



Projet de conventionnement entre la Ville de Saint- André et le FIPHP

Projet présenté en CHSCT le 05/10/2022

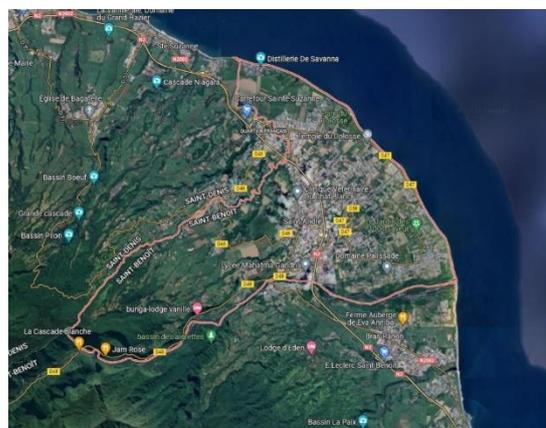
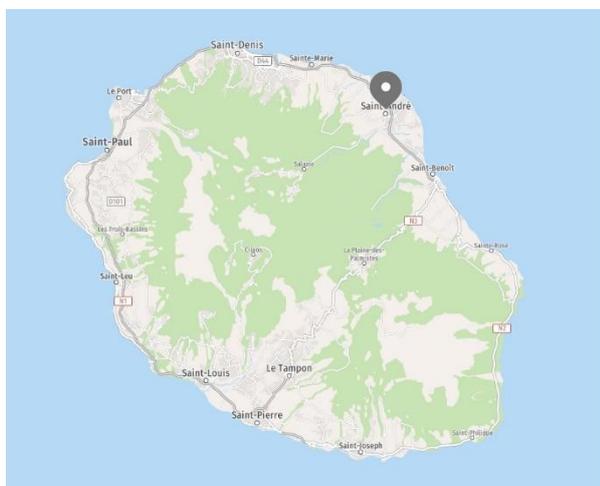
Projet de politique handicap

Contenu

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Présentation générale | 3 |
| 2 | Diagnostic | 5 |
| 2.1 | Effectifs globaux et BOE | 5 |
| 2.2 | Focus sur la prévention | 10 |
| 3 | Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement. | 13 |
| 3.1 | Bilan financier | 13 |
| 3.2 | Bilan des recrutements | 13 |
| 3.3 | Bilan qualitatif | 13 |
| 4 | L'organisation de la politique handicap | 14 |
| 4.1 | Un comité de pilotage | 14 |
| 4.2 | Une instance de 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..... | 16 |
| 5 | Les actions | 16 |
| 5.1 | Les axes du programme d'actions..... | 16 |
| 5.2 | Le détail du plan d'actions..... | 18 |

1 Présentation générale

5^{ème} commune la plus peuplée de l'île de la Réunion avec ses 52 956 habitants, Saint André est la plus grande commune de la micro région Est. Capitale historique de l'industrie sucrière, elle fait partie de la Communauté Intercommunale de l'Est de la Réunion (CIREST). Saint-André est situé au Nord-Est de l'île de la Réunion, à 20 km du chef-lieu Saint Denis.



La Ville de Saint-André est représentée par Monsieur Joé Bédier, Maire de Saint-André.

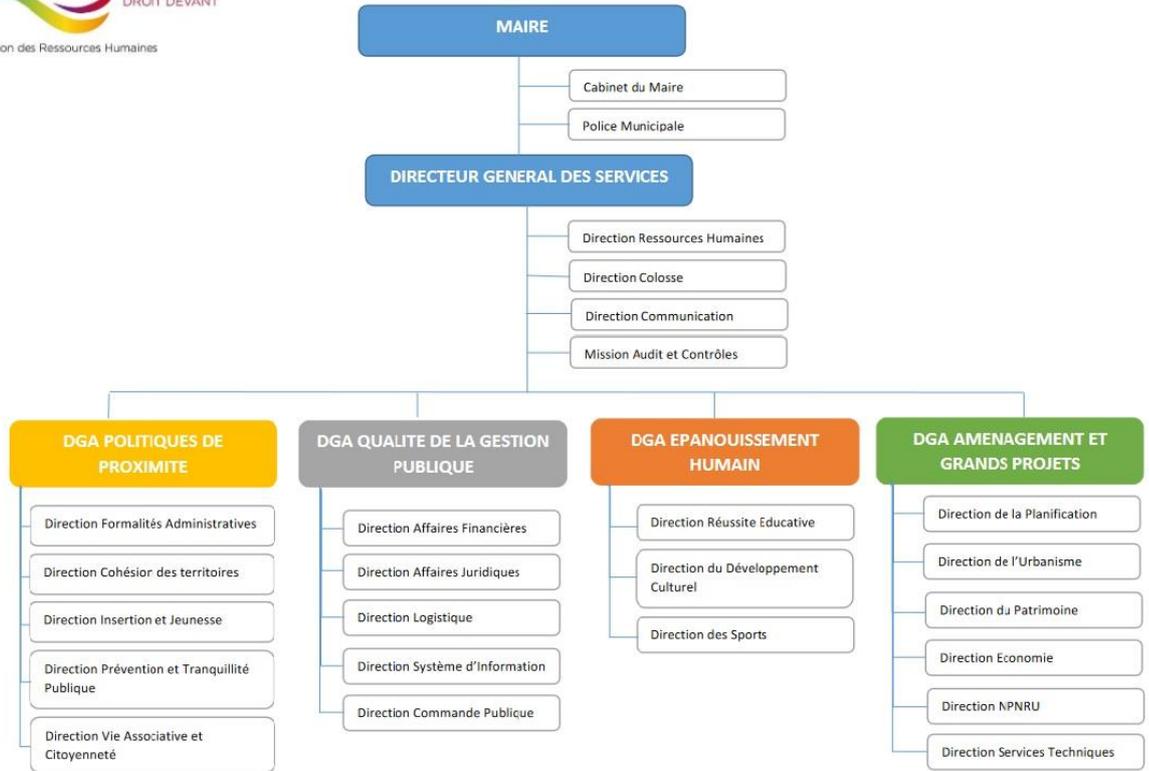
L'adresse de la collectivité est :

