

Ville de Rouen - Projet de convention FIPHFP 2016-2018

Ville de Rouen



Table des matières

Préambule :	4
PARTIE I : PRESENTATION DE LA VILLE DE ROUEN	5
1. Identification de la collectivité.....	5
1.1 Présentation générale	5
1.2 Organisation de la collectivité	5
2. Données générales relatives aux effectifs de la Ville de Rouen	7
2.1 Evolution de l'effectif :	7
3. Données spécifiques à la santé au travail :	13
3.1 Absentéisme pour motifs de santé :	13
3.2 Données relatives à la médecine de prévention	16
4. Situation de la Ville de Rouen au regard de l'obligation d'emploi	17
4.1 Répartition des agents BOE en fonction de l'âge.....	18
4.2 Répartition des agents BOE par catégorie de reconnaissance de handicap.....	19
4.3 La répartition des agents BOE par type de handicap en 2010 et 2014	20
4.4 La répartition des agents BOE par catégorie en 2010 et 2014.....	21
4.5 La répartition des agents BOE par sexe en 2010 et 2014.....	22
PARTIE II : POLITIQUE HANDICAP DE LA VILLE DE ROUEN.....	23
1. Bilan général de la première convention :	23
1.1 Bilan concernant la mise en accessibilité des locaux auprès des personnes en situation de handicap :	23
1.2 Bilan global concernant les actions mises en place lors de la première convention 2011-2014 :	26
2. La politique de recrutement des personnes en situation de handicap – bilan et engagements :	30
2.1 Bilan de la politique de recrutement :	30
2.2 Projets et engagements en matière de politique de recrutement :	32
3. L'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :	34

3.1 Bilan des actions menées en faveur du maintien dans l'emploi :	34
3.2 Projets et engagements en matière de maintien dans l'emploi :.....	36
4. L'information et la sensibilisation sur le handicap – bilan et engagements :	39
4.1 Bilan sur la formation des Interlocuteurs Handicap de la Ville de Rouen :	39
4.2 Bilan sur les autres actions de formation :	40
4.3 Projets et Engagement en matière d'information et de sensibilisation :.....	40
PARTIE III : PRESENTATION DU PLAN D' ACTIONS.....	42
FICHE ACTION N°1.....	44
FICHE ACTION N°2.....	47
FICHE ACTION N°3.....	51
FICHE ACTION N°4.....	53
FICHE ACTION N°5.....	55
FICHE ACTION N°6.....	57
FICHE ACTION N°8.....	61
FICHE ACTION N°9.....	63
RECAPITULATIF BUDGETAIRE ENGAGEMENTS ET FICHES ACTIONS	66

Préambule :

La Ville de Rouen s'est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et en ce sens notre collectivité a développé et formalisé son engagement par la signature d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), en novembre 2011.

Dans ce cadre, et grâce aux financements du FIPHFP, le service Santé Relations Sociales de la DRH et plus particulièrement la médecine professionnelle, en collaboration avec différents acteurs de la collectivité (Directions, Interlocuteurs Handicap, Préventeurs...) a mis en place de nombreuses actions qui ont permis à la Ville de Rouen de parvenir à un taux d'emploi de 6,01% en 2012 qui depuis cette date n'a cessé d'augmenter pour atteindre en 2014 un taux de 6,27% (déclaration Fiphfp 2014).

Les actions réalisées dans le cadre du conventionnement actuel avec le FIPHFP ont initié un changement de regard et de mentalité dans la prise en compte du handicap au travail au sein des différents services de la Ville.

La Mairie souhaite désormais poursuivre sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi et lui donner une nouvelle impulsion par la signature d'une deuxième convention triennale avec le FIPHFP.

S'articulant autour du principe d'intégration du handicap de façon transversale au sein de toutes les pratiques, qu'elles soient RH, managériales, ou relatives aux champs de compétence et d'intervention de la collectivité, la convention entend poursuivre notamment les objectifs suivants :

Maintenir le taux de 6% sous 3 ans

- Recruter des agents en situation de handicap chaque année, en contrat d'apprentissage notamment,
- Améliorer durablement le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap,
- Maintenir dans l'emploi des personnes en restrictions d'aptitudes,
- Former, communiquer et sensibiliser les agents de la Ville sur le thème du handicap (encadrement, Interlocuteurs Handicap, agents de la Ville)

Ce nouveau projet de conventionnement fixe des objectifs clairs et propose des moyens d'actions correspondants afin de permettre à la collectivité de pérenniser une politique handicap structurée et lisible et maintenir un taux d'emploi supérieur à 6%, dans une démarche globale, volontariste et responsable.

Ce projet de nouvelle convention a également fait l'objet d'une présentation aux instances paritaires (CHSCT) lors du Comité d'Hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) de la Ville de Rouen du 10 mars 2015. Il a été accepté à l'unanimité.

PARTIE I : PRESENTATION DE LA VILLE DE ROUEN

1. Identification de la collectivité

1.1 Présentation générale

La Ville de Rouen est traversée par la Seine, elle est le siège de la préfecture du département de la Seine-Maritime et chef-lieu de la région Haute-Normandie.

La Ville compte 111 553 habitants (données INSEE au 31/12/2013).

Depuis le 1er janvier 2010, Rouen est inclus dans la CREA (communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe de 71 communes et 486 252 habitants).

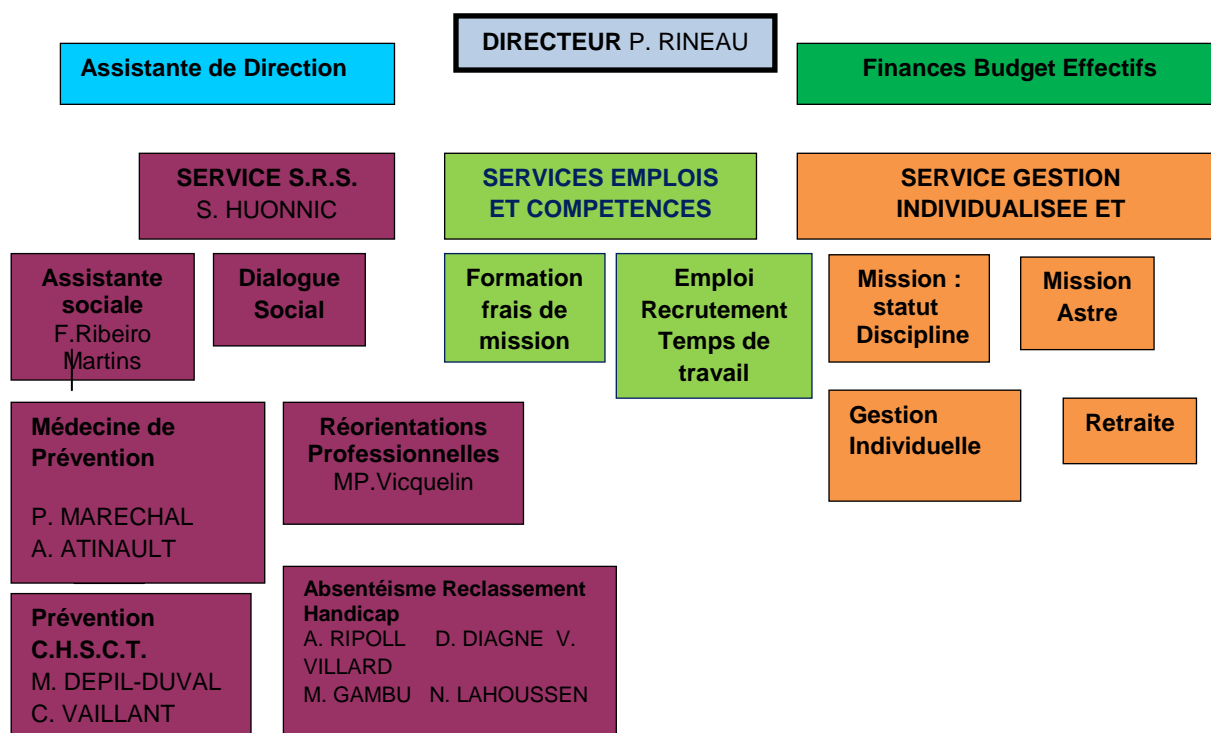
Sa superficie est de 2144 hectares (306 hectares d'espaces verts)

La Mairie de Rouen est représentée par Monsieur Yvon Robert, Maire de Rouen.

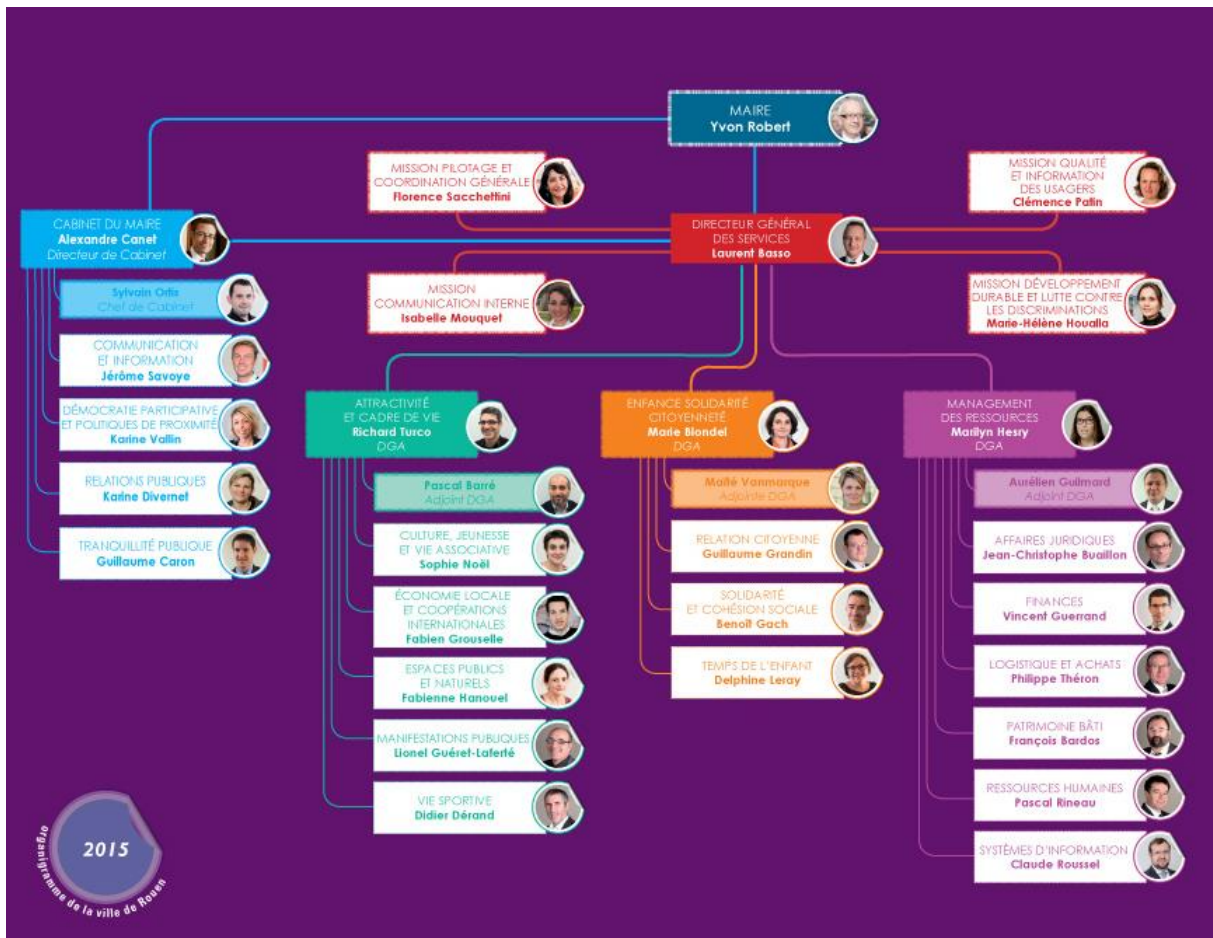
L'adresse de la collectivité est : Hôtel de Ville
Place du Général de Gaulle
76037 Rouen Cedex 1

1.2 Organisation de la collectivité

La DRH de la Ville de Rouen est organisé selon l'organigramme ci-dessous.



La Ville de Rouen est organisée selon l'organigramme suivant :



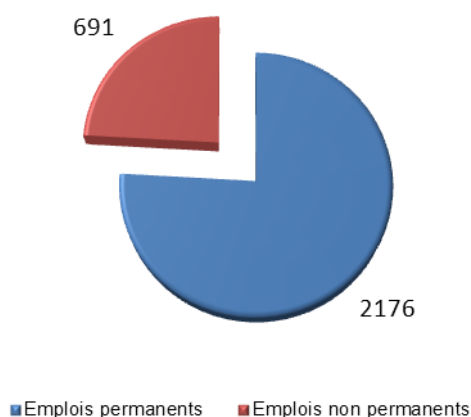
2. Données générales relatives aux effectifs de la Ville de Rouen

2.1 Evolution de l'effectif :

- **Répartition par nature d'emplois**

L'effectif physique de la Ville de Rouen comptait au 31 décembre 2013, 2 867 agents sur emplois permanents et non permanents.

Structure des emplois permanents et non permanents au 31/12/2013

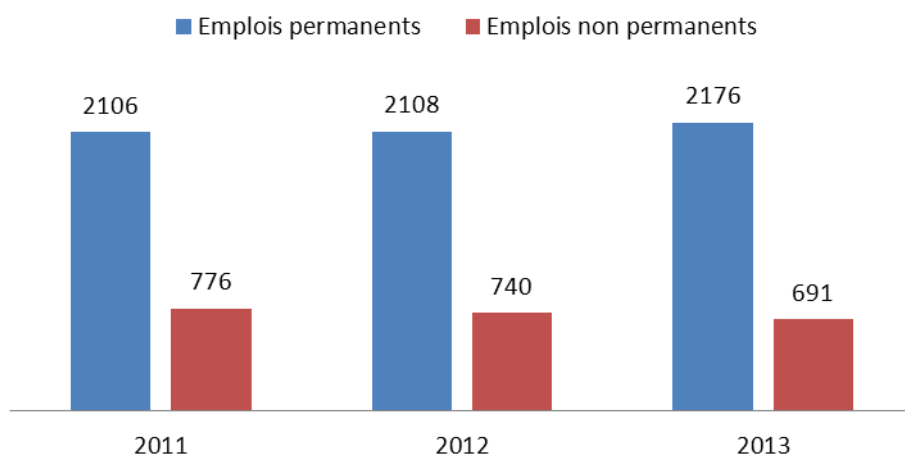


Les effectifs connaissent une phase de stabilisation constante depuis 2011 marquée par la résorption interne des emplois précaires.

Par ailleurs, il faut noter que la création de la Métropole Rouen - Normandie au 1^{er} janvier 2015 a insufflé une nouvelle dynamique. Cette évolution a entraîné le transfert de plusieurs compétences municipales à la Métropole. Dans ce cadre une centaine d'agents de la Ville ont rejoint les effectifs de la Métropole au 1^{er} janvier 2015.

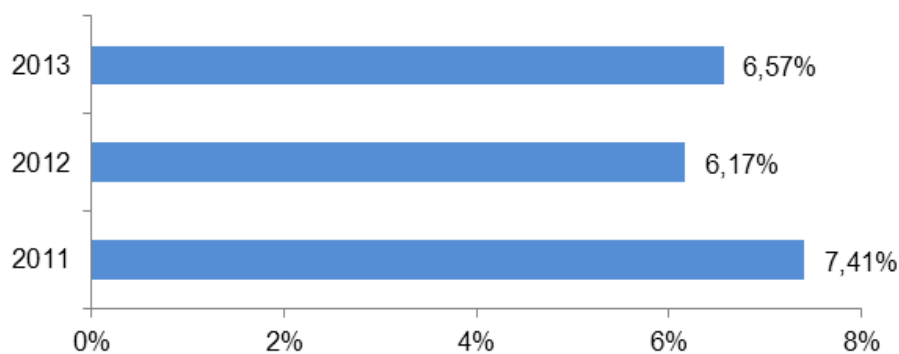
Une nouvelle vague de transfert de personnel de la Ville de Rouen vers la Métropole de 100 à 150 agents devrait intervenir au 1^{er} janvier 2016.

