

# PROJET PLURIANNUEL D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

CONVENTION ENTRE LE FIPHFP ET LA METROPOLE  
AIX-MARSEILLE-PROVENCE



ENEIS

by **KPMG**

## Sommaire

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION : LETTRE D'ENGAGEMENT</b> .....	<b>3</b>
<b>PARTIE I – LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE</b> .....	<b>5</b>
1.1    PRESENTATION DE LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE.....	6
1.1.1 <i>Fiche d'identité de l'employeur</i> .....	6
1.2.1 <i>Organigramme de la Métropole Aix-Marseille-Provence</i> .....	7
1.2.2 <i>Organigramme de la DGA Ressources Humaines (1er juillet 2019)</i> .....	8
1.2    PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE D'ELABORATION DE LA POLITIQUE HANDICAP .....	9
1.2.1 <i>Détail de la phase de diagnostic</i> .....	9
1.2.2 <i>Détail de la phase d'élaboration du plan d'actions</i> .....	10
1.3    DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS DE LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE .....	11
1.3.1 <i>L'obligation d'emploi</i> .....	14
1.3.2 <i>Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la Métropole Aix-Marseille-Provence</i> .....	16
1.3.3 <i>Les données en matière de santé au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence</i> .....	19
<b>PARTIE II : LA POLITIQUE HANDICAP DE LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE</b> .....	<b>29</b>
2.1    LA STRUCTURATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DE LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE.....	30
2.2    LE RECENSEMENT, L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LE RECOURS AUX SECTEURS ADAPTE ET PROTEGE.....	36
2.3    DES SOLUTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DIVERSIFIEES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PARCOURS DES AGENTS .....	40
2.4    DES ENJEUX MAJEURS EN MATIERE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION .....	49
2.5    UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	52
<b>PARTIE III : PLAN D' ACTIONS</b> .....	<b>54</b>
3. 1    DÉTAIL DES FICHES ACTIONS.....	55
<i>FICHE-ACTION N°1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP</i> .....	55
<i>FICHE-ACTION N°2 : GOUVERNANCE ET ORGANISATION</i> .....	59
<i>FICHE-ACTION N°3 : ACCESSIBILITE</i> .....	69
<i>FICHE-ACTION N°4 : RECRUTEMENT</i> .....	70
<i>FICHE-ACTION N°5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI</i> .....	77
<i>FICHE-ACTION N°6 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</i> .....	86
<i>FICHE-ACTION N°7 : INNOVATION</i> .....	93
3.2    BUDGET GLOBAL .....	94
<b>PARTIE IV : LISTE DES INDICATEURS D'EVALUATION</b> .....	<b>96</b>

## Introduction : lettre d'engagement

Créée par la loi du 27 janvier 2014 de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles (MAPTAM) et complétée par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République du 7 août 2015 (NOTRe), la Métropole Aix-Marseille-Provence est issue de la fusion de 6 intercommunalités (Marseille, Aix-en-Provence, Aubagne, Salon-de-Provence, Istres, Martigues). Elle souhaite mener une politique volontariste en faveur des personnes handicapées. Début 2018, une Mission Handicap, conduite par une Chargée de Mission / Référente handicap, a intégré la DGA Ressources Humaines au sein de la Direction Accompagnement Qualité de Vie au Travail (AQVT) et du Service Accompagnement dans l'Emploi et Handicap, afin de :

- participer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie et des procédures en matière de handicap ;
- collecter et transmettre les données statistiques ;
- s’assurer des financements avec les partenaires extérieurs ;
- être l’interlocuteur privilégié des partenaires extérieurs et assurer l’animation du réseau.

**Le conventionnement avec le FIPHFP fait partie des grands chantiers de la Métropole pour 2020** afin de structurer cette politique du handicap et de l'asseoir de manière pérenne. Le 27 novembre 2018, le soutien politique de la Présidente Mme Martine VASSAL a été obtenu par la signature d’une lettre d’engagement pour le projet de conventionnement avec le FIPHFP, visant à :

- structurer les processus permettant le recrutement et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées ;
- définir la gouvernance de la politique handicap de la collectivité et en assurer l’animation ;
- sensibiliser et former les personnels sur cette thématique pour favoriser l’évolution des mentalités et assurer le déploiement de la politique handicap ;
- détecter les agents en situation de handicap ou inaptes nécessitant des actions de maintien dans l’emploi et mobiliser l’ensemble des moyens permettant leur réussite ;
- recruter des travailleurs handicapés y compris par la voie de l’apprentissage.

412 bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) sont recensés dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2019 de la Métropole portant sur les effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2018, représentant un **taux d’emploi direct de 5,48 %**. En renforçant son engagement en faveur des agents en situation de handicap, à travers le conventionnement avec le FIPHFP notamment, la collectivité aspire à atteindre et dépasser le taux des 6 %. Pour ce faire, **l’ensemble des acteurs seront mobilisés** : élus, services, agents, représentants du personnel, ... dans la poursuite des objectifs définis dans le projet de convention avec le FIPHFP.

Le plan d’actions 2020-2022 issu du projet de convention visera à **apporter de réelles avancées concernant le recrutement, l’accueil et l’intégration des agents en situation de handicap**, mais également en matière de **prise en compte des problématiques de handicap et de maintien dans l’emploi des agents**.

L’objectif, à travers l’impulsion de cette convention, est de **consolider durablement la capacité de la Métropole à agir en faveur de la qualité de vie au travail**, en étant **porteuse de leviers d’intégration et d’inclusion à l’égard de l’ensemble de ses collaborateurs**. L’un des enjeux consistera à **développer et diffuser une culture commune** et à **faire évoluer les regards et les mentalités** vis-à-vis du handicap au

travail. La réussite de ce conventionnement dépendra de la mobilisation et de l'adhésion de l'ensemble des acteurs.

## Partie I – La Métropole Aix-Marseille-Provence, **une institution en construction**

---

## 1.1 Présentation de la Métropole Aix-Marseille-Provence

### 1.1.1 Fiche d'identité de l'employeur

NOM DE L'EMPLOYEUR PUBLIC : Métropole Aix-Marseille-Provence	
NOM DU REPRESENTANT LEGAL : VASSAL Martine	
CODE POSTAL : 13007	COMMUNE : Marseille
N° SIRET	20005480700017

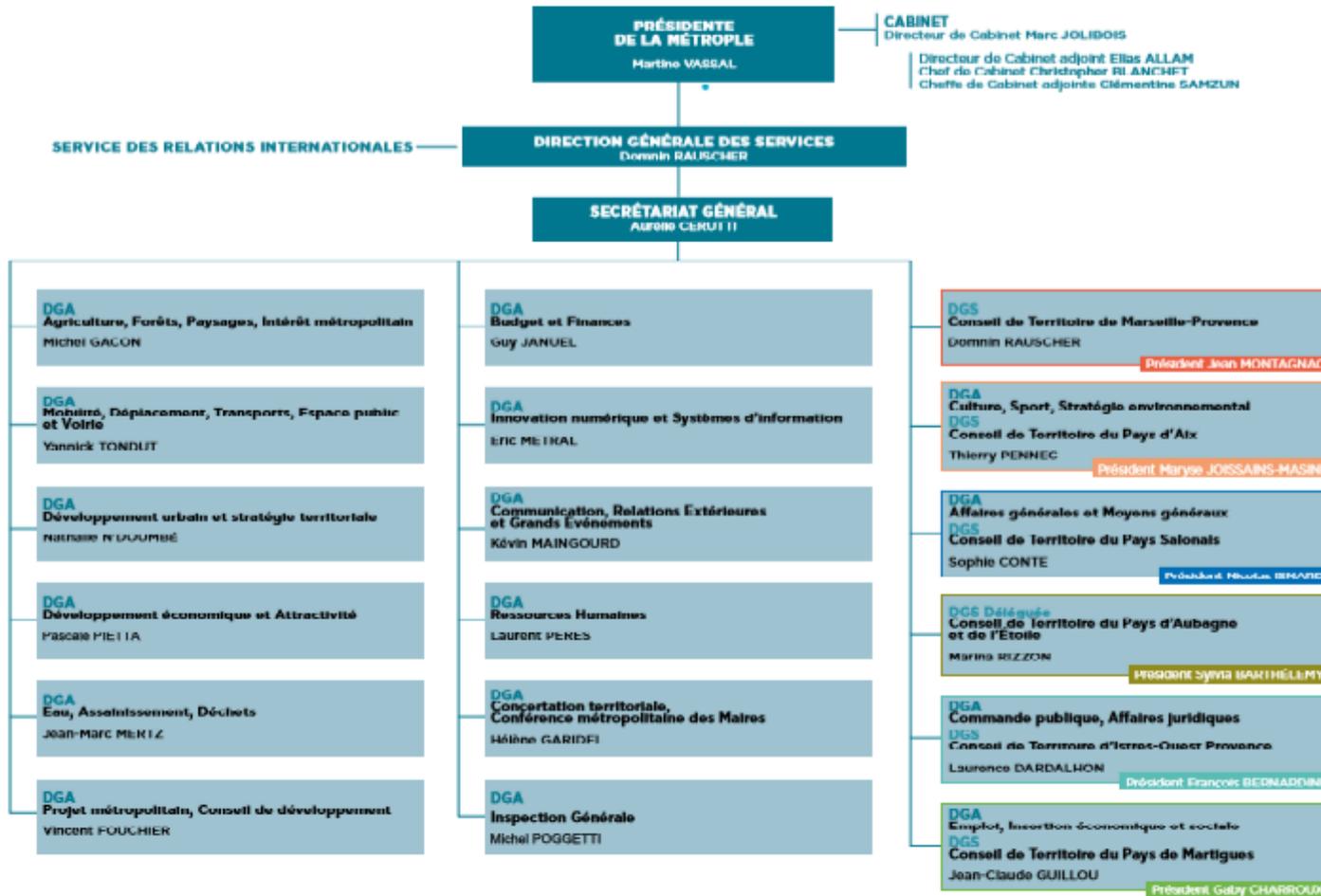
COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER	
NOM ET PRENOM : SONGA Céline	FONCTION : Responsable Division Handicap
ADRESSE COURRIEL : celine.songa@ampmetropole.fr	NUMERO DE TELEPHONE : 04 86 64 86 22 06 03 81 60 19

COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER (en cas d'intérim)	
NOM ET PRENOM : ROHEE-SROKA Isabelle	FONCTION : Directrice AQVT
ADRESSECOURRIEL: isabelle.rohee-sroka@ampmetropole.fr	NUMERO DE TELEPHONE : 07 76 23 22 23

PRESENTATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC <i>(Activités, implantation, effectif total, nombre de BOE, nombre d'habitants pour une collectivité locale...)</i>
<p><b>Créée le 1<sup>er</sup> janvier 2016</b>, la Métropole Aix-Marseille-Provence est la première métropole française par sa superficie avec 3 149 km<sup>2</sup>, 92 communes et 1 859 900 habitants.</p> <p>La collectivité est dotée d'un statut inédit : elle est organisée en 6 conseils de territoires qui exercent une partie de ses compétences par délégation, en étant notamment consultés sur les projets de délibération du Conseil métropolitain ayant une incidence sur leur territoire dans les champs du développement économique, social et culturel, de l'aménagement et de l'habitat.</p> <p>Près de 7 136 agents assurent chaque jour la mise en œuvre des politiques de la collectivité dans les domaines de l'économie, de l'environnement, de l'aménagement, des déplacements, des déchets, ...</p> <p>La collectivité compte 412 agents BOE au 1<sup>er</sup> janvier 2018.</p>

Date de début de la mise en place du projet	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b>
Date de fin de la mise en place du projet	<b>31 décembre 2022</b>

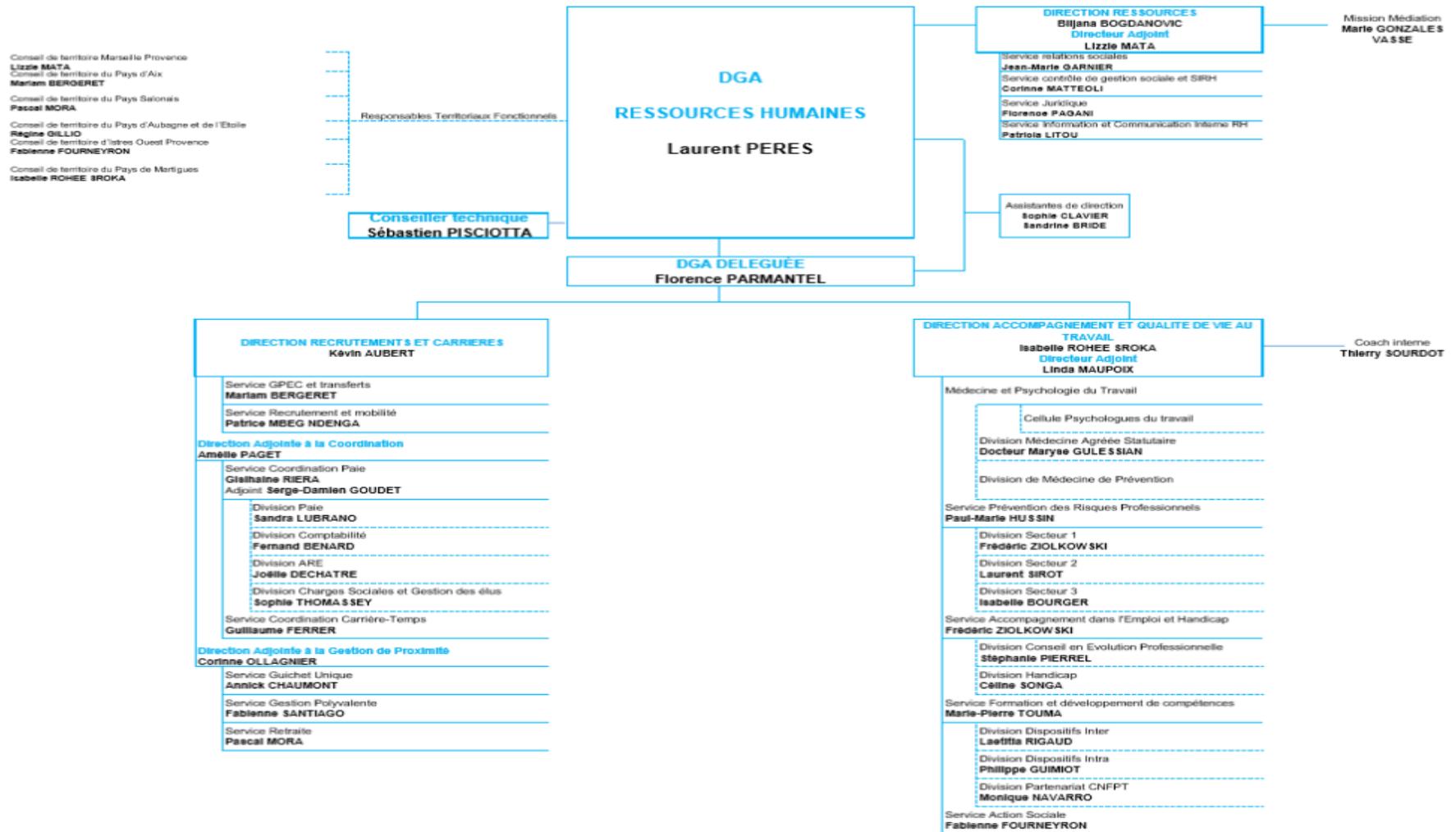
### 1.2.1 Organigramme de la Métropole Aix-Marseille-Provence



\*DGA : Direction Générale Adjointe

Reçu au Contrôle de légalité le 05 novembre 2019

1.2.2 Organigramme de la DGA Ressources Humaines (1er juillet 2019)



## 1.2 Présentation de la méthodologie d'élaboration de la politique handicap

---

### 1.2.1 Détail de la phase de diagnostic

La Métropole Aix-Marseille-Provence a souhaité être accompagnée dans le présent projet de conventionnement avec le FIPHFP par le cabinet de conseil Enéis. Un **1<sup>er</sup> comité de pilotage** en date du 6 mai 2019 a permis de lancer la démarche de conventionnement. La phase initiale de cet accompagnement a consisté en la réalisation d'un état des lieux des actions engagées sur cette thématique par la collectivité et d'un recensement des besoins afférents aux principales problématiques de handicap. Les atouts, les marges de progrès et les axes de développement prioritaires ont été mis en exergue.

