

L'an DEUX MILLE VINGT-QUATRE, le VENDREDI 23 FÉVRIER, à 16 h 11, le conseil municipal de Saint-Denis s'est assemblé en PREMIÈRE SÉANCE ANNUELLE, dans la salle du conseil municipal, sur convocation légale de la maire faite en application des articles L. 2121-10, L. 2121-12 et L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales (séance clôturée à 19 h 01).

ÉTAIENT PRÉSENTS

(dans l'ordre du tableau)

Éricka BAREIGTS, Jean-François HOAREAU, Brigitte ADAME, Jean-Pierre MARCHAU, Julie PONTALBA, Gérard FRANÇOISE, Monique ORPHÉ, Yassine MANGROLIA, Sonia BARDINOT, Jacques LOWINSKY, Marie-Anick ANDAMAYE, Gilbert ANNETTE, Marylise ISIDORE, Stéphane PERSÉE, Claudette CLAIN, Geneviève BOMMALAIS, Virgile KICHENIN, David BELDA, Fernande ANILHA, Éric DELORME, Jacqueline PAYET, Joëlle RAHARINOSY, Philippe NAILLET, Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE, Guillaume KICHENAMA, Jean-Alexandre POLEYA, Gérard CHEUNG LUNG, Arnaud HUGUET, Christèle BEAUMIER, Benjamin THOMAS, Alexandra CLAIN, Nouria RAHA, Julie LALLEMAND, Jean-Max BOYER, Audrey BÉLIM, Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY, Jean-Pierre HAGGAI, Noëla MÉDÉA MADEN, Michel LAGOURGUE, Henriette BABET, Faouzia ABOUBACAR BEN VITRY

ÉTAIENT REPRÉSENTÉS

(dans l'ordre du tableau)

Brigitte ADAME	à partir de son départ, à 18 h 35, au rapport n° 24/1-025	par Jean-Pierre MARCHAU
Gérard FRANÇOISE	à partir de son départ, à 17 h 00, au rapport n° 24/1-004	par Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE
Ibrahim DINDAR		par Gilbert ANNETTE
Dominique TURPIN		par Julie PONTALBA
Karel MAGAMOOTOO	pour toute la durée de la séance	par Véronique POUNOUSSAMY MALAYANDY
Christelle HASSEN		par Fernande ANILHA
Érick FONTAINE	jusqu'au départ de sa mandataire, à 18 h 35, au rapport n° 24/1-025	par Brigitte ADAME
Raihanah VALY		par Jean-François HOAREAU
Aurélie MÉDÉA	pour toute la durée de la séance	par Jean-Max BOYER

DÉSIGNATION DE LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales, procédé à la nomination de la secrétaire de séance prise dans le sein du conseil municipal. Audrey BÉLIM a été désignée, par vote à main levée et à l'unanimité des votants, pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Les membres présents formant la majorité de ceux actuellement en exercice (41 présents sur 55) ont pu délibérer en exécution de l'article L. 2121-17 du code général des collectivités territoriales.

ORDRE DU JOUR DE SÉANCE

Le rapport n° 24/1-021 a été retiré de l'ordre du jour de séance.

ÉLUS INTÉRESSÉS

En vertu de l'article L. 2131-11 du code général des collectivités territoriales, les élus intéressés n'ont pas pris part aux délibérations portant sur les rapports dont la liste suit.

Élus intéressés	en qualité de	au titre de la	rapport n°
(*) <u>Érick FONTAINE</u> (mandataire : Brigitte ADAME)	mandataire / ville	SHLMR	24/1-009
- Virgile KICHENIN - Jacqueline PAYET	candidats au CA	SODIAC	24/1-020
- <u>Éricka BAREIGTS</u>	maire	protection fonctionnelle	24/1-031

CA
SODIAC

Conseil d'Administration
Société dionysienne d'Aménagement et de Construction

(*)

élu absent / représenté

(la mandataire ayant voté en son seul nom propre)

DÉPLACEMENTS D'ÉLUS EN COURS DE SÉANCE

Gérard FRANÇOISE	parti à 17 h 00	au rapport n° 24/1-004 en laissant procuration à Jean-Claude LAKIA-SOUCALIE
Yassine MANGROLIA	sorti à 17 h 27 revenu à 17 h 43	au rapport n° 24/1-007 au rapport n° 24/1-009
Virgile KICHENIN Jacqueline PAYET (voir élus intéressés : candidats au CA de la SODIAC)	sortis à 18 h 16 revenus à 18 h 19	au rapport n° 24/1-020 au rapport n° 24/1-022 (rapport n° 24/1-021 retiré de l'ordre du jour de séance)
Brigitte ADAME	partie à 18 h 35	au rapport n° 24/1-025 en laissant procuration à Jean-Pierre MARCHAU
Éricka BAREIGTS en laissant la présidence à Jean-François HOAREAU	sortie à 18 h 58 revenue à 19 h 00	avant examen du rapport n° 24/1-031 après le vote (avant la clôture de la séance)

OBJET **Politique d'inclusion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap**
Partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique - Convention FIPHFP 2024-2026

La ville de Saint-Denis souhaite renouveler la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour une durée de trois ans allant de 2024 à 2026, ce, afin de poursuivre les actions concluantes menées durant l'expérimentation de la précédente convention.

A ce titre, la collectivité a redéfini un programme d'actions réajusté.

Il convient de rappeler que 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 prévoit notamment l'obligation pour les collectivités territoriales d'atteindre le taux de 6 % d'agents en situation de handicap parmi leur effectif, ou à défaut, de verser une contribution financière au FIPHFP, calculée au regard du nombre d'agents en situation de handicap manquants pour atteindre le taux légal.

A ce jour, la ville de Saint-Denis a atteint un taux d'emploi direct de 6,50 %.

La convention détermine les engagements des deux parties :

- la mise en œuvre d'une politique volontariste de la ville de Saint-Denis en faveur des personnes en situation de handicap, à travers le recrutement d'apprentis en situation de handicap et le maintien dans l'emploi du personnel handicapé ;
- le versement d'une enveloppe budgétaire par le FIPHFP, afin de mener les actions prévues.

Dans le cadre de cette seconde convention, l'ambition de la collectivité est de maintenir les 6 % de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Pour ce faire, l'engagement de la ville de Saint-Denis se décompose en sept axes ci-après :

Axes	Libellé	Financement FIPHFP	% FIPHFP	Financement Employeur	% Employeur	Programme d'actions (total)
1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	324 700 €	63%	188 200 €	37%	512 900 €
2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	106 800 €	53%	93 000 €	47%	199 800 €
3	Maintien dans l'emploi	75 450 €	80%	18 600 €	20%	94 050 €
4	Formation des agents et des tuteurs	15 000 €	71%	6 000 €	29%	21 000 €
5	Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	6 000 €	40%	9 000 €	60%	15 000 €
6	Accessibilité numérique	5 450 €	52%	5 000 €	48%	10 450 €
7	Actions innovantes	0 €	0%	15 000 €	100%	15 000 €
TOTAL		533 400	61%	334 800	39%	868 200 €

Pour la période de conventionnement du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026, le budget total dédié à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap s'élève à 868 200 €.

Le montant demandé au FIPHFP s'élève à 533 400 € soit 61 % et le montant financé par la ville est à 334 800 €, soit 39 %.

Les étapes de validation du projet

Les membres du CST (Comité Social Territorial) réuni le 23 novembre 2023 ont émis un avis favorable à l'unanimité.

Le Comité d'Engagement du FIPHFP a émis un avis favorable à l'octroi du budget le 15 janvier 2024.

Le Comité Local de la préfecture réuni le 2 février 2024 a émis un avis favorable.

Je vous demande donc de m'autoriser à signer la convention 2024-2026 et à lancer la mise en œuvre du plan d'actions correspondant.

OBJET **Politique d'inclusion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap**
Partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique - Convention FIPHFP 2024-2026

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu la Loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et Régions, modifiée ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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 l'avis favorable du CST (Comité Social Territorial) du 23 novembre 2023 ;

Vu l'avis favorable du Comité d'Engagement du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) du 15 janvier 2024 ;

Vu l'avis favorable du Comité Local de la Préfecture du 2 février 2024, sur la mise en place d'une convention triennale afin d'octroyer 61 % du budget à allouer à la Ville de Saint-Denis, soit la somme de 533 400 € ;

Considérant la volonté de la Ville de Saint-Denis de développer une politique ambitieuse en faveur des personnes en situation de handicap à travers le recrutement d'apprentis, le maintien de l'agent dans l'emploi à travers des aides humaines, financières et matériels venant compenser le handicap et améliorer la qualité de l'accompagnement proposé à chacun des agents confrontés à une difficulté de santé ;

Considérant que la convention à intervenir permettra de développer des actions en faveur de l'inclusion des personnes handicapées au sein des services municipaux de la Ville de Saint-Denis ;

Vu le RAPPORT N° 24/1-024 du MAIRE ;

Vu le rapport présenté par Monsieur Jean-François HOAREAU - 1er adjoint au nom de la commission « Ville Durable » ;

Sur l'avis favorable de ladite commission ;

**APRES EN AVOIR DELIBERE
A L'UNANIMITE DES VOTANTS**

ARTICLE 1

Décide d'adopter le principe de partenariat financier avec le FIPHFP.