Evolution des emplois permanents et non permanents depuis 2011



L'évolution du taux de recrutement reste stable et évolue depuis 2011 entre 6 et 7%

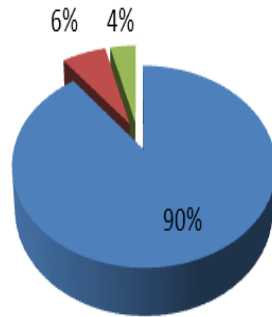
Evolution du taux de recrutement depuis 2011 (nombre de recrutement/effectif sur emplois permanents)



• Répartition par catégorie et filière

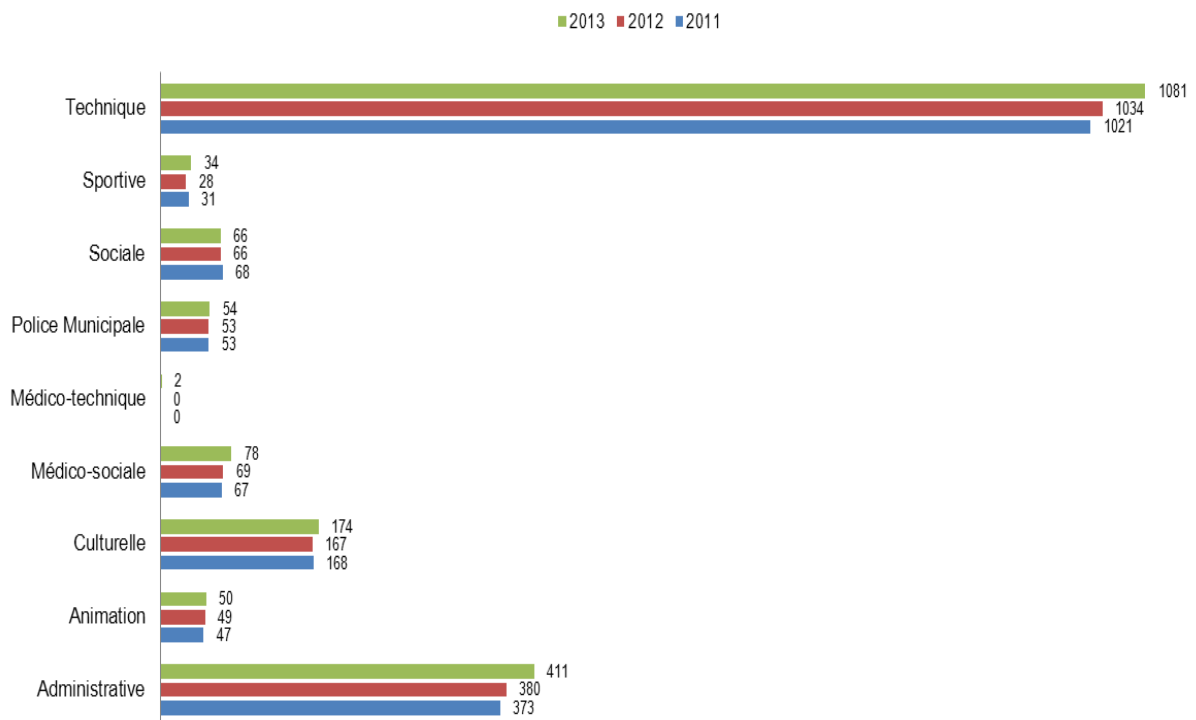
Typologie des emplois permanents - année 2013

■ Titulaires/Stagiaires ■ Contractuels (CDD/CDI) ■ Temporaires



Evolution des Emplois Permanents par filière depuis 2011

Ce graphique ne concerne que les titulaires et les stagiaires

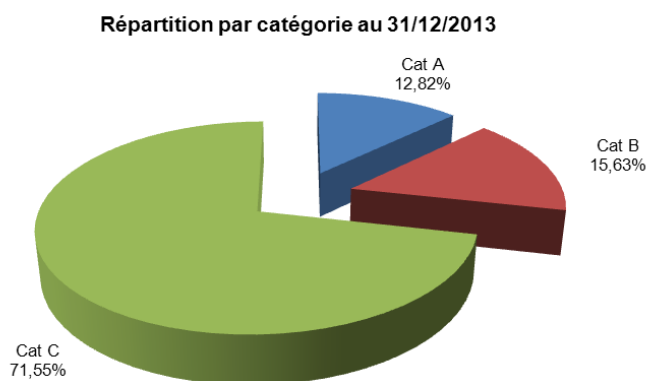


(Source : bilan social 2013)

Depuis 2011, comme les années précédentes, on constate que la filière technique représente la majorité des agents de la Ville. En raison de l'importance de ses effectifs – autour de 1000 agents, elle concentre la majorité des problématiques de santé.

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.



(Source : bilan social 2013)

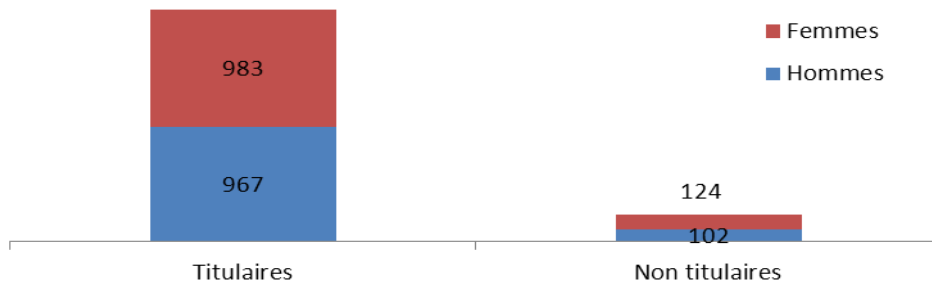
Comme présagé par le graphique présentant la répartition par filière, près de trois agents sur quatre de la Ville de Rouen appartiennent à la catégorie C. La pénibilité souvent inhérente aux métiers de cette catégorie enjoint une attention spécifique des conditions de travail au sein des services de la Ville.

• Répartition par sexe

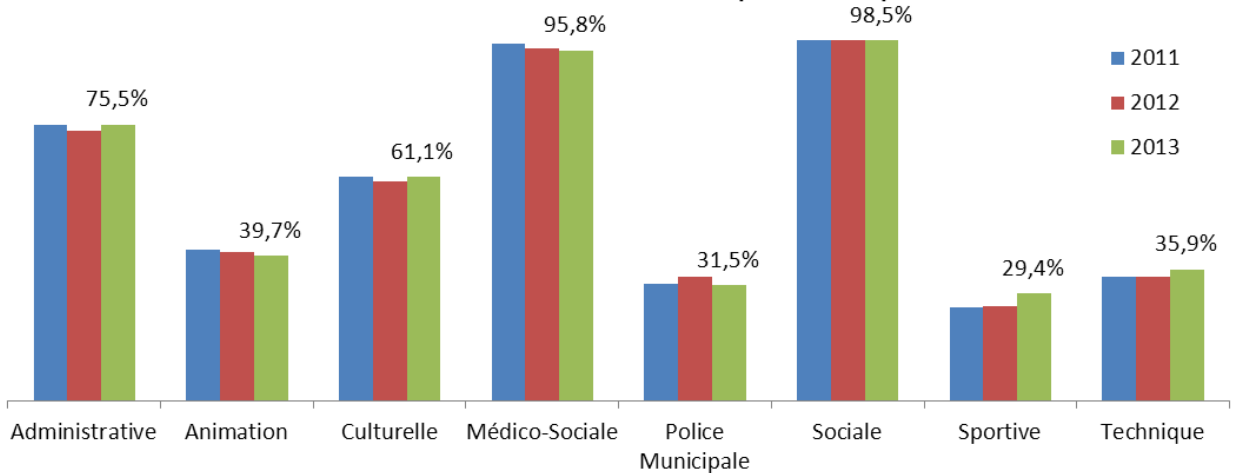
En 2013, dans sa globalité l'effectif est réparti comme suit :

Les femmes représentent 50,8% de l'effectif et les hommes 49,8%

Répartition Femmes-Hommes en nombre d'agents - 2013



Evolution du taux de féminisation par filière depuis 2011



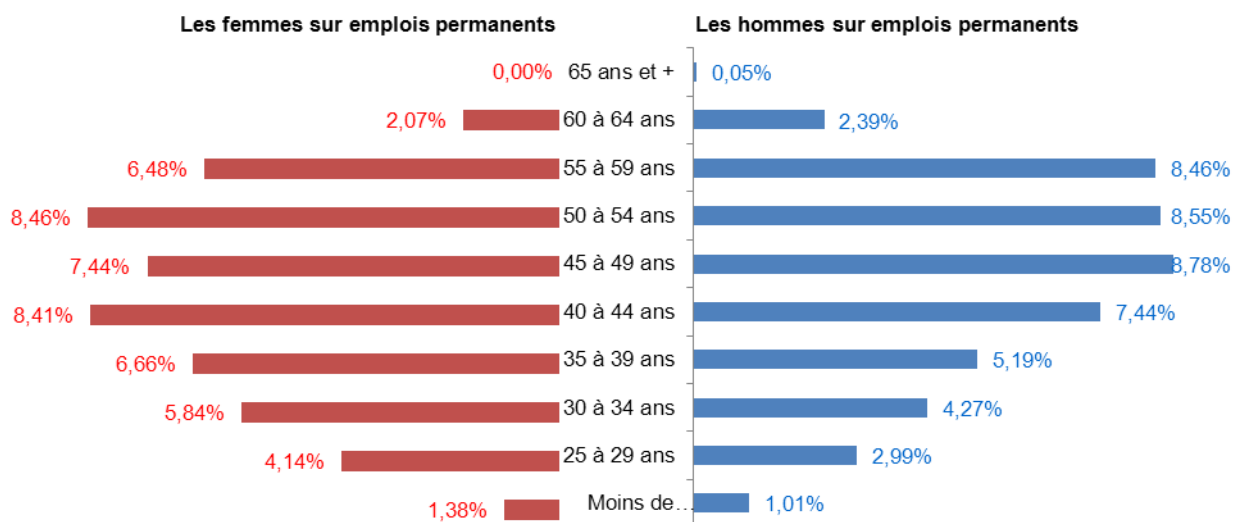
(Source : bilan social 2013)

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 (sociale, médico-sociale, administrative et culturelle) alors qu'on constate un effectif en majorité masculin dans les filières technique, sportive et animation.

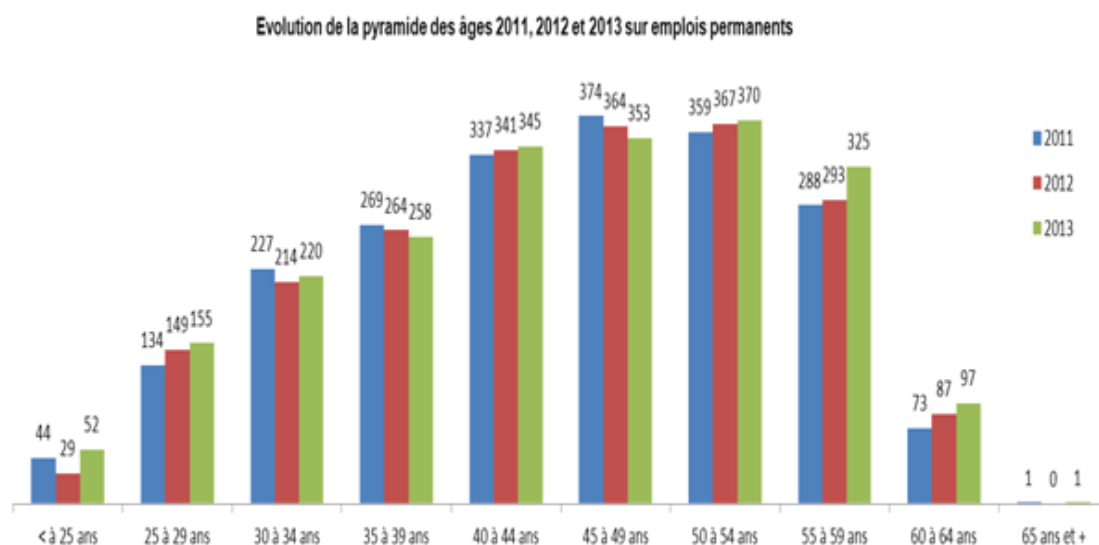
Cette répartition s'explique notamment par la nature des métiers, traditionnellement exercés soient par des femmes ou des hommes.

- **Répartition par tranche d'âge**

Pyramide des âges en 2013



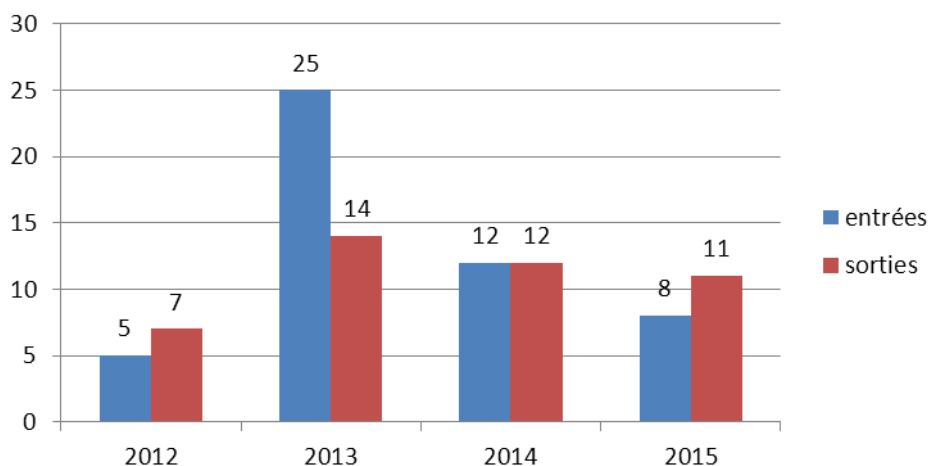
La tranche d'âge des 40-59 ans (plus de 300 agents par tranche d'âge dans ces catégories) est la plus représentée au sein des effectifs de la commune. L'âge moyen est de 44,5 ans, le personnel de la Ville de Rouen apparaît donc relativement âgé mais pas plus que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (44 ans : âge moyen)



(Source : bilan social 2013)

On observe que la tranche d'âge des 55 ans et plus est la catégorie qui a augmenté le plus en 2013 (+ 42 agents). Or cette tranche d'âge représente la catégorie des agents qui sont davantage susceptibles d'être touchés par des problématiques de handicap au travail, d'où l'importance de mesures de prévention pour cette population.

Entrées et sorties BOE



On constate que les sorties d'agents BOE des effectifs de la Ville sont de l'ordre de 10 à 15 agents par an depuis 2013. Cette estimation devrait se prolonger dans les années à venir.

3. Données spécifiques à la santé au travail :

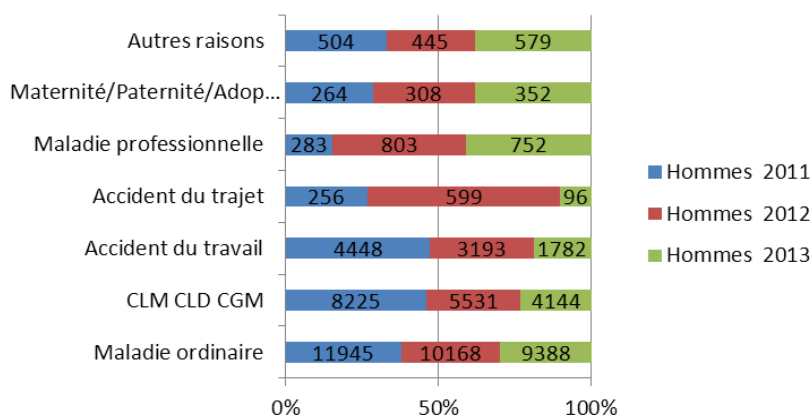
3.1 Absentéisme pour motifs de santé :

3.1.1 Absentéisme pour motifs de santé par sexe :

• Absentéisme masculin en nombre de jours d'arrêt depuis 2011 pour des motifs liés à la santé :

Même si elles sont en baisse, on constate que la maladie ordinaire ainsi que la longue maladie (CLM, CLD, CGM) restent les sources les plus importantes d'absentéisme pour raison de santé.

