

**Conseil Municipal**  
Séance publique 02/06/25

**/ Délibération DEL25\_06\_02\_26**

RESSOURCES HUMAINES. Conventonnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPH-FP)

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 49  
Nombre de présents : 32

Date de la convocation 26/05/2025

**Présidente** Madame Michèle PICARD

**Secrétaire** Monsieur Nicolas PORRET

**Présent·e·s :** Madame Michèle PICARD, Monsieur Nacer KHAMLA, Madame Saliha PRUDHOMME-LATOURL, Madame Véronique FORESTIER, Monsieur Lanouar SGHAIER, Monsieur Djlannie BENMABROUK, Madame Véronique CALLUT, Monsieur Bayrem BRAIKI, Monsieur Nicolas PORRET, Madame Patricia OUVRRARD, Monsieur Hamdiatou NDIAYE, Monsieur Pierre-Alain MILLET, Madame Valérie TALBI, Monsieur Jean-Maurice GAUTIN, Monsieur Aurélien SCANDOLARA, Madame Sophia BRIKH, Madame Joëlle CONSTANTIN, Madame Yolande PEYTAVIN, Monsieur Pierre MATEO, Monsieur Saïd Hamidou ALLAOUI, Madame Nathalie DEHAN, Madame Amel KHAMMASSI, Madame Christelle CHARREL, Monsieur Karim SEGHIER, Monsieur Murat YAZAR, Monsieur Benoît COULIOU, Monsieur Albert NIGRA, Monsieur Aurélien ARNOULD, Monsieur Cyril SANTANDER, Madame Marie-Danielle BRUYERE, Monsieur Lionel PILLET, Monsieur Alexandre DALLERY

**Absent·e·s / Excusé·e·s :** Madame Monia BENAÏSSA, Monsieur Idir BOUMERTIT, Monsieur Lotfi BEN KHELIFA, Madame Sandrine PICOT, Madame Estelle Sophia JELLAD, Madame Fazia OUATAH, Monsieur Yalcin AYVALI, Madame Fatma LOUCIF HAMIDOUCHÉ, Monsieur Farid BEN MOUSSA, Madame Camille CHAMPAVERE, Monsieur Damien MONCHAU

**Dépôt de pouvoir** Madame Samira MESBAHI **donne pouvoir** à Monsieur Pierre-Alain MILLET, Madame SOUAD OUASMI **donne pouvoir** à Monsieur Hamdiatou NDIAYE, Monsieur Jeff ARIAGNO **donne pouvoir** à Madame Saliha PRUDHOMME-LATOURL, Monsieur Yannick BUSTOS **donne pouvoir** à Madame Patricia OUVRRARD, Madame Aude LONG **donne pouvoir** à Monsieur Benoît COULIOU, Monsieur Maurice IACOVELLA **donne pouvoir** à Madame Marie-Danielle BRUYERE

La ville de Vénissieux a engagé depuis de nombreuses années une politique volontariste dans le domaine du handicap et met en œuvre des mesures pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elle s'appuie, d'une part, sur les obligations définies dans les articles L 5212-2 du code du travail, "Tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés" et L 351-1 du code général de la fonction publique, et d'autre part sur la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui crée le Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique , établissement public.

Le FIPH-FP récolte les contributions financières des collectivités qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur du taux légal de 6% de leurs effectifs. Et, en

contrepartie, cet établissement finance des aides destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, la loi du 6 Août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renforce les obligations en instituant une série de mesures en faveur de l'emploi des personnes reconnues en situation de handicap, dont la création d'un référent handicap dans toutes les administrations.

Depuis 4 ans, le taux des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ne cesse d'augmenter. Il est passé de 7,47 % en 2021 à 8,6 % en 2024.

Au regard de l'augmentation de ce taux, du nombre croissant d'aménagements de postes, mais aussi d'une volonté d'élargir le regard de l'ensemble des agents de la collectivité sur la problématique du handicap, la ville de Vénissieux souhaite conventionner avec le FIPH-FP pour 3 ans sur la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Ce conventionnement s'articuler autour de 6 axes principaux :

- Favoriser le recrutement des travailleurs en situation de handicap, et notamment l'apprentissage,
- Renforcer les actions d'accompagnement des agents déclarés inaptes, dans le cadre des dispositifs existants,
- Poursuivre le maintien dans l'emploi par l'adaptation des postes de travail, l'accompagnement des agents en interne ou par le biais d'autres prestations,
- Former les intervenants RH, tuteurs, encadrants, collègues des agents concernés,
- Développer une communication interne sur la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs,
- Améliorer l'accessibilité numérique des outils internes à la collectivité .

La mise en œuvre de ces actions s'accompagnera également d'une gouvernance affirmée avec le déploiement de plusieurs comités de pilotage et comité techniques.

L'ensemble du dispositif représente un budget global de 415 376 € sur toute la durée de la convention. Le FIPH-FP versera une contribution financière maximale de 230588 €. Le coût pour la collectivité sera de 184 788 € pour les trois années de la convention.

Ce plan d'action a été présenté et approuvé au Comité Social Territorial du 17 Avril 2025.

Ce projet a également été présenté en comité local du FIPH-FP de la région Auvergne Rhône-Alpes du 20 mai 2025 et a été approuvé.

Vu ledit dossier ;

Vu le code général de la fonction publique ;

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

Vu le décret 2009-1149 du 24 septembre 2009 relatif au FIPH-FP ;

Vu l'avis de du CST du 17 Avril 2025 ;

Vu l'avis du comité local du FIPH-FP du 20 Mai 2025 ;

Le Conseil municipal,  
Le rapport de Monsieur GAUTIN, entendu

après en avoir délibéré,

A l'unanimité des suffrages exprimés,

## DÉCIDE

- Approuver la convention à passer entre la Métropole de Lyon et le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées de la fonction publique (FIPH-FP) définissant, notamment les actions à mener en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien à l'emploi des agents porteurs de handicap dans la collectivité ;
- Autoriser madame le Maire à signer ladite convention ;
- Affecter la recette de fonctionnement correspondante aux actions prévues dans la convention sera imputée sur les crédits inscrits et à inscrire au budget principal- exercices 2025 et suivants - chapitre 74 ;
- Imputer les dépenses de fonctionnement correspondantes aux actions prévues dans la convention sur les crédits inscrits et à inscrire au budget principal - exercices 2025 et suivants - chapitres 011, 012, 017, 65 et 67 ;
- Imputer les dépenses d'investissement correspondantes aux actions prévues dans la convention sur les crédits inscrits et à inscrire au budget principal - exercices 2025 et suivants - chapitres 21 et 23.

Par délégation du Maire,

Le secrétaire,

Nacer KHAMLA  
Premier Adjoint

Monsieur Nicolas PORRET

Envoyé en préfecture le 10/06/2025

Reçu en préfecture le 10/06/2025

Publié le

ID : 069-216902593-20250602-DEL25\_06\_02\_26-DE



ville de  
**venissieux**



# Projet de politique handicap entre Vénissieux et le FIPHFP

Projet présenté en CST le 17/04/2025

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Présentation générale.....</b>   | <b>2</b>  |
| 1.1. Les caractéristiques de la ville de Vénissieux .....                            | 2         |
| 1.1.1. Son positionnement dans le Rhône.....   | 2         |
| 1.1.2. Photographie de la composition de la population .....                         | 2         |
| 1.2. Les caractéristiques de la collectivité de Vénissieux .....                     | 3         |
| 1.2.1. Quelques chiffres représentatifs de la collectivité :.....                    | 3         |
| 1.2.2. L’organigramme .....  | 4         |
| <b>2. Diagnostic.....</b>  | <b>4</b>  |
| 2.1. Comparatif des Effectifs globaux de la collectivité et des effectifs BOETH..... | 4         |
| 2.1.1. Détail des effectifs de la collectivité.....                                  | 4         |
| 2.1.2. Effectifs des BOETH .....   | 5         |
| 2.2. Focus sur la prévention .....   | 9         |
| 2.3. Focus sur le dispositif de mobilité de la collectivité.....                     | 11        |
| <b>3. Actions mises en place avant le conventionnement. ....</b>                     | <b>11</b> |
| <b>4. L’organisation de la politique handicap.....</b>                               | <b>13</b> |
| 4.1. Une gouvernance à 2 niveaux .....   | 13        |
| 4.2. Organisation du suivi individuel des BOE .....                                  | 14        |
| 4.3. Le rôle et les missions du référent handicap.....                               | 14        |
| 4.4. Les intervenants internes de la politique handicap .....                        | 15        |
| 4.5. Les partenariats externes .....   | 15        |
| 4.6. L’association des Organisations Syndicales.....                                 | 15        |
| <b>5. Les actions proposées.....</b>   | <b>16</b> |
| 5.1. Les axes du programme d’actions .....   | 16        |
| 5.2. Le détail du plan d’actions financier.....                                      | 22        |

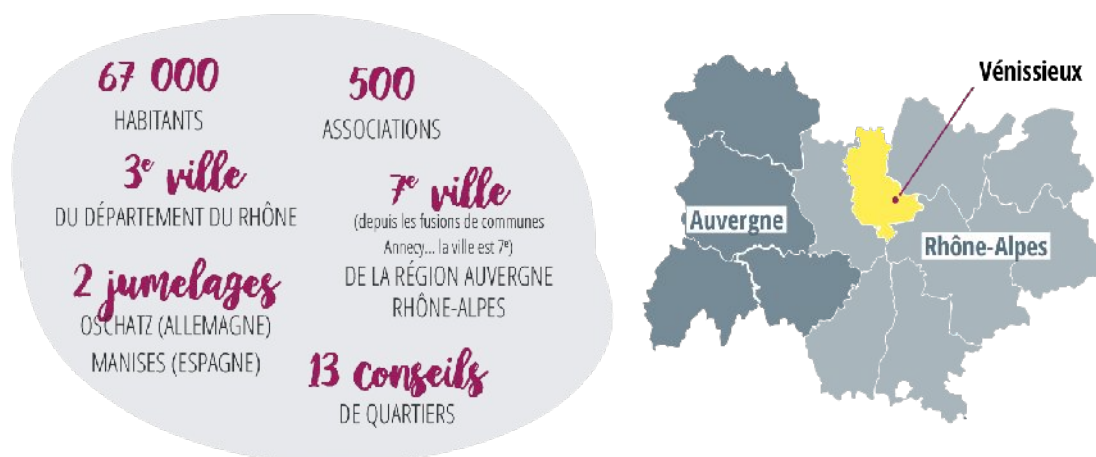
# 1. Présentation générale

## 1.1. Les caractéristiques de la ville de Vénissieux

### 1.1.1. Son positionnement dans le Rhône

La ville de Vénissieux est située dans le département du Rhône (69) dont la population, selon les données 2021 de l'INSEE, est de 1 1 893 692 habitants. Elle est la 3<sup>ème</sup> ville de la Métropole Lyonnaise, qui regroupe 58 communes et 1 424 069 habitants en 2021 (INSEE 2021).