ARTICLE 2

Autorise la maire à cosigner la convention triennale 2024-2026 à intervenir entre la ville de Saint-Denis et le FIPHFP, ainsi que ses avenants éventuels et tout document se rapportant à sa mise en œuvre.

ARTICLE 3

Autorise la collectivité à encaisser les recettes correspondant à ce soutien financier.

ARTICLE 4

Autorise la maire à engager les dépenses correspondant aux actions prévues dans la convention.



Projet de politique
handicap
entre la ville de Saint-Denis
de La Réunion
et le FIPHFP
du 1^{er} janvier 2024
au 31 décembre 2026

Projet présenté en CST du 23 novembre 2023

Contenu

1	Présentation générale	2
2	Diagnostic	2
2.1	Effectifs globaux et BOE	2
2.2	Focus sur la prévention	9
3	Bilan de la convention précédente.....	10
3.1	Bilan financier.....	12
3.2	Bilan des recrutements	12
3.3	Bilan qualitatif	12
4	L'organisation de la politique handicap	15
4.1	Un comité de pilotage	15
4.2	Organisation du suivi individuel des BOE	16
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap.....	17
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap	17
4.5	Les partenariats externes	18
4.6	L'association des Organisations Syndicales.....	18
5	Les actions	19
5.1	Les axes du programme d'actions.....	19
5.2	Le détail du plan d'actions.....	24

1 Présentation générale

Avec plus de 152 000 habitants, Saint-Denis est la plus grande ville des Outre-Mer et le chef-lieu de l'île de La Réunion située au nord de l'île et dans l'Océan Indien. Saint-Denis est aussi la 19ème plus grande ville de France de par sa démographie, en comparaison avec la ville de Nîmes. Elle compte 20 quartiers qui s'étendent sur un territoire de plus de 141,5 km². Très développée, elle dispose de toutes les infrastructures administratives, culturelles et sportives nécessaires à l'épanouissement des dionysiens.

La ville de Saint-Denis, dont la maire actuellement Ericka BAREIGT, compte dans sa collectivité un effectif d'environ 2600 agents, un Directeur Général des Services, 7 Directions Générales adjointes et 37 directions.

La collectivité comprend aussi un CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) de 200 agents et une CDE (Caisse des Écoles) de 600 agents, pour répondre aux besoins de sa population. Les services administratifs, les sites sportifs et les écoles sont répartis sur tout le territoire de Saint-Denis, ce qui constitue plus de 200 sites.

2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Effectifs globaux

Après une stabilisation en 2020 et 2021, les effectifs en 2022 ont diminué en moyenne de 5 % (tab 1). Sur la période, la répartition homme femme reste stable et également répartie (5.5% / 49.5%).

tab 1 - Effectifs par genre et par année

Année	2020	2021	2022
Femmes	1315	1310	1230
Hommes	1341	1341	1294
TOTAL	2656	2651	2524

L'analyse issue des données ci-dessous nous amène à certaines observations :

1. Les agents de catégorie C représentent toujours une part importante de l'effectif (74%) et reste stable sur les 3 années.
2. La part des agents titulaires reste faible comparée à la moyenne nationale (tab 3).
3. La part des agents sur postes non permanents représente une part plus contenue par rapport aux exercices précédents (tab 4).
4. Le personnel de la Ville de Saint-Denis est vieillissant (+ de 61% des agents ont plus de 50 ans). Il y a peu d'évolution de cette répartition entre 2020 et 2022 (tab 5)

tab 2 - Effectifs par catégorie

Catégorie	2020	2021	2022	% moyen
A	163	163	173	6%
B	347	349	366	14%
C	1995	1937	1864	74%
Non catégorisé	151	202	121	6%
TOTAL	2656	2651	2524	100%

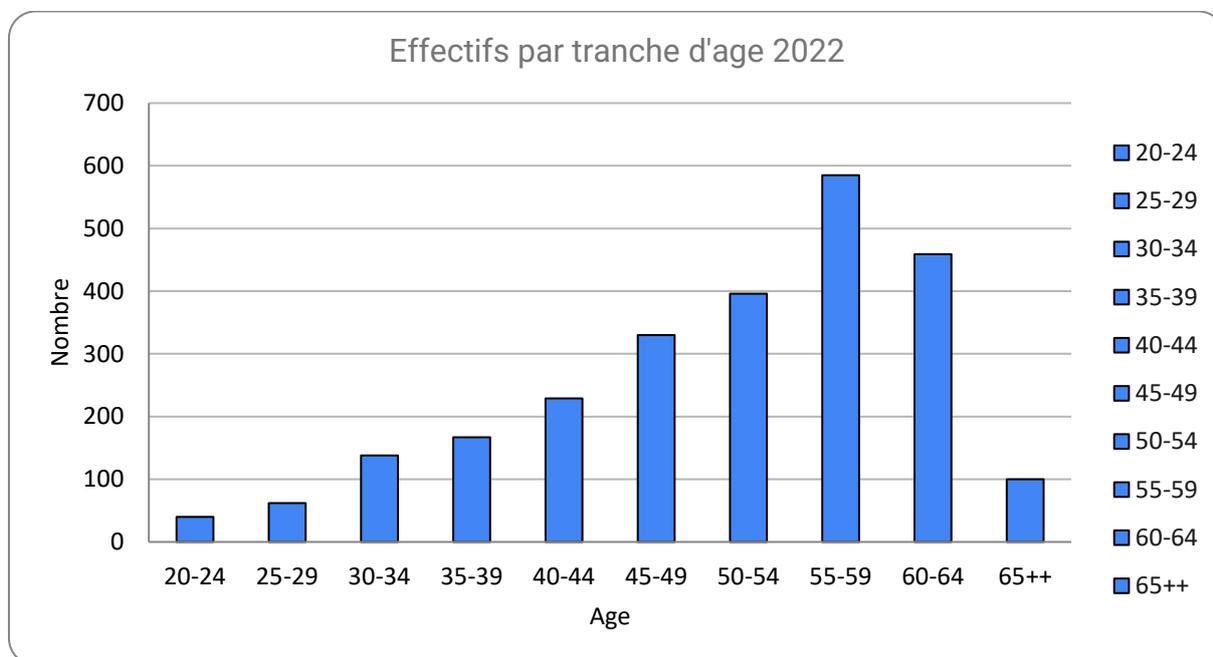
tab 3 - Effectifs par statut

Statut	Nombre	%
Apprenti	17	0,7%
Contractuel	1735	68.8%
Emploi aidé	0	0%
Service civique	12	0,5%
Titulaire	673	26.7%
Vacataire	87	3.4%
TOTAL	2524	100%

tab 4 - effectifs par type d'emploi

Type emploi (2022)	Nombre	%
Permanents	2370	94%
Non permanents	154	6%
TOTAL	2524	100%

tab 5 - effectifs par tranche d'âge



Un taux important de départ à la retraite est à prévoir dans les 5 prochaines années ce qui va engendrer un turn-over. Une usure professionnelle liée à l'allongement de l'âge de la retraite est à prévoir. Des mesures de prévention et l'accompagnement vers une reconversion professionnelle est à anticiper.