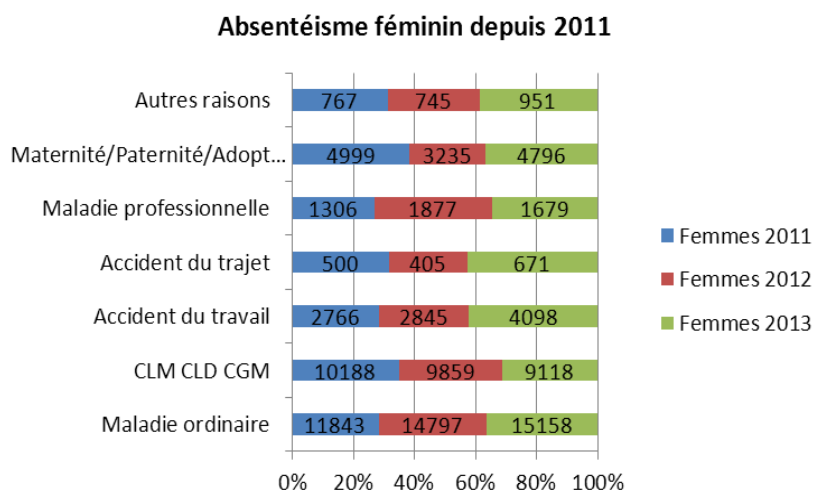
Absentéisme masculin depuis 2011



(Source : bilan social 2013)

- **Absentéisme féminin en nombre de jours d'arrêt depuis 2011 pour des motifs liés à la santé :**

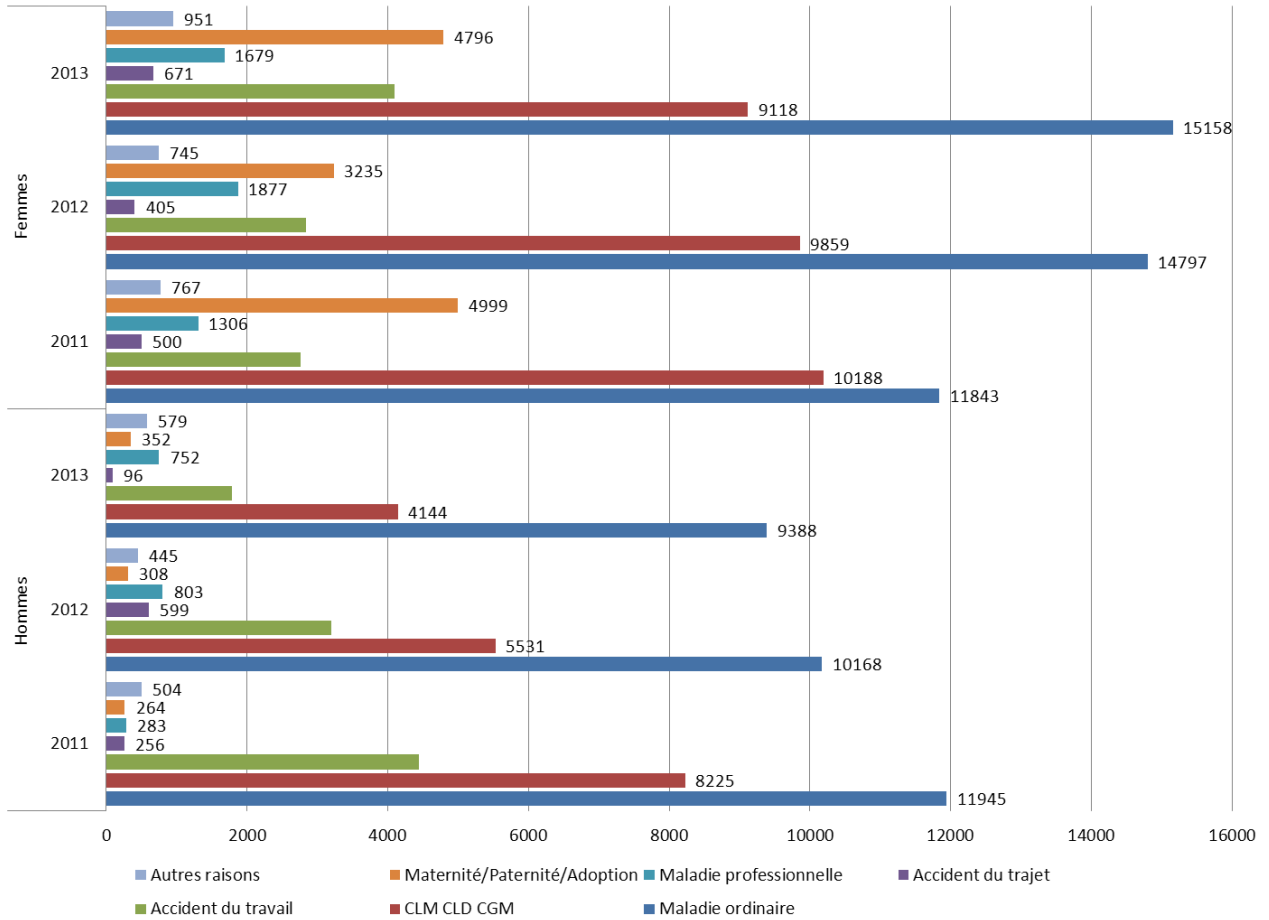
La maladie ordinaire ainsi que la longue maladie (CLM, CLD, CGM) restent là aussi les sources les plus importantes d'absentéisme pour raison de santé. Il est par ailleurs inquiétant de constater que ces sources d'arrêts sont en augmentation continue de 2011 à 2013.



(Source : bilan social 2013)

- **Absentéisme par sexe (hommes et femmes), en nombre de jours d'arrêt depuis 2011 pour des motifs liés à la santé des agents :**

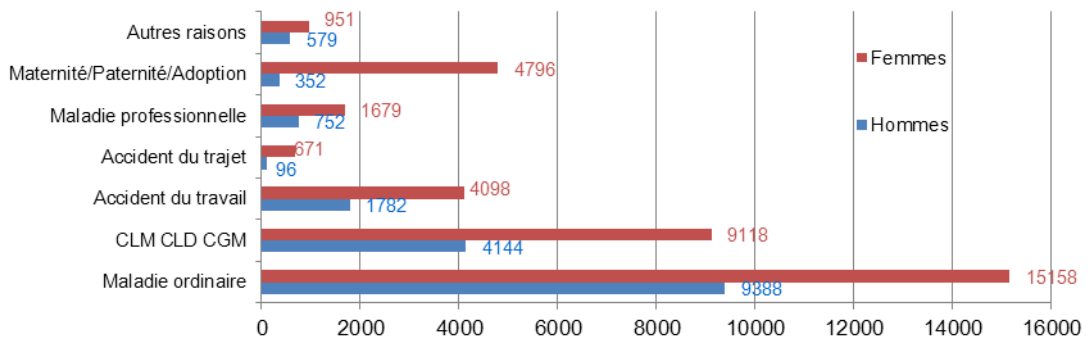
Nombre de journées d'absences depuis 2011



(Source : bilan social 2013)

Focus sur l'année 2013 :

Nombre de journées d'absence en 2013



(Source : bilan social 2013)

On constate une baisse du nombre de jours d'absence pour raison de santé auprès de la population masculine depuis 2011.

Malheureusement, l'absentéisme pour raisons de santé féminin a augmenté notamment en 2013. On peut constater que pour la seule année 2013, en nombre, il y a deux fois plus de jours d'arrêt de travail liés aux maladie professionnelle, accident du travail, CLM, CLD, CGM

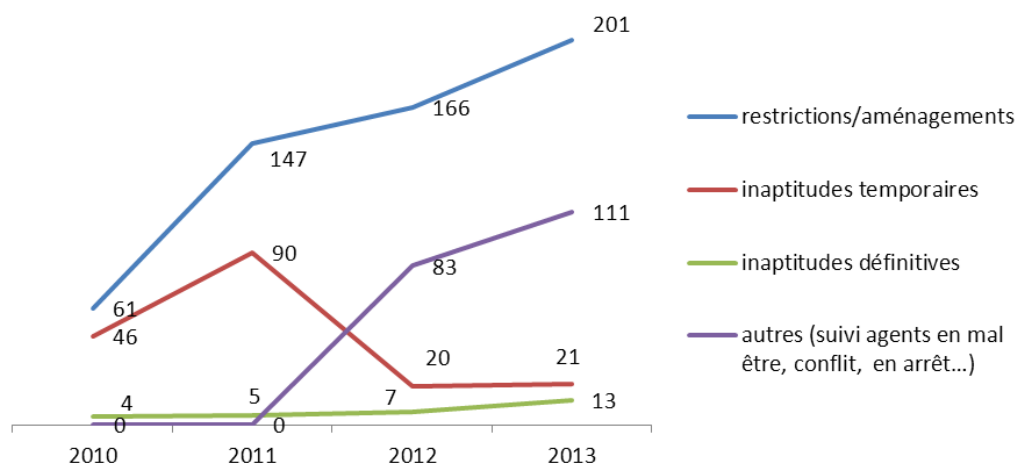
3.2 Données relatives à la médecine de prévention

• Les agents en situation de restriction d'aptitude :

En 2013, 29,93% des agents vus en visite médicale par le médecin de prévention n'ont pas pu être déclarés totalement aptes à leurs fonctions et font l'objet soit :

- d'une demande médicale d'aménagement de poste,
- d'une restriction d'aptitude, temporaire ou définitive ayant pour conséquence une inaptitude temporaire ou définitive aux fonctions,
- d'un suivi individuel par le médecin de prévention lié à des situations particulières (demande de l'agent, agent en mal être, conflit, en arrêt de travail...)

Evolution des avis d'aptitude - médecine de prévention entre 2010 et 2013



(Source : rapports annuels du médecin de prévention)

N.B : sur la période 2010-2013 successions de 2 médecins de prévention, le médecin actuel ayant pris ses fonctions en janvier 2012

Chaque année le médecin de prévention émet des avis de restriction d'aptitude, certaines de ces restrictions demeurent néanmoins temporaires.

D'autres sont cependant définitives (maladies chroniques, maladies professionnelles...), laissant ainsi présager une augmentation constante des agents en restriction d'aptitude ces prochaines années, principalement du fait du vieillissement général des agents et de la contrainte physique que représentent certains postes de travail, notamment dans la filière technique.

Un taux trop important de restrictions d'aptitudes peut être source de difficulté d'organisation du travail et être par conséquent source de dégradation des conditions de travail.

On constate une forte hausse des restrictions ou aménagements demandés par le médecin de prévention (+ 77% entre 2010 et 2013) ainsi que des autres raisons, notamment liées aux Risques psycho-sociaux (RPS).

Pour information, la Ville de Rouen a engagé une démarche de prévention des RPS depuis 2010, le plan d'actions RPS, validé en CHSCT, est actuellement en cours de déclinaison.

Il est donc nécessaire d'anticiper, par l'amélioration des conditions de travail, des postes les plus sensibles, avant que l'augmentation des restrictions d'aptitudes ne soit source du blocage de l'activité.

4. Situation de la Ville de Rouen au regard de l'obligation d'emploi

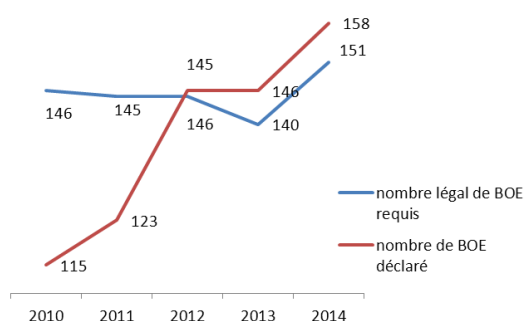
Le tableau ci-dessous recense les déclarations effectuées auprès du FIPHFP entre 2010 et 2014. Les années ainsi mentionnées correspondent aux années de déclaration (en fin de 1^{er} trimestre de l'année N) mais portent sur des données d'effectif calculé au 1^{er} janvier de l'année N-1.

Déclarations FIPHFP 2010 - 2014					
année de déclaration	2010	2011	2012	2013	2014
effectif déclaré	2438	2420	2430	2338	2519
nombre légal de BOE requis	146	145	145	140	151
nombre de BOE déclaré	115	123	146	146	158
unités manquantes avant réduction	31	22	0	0	0
dépenses déductibles	24 125 €	21 889 €	0 €	50 081,51 €	30 411,03 €
nombre d'unités déductibles	1,49	1,35	0	2,93	1,77
unités manquantes après réduction	29,51	20,65	0	0	0
taux d'emploi direct	4,72%	5,08%	6,01%	6,24%	6,27%
taux d'emploi légal	4,78%	5,14%	6,01%	6,37%	6,34%
contribution au fiphfp	156 143,75 €	109 780,03 €	0 €	0 €	0 €

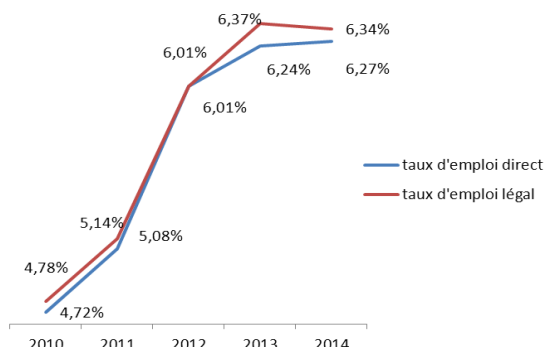
La Ville de Rouen recense au 1^{er} janvier 2013 (déclaration 2014) 158 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), soit un taux légal d'emploi de 6,34%.

On constate que le nombre d'agents BOE n'a cessé d'augmenter depuis 2010, passant de 115 à 158 agents en 2014.

Evolution du nombre légal requis et du nombre d'agents BOE déclarés entre 2010 et 2014



Evolution du taux d'emploi direct et du taux d'emploi légal des BOE entre 2010 et 2014



Cette augmentation du nombre des agents BOE s'explique notamment par le travail de sensibilisation et de recensement qui a été effectué par le service Santé Relations Sociales de la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec la médecine de prévention.

Depuis la mise en place du 1er conventionnement avec le FIPHFP un effort particulier a aussi été effectué pour accompagner les agents en situation de handicap et les maintenir dans l'emploi.

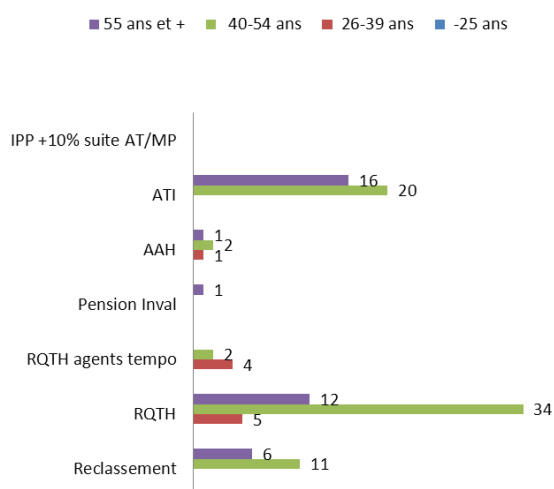
4.1 Répartition des agents BOE en fonction de l'âge

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 aussi bien en 2010 (60%) qu'en 2014 (59.5%).

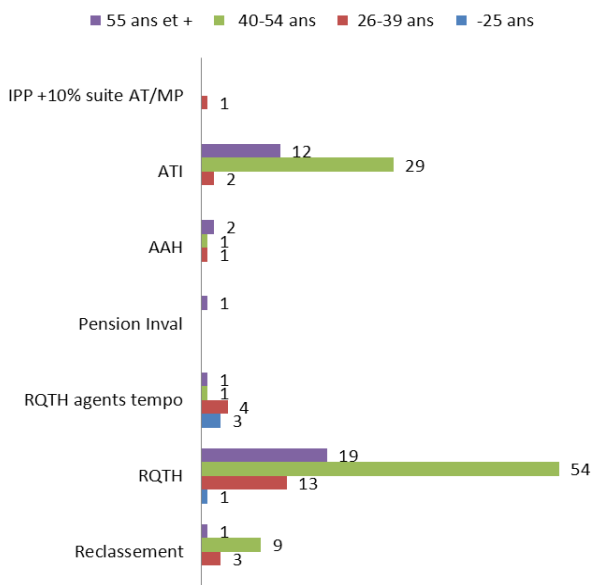
La tranche d'âge des agents de 55 ans et plus représente 31% en 2010 et 22% en 2014

Il faut noter par ailleurs que 18% des agents BOE ont moins de 40 ans en 2014. Ce chiffre démontre que les problématiques de santé touchent également de jeunes agents qui représentent par ailleurs, une proportion de plus en plus importante des agents BOE au sein des services de la Ville (8,5% en 2010).

Répartition des BOE par catégorie et tranche d'âge - année 2010



Répartition des BOE par catégorie et par tranche d'âge - année 2014



4.2 Répartition des agents BOE par catégorie de reconnaissance de handicap

Le tableau ci-dessous montre que les deux catégories les plus importantes en nombre et qui sont en augmentation constante depuis 2010 sont les catégories des agents RQTH et les agents titulaires d'une ATI.

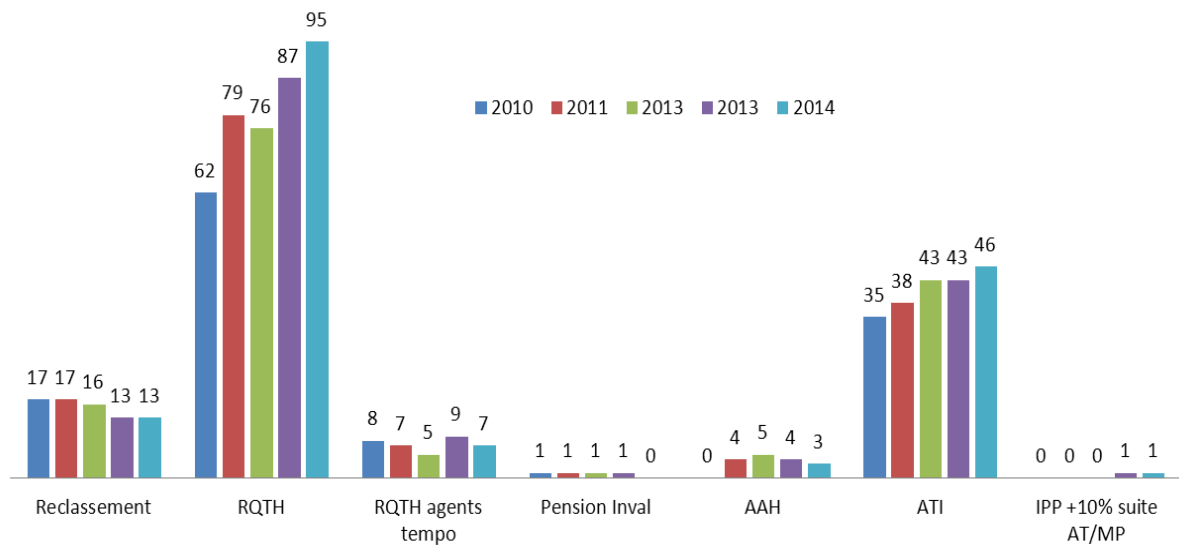
En 2014, les agents titulaires et contractuels temporaires bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) représentent 61,8% des agents BOE recensés.