Hôtel de ville

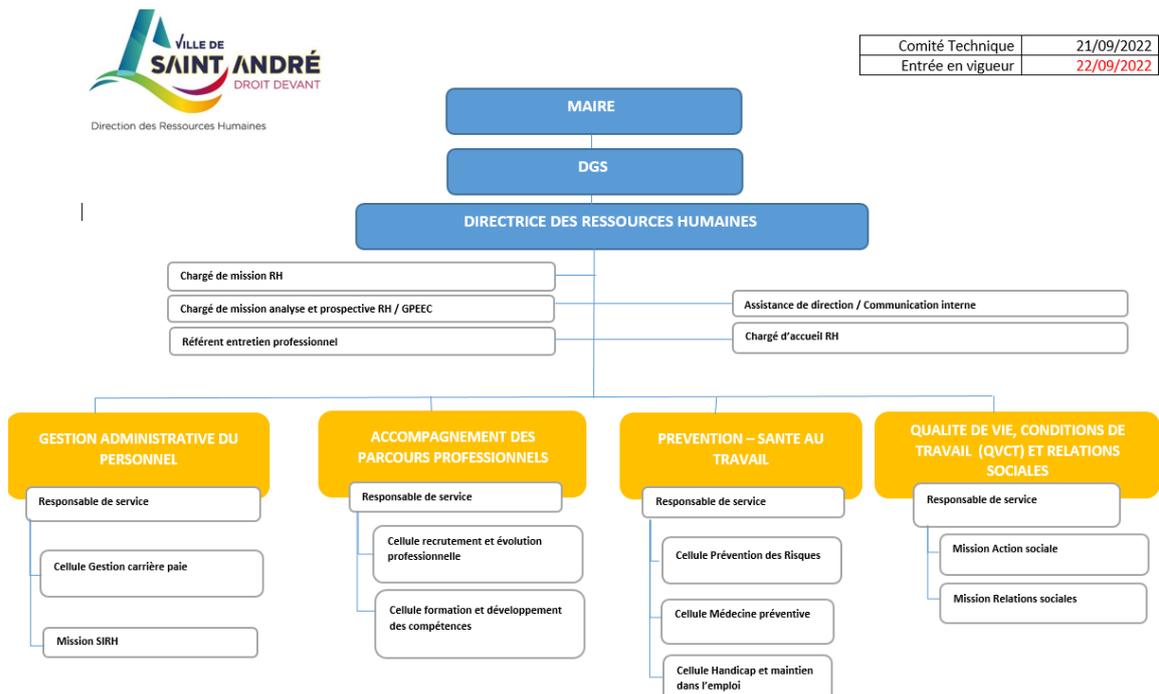
Place du 2 décembre – BP 505

97440 Saint-André

Organigramme de la collectivité au 1^{er} juillet 2022



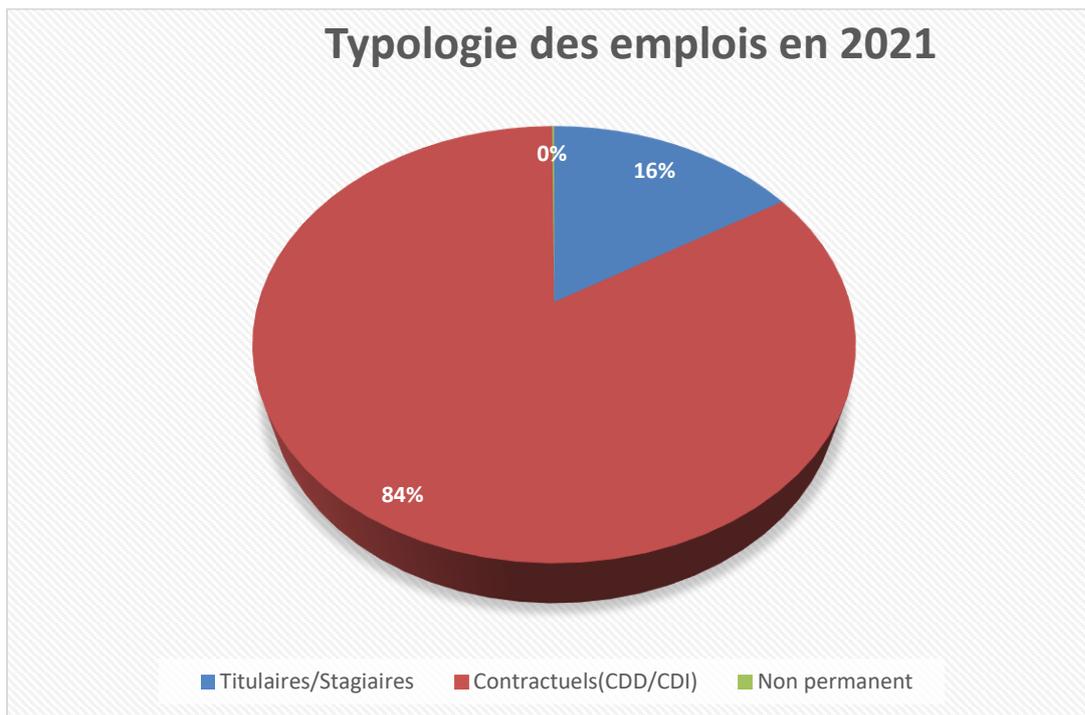
La Direction des Ressources Humaines de la ville de Saint-André est organisée de la manière suivante :



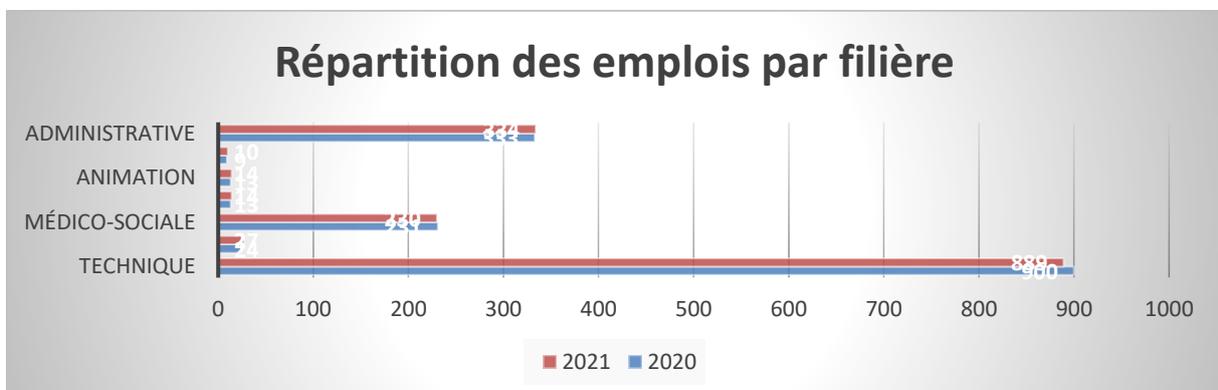
2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

La Ville de Saint-André compte 1 520 agents au 31 décembre 2021.

