plan de financement du projet de quatrième convention a été présenté au comité d'engagement du FIPHFP le 3 mai et au comité local du FIPHFP le 7 juin 2022.

### IV. Présentation du projet

Le projet porte sur les axes suivants :

<b>AXE 1 : RECRUTEMENT</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Recruter 11 travailleurs handicapés par an Atteindre un taux d'emploi direct de 7,50 % au terme de la convention	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les partenariats avec les organismes en lien avec des personnes en situation de handicap (pôle emploi, Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), universités...);</li> <li>- Favoriser l'insertion professionnelle au moment de l'accueil en proposant la réalisation d'étude de poste ;</li> <li>- Sensibiliser les chargés de recrutement.</li> </ul>
Pérenniser 50% des apprentis en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer un suivi des apprentis en situation de handicap ;</li> <li>- Anticiper l'accueil et l'aménagement des postes.</li> </ul>

<b>AXE 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un outil interactif permettant de cartographier les offres de postes sur l'ensemble du territoire de la collectivité ;</li> <li>- Accompagner les agents en difficulté dans leur</li> </ul>

	<p><i>parcours de mobilité, organiser une instance de concertation pluridisciplinaire (examen des situations complexes, recherche de solutions de reprise, de mobilité préventive relative à l'inaptitude, à un haut risque d'inaptitude) ;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Concevoir des parcours de reconversion pour les métiers les plus générateurs de mobilité, créer un référentiel de parcours de formation et d'accompagnement pour les métiers les plus attendus ;</i></li> <li>- <i>Présenter les différents dispositifs d'accompagnement aux services concernés.</i></li> </ul>
Permettre aux agents en reconversion, en PPR (Période de préparation au reclassement) ou en reclassement de se former ou d'être accompagnés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>En lien avec le service formation, la mission mobilité et le service accompagnement des évolutions professionnelles, proposer des formations en interne ou en externe aux agents dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'une préparation au reclassement ou d'un reclassement ;</i></li> <li>- <i>En lien avec les médecins de prévention et le service accompagnement des évolutions professionnelles, proposer des prestations d'appui spécifique.</i></li> </ul>

<b>AXE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Aménager les postes de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Réaliser les études ergonomiques préconisées par les trois médecins de prévention ;</i></li> <li>- <i>Mettre en place les aides techniques et assurer le suivi du matériel préconisé.</i></li> </ul>
Permettre aux agents en situation de handicap d'assurer leurs missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proposer du transport adapté ;</i></li> <li>- <i>Proposer une aide humaine afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi ;</i></li> <li>- <i>Proposer de l'interprétariat en langue des signes ;</i></li> <li>- <i>Accompagner et conseiller les agents en situation de handicap dans le cadre du télétravail.</i></li> </ul>

<b>AXE 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Faire monter en compétence la mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Participer aux réunions organisées par le Handipacte ;</i></li> </ul>

handicap	- <i>Participer aux conférences thématiques en lien avec le handicap.</i>
Faire monter en compétence les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Organiser et participer aux formations dans le domaine du handicap psychique ;</i></li> <li>- <i>Etre formé et former au tutorat d'accompagnement d'un salarié en situation de handicap.</i></li> </ul>

<b>AXE 5 : COMMUNICATION</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Sensibiliser l'ensemble des agents Susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Communiquer sur le handicap au travail via le site intranet et le journal interne au Département ;</i></li> <li>- <i>Proposer des articles mensuels sur intranet pour sensibiliser et informer.</i></li> </ul>
Sensibiliser l'ensemble des encadrants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Accompagner les encadrants dans le cadre des restrictions d'aptitudes.</i></li> </ul>
Organiser un évènement dans le cadre de la semaine du handicap en novembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proposer une action de communication lors de la semaine du handicap ;</i></li> <li>- <i>Participer au DUODAY.</i></li> </ul>

<b>AXE : AUTRES DISPOSITIFS DE L'EMPLOYEUR</b>	
<b>OBJECTIFS</b>	<b>ACTIONS</b>
Prévenir la désinsertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Proposer des formations adaptées aux différents métiers de la collectivité sur la thématique de prévention des risques physiques (comprendre l'activité et les risques associés pour éviter la dégradation de l'état de santé des agents).</i></li> </ul>

Les montants sollicités au FIPHFP par axe :

Axe recrutement des travailleurs en situation de handicap	351 952 €
Axe reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	96 000 €
Maintien dans l'emploi	253 632 €
Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap	14 960 €
<b>Total</b>	<b>716 544 €</b>



Le projet de convention triennale pour la période 2022-2024 a reçu un avis favorable du comité d'engagement du FIPHFP pour un montant de 716 544 €.

Il convient de statuer sur cette affaire et, le cas échéant m'autoriser à signer, au nom et pour le compte du Département, la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) précisant les modalités et les conditions d'utilisation et de contrôle de l'emploi de la participation du FIPHFP.

Section	Code Opération	Imputation budgétaire	Libellé de l'opération	Inscrit	Proposition d'inscription
Fonctionnement	C06-020A02	74788/930201	Frais de gestion personnel administratif		238 848 €

La 6ème Commission - Finances et Service Public Départemental a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 21/06/2022.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil Départemental

SIGNE

Jean-Claude LEROY