Ce constat est dû en grande partie à un travail de sensibilisation efficace mené par l'équipe pluridisciplinaire du service Santé Relations Sociales de la Direction des Ressources Humaines

Malgré les départs en retrait d'agents BOE, les efforts de sensibilisation et d'accompagnement dans la reconnaissance RQTH et la demande d'ATI ont permis cette augmentation du nombre d'agents BOE.

Par ailleurs la politique de la Ville de recrutement des personnes en situation de handicap par la voie d'apprentissage participe à l'augmentation de ce nombre.

Evolution des BOE par catégorie entre 2010 et 2014



4.3 La répartition des agents BOE par type de handicap en 2010 et 2014

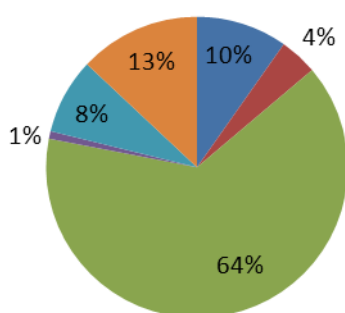
On constate que le handicap physique représente la grande majorité des agents BOE, 64% en 2010 et 70% en 2014.

La filière technique représentant la majorité des agents de la Ville (environ 1000 agents), elle concentre la majorité des problématiques de santé que sont les déficiences physiques et motrices et induit par conséquent ce nombre important.

Les agents BOE qui souffrent de handicap non visibles sont représentés : en 2014 3% présentent une déficience intellectuelle, 8% une déficience psychique et 11% une maladie invalidante.

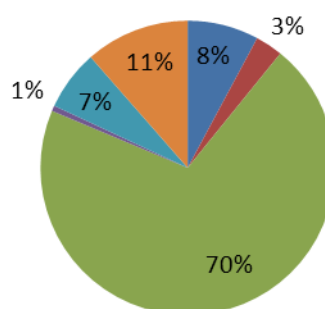
Répartition des BOE par type de handicap en 2010

- déficiences psychiques
- déficiences intellectuelles
- déficiences physiques/motrices
- déficiences visuelles
- déficiences auditives
- autres handicaps (maladies invalidantes)



Répartition des BOE par type de handicap en 2014

- déficiences psychiques
- déficiences intellectuelles
- déficiences physiques/motrices
- déficiences visuelles
- déficiences auditives
- autres handicaps (maladies invalidantes)

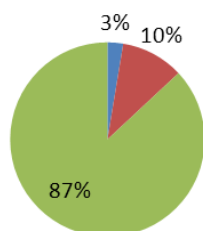


4.4 La répartition des agents BOE par catégorie en 2010 et 2014

En 2010 comme en 2014, les agents BOE appartiennent très majoritairement à la catégorie C ; les catégories A et B représentant 11% de l'effectif des agents en situation de handicap recensés en 2014. Cette répartition reste logique puisqu'elle suit la répartition de l'effectif des agents de la Ville (71.52% des agents faisant partis de la catégorie C majoritairement de la filière technique).

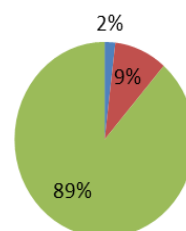
Répartition des BOE par catégorie en 2010

- cat A
- cat B
- cat C



Répartition des BOE par catégorie en 2014

- cat A
- cat B
- cat C

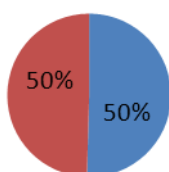


4.5 La répartition des agents BOE par sexe en 2010 et 2014

En 2010 et 2014, la répartition est quasi égalitaire entre les hommes et les femmes en situation de handicap au sein des services de la Ville.

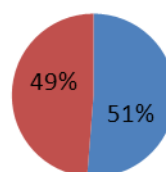
Répartition Femmes - Hommes BOE en 2010

■ Hommes ■ Femmes



Répartition Femmes - Hommes BOE en 2014

■ Hommes ■ Femmes



PARTIE II : POLITIQUE HANDICAP DE LA VILLE DE ROUEN

Dans le cadre du projet de renouvellement de la convention avec le FIPHFP, la Ville de Rouen souhaite continuer à mettre en place des actions destinées à renforcer son engagement en termes de politique Handicap et à favoriser une intégration durable dans l'emploi des agents en situation de handicap.

A ce titre, elle souhaite poursuivre les efforts effectués lors de la période 2011-2014 pour porter une politique incitative en terme de moyens pour l'intégration des personnes en situation de handicap et mettre en œuvre tous les moyens et outils spécifiques permettant un accompagnement dans l'insertion ou dans le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux exigences définies par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la Ville de Rouen a effectué un inventaire en termes d'accessibilité de ses locaux.

Les diagnostics et état des lieux doivent amorcer l'analyse des priorités afin d'engager la recherche de solutions, l'évaluation et la planification des coûts.

La concertation et l'information constituent les enjeux d'appropriation de la démarche afin de concrétiser l'accès de tous à une vie sociale ordinaire.

La Ville de Rouen souhaite continuer à promouvoir et développer les bonnes pratiques au travers de trois axes :

- l'accessibilité des personnes en situation de handicap,
- l'accueil des personnes en situation de handicap,
- l'emploi des personnes en situation de handicap.

1. Bilan général de la première convention :

1.1 Bilan concernant la mise en accessibilité des locaux auprès des personnes en situation de handicap :

Suite à l'ordonnance n°2014-1090 du 26 septembre 2014 qui fixe les dispositions applicables au cadre bâti et aux Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP), la Ville de Rouen a effectué au cours du dernier trimestre de l'année 2014 une demande de financement de « l'accessibilité de l'environnement professionnel » auprès du FIPHFP afin de réaliser un programme de travaux de mise en accessibilité de ses locaux.

En décembre 2014, le FIPHFP a favorablement accepté cette demande de financement et a attribué à la Ville de Rouen la somme de 63 418,65 € pour réaliser une 1^{ère} partie de son programme de travaux de mise en accessibilité.

Le programme des travaux est le suivant :

Pour répondre à la politique de mise en accessibilité des locaux de la Ville de ROUEN, un travail en plusieurs étapes a commencé à se mettre en place en 2009.

● **1^{ère} étape : diagnostiquer le patrimoine bâti (2009) :**

En 2009, la Ville de ROUEN a fait appel à un prestataire pour réaliser un diagnostic sur la mise en accessibilité de ses bâtiments.

L'objectif était de favoriser, de faciliter l'accès aux bâtiments publics et l'insertion des travailleurs handicapés dans les locaux de travail.

Elle souhaitait ainsi répondre aux obligations de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 qui imposait un diagnostic pour les établissements recevant du public (ERP) de 1^{ère} à 4^{ème} catégorie avant 2011, mais aussi agir pour améliorer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap dans ses locaux.

Une seconde étude a également été réalisée en fin d'année 2013 sur les zones ERP mixtes par l'association URAPÉI (Union régionale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis) dans le cadre de l'obtention du label S3A (accueil, accompagnement, accessibilité).

Le diagnostic a pris en compte des exigences fortes en matière de qualité d'usage pour les personnes handicapées allant au-delà des obligations réglementaires. Les locaux ont ainsi fait l'objet d'une étude intégrant les contraintes réglementaires imposées aux ERP.

Les bâtiments émanant de différents sites géographiques (Hôtel de Ville, annexe Hôtel de Ville, annexe Bourg l'Abbé, mairie annexe Saint Sever, centre municipal Charlotte Delbo) ont fait ainsi l'objet de diagnostic en 2009.

Les bâtiments situés sur d'autres secteurs géographiques (mairie annexe Pasteur, mairie annexe Châtelet) feront l'objet d'un prochain diagnostic au cours de l'année 2015. Le prestataire en charge de cette mission a communiqué un schéma directeur d'amélioration des conditions d'accessibilité.

Compte tenu de sa politique d'insertion des travailleurs handicapés, la Ville de Rouen a ainsi intégré dans sa réflexion les conditions d'accessibilité pour les personnels concernés de ses services.

Pour mettre en place ce programme de mise en accessibilité une sensibilisation du personnel concerné a été effectuée.

Un ingénieur de la Direction des Bâtiments et la Coordinatrice Accessibilité Handicap ont été formés.

La formation dont ils ont bénéficié leur a permis :

- d'être informés sur la réglementation en vigueur concernant l'accessibilité des personnes handicapées dans les Etablissements Recevant du Public et les locaux de travail,

- d'être sensibilisés aux différents handicaps, les aider à comprendre les problèmes liés à ces handicaps par des mises en situation concrètes (études de cas) et leur donner les solutions à apporter pour adapter les locaux (ERP et locaux de travail),
- d'être formés sur les principales prescriptions techniques en matière d'accessibilité et les réponses fonctionnelles à apporter aux différents types de déficiences, sur la démarche et méthodologie d'analyse d'un bâtiment en fonction des locaux à aménager,
- d'utiliser les résultats du diagnostic et de faire un suivi des documents fournis, de les alimenter et compléter en fonction des travaux réalisés (transformation de l'usage des locaux, extensions, etc.)

D'autre part, régulièrement au sein de la Ville le personnel est sensibilisé à la problématique du handicap dans le cadre d'actions de sensibilisation ou de formation (CNFPT, URAPEI...).

2^{ème} étape : premiers travaux engagés suite au diagnostic sur le site de l'Hôtel de Ville /Bourg l'Abbé :

- L'ascenseur de l'aile sud a été modifié afin d'être adapté à tous les handicaps en 2011-2012.
- Les sanitaires du rez-de-chaussée ont été rendus accessibles en 2011.
- L'accessibilité des locaux du centre d'appel et des vestiaires des agents d'accueil ont été réalisés en 2013 (ouverture des portes à 90 cm, installation d'une cabine de déshabillage avec espace de giration à l'intérieur).
- Les locaux de la médecine du travail ont été rendus accessibles en 2011-2012 (sanitaires accessibles, portes à 90 cm...). L'accès par l'extérieur sera rendu accessible avec la mise à niveau du seuil de la porte lors de la réfection du parvis de la chapelle du Lycée Corneille.
- L'aménagement de l'espace « la papote », lieu de convivialité servant de réfectoire pour le personnel est accessible (dont douches et sanitaires).

Une demande de subvention effectuée en fin d'année 2014 auprès du FIPHFP a permis de financer les travaux :

- L'ascenseur situé sur le site Bourg L'abbé a été modifié afin d'être adapté à tous les handicaps et d'atteindre les bureaux du 1er étage bas complètement inaccessibles avant travaux en 2013-2014.
- L'aménagement du 1er étage (toilette accessible, remise en peinture avec contraste visuel entre les murs, les portes et le sol) en 2013.

3^{ème} étape : planification les travaux à réaliser sur les années à venir :

La réalisation d'un deuxième diagnostic prenant en compte les sites administratifs qui n'ont pas été diagnostiqués va être réalisée au cours de l'année 2015.

Un schéma directeur est en cours de réalisation afin d'élaborer une logique de cheminement à l'intérieur des bâtiments et définir les travaux réalisables à court et moyen termes.

Le schéma directeur prendra en compte les cheminements horizontaux à partir des abords extérieurs mais également l'aménagement des locaux (sanitaires accessibles aux personnes à mobilité réduite).

Suite à ce travail la Ville de Rouen déposera un second dossier de demande de subvention auprès du FIPHFP pour continuer son programme de mise en accessibilité de ses locaux aux personnes en situation de handicap.

Par toutes les actions précitées, la Ville de Rouen entend ainsi favoriser l'accueil et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

De même, la Ville souhaite développer et renforcer son engagement pour une intégration durable de ses agents de la Ville en situation de handicap par la mise en place d'un plan d'action ambitieux en matière de politique de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle adaptée.

La 1^{ère} convention 2011-2014 signée avec le FIPHFP, complétée par un avenant du 8 janvier 2014 a déjà permis de mettre en place un certain nombre d'actions lesquelles sont présentées dans le bilan ci-après.

1.2 Bilan global concernant les actions mises en place lors de la première convention 2011-2014 :

Ce bilan rappelle les principaux objectifs de la 1^{ère} convention et met en œuvre les principales actions financées par le FIPHFP entre 2011 et 2014.

Il identifie de nouveaux besoins pour pérenniser une politique handicap adaptée et opérationnelle et pérenne dans le cadre d'un second projet de conventionnement avec le FIPHFP.

L'engagement conventionnel d'atteinte du taux réglementaire de 6% d'agents en situation de handicap a été tenu dès la 1^{ère} année de conventionnement et maintenu au cours des années successives.

Les efforts engagés doivent être poursuivis afin de permettre ce maintien dans les années à venir.

1.2.1 Rappel des objectifs recherchés dans le cadre du 1^{er} conventionnement FIPHFP :

- Le recrutement des agents en situation de handicap/par an et 3 jeunes en situation de handicap en contrat d'apprentissage / par an sur la durée de la convention :
- la recherche de partenariats et la participation aux manifestations événementielles avec des organismes spécialisés type Cap Emploi,
- le recours aux Entreprises adaptées et aux Etablissements d'aide par le travail (ESAT).

- L'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap par la mise en place :

- d'études de postes ergonomiques,

- d'aménagements/adaptations des postes de travail des agents en situation de handicap,

- d'aides permettant aux agents en situation de handicap de bénéficier de moyens individuels d'aide technique,

- de bilans de compétence pour accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptes

- La communication et la sensibilisation de l'ensemble des agents de la Ville sur le thème du handicap :

- sensibilisation et information des encadrants à l'approche du Handicap,

- sensibilisation et formation des Interlocuteurs Handicap (référents internes),

- sensibilisation et information de l'ensemble des agents sur le thème du Handicap.

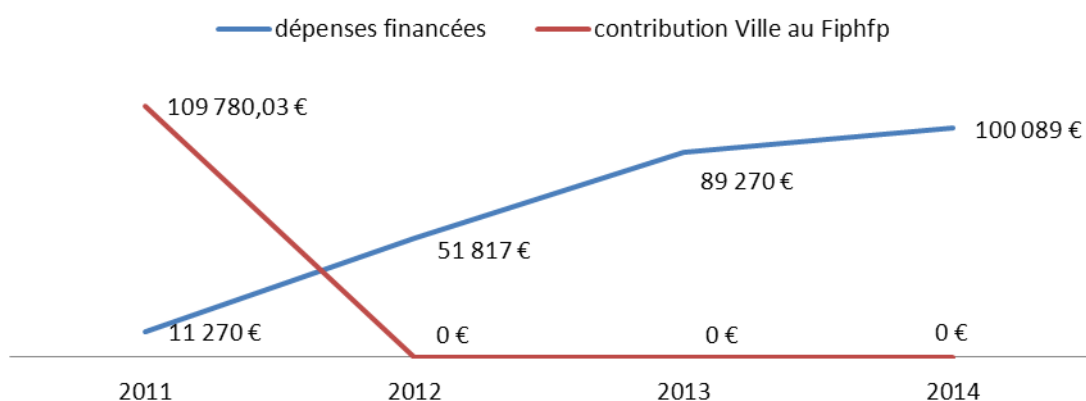
Dans le cadre de ces objectifs, le FIPHFP a contribué financièrement et significativement aux dépenses initiées par la Ville.

1.2.2 Contributions et dépenses effectuées lors de la 1ère convention 2011-2014 : Il s'avère que depuis 3 ans la Ville de Rouen ne verse plus de contribution annuelle au FIPHFP, le taux légal de 6% étant dépassé depuis la fin de l'année 2011.