L'état des lieux repose sur une collecte d'informations à la fois quantitatives et qualitatives. Plus précisément, l'élaboration du diagnostic a reposé sur :

- **Une analyse documentaire :**
  - Les déclarations FIPHFP 2016-2018 ;
  - Les données et extractions RH relatives aux effectifs généraux et BOE ;
  - Le tableau de recensement des agents BOE ;
  - Les données d'activité ;
  - Etc.
  
- **Des entretiens avec les acteurs de la Métropole Aix-Marseille-Provence : au total, plus d'une cinquantaine de personnes (tous conseils de territoire confondus) ont été interrogées dans le cadre d'entretiens :**
  - Délégué territorial au handicap (DTH) du FIPHFP
  - Le Président du CHSCT
  - Conseillère Métropolitaine et Vice-Présidente du Département déléguée au handicap
  - DGA Ressources Humaines (x2)
  - Directeur Ressources - DGA Finances
  - Directrice de l'accompagnement et de la qualité de vie au travail
  - Chef de service Accompagnement dans l'emploi et handicap
  - Chargée de mission handicap / Référente handicap
  - Coordonnateur Accessibilité – Handicap
  - Chef de Service Information Communication interne RH
  - Médecin du travail
  - Acteurs ressources des 6 Conseils de territoire (x30)
  - Organisations syndicales (x3)
  - Agents BOE (x5)

Le diagnostic a été présenté lors du **2<sup>ème</sup> comité de pilotage le 3 juillet 2019.**

### 1.2.2 Détail de la phase d'élaboration du plan d'actions

Des **ateliers pluridisciplinaires et thématiques** rassemblant les acteurs de la collectivité concernés ont été organisés afin d'échanger sur les principales problématiques relevées dans le diagnostic.

Ces groupes de travail, animés par le cabinet Enéis, se sont tenus les jours suivants :

- **Mercredi 4 septembre 2019 :**
  - o **9h00-12h30** : Structuration de la politique handicap
  - o **13h30-16h30** : Maintien dans l'emploi
- **Jeudi 5 septembre 2019 :**
  - o **9h00-12h30** : Communication, sensibilisation, formation
  - o **13h30-14h30** : Intégration financière de la convention FIPHFP
  - o **14h30-15h30** : Commande publique
  - o **15h30-16h30** : Recrutement

Ces groupes de travail ont réunis une vingtaine d'acteurs de la collectivité, dont les organisations syndicales représentées par le secrétaire du CHSCT, afin de définir les engagements et le plan d'actions inscrits dans le présent projet de conventionnement.

Le projet de conventionnement a été présenté lors du **3<sup>ème</sup> comité** de pilotage le 2 octobre 2019.

### Réunion : 3<sup>ème</sup> Comité de pilotage le 02 octobre 2019 (TLM)



- Secrétaire CHSCT
- Apprentie assistante Handicap
- Assistante Division Handicap
- Cabinet ENEIS
- Chef de Service Prévention des Risques Professionnels
- Chef de Service Communication
- Projets QVT
- Chef de Service Recrutement
- DGA RH Adjointe
- Conseiller Technique
- Directeur Général des Services
- Directrice AQVT
- Psychologue
- Coordonnateur Accessibilité
- Responsable Division Handicap
- Chef de Service Accompagnement dans l'emploi et Handicap
- EXPERTIS
- Apprentie

## 1.3 Données relatives aux effectifs de la Métropole Aix-Marseille-Provence

---

**Précision méthodologique** : L'étude statistique met en rapport les données issues des bilans sociaux et données RH entre 2015 et 2017 et les éléments présents dans les déclarations annuelles auprès du FIPHFP.

- Les bilans sociaux et les données RH retranscrivent la situation de la collectivité au 31 décembre de l'année concernée.
- Le recensement des agents BOE et la déclaration au FIPHFP présentent les données en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

Si ces différences de date ne bouleversent pas la nature des constats dressés. Elles peuvent y introduire un léger biais. Il convient, d'en tenir compte.



*La sectorisation de la Métropole Aix-Marseille-Provence  
(Source : EnébyKPMG, à partir d'un fonds de carte de la Métropole)*

- 1 Secteur 1 : CT1 Marseille-Provence / Secteur 2 « Est » : CT2 Pays d'Aix et CT4 Pays d'Aubagne et de l'Étoile / Secteur 3 « Ouest » : CT3 Pays salonais, CT5 Istres Ouest Provence et CT6 Pays de Martigues.

L'élaboration du diagnostic quantitatif a reposé sur une analyse documentaire, et en particulier sur l'étude des données RH de la Métropole. Pour ce faire, le 16 avril 2019 le cabinet Enéis a mis à disposition de chacun des six territoires une matrice Excel organisée en plusieurs onglets permettant de centraliser l'ensemble des données demandées par le FIPHFP dans le cadre d'un projet de conventionnement :

- Onglet « Effectifs » :
  - Données relatives à la comparaison entre les effectifs totaux (sur emplois permanents) et les agents BOE, sur les différents critères classiquement retenus (âge, sexe, statut, ancienneté, filière, catégorie...).
- Onglet « BOE » :
  - Liste anonymisée des agents BOE recensant divers éléments de profil, notamment le type de justificatif de handicap, la date de validité du justificatif, ...
- Onglet « Mouvements » :
  - Entrées et départs d'agents entre 2016 et 2018.
- Onglet « Absentéisme » :
  - Données relatives aux absences pour raisons de santé.
- Onglet « Médecine du travail » :
  - Données pouvant être extraites des bilans de la médecine de prévention (visites médicales, conclusions des avis d'aptitude...), ainsi que la répartition des motifs d'absence (CLM, CLD...).
- Onglet « Hygiène » :
  - Focus sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Onglet « DOETH » :
  - Données relatives aux déclarations annuelles dont indicateurs-clés (dépenses déductibles, taux d'emploi, montant de la contribution...)
  - Cet onglet comporte également un tableau recensant les demandes d'aide au FIPHFP.
- Onglet « Données FIPHFP obligatoires » :
  - Les données à renseigner concernent essentiellement les projections des effectifs sur la période de la convention (recrutements de BOE, évolution des effectifs, parcours professionnels...). Il s'agit du tableau transmis au FIPHFP.

Ces matrices, **transmises aux référents territoriaux fonctionnels Ressources Humaines** (rôle d'interface entre la centralité et les territoires), avaient pour date limite de retour le 15 mai 2019. En raison de **l'aspect chronophage** de la tâche, un délai supplémentaire a été accordé aux **Ressources Humaines** du territoire.

Le cabinet Enéis a centralisé l'ensemble des indicateurs renseignés par **les territoires**. Le **traitement et le croisement de ces données a permis d'élaborer le diagnostic présenté ci-après**.

### 1.3.1 L'obligation d'emploi

L'antériorité des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à l'échelle de la collectivité à faire que sur les trois dernières années, compte tenu de la création récente de la Métropole Aix-Marseille-Provence.

Néanmoins, un premier constat peut être dressé vis-à-vis du taux d'emploi de la collectivité : celui-ci est relativement stable depuis 2016, en deçà du seuil des 6% correspondant à l'obligation légale.

Déclarations FIPHFP			
Année sur laquelle porte la déclaration	2016	2017	2018
Année de déclaration	2017	2018	2019
Effectif d'assujettissement	7 246	7 136	7 516
Nombre légal de BOE	434	428	450
<b>Nombre effectif de BOE</b>	<b>384</b>	<b>394</b>	<b>412</b>
Unités manquantes avant réduction	40,97	25,07	38
Dépenses déductibles	155 981,40 €	155 085,42 €	164 053,87 €
Nombre d'unités déductibles	9,08	9,03	9,44
Unités manquantes après réduction	40,97	25,07	28,56
Taux d'emploi direct	5,30%	5,52%	5,48%
<b>Taux d'emploi légal</b>	<b>5,42%</b>	<b>5,65%</b>	<b>5,61%</b>
<b>BContribution au FIPHFP</b>	<b>237 703 €</b>	<b>146 836 €</b>	<b>169 295€</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la collectivité recensait ainsi **412 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, soit **28** unités de moins que le nombre légal (qui lui aurait permis de respecter le taux de 6% de travailleurs handicapés parmi l'effectif d'assujettissement). En conséquence, **le taux d'emploi direct de la collectivité s'élevait à 5,61%** (légèrement inférieur à l'année précédente).

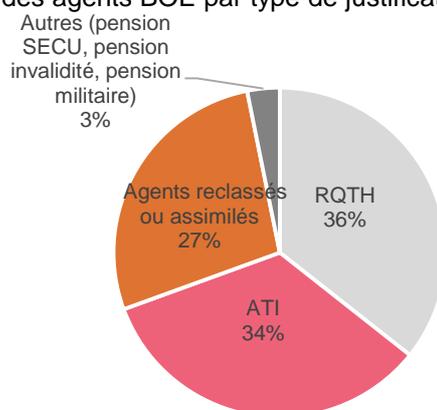
On observe des **inégalités entre la répartition de l'effectif total rémunéré entre les conseils de territoire et la répartition des effectifs BOE** :

- Parmi les 412 BOE recensés à l'échelle de la Métropole au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 63,3% (soit 261 agents) sont rattachés au **CT1/Marseille-Provence**, alors même que ce territoire ne concentre que 54,4% de l'effectif total (4 087 agents). Ce constat témoigne de la maturité de ce territoire en matière d'accueil d'agents en situation de handicap.
- En revanche, la part d'agents BOE du **CT2/Pays d'Aix** et du **CT3/Pays Salonnais** est plus faible que la part de l'effectif total sur ces territoires. Ainsi, seulement 9,2% des agents BOE appartiennent au CT2 (soit 38 agents) alors que le CT2 rassemble 18,7% de l'effectif total (soit 1 402 agents). De la même manière, le CT3 recense 2,2% de l'effectif total rémunéré (soit 165 agents), et 1,5% des agents BOE de la collectivité (6 agents). Le retard de ces territoires en la matière va représenter un fort enjeu pour la collectivité, afin de respecter l'obligation légale.
- Le **CT4/Pays d'Aubagne et de l'Etoile** et le **CT5/Istres-Ouest Provence** présentent une part d'effectifs BOE similaire à leur part de l'effectif total. En effet, parmi les 318 agents du CT4 (4,2% de l'effectif total rémunéré), 17 sont reconnus BOE (4,1% des agents BOE). Le CT5 recense 15,4% de l'effectif total (1 160 agents) et 15,3% des agents BOE de la Métropole (soit 63 agents).
- Le **CT6/Pays de Martigues** est également sensibilisé à ce sujet puisqu'il recense 6,6% des agents BOE pour 5,1% de l'effectif métropolitain.

Répartition des effectifs par Conseil de territoire au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Effectif total rémunéré	Répartition de l'effectif total rémunéré	Agents BOE	Répartition des agents BOE
CT1	4 087	54,4%	261	63,3%
CT2	1 402	18,7%	38	9,2%
CT3	164	2,2%	6	1,5%
CT4	318	4,2%	17	4,1%
CT5	1 160	15,4%	63	15,3%
CT6	385	5,1%	27	6,6%
<b>Total général</b>	<b>7 516</b>		<b>412</b>	

Le recensement est relativement équilibré entre les différents types de justificatifs du handicap (RQTH, ATI, reclassements statutaires ou non statutaires...).

Répartition des agents BOE par type de justificatif au 1er janvier 2018



Après réduction du nombre d'unités manquantes par le recensement des dépenses déductibles, 28,56 unités demeuraient manquantes au 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour un **taux d'emploi légal atteignant 5,61 %**.

Les taux d'emploi direct et légal demeurent très proches, mettant en évidence un recours limité aux dépenses déductibles.

La répartition des dépenses déductibles par type met en évidence **l'enjeu d'optimisation de ces dépenses**. A titre d'illustration, aucun aménagement de poste n'a été recensé pour maintenir dans l'emploi des agents reconnus inaptes à leurs fonctions dans la DOETH 2018 alors même que ces dépenses représentaient plus de 3 000 € en 2017 et près de 4 500 € en 2019.

Répartition des dépenses déductibles par type	2017	2018	2019	Evolution
Dépenses auprès des ESAT et des EA	147 711,16 €	151 503,74 €	155 137,82 €	5,0%
Dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (ne faisant pas l'objet d'une demande d'aide au FIPHFP)	5 184,61 €	3 581,68 €	4 402,26 €	-15,1%
Dépenses dédiées à l'accueil ou au maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	- €	- €	- €	0,0%
Aménagement des postes effectués pour maintenir dans l'emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	3 085,63 €	- €	4 513,79 €	46,3%
<b>Total</b>	<b>155 981,40 €</b>	<b>155 085,42 €</b>	<b>164 053,87 €</b>	<b>5,2%</b>

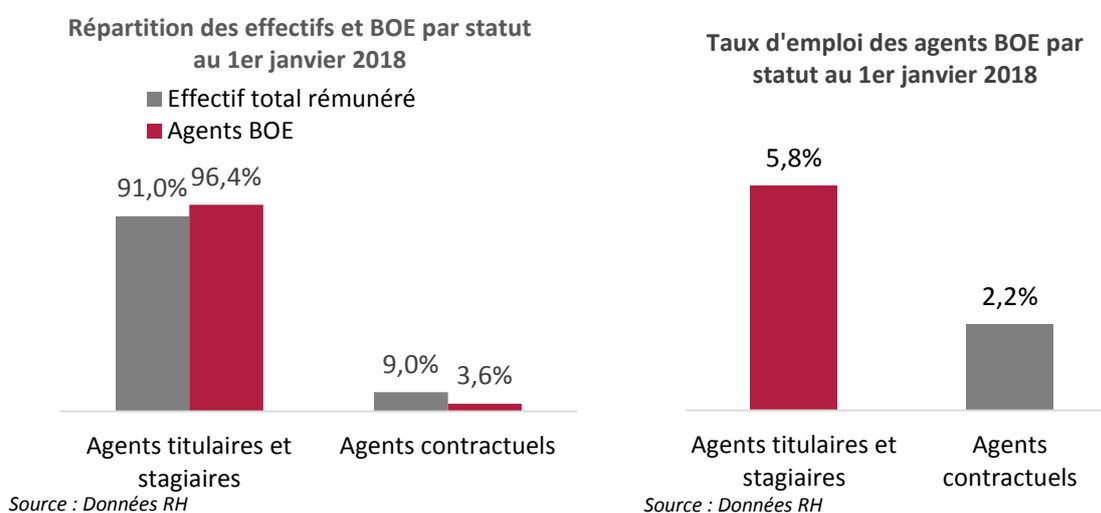
### 1.3.2 Les caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la Métropole Aix-Marseille-Provence

#### A. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL ET BOE PAR STATUT

La répartition de l'effectif total et de l'effectif BOE par statut révèle que **les agents BOE sont principalement titulaires ou stagiaires** (96,4%) alors que ce statut ne représente que 91,0% des agents de la Métropole.