Les mouvements : entrées / sorties par motif*tab 6 - mouvements "entrées"*

Arrivées	2020	2021	2022	proportion
Recrutement	44	74	86	99%
Recrutement par voie de mutation	1	1	0	0%
Recrutement par voie de détachement	0	2	1	1%
TOTAL	45	77	87	100,0%

Le nombre des sorties est quant à lui à la hausse, sorties alimentées en grande partie par une hausse des départs à la retraite (tab 7) et fins de contrat. Ceci est à mettre en corrélation avec notre pyramide des âges "vieillissante" (forme de toupie) ce qui ne va pas s'arranger avec la réforme des retraites où l'âge de départ a été rallongé.

tab 7 - mouvements "sorties"

Sorties	2020	2021	2022	Proportion
Fin de période d'essai	0	0	1	0,40%
Rupture conventionnelle	6	10	9	3,57%
Fin de contrat	95	78	109	43,25%
Interruption de contrat	2	12	13	5,16%
décès	6	6	12	4,76%
Fin de détachement	1	0	1	0,40%
Licenciement pour inaptitude physique professionnelle	3	5	4	1,59%
Radiation	1	1	4	1,59%
Retraite	103	93	91	36,11%
Mutation	0	1	7	2,78%
démission	7	3	0	0,00%
Fin de mise à disposition	0	0	0	0,00%
Autres	0	2	1	0,40%
TOTAL	224	211	252	100,0%

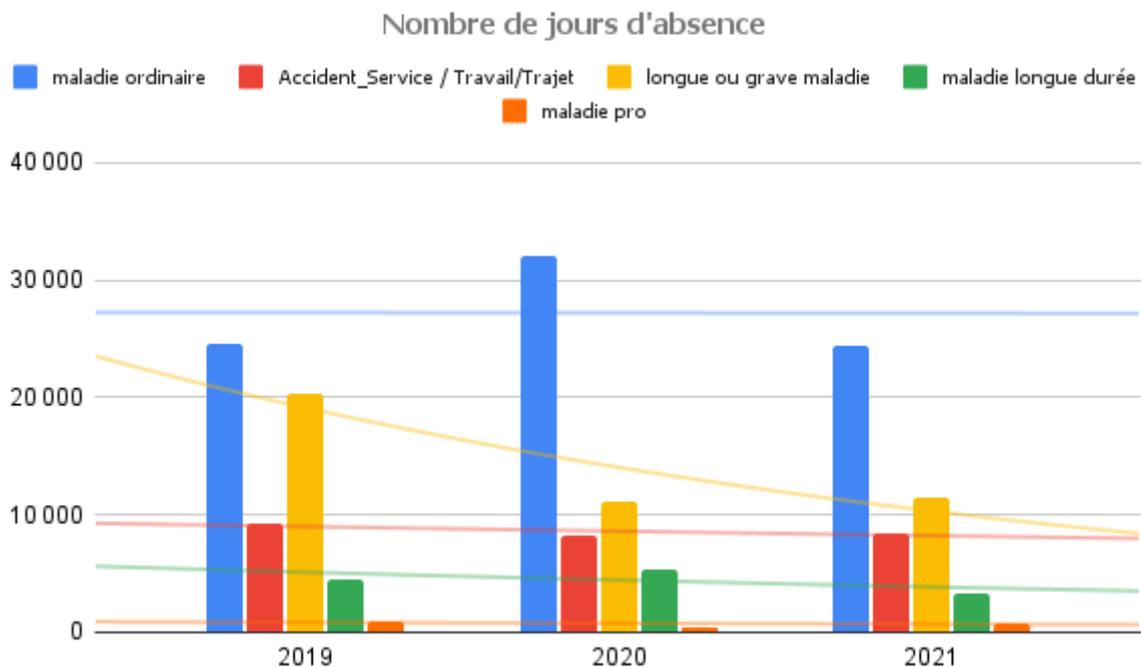
Absentéisme et caractéristiques

En moyenne sur la période 2019/2021, la majorité des jours d'absence des agents de la ville de Saint-Denis avait pour motif "maladie ordinaire, le congé longue ou grave maladie" (83% en moyenne). Par rapport à la période triennale précédente la tendance est à la baisse de moins 3 points (tab. 8).

Les accidents de service, de travail et de trajet restent stables.

Il est à noter que sur les 3 années, le nombre de jours de congés longue ou grave maladie a été divisé par 2, contrebalancés par une stabilité relative pour les autres motifs.

tab 8 – Nombre de jours d'absences par an



Les effectifs BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)

● Recensement des BOE

Sur le tableau ci-dessous (tab 9) on observe une stabilité des BOE, et ce, malgré un nombre important de départ à la retraite des BOE chaque année. Cette stabilité s'explique par un travail important du service de médecine du travail, porte d'entrée du recensement des BOE. Toutefois, le taux d'emploi est à la hausse à cause du nombre élevé de BOE de plus de 50 ans dans l'effectif. Ce qui est en accord avec la pyramide des âges du personnel.

tab 9 – nombre BOE, taux d'emploi et contribution - données des déclarations année N au titre de l'année N-1

	2021	2022	2023
Nb de BOE	152	165	164
Taux d'emploi direct	5,81%	6,32%	6,50%
Contribution au FIPHP	0 €	0 €	0 €
Nbre d'unité manquante	4	0	0

- Caractéristiques des BOE

La répartition entre hommes et femmes demeure relativement constante, avec environ 33% d'hommes et 67% de femmes. Il est important de noter que le handicap affecte davantage les femmes que les hommes. Cette disparité peut s'expliquer par le fait que le secteur de la restauration scolaire est majoritairement composé de femmes, mais aussi par le fait que les hommes ne signalent pas systématiquement leur situation de handicap. Par conséquent, les hommes pourraient constituer une future cible de nos efforts de sensibilisation et de communication.

tab 10 - Répartition des BOE par genre

genre	2020	2021	2022
femmes	90	108	112
hommes	52	57	52
TOTAL	152	165	164

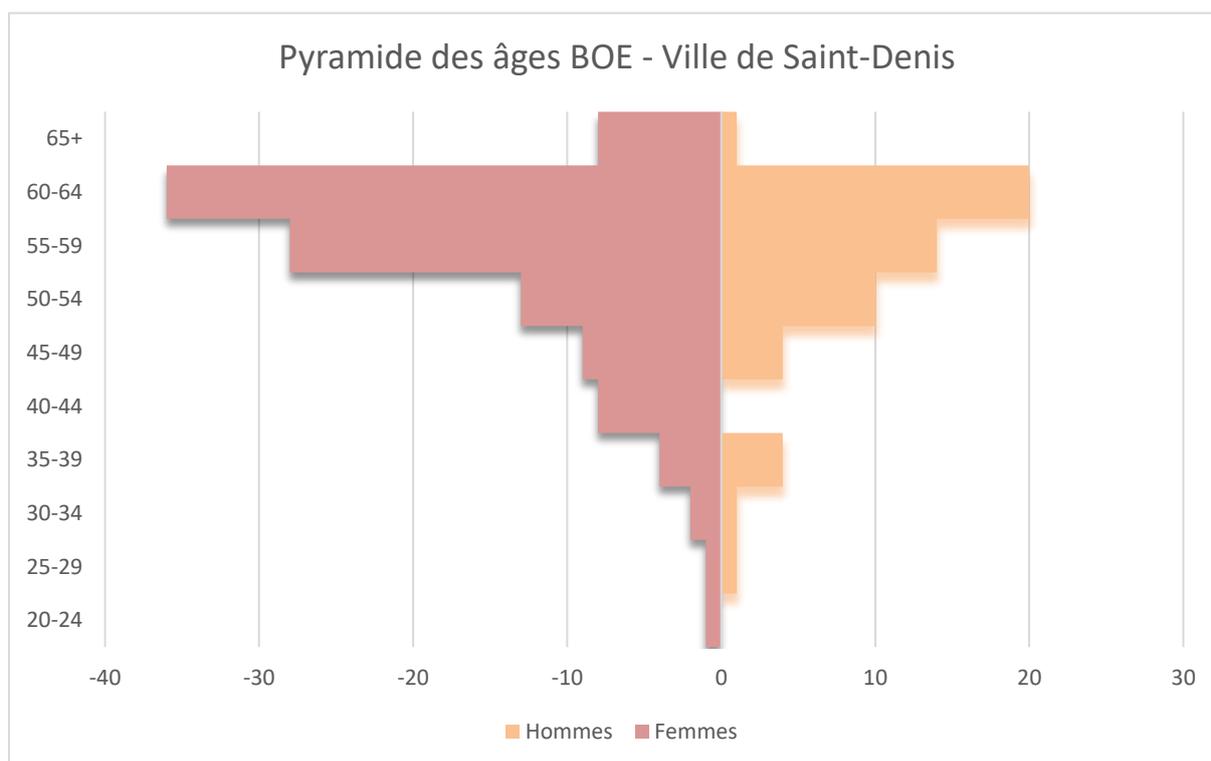
Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) appartenant à la catégorie C et les non-titulaires constituent la majorité, représentant en moyenne 73% de l'ensemble. Cette prédominance s'explique, en partie, non seulement par des problèmes de santé, mais aussi par la nature exigeante des métiers manuels.

tab 11 - répartition des BOE par catégorie

catégorie	2020	2021	2022
A	5	4	5
B	9	10	12
C	19	36	32
NT	119	115	115
TOTAL	152	165	164

A l'arrivée du référent handicap en 2019, un meilleur suivi est effectué dans l'analyse et le traitement des données afin d'améliorer et de sécuriser la DOETH d'où l'évolution positive.