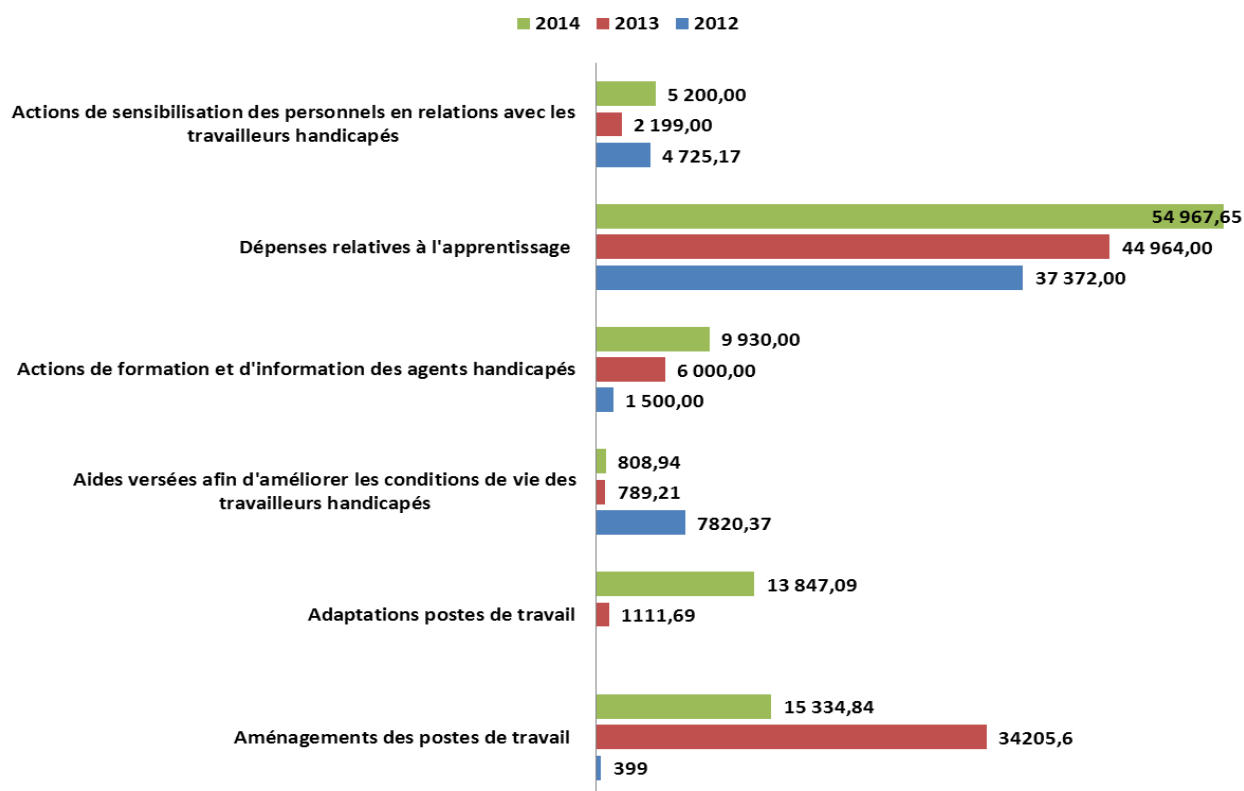
Dans le cadre de la convention, les dépenses financées par le FIPHFP ont, quant à elles, augmenté durant la même période pour atteindre la somme totale 239 127 € entre 2012 et 2014.

Les 11 270 € dépensés en 2011 ont été financés par le FIPHFP, hors convention, sous forme de demandes de subventions individuelles (plateforme e-services du FIPHFP).

Evolution des contributions et dépenses financées par le FIPHFP entre 2011 et 2014



Ventilation des dépenses financées par le FIPHFP 2012-2014



1.2.3 Les moyens d'actions : le dispositif d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap existant à la Ville :

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés par l'intermédiaire de la médecine professionnelle et plus largement par le Service Santé Relations Sociales de la Direction des Ressources Humaines lorsque des agents en situation de handicap souhaitent faire part de leur qualité d'agent étant en situation de handicap.

Le médecin de prévention et l'infirmière sont les principaux interlocuteurs des agents en situation de handicap. Ils peuvent informer les agents des aides du Fiphfp et leur proposer de faire reconnaître administrativement leur handicap.

Le responsable Absentéisme-reclassement-insertion du handicap, sur préconisations du médecin de prévention, reçoit les agents en situation de handicap pour les accompagner dans l'instruction des aides financées par le Fiphfp (étude ergonomique, bilan de compétences, aide technique...).

Correspondant handicap, il est le relais du Fiphfp et participe de manière transversale au sein des Ressources Humaines à la mise en place de projets de formation Handicap ou au recrutement de personnes en situation de handicap.

En outre, la Ville de Rouen a institué au sein de chacune de ses directions des interlocuteurs Handicap chargés des questions d'accessibilité rôle assuré seul ou en équipe (binôme).

Ils ont pour mission principale de relayer dans leur direction la politique Handicap de la Ville, de participer activement au groupe de travail correspondant à leur domaine d'activité et de relayer les actions de communication.

Ils informent les agents en situation de handicap et les dirigent vers la médecine professionnelle ou le responsable Absentéisme-reclassement-insertion du handicap quand cela s'avère nécessaire.

Par ailleurs, le journal interne de la Ville de Rouen intitulé « Tout Public » constitue aussi un relais d'information auprès des personnes en situation de handicap afin de les inciter à se faire connaître.

En s'appuyant sur ce dispositif interne d'insertion et de maintien dans l'emploi, la Ville de Rouen souhaite développer des actions spécifiques destinées à maintenir ses agents dans l'emploi, améliorer sa politique de recrutement des travailleurs handicapés et accompagner ses agents par la formation professionnelle.

2. La politique de recrutement des personnes en situation de handicap – bilan et engagements :

2.1 Bilan de la politique de recrutement :

2.1.1 Le recrutement d'apprentis en situation de handicap :

L'objectif concernant le recrutement des apprentis en situation de handicap a été atteint puisque la Ville de Rouen a recruté, chaque année, plus de 3 apprentis en situation de handicap (10 apprentis au total) dans le cadre de la convention avec le FIPHFP. Ces recrutements représentent un axe fort de cette première convention tant en terme d'insertion que d'accompagnement individualisé.

• L'accompagnement individualisé des apprentis en situation de handicap :

Afin d'accompagner de manière individualisée les apprentis en situation de handicap, la Ville de ROUEN a établi pour chacun d'eux une convention de suivi avec le Groupement d'Intérêt Public « Formation Emploi des Personnes Handicapées » (GIP FEPH).

Le GIP « FEPH » est un établissement public administratif créé à l'initiative de l'Etat, la Région Haute-Normandie, l'AGEFIPH et le FIPHFP dont l'objet est d'instaurer une coopération stable entre les différents partenaires publics et privés autour de la formation et de l'emploi des personnes handicapées.

Il bénéficie de financements européens au titre du Fonds Social Européen pour le Dispositif d'Accompagnement et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance.

A ce titre il accompagne l'apprenti tout au long de son contrat afin de pallier d'éventuelles difficultés pouvant perturber l'apprentissage.

Des points réguliers sont effectués avec le responsable Absentéisme, Reclassement Insertion du Handicap le maître d'apprentissage ainsi qu'avec avec l'équipe de formateurs (CFA) pour mesurer les progrès ou difficultés rencontrées.

Cet accompagnement, réalisé par des chargés de suivi alternance, est axé sur les besoins du jeune pour la pratique de son métier mais aussi sur ses besoins dans sa vie personnelle.

C'est en s'appuyant sur les difficultés professionnelles rencontrées dans les situations de travail que les enseignements généraux sont abordés et ainsi mieux assimilés.

Des heures de soutien scolaire sont proposées à l'apprenti dans le cadre de ce dispositif.

Des bilans intermédiaires et définitifs, sous forme d'échange avec l'équipe pédagogique (CFA), le maître d'apprentissage et le responsable Absentéisme, Reclassement Insertion du Handicap sont prévus tout au long de l'année notamment pour vérifier si des adaptations ou aménagements de postes sont nécessaires.

● L'aide financière forfaitaire :

La convention passée avec le FIPHFP a permis d'attribuer à chacun des jeunes apprentis une aide financière individualisée de 1525€.

Le versement de cette aide permet notamment de financer par exemple l'obtention du permis de conduire, de participer à l'achat d'un véhicule pour leur déplacement domicile – travail/CFA, ou encore l'achat de matériel d'apprentissage.

2.1.2 La mise en œuvre d'une Convention Ville de Rouen – Cap Emploi :

La Ville de Rouen a signé en 2012 une convention de partenariat avec Cap Emploi ROUEN DIEPPE afin de développer une politique de recrutement volontariste en faveur des personnes en situation de handicap et solliciter un accompagnement personnalisé par Cap Emploi ROUEN DIEPPE dans le recrutement des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi. Cette convention a été reconduite en 2014.

L'ambition affichée par la collectivité est non seulement de maintenir le taux réglementaire de 6 % de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (B.O.E.), mais aussi de continuer à le dépasser dans les années à venir.

Pour cela, l'engagement vise à :

- intégrer la prise en compte du handicap dans les processus de recrutement de la Ville de ROUEN, tout en s'adaptant à ses spécificités,
- permettre de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap dont les compétences professionnelles pourraient répondre aux besoins des services municipaux,
- favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,

En contrepartie, Cap Emploi ROUEN DIEPPE s'est engagé à adapter au mieux son offre de service aux besoins de la Ville de ROUEN en matière de recrutement et de recherche de candidatures (sourcing), tout en préservant sa vocation d'accompagnement et d'insertion.

Ce partenariat a permis, à ce jour, le recrutement de 8 personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage.

2.1.3 Mise en place d'un contrat de mise à disposition avec l'ADAPT :

La Ville a mis en place un contrat de mise à disposition avec l'ADAPT au bénéfice d'un jeune en situation de handicap suivi par l'ADAPT à partir du 1er octobre 2013 et jusqu'au 31 septembre 2014, sur une base horaire hebdomadaire moyenne de 17 heures de travail au sein du Musée des Beaux-arts de la Ville de Rouen.

Suite à cette mise à disposition, la Ville de Rouen a recruté ce travailleur en situation de handicap à compter du 24 janvier 2015.

En conclusion, la Ville de Rouen a recruté 26 personnes en situation de handicap au cours de la 1^{ère} convention avec le FIPHFP, principalement dans le cadre de situations contractuelles (apprentissage et contrats temporaires).

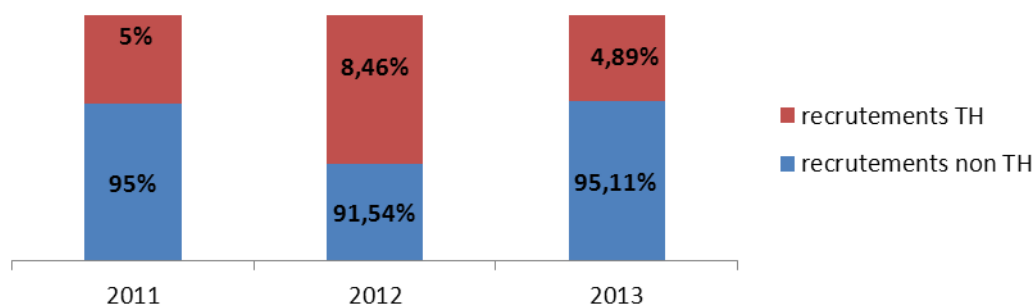
- 8 personnes en situation de handicap en 2011.

- 11 personnes en situation de handicap en 2012.

- 7 personnes en situation de handicap en 2013.

Cela représente une moyenne de 6,11% sur la période de conventionnement avec le FIPHFP entre 2011 et 2013

Pourcentage de recrutement des personnes en situation de handicap entre 2011 et 2013



2.2 Projets et engagements en matière de politique de recrutement :

2.2.1 La continuité du recrutement d'apprentis en situation de handicap :

Malgré un contexte financier contraignant, la Ville de Rouen souhaite maintenir l'engagement de recruter 3 apprentis en situation de handicap par an et leur faire bénéficier de tout l'accompagnement qualitatif actuellement mise en place par le Service Santé relations Sociales de la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP, la Ville de Rouen souhaite donc :

- poursuivre la mise en place de conventions de suivi individualisée des apprentis en situation de handicap, par le Groupement d'Intérêt Public « Formation Emploi des Personnes Handicapées » (GIP FEPH).

- faire bénéficier aux jeunes apprentis en situation de handicap de l'ensemble des aides financées par le FIPHFP (fiche action n°2)

2.2.2 Renouvellement du conventionnement avec Cap Emploi ROUEN DIEPPE :

Le souhait est donc de poursuivre le conventionnement avec Cap Emploi ROUEN DIEPPE pour fiabiliser le recrutement à venir de travailleurs en situation de handicap et notamment des apprentis en situation de handicap (fiche action n°1).

2.2.3 Mise en place de contrat de mise à disposition de personnel en situation de handicap :

La Ville souhaite développer les contrats de mise à disposition avec l'ADAPT afin de favoriser l'insertion professionnelle de nouvelles personnes en situation de handicap.

Par cette mise à disposition la collectivité s'engage à permettre à la personne en situation de handicap l'accès à un poste de travail adapté en milieu ordinaire de travail dans les conditions favorables à l'épanouissement individuel et si cela est possible, envisager une réelle intégration professionnelle (fiche action n°1).

2.2.4 L'accueil des stagiaires en situation de handicap :

La Ville de Rouen souhaite développer l'accueil de stagiaires en situation de handicap dans les services, permettant à la fois de sensibiliser les équipes et de valoriser les compétences des étudiants avant même l'obtention de leur diplôme.

Ainsi, des stagiaires en situation de handicap ont pu ainsi être accueillis à la Bibliothèque Simone de Beauvoir ainsi qu'au sein de la Direction de l'Accueil du Public.

L'accueil des stagiaires pourra faire l'objet d'une convention spécifique avec l'association Handisup (fiche action n°1).

La Ville souhaite de même participer à des salons en faveur de l'emploi, et notamment de l'emploi de travailleurs handicapés, afin de permettre d'accroître la visibilité de la Ville en matière de candidatures de personnes en situation de handicap.

En ce sens, des rencontres avec des candidats ont pu avoir lieu directement sur site en 2012 et 2013 lors de salons organisés par le FIPHFP et HANDISUP.

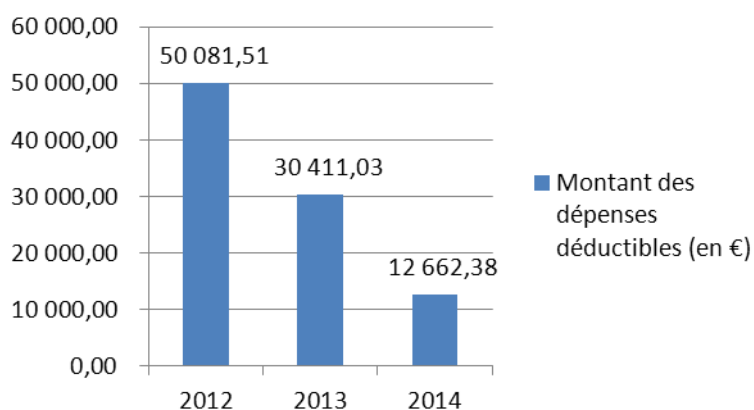
2.2.5 Le recours aux Entreprises adaptées et aux Etablissements d'aide par le travail (ESAT) :

La Ville souhaite continuer à recourir aux Entreprises adaptées et aux Etablissements d'aide par le travail (ESAT). Dans le cadre de la convention FIPHFP, la Ville a fait appel à plusieurs ESAT par exemple l'Etablissement du Pré la Bataille pour effectuer des travaux occasionnels d'espaces verts.

Dans le cadre du projet de 2^{ème} convention, la Ville souhaite maintenir et développer son partenariat avec les différents ESAT du bassin d'emploi. (Fiche action n°1)

Depuis 2012, les dépenses déductibles donnant droit à une réduction des unités manquantes dans le cadre de la déclaration annuelle ont sensiblement baissé. La Ville de Rouen souhaite tout au moins maintenir le montant de ces dépenses au niveau de celui effectué en 2014.

Montant des dépenses déductibles (en €)



3. L'amélioration durable du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

3.1 Bilan des actions menées en faveur du maintien dans l'emploi :

3.1.1 La mise en place d'études de postes ergonomiques :

Dans le cadre de la 1^{ère} convention, le médecin de prévention a préconisé la mise en place de plusieurs études ergonomiques financées par le FIPHFP auprès d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin que ceux-ci bénéficient d'une démarche d'aménagement de poste de travail suite à des restrictions médicales d'aptitude.

L'objectif est donc de permettre autant que possible leur maintien dans l'emploi en concertation avec leur direction.

Des aménagements techniques et organisationnels ont donc été identifiés pour remédier à des situations souvent complexes à gérer pour l'encadrement et pour l'équipe.

Lors du 1^{er} conventionnement, 34 205 € ont été dépensés pour financer ces études ergonomiques (30 000€ financés par le FIPHFP).

3.1.2 Les aménagements/adaptations des postes de travail des agents en situation de handicap :

Plusieurs aménagements de poste de travail ont été préconisés par le médecin de prévention de la Ville de Rouen.

Ils visent à adapter l'état de santé des agents en situation de handicap aux conditions d'exercice des missions confiées.