La ville de Vénissieux emploie 1340 agents permanents qui s'investissent au quotidien dans les différentes missions de service public. Desservie par de grands axes ferroviaires, autoroutiers, périphérique, transports en commun, son territoire se distingue entre autres par le dynamisme de son tissu économique, la qualité de ses espaces verts, ses politiques publiques éducatives, sportives et culturelles dynamiques associées à des valeurs de solidarité et d'accès aux droits .



### 1.1.2. Photographie de la composition de la population

Le territoire vénissien est composé principalement de 3 secteurs d'activités que sont le commerce, les transports, les services divers pour 60.7%. Puis viennent ensuite la construction pour 18.1% et l'administration publique, l'enseignement santé, l'action sociale pour 13% (INSEE 2022) des actifs employeurs par secteur d'activité. Les 2 catégories socioprofessionnelles les plus représentées sont les professions intermédiaires pour 30.5% des emplois et les ouvriers pour 23.6% (INSEE 2021)

- La population du territoire est de 66363 habitants (INSEE 2021) et à environ 80% par une population ayant moins de 60 ans. Par tranche d'âge, la variation est assez stable.
- La population croît régulièrement de minimum 0.5% de 1999 soit plus de 2000 habitants depuis 2015 (INSEE 2020)
- Le taux d'activité des femmes (39,4%) est inférieur au niveau régional (48,3%)
- La ville connaît une progression sur 6 ans de 3,1% de cadres
- 30,5% de professions intermédiaires et 23,6% d'ouvriers
- La population est également composée de 3,5% de retraités
- **Mais aussi 34% des habitants qui vivent sous le seuil de pauvreté (contre 13% au niveau national)**
- Une augmentation forte de la part des 75 ans ( +25% entre 2008 et 2019), tendance qui devrait s'amplifier d'ici 2030.

Le territoire, c'est également :

- Depuis janvier 2024, augmentation de 2 à 6 quartiers en politique de la ville (QPV) soit 44% (INSEE 2020) de la population de Vénissieux qui habite en QPV.
- 21 groupes scolaires, 16 crèches
- Une ville engagée dans le **Développement Humain Durable (DHD)** 4 étoiles Climat Air Energie au programme Territoire Engagé Transition Ecologique
- **Une forte accessibilité** en transports en commun (Métro Ligne D, Ligne de tram T4, prochaine ligne T10, pôle gare multimodal train/métro/tram/bus/parking relais...).
- **Un dynamisme économique** avec une offre d'accueil d'immobilier d'entreprise significative et diversifiée (ZI Lyon Sud-Est, Parc de l'arsenal, Parc du Moulin à Vent, parc Bourdarias...) et un dynamisme de la Zone Franche Urbaine (ZFU) sur le plateau des Minguettes – Territoire Entrepreneurs.
- **Plus de 3 000 entreprises** sont implantées sur la commune

## 1.2. Les caractéristiques de la collectivité de Vénissieux

La collectivité de Vénissieux s'organise autour de 6 directions générales, regroupant 1340 agents dont 220 contractuels. Par ailleurs chaque mois, la ville réalise 2200 paies.

La spécificité de la ville de Vénissieux est la gestion en régie directe de la plupart de ces établissements, à savoir :

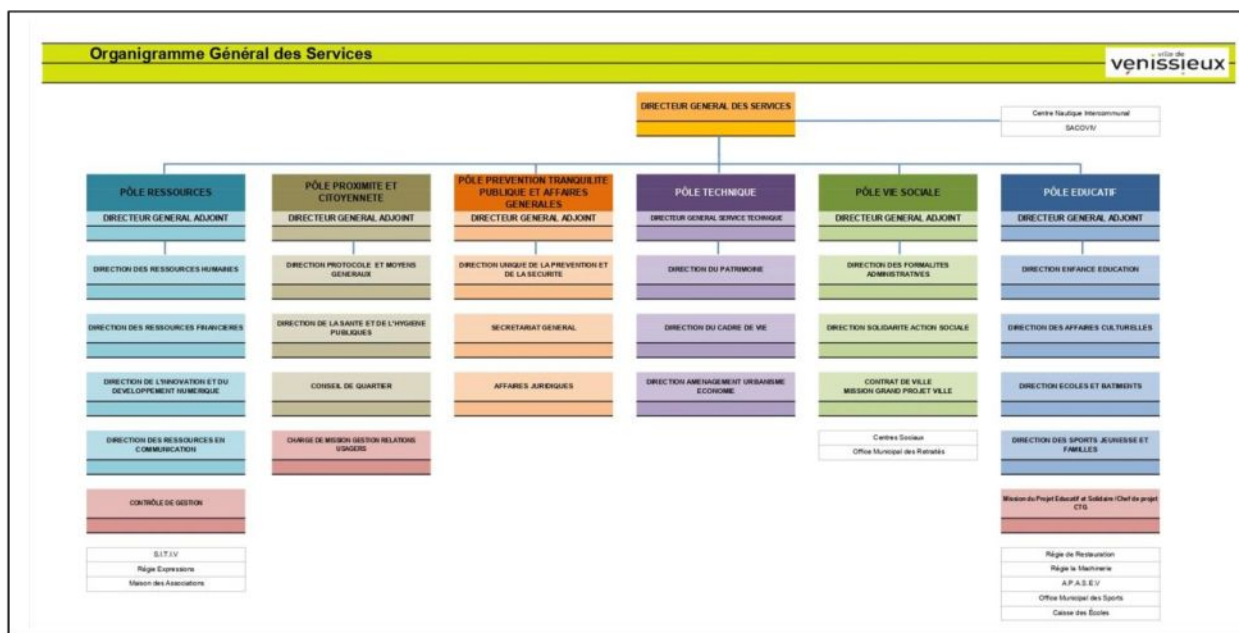
- Le cinéma
- La piscine, et le futur centre nautique
- 16 crèches
- Les accueils de loisirs du mercredi et des vacances scolaires...

### 1.2.1. Quelques chiffres représentatifs de la collectivité :

- 9125 enfants scolarisés dans les écoles publiques de la Ville : 3731 enfants en maternelle et 5394 en élémentaire
- La cuisine centrale produit près de 5 780 repas chaque jour
- Médiathèque Lucie Aubrac + 100 000 entrées par an (y compris bibliothèques de proximité)
- 3000 visiteurs par an et 250 inscrits aux ateliers Henri-Matisse
- Ecole de Musique Jean Wiener 500 élèves / an