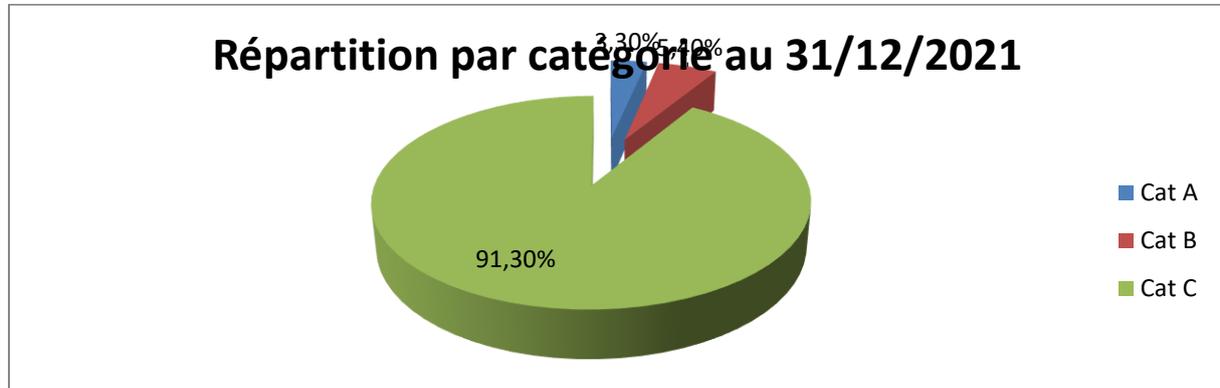


- La filière technique représente la majorité de l'effectif des agents de la Ville. En raison de l'importance de ses effectifs (environ 900 agents), elle concentre la majorité des problématiques de santé.



Projet de politique handicap

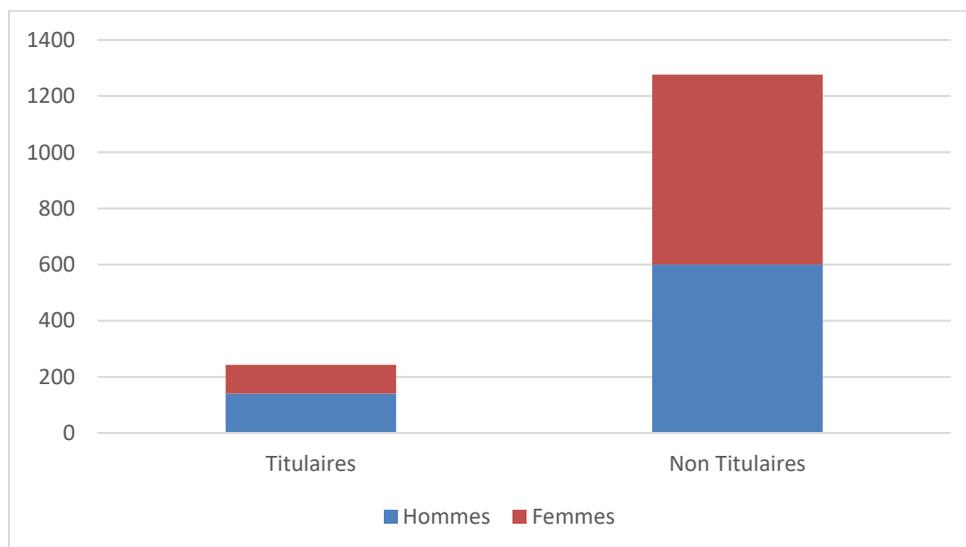
- Ce constat est d'autant plus prégnant en raison de la spécificité des fonctions occupées par les agents de cette filière, majoritairement de catégorie C, impliquant souvent une activité physique régulière (port de charges lourdes, tâches manuelles répétitives, travail en extérieur...) pouvant entraîner des pathologies (troubles musculo-squelettiques, chutes, foulures...).



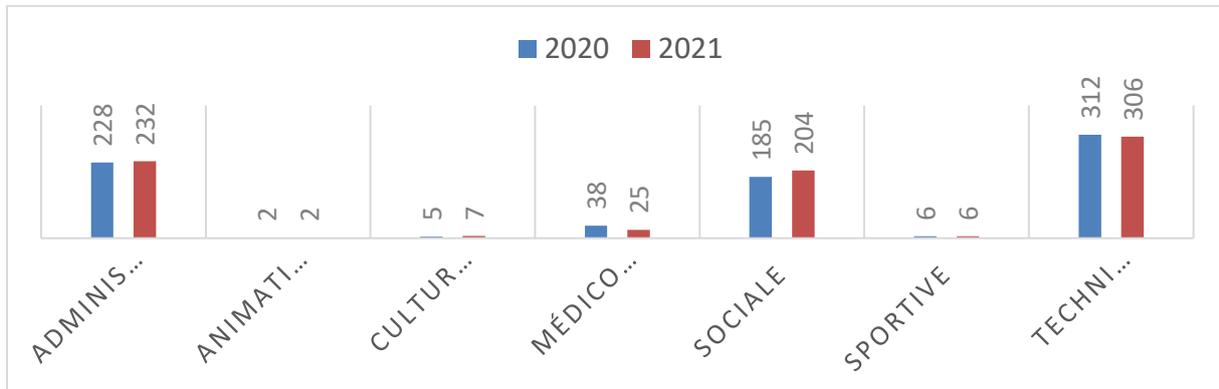
- Potentiellement générateurs de handicap, ces métiers doivent faire l'objet d'une attention particulière tant en matière de prévention que de maintien dans l'emploi.

Répartition par sexe

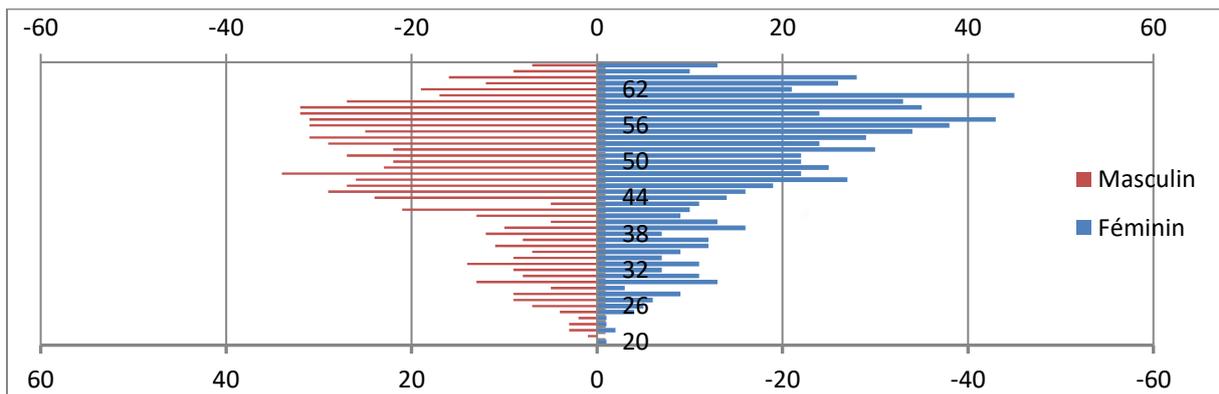
- En 2021, les femmes représentent 52% de l'effectif pour 48% d'hommes 48%.