Les préconisations répondent à une situation d'inaptitude partielle, qu'elle soit temporaire ou définitive. L'objectif est de réunir les conditions matérielles permettant le maintien dans l'emploi de ces agents en situation de handicap.

A ce titre le FIPHFP a financé 17 aménagements pour 17 agents en situation de handicap au cours de la période de conventionnement pour un montant de 16 845 €.

3.1.3 La mise en place d'une aide permettant aux agents en situation de handicap de bénéficier de moyens individuels d'aide technique :

La Ville a souhaité apporter une aide à la prise en charge de ces appareillages et financer ces équipements dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.

En effet, compte tenu du coût souvent élevé de ces appareillages, les agents en situation de handicap hésitent souvent à s'équiper.

Concernant majoritairement des appareillages auditifs, la Ville a souhaité accompagner financièrement les agents dans l'acquisition de ces équipements qui leur sont nécessaire dans le cadre de leur activité professionnelle et en fonction de leur situation de handicap.

L'objectif visé est :

- d'assurer aux agents présentant des déficiences ou des incapacités un confort de vie professionnel et privé justifié par la nature de leur situation de handicap au travail.
- en fonction des demandes, accompagner financièrement les agents dans l'acquisition d'orthèses et de prothèses utiles au travail comme dans leur vie quotidienne.

Lors de la 1^{ère} convention 15 agents en situation de handicap ont pu bénéficier d'une aide spécifique, financée par le FIPHFP pour un coût global de 23 178 €.

3.1.4 La mise en place de bilans de compétence :

Chaque année, des agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap souhaitent bénéficier d'un bilan de compétence pour effectuer un point dans leur carrière et définir leurs souhaits en matière d'emploi et de formation.

Ce bilan est prescrit par le médecin de prévention afin de réagir préventivement à une situation pressentie d'inaptitude aux fonctions.

L'objectif visé est de permettre aux agents reconnus travailleurs handicapés ou présentant des restrictions d'aptitude médicale de déterminer par l'intermédiaire d'un bilan de compétence, le type d'emploi qu'ils souhaitent occuper au sein des services municipaux.

La collectivité a souhaité proposer aux agents concernés un bilan de compétence effectué par un prestataire extérieur afin de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.

Lors du 1^{er} conventionnement avec le FIPHFP 7 agents en situation de handicap ont bénéficié d'un bilan de compétence à hauteur 10 500 €

3.1.5 La formation individuelle dans le cadre d'une réorientation professionnelle :

En 2014, 3 agents en situation de handicap ont pu bénéficier de parcours de formation intensifs établis par Média Formation (bureautique informatique, remise à niveau en français, module secrétariat...).

Ces programmes de formation ont été élaborés, sur mesure, pour permettre à ces agents de se positionner sur d'autres fonctions au sein des services de la Ville et représentent 462 heures cumulées pour un montant total de 6 930 €

3.2 Projets et engagements en matière de maintien dans l'emploi :

3.2.1 Poursuite des études ergonomiques :

L'étude ergonomique s'appuie sur une expertise complète, dynamique, participative avec le service et l'agent en situation de handicap permettant :

- d'appréhender la réalité des situations de travail
- de mettre en place des solutions adaptées ainsi qu'une démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les études ergonomiques mises en place lors du 1^{er} conventionnement ont amélioré sensiblement les conditions de travail de plusieurs agents en situation de handicap.

La Ville de Rouen souhaite, sur préconisation du médecin de prévention, continuer à pouvoir bénéficier d'une aide financière du FIPHFP pour poursuivre ces études préalables à l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap (fiche action n°4).

3.2.2 Poursuite des aménagements et adaptations de postes

Chaque année, la médecine préventive préconise des aménagements de poste ou de temps de travail pour de nombreux agents en restriction d'aptitude médicale.

L'objectif est donc de permettre le maintien dans l'emploi des agents présentant des restrictions d'aptitude médicale.

Pour répondre à ces restrictions, des aménagements techniques et organisationnels s'avèrent nécessaires.

Le plus souvent, les directions de la Ville ne disposent pas d'un budget spécifique pour réaliser ces aménagements. Dans les faits, les différents acteurs du service SRS coordonnent les volets organisationnels et financiers de ces aménagements complexifiés par 3 budgets distincts (budget direction, budget SRS, budget FIPHFP).

Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP doit permettre de continuer à financer ces aménagements de postes, adaptations techniques et organisationnelles pour permettre aux agents compétents dans le travail d'être maintenus dans leurs emplois.

Chaque aménagement de poste fera l'objet d'un dossier qui comprendra :

- les équipements déployés pour le maintien dans l'emploi,
- leur prix, s'ils visent la stricte compensation du handicap,
- le cofinancement par la direction dans l'hypothèse où l'aménagement réalisé présente un atout pour la direction. (Fiche action n°4)

3.2.3 Poursuite des aides pour bénéficiaire de moyens individuels d'aide technique :

La Ville souhaite continuer à accompagner financièrement ses agents dans l'acquisition de tous moyens individuels d'aide technique préconisés par le médecin de prévention pour leur maintien dans l'emploi.

Ces aides ont pour objectif d'améliorer leur confort de vie professionnelle mais aussi de vie privé quand cela peut être associé en fonction de la nature de leur handicap

S'agissant du financement des prothèses auditives, la demande des agents reste importante et constante. Lors de la période de conventionnement 2011-2014 et pour ce seul exemple, le FIPHFP a permis de financer 11 appareils auditifs au profit de 11 agents pour un montant de 20 181 €.

Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP permettra à la collectivité de pouvoir continuer cet accompagnement qualitatif vis-à-vis de ses agents en situation de handicap (fiche action n°3).

3.2.4 Poursuite de la mise en place de bilans de compétence pour accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptés :

Le bilan de compétences permet à un agent en situation de handicap de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Celui-ci est réalisé par un prestataire extérieur à la collectivité, selon des étapes bien précises.

Il peut être prescrit par le médecin de prévention suite au constat d'une inaptitude médicale de l'agent.

Dans le cadre du projet de renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP, la collectivité souhaite continuer à proposer aux agents concernés cet outil, lequel ayant été bien perçu par les agents qui ont pu en bénéficier (fiche action n°5).

3.2.5 Poursuite de la mise en place de formations individualisées pour accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptés :

Une formation individualisée au profit d'agent en réorientation professionnelle peut permettre à ce dernier de préparer son arrivée sur de nouvelles fonctions ou d'occuper de nouvelles missions suite à une situation d'inaptitude

Le FIPHFP finance des aides individuelles favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Ville souhaite continuer à bénéficier d'un financement du FIPHFP en ce sens dans le cadre du renouvellement de la convention. (cf. fiche action n°7)

3.2.6 Mise en place d'un accompagnement par un(e) auxiliaire de vie pour les activités professionnelles :

En fin de conventionnement, la médecine de prévention a souhaité faire bénéficier ce type d'aide à deux agents en situation de handicap psychique et/ou intellectuel qui étaient dans l'incapacité d'être maintenus en l'état sur leurs fonctions.

Une aide humaine s'est avérée indispensable à leur maintien dans l'emploi.

L'objectif est donc de de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.

A ce titre, les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner un agent de la Ville en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé seront cofinancées par le FIPHFP.

L'action financée et demandée dans le cadre du projet de renouvellement est donc le recours à un auxiliaire de vie accompagnant une personne handicapée en milieu professionnel pour l'accomplissement de ses activités professionnelles à raison de 7 heures maximum par jour.

Les conditions particulières de mise en place de cette action sont conformes à celle demandées par le FIPHFP c'est-à-dire :

L'accompagnement de la personne handicapée doit faire l'objet d'une prescription médicale de la part du médecin du travail ou de prévention, dans la limite de 7 heures par jour.

La demande sera annuelle. Elle sera reformulée chaque année sur le fondement d'un dossier complet garantissant que les conditions initiales sont toujours justifiées.

Les fiches de poste de l'aidé et de l'aidant seront établies afin de préciser de façon concrète les activités assurées par l'aidant au profit de l'aidé.

Dans le cas où l'accompagnement sera assuré par un agent de la Ville, le remboursement est déterminé sur la base de la masse salariale de l'agent, rapportée au nombre d'heures et dans la limite de la durée prescrits, et dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10e échelon.

Les aides seront cofinancées par le FIPHFP et la Ville de Rouen : la participation du Fonds est limitée aux 2/3 de la dépense (hors frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des auxiliaires si nécessaire), le tiers restant à la charge de la collectivité territoriale (fiche action n°6).

3.2.7 Mise en place du télétravail pour raisons de santé :

Lorsque l'activité professionnelle de l'agent le permet, la collectivité souhaite promouvoir la mise en place de mesures de télétravail pour maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap.

Certains agents dont le handicap ou la pathologie nécessitent une réduction des trajets ou une adaptation de l'organisation du temps de travail, pourraient ainsi travailler certains jours au bureau et d'autres à domicile.

La mise en place du télétravail sera établie sur prescription du médecin de prévention.

La Ville souhaiterait obtenir une aide de la part du Fiphfp pour financer les coûts liés au télétravail pour raisons de santé, notamment :

- les coûts d'acquisition des matériels et mobiliers nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle,
- les coûts d'investissement liés à l'utilisation externalisée de ces matériels,
- les aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé de l'activité professionnelle
- les études préalables d'aménagement du poste de travail,
- les coûts d'abonnement et de maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels.

4. L'information et la sensibilisation sur le handicap – bilan et engagements :

Le conventionnement avec le FIPHFP a aussi permis de mettre en place des actions de formation afin de former et sensibiliser les agents de la Ville sur le thème du Handicap.

4.1 Bilan sur la formation des Interlocuteurs Handicap de la Ville de Rouen :

La Ville de Rouen a souhaité mettre en œuvre une politique Handicap volontariste pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, elle a créé au cours de l'année 2012 un réseau d'Interlocuteurs Handicap présents dans chaque direction.

La création de ce réseau interne d'interlocuteurs handicap a permis d'établir un relais d'information important auprès des agents en situation de handicap et d'intégrer le thème du Handicap au cœur des différentes directions de la Ville de Rouen.

En 2012, les 2/3 des 24 interlocuteurs Handicap ont bénéficié d'une session de formation spécifiquement créée pour répondre à leur mission.

Cette formation a été financée par le FIPHFP et a été dispensée par l'association Handicaper sur une durée de 2 jours avec 1 journée complémentaire de retour d'expérience après 6 mois. JLO Conseil a repris en 2012 la fin de la formation une dernière session ayant eu lieu en janvier 2013.

Les Interlocuteurs Handicap forment un réseau qui s'est réuni fin 2011, en 2012 et en 2013 et doit se réunir chaque année pour échanger sur la réglementation, les bonnes pratiques et les informations à partager.

4.2 Bilan sur les autres actions de formation :

Sensibilisation des agents en charge de l'accueil des agents et du public « Accueillir et renseigner les personnes handicapées mentales » :

Les objectifs de cette formation dispensée en 2013 et en 2014 (2 sessions en janvier et février) par l'Urapei de Haute Normandie a permis de former et sensibiliser 26 agents afin de :

- être capable de repérer rapidement une personne déficiente intellectuelle sans la stigmatiser,
- identifier les caractéristiques liées à la déficience intellectuelle,
- repérer les difficultés rencontrées par les personnes déficientes intellectuelles dans leur vie quotidienne,
- être capable d'accompagner les personnes handicapées en ayant un comportement et des attitudes adaptés,
- connaître la signification et l'utilisation du pictogramme « S3A » (Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité).

Dans le cadre de la démarche qualité, s'est ajouté à cette action de formation un diagnostic d'accessibilité « S3A » des sites Hôtel de Ville et mairies de proximité afin d'établir une labellisation « S3A » par la Coordination Handicap Normandie.

L'ensemble de ces actions ont été entièrement financées dans le cadre du conventionnement établi avec le FIPHFP à hauteur de 5 200 €.

4.3 Projets et Engagement en matière d'information et de sensibilisation :

•Sensibilisation de l'encadrement au Handicap :

La ville compte dans ses effectifs environ 350 encadrants. Chaque encadrant peut être amené à encadrer ou recruter des agents en situation de handicap.

Il est donc nécessaire que chaque encadrant de la Ville soit en mesure d'intégrer les différents types de handicap, les notions de déficience et d'incapacité.

L'objectif est de permettre à chaque encadrant de :

- connaître la définition des différents types de handicap (mobilité, visuel, auditif, cognitif...) afin de faciliter l'intégration d'un agent en situation de handicap sur son poste de travail et dans l'équipe.

- devenir un relais opérationnel de la politique d'intégration du handicap et lutter contre les préjugés concernant les personnes en situation de handicap.

La Ville de Rouen souhaite donc mettre en œuvre une action de sensibilisation auprès d'un organisme de formation pour réaliser cet objectif (fiche action°8)

• **Sensibilisation et information de l'ensemble des agents sur le thème du Handicap :**

La Ville souhaite continuer à sensibiliser le maximum d'agents qui sont en contact avec des personnes en situation de handicap et élaborer en ce sens un guide de la vie professionnelle et du handicap.

Par ailleurs d'autres actions de communication continueront à être engagées par le biais de la diffusion d'articles dans le journal interne (Tout Public) et sur le système intranet de la Ville (Agora) ; l'objectif étant de communiquer le plus largement possible sur le thème du handicap auprès de tous les agents de la collectivité (fiche action n°8).

PARTIE III : PRESENTATION DU PLAN D' ACTIONS

La première convention Ville de Rouen – FIPHFP a pris fin le 30 juin 2015 et au terme de l'été 2015 le bilan final de cette convention a été établi.

Préalablement, ce nouveau projet de conventionnement avec le Fiphfp a été présenté aux instances paritaires (CHSCT) lors du Comité d'Hygiène, de Sécurité des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) de la Ville de Rouen du 10 mars 2015.

La Ville souhaite que le Comité local du 5 novembre 2015 valide son projet pour continuer à accompagner l'ensemble de ses agents en situation de handicap

Entre les mois de septembre et décembre 2015, la Ville de Rouen devra établir les demandes d'aides financières au bénéfice des agents auprès du Fiphfp par l'intermédiaire de sa plateforme e-services dans l'attente que le renouvellement de la convention puisse intervenir.

Les fiches actions :

Au cours de la 1^{ère} période de convention avec le FIPHFP, on constate que les principales dépenses effectuées de 2011 à 2014, essentiellement sur préconisation de la médecine de prévention ont été les suivantes :

- pour les dépenses relatives aux aides techniques : 7750 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives aux aménagements de postes : 5650 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives aux études ergonomiques : 12 000 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives à l'apprentissage : 46 000 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives aux bilans de compétences : 3500 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives aux formations individuelles effectuées par des agents en situation de handicap, 2350 € en moyenne par année de conventionnement,
- pour les dépenses relatives aux sensibilisation et formations effectuées auprès des agents en contact avec des personnes en situation de handicap, 4100 € en moyenne par année de conventionnement.

Le total moyen des dépenses effectuées a été d'environ 81 000€ par année de conventionnement.

A l'exception des dépenses relatives à l'apprentissage qui sont d'ores et déjà conséquentes, la Ville de Rouen souhaite augmenter les dépenses à prévoir sur les autres postes de dépense dans le cadre du projet de renouvellement de convention avec le FIPHFP. Ces

propositions de dépenses sont détaillées dans les fiches actions et selon le plan d'action ci-dessous.

Sur le recrutement :

- Le recrutement de personnes en situation de handicap (fiche action n°1)
- Mise en place d'un accueil de stagiaires en situation de handicap (fiche action n°1)
- Le recrutement d'apprentis en situation de handicap (fiche action n°2)
- Le recours aux Entreprises adaptées et aux Etablissements d'aide par le travail (ESAT)
- Poursuivre et pérenniser la convention avec Cap Emploi et mise en place de contrats de mise à disposition avec l'ADAPT.

Sur le maintien dans l'emploi :

- Poursuite des études de postes ergonomiques (fiche action n°4)
- Poursuite des aménagements et adaptations de postes (fiche action n°4)
- Poursuite des aides pour bénéficier de moyens individuels d'aide technique (fiche action n°3)
- Poursuite de la mise en place de bilans de compétence pour accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptes (fiche action n°5)
- Mise en place du télétravail pour raisons de santé (fiche action n°6)
- Mise en place d'un accompagnement par un(e) auxiliaire de vie pour les activités professionnelles (fiche action n°7)

Sur la formation :

- Poursuite de la mise en place de formations individualisées pour accompagner les agents en situation de handicap ou déclarés inaptes (fiche action n°8)
- Sensibilisation des agents amenés à travailler au contact des personnes en situation de handicap (fiche action n°9).