### 1.2.2. L'organigramme

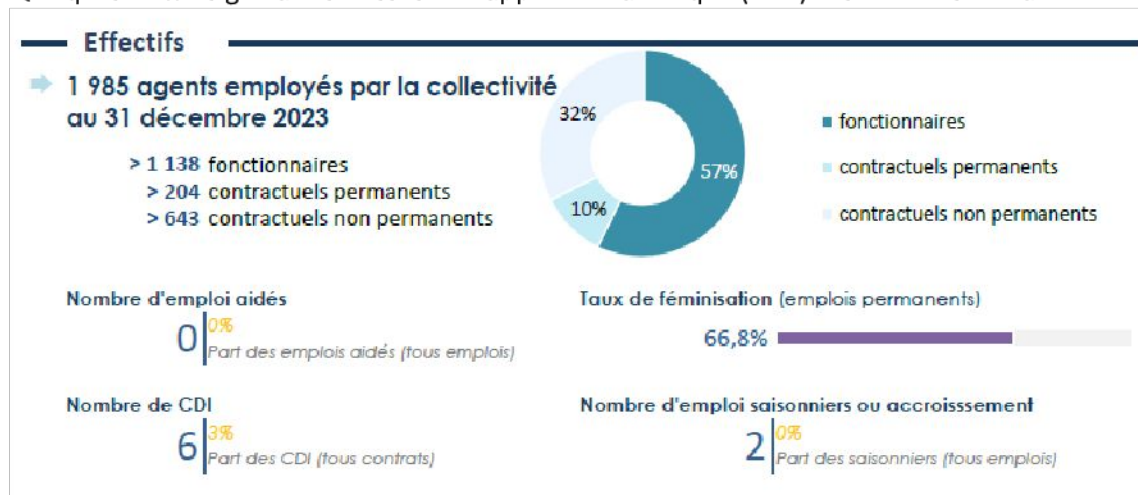


## 2. Diagnostic

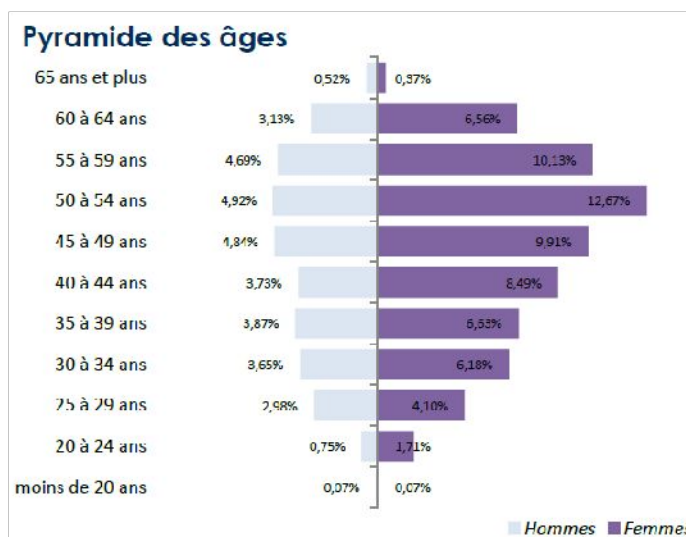
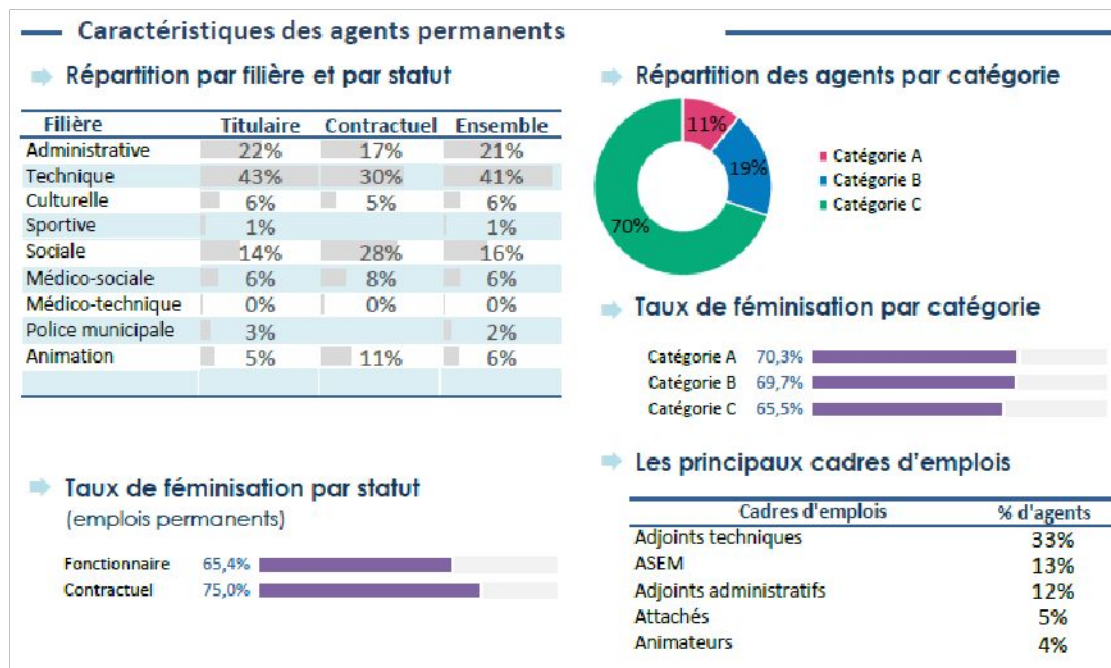
### 2.1. Comparatif des Effectifs globaux de la collectivité et des effectifs BOETH

#### 2.1.1. Détail des effectifs de la collectivité

Quelques chiffres globaux sur issus du Rapport Social Unique (RSU) des données de l'année 2023.



Les effectifs sur postes permanents de la collectivité sont constitués de 85% de fonctionnaires et de 15% de contractuels. La tendance sur les années 2024 et 2025 reste la même. Les agents de catégorie C représentent 70% des agents, ce qui est cohérent au regard de l'ensemble des missions exercées au sein de la ville. Pour autant le taux de féminisation est plus important sur les catégories A que sur les catégories C, ce qui est positif, cela signifiant que les postes d'encadrement sont majoritairement tenus par des femmes.



L'âge moyen est de 46,3 ans sur les emplois permanents avec une différence entre les contractuels 37,7 ans de moyenne d'âge pour plus de 47 ans pour les fonctionnaires. Globalement, au regard de la pyramide des âges, la population des agents de la ville est plutôt vieillissante, et donc les risques d'usure professionnelle et physique plus importantes : 43 % des agents ont plus de 50 ans.

Aussi, les dispositifs de mobilités actuels et de prévention sont à renforcer pour éviter l'usure et limiter autant que possible le nombre de mobilités contraintes dont la prise en charge est plus lourde pour les collectivités et les résultats de reclassement incertains.

### 2.1.2. Effectifs des BOETH

Les informations chiffrées sont issues des informations des 4 dernières DOETH. Malgré des effectifs assez stables sur les 4 dernières années, le nombre d'agents BOE a sensiblement augmenté ce qui a eu pour effet de voir le taux d'emploi direct augmenté.

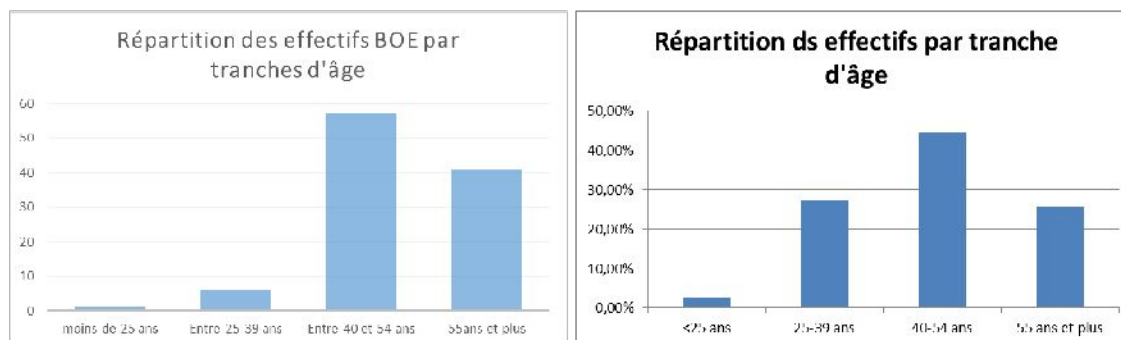


Il y a eu au cours de ces 2 dernières années une sensibilisation progressive à la notion de handicap avec notamment l’augmentation des adaptations de poste pour les agents notamment en situation de handicap.

Le profil type d’un agent BOETH est le suivant : une femme de 53 ans, de catégorie C et de la filière technique. Alors que pour cette même population, les femmes de catégorie C de la filière technique, l’âge moyen est de 46 ans.

| Année         | Nombre d'agents | Effectif BOE | Taux d'emploi direct |
|---------------|-----------------|--------------|----------------------|
| Au 31/12/2020 | 1347            | 87           | 6,46%                |
| Au 31/12/2021 | 1299            | 97           | 7,47%                |
| Au 31/12/2022 | 1310            | 95           | 7,25%                |
| Au 31/12/2023 | 1310            | 102          | 7,79%                |
| Au 31/12/2024 | 1342            | 119          | 8.6%                 |

• Répartition des effectifs BOE par âge :

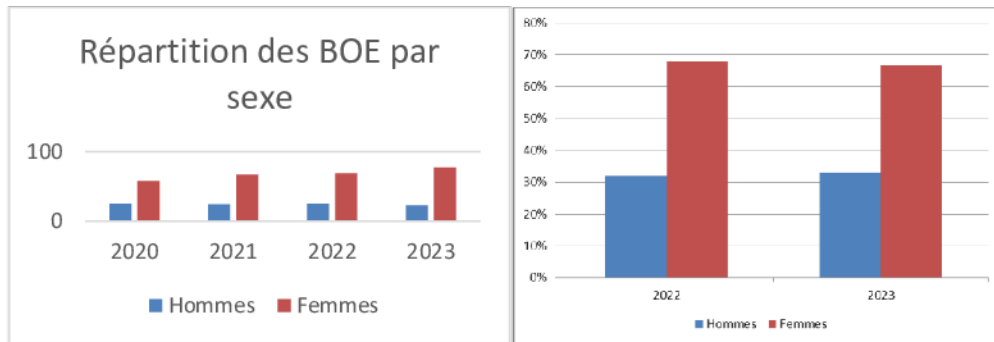


On constate que 90% des agents BOE ont plus de 40 ans , ce qui correspond à la population de la collectivité. En effet l’âge moyen dans la collectivité est de 46.3 ans pour les emplois permanents en 2023.

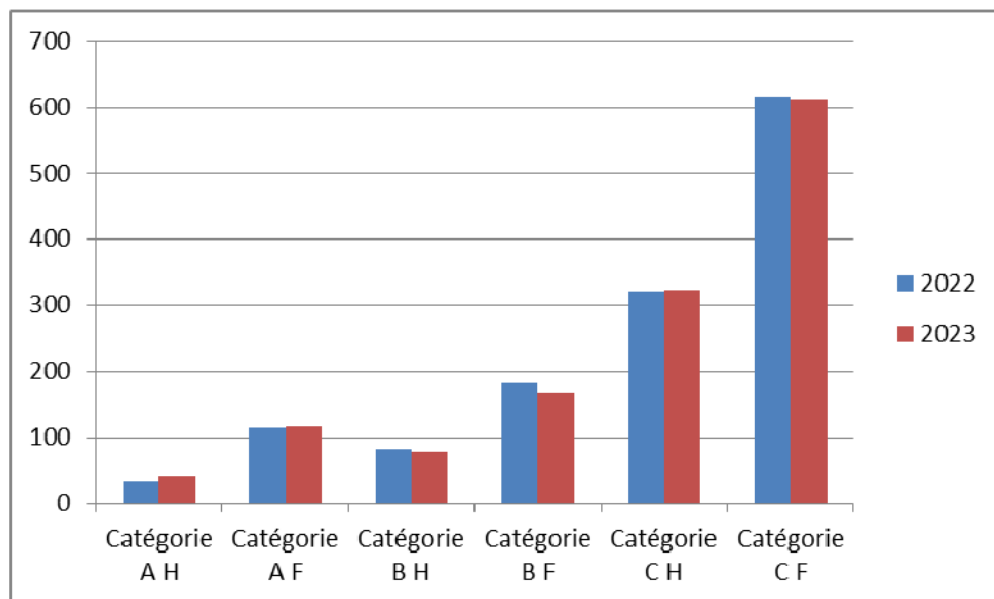
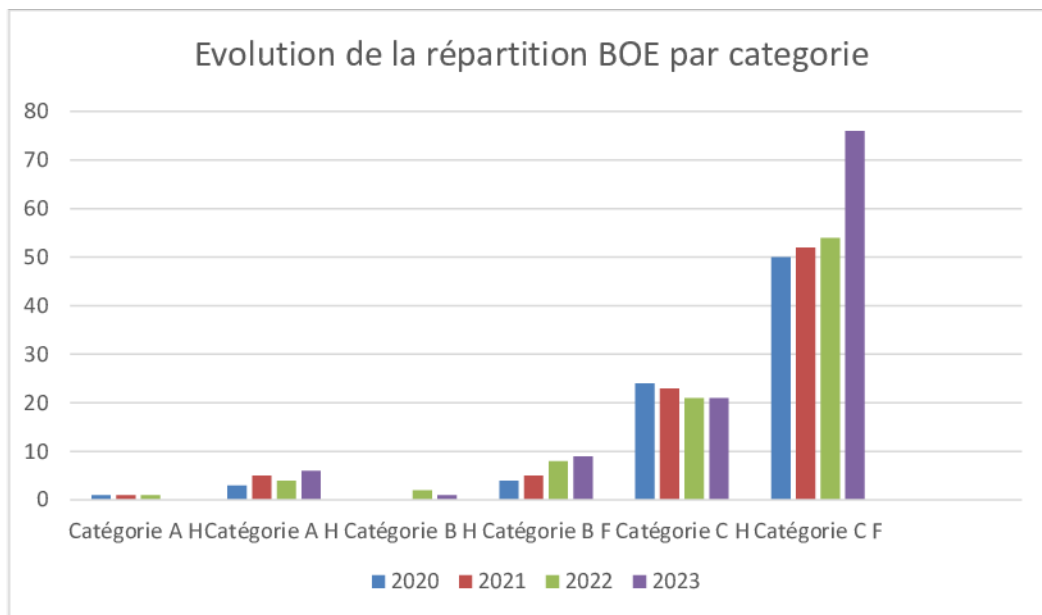
Cette donnée doit nous interroger sur la politique à mener dans la collectivité : l’âge moyen étant de + de 40 ans, nous devons réfléchir à une meilleure anticipation de l’usure pour éviter que les fins de carrières soient complexes. En parallèle nous devons interroger les comportements des agents reconnus BOETH. Craignent-ils les regards et décident ils de se déclarer tardivement dans leur carrière ?