De fait, le taux d'emploi des agents BOE rend compte de ce déséquilibre puisque 5,8% des agents titulaires ou stagiaires sont BOE contre seulement 2,2% des agents contractuels au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

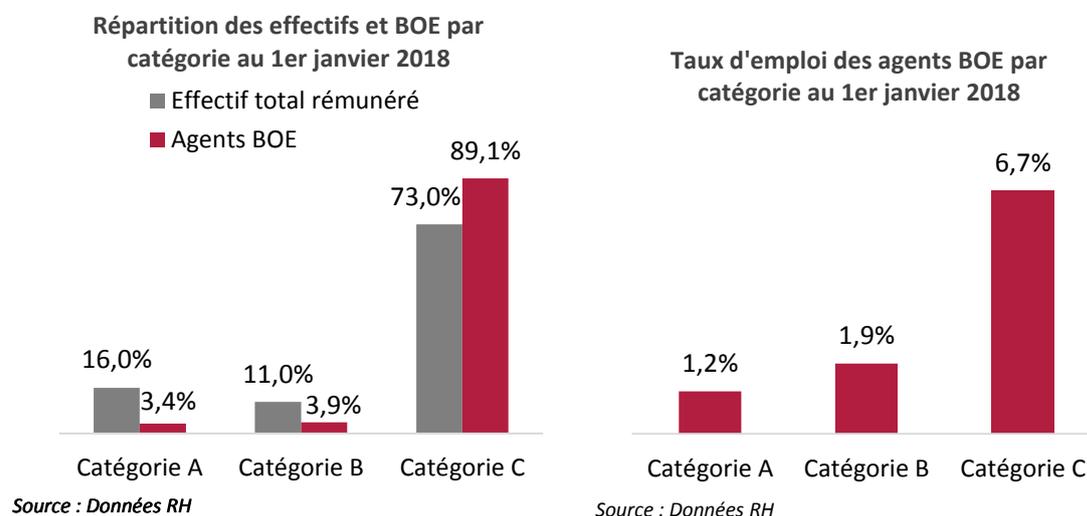
Ces chiffres illustrent le fait que **les contractuels ont tendance à moins se faire reconnaître travailleurs handicapés ou à transmettre leur justificatif à la Métropole par crainte de l'impact que cela pourrait avoir sur la suite de leur carrière.**



A titre d'illustration, ces chiffres sont néanmoins à nuancer, compte tenu de l'inégalité des effectifs entre les conseils de territoire : ainsi, les tendances sont moins objectivées pour les conseils de territoire de petite taille.

## B. REPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL ET BOE PAR CATEGORIE D'EMPLOI

En termes de répartition par catégorie au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la catégorie C principale pourvoyeuse d'agents pour l'effectif total (73,0%), ça l'est encore davantage lorsqu'il s'agit des BOE (89,1%). En outre, 3,6% des agents BOE sont hors catégorie (apprentis notamment).



Le constat de **faible niveau de qualification des BOE est partagé par les employeurs publics à l'échelle nationale**. L'usure professionnelle et les risques présents sur les postes occupés par les agents en catégorie C induisent naturellement un **taux plus important d'agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé** que dans les catégories A et B.

En outre, **un changement de poste ou une reconversion professionnelle sont davantage complexes à mettre en œuvre** pour ces agents disposant d'une moindre qualification.

De fait, 6,7 % des agents de la catégorie C sont reconnus BOE. En revanche, seuls 1,9 % des agents de la catégorie B sont BOE et ce chiffre s'élève à 1,2 % pour la catégorie A

Il peut exister quelques différences part territoires exemple le CT2 qui a une représentation catégorie A et B supérieur comparés aux 5 autres territoires. La Catégorie A représenté de 10 à 15 % sur tous les territoires Sauf le CT2 de 7 à 15 %.

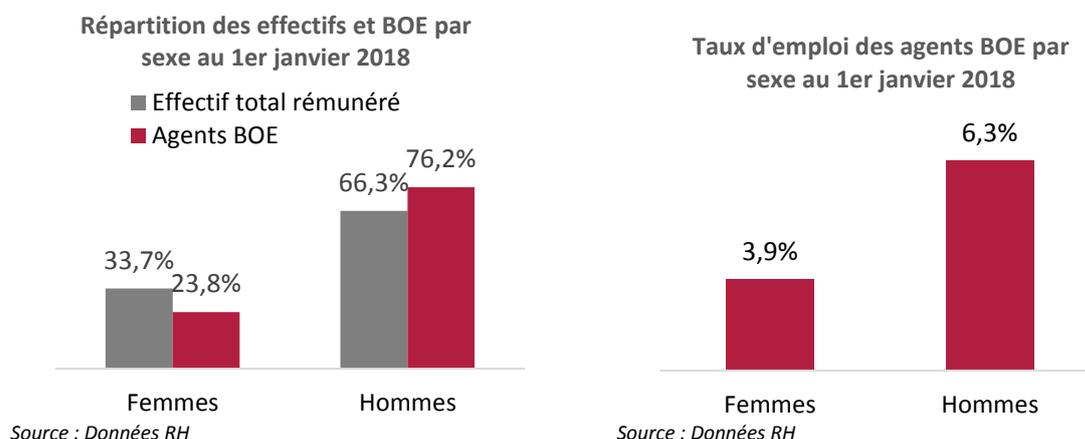
Pour les BOE :

- la catégorie A de 1 à 8 %
- la catégorie B de 0 à 13 %
- la Catégorie C de 55 à 95 %

### C. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL ET BOE PAR SEXE

La répartition des effectifs par sexe dans la DOETH 2018 indique qu'il y a **deux fois plus d'hommes parmi les effectifs totaux rémunérés de la Métropole**. Cette part est encore plus élevée au sein des effectifs de BOE : **les trois quarts des BOE sont des hommes**.

Ce déséquilibre est également perceptible au prisme du taux d'emploi des agents BOE par sexe : 6,3% des hommes sont BOE contre 3,9% des femmes.

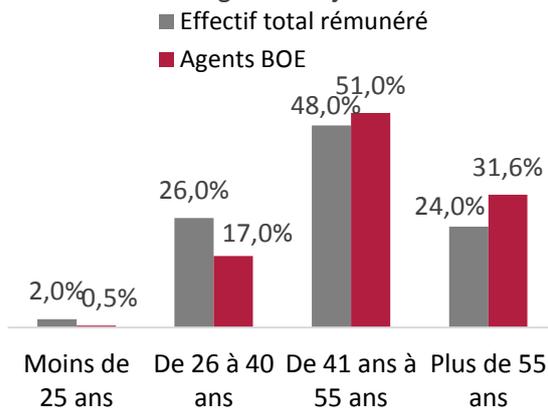


### D. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL ET BOE PAR TRANCHE D'AGE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, près de 48,0% des agents de la Métropole ont entre 41 et 55 ans, 24,0% ont plus de 55 ans et 26,0% entre 25 et 40 ans. Les moins de 25 ans sont faiblement représentés (2,0%). **Le phénomène de vieillissement est encore plus prégnant parmi les agents BOE : 82,6% des agents sont âgés de 41 ans et plus, une proportion qui s'élève à 31,6% concernant les agents de plus de 55 ans.**

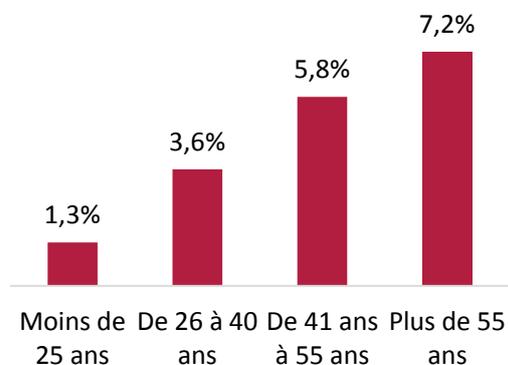
Le taux d'emploi des agents BOE souligne cette tendance : alors que les BOE représentent 5,48% de la population (cf taux d'emploi direct), leur taux d'emploi s'élève à 7,2% pour les plus de 55 ans et à 5,8% pour les 41-55 ans.

### Répartition des effectifs et BOE par tranche d'âge au 1er janvier 2018



Source : Données RH

### Taux d'emploi des agents BOE par tranche d'âge au 1er janvier 2018



Source : Données RH

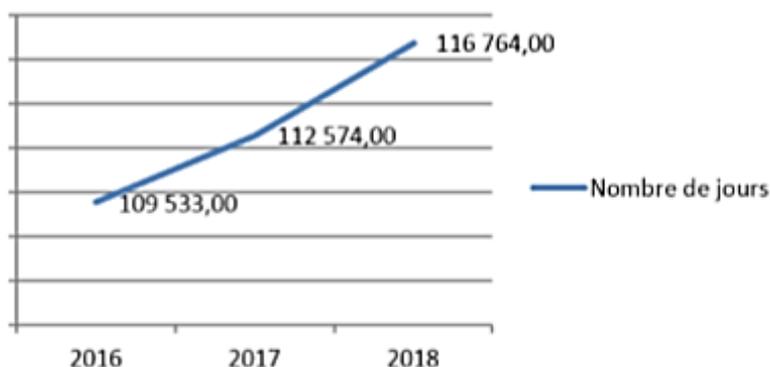
Cela signifie que sans nouvelle « entrée » d'agents BOE, le taux d'emploi de la collectivité va chuter d'ici à 5 ans. Ainsi, les actions de communication et de sensibilisation sont un enjeu d'autant plus fort.

### 1.3.3 Les données en matière de santé au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence

#### A. LES DONNEES RELATIVES A L'ABSENTEISME

Les statistiques de la Métropole en matière d'absentéisme témoignent d'une **hausse de 6,6% du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire entre 2016 et 2018**, portant ce chiffre à 116 764 jours en 2018. Entre 2017 et 2018, nous constatons une progression du nombre de jour d'interruption d'activité égale à 3,7 % et une augmentation moyenne depuis 2016 de 3,2 %.

## Evolution maladie ordinaire



L'évolution du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)

Le nombre de jours d'arrêt pour CLM/CLD en 2018 s'élevait quant à lui à 54 798 jours, soit 46,93% du nombre de jours de congés pour maladie ordinaire.

	2016	2017	2018
Maladie ordinaire			
Nombre de jours d'arrêt	109533	112574	116764
CLM / CLD			
Nombre de jours d'arrêt pour CLM/CLD			54798
% des CLM/CLD par rapport à la MO			46,93 %

Les chiffres de l'absentéisme entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)

### Zoom sur le secteur 1 :

Une étude sur les indicateurs de l'absentéisme pour raison de santé a été réalisée par le service Prévention des risques professionnels sur le secteur 1 (CT1/Marseille-Provence) en 2018. La concentration d'agents sur ce secteur et la présence dans celui-ci du responsable de la division PRP ont motivé la réalisation d'une étude dédiée au secteur 1. L'objectif était de dresser les tendances en matière d'absentéisme pour raison de santé des agents de la zone.

Les résultats de cette étude sont présentés dans le tableau ci-après. L'un des principaux constats que l'on retire de cette analyse est le suivant : **l'absentéisme pour maladie ordinaire, accidents de travail**

et maladie professionnelle représente 97 093 jours d'arrêt en 2018 sur le secteur, soit l'équivalent de 266 ETP.

Intitulé	2018
<b>Maladie ordinaire, accidents de travail et maladie professionnelle = Absentéisme compressible</b>	
Nombre de jours d'arrêt	97093
▪ dont <b>maladie ordinaire</b>	62207
· dont micro absentéisme (≤ 4 jours)	5339
▪ dont <b>accidents de travail et maladie professionnelle</b>	34886
Nombre d'arrêts en maladie ordinaire	5919
Nombre moyen de jours d'arrêt en maladie ordinaire	10,5
<b>Congé longue maladie/longue durée/grave maladie = Absentéisme incompressible</b>	
Nombre de jours d'arrêt congés longue maladie/longue durée	28302
Nombre total de jours d'arrêt tous risques confondus	125395
Effectifs	4502

*Les chiffres de l'absentéisme 2018 pour le secteur 1 Marseille*

*(Source : Synthèse des indicateurs absentéisme pour raison de santé à Aix-Marseille-Métropole – Zone Marseille, 2018)*

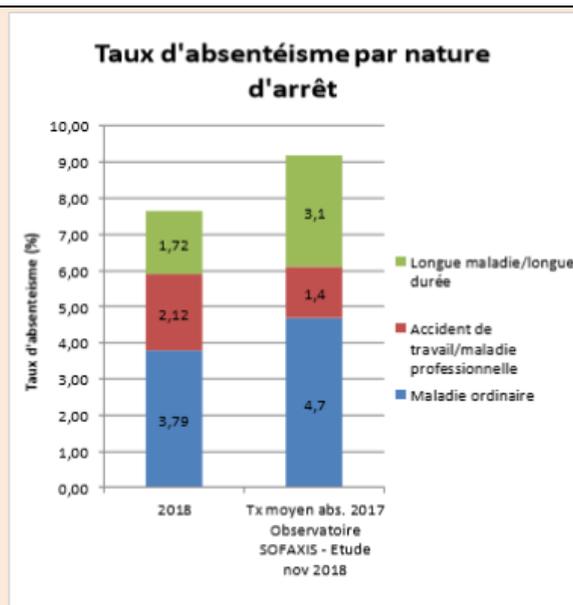
Selon le document, **le taux d'absentéisme pour raison de santé (hors maternité) recensé sur la zone de Marseille s'élève à 7,63%, un chiffre inférieur à celui relevé à l'échelle nationale<sup>1</sup> (9,20%).**

La répartition du taux d'absentéisme par nature d'arrêt (*cf. graphique ci-dessous*) pour le secteur de Marseille et à l'échelle nationale permet de dresser plusieurs constats :

- concernant la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme du secteur (3,79%) est inférieur à la moyenne nationale (4,7%),
- le taux d'absentéisme issu de congés longue maladie/longue durée pour le secteur de Marseille (1,72%) est près de deux fois plus faible que la moyenne nationale (3,1%),
- à l'inverse, les accidents du travail et les maladies professionnelles génèrent un taux d'absentéisme plus important dans le secteur de Marseille (2,12%) qu'à l'échelle nationale (1,4%).

Ainsi, **le poids des accidents du travail (et, dans une moindre mesure, des maladies professionnelles) dans le taux d'absence est important.** D'après l'étude réalisée, il est lié à la forte proportion des métiers à risques (collecte et nettoyage) et met en exergue la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prévention des risques professionnels. L'étude indique que la Durée Moyenne d'Incapacité Temporaire (DMIT), c'est-à-dire la durée moyenne des arrêts consécutifs aux accidents, s'élève en 2018 à 86,76 jours.