FICHE ACTION N°1

Intitulé de l'action	Recrutement externe des personnes en situation de handicap, accueil de stagiaires en situation de handicap et recours aux ESAT
Éléments de contexte	<p>La Ville souhaite continuer son partenariat avec des associations locales en charge de l'accompagnement et de l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap (type CAP Emploi) pour recruter des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi.</p> <p>Dans le cadre du recrutement de ces personnes une étude ergonomique et/ou un aménagement de poste pourront être nécessaires</p> <p>La collectivité souhaite, de même, mettre en place un nouveau partenariat notamment pour l'accueil de stagiaires dans ses services (Handisup...) afin de favoriser leur arrivée sein des services municipaux.</p> <p>Dans ce cadre, une adaptation du lieu d'accueil du stagiaire pourra être nécessaire et une gratification financière pourra être octroyée.</p> <p>La collectivité a établi en 2013 et 2014 un contrat de mise à disposition d'une personne avec l'ADAPT en vue de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu du travail.</p> <p>La Ville souhaite pérenniser ce type de partenariat avec l'ADAPT.</p> <p>Enfin la Ville souhaite continuer à recourir aux ESAT en qualité de prestataire externe pour effectuer certains travaux.</p>
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none">- permettre une bonne information de l'ouverture des postes à tous les partenaires et faciliter les recrutements externes,- faciliter le recours aux ESAT,- permettre un accueil qualitatif des stagiaires dans les services de la Ville- sensibiliser les services recruteurs sur la mise en place de ce partenariat

Nature de l'action	<p>- En matière de recrutement externe, chaque poste ouvert sera communiqué au(x) partenaire(s) du réseau externe de recrutement de personnes en situation de handicap.</p> <p>L'organisme partenaire devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présélectionner des candidats en situation de handicap, - accompagner ces candidats à la prise de fonction et délivrer notamment un avis sur les adaptations à prévoir au regard du handicap et des contraintes du poste. <p>- En matière d'étude ergonomique, l'accompagnement devra permettre de déterminer avec chaque agent et sa direction des solutions adaptées à son maintien dans son poste de travail en fonction de sa situation de handicap. Cet accompagnement permettra soit d'aménager le poste de travail de l'agent, soit de proposer une étude de poste ergonomique.</p>
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
3 agents recrutés + 6 stagiaires accompagnés + 6 agents mis à disposition	3 agents recrutés + 6 stagiaires accompagnés + 6 agents mis à disposition

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
1 agent recruté 2 stagiaires accueillis 2 agents mis à disposition	1 agent recruté 2 stagiaires accueillis 2 agents mis à disposition	1 agent recruté 2 stagiaires accueillis 2 agents mis à disposition

Budget prévisionnel				
Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	18 506€	18 506€	18 506€	55 518€
Montant demandé au FIPHP	8 900€	8900€	8900€	26 700€

<p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etude ergonomique : <ul style="list-style-type: none"> - le coût d'une étude ergonomique avoisine 2500 € par agent recruté, <p>2016 : 2500€ X 1 agent = 2 500€ 2017 : 2500€ X 1 agent = 2 500€ 2018 : 2500€ X 1 agent = 2 500€</p> • Aménagement de poste : <ul style="list-style-type: none"> - le surcoût moyen d'un aménagement de poste avoisine 2000€ par agent recruté, <p>2016 : 2000€ X 1 agent = 2 000€ 2017 : 2000€ X 1 agent = 2 000€ 2018 : 2000€ X 1 agent = 2 000€</p> • Stagiaires : <ul style="list-style-type: none"> - le coût moyen d'une gratification financière pour le stagiaire en situation de handicap, soit correspondant à 12.5 % du plafond horaire de la SS : 550€/mois/stagiaire. En moyenne, les stagiaires devraient être accueillis pour une durée de 4 mois environ selon leur niveau d'études, <p>2016 : 550€ (estimation) X 4 mois X 2 stagiaires = 4 400€ 2017 : 550€ (estimation) X 4 mois X 2 stagiaires = 4 400€ 2018 : 550€ (estimation) X 4 mois X 2 stagiaires = 4 400€</p> • Mise à disposition (pas de demande de financement) <ul style="list-style-type: none"> - le coût moyen des frais de mise à disposition refacturés par l'Adapt est de 11,436€/heure soit 11,436€ x 35h x 12mois = 4803€/par agent mis à disposition/par an (pas de demande de financement pour cette action), <p>2016 : 2 agents mis à disposition X 4 803€ = 9 606€ (à la charge de l'employeur) 2017 : 2 agents mis à disposition X 4 803€ = 9 606€ (à la charge de l'employeur) 2018 : 2 agents mis à disposition X 4 803€ = 9 606€ (à la charge de l'employeur)</p>
<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Suivi global : Nombre et nature des interventions réalisées Coût d'interventions du prestataire (factures) Préconisations du médecin Etat faisant apparaître le surcoût</p>

FICHE ACTION N°2

Intitulé de l'action	Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage
Eléments de contexte	<p>La Ville de Rouen souhaite donner chaque année la possibilité à des personnes en formation de devenir apprentis dans ses services.</p> <p>Une attention particulière sera portée aux personnes en situations de handicap pouvant s'inscrire dans cette démarche.</p> <p>Lors de la 1^{ère} convention FIPHFP (2011-2014), la Ville a recruté 3 personnes en situation de handicap par an en contrat d'apprentissage et a sollicité un prestataire extérieur pour son accompagnement social et pédagogique avec son centre de formation (GIP FEPH).</p> <p>La Ville a signé des conventions de suivi avec cette association pour accompagner les jeunes en contrat d'apprentissage dans ses relations avec le maître d'apprentissage de la Ville, le CFA, l'IFA et sa famille. Cette prestation a été facturée 2500 € par année et par jeune.</p> <p>Chaque apprenti a pu bénéficier d'un accompagnement par un chargé de suivi alternance à hauteur de 50 à 60 heures par mois.</p> <p>L'aide du FIPHFP ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage. En 2015, le SMIC horaire brut est de 9,61€. Il est estimé que chaque apprenti sera accompagné 260 heures par an : $9,61€ \times 260 \text{ heures} = 2499€$.</p> <p>Concernant les frais pédagogiques (CFA, IFA), le coût annuel est variable en fonction des formations suivies pour un jeune en apprentissage et il est de 750 €/an en moyenne.</p> <p>Concernant la rémunération versée au maître d'apprentissage qui encadre l'apprenti, la Ville de Rouen verse à ce jour 10 points de NBI par mois. Le coût réel chargé pour une année de rémunération d'un maître d'apprentissage est le suivant :</p> $[10 \times 4,63 \text{ (valeur du point NBI)} \times 1,483 \text{ (charges)}] \times 12 = 824 \text{ €/an}$ <p>Concernant le coût salarial chargé des jeunes en contrat d'apprentissage, le Fiphfp finance une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.</p> <p>Actuellement 3 jeunes en contrat d'apprentissage débutés en septembre 2014 sont dans cette situation.</p> <p>L'apprenti 1 prépare un BTS assistant manager au sein de la Direction des Manifestations Publiques et travaille et se forme sur des fonctions administratives et de gestion.</p> <p>L'apprenti 2 prépare un CAP de peinture au sein de la Direction des Espaces Publics et Naturels et se forme au sein de l'équipe en charge de l'entretien de la signalisation.</p> <p>L'apprenti 3 prépare un CAP horticole au sein de la Direction des Espaces Publics et Naturels et se forme au sein de l'équipe en charge de l'entretien des espaces verts de plusieurs stades de la Ville.</p>

	<p>Leurs coûts diffèrent en fonction du niveau de formation et de l'âge des apprentis et sont estimés de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprenti 1 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 2 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 3 : 520 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 6240 € <p>Soit un total de 28 320 € pour le coût annuel salarial chargé à 80% pour ces 3 apprentis.</p> <p>Enfin le Fiphfp finance une aide de 1525 € au bénéficiaire spécifique de l'apprenti pour l'aider matériellement à débiter son apprentissage.</p>
--	--

Objectifs visés	<p>L'apprentissage d'un métier facilite l'intégration dans le monde du travail, c'est donc un vecteur d'insertion privilégié pour les personnes handicapées.</p> <p>L'accompagnement des apprentis par les services devrait également faire évoluer les représentations sur le handicap.</p>
------------------------	--

Nature de l'action	Intégrer des personnes handicapées sur des contrats d'apprentissage.
---------------------------	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
9	9

Calendrier de mise en œuvre		
<i>Année 2016</i>	<i>Année 2017</i>	<i>Année 2018</i>
3	3 +3 (en seconde année)	3 + 3 (en seconde année)

Budget prévisionnel

Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	45 116 €	85 658 €	85 658 €	216 432 €
Montant demandé au FIPHFP	45 116 €	85 658 €	85 658 €	216 432 €

<p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p>	<p>Pour trois apprentis par an sur un contrat d'une durée de deux ans.</p> <p>Les sommes versées pour l'accompagnement de l'apprentissage se répartissent de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge 80% du coût annuel chargé de l'apprenti <p>2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprenti 1 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040€ - apprenti 2 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 3 : 520 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 6 240 € <p>= 28 320€</p> <p>2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprenti 1 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040€ - apprenti 2 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 3 : 520 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 6 240 € <p>= 28 320€ X 2 (2^e année)</p> <p>= 56 640€</p> <p>2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprenti 1 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040€ - apprenti 2 : 920 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 11 040 € - apprenti 3 : 520 € (80% du coût chargé annuel) x 12 = 6 240 € <p>= 28 320€ X 2 (2^e année)</p> <p>= 56 640€</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide aux apprentis 1 525€ par apprenti <p>2016 : 1 525€ X 3 apprentis = 4 575€ 2017 : 1 525€ X 3 apprentis = 4 575€ 2018 : 1 525€ X 3 apprentis = 4 575€</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération de la fonction de tuteurs dans le cadre de l'accompagnement d'apprentis <p><i>Concernant la rémunération versée au maître d'apprentissage qui encadre l'apprenti, la Ville de Rouen verse à ce jour 10 points de NBI par mois. Le coût réel chargé pour une année de rémunération d'un maître d'apprentissage est le suivant :</i></p> <p><i>[10 x 4,63 (valeur du point NBI) x 1,483 (charges)] x 12 = 824 €/an</i></p> <p>2016 : 3 tuteurs X 824€ = 2 471€ 2017 : (3 tuteurs + 3 tuteurs (2^e année)) X 824€ = 4 943€ 2018 : (3 tuteurs + 3 tuteurs (2^e année)) X 824€ = 4 943€</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la formation (CFA) 750 euros / apprenti <p>2016 : 3 apprentis X 750€ = 2 250€ 2017 : 3 apprentis + 3 apprentis (2^e année) = 4 500€ 2018 : 3 apprentis + 3 apprentis (2^e année) = 4 500€</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais d'accompagnement par un opérateur externe
--	--

	2016 : 3 apprentis X 2 500€ = 7 500€ 2017 : 3 apprentis + 3 apprentis (2 ^e année) X 2 500€ = 15 000€ 2018 : 3 apprentis + 3 apprentis (2 ^e année) X 2 500€ = 15 000€ <i>(Rappel plafond : 520 x 9,61€ = 4997€, soit 14991€ pour 3 apprentis et 29 983€ pour 6 apprentis)</i>			
		Année 2016	Année 2017	Année 2018
	Indemnité 80% coût salarial annuel chargé	28 320 €	56 640 €	56 640 €
	Aide financière pour les apprentis	4 575 €	4 575 €	4 575 €
	Rémunération tuteurs	2 471 €	4 943 €	4 943 €
	Formation apprentis - CFA	2 250 €	4 500 €	4 500 €
	Frais d'accompagnement GIP FEPGH	7500 €	15 000 €	15 000 €
	Total par année	45 116 €	85 658 €	85 658 €
Modalités de suivi et critères l'évaluation	Attestation de coût Suivi global : Copie du contrat d'apprentissage Fiche de paye de versement de l'aide. Copie des frais pédagogique Facture de l'accompagnement social			

FICHE ACTION N°3

Intitulé de l'action	Permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier de moyens individuels d'aide technique (type prothèses auditives, chaussures ou semelles orthopédiques.....)
-----------------------------	---

Éléments de contexte	<p>La Ville souhaite communiquer sur l'aide à la prise en charge de ces appareillages et financer ces équipements.</p> <p>En effet, compte tenu du coût souvent élevé de ces appareillages, les agents en situation de handicap hésitent souvent à s'équiper.</p> <p>Concernant majoritairement des appareillages auditifs, la Ville souhaite accompagner financièrement les agents dans l'acquisition de ces équipements qui pourrait leur être nécessaire du point de vue du travail et en fonction de leur situation de handicap. Dans le cadre de la 1^{ère} convention avec le FIPHFP, 11 demandes individuelles d'appareillages auditifs ont été financées par le FIPHFP à hauteur de 20 000 € sur 3 ans. Le reliquat du financement de ces appareils a été financé pour partie par la MDPH, la sécurité sociale et la mutuelle des agents.</p> <p>Concernant les autres aides, 9 agents ont bénéficié d'une aide financée par le FIPHFP à hauteur de 10 000 € sur 3 ans</p>
-----------------------------	--

Objectifs visés	Assurer aux agents présentant des déficiences ou des incapacités un confort de vie professionnel et privé justifié par la nature de leur situation de handicap au travail
------------------------	---

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - En fonction des demandes, accompagner financièrement les agents dans l'acquisition d'orthèses et de prothèses utiles au travail comme à la vie quotidienne. Le cas le plus fréquent est celui d'appareillage auditif mais l'aide au développement d'autres aides techniques pourra également être étudié. - Financer le déplacement d'un agent en situation de handicap (domicile travail) en transport adapté.
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
18	18

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
3 demandes de délivrance d'aides techniques type prothèses auditives et 3 demandes de délivrance d'aides techniques type orthèses	3 demandes de délivrance d'aides techniques type prothèses auditives et 3 demandes de délivrance d'aides techniques type orthèses	3 demandes de délivrance d'aides techniques type prothèses auditives et 3 demandes de délivrance d'aides techniques type orthèses

Budget prévisionnel				
Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	6 900€	6 900€	6 900€	20 700€
Montant demandé au FIPHFP	6 900€	6 900€	6 900€	20 700€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Aujourd'hui, l'estimation est réalisée à partir de la connaissance des demandes déjà financées et des besoins exprimés, 3 demandes de délivrance d'aides techniques type prothèses auditives (5 400€/an) et 3 demandes de délivrance d'aides techniques type orthèses (1 500€/an).</p> <p><u>Pour les prothèses auditives :</u> Le reste à charge (après intervention des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'après intervention de la prestation de compensation du handicap) est estimé à 1 800€.</p> <p>2016 : 3 agents X 1 800€ = 5 400€ 2017 : 3 agents X 1 800€ = 5 400€ 2018 : 3 agents X 1 800€ = 5 400€</p> <p><u>Pour les orthèses :</u> Le reste à charge (après intervention des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'après intervention de la prestation de compensation du handicap) est estimé à 500€.</p> <p>2016 : 3 agents X 500€ = 1 500€ 2017 : 3 agents X 500€ = 1 500€ 2018 : 3 agents X 500€ = 1 500€</p>
---	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Attestation de coût (factures) La préconisation du médecin Nombre d'agents équipés d'aide technique Coût moyen des aides techniques Justificatif d'éligibilité, justificatifs de remboursement sécurité sociale, mutuelle, PCH.</p>
--	--

FICHE ACTION N°4

Intitulé de l'action	Adaptation et études ergonomiques des postes de travail des agents en situation de handicap afin de les maintenir dans leur emploi occupé
-----------------------------	--

Eléments de contexte	<p>Chaque année, la médecine préventive préconise pour de nombreux agents des adaptations de postes suites à des restrictions d'aptitude médicale.</p> <p>Pour répondre à ces restrictions, des adaptations techniques et organisationnelles doivent être mis en place pour remédier à ces situations souvent complexes à gérer pour l'encadrement et pour l'équipe. Le plus souvent, les directions de la Ville ne disposent pas d'un budget spécifique pour réaliser ces aménagements.</p> <p>Par ailleurs, même si le médecin de prévention réalise lui-même un certain nombre d'études de postes, certaines situations complexes nécessitent l'intervention d'un ergonome professionnel. Lors de la 1^{ère} période de convention FIPHFP plusieurs études ergonomiques ont été réalisées pour un montant total de 35 000 € sur 3 ans.</p>
-----------------------------	---

Objectifs visés	Permettre le maintien dans l'emploi des agents présentant des restrictions d'aptitude médicale.
------------------------	---

Nature de l'action	<p>Réaliser des adaptations techniques et organisationnelles pour permettre aux agents compétents dans le travail mais ne pouvant plus pour raisons médicales réaliser certaines tâches de leur activité.</p> <p>A titre d'exemple, lors de la 1^{ère} période de convention FIPHFP ont été réalisées les adaptations suivantes au profit de 12 agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - achats de fauteuils ergonomiques, - achats d'écrans bureautiques, - achat de matériel de bureau adapté, - mise en place d'une boîte automatique de vitesse dans un véhicule de service.... <p>Réaliser des études ergonomiques en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.</p>
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
15	15

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
3 des adaptations de postes	3 des adaptations de postes	3 des adaptations de postes
2 des études ergonomiques	2 des études ergonomiques	2 des études ergonomiques