• Répartition par sexe

Au sein de la ville, il y a sur les 4 dernières années 3 fois plus de femmes déclarées BOETH que les hommes.



• Répartition par catégorie



Ce graphique précise que les BOE sont essentiellement des catégories C, certes les plus nombreux. Mais il sera intéressant au cours des diverses sensibilisations à venir, de chercher à savoir pourquoi les catégories A et B ne sont que peu représentées, est-ce dû au souhait de ne pas se déclarer pour ne pas limiter leur carrière ou par crainte des préjugés ? Il semble donc nécessaire de sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité, sur plusieurs années et peut être sous des formes différentes. Il est important de poursuivre la sensibilisation de l'encadrement pour faciliter leurs actions de management, mais également pour leur situation personnelle.

- **Les prévisions de sortie des BOE :**

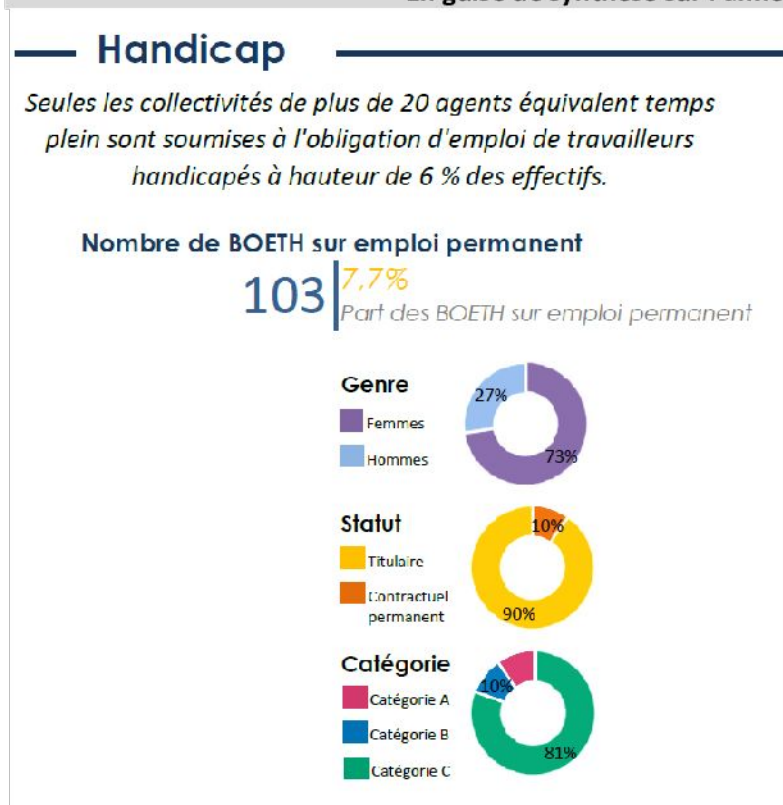
La prévision des sorties n'est possible qu'en analysant les âges des agents et de les confronter aux situations personnelles connues, de plus la réforme de l'âge de départ à la retraite rend compliqué cette analyse et en incluant également une certaine forme de pénibilité de certains métiers.

L'existante de 10 postes passerelle au sein de la collectivité nous permet de travailler plus longtemps sur les sorties durables.

- **Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des BOE** alors qu'elles sont déjà présentes dans l'organisme,

Au regard du travail déjà effectué par les équipes de conseillères en évolution professionnelle, environ 6 agents en situation de PPR ont été lancé sur les deux dernières années, et cela devrait concerner environ une dizaine d'agents pour l'année à venir.

**En guise de synthèse sur l'année 2023 :**



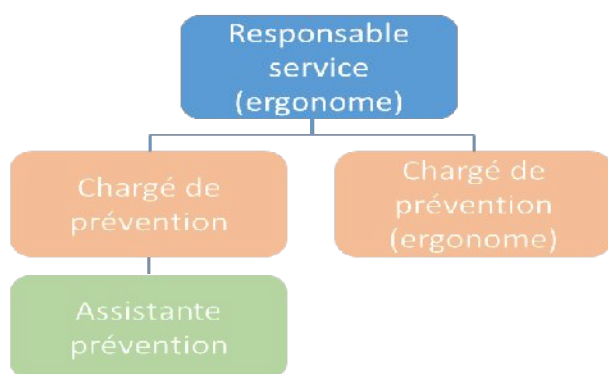
## 2.2. Focus sur la prévention

### 2.2.1 La médecine professionnelle et ses liens avec la DRH

Actuellement au sein de la collectivité, nous avons une convention avec le cdg69 dans laquelle il est indiqué la présence d'un médecin de prévention 2 jours par semaine et la présence d'une infirmière 1 jour par semaine. A cela vient s'ajouter la présence dans les locaux d'un médecin agréé statutaire 1 jour par semaine. La présence de ces 2 métiers permet de dissocier les types de visites. Aussi le médecin gère, entre autres, les suivis périodiques SMR, les préconisations d'aménagements de poste, de jours de télétravail pour raison de santé et ou pour les agents ayant une RQTH. L'équipe de médecine de prévention est complétée par un poste de secrétaire médicale à temps plein.

De plus, il existe au sein de la DRH un service de prévention composé de 4 agents, service en lien direct avec le référent interne handicap. Comme acteurs de la prévention on peut également ajouter, la mise en place d'un réseau de 20 assistants de prévention répartis sur différents métiers et directions, au sein de la collectivité pour relayer le message et les bonnes pratiques de la prévention.

Actuellement, 4 agents composent ce service :



Au sein de ce service, les 2 agents ergonomes gèrent directement les études de poste et les préconisations d'aménagements suite aux retours des avis d'aptitude de la médecine de prévention. Cette possibilité interne permet une plus grande réactivité dans le circuit de prise en charge des agents ayant des préconisations plus ou moins importantes. De plus, c'est également ce service via leur connaissance des partenaires et des entreprises qui peut équiper les agents qui commandent le matériel (siège, bureau assis-debout...).

### 2.2.2 Organisation du maintien dans l'emploi

La collectivité comme beaucoup d'institutions est confrontée à un vieillissement de sa population active, à un allongement de la durée des carrières, à des risques physiques conséquents et à des risques socio-organisationnels qui tendent à se développer.

Depuis plus d'un an la collectivité a structuré le maintien dans l'emploi avec 2 agents :

- 1 chargée de mobilité qui gère essentiellement les mobilités dites « subies » notamment après un avis du conseil médical ou après des restrictions du médecin de prévention.
- 1 conseillère en évolution professionnelle qui accompagne les agents qui souhaitent évoluer vers un autre métier que ce soit dans un choix d'évolution ou avant une restriction.



Une réunion bi-mensuelle aborde les situations individuelles nécessitant la coordination des différents services de la DRH tel que la carrière, la mobilité, la prévention, la médecine du travail et l'assistante sociale.

Ceci dans le but de trouver des solutions pour

- Maintenir les agents sur leur poste (avec la mise en place d'aménagements de type organisationnel, technique ou humain)
- Accompagner les agents sur tout autre poste (mobilité avec ou sans aménagement via un ergonome)
- Les accompagner vers d'autres dispositions statutaires (formation, conseil médical, PPR, reclassement).

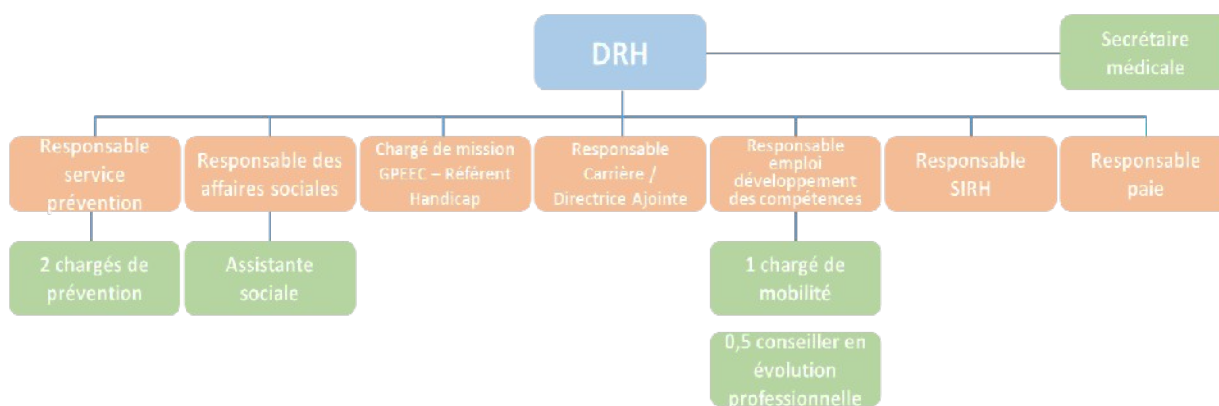
L'objectif de cette instance est d'anticiper les situations avant le reclassement. Plus la prévention intervient tôt, plus elle est efficace et moins les conséquences pour les agents sont importantes.