<sup>1</sup> Panorama 2018 « Collectivités territoriales - Qualité de vie au travail et santé des agents », Sofaxis novembre 2018



(Source : Synthèse des indicateurs d'absentéisme pour raison de santé à Aix-Marseille-Métropole – Zone Marseille, 2018)

## B. LES DONNEES RELATIVES AUX ACCIDENTS DE SERVICE

### Zoom sur le secteur 1 :

De fait, le nombre d'accidents reste élevé en 2018 sur le secteur de Marseille avec près de 500 événements déclarés, constitués à 85% d'accidents de service et 15 % d'accidents de trajet.

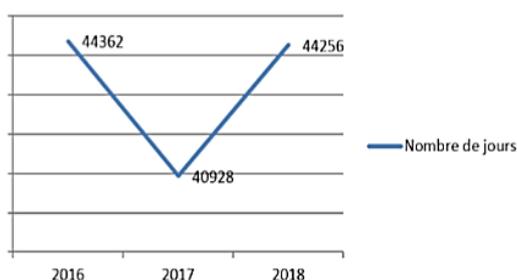
	2018
Nombre total d'accidents	476
Nbre d'accidents de service	404
Nombre d'accidents de trajet	72
Nbre de maladies pro. (MP)	5

(Source : Synthèse des indicateurs absentéisme pour raison de santé à Aix-Marseille-Métropole – Zone Marseille, 2018)

En revanche, le nombre de maladies professionnelles apparaît faible en 2018 au regard de l'effectif du secteur de Marseille : 5 pour 4 502 agents.

L'étude des accidents de travail à l'échelle de la Métropole indique qu'en matière en dépit d'une baisse conséquente du nombre de jours d'arrêt en 2017 (-7,7%), ce chiffre a de nouveau **augmenté en 2018** (+8,1%).

### Evolution accidents de travail



L'évolution du nombre de jours d'arrêt pour accidents de travail entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)

En 2018, le nombre de jours d'arrêt liés à des accidents de travail s'élève à 44 256 jours, un chiffre proche de celui de 2016. Le nombre de jours d'arrêt en 2018 liés à des accidents de travail représente 37,90 % de la quotité de jours d'arrêt générés par la maladie ordinaire.

	2016	2017	2018
Accidents de travail			
Nombre de jours d'arrêt	44362	40928	44256
% des AT par rapport à la MO	40,50 %	36,36 %	37,90 %

Les chiffres des accidents de travail entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)

Parmi les arrêts consécutifs à un accident de travail, en 2018 la Métropole comptabilise **117 accidents de trajet** (liés aux déplacements durant le trajet domicile / travail) dont **87 ont été suivis d'un arrêt d'activité**. Au total, 4 348 jours d'arrêt pour accident de trajet sont recensés en 2018.

La moyenne de jours d'arrêt pour un événement en 2018 est égale à 50 jours, proportion pratiquement équivalente pour les événements qui se sont produits en 2017. En revanche, **le nombre d'accidents à presque doublé depuis 2016 et le nombre de jours d'arrêt a été multiplié par deux**.

Métropole Aix-Marseille Provence		2016	2017	2018
Nombre d'accidents <b>trajet</b> (domicile/travail)	Sans arrêt	15	18	30
	Avec arrêt	45	53	87
<b>Total accidents trajet (domicile/travail)</b>		60	71	117
<b>Nombre de jours d'arrêt pour accident trajet (domicile /travail)</b>		2124	2881	4348

Les chiffres des accidents de trajet entre 2016 à 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)

Autre source d'arrêts de travail, les **accidents de service (liés à l'activité professionnelle) sont au nombre de 575 en 2018 au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence**, dont 53 sont liés à des déplacements durant un trajet dans le cadre professionnel.

Ces accidents ont été suivis dans 90,4% des cas par un arrêt de travail, pour un total de jours d'arrêt s'élevant à 24 909 jours. Le **nombre total d'accidents est en baisse constante depuis 2016**. Le nombre de jours d'arrêt a également diminué entre 2016 et 2018. Le nombre de jours moyen d'arrêt de travail consécutif à un accident est égal à 47,90 en 2018.

Métropole Aix-Marseille Provence		2016	2017	2018
Nombre d'accidents de service	Sans arrêt	95	67	95
	Avec arrêt	545	522	480
DONT accident déplacements en mission	Sans arrêt			13
	Avec arrêt			40
<b>Total accidents de service</b>		<b>640</b>	<b>589</b>	<b>575</b>

<b>Nombre de jours d'arrêt pour accidents de service</b>	27231	23898	24909
<b>Proportion pour les accidents liés aux déplacement en mission</b>			2696

*Les chiffres des accidents de service entre 2016 à 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

Quatre causes principales émergent de l'analyse des accidents de travail :

- **La manipulation d'objet**, qui a provoqué 19% des accidents en 2018 et comptabilise le plus grand nombre de jours d'arrêt (4 681 jours). Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail pour cette cause d'accident s'élève à 34,93 jours. Ces accidents relèvent principalement des activités de collecte des déchets et des encombrants (ripeurs) ;
- **La chute de plain-pied**, à l'origine de 17 % des accidents. Cette cause d'accidents se place au 3<sup>ème</sup> rang en termes de nombre de jours d'arrêt avec un total de 4 516 jours d'arrêt. Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par accident est égal à 34,88. Ces accidents concernent principalement le personnel de bureau.
- **La chute lors d'une montée ou descente d'engin**, qui cause 11% des accidents, mais se situe au 2<sup>ème</sup> rang en jours d'arrêt (4 595 jours). Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par accident atteint 61,26 jours.
- **L'accident mettant en cause des véhicules légers**, qui représente 11% des accidents. Il s'agit des accidents de trajets et des déplacements en mission. Le nombre de jours moyen d'arrêt de travail par accident est égal à 41,29 et on recense en 2018 un total de 3 221 jours d'arrêt.

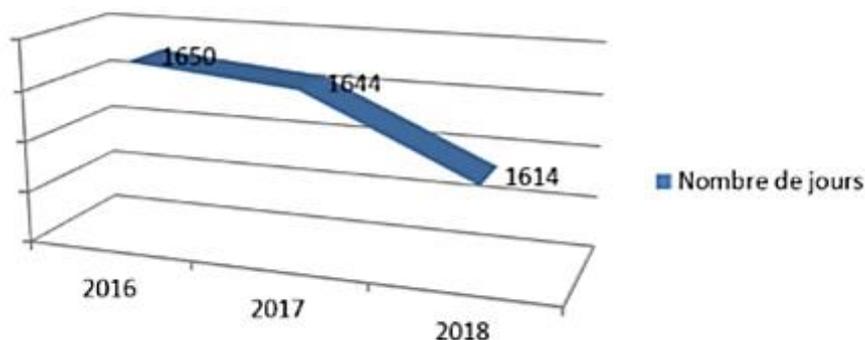
Les agents les plus exposés aux accidents sont ceux qui exercent une activité technique avec une prédominance pour les métiers concourant à la collecte des déchets et au nettoyage. Dans ce domaine d'activité, ce sont plus particulièrement des agents de catégorie C.

Ainsi, les agents de la collecte, y compris les conducteurs d'engin, sont les plus impactés par de tels accidents et représentent 37% des victimes. Les agents de nettoyage, y compris les conducteurs d'engin, représentent 14 % des victimes. Par ailleurs, les personnels administratifs représentent 10 % des victimes, tandis que les conducteurs de poids lourds représentent 8% des victimes.

### C. LES DONNEES RELATIVES A LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Concernant le **nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle à l'échelle de la Métropole**, celui-ci a connu une **diminution constante depuis 2016**, passant de 1 650 jours en 2016 à 1 614 jours en 2018.

#### Evolution maladie professionnelle



*L'évolution du nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

Le nombre de jours d'arrêt en 2018 au titre de la maladie professionnelle représente **3,64 % de la quotité de jours d'arrêt générés par les accidents de service**.

	2016	2017	2018
Maladie professionnelle			
Nombre de jours d'arrêt	1650	1644	1614
% des MP par rapport au accidents de service	3,71 %	4,01 %	3,64 %

*Les chiffres de la maladie professionnelle entre 2016 et 2018 à l'échelle de la Métropole  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

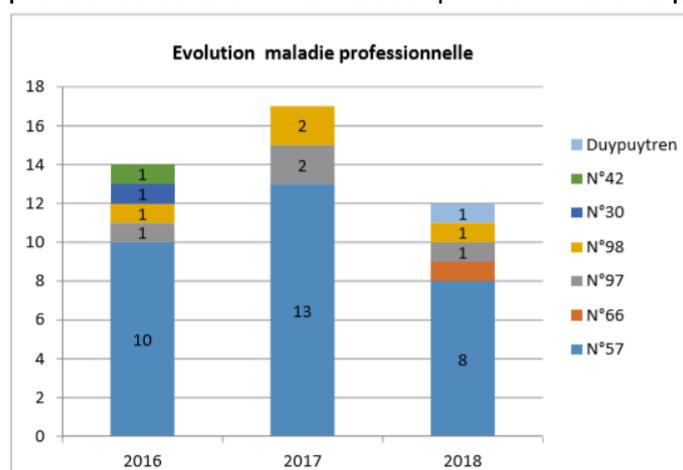
**12 maladies professionnelles ont été recensées en 2018** à l'échelle de la Métropole. La majorité d'entre elles (8 sur 12) concernent des **affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et**

**postures de travail.** Les agents d'entretien et agents de collecte/ripeur sont les principaux concernés par ce type de maladies.

Maladies professionnelles	Métiers ou fonctions	Nombre
<b>MP n°57</b> Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	Appariteur	1
	Agent de collecte/ripeur	3
	Administratif	1
	Agent d'entretien	3
<b>MP n° 98</b> Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	Agent de collecte/ripeur	1
<b>MP n° 97</b> Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des travaux exposant habituellement aux vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	Conducteur poids lourd	1
<b>MP n° 66</b> Rhinite et asthme professionnel	Agent caisse accueil piscine	1
<b>Maladie de Dupuytren</b> Fibrose rétractile de l'aponévrose palmaire. Elle entraîne une rétraction et une flexion progressive et irréductible des doigts.	Mécanicien	1
<b>Total</b>		<b>12</b>

*Point d'information concernant la maladie professionnelle en 2018  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

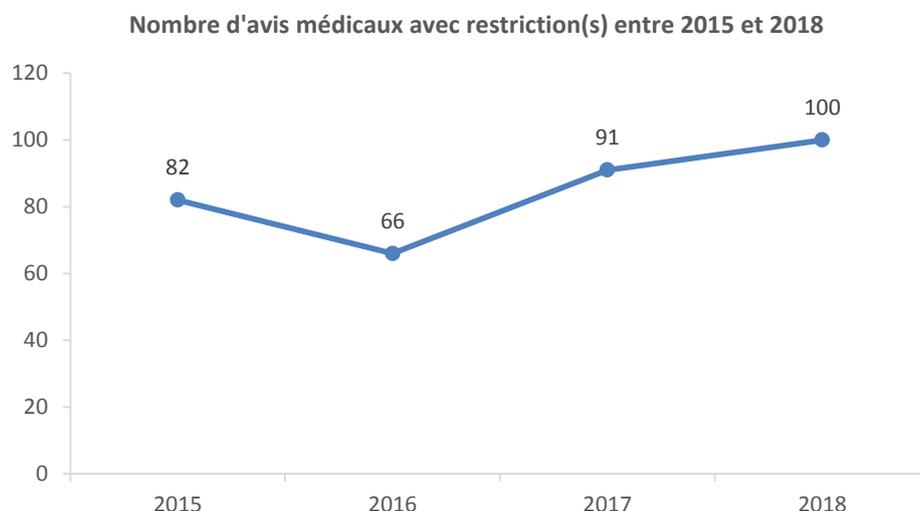
Le nombre de maladies professionnelles recensé à l'échelle de la Métropole a diminué depuis 2016. On en comptabilise 15 en 2016, 17 en 2017 et 12 en 2018. Les **affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail** sont les maladies professionnelles les plus fréquentes.



*Evolution des causes de maladie professionnelle entre 2016 et 2018  
(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

## D. LES AVIS RENDUS PAR LA MEDECINE

On observe une tendance à l'augmentation du nombre d'avis médicaux comportant une ou plusieurs restriction(s) depuis 2016 à l'échelle de la Métropole (+ 44%) :



(Sources : Rapports au CHSCT du 17 octobre 2018 et 27 septembre 2019)

Cette hausse des avis médicaux avec restriction(s) a fait doubler le nombre de changements de poste / reclassement sur la période (+95%) ainsi que le nombre de démarches de sortie de l'emploi (retraite pour invalidité, licenciements pour inaptitude) (+150%).

Le nombre d'aménagements de poste destiné à des agents en restriction a également connu une hausse, en particulier entre 2016 et 2017 (+78,8%).

En 2018, sur 100 restrictions près de la moitié (46) sont consécutives à une maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Près d'un quart des restrictions (28) sont issues d'un accident du travail.

Aucune restriction n'a été prononcée suite à une maladie professionnelle en 2018.

Total Métropole	2015	2016	2017	2018
<b>Nombre d'avis médicaux avec restriction(s)</b>	82	66	91	100
<b>Ayant abouti à :</b>				
• Aménagement du poste de travail	47	33	59	44
• Changement de poste / reclassement	23	19	32	37
• Hors maintien dans l'emploi (retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude)	8	4	6	10
<b>Restrictions consécutives à :</b>				
• Accident du travail	32	19	26	28
• Maladie professionnelle	2	3	1	0
• Maladie ordinaire / CLM / CLD	37	35	26	46
• Autres	23	14	54	26

*Synthèse des avis médicaux avec restrictions médicales et des suites données par l'administration entre 2015 et 2018 (Sources : Rapports au CHSCT du 17 octobre 2018 et 27 septembre 2019)*

Parmi les modalités d'aménagement du poste de travail, **le temps partiel thérapeutique est de plus en plus sollicité par les agents de la Métropole Aix-Marseille Provence**. Ce dispositif permet une reprise progressive de l'activité professionnelle (avec une quotité de travail de 50 % minimum).

L'ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives (...) à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a facilité l'attribution et la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique. Depuis cette date, il est ainsi possible d'en bénéficier, par tranche de trois mois, pour un an maximum par affection :

- Sans condition de durée d'arrêt,
- Sur la base d'un certificat du médecin traitant,
- Sur avis d'un médecin agréé.

## **Partie II : La politique handicap de la Métropole Aix-Marseille-Provence**

---

## 2.1 La structuration de la politique handicap de la Métropole Aix-Marseille-Provence

---

La Métropole Aix-Marseille-Provence, collectivité territoriale née au 1<sup>er</sup> janvier 2016 de la fusion de six intercommunalités préexistantes sur le territoire (désormais intitulées « conseils de territoire »), souhaite inscrire sa structuration en cours dans une démarche d'amélioration de la **qualité de vie** au travail de ses agents. Ce volontarisme institutionnel est notamment inscrit dans **la lettre de la Présidence**.