Budget prévisionnel				
Période	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Total
Montant total	9 500€	9 500€	9 500€	28 500€
Montant demandé au FIPHFP	9 500€	9 500€	9 500€	28 500€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Le budget prévisionnel des adaptations annuelles de poste est situé à hauteur de 1 500 € par agent, pour des investissements importants en terme d'aménagement soit 9 agents x 1 500 € = 13 500€ sur 3 ans. Le budget moyen d'une étude ergonomique complexe est situé à hauteur de 2 500€ par agent, 6 études ergonomiques complexes x 2 500€ = 15 000€.</p> <p><u>Pour les études ergonomiques :</u> A noter qu'elles sont obligatoires pour les adaptations dont le coût global dépasse 7500€. Le coût moyen estimé d'une étude est de 2 500€.</p> <p>2016 : 2 études X 2 500€ = 5 000€ 2017 : 2 études X 2 500€ = 5 000€ 2018 : 2 études X 2 500€ = 5 000€</p> <p><u>Pour les adaptations de poste :</u> Le surcoût moyen des adaptations de poste est estimé à 1 500€.</p> <p>2016 : 3 adaptations X 1 500€ = 4 500€ 2017 : 3 adaptations X 1 500€ = 4 500€ 2018 : 3 adaptations X 1 500€ = 4 500€</p>
---	--

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Attestation de surcoût (état faisant apparaître le surcoût lié à la compensation du handicap). Nombre de postes aménagés, chaque aménagement de poste fera l'objet d'un dossier qui reprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les équipements déployés pour le maintien dans l'emploi - le prix de ces équipements (facture). - le prix de l'étude ergonomique réalisée (facture). - la préconisation du médecin
--	--

FICHE ACTION N°5

Intitulé de l'action	Mettre en place un bilan de compétence pour accompagner les agents en situation de handicap ou agents déclarés inaptes en reconversion professionnelle
Éléments de contexte	<p>Chaque année, des agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap souhaitent bénéficier d'un bilan de compétence pour effectuer un point dans leur carrière et définir leurs souhaits en matière d'emplois et de formation.</p> <p>Sur la 1^{ère} période de convention FIHFP 7 agents ont bénéficié d'un bilan de compétence.</p>
Objectifs visés	<p>Permettre aux agents reconnus travailleurs handicapés ou présentant des restrictions d'aptitude médicale nécessitant une reconversion professionnelle de déterminer par l'intermédiaire d'un bilan de compétence, le type d'emplois qu'ils souhaitent occuper au sein des services municipaux.</p>
Nature de l'action	<p>Inscrire les agents concernés dans un bilan de compétence effectué par un prestataire extérieur afin de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
9	9

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
3 bilans de compétence	3 bilans de compétence	3 bilans de compétence

Budget prévisionnel				
Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	4 500 €	4 500 €	4 500 €	13 500 €
Montant demandé au FIPHFP	4 500 €	4 500 €	4 500 €	13 500 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Le calcul de la demande de financement est basé sur le coût moyen d'un bilan de compétence pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le coût moyen d'un bilan de compétence est de 1 500 €</p> <p><u>Bilans de compétence :</u> Le coût moyen d'un bilan de compétence est estimé à 1 500€.</p> <p>2016 : 3 bilans X 1 500€ = 4 500€ 2017 : 3 bilans X 1 500€ = 4 500€ 2018 : 3 bilans X 1 500€ = 4 500€</p>
---	---

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Attestation de coût</p> <p>Suivi global :</p> <p>Nombre d'agents en reconversion professionnelle s'inscrivant dans cette démarche</p> <p>Prix du bilan de compétence (facture)</p> <p>Justificatif d'éligibilité</p>
--	---

FICHE ACTION N°6

Intitulé de l'action	Mise en place du télétravail pour raisons de santé
-----------------------------	---

Eléments de contexte	<p>La Ville de Rouen souhaite permettre aux agents en situation de handicap, dont les pathologies ou handicap nécessitent une réduction des trajets ou une adaptation de l'organisation du temps de travail de pouvoir être maintenu dans leur activité professionnelle.</p> <p>La mise ne place du télétravail nécessite une organisation des missions et du travail et induit des coûts spécifiques.</p>
-----------------------------	--

Objectifs visés	Maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.
------------------------	---

Nature de l'action	<p>Effectuer des études ergonomiques afin de permettre la mise en place de mesures individuelles de télétravail.</p> <p>Acquérir du matériel permettant aux agents de travailler depuis leur domicile en lien avec la collectivité.</p> <p>Réaliser des aménagements techniques et organisationnels pour permettre à ces agents de travailler, pour partie de leur temps de travail, depuis leur domicile</p>
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
2	2	2

Budget prévisionnel

Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	14 000€	14 000€	14 000€	42 000€
Montant demandé au FIPHFP	14 000€	14 000€	14 000€	42 000€

<p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p>	<p>Le coût global est estimé à 7000€ / agent</p> <p>2016 : 2 agents X (4 000€ (aménagement) + 2 000€ (étude) + 1 000€ (abonnement)) = 14 000€ 2017 : 2 agents X (4 000€ (aménagement) + 2 000€ (étude) + 1 000€ (abonnement)) = 14 000€ 2018 : 2 agents X (4 000€ (aménagement) + 2 000€ (étude) + 1 000€ (abonnement)) = 14 000€</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite d'un plafond de 10 000 € par agent : les coûts d'acquisition des matériels et mobiliers nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle (matériel informatique, logiciels, bureau, chaise....), les coûts d'investissement liés à l'utilisation externalisée de ces matériels (travaux d'installation éventuels...) les aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé de l'activité professionnelle (sécurisation informatique de mise en réseau...) - dans la limite d'un plafond de 5 000 € par agent : les études ergonomiques préalables d'aménagement du poste de travail, - dans la limite d'un plafond annuel de 2 500 € par agent : les coûts d'abonnement et de maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisés des matériels. <p>La fiche action ne prend pas en compte le coût logistique de mise en place et suivi par la Direction des Systèmes d'information (gestion informatique).</p>
--	---

<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Attestation de coût</p> <p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La préconisation du médecin de prévention, - factures liées aux études ergonomiques si nécessaires, - factures liées aux coûts d'achat de matériel et travaux d'aménagements - factures liées aux coûts d'abonnement et de maintenance
---	--

FICHE ACTION N°7

Intitulé de l'action	Mise en place d'un accompagnement par un(e) auxiliaire de vie pour les activités professionnelles
-----------------------------	--

Éléments de contexte	En fin de conventionnement, la médecine de prévention a souhaité faire bénéficier ce type d'aide à deux agents en situation de handicap psychique et/ou intellectuel qui étaient dans l'incapacité d'être maintenu sur leurs fonctions en étant seuls. Une aide humaine s'est avérée indispensable à leur maintien dans l'emploi.
-----------------------------	---

Objectifs visés	Permettre aux agents reconnus travailleurs handicapés nécessitant un accompagnement par un(e) auxiliaire de vie pour les activités professionnelles d'être maintenu dans l'emploi
------------------------	---

Nature de l'action	Accompagnement en binôme d'un agent aidant pour compenser les activités professionnelles que l'agent aidé n'est pas en mesure de réaliser de manière individuelle
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
6	6

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
2 agents	2 agents	2 agents

Budget prévisionnel				
Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	28 800 €	28 800€	28 800 €	86 400 €
Montant demandé au FIPHP	19 200 €	19 200€	19 200€	57 600 €

<p>Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP</p>	<p>Le calcul de la demande de financement est basé sur le coût moyen des rémunérations versées à un agents chargé d'accompagner un agent de la Ville en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé.</p> <p>Ces actions seront cofinancées par le FIPHFP (2/3) et la collectivité (1/3) : coût moyen mensuel demandé au FIPHFP par agent : 800€</p> <p>2016 : 2 agents X 800€ X 12 mois = 19 200€ 2017 : 2 agents X 800€ X 12 mois = 19 200€ 2018 : 2 agents X 800€ X 12 mois = 19 200€</p> <p>(Rappel : le plafond est de 7 heures par jour sur la base des tarifs applicables au 1^{er} élément de la PCH)</p> <p>A la charge de la ville de Rouen : 2016 : 2 agents X 400€ X 12 mois = 9 600€ 2017 : 2 agents X 400€ X 12 mois = 9 600€ 2018 : 2 agents X 400€ X 12 mois = 9 600€ L'action est financée à raison maximum de 7 heures par jour.</p>
<p>Modalités de suivi et critères d'évaluation</p>	<p>Attestation de coût</p> <p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prescription médicale qui précisera le nombre d'heures et la durée de l'accompagnement (maximum 1 an renouvelable) - établissement des fiches de poste de l'aidé et de l'aidant afin de préciser de façon concrète les activités assurées par l'aidant au profit de l'aidé. - fiches de salaires de l'agent aidant - état de présence de l'aidé et de l'aidant - fiches de poste de l'aidé et de l'aidant afin de préciser de façon concrète les activités assurées par l'aidant au profit de l'aidé

FICHE ACTION N°8

Intitulé de l'action	Mise en place d'une formation individuelle pour les agents en situation de handicap ou inaptes en reconversion professionnelle
Éléments de contexte	<p>Certains agents en situation de handicap se retrouvent en restriction d'aptitude, avec une reconnaissance RQTH et ne peuvent plus, même avec un aménagement de poste exercer leurs missions. Ces agents sont accompagnés par différents services de la DRH (SRS, Formation) dans un processus de reconversion professionnelle.</p> <p>Ces actions visent à leur proposer un moyen de retrouver un poste, de préparer des concours, de monter en compétence.</p> <p>L'ensemble de ces actions vise aussi à augmenter l'employabilité de ces agents.</p>
Objectifs visés	<p>Développer l'employabilité des personnes en situation de handicap</p> <p>Permettre aux agents reconnus travailleurs handicapés ou présentant des restrictions d'aptitude médicale nécessitant une reconversion professionnelle d'être maintenus dans l'emploi</p>
Nature de l'action	<p>L'agent en reconversion professionnelle doit pouvoir bénéficier de formations lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires au nouveau métier qu'il souhaite exercer ou que la collectivité sera en mesure de lui proposer.</p> <p>La collectivité peut ainsi proposer des formations internes ponctuelles en bureautique, à destination des agents souhaitant s'orienter vers des métiers plus « administratifs » ; mais aussi des formations plus longues par le biais de prestataires externes, afin d'obtenir de nouvelles compétences ou si le cas se présente, la possibilité de passer un diplôme qualifiant nécessaire pour occuper certains postes. Cette dernière formation peut s'étendre sur une durée d'une année.</p> <p>Par ailleurs, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de formations liées à la compensation de leur handicap.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
9	9

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
3 agents	3 agents	3 agents

Budget prévisionnel				
Période	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Total
Montant total	6 000€	6 000€	6 000€	18 000€
Montant demandé au FIPHFP	6 000€	6 000€	6 000€	18 000€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>Le calcul de la demande de financement est basé sur le coût moyen d'une formation individuelle (2 000 €) x 3 agents par année de conventionnement</p> <p>2016 : 3 agents X 2 000€ = 6 000€</p> <p>2017 : 3 agents X 2 000€ = 6 000€</p> <p>2018 : 3 agents X 2 000€ = 6 000€</p>
---	---

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Attestation de coût</p> <p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prix de la formation individuelle de reconversion professionnelle (facture) - justificatifs d'éligibilité - avis du comité médical en cas de reclassement - justificatifs de présence - devis ou offre retenue - justificatifs pour les surcoûts liés à la formation
--	--

FICHE ACTION N°9

Intitulé de l'action	Sensibilisation et formation des agents en contact des personnes en situation de handicap ainsi que le pilotage de la convention
Eléments de contexte	<p>La Ville de Rouen souhaite mettre en œuvre une politique Handicap volontariste pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.</p> <p>Il s'agit ainsi de développer les compétences de gestion du handicap pour certains acteurs amenés à traiter de cette thématique dans le cadre de leurs fonctions. Les acteurs ne nécessitent cependant pas tous le même degré d'information, celle-ci devant également être adaptée aux fonctions qu'ils exercent. La Ville souhaite ainsi organiser des formations spécifiques sur le handicap à destination des acteurs susceptibles d'intervenir sur cette thématique :</p> <ul style="list-style-type: none">- les interlocuteurs handicap et personnes en contact (accueil) de personnes en situation de handicap (environ 7000 € lors du 1^{er} conventionnement)- les agents de la DRH, notamment la coordinatrice des risques professionnels que la collectivité souhaite inscrire à une session de sensibilisation à l'ergonomie ou des directions recevant un public potentiellement en situation de handicap (3000 €) et les agents des autres directions (environ 5000 € lors du 1^{er} conventionnement par l'Urapei). <p>S'agissant du pilotage de la convention, il est estimé qu'environ un tiers du temps de travail annuel de deux agents est utilisé pour piloter la convention (centralisation des factures, établissement des bilans annuels, mise en œuvre des actions...).</p>
Objectifs visés	<p>Promouvoir et développer les bonnes pratiques au travers de trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'accueil des personnes et agents en situation de handicap,- l'emploi des personnes et agents en situation de handicap.- l'accessibilité des personnes et agents en situation de handicap, <p>Piloter la convention FIPHFP.</p>

Nature de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - connaître la réglementation relative à l'accessibilité des personnes handicapées applicables aux bâtiments existants - connaître la définition des différents types de handicap (mobilité, visuel, auditif, cognitif...) afin de faciliter l'intégration d'un agent en situation de handicap sur son poste de travail et dans l'équipe. - devenir un relais opérationnel de la politique d'intégration du handicap et de lutter contre les préjugés concernant les personnes en situation de handicap. - connaître la réglementation concernant l'emploi et l'accompagnement dans l'emploi des travailleurs handicapés (recrutement et intégration, maintien dans l'emploi, ...). <p>Par ailleurs, la Ville envisage d'étudier toutes les offres de formation établie par le CNFPT pour former ses agents sur cette thématique.</p> <p>S'agissant du pilotage,</p> <p>La part de la masse salariale dédiée à cette action correspond au tiers de la rémunération annuelle de deux agents. Soit un montant annuel de 27 988€/an c'est-à-dire 83 964€ sur 3 ans de conventionnement.</p>
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
<p>22 interlocuteurs handicap (GPRH, préventeurs...)</p> <p>1 agents DRH et directions en contact avec agents en situation de handicap</p> <p>Autres agents en contact avec agents en situation de handicap</p>	

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2016	Année 2017	Année 2018
<p>1/3 des correspondants handicap 10</p> <p>2 personnes chargées du suivi</p>	<p>1/3 des correspondants handicap 10</p> <p>2 personnes chargées du suivi</p>	<p>1/3 des correspondants handicap 10</p> <p>2 personnes chargées du suivi</p>

Budget prévisionnel

Période	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Total
Montant total	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
	+	+	+	+
	27 988€	27 988€	27 988€	83 964€
	=	=	=	=
	32 988€	32 988€	32 988€	98 964€
Montant demandé au FIPHFP	0	0	0	0

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP	<p>La fiche action ne prend pas en compte le coût de construction du projet de formation en interne, l'organisation et la mise en œuvre de cette action de sensibilisation par le Service formation de la DRH. Ces coûts restent donc à la charge de la collectivité et sont estimés à 15 000€.</p> <p>De la même façon pour la masse salariale des agents chargés du suivi et du pilotage de la convention.</p> <p>Pas de demande de financement sur cette action.</p>
---	---

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<p>Attestation de coût</p> <p>Suivi global :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cahier des charges de la formation - Contenu de la formation - Nombre de correspondants handicap formés par an - prix de l'action de formation/sensibilisation au handicap (facture)
--	--

RECAPITULATIF BUDGETAIRE ENGAGEMENTS ET FICHES ACTIONS	FINANCEMENT DEMANDE AU FIPHFP
Recrutement externe des personnes en situation de handicap, accueil de stagiaires en situation de handicap et recours aux ESAT (fiche action n°1)	26 700€
Recrutement de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage (fiche action n°2)	216 432€
Permettre aux agents en situation de handicap de bénéficier de moyens individuels d'aide technique (fiches action n°3)	20 700€
Adaptation et études ergonomiques des postes de travail des agents en situation de handicap afin de les maintenir dans leur emploi occupé (fiche action n°4)	28 500€
Mettre en place un bilan de compétence pour accompagner les agents en situation de handicap ou agents déclarés inaptes en reconversion professionnelle (fiche action n°5)	13 500€
Mise en place du télétravail pour raisons de santé (fiche action n°6)	42 000€
Mise en place d'un accompagnement par un(e) auxiliaire de vie pour les activités professionnelles (fiche action n°7)	57 600€
Mise en place d'une formation individuelle pour les agents en situation de handicap ou inaptes en reconversion professionnelle (fiche action n°8)	18 000€
Sensibilisation et formation des agents en contact des personnes en situation de handicap (fiche action n°9)	0€
Total financement demandé au FIPHFP	423 432 €