C'est pour cette raison que la collectivité a mise en place cette organisation de travailler sur la mobilité contrainte et sur la mobilité choisie.

### Quelques données chiffrées

| En 2024  | Nombre de visites / Avis conseil médical |
|--|--|
| Avis d'aptitude avec préconisation (conseil médical)       | 7  |
| Poste compatible avec aménagement (raisons de santé)       | 250                                      |
| Poste compatible avec la santé de l'agent (Médecin)        | 146                                      |
| Poste incompatible temporairement                          | 71                                       |
| Poste incompatible définitivement avec la santé de l'agent | 7  |
| Procédure de reclassement à envisager                      | 4  |
| Nombre de licenciement pour inaptitude                     | 3  |
| Nombre d'inaptitude définitive                             | 27                                       |
| Nombre d'inaptitude temporaire                             | 26                                       |
| Disponibilité d'office                                     | 20                                       |

**En synthèse , l'ensemble des agents de la DRH intervenant de manière directe auprès des agents est de 7 personnes**



### 2.3. Focus sur le dispositif de mobilité de la collectivité

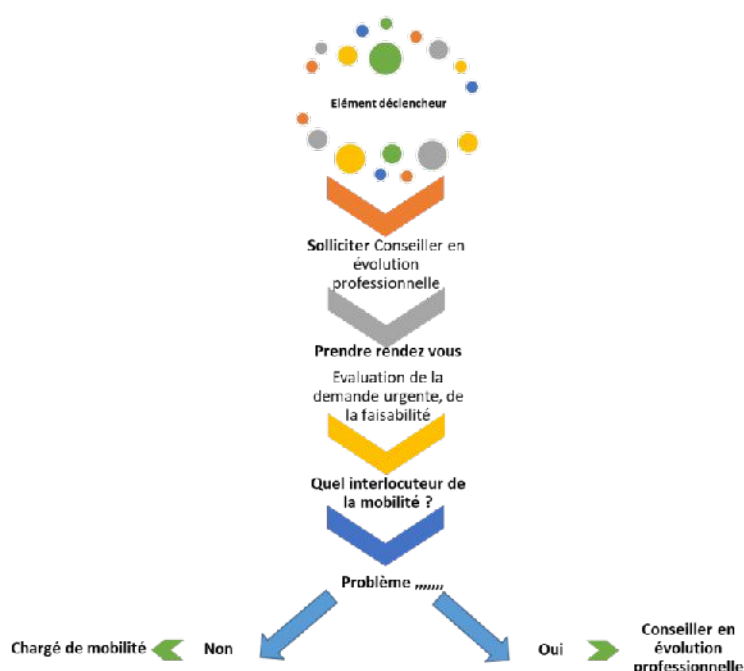
On peut distinguer 2 types de demandes mais qui ont toujours comme point de départ la sollicitation de l'agent .

En effet, si l'agent est reconnu inapte et est invité à entrer dans la PPR ou en reclassement, il faut qu'il donne son accord.

Dans la même logique quand un agent souhaite changer de métier, c'est à lui de solliciter la CEP et d'être acteur de son parcours

Ce 1<sup>er</sup> graphique résume la logique au sein de la collectivité, les accompagnements qui suivent peuvent se résumer ainsi :

- Des formations en interne pour appréhender la bureautique
- Des immersions dans les directions sur différents postes
- Des points d'étapes avec les agents du secteur mobilité et les responsables des immersions
- Un travail conjoint avec le service recrutement pour pouvoir positionner les agents sur des postes vacants.....



## 3. Actions mises en place avant le conventionnement.

Depuis toujours la collectivité a une intention particulière pour la problématique du handicap. L'évolution du taux des BOETH, les aménagements mis en place, la volonté de nommer un référent interne sur le handicap en attestent.

Aussi, voici les actions existantes à ce jour sur les différentes thématiques de conventionnement :

### **Axe 1 : Recrutement et apprentissage**

On dénombre à ce jour, 119 agents recrutés au sein de la collectivité et qui ont le statut de BOETH. Lors des recrutements, ces agents sont prioritaires sur les visites médicales et les études et aménagements de poste sont réalisés au plus tôt.

Concernant le nombre d'apprentis ayant la qualité de RQTH sur ces 2 dernières années, la collectivité a recruté 2 apprentis TH sur les 23 apprentis de la collectivité.

### ***Axe 2 : Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptées***

Depuis plus de 5 ans, la ville a recruté au sein de la DRH un chargé de mobilité dont la mission première est l'accompagnement à la reconversion des agents reconnus inaptés et/ ou en PPR. Les agents ont donc été accompagnés depuis cette date, certains ont bénéficié du DIRAL, d'autres ont pu être formé en interne ou bénéficié de formations CNFPT.

Par ailleurs depuis 3 ans la ville a mis en place un dispositif : les postes passerelles, qui permettent aux agents après leur période de PPR d'être positionnés sur des postes dans l'attente de postes vacants. C'est aussi une nouvelle période d'apprentissage pour les agents.

#### **Quelques données chiffrées :**

Sur les 2 dernières années, il y a eu par année, entre 5 et 9 agents en PPR et/ ou reclassés

- En moyenne, chaque agent a bénéficié, à minima, de 3 rendez-vous de suivi (fonction de l'implication, des caractéristiques de l'agent et de son projet)
- Depuis le mois de novembre 2024, la collectivité a recruté un 0.5 ETP supplémentaire pour travailler sur les agents exprimant un souhait de mobilité ; ce travail permet d'anticiper l'usure professionnelle.

### ***Axe 3 : Le maintien dans l'emploi :***

Suite aux visites médicales, les agents ayant des restrictions et / ou ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le service prévention composé de 2 ergonomes, entre autres, se mobilise pour mettre en place les aménagements de poste.

A ce jour, pour les 2 dernières années, après réalisation des études de postes, les données sont :

|      | Nb de poste aménagés | Montant des aménagements de poste pour « agents RQTH » |
|------|----------------------|--|
| 2023 | 34                   | 14897 € HT   |
| 2024 | 72                   | 18930 € HT   |

Au-delà de ces aménagements, la collectivité adapte depuis janvier 2025 t les possibilités de télétravail pour ces agents et leur permet de télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine si besoin.

Par ailleurs, chaque trimestre une réunion médicosociale a lieu entre les services de la DRH et le médecin du travail pour trouver les meilleures solutions aux agents ayant des problématiques médicales.

### ***Axe 4 : La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap***

Au sein de la collectivité, il existe un dispositif de rencontre des encadrants « le café des cadres » qui se déroule sur 2 demi-journées. La DRH a utilisé ce temps privilégié en février 2025 pour sensibiliser, à l'aide d'un prestataire extérieur, 65 encadrants à la notion de handicap, aux impacts sur le travail et à l'accompagnement nécessaire des encadrants auprès de leurs agents. Cette sensibilisation a connu une belle réussite et certains préjugés ont été réinterrogés.

### ***Axe 5 : La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs***

Le café des cadres de février 2025 a permis de lancer la campagne de communication à l'attention des managers en communiquant notamment les coordonnées du référent handicap interne.

En termes de communication visuelle, certains supports sont en cours de modification que ce soit à travers les polices d'écriture ou les couleurs utilisées.

#### **Axe 6 : Accessibilité numérique et accessibilité bâimentaire**

Certains outils numériques comme le site internet ou l'intranet de la ville ont été adapté pour améliorer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Concernant l'accessibilité de la collectivité aux malentendants, le symbole à l'accueil de la collectivité indique que les personnels à l'accueil sont sensibilisés à l'accueil des personnes malentendantes

## **4. L'organisation de la politique handicap**

### **4.1. Une gouvernance à 2 niveaux**

- **Un comité de pilotage**

La ville de Vénissieux mettra en place un comité de pilotage avec l' élu en charge du handicap, l' élu du personnel, la direction des ressources humaines, la direction générale (DGS et DGA du pôle ressource), le référent handicap interne et le chargé de mission coordonnateur de la politique externe

#### **COFIL**

ELUS – DGA ressources – DRH – Responsable prévention – Référent Handicap, le chargé de mission auprès du secrétariat général

**Arbitre, donne les grands axes, veille au bon fonctionnement**

Ce comité sera chargé annuellement de veiller au suivi de la politique et des orientations prises dans le cadre de la convention, il s'agira également de voir l'évolution des indicateurs RH en lien avec le handicap (nombre d'adaptation de poste, d'agents en situation de PPR....).

- **Des instances de travail et de suivi**

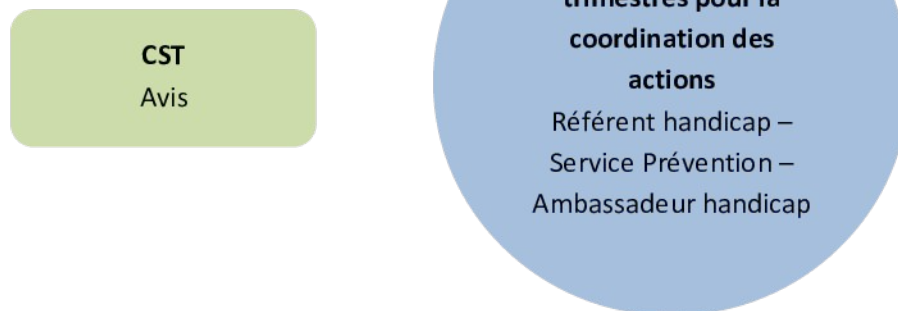
Ce comité technique se réunira 2 fois par an pour mesurer les avancements des projets en cours et à venir.