Le projet de conventionnement avec le FIPHFP témoigne de cette ambition en intégrant la thématique du handicap au travail en tant qu'axe fort de l'amélioration des conditions de vie au travail et du recrutement. De fait, la Métropole souhaite, au travers du conventionnement avec le FIPHFP, engager une véritable politique handicap reposant sur un cadre structurant et des objectifs concrets sur 3 ans, en vue de renforcer l'accompagnement qu'elle propose aux agents rencontrant des problématiques de santé ou en situation de handicap. Cette ambition a été partagée avec l'ensemble **des Directions métropolitaines** lors d'une présentation de la démarche de conventionnement avec le FIPHFP.

Afin de répondre à cette ambition, la Métropole a renforcé les compétences internes mobilisables sur le champ du handicap et plus globalement de la santé au travail (A), tout en travaillant sur la coordination entre les acteurs internes et l'articulation de leurs interventions (B). L'élaboration d'outils dédiés à la politique handicap au travail reste néanmoins un champ à investir pour la collectivité (C).

### A. LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES INTERNES MOBILISABLES

Outre la volonté institutionnelle, les **acteurs de la Métropole sont fortement impliqués en faveur du handicap au travail**. A titre d'illustration, certains acteurs **intègre dans leurs fonctions l'accompagnement** pour améliorer l'accompagnement à destination des agents en situation de handicap (c'est le cas du médecin agréé et statutaire et de la psychologue du travail notamment).

L'implication des représentants du personnel est également à relever : ils apportent leur soutien aux agents. Le **CHSCT a accueilli favorablement la démarche** de conventionnement avec le FIPHFP.

Forte de trois années de **réflexion**, la Métropole Aix-Marseille-Provence souhaite désormais formaliser et diffuser une véritable politique dédiée au handicap au travail. Dans cette optique, la récente réorganisation des services (organigramme du 1<sup>er</sup> juillet 2019) a permis de consolider au sein de la **Direction Accompagnement et qualité de vie au travail** :

- **Des compétences métier très fortes** (1 médecin agréé statutaire en interne, 8 médecins de prévention (marché attribué en juillet 2019), une psychologue du travail, une psychologue en cours de recrutement, quatre assistantes sociales, une ergonome, six préventeurs, des chargés de mission Maintien dans l'emploi, des préventeurs prévention, des conseillers en évolutions professionnels, des conseillers formations et un coach interne.
- **Des ressources importantes** (AQVT)
- en interne dans la direction : service Accompagnement dans l'Emploi et Handicap, service Prévention des risques professionnels, service Action sociale, service Formation et développement de compétences, réseaux de préventeurs et d'assistants de prévention

- En externe dans les directions opérationnels : le réseau de conseillers de prévention et des assistants de prévention.

La volonté de la Métropole Aix-Marseille-Provence de renforcer l'accompagnement proposé à ses agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé se traduit également par une **multiplication par trois du temps de travail alloué à la thématique du handicap et une visibilité accrue du handicap** au sein du dernier organigramme.

Fonction	ETP actuels	ETP période de conventionnement
<b>Chargée de mission Handicap devenue responsable de division au 1 juillet 2019</b>	1 ETP	1 ETP
<b>Secrétaire</b>	0 ETP	0,7 ETP
<b>Apprenti</b>	0 ETP	1 ETP
<b>Psychologue</b>	0 ETP	1 ETP
<b>Total</b>	<b>1 ETP</b>	<b>3,7 ETP</b>

La collectivité a dédié dès 2018 un ETP de **Chargée de Mission Handicap/Référente Handicap** Zone Ouest<sup>2</sup> (cf. carte de la sectorisation de la Métropole ci-après). Progressivement montée en compétences en suivant plusieurs formations sur la thématique, la chargée de mission participe également au dispositif Handi-Pacte cap emploi. Responsable de la **Division Handicap** née de la réorganisation des services, la Chargée de Mission Handicap est en charge du projet de conventionnement et devrait assurer la mise en œuvre de la convention ainsi que son suivi. La division Handicap nouvellement sera renforcée par des créations de postes :

- un poste de secrétariat dédié à hauteur de 0,70 ETP (à compter de septembre 2019) ;
- un poste d'apprenti (à compter de septembre 2019) ;
- auxquels s'ajoutent des compétences complémentaires via le recrutement d'un psychologue (catégorie A) qui, outre l'accompagnement individuel des agents, assurera des sensibilisations.

<sup>2</sup> Secteur 1 : CT1 Marseille-Provence / Secteur 2 « Est » : CT2 Pays d'Aix et CT4 Pays d'Aubagne et de l'Etoile / Secteur 3 « Ouest » : CT3 Pays salonnais, CT5 Istres Ouest Provence et CT6 Pays de Martigues



*Secteur 1 : CT1 Marseille-Provence / Secteur 2 « Est » : CT2 Pays d'Aix et CT4 Pays d'Aubagne et de l'Etoile / Secteur 3 « Ouest » : CT3 Pays salonais, CT5 Istres Ouest Provence et CT6 Pays de Martigues.*

Le diagnostic réalisé en 2019 a permis de relever un besoin d'identification de la Division handicap et de la consolidations des données, particulier ce qui concerne les missions attendues de chacun de ses membres (déclaration FIPHFP, tenue des tableaux de recensement, mobilisation des partenaires, suivi administratif et financier de la convention, suivi individuel des agents, centralisation des factures de sous-traitance aux ESAT, ...), et les liens avec les autres acteurs de la collectivité. Le rôle tenu par la division Handicap devra faire l'objet de la communication auprès des agents de la collectivité.

De plus, l'arrivée au second semestre 2019 d'un médecin de prévention, acteur central de la santé au travail, contribuera à relancer la dynamique de la collectivité en matière de santé au travail : repérage et accompagnement des situations de fragilité, évaluations des besoins de compensation, préconisations de recours aux aides du FIPHFP... aux fin d'apporter des réponses aux agents et aux services.

L'un des enjeux forts qui se pose à la Métropole, sera de parvenir à **harmoniser les pratiques et les outils sur l'ensemble de son territoire**. Bien que présentes en nombre, les ressources en suivi et accompagnement des agents sont déséquilibrées entre les différents conseils de territoire, impliquant un accompagnement hétérogène. En outre, les niveaux d'appropriation de la thématique du handicap sont variables d'un territoire à l'autre et engendrent de potentielles inégalités de traitement.

Par conséquent, une reconfiguration du **volume d'ETP en matière d'accompagnement** pourra permettre d'harmoniser les pratiques entre les secteurs et d'anticiper à la fois le temps de travail qui devra être dévolu à la gestion de la convention mais également une hausse des demandes d'accompagnement liée à la structuration de la politique handicap et à l'arrivée des médecins de prévention. De plus, le diagnostic réalisé a mis en valeur le manque de visibilité des acteurs et de leur rôle.

La convention avec le FIPHFP doit également permettre d'engager des actions de formation en vue d'assurer une **montée en compétences collective des acteurs ressources** sur les secteurs et d'harmoniser les pratiques. Le volet formation présent dans la convention avec le FIPHFP sera porté pour partie par la collectivité.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de gouvernance et organisation (reconfigurer les ressources en matière d'accompagnement individuel des agents, former les acteurs ressources sur la thématique, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°2.

## B. LE TRAVAIL DE COORDINATION ENTRE LES ACTEURS INTERNES ET D'ARTICULATION DE LEURS INTERVENTIONS

« La reconfiguration du système des acteurs » (VOIR AVEC CELINE) de l'accompagnement implique d'étudier la façon dont ceux-ci se coordonnent et articulent leurs interventions, afin de garantir un accompagnement le plus efficace possible et une information fluide des agents.

Plusieurs actions ont déjà été engagées dans ce sens :

- La **Direction Accompagnement et qualité de vie au travail** confirmée lors de la dernière réorganisation des services, a pour objectif de rassembler l'ensemble des acteurs prenant part à l'accompagnement individuel des agents. Le service Formation-Développement de compétences et la division Conseil en évolution professionnelle ont ainsi rejoint la direction QVT.
- Un **poste d'adjointe auprès de la Directrice de l'accompagnement et de la QVT** a été créé dans l'optique de superviser les actions de la Direction en faveur de la QVT et de favoriser la mise en commun des ressources ainsi que le travail en réseau ;
- Une **commission Maintien dans l'emploi** pluridisciplinaire a été structurée dans chaque conseil de territoire (à l'exception du territoire de Salon qui n'en a présente pas l'utilité compte tenu de sa taille), et apparait comme un outil essentiel de recherche de solutions de manière concertée, notamment pour les agents en arrêt de travail de longue durée ;
- Une **Commission d'accompagnement pluridisciplinaire** (CAPLU) a vu le jour à l'échelle de la Métropole. Elle s'est réunie une première fois en mai 2019 et vise à renforcer la fluidité et l'efficacité du suivi des dossiers complexes. Démarche pluridisciplinaire des acteurs de l'écoute et de l'accompagnement.

La **réactivation des réseaux existants** (réseau des référents RH, réseau des préventeurs des risques professionnels et réseau des assistants de prévention) doit également permettre de renforcer la coordination entre les acteurs.

Le travail d'élaboration de la convention FIPHFP doit ainsi déboucher sur une plus grande structuration de la politique handicap, via l'engagement d'une réflexion portant à la fois sur le « qui fait quoi » en interne, mais également sur les articulations existant entre ces acteurs.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de gouvernance et organisation (organiser le pilotage de la politique handicap, engager une montée en compétences des référents RH et directions ressources, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°2.

### C. L'ÉLABORATION D'OUTILS DEDIES A LA POLITIQUE HANDICAP AU TRAVAIL

La structuration de la politique handicap, premier axe de travail de la Métropole Aix-Marseille-Provence dans le cadre de son projet de convention avec le FIPHFP, se traduit à la fois par une structuration du système d'acteurs en charge de cette politique, mais également par la mise à disposition de ces acteurs des outils nécessaires à leur action.

De par la création récente de la Métropole, les conseils de territoire continuent de s'appuyer sur leurs outils ou pratiques propres qu'il faudra harmoniser : d'une part, tous les conseils de territoire ne disposent pas de tels outils, et d'autre part ces outils ne sont pas toujours actualisés.

Aussi, il semble opportun de **formaliser des procédures (ou de les actualiser) afin de les partager et de les harmoniser à l'échelle de la collectivité**. Il pourrait s'agir notamment des procédures de recensement des agents BOE, de recrutement, d'analyse des accidents de travail, de centralisation des factures prises en charge par le FIPHFP et auprès des secteurs adapté et protégé, etc.

**Au-delà des procédures, peu d'outils existent en interne**, tant sur le volet GRH que sur la thématique du handicap à proprement parler. A titre d'exemple, le SIRH commun vers lequel les territoires ont convergé au 1<sup>er</sup> janvier 2019 demeure peu utilisé jusqu'à présent. En conséquence, il reste complexe pour les services de la Métropole Aix-Marseille-Provence de disposer d'informations fiables, neutres et objectives sur la gestion des agents rencontrant des problématiques de santé.

Enfin, en dépit de l'instauration des commissions Maintien dans l'emploi il convient de signaler que le **niveau de formalisation du suivi des situations individuelles reste globalement insuffisant** (état de la demande, accompagnements mis en place, financements obtenus, bilans des actions engagées, ...).

Ainsi, le conventionnement avec le FIPHFP renforcera la structuration de la politique handicap de la Métropole et nécessitera de **créer et formaliser de nouveaux processus et outils inhérents au suivi budgétaire et financier de la convention avec le FIPHFP**.

Les nouvelles règles de prise en charge du FIPHFP issues de la refonte du catalogue des interventions entré en vigueur le 15 janvier 2019 et régulièrement mis à jour impliqueront une attention toute particulière.

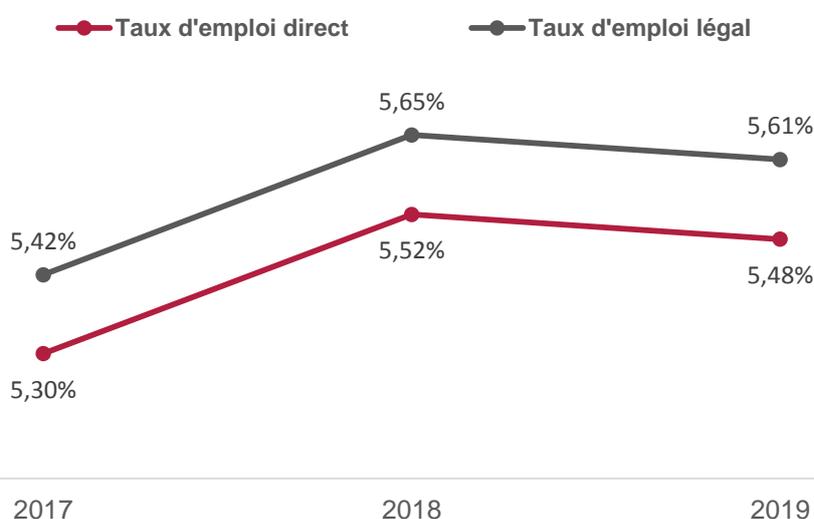
→ Les actions retenues par la Métropole en matière de gouvernance et organisation (outiller les acteurs ressources, engager une montée en compétences de la chaîne managériale, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°2.

## 2.2 Le recensement, l'obligation d'emploi et le recours aux secteurs adapté et protégé

### A. UN TAUX D'EMPLOI RELATIVEMENT STABLE DEPUIS TROIS ANS

Le taux d'emploi de la Métropole Aix-Marseille-Provence est relativement stable depuis la première déclaration réalisée en 2017. Il se situe en-deçà du seuil de 6 % correspondant à l'obligation réglementaire. La DOETH de la Métropole est calculée sur la base des déclarations d'emploi de chacun des conseils de territoire, or le taux d'emploi global masque d'importantes disparités territoriales.

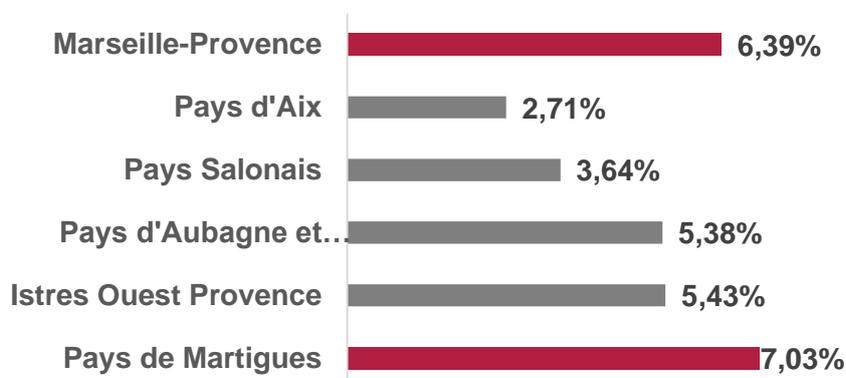
Evolution du taux d'emploi direct et légal entre 2017 et 2019



Source : Déclarations FIPHFP 2017 - 2019

De fait, deux des six territoires (CT1 Marseille-Provence et CT6 Pays de Martigues) dépassent le seuil des 6%, tandis que les autres territoires sont en deçà

Taux d'emploi par CT au 1<sup>er</sup> janvier 2018



Outre la disparité des niveaux d’appropriation sur la thématique du handicap, on relève de manière générale un **manque de lisibilité sur l’identité de la personne en charge du recensement sur les territoires** (cf *tableau ci-après*), et notamment :

- des ATI, depuis la création de la Division Handicap ; **(A REVOIR)**
- des accidents de travail, en raison de la présence de la médecine agréée.