Evolution du taux de féminisation par filière depuis 2021

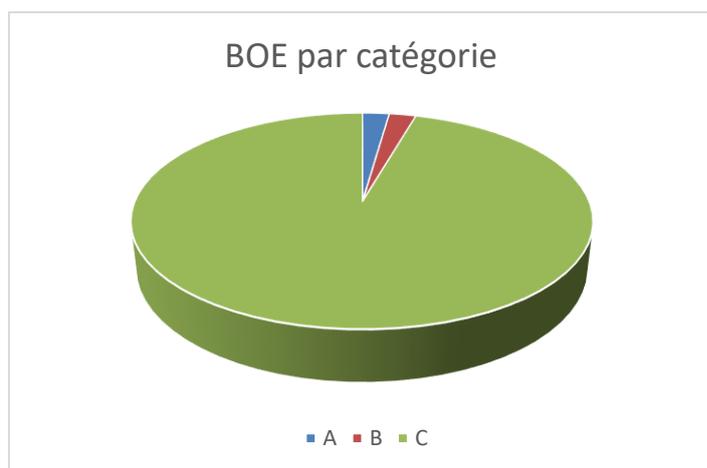


- La répartition globalement équitable par sexe se différencie de la répartition par filière qui, quant à elle, témoigne d'une féminisation importante dans certaines filières (administrative, sociale et technique) alors qu'on constate un effectif en majorité masculin dans les filières animation, culturelle, médico-sociale et sportive.



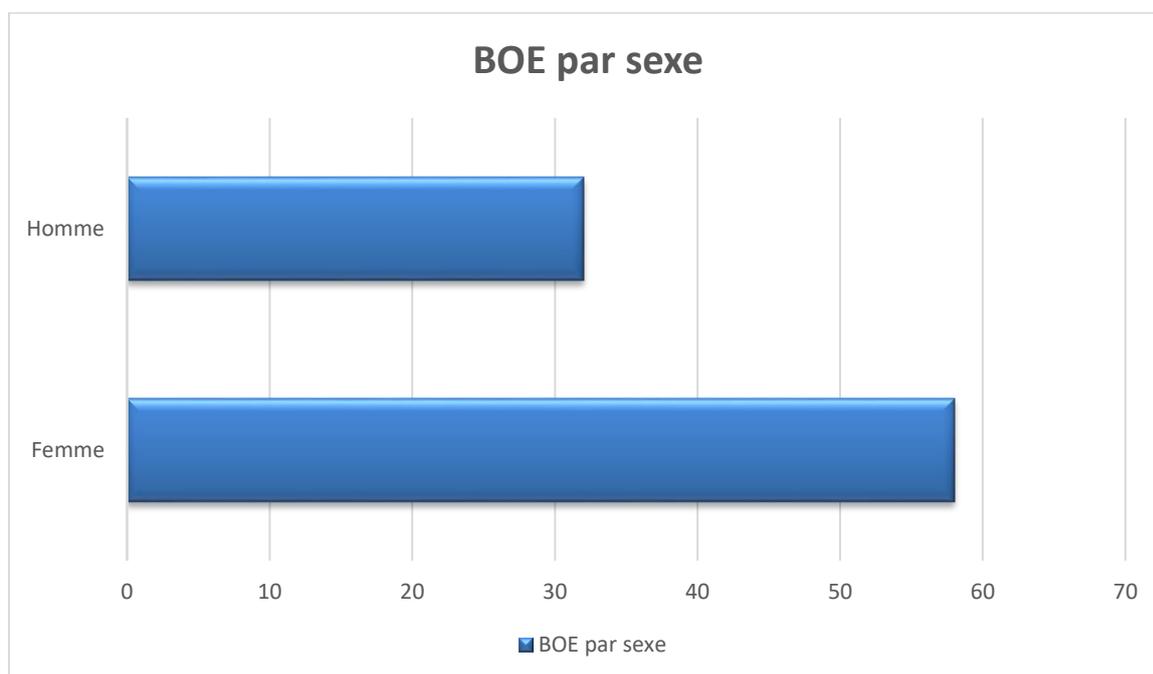
- L'effectif communal se trouve dans un schéma d'agent vieillissant, avec une moyenne de +/- 52ans.
- Un accompagnement de ces agents afin de réduire les risques de TMS/handicap, est important.

Effectif BOE



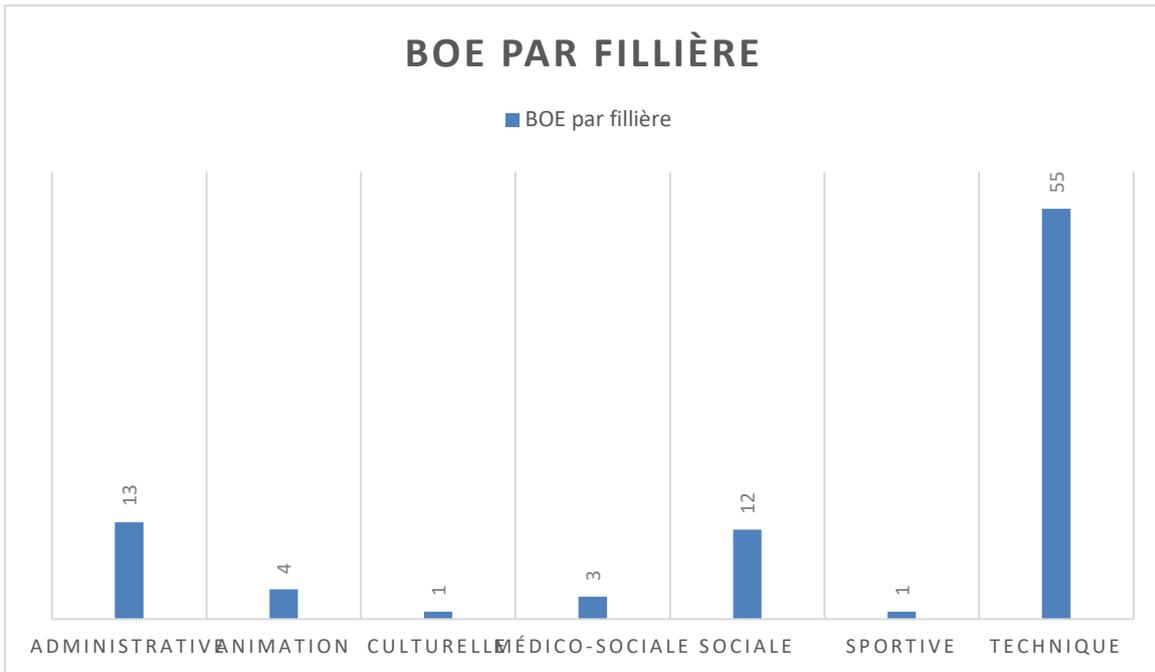
En 2022, les agents BOE appartiennent très majoritairement à la catégorie C ; les catégories A et B représente chacun 1% de l'effectif des agents en situation de handicap recensés depuis 2014. Cette répartition reste logique puisqu'elle suit la répartition de l'effectif des agents de la ville (plus de 90% des agents faisant partis de la catégorie C, majoritairement de la filière technique).