#### **Comité technique**

DGA ressources – DRH – Responsable et équipe prévention — Référent Handicap – Secrétaire du Comité Social Territorial – Assistante sociale

**Donne un avis – propose des actions**

- **Des instances régulières**



Un point annuel sera également fait avec les membres du CST et de la F3SCT sur la thématique du handicap pour en mesurer l'avancement des projets, un point sur les axes, et sur les retours globaux.

La collectivité mettra afin en place une instance trimestrielle de coordination des actions plus en lien avec les actions « terrain ». Sur le même modèle que les assistants prévention présents au sein de la collectivité, des ambassadeurs handicap sur la base du volontariat assureront le premier niveau d'information au sein des directions.

Le référent handicap fera une communication auprès de l'ensemble des agents pour en expliquer les attendus et il animera ce réseau trimestriellement. Au cours de ce premier conventionnement, il s'agira de mettre en place ce réseau et de le structurer pour que ces ambassadeurs aient toute la légitimité auprès des agents et des directions.

#### 4.2. Organisation du suivi individuel des BOE

La ville de Vénissieux a mis en place depuis quelques années un suivi tous les 2 mois des situations complexes d'agents ayant parcours médical impactant leur carrière (adaptation de poste, de carrière, des horaires, arrêts longs, modalités de reprise.....) dans le cadre d'une réunion médico-sociale. Sont présent à cette réunion de suivi, le médecin de prévention, le service prévention, le service carrière, l'assistante sociale et la chargée de mobilité.

Pour le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les mêmes interlocuteurs seraient conviés en y ajoutant le référent handicap interne. Le suivi se ferait sur la même périodicité et aborderait chaque situation individuelle avec un focus dans un premier temps sur les agents ayant le plus de nécessité d'accompagnement tant sur les adaptations de poste, de formation.

#### 4.3. Le rôle et les missions du référent handicap

La création récente de ce poste répond certes à une demande des différents acteurs internes, mais elle démontre également la volonté de l'autorité territoriale de mettre en place une politique handicap.

Le rôle du référent est central car il est le centralisateur des demandes (agents, directions...), le garant de la mise en place des axes définis dans la convention, le garant du suivi des indicateurs et enfin celui qui veillera au suivi de la communication et de la sensibilisation faites auprès des directions et des agents pour garantir la mise en application de la politique handicap.

L'objectif affiché est donc de faire du lien entre les différents intervenants internes, d'être au plus près des agents et de leurs encadrants, et de créer des procédures, pour une meilleure prise en compte des besoins des agents et une plus grande équité.

Les grandes missions qui lui ont été assignées sont :

- Animer la politique handicap interne : favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi, informer, communiquer, sensibiliser, accompagner les encadrants, encadrer le réseau des ambassadeurs handicap, faire lien avec les partenaires et mobiliser les équipes pour accueillir agents/ apprentis / stagiaire
- Piloter la convention FIPHFP : animer les différentes instances, mettre en œuvre des actions transversales avec les services et les partenaires externes, assurer le suivi financier

#### 4.4. Les intervenants internes de la politique handicap

La collectivité a déjà des professionnels dans divers domaines : médecin, infirmier, assistante sociale, préventeurs, ergonomes, conseiller en évolution professionnelle, chargé de mobilité... On peut estimer à 1.40 ETP en plus du temps d'intervention du référent interne handicap

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| - Médecine de prévention        | 0.15 ETP |
| - Ergonomes,                    | 0.25 ETP |
| - Préventeurs,                  | 0.1 ETP  |
| - Assistantes sociales,         | 0.05 ETP |
| - Service emploi compétences :  | 0.8 ETP  |
| - Mobilisation autre service RH | 0.05 ETP |
| - Communication :               | 0.1 ETP  |

#### 4.5. Les partenariats externes

La collectivité participe depuis 3 ans au salon de l'emploi territorial, organisé par le CDG69. Au sein de ce salon se tient également le salon handi-territorial.

A ce jour, au-delà des accompagnements effectués en interne par le secteur mobilité, les partenaires externes tels que L'adapt et Cap emploi sont mobilisés sur des dossiers individuels. Il apparaît nécessaire de formaliser des relations partenariales avec ces 2 structures, à minima, voire avec des ESAT. Ce partenariat est à construire.

#### 4.6. L'association des Organisations Syndicales

Lors du dernier CST, le projet du plan d'action et du conventionnement avec le FIPH-FP ont été présentés aux organisations syndicales. Ils ont été informés qu'un groupe de travail de suivi des actions sera mis en place et qu'ils seront parties prenantes.

## 5. Les actions proposées

### 5.1. Les axes du programme d'actions

La collectivité mène déjà un certain nombre d'actions pour favoriser le reclassement, le maintien dans l'emploi des agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Depuis novembre 2024, la collectivité compte un référent interne handicap et 1.5 ETP de chargée mobilité/conseiller en évolution professionnelle. Ces ETP supplémentaires permettent à la ville de Vénissieux d'envisager le développement d'actions pour les agents RQTH et ce dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPH-FP.

#### Axe 1 /Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage

##### 1. Le recrutement des agents sur postes vacants

La ville souhaite mener une politique de recrutement inclusive en mettant en place différentes actions dans le temps.

##### a) Les actions déclinables sur l'année 2025 sont :

- Un recrutement plus attentif aux agents RQTH pour tous les acteurs des jurys
  - A compétences et savoir-être identiques, la collectivité privilégiera les personnes ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
  - Mettre en place une nouvelle sensibilisation au handicap pour tous les agents recruteurs
- Une intégration des agents plus structurée :
  - Anticiper leur arrivée par un entretien pour connaître les outils nécessaires à l'agent pour sa prise de poste. => élaborer des études de poste
  - Assurer un accueil individuel au sein du service des ressources humaines de manière systématique.
  - Acquérir et mettre en place les outils nécessaires : logiciel spécifique, FALC, prothèse, AVP... certains dispositifs pourront être mis en place à l'issue du recrutement, d'autres exigeront un travail plus en profondeur, si les outils ne sont pas encore existants (FALC)
  - Organiser un suivi plus précis de l'intégration de ces agents au sein de la collectivité (bilan à 3,6, 9mois), suivi qui pourrait démarrer sur le dernier trimestre 2025.

##### b) Sur 2026 et 2027

- Communiquer sur le conventionnement avec le FIPH-FP dans nos annonces de recrutement
- Poursuivre le développement d'outils nécessaires pour accueillir des candidats avec d'autres types de handicap. Etre plus inclusif.
- Etre présent aux forums de recrutement destinés uniquement aux candidats ayant la qualité de RQTH
- Permettre le recrutement de stagiaires indemnisés RQTH

## 2. L'apprentissage

Depuis 2 ans, nous participons au forum handi-job du salon Emploi territorial, organisé par le CGD69, dans la perspective de recruter des candidats RQTH sur les postes d'apprentis vacants au sein de la collectivité. Par ailleurs, dans le cadre des recrutements d'apprentis, la collectivité a souhaité cette année porter le nombre d'apprentis de 23 à 30. Cette augmentation permettra à la collectivité de recruter proportionnellement plus d'apprentis en situation de handicap.

L'objectif de recrutement d'apprentis en situation de handicap est tout d'abord basé sur le mode de recrutement. Un travail sur la recherche de tuteurs et un travail sur le mode de recrutement sont à mener en parallèle.

### a) Les actions déclinables sur l'année 2025 sont :

- Un recrutement plus structuré construit autour de :
  - D'un développement de partenariats avec les acteurs externes type CAP Emploi, le CDG 69
  - Une participation à des salons, des forums sur les métiers concernés par l'apprentissage.
  - Un travail de sourcing auprès des écoles va être lancé en collaboration entre les services recrutement et le référent handicap afin de trouver des profils ;
  - Une communication dans les médias est également à développer ;
- Une intégration plus structurée :
  - Améliorer le suivi des apprentis ayant la qualité de RQTH sur les prochaines années. (bilan 3, 6,9 mois)
  - Une sensibilisation en amont et post recrutement des tuteurs des apprentis

### b) Sur 2026 et 2027

Au-delà de la poursuite des actions démarrées en 2025, il serait pertinent de

- Professionaliser les tuteurs en charge de l'accompagnement :
  - Approfondir la formation des tuteurs à l'accompagnement des apprentis, voire de faire des focus sur des handicaps spécifiques.
  - Permettre des rencontres avec d'autres tuteurs d'autres collectivités, 2 fois par an pour échanger sur les difficultés et les solutions trouvées. Sous forme d'APP ou de co-développement

**Compte tenu des différentes actions sur les modalités de recrutement de candidats, d'apprentis et les modalités d'intégration, que ce soit par le biais d'outils ou de formations, de ces agents, la collectivité prévoit que le budget dédié à cet axe serait de 208 914 €. La contribution du FIPH-FP pourrait s'élever à 133 476 €, soit un taux de participation de 63.89%.**

## **Axe 2/Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes,**

Depuis plus de 5 ans, la ville a un chargé de mobilité au sein de la DRH, dont la mission première est l'accompagnement à la reconversion des agents reconnus inaptes et/ ou en PPR.

La structuration de la fonction mobilité étant en cours de stabilisation, il apparaît important d'augmenter la structuration des parcours de reconversion.