De même, il **n’existe pas de process de suivi des justificatifs formalisé et partagé** à l’échelle de la Métropole. La formalisation d’une procédure permettrait de rendre ce process plus lisible et d’harmoniser les pratiques entre les conseils de territoire.

	Acteur en charge du recensement	Outils de recensement et de suivi du renouvellement des justificatifs
<b>CT1 Marseille Provence</b>	Chef de service Accompagnement dans l’Emploi et Handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de suivi</li> </ul>
<b>CT2 Pays d’Aix</b>	Chef de service Prévention des risques professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de suivi</li> <li>• Relance par mail/courrier pour le renouvellement du justificatif</li> </ul>
<b>CT3 Pays Salonais</b>	Référent territoire fonctionnel	
<b>CT4 Pays d’Aubagne et de l’Etoile</b>	Préventeur des risques professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de suivi</li> </ul>
<b>CT5 Istres Ouest Provence</b>	Service Paie du CT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de suivi</li> </ul>
<b>CT6 Pays de Martigues</b>	Référente handicap zone Ouest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de suivi</li> <li>• Lettre de rappel pour le renouvellement de RQTH</li> </ul>

Du fait qu’elle ne respecte pas l’**obligation réglementaire**, la Métropole d’Aix-Marseille-Provence verse une contribution financière au FIPHFP. Le montant de cette contribution est relativement stable depuis deux années, aux alentours de 150 000 €.

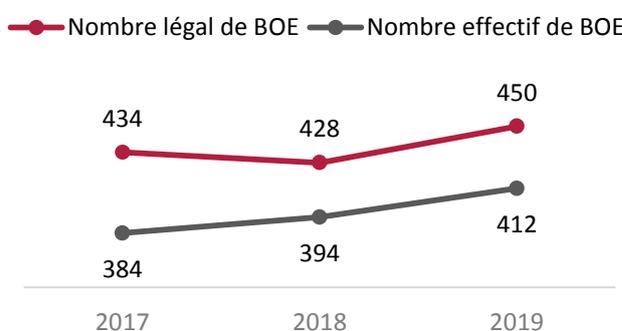
### Evolution du montant de la contribution au FIPHFP entre 2017 et 2019



Source : Déclarations FIPHFP 2017 -

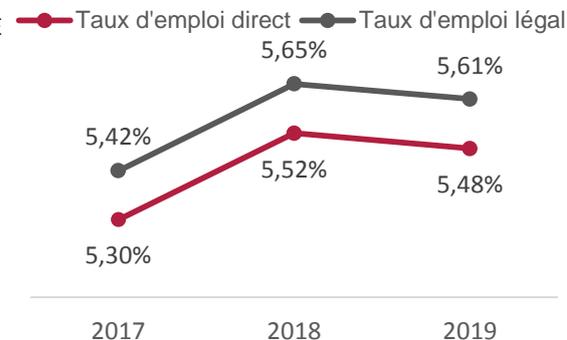
La hausse des effectifs de BOE de la Métropole entre 2017 et 2019 n'a néanmoins pas été suffisante pour atteindre l'obligation légale. En 2018, la hausse des effectifs BOE en parallèle à une baisse des effectifs globaux rémunérés a contribué à la hausse du taux d'emploi direct, en revanche l'effet inverse a été observé en 2019 : l'effectif d'assujettissement a fortement augmenté, entraînant une légère diminution du taux d'emploi direct.

#### Evolution du nombre légal et effectif de BOE entre 2017 et 2019



Source : Déclarations

#### Evolution du taux d'emploi direct et légal entre 2017 et 2019



Source : Déclarations

Depuis 2017, les taux d'emploi direct et légal sont relativement proches et évoluent de manière parallèle, mettant en évidence **un recours stable mais limité aux dépenses déductibles**.

La Métropole Aix-Marseille-Provence, comme l'ensemble des employeurs de la fonction publique, devra anticiper les changements issus de la réforme nationale de la DOETH prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

A compter de 2020, un taux d'emploi unique (le « taux d'emploi direct ») entre en vigueur, les montants liés à la sous-traitance n'entreront plus dans le décompte du taux d'emploi mais interviendront en déduction du montant de la contribution (notion « d'effort déductible »), ... Ces évolutions sont ainsi à anticiper dès à présent.

## B. UN TAUX D'EMPLOI QUI POURRAIT S'APPUYER DAVANTAGE SUR LE RECOURS AUX SECTEURS ADAPTE ET PROTEGE

La Métropole Aix-Marseille-Provence appuie pour partie son taux d'emploi sur des dépenses déductibles, dont le volume demeure relativement stable entre 2017 et 2019 :

### Evolution des dépenses déductibles déclarées entre 2017 et 2019



Source : Déclarations FIPHFP 2017 - 2019

Selon les constats issus du diagnostic réalisé en 2019, les déclarations de dépenses déductibles ne sont pas **pas fondées sur un process de recensement partagé à l'échelle de la collectivité**. Le fonctionnement du process de commande publique pâtit d'un manque de lisibilité : la commande publique est administrée par la DGA, à laquelle se soustraient des services « Achats publics » présents au sein de plusieurs Directions (notamment Transports, Eau et Assainissement). **Aucune orientation en faveur du recours aux secteurs adapté et protégé n'a été définie**, aussi les niveaux de recours à ces dépenses diffèrent selon les directions et conseils de territoire. Par exemple, la DGA Mobilités a pour pratique de recourir à un marché d'encodage de cartes de transport par des travailleurs d'ESAT/EA (8 personnes présentes entre juillet et octobre) et le CT5 Istres-Ouest-Provence fait appel à des ESAT/EA, sans que ces pratiques n'aient été encouragées.

Dans un premier temps, **l'élaboration et la diffusion d'un processus de remontée et de centralisation des factures doit permettre de faciliter le recensement des dépenses déductibles**, d'autant plus que celui-ci nécessite une vigilance particulière. Par exemple, depuis 2018, seules les factures « au prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat, déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente » sont prises en compte. Cette évolution implique de porter une attention toute particulière au recensement de ces factures afin de garantir la justesse de la déclaration des dépenses déductibles.

Ensuite, au-delà de la structuration du recensement des dépenses déductibles, le conventionnement avec le FIPHFP implique d'élaborer **des projections chiffrées sur le volet de la commande publique et de définir des engagements de la Métropole en faveur du recours aux secteurs adapté et protégé**. Il s'agira de définir **une politique de recours au secteur adapté et protégé** présentant des objectifs quantitatifs comme qualitatifs, à partir de l'analyse des déclarations réalisées auprès du FIPHFP. Une réflexion sur les pratiques de la collectivité en la matière devra ainsi être engagée (types de marchés, prestations pré-identifiées, ...). Cela doit permettre tout d'abord de systématiser certaines dépenses, ce qui n'était pas toujours le cas auparavant. Par exemple, aucun aménagement de poste effectué pour maintenir les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions n'avait été recensé dans le calcul des dépenses déductibles en 2018 alors que ce type de dépenses représentait près de 3 000€ en 2017 et près de 4 500 € en 2019. De plus, le déploiement d'une véritable politique de commande

publique à l'échelle de la Métropole doit également permettre d'**harmoniser les pratiques et de solliciter de nouvelles opportunités**, tel que le recours à l'article 15 du Code des marchés publics, afin de soutenir une commande publique handi-responsable au sein de la Métropole (clauses sociales, marchés réservés...)

En pratique, le conventionnement avec le FIPHFP impliquera de **structurer et déployer des outils** tels que des guides, fiches techniques, réunions de présentation animées par des ESAT et EA, ... afin d'**outiller les acheteurs de la collectivité et de les accompagner dans l'application de cette politique**.

La définition d'une véritable politique de commande publique doit permettre d'agir sur le taux d'emploi, en parallèle des actions de recrutement et de communication destinées à inciter les agents entrants et en poste à transmettre leur justificatif.

### C. UN TAUX D'EMPLOI QUI RESTE FRAGILE

Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de la Métropole Aix-Marseille-Provence s'appuie sur une **diversité de justificatifs** (RQTH, ATI, agents reclassés ou assimilés...), ce qui rend compte d'une bonne optimisation du taux d'emploi sur le volet de la prise en compte des justificatifs. Néanmoins, l'équilibre relatif des volumes entre les différents types de justificatif peut également **questionner la complétude du recensement réalisé**. En effet, la RQTH est statistiquement le justificatif le plus fréquent à l'échelle de la population française, or celui-ci ne représente que 36 % des justificatifs recensés par la collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ce constat induit que **des agents reconnus travailleurs handicapés n'ont potentiellement pas transmis leur justificatif à la Métropole**. Ils n'en perçoivent pas l'intérêt ou ils craignent que leur statut de BOE n'impacte leur parcours professionnel. Par ailleurs, tous les agents n'ont **pas connaissance de leur possibilité de se déclarer**. Ainsi, la Métropole Aix-Marseille-Provence est confrontée à un enjeu de sensibilisation et d'information des agents à ce sujet. Il semble notamment primordial d'insister sur la confidentialité dont fait l'objet le justificatif de handicap.

Certains territoires ont initié une sensibilisation sur la transmission du justificatif de handicap, néanmoins ce **travail serait à poursuivre et à déployer à l'échelle de la Métropole**, afin de recueillir un plus grand nombre de justificatifs. Cette initiative est d'autant plus importante que plusieurs enjeux vont se poser dans les années à venir. En effet, la Métropole va devoir **compenser les départs en retraite d'agents BOE (près de 31,6 % des agents BOE étant âgés de plus de 55 ans)**, mais également **anticiper les évolutions législatives** (réforme de la DOETH, limitation de la prise en compte des agents reclassés, etc.)

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de gouvernance et d'organisation (structurer le processus des achats, déployer une politique de recours aux secteurs adapté et protégé, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°2.

## 2.3 Des solutions de maintien dans l'emploi diversifiées afin d'accompagner les parcours des agents

---

Le conventionnement avec le FIPHP est un levier structurant pour la définition d'une politique de maintien dans l'emploi à l'échelle de la Métropole. Au-delà de l'enveloppe allouée au financement d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'inaptitude, la convention permet de fixer des objectifs pour la collectivité relatifs aux actions en faveur du maintien dans l'emploi.

Le maintien dans l'emploi recouvre une diversité de situations, pour lesquelles le FIPHP prévoit des aides variées. Pour la présente convention, la collectivité retient **la définition telle qu'entendue par le FIPHP**. Ainsi, lorsqu'un agent est confronté à des problèmes de santé mettant en péril sa capacité à exercer ses fonctions, l'employeur est dans l'obligation de mettre en œuvre un **aménagement de son poste de travail** (A). Il s'agit de la 1<sup>ère</sup> étape du maintien dans l'emploi, qui peut en cas d'insuccès être suivie de propositions de **réaffectation** de l'agent sur un autre poste (2<sup>ème</sup> étape), voire d'une demande de **reclassement** (3<sup>ème</sup> étape), éventuellement accompagnée d'une reconversion professionnelle (B). La Métropole intervient également dans le cadre d'un dispositif de mission « passerelles » (C) mais aussi en prévention des risques professionnels (D).

**Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, les chargées de mission Maintien dans l'emploi** sont en charge de l'accompagnement des agents en situation de maintien dans l'emploi. Réparties à hauteur d'une chargée de mission par secteur<sup>3</sup>, à l'exception du secteur Est où l'absence de chargée de mission est palliée par la psychologue du travail, les chargées de mission sont les interlocutrices entre l'agent, sa direction d'origine (et d'accueil éventuellement) et les différents services des Ressources humaines (formation, recrutement, rémunération, carrières).

Afin de structurer l'accompagnement des situations les plus complexes, la Métropole a déployé **des commissions Maintien dans l'emploi dans chacun des territoires**, à l'exception du Pays salonais pour lequel l'intervention de la chargée de mission apparaît suffisante en raison de sa taille. Sur le modèle de la commission existant sur le territoire du CT1 Marseille-Provence depuis 2015, ces commissions visent en priorité à étudier les situations des agents maintenus en arrêt en raison de restrictions d'aptitude trop importantes pour la reprise du travail à leur poste.

#### A. LA PREMIERE ETAPE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI : L'AMENAGEMENT DE POSTE

L'aménagement de poste est la solution la plus fréquente en matière de maintien dans l'emploi des agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence (45 % des solutions proposées en 2018)<sup>4</sup>. Les aménagements de poste sont mis en place pour les agents, qu'ils soient bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou en situation de restriction d'aptitude. Près de 75 % des restrictions concernent des agents de la catégorie C en 2018 (cf. *graphique ci-après*). Les aménagements concernent

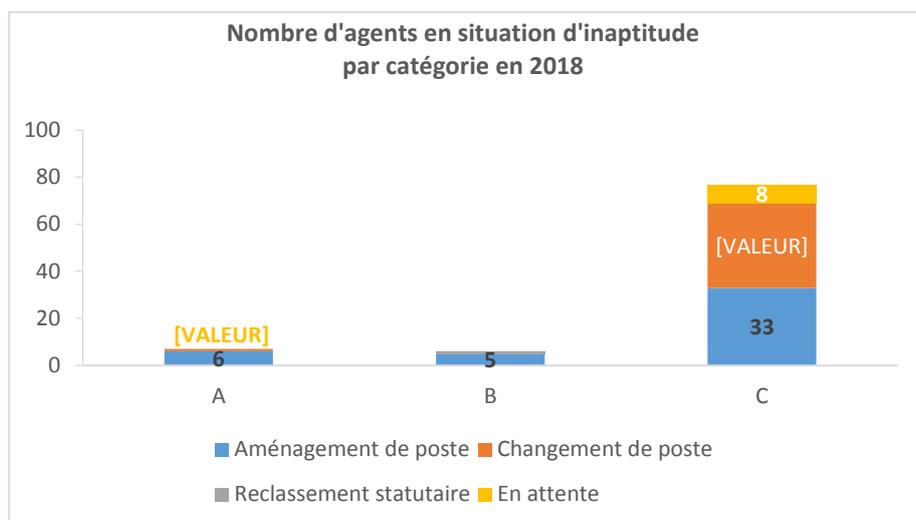
<sup>3</sup> Secteur 1 : CT1 Marseille-Provence

Secteur 2 « Est » : CT2 Pays d'Aix et CT4 Pays d'Aubagne et de l'Etoile

Secteur 3 « Ouest » : CT3 Pays salonais, CT5 Istres Ouest Provence et CT6 Pays de Martigues

<sup>4</sup> Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019

essentiellement les métiers de la collecte des déchets, des moyens généraux ainsi que les métiers administratifs.



*(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

#### Différents types d'aménagements sont déployés dans la collectivité :

- Des aménagements **matériels** : chaussures de sécurité adaptées, fauteuils ergonomiques, souris verticales, prothèses auditives, ...
- Des aménagements **organisationnels ou horaires** : adaptation des tâches confiées à l'agent, temps partiels thérapeutiques, travail en binôme, ...