BOE par sexe



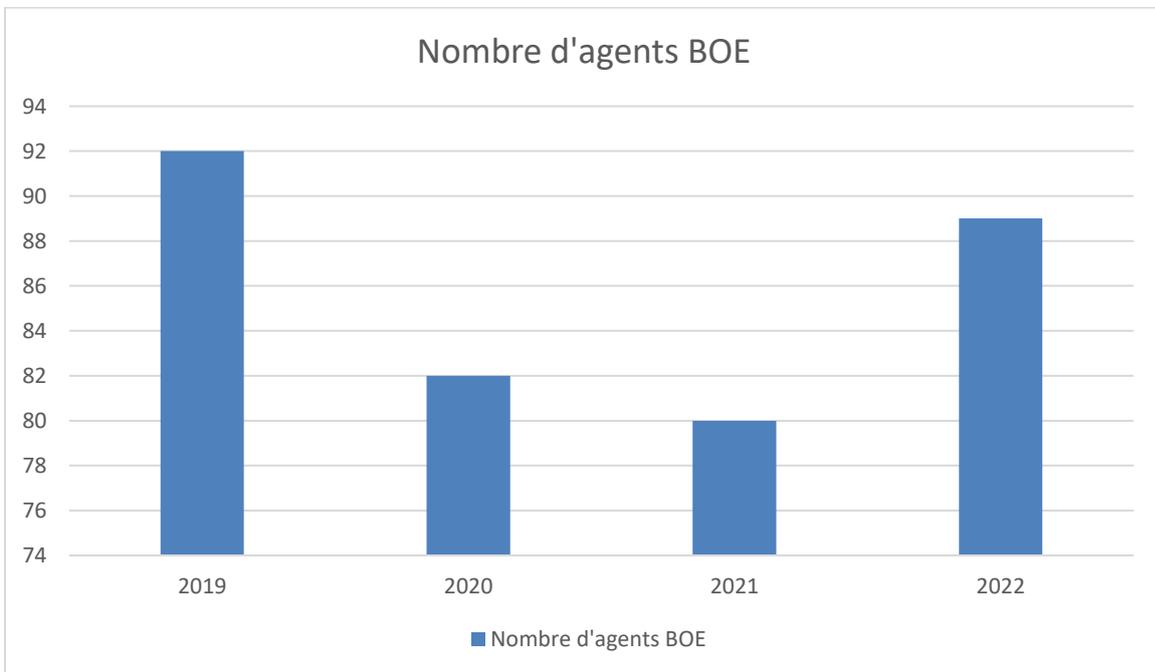
On constate que la répartition des BOE par sexes est de 60% pour les femmes et 40% pour les hommes, ce qui reste équilibré.

BOE par filière



Les agents en situation d’handicap font essentiellement partis de la filière technique (75%) de par la pénibilité et le risque accru de troubles musculo-squelettiques et d’accident dans cette filière. Une attention particulière doit également être portée sur les filières administrative et médico-sociale qui représentent un nombre d’agents importants

Entrée sortie BOE



On constate une baisse du nombre de BOE sur 2 ans, la crise sanitaire de 2020-2021 a retardé la mise en œuvre d’une véritable politique en faveur du handicap. En 2022, le nombre de BOE déclaré est en hausse grâce à la mise en place du service Prévention Santé au travail depuis le mois de mars 2022 qui en quelques mois a pu engager une nouvelle dynamique d’accompagnement des agents porteurs de handicap ou nécessitant un maintien dans l’emploi.

Absentéisme

En ce qui concerne l'absentéisme, le manque d'informations ne permet pas de communiquer des données fiabilisées à ce jour notamment pour les agents BOE.

La restructuration engagée au sein de la direction des ressources humaines depuis février 2022 a pour objectif de fiabiliser les données RH en vue de les analyser notamment dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC).

2.2 Focus sur la prévention

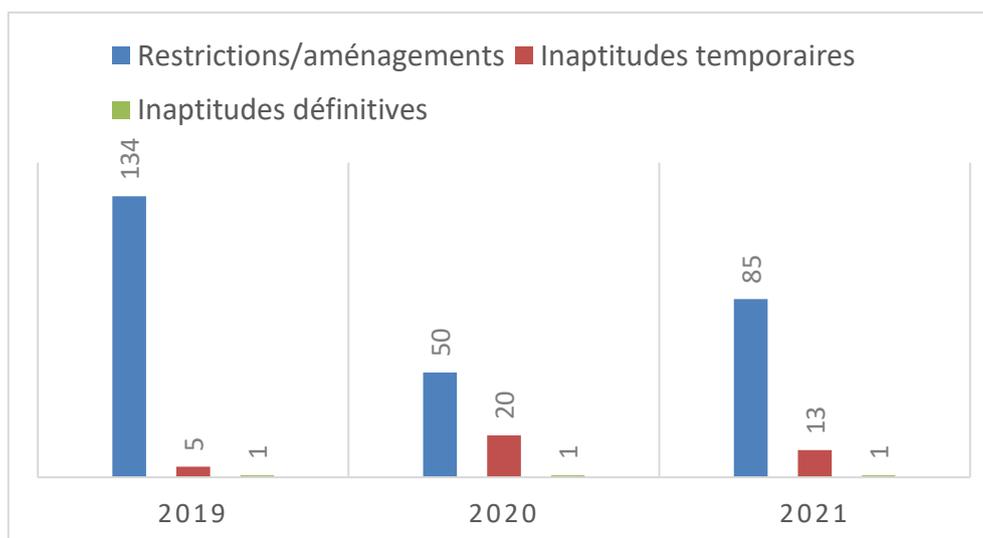
La médecine préventive est un des acteurs majeurs de la politique handicap. A ce titre, il est important d'examiner l'organisation de la médecine du travail et la nature des relations avec la Direction des Ressources Humaines :

- Recensement des procédures et outils mis en place pour anticiper et traiter les situations de reclassement, de prévention des risques et d'aménagement de poste.
- Evolution des avis d'aptitude au poste/à l'emploi de la médecine préventive entre 2019 et 2021 comprenant restrictions/aménagements, inaptitudes temporaires, inaptitudes définitives,...

Il est important de noter que le service de surveillance médicale du Centre de Gestion a connu un manque de stabilité : sur la période 2019-2021, il y a eu la succession de deux médecins de prévention. Le médecin actuel ayant pris ses fonctions en août 2021 et la nouvelle directrice des ressources humaines ayant pris ses fonctions au 1^{er} février 2022, une nouvelle dynamique partenariale est impulsée au titre de l'année 2022.

Le médecin de prévention émet des avis sur l'aptitude des agents à leur poste et/ou à l'emploi occupé. Si certaines restrictions sont temporaires, d'autres sont définitives (maladies chroniques, maladies professionnelles...).