**Aussi il est proposé pour les 3 années de conventionnement :**

- Le repérage des agents en arrêt maladie et susceptible d'être en reclassement :
  - Poursuivre le travail d'anticipation et de repérage des agents en arrêt maladie et qui peuvent arriver à une situation de reclassement et/ou d'inaptitude : travail en interne de la DRH
  - Evaluer les accompagnements nécessaires à mettre en place : humains et matériels
- Structurer le dispositif de reconversion des agents vers des métiers administratifs par
  - La poursuite de formations internes en bureautique : 4 jours d'initiation word et excel
  - Formaliser avec les directions un parcours d'accompagnement des agents en PPR et/ou reclassement à travers :
    - la poursuite de stages d'immersions dans les directions
    - la poursuite des rendez-vous de suivi entre la chargée de mobilité et les responsables de service : des bilans à 3,6,9 mois
  - L'utilisation des outils d'accompagnement de l'équipe mobilité (bilans, arbre de vie, ECCP,.... )
  - La mobilisation de formations complémentaires au regard des projets des agents, y compris formations linguistiques
- Poursuivre le travail sur la sortie des agents en PPR dans les directions :
  - Continuer la mise en place d'emplois passerelles : structurer leurs fonctionnements et rémunérations
  - Acquérir un logiciel permettant l'identification des compétences transférables des agents sur les différentes postes de la collectivité
  - Valoriser les réussites : témoignage d'agents reclassés sur des postes vacants
  - Valoriser les rôles de tuteurs : témoignages des responsables de services
- Poursuivre l'aménagement des postes de travail par :
  - La poursuite des études de poste par les 2 ergonomes du service prévention
  - L'acquisition du matériel nécessaire pour faciliter les reconversions

**Au regard de l'ensemble de ces propositions, des moyens mobilisables sur ce champ-là, que ce soit des AVP, des bilans de compétences, des ECCP ou des formations hors CNFPT à réaliser, le budget alloué à cet axe serait de 70 620 € avec un financement potentiel du FIPH-FP à hauteur de 24 060 € soit un taux de participation de 34.07%.**

**Axe 3/Le maintien dans l'emploi,**

Dès réception des avis d'aptitude de la médecine du travail, le service prévention prend en compte les éventuelles restrictions et demandes d'aménagements afin de pouvoir maintenir sur leurs postes les

agents. Au-delà des aménagements, la collectivité facilite les possibilités de télétravail jusqu'à 5 jours par semaine si besoin.

Il est proposé pour les 3 années de conventionnement de

- Poursuivre le suivi des agents BOETH, par le biais
  - o De la réunion médico-sociale trimestrielle
  - o De formaliser un outil de suivi pour les demandes d'aménagement de poste
  - o Du renforcement du maillage entre le service de la prévention, le médecin du travail et le service emploi-compétences et le référent handicap
  
- Poursuivre l'adaptation des postes de travail par :
  - o La poursuite de la réalisation des études de poste par les 2 ergonomes du service prévention et acquérir les moyens nécessaires à la compensation du handicap (bureaux, souris, déplacements, AVP....)
  - o La valorisation de la possibilité pour les agents de bénéficier d'une AVP, cela permettrait aux agents de poursuivre certaines missions de leurs postes et d'éviter des reclassements parfois complexes.
  - o Poursuivre l'acquisition de matériels liés à la compensation du handicap
  - o Exploiter le bilan annuel du service prévention sur le nombre et la qualité des aménagements de poste.
  
- Améliorer l'accompagnement de ces agents via la conseillère en évolution professionnelle par :
  - o La rédaction d'une charte de retour à l'emploi pour les agents qui reviennent de longue maladie, les modalités d'accueil : création temporairement de doublons...
  - o La formation des responsables à cet accompagnement, créer temporairement des doublons (accompagnement avec un pair)
  - o Garantir l'accès à des formations professionnelles des agents et la mobilisation des compteurs de formation existants (CPF, congé de transition professionnelle...)
  
- Proposer un accompagnement renforcé pour la progression de ces agents dans leur carrière et évaluer leurs besoins à l'occasion d'entretiens professionnels par exemple.

**Au regard des propositions, le budget de ces actions s'évaluerait à 75 932 € dont un potentiel co-financement à hauteur de 40 972 € soit un taux de participation de 53.72%.**

#### **Axe 4/La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap,**

Pour la première année, une orientation de lutte contre toutes formes de discriminations, a été inscrite dans le plan de formation. Cette orientation se traduit par différentes formes. Aussi sur les 3 années de conventionnement, nous proposons un gros volet formation pour différents publics, en dehors des agents BOETH pour lesquels les formations sont incluses dans les axes précédents.

- Avoir une référence et un langage commun pour les principaux interlocuteurs de la convention FIPH-FP : référent handicap et les agents de la direction en charge du recrutement, de la mobilité, chargés de prévention à minima
  - Formation du référent handicap
  - Formation intégration maintien dans l'emploi des situations de handicap
  - Formation accueillir le public en situation de handicap
- Former l'encadrement : les tuteurs qui accueillent des apprentis en situation de handicap et autres managers :
  - Formation « recruter, intégrer et accompagner un agent en situation de handicap,
  - Formation mieux comprendre les différentes situations de handicaps
- Former les organisations syndicales dans l'objectif d'avoir un langage commun
- Poursuivre les actions de sensibilisation (conférences, théâtres forum ou autres) à destination de l'ensemble des agents pour :
  - Appréhender ce que recouvre la notion de handicap
  - Comprendre comment fonctionnent leurs collègues et les biais existants
- Prendre en compte la notion de handicap dans l'organisation d'évènement :  
Formation « organiser un évènement inclusif et une communication accessible : public visé : protocole, communication, moyens généraux

**Cet axe représente un budget conséquent pour ces 3 années car c'est le point de départ nécessaire à la construction d'une politique inclusive, visible au sein de la collectivité. Les différentes formations ciblées ont été évaluées à 31 660 € avec une participation potentielle du FIPH-FP de 21 660 € soit un taux de participation de 68.41%.**

#### **Axe 5/La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs,**

Depuis janvier 2025, la ville s'est dotée d'un mi-temps de chargée de communication interne.

Aussi des relations inter-directions se créent et à cette occasion, des rencontres, une communication sur la notion de handicap peuvent se mettre en place ou être renforcées.

- Communiquer à l'aide des outils print et digital déjà existants pour :
  - Annoncer des rendez-vous, des formations,
  - Donner des notions sur la problématique du handicap
  - Recueillir des témoignages
  - Créer une rubrique sur le site intranet « handicap »
- Organiser de nouveaux évènements ou rencontres :
  - Proposer la mise en place une fois par trimestre d'un temps de rencontre avec le référent handicap interne pour poser l'ensemble des questions.
  - Mettre en place la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes Handicapées (SEEPH) en novembre de chaque année pour favoriser la rencontre entreprises/collectivités et demandeurs d'emploi.
  - Mettre en place un forum avec animations sur le handicap, la santé

- Mettre en place des ambassadeurs handicap
- Ecrire et adapter selon le handicap, les droits des agents : les informer de la présence du référent interne handicap.
- Mettre en place un Duoday, l'objectif de ce dispositif étant de rapprocher un agent en situation de handicap avec un autre agent pour lui expliquer son environnement de travail et son approche en fonction de son handicap. La collectivité réalisant régulièrement des « vis mon métier » entre 2 agents, ce dispositif sera plus facile à mettre en œuvre.

**Pour mettre en place cet axe, la collectivité utilisera ses propres moyens, humains et matériels, de communication interne. Pour autant, les temps de sensibilisation ou de nouvelles rencontres sont des moyens nouveaux. Aussi le budget estimé ce jour est de 20000€ avec une participation potentielle à hauteur de 8000 € par le FIPH-FP, soit un taux de contribution de 40%.**

#### **Axe 6 /L'accessibilité numérique,**

A ce jour le site internet et intranet sont accessibles à 100%. Pour autant, il peut être envisagé plusieurs propositions

- Sur les logiciels de la collectivité :
  - Envisager un pré-audit sur l'outil de recrutement et de demande de stage
  - Envisager un pré audit sur des logiciels métiers, même si nous ne sommes pas maîtres des évolutions
  - Prévoir des attendus et/ou pré requis à inscrire dans les futurs cahiers des charges pour
- Sur la prise en compte des personnes malentendantes au sein de la collectivité :
  - Etudier la possibilité et la nécessité de mettre en place un système plus élaboré (boucle magnétique ou autre), pour que tout le monde puisse participer.
- Sur l'accessibilité au numérique en général :
  - Evaluer, voire poursuivre le travail engagé sur la plateforme PIX et envisager des séances de formation adaptées
- Adapter les documents et guides pour rendre accessible plus facilement des informations :
  - Recruter un stagiaire d'un master « inclusion, handicap » pour mettre en œuvre ces informations

**Il est proposé un budget de 4500 € sur les audits d'accessibilité essentiellement, avec une prise en compte à 57.78% par le FIPH-FP, soit 2 600€. Les propositions relatives aux personnes malentendantes sont envisagées sur l'axe maintien dans l'emploi.**

### **Axe 7/ action(s) innovante(s)**

Aujourd'hui le travail s'engage et la collectivité n'a pas encore pu envisager de grosses actions innovantes. Pour autant, 1 proposition sont envisageables sur les 3 années de conventionnement :

- Inscrire dans le DUERP, des pistes de préconisation pour les agents en situation de handicap :
  - Même si les « types de handicap » sont nombreux, à l'heure où nous faisons une refonte du DUERP, il nous apparait pertinent, d'inclure ces données dans les plans d'actions.

**Au regard de cette action interne, il est possible de valoriser le temps homme pour ce travail à hauteur de 3750 € et pas de participation du FIPH-FP**

### **5.2. Le détail du plan d'actions financier**

Les éléments concernant le plan financier sont intégrés dans les axes et dans la synthèse ci-jointe.