- Pyramide des âges des BOE



	Hommes	Femme	<i>total</i>
65+	1	8	9
60-64	20	36	56
55-59	14	28	42
50-54	10	13	23
45-49	4	9	13
40-44	0	7	7

35-39	4	4	8
30-34	1	2	3
25-29	1	1	2
20-24	0	1	1
total	55	109	164

65 BOE ont plus de 60 ans, ils partiront à la retraite prochainement. Il faut prévoir leur remplacement.

2.2 Focus sur la prévention

Les acteurs de la prévention sont essentiellement implantés à la DRH dans le pôle QVT (Qualité de Vie au Travail) cf. organigramme DRH. Il comprend un service de prestations d'action sociale et d'accompagnement social des agents, d'un service de médecine du travail, d'un service conditions de travail, d'un service bien-être au travail et d'une mission handicap. Tous ces services supports œuvrent en transversalité auprès des agents et des directions pour améliorer leur condition de vie au travail.

La médecine du travail est un acteur majeur de la politique handicap. La ville détient une prestation de service de médecine du travail de qualité, pluridisciplinaire et performante. En effet, un accord cadre passé avec Intermetra Métrag jusqu'en 2026 permet d'avoir un service de médecine du travail global comprenant un médecin du travail, une infirmière IDEST, un secrétaire médical et l'intervention des IPRP (Intervenant en prévention des risques professionnels) à la demande. Le médecin du travail consacre son tiers temps à effectuer des visites de poste avec les collègues du service Conditions de travail et du référent handicap si nécessaire en vue d'effectuer des aménagements de poste de travail. La finalité est de permettre le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou d'éviter que leur situation de santé ne se dégrade. Ils travaillent en lien avec le pôle RMI (Recrutement et Mobilité Interne) pour les mobilités pour raison de santé, les reconversions. Ils sollicitent également l'assistante sociale du personnel lorsque la situation le requiert.

Par ailleurs, pour traiter la souffrance au travail, une convention est passée avec le CDG pour une prestation d'accompagnement psychologique aussi bien individuel que collectif.

En lien avec les données du Document Unique un PAPRIACT (Plan annuel de prévention des risques professionnels d'amélioration des conditions de travail) a été construit. Ainsi des actions de prévention sont programmées en 2023/2024 que sont les jeudis de la prévention, les formations PRAP 1 et 2, SST, chute en hauteur, leptospirose, lutte contre l'addiction et les troubles du comportement au travail.

L'accent est mis particulièrement sur les agents travaillant dans les écoles. Le nombre de restrictions médicales étant élevé chez les cantinières et les ATSEM en raison d'une part, de l'âge et d'autre part, de la pénibilité du métier.

Le service action sociale

Le service action sociale est composé d'une assistante sociale du personnel/responsable de service qui effectue l'accompagnement social et budgétaire des agents en difficultés tant personnelles que professionnelles. Elle accompagne également les agents en situation de handicap qu'elle rencontre à leur demande. Elle effectue aussi une mission de contact de courtoisie avec les agents les plus fragilisés pour garder le lien en cas de dégradation de la situation de santé et/ou des conditions de travail.

Le service Conditions de travail

Le service conditions de travail est composé d'un responsable de service, de 2 conseillers en prévention et de 2 assistants de prévention qui effectuent des visites de poste en interne dans le cadre de la prévention des risques professionnels mais aussi en matière d'aménagement de poste. Ces visites se font en collaboration avec le médecin du travail qui aura au préalable prescrit des restrictions/préconisations médicales. Ils conseillent les directions dans l'élaboration du plan d'actions du Document Unique et de sa mise à jour. Certaines situations nécessitent l'intervention d'IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) ou de la mise en place de PAS (Prestation d'Appui Spécifique).

Le service Bien-être au travail

Véritable dispositif de prévention luttant contre les RPS, des TMS et l'absentéisme, ce dispositif créé en avril 2019 traite du bien-être au travail qui est devenu un axe fort de la politique de prévention des risques professionnels. Il s'inscrit totalement dans une démarche de QVT. De ce fait, une équipe de 2 agents organise des séances de remise en forme en faveur du personnel, sur la pause méridienne à raison d'une heure hebdomadaire par agent. Il est proposé des séances telles que le yoga, la relaxation dynamique, du sport en salle, les massages énergétiques, du circuit training, l'aquagym, la zumba, la danse Latino Solo, le Body K'dance, le Body K'strech and relax, de la préparation physique, du tennis, des séances d'APA (Activité Physique Adaptée) sont également proposées pour les agents éloignés du sport et qui rencontrent un problème de santé, notamment pour les agents RQTH.

3 Bilan de la convention précédente

La Convention FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) entre la Ville de Saint-Denis est entrée en vigueur le 1er janvier 2021 et touchera à sa fin le 31 décembre 2023.

Le but premier de cette convention a été de renforcer la politique d'inclusion des personnes handicapées au sein de la Ville, en fournissant des ressources financières et en bénéficiant de la collaboration essentielle du FIPHFP.

La convention s'articule autour de 7 axes ambitieux, dotés d'un budget total d'1 million d'euros, réparti à hauteur de 43 % pour la Ville et 57 % pour le FIPHFP (voir le plan d'actions en annexe 2).

L'un des points forts de cette convention réside dans l'axe 1, qui concerne le recrutement de 18 apprentis, allant du niveau CAP en passant par le Baccalauréat jusqu'au Master 2.

N'ayant pas de visibilité, le plan d'action de la première convention a été écrit par défaut comme suit : 1 apprenti = 1 contrat d'un an.

Or, dans la pratique un apprenti peut être recruté sur un contrat d'un an, de 2 ans, voire de 3 ans selon le diplôme préparé. Ainsi, 12 contrats d'un an (Secrétaire comptable, assistant(e) de direction...) 7 contrats de 2 ans (Manager RH, assistant(e) manager, BTS action managériale...), 1 contrat de 3 ans (DE Assistant(e) de service social. 2 contrats d'1 an et demi (CAP Jardinier Paysagiste, secrétaire médico-social).

Les résultats à ce jour sont les suivants :

- 6 apprentis ont obtenu leur diplôme.
- 6 apprentis n'ont pas réussi à obtenir leur diplôme.
- 2 apprentis ont démissionné pour des raisons personnelles.
- 8 apprentis occupent actuellement un poste.
- 1 apprenti a été embauché de manière permanente sur son poste.

Il y a également des points d'amélioration identifiés dans l'axe 2, notamment dans la mise en place d'un processus PPR (Période de Préparation au Reclassement).

Pour atteindre les objectifs de la convention, différents moyens ont été mobilisés :

- Sur le plan humain, un référent handicap ainsi qu'une apprentie RQTH en Master RH, qui a récemment obtenu son diplôme, ont été mis en place.
- Au niveau financier, un budget global de 1 000 000 € a été alloué.

Enfin, la mise en œuvre de cette convention joue un rôle crucial dans le cadre de la Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), contribuant ainsi à la gestion et à l'accompagnement des agents bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Cette mission a évolué depuis la création de la Mission Handicap avec la nomination de son délégué au sein de la DRH.

Bien que la convention ait été signée au 1^{er} janvier 2021, le travail sur les axes ont démarré réellement en 2022 en raison de la crise sanitaire liée au Covid.

Le bilan de cette convention triennale est cependant satisfaisant bien que des réajustements soient à faire pour une meilleure réussite de la prochaine convention.

Ce qui est à retenir c'est le changement progressif et bénéfique des comportements au travail face aux personnes en situation de handicap.

3.1 Bilan financier

Cf. Doc n°1 en annexe : Taux de consommation – Montants dépenses – Estimation évaluation du co-financement réalisé

3.2 Bilan des recrutements

Cf. Doc n°2 en annexe : tableau de suivi des effectifs

3.3 Bilan qualitatif

- *Les réussites,*

Le recrutement de 23 apprentis BOE (dont 5 en cours lors de la réalisation du projet de convention) dans différents domaines et niveau d'étude.

La sensibilisation au handicap de 20% de l'effectif.

L'objectif principal attendu sur l'axe recrutement (recrutement sur la convention 2021-2023) a été pleinement réalisé soit 18 apprentis BOE recrutés sur un objectif de 18. Néanmoins, un seul apprenti a été pérennisé sur un objectif de 5.

Un focus particulier sur la formation des agents / encadrants au handicap, un défi relevé :

Au cœur des préoccupations de la Ville de Saint-Denis, l'inclusion des personnes en situation de handicap a pris une place prépondérante. Par cet engagement, la ville vise non seulement à remplir ses obligations réglementaires mais aussi à instaurer une véritable culture d'égalité et d'inclusion.

La formation à la sensibilisation au handicap est devenue un axe majeur de la politique d'inclusion de la Ville. Cependant, la mise en œuvre de ces formations n'a pas été sans défis.

- La mobilisation des acteurs :

Mobiliser les agents et les cadres pour cette formation a été un défi majeur. Face à ce constat, la Direction général des services est intervenue, rappelant la nécessité et l'importance de cette formation.