Le vieillissement de l'effectif associé à la pénibilité de certains métiers notamment dans la filière technique laisse présager une augmentation des agents en restriction d'aptitude. Or, le maintien dans l'emploi des agents détenant un nombre important de restrictions d'aptitude est source de difficulté d'organisation du travail et peut par conséquent être une source de dégradation des conditions de travail et d'augmentation des risques psycho-sociaux.



La surveillance médicale de 2019 fait apparaître un grand nombre de restrictions et de demandes d'aménagement de poste par le médecin de prévention. L'absence de médecin dédié en 2020 et l'arrivée d'un nouveau médecin en 2021 a amené une diminution des restrictions liée principalement à une diminution des agents reçus en visite médicale. La nouvelle dynamique engagée en 2022 permettra de fiabiliser les données et d'avoir une meilleure analyse de la situation des agents.

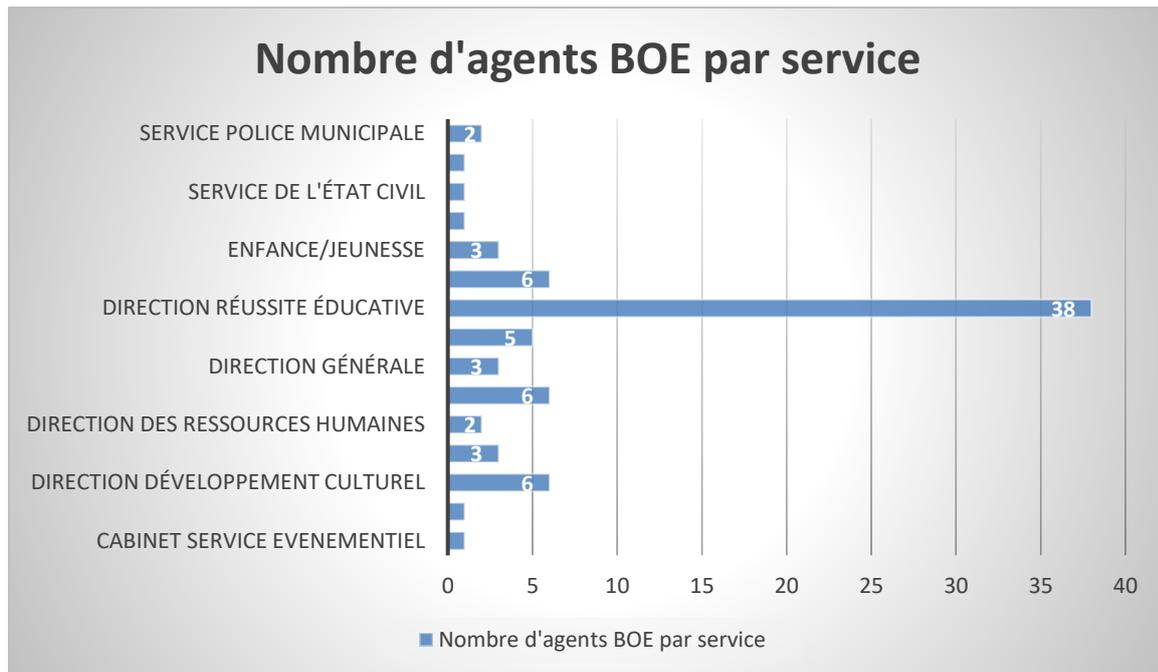
Il est donc nécessaire d'anticiper, par l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi ou le reclassement des agents positionnés sur des postes à forte pénibilité et avec un fort risque d'usure afin de limiter l'impact des restrictions d'aptitudes sur la qualité de l'activité.

Situation de la ville de Saint-André au regard de l'obligation d'emploi

Le tableau ci-dessous recense les déclarations effectuées auprès du FIPHFP entre 2019 et 2022. Les années ainsi mentionnées correspondent aux années de déclaration (en fin de 1^{er} trimestre de l'année N) mais portent sur des données d'effectif calculé au 1^{er} janvier de l'année N-1.

| Déclarations FIPHFP 2019 - 2022 | | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| année de déclaration | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| effectif déclaré | 1416 | 1445 | 1487 | 1520 |
| nombre légal de BOE requis | 84 | 86 | 89 | 91 |
| nombre de BOE déclaré | 92 | 82 | 80 | 89 |
| unités manquantes avant réduction | 0 | 4 | 0 | 2 |
| dépenses déductibles | 55 152,96 € | 55 846,88 € | 60 363,78 € | 31 218,56 € |
| nombre d'unités déductibles | 3,17 | 3,21 | 0 | 0 |
| unités manquantes après réduction | 0 | 0,79 | 0 | 0 |
| taux d'emploi direct | 6,50% | 5,67% | 5,38% | 5,86% |
| taux d'emploi légal | 6,72% | 5,90% | 6% | 6% |
| contribution au fiphfp | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |

Dans cette collecte de données nous avons pu établir un tableau de l'effectif BOE dans chaque service.



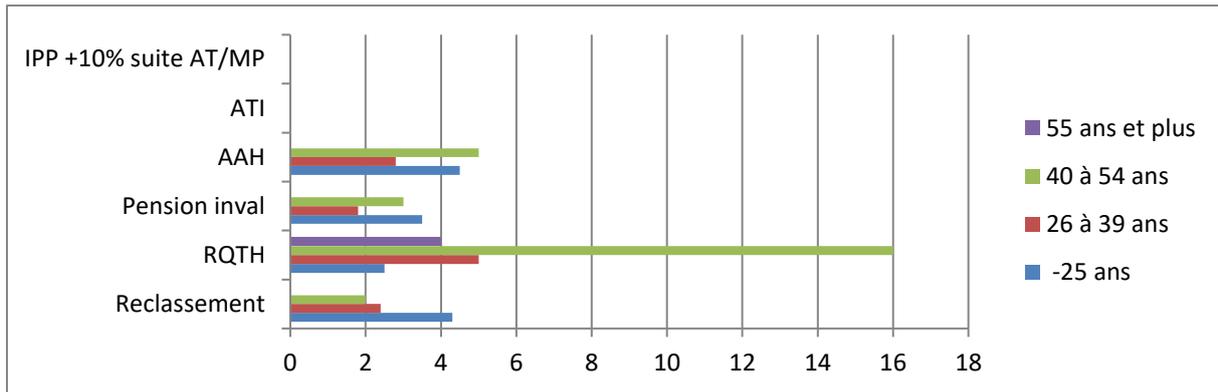
La Direction de la Réussite Educative contient la majorité des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi : cela correspond notamment aux postes à forte pénibilité (ASEM, animatrice en structure de petite enfance, agent polyvalent de restauration).

Face à ce constat, un service qualité de l'environnement scolaire a été créé en juin 2022 au sein de cette direction afin de permettre un meilleur accompagnement des agents face à l'usure professionnelle qu'engendre l'occupation de ces postes et limiter autant que possible les reclassements / licenciements pour inaptitude.