## 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 FIPHP. Les montants saisis par l'employeur sont pris en compte sans les décimales. Une fois l'aide complétée par l'employeur, les montants globaux par axe sont reportés automatiquement dans le tableau récapitulatif. 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 FIPHP et annexé à la future convention juridique.

| Fiche n°<br>(catalogue des interventions<br>01/09/2022) | 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 FIPHP dans la limite des plafonds du catalogue | Taux de participation | Financement de l'employeur | Taux de participation |        |
|---|--|---|---|--------------------------------------|---|-----------------------|----------------------------|-----------------------|--------|
| Axe 1   | <b>Recrutement des travailleurs en situation de handicap</b>                   |   |   | 208 914 €                            | 133 476 €   | 63,89%                | 75 438 €                   | 36,11%                |        |
|   | 1  | Prothèses auditives   | 1   | 1 800 €                              | 1 800 €   | 1 700 €               | 100 €                      | 0 €                   |        |
|   | 3  | Orthèses et prothèses extérieures   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 2  | Fauteuil roulant  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 26   | Chèques emploi service universel - chèques vacances   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 4  | Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées  | 9   | 500 €                                | 4 500 €   | 4 500 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 5  | Aide aux déplacements en compensation du handicap   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 6  | Abonnement plateforme milieu protégé  |   | 1 500 €                              | 1 500 €   | 1 000 €               | 500 €                      | 0 €                   |        |
|   | 8  | Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 7  | Indemnité d'apprentissage   | 9   | 10 000 €                             | 90 000 €  | 72 000 €              | 18 000 €                   | 0 €                   |        |
|   | 9  | Prime à l'insertion durable   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 11   | Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 24   | Formation dans le cadre d'un apprentissage  | 9   | 5 550 €                              | 49 950 €  | 45 000 €              | 4 950 €                    | 0 €                   |        |
|   | 10   | Indemnité de stage  | 2   | 3 300 €                              | 6 600 €   | 6 600 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 12   | Étude de poste  | 4   | 1 300 €                              | 5 200 €   | 0 €                   | 5 200 €                    | 0 €                   |        |
|   | 13   | Aide à l'adaptation du poste de travail   | 3   | 1 428 €                              | 4 284 €   | 2 076 €               | 2 208 €                    | 0 €                   |        |
|   | 14   | Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle                             |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 15   | Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 16   | Aide au tutorat d'accompagnement  | 9   | 4 920 €                              | 44 280 €  | 0 €                   | 44 280 €                   | 0 €                   |        |
|   | 17   | Interprète en LSF, codeur LPC, transcripseur (action individuelle)                                    |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 17   | Équipement visio-interprétation LSF   |   | 800 €                                | 800 €   | 600 €                 | 200 €                      | 0 €                   |        |
|   | 18   | Évaluation des capacités professionnelles de la personne  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 18   | Soutien médico-psychologique  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 18   | Accompagnement sur le lieu de travail   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 20   | Formation destinée à compenser le handicap  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 20  | Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| 25  | Surcoûts liés aux actions de formation   |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| Axe 2   | <b>Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes</b>            |   |   | 70 620 €                             | 24 060 €  | 34,07%                | 46 560 €                   | 65,93%                |        |
|   | 1  | Prothèses auditives   | 1   | 1 800 €                              | 1 800 €   | 1 700 €               | 100 €                      | 0 €                   |        |
|   | 3  | Autres prothèses et orthèses  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 2  | Fauteuil roulant  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 4  | Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 5  | Aide aux déplacements en compensation du handicap   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 12   | Étude de poste  | 7   | 1 300 €                              | 9 100 €   | 0 €                   | 9 100 €                    | 0 €                   |        |
|   | 13   | Aide à l'adaptation du poste de travail   | 5   | 1 428 €                              | 7 140 €   | 3 460 €               | 3 680 €                    | 0 €                   |        |
|   | 14   | Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle                             |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 15   | Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 16   | Aide au tutorat d'accompagnement  | 4   | 4 920 €                              | 19 680 €  | 0 €                   | 19 680 €                   | 0 €                   |        |
|   | 17   | Interprète en LSF, codeur LPC, transcripseur (action individuelle)                                    | 1   | 1 000 €                              | 1 000 €   | 1 000 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 17   | Équipement visio-interprétation LSF   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 18   | Évaluation des capacités professionnelles de la personne  | 5   | 1 000 €                              | 5 000 €   | 3 000 €               | 2 000 €                    | 0 €                   |        |
|   | 18   | Soutien médico-psychologique  | 1   | 1 800 €                              | 1 800 €   | 1 800 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 18   | Accompagnement sur le lieu de travail   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 19   | Bilan de compétences / bilan professionnel  | 2   | 1 200 €                              | 2 400 €   | 2 000 €               | 400 €                      | 0 €                   |        |
|   | 20   | Formation destinée à compenser le handicap  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 20   | Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap                        |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 21   | Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement                                  | 3   | 1 200 €                              | 3 600 €   | 3 600 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 22   | Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude | 3   | 2 700 €                              | 8 100 €   | 4 500 €               | 3 600 €                    | 0 €                   |        |
|   | 23   | Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive                                  | 2   | 1 500 €                              | 3 000 €   | 3 000 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 23   | Rémunération de l'agent atteint d'une maladie évolutive pendant la formation de reconversion          | 2   | 4 000 €                              | 8 000 €   | 8 000 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | 25   | Surcoûts liés aux actions de formation  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
|   | Axe 3  | <b>Maintien dans l'emploi</b>   |   |                                      | 75 932 €  | 40 792 €              | 53,72%                     | 35 140 €              | 46,28% |
| 1   |  | Prothèse auditive   | 4   | 1 500 €                              | 6 000 €   | 3 000 €               | 3 000 €                    | 0 €                   |        |
| 3   |  | Orthèses et prothèses extérieures   | 6   | 300 €                                | 1 800 €   | 1 500 €               | 300 €                      | 0 €                   |        |
| 2   |  | Fauteuil roulant  | 1   | 4 000 €                              | 4 000 €   | 4 000 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 26  |  | Chèques emploi service universel - chèques vacances   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 4   |  | Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 5   |  | Aide aux déplacements en compensation du handicap   | 3   | 804 €                                | 2 412 €   | 2 412 €               | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 12  |  | Étude de poste  | 8   | 1 300 €                              | 10 400 €  | 0 €                   | 10 400 €                   | 0 €                   |        |
| 13  |  | Aide à l'adaptation du poste de travail   | 5   | 1 428 €                              | 7 140 €   | 3 460 €               | 3 680 €                    | 0 €                   |        |
| 14  |  | Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle                             |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 15  |  | Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles   | 2   | 18 500 €                             | 37 000 €  | 24 420 €              | 12 580 €                   | 0 €                   |        |
| 16  |  | Aide au tutorat d'accompagnement  | 4   | 820 €                                | 3 280 €   | 0 €                   | 3 280 €                    | 0 €                   |        |
| 17  |  | Interprète en LSF, codeur LPC, transcripseur (action individuelle)                                    |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 17  |  | Équipement visio-interprétation LSF   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 18  |  | Évaluation des capacités professionnelles de la personne  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 18  |  | Soutien médico-psychologique  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 18  |  | Accompagnement sur le lieu de travail   |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 19  |  | Bilan de compétences / bilan professionnel  | 2   | 1 200 €                              | 2 400 €   | 2 000 €               | 400 €                      | 0 €                   |        |
| 20  |  | Formation destinée à compenser le handicap  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| 20  |  | Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation du handicap  | 3   | 500 €                                | 1 500 €   | 0 €                   | 1 500 €                    | 0 €                   |        |
| 25  |  | Surcoûts liés aux actions de formation  |   |                                      | - €   | - €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| Axe 4   |  | <b>Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap</b> |   |                                      | 31 660 €  | 21 660 €              | 68,41%                     | 10 000 €              | 31,59% |
| 28  |  | Formation des acteurs internes de la politique handicap   | 1   | 31 660 €                             | 31 660 €  | 21 660 €              | 10 000 €                   | 0 €                   |        |
| Axe 5   |  | <b>Communication, information et sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs</b>     |   |                                      | 20 000 €  | 8 000 €               | 40,00%                     | 12 000 €              | 60,00% |
| 27  |  | Communication / information / sensibilisation des collaborateurs                                      |   | 20 000 €                             | 20 000 €  | 8 000 €               | 12 000 €                   | 0 €                   |        |
| 17  | Interprète en LSF, codeur LPC, transcripseur (manifestation collective)        |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| 17  | Équipement visio-interprétation LSF  |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| Axe 6   | <b>Accessibilité Numérique</b>   |   |   | 4 500 €                              | 2 600 €   | 57,78%                | 1 900 €                    | 42,22%                |        |
| 29  | Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique                            | 2   | 650 €   | 1 300 €                              | 1 000 €   | 300 €                 | 0 €                        |                       |        |
| 30  | Audit initial d'accessibilité numérique  | 1   | 3 200 €   | 3 200 €                              | 1 600 €   | 1 600 €               | 0 €                        |                       |        |
| 31  | Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique                          |   |   | 0 €                                  | 0 €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| 32  | Audit de validation  |   |   | 0 €                                  | 0 €   | 0 €                   | 0 €                        |                       |        |
| Axe 7   | <b>Action(s) innovante(s)</b>  |   |   | 3 750 €                              | 0 €   | 0,00%                 | 3 750 €                    | 100,00%               |        |
|   | Innovation (dispositif hors catalogue)   |   |   | 3 750 €                              | 0 €   | 0 €                   | 3 750 €                    | 0 €                   |        |
| Axe 8   | <b>Autre(s) dispositif(s) de l'employeur</b>                                   |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        | #DIV/0!               |        |
|   | Autre dispositif ou participation employeur                                    |   |   | - €                                  | - €   | 0 €                   | 0 €                        | 0 €                   |        |
| <b>Total</b>  |  |   |   | <b>415 376 €</b>                     | <b>230 588 €</b>  | <b>55,51%</b>         | <b>184 788 €</b>           | <b>44,49%</b>         |        |

## PLAN D'ACTIONS

|              |   | Financement<br>du FIPHP | Taux de<br>participation | Financement<br>de l'employeur | Taux de<br>participation | Programme<br>d'actions |
|--------------|---|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Axe 1        | Recrutement des travailleurs en situation de handicap                                       | 133 476 €               | 63,89%                   | 75 438 €                      | 36,11%                   | 208 914 €              |
| Axe 2        | Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées                               | 24 060 €                | 34,07%                   | 46 560 €                      | 65,93%                   | 70 620 €               |
| Axe 3        | Maintien dans l'emploi  | 40 792 €                | 53,72%                   | 35 140 €                      | 46,28%                   | 75 932 €               |
| Axe 4        | Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés           | 21 660 €                | 68,41%                   | 10 000 €                      | 31,59%                   | 31 660 €               |
| Axe 5        | Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap | 8 000 €                 | 40,00%                   | 12 000 €                      | 60,00%                   | 20 000 €               |
| Axe 6        | Accessibilité Numérique   | 2 600 €                 | 57,78%                   | 1 900 €                       | 42,22%                   | 4 500 €                |
| Axe 7        | Actions innovantes  | - €                     | 0,00%                    | 3 750 €                       | 100,00%                  | 3 750 €                |
| Axe 8        | Autres dispositifs de l'employeur   |                         |                          | - €                           | #DIV/0!                  | - €                    |
| <b>TOTAL</b> |   | <b>230 588 €</b>        | <b>55,51%</b>            | <b>184 788 €</b>              | <b>44,49%</b>            | <b>415 376 €</b>       |