Ces aménagements sont le plus souvent le fruit d'une réflexion pluridisciplinaire, notamment entre la **chargée de mission Maintien dans l'emploi du secteur de l'agent, l'ergonome présente en interne, le préventeur des risques professionnels du conseil de territoire voire même les assistants de prévention...**

Les aménagements se fondent sur l'étude de poste de l'ergonome ou l'aménagement de la fiche de poste de l'agent. Un suivi des aménagements est réalisé par le service « Accompagnement dans l'emploi et handicap » jusqu'à 6 mois après sa mise en place, néanmoins celui-ci pourrait être facilité par la mise en place d'outils (fiche de suivi, fiches de tâches évolutives, ...).

Malgré l'existence du service « Accompagnement dans l'emploi et handicap » qui rassemble les chargées de mission Maintien dans l'emploi et en dépit des nombreux accompagnements individuels mis en place, **le dispositif de maintien dans l'emploi reste globalement à structurer au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence.**

Les **pratiques de maintien dans l'emploi restent à définir et à formaliser au sein de protocoles partagés à l'échelle de la Métropole, afin d'améliorer la fluidité des solutions proposées et d'outiller les acteurs :**

- Circuit d'accompagnement des agents (qui fait quoi, quand, comment) ;
- Procédure identifiant les différentes étapes de l'aménagement de poste, les acteurs qui y prennent part et la temporalité ;
- Procédure sur l'accueil et l'intégration suite à un arrêt long ;
- Procédure d'achat liée aux aménagements de poste ;
- ...

La formalisation d'outils doit permettre d'apporter davantage de lisibilité au dispositif de maintien dans l'emploi, tant pour l'agent concerné par une problématique de santé (droits, dispositifs mobilisables, parcours individuels) que pour les collègues de travail (objectifs et temporalité du poste aménagé...). De plus, cela permettra de **favoriser l'anticipation des situations, d'optimiser les délais d'intervention et d'harmoniser les pratiques** entre les conseils de territoire, voire même de renforcer le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi. De fait, les dispositifs de maintien dans l'emploi sont sollicités dans une proportion inégale selon les conseils de territoire (cf *tableau ci-après*). A titre d'illustration, en 2017 le recours à l'aménagement de poste est plus fréquent pour les agents du CT5 Istres-Ouest-Provence que pour ceux du CT1 Marseille-Provence, où le changement de poste est plus souvent utilisé en particulier pour les agents dont l'âge est inférieur à 50 ans. Au sein du CT1, une douzaine de fonctions sont recensées à la Direction de la Propreté Urbaine et une demi-douzaine à la Direction de Pôle Cadre de Vie et Valorisation des Déchets. Ces fonctions génèrent beaucoup d'inaptitudes et disposent de peu de possibilités pour aménager les postes de travail et repositionner les agents, ce qui contribue à créer des services constitués d'agents reclassés (ex : déchetteries).

**Des inégalités entre les territoires existent également en termes de recours aux acteurs ressources.** Par exemple, l'ergonome intervient essentiellement pour le CT1 Marseille Provence. 26 études de poste ont ainsi pu être réalisées en 2017 pour des agents en situation d'inaptitude, dont 22 ont abouti à un aménagement de poste<sup>5</sup>. Il est à noter que la Métropole Aix-Marseille-Provence est parfois amenée à solliciter le SAMETH pour des bilans de compétence ou la réalisation d'études de poste. Néanmoins, ce partenariat reste très ponctuel et les résultats se sont avérés plutôt décevants.

2017	2018	Marseille		Aix		Salon		Aubagne		Istres		Martigues		TOTAL	
<b>Aménagement de poste</b>		6	26	13	1	0	1	7	0	27	8	6	8	59	44
<b>Changement de poste</b>		19	35	2	0	0	0	0	0	4	2	2	0	29	37
<b>Reclassement statutaire</b>		2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
<b>En attente</b>		5	1	9	4	0	0	0	0	2	2	0	1	16	7

Tableau 2 : nombre de procédures engagées pour les agents en situation d'inaptitude par territoire

*Bilan des recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi en 2017 et 2018*

*(Source : Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019)*

Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre des aménagements de poste resteront à clarifier en vue de l'intégration de la convention FIPHFP : gestion des stocks de matériels, référencement des fauteuils ergonomiques, gestion du matériel en cas de mobilité d'un agent (au sein de la collectivité comme en-dehors), etc. En ce sens, **l'intégration de la notion de surcoût et plus largement l'identification d'une ligne budgétaire dédiée restent à organiser.**

<sup>5</sup> Rapport au CHSCT, séance du 17 octobre 2018

Une plus grande formalisation des aménagements de poste doit également permettre de systématiser le **recours au financement du FIPHFP** pour les agents pouvant en bénéficier. En effet, à l'heure actuelle le FIPHFP n'est pas toujours sollicité par manque de connaissance de la part des acteurs en charge de la mise en œuvre des aménagements. Par exemple, ce dernier est souvent sollicité pour les aménagements de poste d'agents reconnus en qualité de travailleurs handicapé (RQTH) uniquement, et peu pour les agents disposant d'une restriction d'aptitude et pour lesquels la sollicitation du FIPHFP favorisant le maintien dans l'emploi. **La sensibilisation des acteurs ressources** (ergonome, préventeurs, acteurs RH, directions, chefs de service, assistantes sociales, représentants du personnel, ...) quant aux aides mobilisables et aux modalités d'accès (règles d'éligibilité, ...) constitue donc un levier afin d'éviter que la collectivité ne porte des financements qui auraient pu être soumis au FIPHFP.

En outre, **aucun budget n'est réservé aux aménagements de poste de travail**, ce qui implique que les services les prennent en charge sur leur propre budget. Cette pratique complique le processus et génère des délais importants. En outre, des contraintes pèsent sur les achats : rares sont les marchés qui offrent la possibilité d'essayer le matériel avant achat, les délais d'attente sont importants, etc. Ainsi, le **process des achats est globalement jugé pas ou peu satisfaisant** par les services et les agents, y compris lorsque les achats sont réalisés par le biais des marchés de la Métropole. La systématisation d'achats de matériels spécifiques nécessitera d'imaginer des procédures et process spécifiques.

Enfin, du fait de l'absence de médecin de prévention (depuis le 31 janvier 2018 au CT1, le 1<sup>er</sup> mars 2018 pour le CT2, le 31 décembre 2018 pour les CT3 et 4, octobre 2018 pour le CT5 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour le CT6), il est probable que des besoins d'aménagements de poste n'aient pas été identifiés. Durant cette carence, les préconisations des médecins traitants ont été prises en compte pour la mise en place d'aménagements de poste. L'arrivée prochaine d'un nouveau médecin de prévention générera potentiellement une hausse des demandes en aménagements de poste qu'il s'agira d'anticiper, d'autant plus qu'à l'heure actuelle les chargées de mission Maintien dans l'emploi sont en sous-effectif (la psychologue du travail pallie l'absence de chargé de mission sur la zone Est).

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de maintien dans l'emploi (renforcer et développer les partenariats, renforcer la coordination autour des situations individuelles, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°5.

## **B. LA DEUXIEME ETAPE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LA MOBILITE POUR RAISONS DE SANTE**

**La thématique de la mobilité pour raisons de santé constitue un autre chantier important pour la Métropole Aix-Marseille-Provence.** Tout d'abord, la collectivité n'échappe pas aux problématiques rencontrées par l'ensemble des collectivités de la Fonction Publique Territoriale : maîtrise accrue des ressources budgétaires, effectifs contraints, recrudescence du nombre d'agents concernés par des reconversions professionnelles, etc.

Aussi, des **outils doivent permettre d'accompagner les cadres de proximité dans l'accueil, l'intégration, la gestion et l'accompagnement** des agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé. Il s'agira notamment de **former et sensibiliser les cadres**, afin de porter les actions menées dans le cadre de la politique maintien dans l'emploi.

Pour gagner en efficacité, la politique de maintien dans l'emploi nécessite d'investir plusieurs volets :

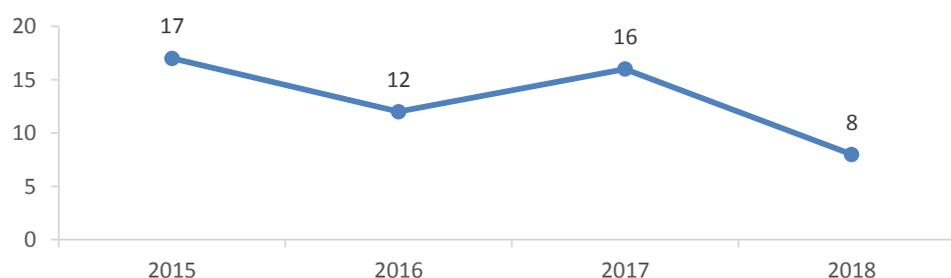
- la **prévention de la désinsertion professionnelle**. De fait, les commissions Maintien dans l'emploi ont engagé une première approche en la matière en visant à recenser et suivre les agents en arrêt de travail (de longue durée en particulier). Néanmoins, **l'anticipation et la préparation du retour à l'emploi des agents en arrêt serait à renforcer** (informer le cadre en amont de la reprise, faire part du retour de l'agent à l'équipe, questionner les besoins d'aménagement de poste, ...).
- **l'intégration du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, dans le cadre de la construction des parcours professionnels (formations tout au long de la carrière, ...), de l'élaboration de politiques de mobilité et de l'anticipation des secondes parties de carrière pour les agents positionnés sur des métiers à forte usure professionnelle.
- **le dispositif de période de préparation au reclassement (PPR)**, instaurée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 et instituée par le décret du 5 mars 2019 pour la fonction publique territoriale. Ce nouveau dispositif prévoit que, sur avis du Comité médical et à la demande de l'agent, ce dernier peut bénéficier d'une période d'un an maximum afin de préparer son reclassement. Des outils ainsi que les modalités d'accompagnement des agents concernés doivent être structurés. Des partenariats doivent être établis afin de mettre en œuvre cette PPR.

Par ailleurs, **les pratiques en termes de reclassement ne s'inscrivent pas encore toujours dans le cadre réglementaire en vigueur**. Ainsi, le reclassement statutaire dans le cas où l'agent a été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions est encore peu pratiqué : 3 en 2017 (2 agents sont passés de la filière technique à la filière administrative et inversement pour le troisième), 1 en 2018. A l'inverse, le nombre de reclassements non statutaires est important et en hausse : 29 en 2017 et 37 en 2018. La Métropole rencontre en outre des difficultés à reclasser les agents en raison de la technicité des métiers, de l'exposition au risque des métiers techniques et d'un niveau d'étude globalement faible.

Au-delà du cadre réglementaire, on relève d'importantes **inégalités entre les différents territoires en termes de recours et de modalités de reclassement**. Seuls les territoires aux effectifs importants réalisent des reclassements (*cf. tableau de bilan des recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi en 2017 et 2018*). En outre, le maintien du régime indemnitaire et des primes du métier d'origine pour les agents en situation de reclassement est assuré uniquement dans le CT1 Marseille-Provence. En conséquence, **l'harmonisation des pratiques** constituera un enjeu fort pour la collectivité, afin de garantir l'équité de traitement entre les agents.

Il est néanmoins à noter que **le nombre d'agents en attente de poste a diminué entre 2017 et 2018** (*cf. graphique ci-après*). Cette tendance s'explique en partie par l'instauration des commissions Maintien dans l'emploi sur l'ensemble des territoires et par les missions passerelles mises en place sur les CT1 Marseille-Provence et CT2 Pays d'Aix (*cf focus ci-après*).

Evolution du nombre d'agents de la Métropole en attente de poste entre 2015 et 2018



(Source : Rapport au CHSCT, séance du 17 octobre 2018)

En outre, les **modalités de sortie de l'emploi sont mobilisées** si aucune solution n'est possible. Six agents ont ainsi été reconnus inaptes définitivement à toute fonction en 2017 et ont fait l'objet de départ à la retraite pour invalidité en début d'année 2018. Aucun licenciement pour inaptitude n'a été réalisé en 2018.

Le **déploiement d'une politique en matière de reclassement** au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence doit également permettre d'harmoniser les pratiques et de définir des orientations par rapport aux reclassements. Par exemple, il pourrait être envisagé d'accorder une priorité aux agents en reclassements par rapport aux agents recrutés et aux agents sollicitant une mobilité dans le cadre de leur évolution professionnelle. De même, l'opportunité de mettre en place du tutorat pour les agents reclassés / repositionnés / recrutés pourrait être étudiée.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de maintien dans l'emploi (accompagner le retour à l'emploi suite à un arrêt long, organiser la mobilité pour raison de santé, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°5.

### C. FOCUS : LES MISSIONS « PASSERELLES »

Au-delà des solutions de mobilités présentées précédemment, la collectivité a développé un dispositif de **missions « passerelles », déployé dans un premier temps sur le CT1 Marseille-Provence avant d’être étendu au CT2 Pays d’Aix début 2019**. Ces missions, d’une durée d’un an maximum par poste, offrent aux agents en situation de reclassement la possibilité d’opérer un retour à l’emploi progressif, dans des conditions favorables étant donné que les postes sur lesquels ils sont positionnés répondent aux besoins non pérennes/non formalisés des directions (remplacement de congé maternité, lancement d’un nouveau projet, etc.).

Ce dispositif permet aux agents d’**engager un nouveau départ en découvrant un autre domaine d’activité, tout en bénéficiant d’un accompagnement adapté** associant des formations (en français et bureautique notamment) et l’apprentissage d’un nouveau métier. Pendant la mission passerelles, un suivi bimensuel est réalisé par les chargées de mission Maintien dans l’emploi.

Les missions passerelles permettent aux services de bénéficier de l’appui temporaire d’un agent supplémentaire, notamment pour occuper les postes non pourvus. Globalement, un important effort a été observé dans les services pour accueillir, intégrer et accompagner les agents en missions passerelles. La notion de temporalité de la mission facilite l’acceptation dans le service d’agents parfois très éloignés du travail.

Malgré cette temporalité, **des postes ouverts à des agents dans le cadre de missions passerelles sont parfois pérennisés**. En effet, si l’agent souhaite rester sur le poste et que la Direction est satisfaite, celle-ci peut solliciter une ouverture de poste auprès de la commission Emploi. 8 des 16 missions passerelles réalisées en 2018 ont ainsi été pérennisées sur un poste vacant. En début d’année 2019, 4 agents du CT2 Pays d’Aix ont également pu reprendre leur activité dans le cadre de ce dispositif<sup>6</sup>.

Le bilan encourageant de ces missions passerelles est néanmoins à nuancer au regard des conséquences qu’il engendre d’un point de vue statutaire et de gestion des postes. En effet, l’agent en mission passerelles reste affecté et budgétairement rattaché à son poste d’origine, ce qui peut créer des difficultés dans les directions concernées étant donné que l’agent ne peut pas être remplacé dans son service d’origine.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de maintien dans l’emploi (outiller le dispositif de maintien dans l’emploi, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°5.

<sup>6</sup> Rapport au CHSCT, séance du 27 septembre 2019

#### **D. FOCUS : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Le nombre élevé de situations d'inaptitude, le vieillissement des agents et l'importance des effectifs dédiés à la collecte des déchets et l'accidentologie particulièrement élevée recensée chez ces derniers, incite la collectivité à déployer un **volet prévention au sein de son dispositif de maintien dans l'emploi**.