- Des adaptations nécessaires :

Afin de maximiser la participation, il a été décidé de réduire la durée de la formation de trois jours à un jour pour les agents, et à une demi-journée pour les encadrants. Malgré cela, le risque de désistements le jour J a nécessité un travail de suivi régulier, fait de relances téléphoniques et par courriel.

En 2022, ce sont 185 collaborateurs, dont 138 agents et 47 encadrants, qui ont bénéficié de cette formation. La répartition était équilibrée entre les genres avec 84 hommes et 101 femmes. Ces sessions se sont échelonnées de mars à novembre. Le taux d'absence s'élevait à 52 personnes cette année-là.

L'année 2023, quant à elle, a vu une augmentation significative avec 221 stagiaires formés. Parmi eux, 169 étaient des agents et 52 des encadrants. Cette année, 91 hommes et 130 femmes ont participé à ces formations, qui ont débuté en août. Notons une nette amélioration du taux d'absence, réduit à seulement 5 personnes en 2023. Le coût total de la formation pour cette année a été d'environ 8 000 euros.

Pour conclure, la Ville de Saint-Denis est résolument engagée dans une dynamique positive en matière d'inclusion. Si les défis demeurent, les progrès réalisés en matière de formation à la sensibilisation au handicap sont indéniables. Cependant, il sera crucial de continuer à travailler sur la mobilisation et la participation active des agents et encadrants pour garantir le succès des futures sessions.

Pour cela, il faudra renforcer la communication en amont des sessions pour accroître la participation, continuer à recueillir les retours des participants pour améliorer continuellement le contenu et la méthodologie de formation.

- *Les difficultés rencontrées,*

Le travail en transversalité et le suivi des objectifs de la convention ont été des difficultés majeures. Des compétences comptables ont dû être développées, notamment pour celles du traitement des commandes de matériels et le paiement des factures aux fournisseurs dans les délais.

Dans l'organisation actuelle, le référent handicap répond aux besoins matériels, humains, financiers, organisationnels des BOE et des apprentis BOE recrutés dans le cadre de la convention. Or, ce fonctionnement trouve ses limites car il ne permet pas de tendre vers la finalité de la politique menée sur cette thématique qu'est l'inclusion des agents au sein des équipes et des services supports. Le changement de culture d'entreprise s'opère au fur et à mesure des pratiques et sur du long terme. Le référent handicap restera dans son rôle de soutien aux directions, d'accompagnement auprès des BOE, de conseil, d'orientation et sera activateur de dispositifs. Il pourra mettre en place des COPIL / COTECH jusqu'ici difficile à organiser.

- *Un focus particulier sur une ou des actions innovantes, spécifiques de l'employeur,*

Les actions de sensibilisation du personnel, des encadrants, les dispositifs pour sensibiliser sur la RQTH, la participation au Duo Day, le Speed Dating des services Civique sont autant d'actions qui ont été menées.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Si dans la convention précédente le comité de pilotage composé des directions opérationnelles telles que les finances, la commande publique, le système d'informations... n'a pu être organisé de façon régulière, il s'avère indispensable de le rendre systématique dans cette nouvelle convention. Ainsi, ce comité pourra fixer les orientations de la politique handicap en lien avec les objectifs de la convention. Il devra être composé aussi du DGS, du DGA Ville Moderne, de la DRH, du référent handicap, du directeur territorial du FIPHFP, du médecin du travail, de la responsable du pôle QVT, du responsable du pôle FVC, du directeur de la communication, du directeur du service intégration du handicap, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, égalité et diversité, des membres de la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé Sécurité et des Conditions de Travail) anciennement CHSCT, du CAP Emploi, du tissu associatif et acteurs de la thématique. Ce comité de pilotage aura lieu 2 fois par an pour assoir la stratégie, présenter le bilan et fixer les objectifs sur l'année N+1.

Animer par la mission handicap, un groupe de travail (GT) sera organisé en amont du comité de suivi pour associer les membres du F3SCT à la thématique du handicap afin de maintenir une dynamique de réseau pour identifier les situations pertinentes qui peuvent être en lien avec les objectifs de la convention. Sous la coordination du référent handicap, ce GT se réunira au moins 2 fois par an. Pour favoriser une gestion efficace des problématiques et des missions à accomplir, des fiches de suivi seront mises en place. Cette démarche permettra de maintenir un suivi régulier et de prendre des mesures appropriées pour atteindre les objectifs en matière d'inclusion et d'accessibilité.

En résumé, dans cette nouvelle convention, nous prévoyons de :

- intégrer la thématique aux organisations de COPIL, COTECH, GT et réunions de directions calendaires pré-établies,
- organiser des rencontres récréatives formule « café actu » et interactives sur ce thème dans les services,
- intégrer dans les rencontres de direction (DGS, DGA, Directions) une séquence courte et ludique sur la question du handicap au travail,

Un comité de suivi trimestriel sera organisé par le référent handicap. Le comité sera composé d'une équipe pluridisciplinaire : de la responsable du pôle QVT, du médecin du travail, de l'assistante administrative chargée des dossiers RQTH, de l'assistante sociale du personnel, du conseiller en prévention [et du directeur des finances]. Le suivi sera basé sur les indicateurs des objectifs annuels de la convention. Le référent handicap effectuera le suivi administratif de la convention et restera en lien avec le

FIPHFP. Le référent handicap organisera ses tâches de façon à être efficient dans la recherche des éléments demandés pour constituer le bilan annuel (classement des factures pour les aménagements de poste, mettre à jour les BOE, anticiper la fin de la notification RQTH, accompagnement des BOE, être en lien avec le service recrutement / mobilité / reclassement et le service comptabilité / achat, ...).

4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

L'un des objectifs de cette seconde convention, est d'évaluer les actions de la première Convention, en analysant à la fois ses réussites et ses échecs, afin de guider le service vers une organisation plus performante et efficace.

Afin de faciliter la coordination entre Intermetra et la Ville, une assistante administrative est présente au sein des locaux de la médecine du travail, agissant en professionnelle expérimentée en tant qu'interface entre les deux entités. Le médecin réoriente vers cette assistante les agents nécessitant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Son rôle consiste à informer, orienter et aider ces agents dans la préparation de leur demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Elle prend en charge la réception de leur notification, effectue l'enregistrement dans notre logiciel de gestion des ressources humaines, et transmet les informations pertinentes au référent handicap. Cette approche simplifie et fluidifie le processus, garantissant que les agents en situation de handicap reçoivent le soutien nécessaire pour faciliter leur intégration au sein de notre organisation.

Actuellement un référent handicap ne suffit pas à répondre aux engagements de la politique de la Ville. Un second référent viendra prochainement renforcer la mission handicap.

La mission handicap instaure un système de suivi de sa politique handicap via un logiciel RH (web2) dans lequel est enregistré la RQTH et sa durée de validité. Un autre fichier (excel) a été créé pour la gestion des apprentis recrutés (nom, prénom, lieu d'affectation, tuteur, diplôme préparé, centre de formation, coordonnées des apprentis, date début et fin de contrat, diplôme obtenu, besoin en adaptation du poste de travail) pour un suivi accru.

Toutes les autres données sont à récupérer auprès des autres services partenaires (service formation, recrutement/ mobilité, gestionnaire, service achat, direction finance) telles que :

- Les agents mis en disponibilité d'office pour raisons de santé,
- Les mises à la retraite d'agents pour invalidité,
- Les agents reclassés,
- Les mobilités d'agents en situation de handicap sur le nombre total de mobilité sur la même période,

- Les tutorats réalisés,
- Les réunions réalisées pour le suivi et l'accompagnement des situations individuelles de maintien dans l'emploi,
- Les bilans de compétences et professionnels réalisés
- Les aménagements et d'adaptation de postes pour les agents BOE ou autres
- ...

4.3 Le rôle et les missions du référent handicap

En mai 2019, un référent handicap a été nommé à temps plein, et en mars 2021, une apprentie RQTH en Master RH a rejoint l'équipe de la mission handicap pour la renforcer. Cependant, étant donné l'ampleur de la collectivité de Saint-Denis, il est devenu évident que nous avons besoin d'un deuxième référent handicap pour mener à bien notre deuxième convention. Cette décision vise à renforcer la mission handicap et à améliorer le suivi, l'animation, ainsi que la coordination de nos actions. Le rôle des référents handicap est d'œuvrer en équipe et en collaboration pour garantir la mise en œuvre des recommandations médicales, telles que l'adaptation des horaires de travail, la fourniture de matériel spécifique, l'accès à la formation, etc. Cependant, il est tout aussi essentiel d'établir une relation professionnelle de confiance avec les encadrants qui intègrent dans leurs équipes des collaborateurs en situation de handicap ou susceptibles de le devenir.