La collectivité s'engage donc à plusieurs niveaux dans une politique de handicap et d'accompagnement au maintien dans l'emploi des agents communaux.

Au 31 décembre 2021 (déclaration 2022), la Ville a recensé 89 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans son effectif, soit un taux légal d'emploi de 5,86%. Ce chiffre est en hausse par rapport aux années 2019-2021 en raison de la mise en place d'un service de prévention santé au travail en 2022. Ce service qui a pour vocation d'installer une dynamique d'accompagnement des agents tant en matière de prévention des risques, d'accompagnement vers la reconnaissance et la prise en considération du handicap et du maintien dans l'emploi est un des facteurs de l'augmentation du nombre de BOE déclaré.

Répartition des agents BOE en fonction de l'âge et du type de déclaration



La répartition des agents en situation de handicap, selon leur âge, montre que la catégorie des agents âgés entre 40-54 ans représente la majorité des agents BOE.

3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.

Le bilan de la convention précédente sera établi en reprenant les éléments du bilan remis au FIPHFP, si possible le bilan final, sinon, le dernier bilan connu avec des prévisions d’atterrissage pour la fin de la convention :

3.1 Bilan financier

Avant 2022, l’engagement de la Ville dans une politique en faveur du handicap correspondait principalement au recours aux ESAT. Le bilan financier est donc difficilement mesurable pour cette primo convention, la dynamique nouvelle étant impulsée à compter de 2022.

3.2 Bilan des recrutements

Aucun recrutement spécifique d’agent BOE n’a été effectué durant les années précédentes. La Ville souhaite s’engager sur une politique de recrutement d’agents porteurs de handicap afin de favoriser et d’accompagner une meilleure inclusion au sein de ses effectifs. Cette dynamique se matérialisera notamment par le recrutement d’apprentis en fonction des besoins de réorganisation de la collectivité.

Afin de mener à bien cette nouvelle politique, un service prévention santé au travail a été créé en mars 2022 avec notamment le recrutement d’un référent handicap et maintien dans l’emploi.

3.3 Bilan qualitatif

Aucune politique autour du handicap n’ayant été engagée sur les années précédentes, aucune donnée qualitative ne peut être communiquée à ce titre. La nouvelle dynamique engagée à compter de 2022 permettra la mise en place d’actions spécifiques de sensibilisation et d’accompagnement des agents et des managers autour de cette thématique.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Le comité de pilotage a pour objectif de fixer les orientations de la politique handicap en lien avec les objectifs de la convention. Il s'assure du bon déroulé des opérations en fonction des objectifs généraux. Il est indispensable que cette instance possède un réel pouvoir de décision quant au respect de la planification, à la mise en œuvre des choix retenus et aux éventuels blocages recensés liés à l'avancement du projet.

- **Composition du comité de pilotage :**
 - Maire
 - Elu délégué aux Ressources Humaines
 - Elu délégué au handicap
 - Directrice des Ressources Humaines
 - Directrice territoriale handicap (DTH) FIPHP
 - Médecin de prévention
 - Conseiller de prévention
 - Référent handicap et maintien dans l'emploi

- **Périodicité :**
 - Les membres du comité pilotage se réuniront à minima une fois par an afin de valider le bilan des actions de l'année passée et celles qui devront être menées pour l'année à venir.

4.2 Une instance de suivi individuel des BOE, la réunion médico-administrative

Afin de poursuivre la dynamique engagée entre le Centre de Gestion en charge de la surveillance médicale des agents et la ville de Saint André, une réunion trimestrielle est organisée entre l'équipe de la direction des ressources humaines de la collectivité (directrice des ressources humaines, référent handicap et maintien dans l'emploi, référent médecine préventive et conseiller en prévention) et l'équipe pluridisciplinaire du centre de gestion (médecin de prévention, conseiller en prévention).

Cette instance mise en place depuis mars 2022 permet un suivi individuel des situations considérées comme « à risque » lors des rendez-vous de surveillance médicale et qui nécessite un réaménagement de poste ou un reclassement afin d'éviter autant que possible le licenciement pour inaptitude.

4.3 Rôle et mission du référent handicap

Le référent handicap et maintien dans l'emploi est chargé :

- D'accompagner tout agent en situation de handicap tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par la collectivité en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.
- De favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle
- D'informer, sensibiliser et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur
- De contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes en situation du handicap le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP
- De favoriser le recrutement, en lien avec le service accompagnement des parcours professionnels, des personnes en situation de handicap
- De collecter les données permettant la déclaration BOETH annuelle

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

Pour démystifier le handicap, il est nécessaire de créer des relais au sein des directions et des services afin de travailler sur les représentations, de lever certains à priori afin que l'intégration des personnes en situation de handicap soit vue comme une opportunité pour la collectivité.

La formation d'agents sensibilisés à la politique handicap est une nécessité pour s'assurer de la réussite de la mise en œuvre de ce projet. Des actions d'information et de communication seront menées par l'équipe de la Direction des Ressources Humaines de la collectivité au travers de chacun des services qui la composent :

- Formation et développement des compétences
- Recrutement et évolution professionnelle
- Prévention des risques
- Surveillance médicale et médecine préventive
- Qualité de vie et conditions de travail
-

4.5 Les partenariats externes

La Ville souhaite au travers de sa nouvelle dynamique autour du handicap, développer des partenariats avec différents partenaires externes : Centre de Gestion, CNFPT, Cap Emploi et autres structures d'accompagnement autour du handicap.

4.6 L'association des Organisations Syndicales.

La présentation de la démarche de conventionnement a été faite au CHSCT le 29 juin 2022 et a reçu un avis favorable des membres. Le projet de convention est présenté à la séance du CHSCT du 5 octobre 2022.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

L'objectif de cette démarche de conventionnement avec le FIPHFP est triple :

- S'inscrire dans une optimisation financière par l'atteinte au plus proche du taux réglementaire de 6% d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. (5.86 % de travailleurs handicapés en 2022 contre 5.38% en 2021).
- Démystifier le handicap afin d'asseoir la démarche dans les pratiques et mœurs de la collectivité.
- Accompagner les agents en situation du handicap afin de pallier autant que possible aux difficultés rencontrées dans la collectivité et de pouvoir ainsi les accueillir dans des conditions optimales.

La nouvelle dynamique engagée autour du handicap répond à une volonté municipale d'agir en faveur de l'intégration et de l'inclusion des personnes en situation de handicap afin de leur offrir des conditions d'épanouissement professionnel.

Dans cet objectif, 6 axes prioritaires ont été identifiés :

- **Axe 1 : Formation des agents et des tuteurs au handicap**
 - Axe 4 et 5 du plan d'action pluriannuel
 - Focalisé sur la formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicaps et la communication, information, et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap.
 - Accompagnement à la montée en compétence des acteurs internes du handicap
 - Programmation d'actions autour de la sensibilisation des agents, à tous les types de handicap, à l'usure professionnelle, aux risques liés à ceux-ci, à prendre connaissance des risques psycho sociaux et à l'intégration des situations de handicap au quotidien

La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap est un point important car elle conditionne une meilleure intégration des BOETH.