En mettant en place cette structure renforcée, la collectivité renforcera sa mission handicap pour garantir un meilleur suivi, une animation plus efficace, et une coordination optimale de ses initiatives en faveur de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

Les intervenants internes sont multiples (cf. 2.2 Focus sur la prévention)

- *Médecine du travail 1 ETP (contrat de prestations Intermétra Métrag)*
- *Infirmière IDEST 1ETP (contrat de prestations Intermétra Métrag)*
- *Ergonomes 1 ETP (contrat de prestations Intermétra Métrag)*
- *Agent administratif spécialisé dans le handicap 1 ETP*
- *Préventeurs 2 ETP*
- *Assistant de prévention 1 ETP*
- *Assistante sociale du personnel 1 ETP*
- *SERVICES RH (recrutement, mobilité, gestionnaires carrière, formation) 5 ETP,*
- *Psychologue du travail 1ETP (convention CDG)*
- *Référent handicap 1 ETP voir 2 en 2024*

4.5 Les partenariats externes

L'accompagnement des apprentis RQTH et des BOE ne peut se faire sans la collaboration des partenaires externes. Le tissage d'un réseau de partenaires pour parfaire ses connaissances et mettre en place les mesures adaptées pour compenser le handicap nécessite une certaine expertise que nous trouvons auprès de nos partenaires indéfectibles :

- Cap Emploi, pour trouver les bons profils,
- la MDPH pour le suivi des demandes de RQTH,
- les différents centres de formation,
- la chargée de projet ressource handicap formation de la cité des métiers,
- la chambre consulaire,
- Handipacte (la formation),
- les différentes associations spécialisées telles que CaseDV, Allons déor, Alefpa, Irsam, Arpeda.

Prestations d'appui spécifique (PAS)



4.6 L'association des Organisations Syndicales.

Un bilan annuel des axes de la convention FIPHP est présenté en CHSCT, nouvellement appelé FSSSCT (Formation Spécialisée en Santé Sécurité et des Conditions de Travail). Des séances de travail avec les membres de la FSSSCT sont organisées 3 fois par an sur des thématiques telles que le handicap. Les membres

représentants le personnel seront des sentinelles pour permettre d'améliorer les conditions de travail des BOE.

Le projet de renouveler la convention FIPHFP 2024-2026 sera soumis pour avis du CST du 23 novembre 2023 avant d'être présenté au comité d'engagement le 15 janvier 2024 et au comité local du 2 février 2024.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

La poursuite d'une politique active des ressources humaines en matière de handicap, tant en matière d'insertion professionnelle, que de maintien dans l'emploi de ses agents, s'articulera dans cette nouvelle convention autour des grands axes suivants :

1. Le recrutement et l'apprentissage,

Depuis 2018, la Ville de Saint-Denis mène une action volontariste en permettant à six personnes en situation de handicap d'intégrer ses effectifs par l'apprentissage. Ceci, est encore possible grâce au financement du FIPHFP via la convention. La Ville souhaite ainsi contribuer à l'insertion professionnelle des personnels en situation de handicap, en se formant par la voie du contrat d'apprentissage.

Avec pour objectif de pérenniser un pourcentage évolutif des apprentis RQTH selon les contextes budgétaires et les besoins de la collectivité et de communiquer sous forme de retour d'expérience à l'ensemble des agents sur le dispositif.

Contribuer à augmenter le taux d'emploi direct et suivre la réglementation en vigueur.

Les modalités :

Avec le service recrutement et le service formation :

- Recruter 6 apprentis par an sur la durée de la convention (le plan d'action financier a été construit sur la base d'un an de contrat par apprenti (l'exception de 4 contrats sur 2 ans).

Dès lors, à défaut d'une projection arrêtée à date, le plan financier sera modifié par un avenant dans le cas de dépassement du budget alloué par le FIPHFP sur l'axe recrutement dans l'hypothèse de la création de contrat(s) pluriannuel(s) d'apprentissage et sous réserve de la consommation du budget alloué.

- Développer les relations partenariales avec les acteurs de la formation et de l'emploi,
- Valoriser le recrutement par l'apprentissage dans les événements spécialisés (DUO DAY...)

- Intégrer dans les vacances de postes, l'ouverture aux personnes en situation de handicap (logo spécifique, site handi accueillant...)
- Suivre et soutenir les apprentis de la Ville dans leur progression pédagogique et professionnelle,
- Effectuer un bilan annuel Tutorat/Apprenti sur les forces et les faiblesses du dispositif,

Pour s'organiser, la mission handicap, lorsqu'elle sera renforcée, mettra en œuvre un système de suivi afin de :

- Suivre les apprentis
- Identifier le nombre d'apprentis BOE présent dans l'année N-1 par rapport au nombre d'apprentis totaux,
- Rapporter le nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes par rapport au nombre de recrutements totaux pérennes,
- Tracer l'évolution du taux d'emploi BOE par an,
- Tracer le taux de BOE recrutés par rapport au taux d'emploi légal,
- Tracer la pyramide des âges des BOE, genre et catégories de recrutement,
- Identifier le nombre de BOE recrutés sur le nombre de BOE total,
- Rapporter le nombre d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes,

2. Le maintien,

Les métiers évoluent vers une polyvalence qui engendre nécessairement de nouveaux risques professionnels. Les métiers d'ordre manuel, physique et soumis au stress génèrent des inaptitudes et des restrictions au poste de travail.

De plus, le vieillissement des agents et l'allongement de l'âge de départ à la retraite fragilisent les BOE. Le maintien dans l'emploi de l'agent le plus longtemps possible et dans de bonnes conditions est un défi que la ville souhaite relever.

Les modalités :

- Compenser le handicap par des aides matérielles, techniques, humaines et/ou organisationnelles,
- Favoriser la réintégration au travail à la suite d'un CLM-CLD/CGM,
- Travailler avec les services d'appui au maintien dans l'emploi, les associations, partenaires
- Accompagner l'agent dans son maintien dans l'emploi,
- Favoriser le recours au bilan de compétences pour les BOE, afin de valoriser leurs acquis et leur permettre de se projeter sur d'autres métiers.
- Réalisation d'études de postes en interne ou externe sur les besoins d'aménagement ou d'adaptation de poste suite à une préconisation du médecin de prévention.

- Intensifier la fréquence des réunions de la CMA (Cellule Médico-Administrative), composée d'une équipe pluridisciplinaire incluant un médecin du travail, une assistante sociale du personnel, un responsable de carrière et de la paie, un responsable de mobilité, un responsable du pôle Qualité de Vie au Travail, et au besoin, un membre du service juridique et un manager. L'objectif est de traiter de manière exhaustive les situations complexes et de trouver la solution la plus appropriée pour maintenir l'agent en emploi. Cela permettra d'assurer un suivi attentif des situations sensibles afin de prévenir toute forme de souffrance au travail.

3. Le reclassement et/ou la reconversion

Chaque année, environ deux reclassements d'agents sont initiés sur avis du comité médical. Ces démarches comprennent la réalisation d'un bilan de compétences par un prestataire externe, visant à évaluer leur parcours professionnel et à définir leurs préférences en matière d'emploi et de formation.

Ces actions ont pour but de faciliter la réintégration des agents dans de nouveaux postes, de les préparer à des concours, et de renforcer leurs compétences. L'objectif global est d'accroître leur employabilité.

En offrant aux agents reconnus travailleurs handicapés ou présentant des restrictions d'aptitude médicale nécessitant une reconversion professionnelle la possibilité de déterminer, grâce à un bilan de compétences, le type de poste qu'ils souhaitent occuper au sein de la collectivité, nous contribuons à renforcer l'employabilité des personnes en situation de handicap tout en maintenant ces agents dans l'emploi.

Les agents en reconversion professionnelle doivent également avoir accès à des formations visant à acquérir les compétences requises pour leur nouveau métier, que ce soit par le biais de formations internes, en bureautique par exemple pour ceux cherchant à s'orienter vers des rôles administratifs, ou par le biais de formations externes plus longues dispensées par des organismes tels que le CNFPT ou le SUFP, afin d'acquérir de nouvelles compétences ou d'obtenir des diplômes qualifiants. De plus, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de formations spécifiques liées à la compensation de leur handicap.

Nous visons à mettre en œuvre un processus de Période de Préparation au Reclassement (PPR) chaque année pour évaluer l'efficacité de ce processus en collaboration avec le service mobilité. Pour justifier les besoins de mobilité pour des raisons de santé, nous nous appuyerons sur la recommandation issue de l'examen médical suggérant un changement de poste, ainsi que sur la note d'affectation au nouveau poste. Les agents en transition auront accès à un bilan de compétences, un bilan de reconversion professionnelle, une formation adaptée aux nouvelles tâches, un encadrement via le tutorat, et une période d'essai sur le nouveau poste.