- **Axe 2 : Maintien dans l'emploi et reclassement/reconversion des personnes déclarées inaptes**
 - axes 2 et 3 du plan d'action pluriannuel
 - Création d'un service prévention santé au travail, guichet unique autour de la prévention des risques et de l'accompagnement des agents autour du handicap et de la santé au travail
 - Recrutement d'un référent handicap et maintien dans l'emploi afin d'offrir un accompagnement dédié aux agents en situation de handicap
 - Favoriser le maintien dans l'emploi des agents quand cela est possible en prenant en charge les frais liés au handicap :
 - L'achat de prothèse auditive
 - L'achat d'orthèses et prothèses externes
 - L'aide aux déplacements en compensation du handicap
 - Les études de postes valorisées par la commune par le biais de son référent handicap formé à cette pratique
 - L'aide à l'adaptation au poste de travail
 - Accompagner l'aménagement technique du poste de travail conformément aux préconisations du médecin de prévention (sièges ergonomiques, fauteuils roulants, ...)
 - Déployer un dispositif d'accompagnement personnalisé des personnes en situation de reclassement et/ou de reconversion professionnelle par l'intermédiaire du dispositif de « période préalable au reclassement » conjointement avec le service accompagnement des parcours professionnels de la collectivité

- **Axe 3 : Recrutement, apprentissage et accompagnement des agents**
 - S'engager dans une démarche d'accompagnement et de formation professionnelle des agents territoriaux de demain au travers de l'apprentissage
 - Former les apprentis aux différents métiers qu'offrent la fonction publique territoriale et notamment la structure communale
 - Recruter un minimum d'un apprenti en situation de handicap par an

- **Axe 4 : Action innovante**
 - Faire découvrir les différents métiers territoriaux au travers de moments d'échanges de pratiques entre professionnels et futurs candidats (apprentis, agents en reconversion professionnelle, en situation de reclassement)
 - Démystifier le handicap et favoriser l'inclusion par la mise en place d'actions innovantes de sensibilisation autour du handicap
 - Identifier et faire un sourcing des potentiels candidats à l'apprentissage

5.2 Le détail du plan d'actions

| Enveloppe communale totale | Financement demandé au FIPHP totale | Enveloppe totale |
|----------------------------|-------------------------------------|------------------|
| 224 100 € | 299 350 € | 523 450 € |

Axe 1 . Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés et la communication, information, et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap (4 et 5 du plan d'action)

Le montant de l'enveloppe alloué à l'axe 1 est réparti comme suit :

| Enveloppe communale totale | Financement demandé au FIPHP totale | Enveloppe totale |
|----------------------------|-------------------------------------|------------------|
| 15 000 € | 37 500 € | 52 500 € |

AXE 2. Le maintien dans l'emploi et le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés(2 et 3 du plan d'action)

Le montant de l'enveloppe allouée à l'axe 2 est réparti comme suit :

| Enveloppe communale | Financement demandé au FIPHP | Enveloppe totale |
|---------------------|------------------------------|------------------|
| 137 100 € | 163 100 € | 300 200 € |

| Intitulé pour le maintien dans l'emploi | Nombre | Montant moyen |
|---|-------------------|---------------|
| Prothèse auditive | 1 par an | 5 100,00 € |
| Orthèses et prothèses externes | 1 par an | 2 400,00 € |
| Aides au déplacement (co-voiturage) => 0,25 x nombre de km parcours aller et retour entre le domicile et le lieu de travail x nombre de jours de travail. | 2 pour les 3 ans | 24 000 € |
| Etude de poste, réalisé et valorisé par le référent handicap | 50 pour les 3 ans | 65 000 € |
| Aménagement du poste de travail : aménagement matériel de poste | 30 pour les 3 ans | 45 000,00 € |
| Intitulé pour le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés | | |
| Etude de poste, réalisé et valorisé par le référent handicap | 10 pour les 3 ans | 13 000 € |
| Aide au tutorat d'accompagnement | 10 pour les 3 ans | 49 200€ |
| Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement | 4 pour les 3 ans | 8 000€ |

| | | |
|---|------------------|----------------|
| Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude | 5 pour les 3 ans | 10 000€ |
| Aménagement du poste de travail : aménagement matériel de poste | 8 pour les 3 ans | 12 000,00 € |
| Surcoût liés aux actions de formation | 9 pour les 3 ans | 4 500 € |
| Evaluation des capacités professionnelles de la personne | 20 pour 3 ans | 30 000 € |
| TOTAL | | 300 200 |

AXE 3 . Recrutement des travailleurs en situation de handicaps (1 du plan d'action)

Le montant de l'enveloppe allouée à l'axe 3 est réparti comme suit :

| Enveloppe communale | Financement demandé au FIPHFP | Enveloppe totale |
|---------------------|-------------------------------|------------------|
| 62 000 € | 98 750 € | 160 750 € |

A minima, les recrutements se déclinent de la manière suivante :

| Nombre d'alternant | Années | Investissement Salariale |
|--------------------|-------------|--------------------------|
| 1 | 2023 - 2024 | 15 000 € |
| 1+1(le précédent) | 2024 - 2025 | 30 000 € |
| 1+1(le précédent) | 2025 - 2026 | 45 000 € |
| Total | | 75 000 € |

Chaque apprenti bénéficiera d'une aide au parcours dans l'emploi pour un montant unitaire de 750 €, soit un montant de **3 750 €** total. Dans le même cadre, une aide au tutorat d'accompagnement sera octroyée pour une enveloppe totale de **24 600 €**.

Aux termes des apprentissages et en fonction des besoins de la collectivité, les postes pourront être pérennisés permettant ainsi l'octroi d'une prime d'insertion durable de **4 000 €** unitaire.

Axe 4 : Action innovante (6 du plan d'action)

L'action innovante sera prise en charge par les compétences internes de la collectivité. Le coût de cette valorisation est estimé à 10 000 euros.

5.3 Synthèse du plan d'actions

| Intitulé de l'axe du plan d'action | Enveloppe communale totale | Financement demandé au FIPHFP | Montant total |
|---|----------------------------|-------------------------------|------------------|
| AXE 1. Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés et la communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap | 15 000 € | 37 500 € | 52 500 € |
| AXE 2. Le maintien dans l'emploi et le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes | 137 100 € | 163 100 € | 300 200 € |
| AXE 3. Recrutement des travailleurs en situation de handicaps | 62 000 € | 98 750 € | 160 750 € |
| Axe 4. Action innovante | 10 000 € | 0 € | 10 000 € |
| Total | 224 100 | 299 350 € | 523 450 |