4. La formation

La formation reste un levier indispensable afin d'ouvrir les esprits sur la question du handicap.

Un dispositif à la fois communicationnel et de formations institutionnelles concourront à favoriser la perception du handicap au travail, à la fois sur les volets humains, d'interactions sociales, d'inclusion professionnelle et du cadre législatif. Favorisant ainsi l'initiation d'un changement de regard sur le handicap en milieu professionnel, de façon la plus globale et évidente possible.

1- la formation de l'agent BOE (spécialisation)

Développer l'employabilité des personnes en situation de handicap et permettre aux agents RQTH ou présentant des restrictions d'aptitude médicale nécessitant une reconversion professionnelle de se voir maintenus dans l'emploi.

2- la formation des agents et des managers (sensibilisation)

Promouvoir et développer les bonnes pratiques au travers de trois axes :

- l'accueil des personnes et agents en situation de handicap,
- l'emploi des personnes et agents en situation de handicap,
- l'inclusion des personnes et agents en situation de handicap.

En collaboration avec le service formation, les sessions de formation sont à mettre en œuvre en partenariat avec le CNFPT, et/ou avec un prestataire extérieur selon disponibilité.

Les objectifs seront de :

- connaître la réglementation relative à l'accessibilité des personnes en situation de handicap,
- connaître les typologies du handicap (invisible, mobilité, visuel, auditif, cognitif...) afin de faciliter l'inclusion d'un agent en situation de handicap sur son poste comme avec l'équipe de travail,
- devenir un relais opérationnel de la politique d'inclusion du handicap et lutter contre les préjugés,
- connaître la réglementation concernant l'emploi et l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap (recrutement et intégration, maintien dans l'emploi...).
- **former les jurys de recrutement**
- **poursuivre la formation handicap en 2024 auprès des nouveaux arrivants mais aussi former les personnes du COPIL, CODIR de façon ludique avec un discours ciblé.**

5. La communication

L'objectif est de vulgariser la question du handicap.

Pour atteindre cet objectif, nous prévoyons les actions suivantes :

- Informer sur le partenariat avec le FIPHFP.
- Démystifier les idées préconçues en intégrant le thème du handicap dans tous les supports de communication appropriés, notamment en utilisant un logo distinctif.
- Créer des supports de communication polyvalents et cohérents, mettant en avant les avantages de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), en encourageant l'appréciation des compétences plutôt que des différences, et en présentant les acteurs clés tels que le délégué handicap, les assistants de prévention, le conseiller en prévention, l'assistante sociale du personnel, le médecin de prévention et leurs collaborateurs.
- Introduire un logo spécifique qui sera utilisé sur tous les documents administratifs, notamment sur les documents de recrutement, pour symboliser l'engagement de la collectivité en faveur de l'accueil des personnes en situation de handicap.

Nous collaborerons étroitement avec la direction de la communication et la Direction des Ressources Humaines (communication interne des Ressources Humaines) afin d'intégrer le thème du handicap dans tous les supports de communication de la Ville, que ce soit en interne ou en externe. Nous envisageons de créer un label "handicap-friendly" pour tous nos supports institutionnels, administratifs ou marketing, et de généraliser les interventions publiques en veillant à leur accessibilité, par exemple en proposant une traduction en langage des signes. Cela s'applique particulièrement aux offres d'emploi.

Pour évaluer l'impact de ces actions, nous tiendrons un décompte du nombre de supports de communication mis en place et nous analyserons leur influence tant au sein de la collectivité qu'à l'extérieur.

6. L'accessibilité numérique.

La ville de Saint-Denis n'a pas de référent numérique. Pourtant l'accessibilité des outils numériques aux personnes en situation de handicap représente un défi majeur dans le cadre de cette convention. En alignement avec les directives du Web Accessibility Initiative (WAI), il est essentiel que les technologies et les outils soient conçus et développés de manière à permettre aux personnes en situation de handicap de les utiliser de manière aussi autonome que possible.

La Ville s'engage à accorder une attention particulière au développement de ses outils numériques, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'accessibilité de son site internet en particulier. Cette démarche impliquera la mise en application des quatre principes fondamentaux de l'accessibilité numérique, à savoir la perceptibilité,

l'utilisabilité, la compréhensibilité et la robustesse, conformément aux critères du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité 4 (RGAA 4) actuellement en vigueur.

Dans le cadre de ces efforts, nous bénéficierons du soutien d'une assistance à maîtrise d'ouvrage qui nous accompagnera dans diverses étapes, notamment la réalisation d'un pré-audit ou d'un audit rapide de l'accessibilité numérique de notre environnement existant, un audit initial d'accessibilité numérique, une aide à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique, ainsi qu'un audit de validation. Toutes ces actions seront menées en conformité avec les dispositifs d'aide prévus dans le Catalogue du FIPHFP.

Il convient de noter que la Ville dispose d'un site internet (semi public), mais pas d'un intranet. Une évaluation de l'état actuel des logiciels et applications en interne est en cours afin de déterminer l'étendue de cette initiative. Cette démarche sera réalisée en collaboration avec la direction de la communication et la DSCI (Direction des Systèmes et des Communications Informatiques).

Ainsi, le budget prévisionnel de l'accessibilité numérique portera sur ce site semi-public et la mobilisation des aides du préaudit jusqu'à la fiabilisation finale dudit site

7. Action innovante

Le projet envisagé (à mettre en œuvre sur la période de la convention) consiste à organiser une opération de rencontres de candidats en recherche d'emploi avec des employeurs ciblés.

Grace à un partenariat érigé avec les professionnels territoriaux (pôle emploi, Cap Emploi, ESAT...) un vivier de candidatures RQTH avec des compétences dans de multiples filières professionnelles pourront se voir classées.

La Ville de Saint-Denis, forte de ses liens organisationnels et des interconnaissances réticulées autour de toutes les structures associatives, privées ou publiques (SPL, Établissements publics, etc...) à qui elle a dévolu une délégation de service public, invitera leurs responsables à rencontrer ces candidats lors de manifestations spéciales. La Ville de Saint-Denis se chargera de l'organisation de ces manifestations, de la préparation des candidatures par filières, des rencontres avec les employeurs potentiels, comme de la médiatisation de l'événement. Ces événements pourraient faire l'objet de trois itérations : à la rentrée de février, au mois de juin et au mois d'octobre. Sur le site institutionnel et reconnu de la Mairie de Saint-Denis, au sein de la salle du Conseil municipal.

Ainsi dans le cadre de ces événements la Ville de Saint Denis pourra également opérer un sourcing sur des profils BOE en adéquation avec les postes qu'elle propose.

5.2 Le détail du plan d'actions

Cf. FICHIER EXCEL aide méthodologique – plan d'actions

La mission handicap s'est appuyée sur les chiffres de la première convention en anticipant la prise en compte du vieillissement des agents lié au prolongement de l'âge de départ à la retraite.

ANNEXE

Doc n°1

Axes	2021					2022					2023					Total FIPHP	Total Ville	Budget global	Réalise	Taux	Evaluation participation FP*
	FIPHP	Ville	Budget global	Réalise	Taux global	FIPHP	Ville	Budget global	Réalise	Taux	FIPHP	Ville	Budget global	Réalise/ Prevision	Taux						
1	145 059 €	72 539 €	217 598 €	155 692 €	72%	97 480 €	76 870 €	174 350 €	127 546 €	73%	131 659 €	51 539 €	183 198 €	190 117 €	104%	374 198 €	200 948 €	575 146 €	473 355 €	82%	260 540 €
2	3 600 €	2 400 €	6 000 €	- €	0%	20 400 €	18 500 €	38 900 €	- €	0%	35 400 €	39 148 €	74 548 €	17 539 €	24%	59 400 €	60 048 €	119 448 €	17 539 €	15%	9 654 €
3	20 500 €	28 900 €	49 400 €	6 426 €	13%	22 050 €	37 100 €	59 150 €	10 557 €	18%	24 800 €	52 100 €	76 900 €	- €	0%	67 350 €	118 100 €	185 450 €	16 983 €	9%	9 348 €
4	12 000 €	8 000 €	20 000 €	3 840 €	19%	12 000 €	8 000 €	20 000 €	675 €	3%	12 000 €	8 000 €	20 000 €	6 200 €	31%	36 000 €	24 000 €	60 000 €	10 715 €	18%	5 898 €
5	10 000 €	20 000 €	30 000 €	- €	0%	10 000 €	20 000 €	30 000 €	675 €	2%	10 000 €	20 000 €	30 000 €	- €	0%	30 000 €	60 000 €	90 000 €	675 €	1%	372 €
6	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €
7	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €	- €	- €	- €	-	- €
Total général	191 159 €	131 839 €	322 998 €	145 958 €	51%	161 930 €	160 470 €	322 400 €	139 453 €	43%	213 859 €	170 787 €	384 646 €	213 856 €	54%	566 947 €	463 097 €	1 030 044 €	519 267 €	50%	285 810 €

Taux participation 55.0% 45.0%

55%

* basé sur le taux convention 2021-2023

Doc n°2

	2021		2022		2023	
Recrutement de BOE	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats
Contrats pérennes	1	0	2	0	2	1
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	0	0	0	0	0	0
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)						
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	1	0	2	0	2	1
Autres catégories et statuts non pérennes	7	10	7	3	7	6
Contrats d'apprentissage	6	9	6	3	6	6
Contrats aidés, parcours emploi compétence						
CDD, contrats doctoraux						
Services civiques	1	1	1	0	1	0
Stagiaires (étudiants, élèves)						
Maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats
Reclassements statutaires	1	0	2	0	2	0
Évolution du taux d'emploi	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats
Taux d'emploi (au 31 décembre) - Employeur Ville de Saint-Denis	5,81%	6,32%	6,10%	6,50%	7,00%	en cours

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 financier sur la base du catalogue des interventions du FIPHP dans le respect des plafonds de financement y indiqués. Seules les cellules en rose sont accessibles et à compléter par l'employeur. Une fois l'aide complétée par l'employeur, les montants consolidés par axe sont reportés automatiquement dans l'onglet "Plan d'actions financier" non modifiable. L'aide méthodologique est transmise 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. Une fois validée, l'employeur pourra saisir les montants consolidés (Financement FIPHP, Financement Employeur) pour chaque axe du plan d'actions financier dans le dossier ouvert à son nom par le chargé de projet dans l'application FIPHP via la plateforme PEP.S.

Fiche n° (catalogue des interventions 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	Recrutement des travailleurs en situation de handicap			512 900 €	324 700 €	63,31%	188 200 €	36,69%		
	1	Prothèses auditives	9	1 800 €	16 200 €	9 000 €	55,56%	7 200 €	44,44%	
	3	Orthèses et prothèses externes	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	2	Fauteuil roulant	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	26	Chèques emploi service universel, chèque vacances	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	18	750 €	13 500 €	7 500 €	- €	6 000 €	- €	
	5	Aide aux déplacements en compensation du handicap	3	5 000 €	15 000 €	7 500 €	- €	7 500 €	- €	
	6	Abonnement plateforme milieu protégé	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	8	Accompagnement socio-pédagogique- contrats particuliers	3	3 000 €	9 000 €	4 500 €	- €	4 500 €	- €	
	7	Indemnité d'apprentissage	22	14 000 €	308 000 €	246 400 €	- €	61 600 €	- €	
	9	Prime à l'insertion durable	3	4 000 €	12 000 €	6 000 €	- €	6 000 €	- €	
	11	Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	24	Formation dans le cadre d'un apprentissage	18	5 000 €	90 000 €	15 000 €	- €	75 000 €	- €	
	10	Indemnité de stage	6	600 €	3 600 €	1 800 €	- €	1 800 €	- €	
	12	Étude de poste	12	1 300 €	15 600 €	12 000 €	- €	3 600 €	- €	
	13	Aide à l'adaptation du poste de travail	3	10 000 €	30 000 €	15 000 €	- €	15 000 €	- €	
	14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	15	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	16	Aide au tutorat d'accompagnement	0	25 €	- €	- €	- €	- €	- €	
	17	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripateur (action individuelle)	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	17	Équipement visio-interprétation LSF	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	18	Évaluation des capacités professionnelles de la personne	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	18	Soutien médico-psychologique	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	18	Accompagnement sur le lieu de travail	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	20	Formation destinée à compenser le handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	20	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
25	Surcoûts liés aux actions de formation	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes			199 800 €	106 800 €	53,45%	93 000 €	46,55%		
	1	Prothèses auditives	9	1 800 €	16 200 €	15 300 €	- €	900 €	- €	
	3	Autres prothèses et orthèses	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	2	Fauteuil roulant	6	7 000 €	42 000 €	10 500 €	- €	31 500 €	- €	
	4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	5	Aide aux déplacements en compensation du handicap	3	6 000 €	18 000 €	9 000 €	- €	9 000 €	- €	
	12	Étude de poste	3	2 000 €	6 000 €	6 000 €	- €	6 000 €	- €	
	13	Aide à l'adaptation du poste de travail	3	10 000 €	30 000 €	15 000 €	- €	15 000 €	- €	
	14	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	15	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	16	Aide au tutorat d'accompagnement	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	17	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripateur (action individuelle)	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	17	Équipement visio-interprétation LSF	0,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	18	Évaluation des capacités professionnelles de la personne	9	1 000 €	9 000 €	4 500 €	- €	4 500 €	- €	
	18	Soutien médico-psychologique	6	1 500 €	9 000 €	4 500 €	- €	4 500 €	- €	
	18	Accompagnement sur le lieu de travail	9	1 500 €	13 500 €	3 000 €	- €	10 500 €	- €	
	19	Bilan de compétences / bilan professionnel	6	3 000 €	18 000 €	9 000 €	- €	9 000 €	- €	
	20	Formation destinée à compenser le handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	20	Rémunération de l'agent suivant une formation destinée à compenser le handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	21	Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	3	5 000 €	15 000 €	15 000 €	- €	- €	- €	
	22	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	3	5 000 €	15 000 €	15 000 €	- €	- €	- €	
	23	Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	23	Rémunération de l'agent atteint d'une maladie évolutive pendant la formation de reconversion	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
	25	Surcoûts liés aux actions de formation	54	150 €	8 100 €	6 000 €	- €	2 100 €	- €	
	Axe 3	Maintien dans l'emploi	0	- €	94 050 €	75 450 €	80,22%	18 600 €	19,78%	
		1	Prothèse auditive	6	1 800 €	10 800 €	10 200 €	- €	600 €	- €
3		Orthèses et prothèses externes	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
2		Fauteuil roulant	3	7 000 €	21 000 €	21 000 €	- €	- €	- €	
26		Chèques emploi service universel, chèque vacances	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
4		Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	3	750 €	2 250 €	2 250 €	- €	- €	- €	
5		Aide aux déplacements en compensation du handicap	3	2 000 €	6 000 €	3 000 €	- €	3 000 €	- €	
12		Étude de poste	15	1 000 €	15 000 €	6 000 €	- €	9 000 €	- €	
13		Aide à l'adaptation du poste de travail	9	1 000 €	9 000 €	3 000 €	- €	6 000 €	- €	
14		Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
15		Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
16		Aide au tutorat d'accompagnement	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
17		Interprète en LSF, codeur LPC, transcripateur (action individuelle)	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
17		Équipement visio-interprétation LSF	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
18		Évaluation des capacités professionnelles de la personne	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
18		Soutien médico-psychologique	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
18		Accompagnement sur le lieu de travail	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
19		Bilan de compétences / bilan professionnel	15	2 000 €	30 000 €	30 000 €	- €	- €	- €	
20		Formation destinée à compenser le handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
20		Remboursement de la rémunération de l'agent suivant une formation liée à la compensation du handicap	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
25		Surcoûts liés aux actions de formation	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	
Axe 4		Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés			21 000 €	15 000 €	71,43%	6 000 €	28,57%	
		28	Formation des acteurs internes de la politique handicap	3	7 000 €	21 000 €	15 000 €	- €	6 000 €	- €
Axe 5		Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap			15 000 €	6 000 €	40,00%	9 000 €	60,00%	
		27	Communication / information / sensibilisation des collaborateurs	3	5 000 €	15 000 €	6 000 €	- €	9 000 €	- €
		17	Interprète en LSF, codeur LPC, transcripateur (manifestation collective)	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
17	Équipement visio-interprétation LSF (manifestation collective)	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €		
Axe 6	Accessibilité Numérique			10 450 €	5 450 €	52,15%	5 000 €	47,85%		
	29	Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	1	650 €	650 €	650 €	- €	- €	- €	
	30	Audit initial d'accessibilité numérique	1	3 200 €	3 200 €	1 500 €	- €	1 700 €	- €	
	31	Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	1	5 000 €	5 000 €	2 500 €	- €	2 500 €	- €	
	32	Audit de validation	1	1 600 €	1 600 €	800 €	- €	800 €	- €	
Axe 7	Actions innovantes			15 000 €	- €	0,00%	15 000 €	100,00%		
		Innovation (dispositif hors catalogue)	3,00 €	5 000 €	15 000 €	- €	- €	15 000 €	- €	
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			- €	- €	- €	- €	#DIV/0!		
		Autre dispositif ou participation employeur		- €	- €	- €	- €	- €		
Total				868 200 €	533 400 €	61,44%	334 800 €	38,56%		

Prise en charge

1700€ déduction faite des autres financements

10€ /agent/année de scolarité