Une multitude d'actions sont ainsi menées sur ce volet, à l'échelle métropolitaine comme à l'échelle des conseils de territoire, tels que l'actualisation du DUERP, des formations Gestes et postures, des formations aux risques, des sessions d'information à l'installation au poste de travail (volet ergonomie) et à la sécurité incendie réalisées par le service Maintien dans l'emploi, ...

Une meilleure connaissance de l'évaluation des risques et des contraintes liées aux postes de travail permet également de **mettre en place les aménagements de poste les plus adéquats**.

En revanche, plusieurs points d'attention doivent être considérés : la **nécessité d'actualiser les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, étant donné que la mise à jour de ceux-ci a été interrompue depuis la création de la Métropole et la sollicitation des représentants du personnel pour participer à l'évaluation des risques.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de maintien dans l'emploi sont précisées et détaillées dans la fiche action n°5.

## 2.4 Des enjeux majeurs en matière d'information et de sensibilisation

---

L'information des agents sur le handicap et le dispositif mis en place constitue un **levier incontournable** pour la mise en œuvre d'une politique handicap. Il s'agit ainsi, conjointement au maintien dans l'emploi, d'un axe prioritaire pour la Métropole Aix-Marseille-Provence, qu'elle développera dans le cadre de cette première convention avec le FIPHFP.

Le diagnostic a été l'occasion de mettre en exergue le fait qu'**une grande partie des acteurs rencontrés dans le cadre des entretiens dispose de fortes attentes autour de la communication et de la sensibilisation**. En effet, nombreux sont les acteurs qui souhaitent disposer de plus amples informations sur les **droits et avantages liés au statut de travailleur handicapé** (la RQTH en particulier), **mais également gagner en lisibilité quant au dispositif mis en place** pour accompagner les agents rencontrant des difficultés de santé.

### **A. LA NECESSITE DE DEPLOYER UNE VERITABLE POLITIQUE DE COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

La Métropole Aix-Marseille-Provence a déjà mis en œuvre des actions de communication et de sensibilisation **sur la thématique du handicap au travail**, par le biais de quelques actions, telles que :

- CT2 Pays d'Aix : un « Guide de l'agent » identifie les acteurs ressources du territoire ;
- CT2 Pays d'Aix : un « Guide des managers » comprend des définitions, une présentation des signes et indicateurs d'alerte, des indications sur la conduite à tenir ;
- CT5 Istres-Ouest-Provence : des agents et managers ont été sensibilisés à la RQTH et des services ont été sensibilisés aux aménagements de poste ;
- La sensibilisation (rendue obligatoire) des membres du CHSCT ;
- ...

**Une réflexion est d'ores et déjà engagée quant aux actions pouvant potentiellement être déployées dès la fin d'année 2019 :**

- Un « Guide de l'accompagnement » et une « Charte Maintien dans l'emploi » sont en cours de rédaction ;
- Des sessions obligatoires de sensibilisation à la santé et sécurité au travail vont être dispensées par le CNFPT à toute la chaîne managériale dès la rentrée 2019 (5 sessions d'une journée, rassemblant entre 50 et 80 cadres) ;
- Une sensibilisation de la chaîne managériale aux risques psycho-sociaux (RPS) avec le Centre de gestion est à l'étude.

En outre, **des actions d'information et de sensibilisation sur la santé au travail** sont réalisées en interne (ergonomie, gestes et postures,...).

Globalement, **les actions entreprises sur la thématique du handicap au travail demeurent peu nombreuses**. Face à ce constat et aux attentes des agents, et dans le contexte d'élaboration d'une politique handicap au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, la collectivité s'appuiera sur le

conventionnement avec le FIPHFP pour **construire une politique de communication et de sensibilisation sur le handicap au travail.**

En conséquence, on relève un manque de connaissance des agents sur les dispositifs existants, les droits et devoirs, etc. En effet, la réalité de la variété des situations couvertes par les différents types de handicaps est encore peu perçue par les agents de la Métropole Aix-Marseille-Provence, qui peuvent encore avoir ou véhiculer des idées reçues à ce sujet.

De plus, des agents en situation de handicap ne veulent pas se faire reconnaître ou transmettre leur justificatif à la Métropole par crainte d'être stigmatisés ou par manque de connaissance de l'intérêt de la démarche. Aussi, **une communication à destination de l'ensemble des agents** serait à développer, portant notamment sur :

- La diversité des typologies de handicap et des moyens de compensation ;
- Les droits ouverts par la RQTH ;
- La valorisation des recrutements et intégrations réussis d'agents en situation de handicap à la Métropole ;
- Etc.

La stratégie de communication de la Métropole Aix-Marseille-Provence impliquera de questionner la disponibilité, la compréhension et l'appropriation de l'information par les agents.

**Les encadrants sont également en demande d'informations**, notamment concernant le dispositif mis en place dans la collectivité, et se disent parfois démunis pour assurer l'accueil, l'intégration et la gestion au quotidien d'agents en situation de handicap au travail. Dans la mesure où les cadres de proximité constituent le plus souvent le premier interlocuteur de l'agent, leur information et leur sensibilisation paraissent essentielles pour repérer les situations de manière anticipée ou mettre l'agent en confiance pour exprimer ses difficultés.

Le plan de communication pourra être élargi à d'autres publics, tels que :

- Les **représentants du personnel** et **membres des instances représentatives du personnel** ;
- Les **acteurs RH** intervenant dans le processus d'accompagnement des agents en situation de handicap (acteurs de la formation, préventeur des risques professionnels...) ;
- Les **élus**, dans une logique d'aide à la décision.

Afin d'assurer une bonne visibilité des actions, le plan de communication pourra s'appuyer sur trois volets :

- **La communication écrite** (affiches, plaquettes, flyers, ...) **et orale** (réunions Cap Manager, CODIR, ...) ;
- **La sensibilisation** des acteurs ressources et des agents ;
- **L'organisation et la participation à de grands événements**, notamment à l'occasion de moments forts telle que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) au mois de novembre.

Pour ce faire, la **collectivité dispose d'une multitude d'outils mobilisables** pour communiquer en interne (intranet des conseils de territoire, boîtes mail, newsletter mensuelle, Flash info mail « RH Métropole », campagnes d'affichage, réunions Cap Manager des cadres, CODIR rassemblant l'ensemble des DGA, ...) sur lesquels elle pourra s'appuyer pour déployer de nouvelles actions.

Une **valorisation externe des actions de la Métropole** est également à envisager, notamment à l'occasion de la signature de la convention avec le FIPHFP, mais plus largement tout au long de la mise en œuvre du projet. La collectivité doit néanmoins être attentive à ne pas communiquer trop tôt sur la démarche de conventionnement afin d'éviter de générer une forte demande à laquelle l'organisation actuelle ne serait pas préparée.

## **B. LE BESOIN DE FORMER LES ENCADRANTS**

Au-delà du renforcement de l'information dont dispose les encadrants, ceux-ci auront besoin d'être d'outillés dans leur accompagnement des agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé. Dans cette optique, des **actions de formation** sont à envisager sur différentes thématiques :

- Aides et acteurs mobilisables ;
- Accueil et l'intégration d'un agent en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé ;
- Management des agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé ;
- Rôle en matière de d'identification des risques et de lancement de l'alerte ;
- Etc.

L'élaboration d'une politique handicap implique pour la collectivité de définir un **plan de formation pluriannuel**, afin de renforcer l'accompagnement des cadres en la matière.

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de communication, sensibilisation et formation (informer et sensibiliser les agents, organiser des temps forts pour sensibiliser au handicap, informer les cadres, etc.) sont précisées et détaillées dans la fiche action n°6.

## 2.5 Un engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

---

En matière de recrutement, aucune politique n'a été définie jusqu'à présent au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence. Les recrutements sont réalisés au cas par cas et aucun objectif n'a été clairement fixé.

Néanmoins, certaines tentatives d'ouverture du recrutement aux personnes en situation de handicap ont été initiées. A titre d'exemple, la DGA Mobilités Déplacements mentionne l'ouverture des postes au handicap dans les offres d'emploi qu'elle publie, transmet les offres d'emploi à Cap emploi et souhaite élargir le recrutement des apprentis aux personnes en situation de handicap. Le dossier de recrutement du CT5 Istres Ouest Provence dispose également d'un item permettant d'indiquer si l'agent bénéficie d'une reconnaissance du handicap.

En outre, en dépit de l'absence de politique de recrutement métropolitaine, des initiatives de structuration du dispositif voient le jour, telles que :

- **Le développement de partenariats** : c'est notamment le cas avec Cap emploi, dans l'optique d'élargir les recrutements à l'externe.
- **L'élaboration d'outils** : une fiche de recrutement portant sur la santé au travail est en cours de validation afin de fiabiliser le suivi médical. Cette fiche, renseignée par le médecin agréé, permettra d'orienter l'agent vers la division handicap si un enjeu était identifié.

En pratique, peu de recrutements de personnes en situation de handicap ont été réalisés au cours des dernières années.

Le conventionnement avec le FIPHFP constitue donc l'occasion de structurer une véritable politique en matière de recrutement. Le fait de réinterroger le processus de recrutement doit en outre permettre d'harmoniser les pratiques à l'échelle des conseils de territoire et d'intégrer de manière plus marquée la thématique du handicap afin de promouvoir celle-ci et de créer les conditions d'un climat de confiance.

Le processus de conventionnement avec le FIPHFP implique de définir des objectifs chiffrés en matière d'accueil et de recrutement de personnes en situation de handicap sur les trois années de la convention (6% du flux de recrutement, en faisant la distinction entre les postes pérennes et non pérennes). En ce sens, les nombreuses aides financières proposées par le FIPHFP (prise en charge de 80% du salaire de l'apprenti, prime au recrutement des parcours emploi compétences, prise en charge de la gratification de stage d'un stagiaire en situation de handicap...) constitue autant de leviers pour recruter des personnes en situation de handicap.

L'atteinte des objectifs de recrutement nécessite une sensibilisation des agents en charge du recrutement. Cette sensibilisation pourra se traduire par l'adoption de pratiques adaptées en matière de posture, vocabulaire, préparation de l'entretien afin de neutraliser les désagréments pouvant mettre en difficulté les candidats (accessibilité, parking, ...), interrogation des besoins d'aménagements de poste de travail, etc.

Au-delà des objectifs chiffrés, la stratégie de recrutement d'agents en situation de handicap peut se fonder sur **des outils et procédures internes, tels que** :

- Une cartographie des postes handi-accessibles ;
- Un listing des contraintes des postes ;
- Un circuit de transmission du justificatif ;
- ...

**Les pratiques et procédures internes existantes peuvent être retravaillées** afin d'y intégrer davantage la thématique du handicap au travail. En particulier, la **procédure d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap** peut être réinterrogée dans le cadre du conventionnement FIPHFP : valorisation du volontarisme de la Métropole sur les offres d'emploi, mention du justificatif du handicap parmi les pièces à fournir dans le cadre de la constitution du dossier administratif, intégration d'une partie sur le handicap dans le livret d'accueil, information dédiée au cours de la journée d'accueil, etc.

L'outillage de la politique de recrutement d'agents en situation de handicap pourra se traduire également par l'engagement de **nouveaux partenariats avec les acteurs du territoire** (universités, CRP, missions locales, forums dédiés à l'emploi des travailleurs handicapés, ...) **et les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.**

Au-delà de l'étape du recrutement, il s'agira également pour la Métropole de **renforcer le suivi des agents en situation de handicap après leur prise de poste** : durant l'accueil dans le service, l'intégration et jusqu'à l'adaptation au poste de travail.

Dans cette optique, une analyse pourra être réalisée sur **l'opportunité de mettre en place du tutorat** pour les agents reclassés / repositionnés / recrutés, en définissant son contour (attentes et qualifications des tuteurs), en formant les tuteurs et en les valorisant (pas nécessairement en terme de rémunération, mais en avancement, promotions, ...).

→ Les actions retenues par la Métropole en matière de recrutement sont précisées et détaillées (outiller les acteurs en charge du recrutement, développer des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, recruter des agents en situation de handicap sur des postes pérennes et non pérennes, etc.) dans la fiche action n°4.

## Partie III : Plan d'actions : **un engagement métropolitain**

---

### 3. 1 Détail des fiches actions

#### FICHE-ACTION N°1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP

<p><i>Éléments de contexte</i></p>	<p>La Métropole d’Aix-Marseille Provence a fait le choix de <b>mener une politique ambitieuse</b> en faveur de ses agents rencontrant des problématiques de santé, qu’il s’agisse d’un handicap reconnu comme tel ou d’une situation d’inaptitude (partielle, au poste ou aux fonctions).</p> <p>Pour faciliter le déploiement de cette ambition, la Métropole a constitué en 2018 une Mission Handicap au sein de la direction de la Qualité de Vie au Travail. Une Chargée de Mission / Référente handicap a été identifiée et participe pleinement à la mise en œuvre de ces actions.</p> <p>Le projet de conventionnement doit permettre de <b>franchir un pas supplémentaire dans l’engagement de la collectivité en matière d’inclusion des personnes en situation de handicap</b>. En effet, la signature d’une première convention avec le FIPHFP permettra de disposer de financements dédiés à l’insertion et au maintien dans l’emploi de personnes en situation de handicap, et de dépasser ainsi la limitation du volume de financements pouvant être obtenus sur la plateforme du FIPHFP, fixée à 40 000 € annuels.</p> <p>Par ailleurs, le conventionnement avec le FIPHFP permettra à la Métropole <b>d’engager une dynamique relative à la politique handicap en la structurant autour d’axes forts</b>, tout en lui conférant une <b>visibilité importante</b>, à la fois <b>en interne</b> (via des actions de communication dédiées) et <b>en externe</b>.</p> <p>Afin de construire le plan d’actions inscrit dans son projet de conventionnement, la collectivité a souhaité être accompagné par un cabinet de conseil. Cet accompagnement s’est structuré autour de trois temps :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>1/ Un état des lieux quantitatif et qualitatif de l’emploi des personnes handicapées</b> au sein des 6 conseils de territoire permettant d’interroger le dispositif handicap dans son organisation actuelle (quelles compétences disponibles ? Quels outils de coordination ? Quelles pratiques de maintien dans l’emploi ? Quelle communication sur le sujet ? Etc.)</li><li>- <b>2/ L’élaboration d’une convention FIPHFP adaptée au contexte de la Métropole :</b><ul style="list-style-type: none"><li>➤ En aidant la collectivité à la définition de sa stratégie d’insertion de maintien dans l’emploi</li><li>➤ En définissant et en chiffrant les besoins sur les trois prochaines années</li><li>➤ En formalisant des axes de travail.</li></ul></li><li>- <b>3/ Un accompagnement pour la présentation de la convention en CHSCT.</b></li></ul>
------------------------------------	---

<p><i>Objectifs visés</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de l'emploi des personnes handicapées au sein de la collectivité</li> <li>• Définir une politique en matière de handicap au sein de la Métropole</li> <li>• Construire un plan d'actions adapté au contexte de la collectivité</li> <li>• Evaluer les actions réalisées dans le cadre de la convention</li> <li>• Développer le recours aux secteurs adapté et protégé</li> </ul>
<p><i>Nature de l'action</i></p>	<p>La Métropole Aix-Marseille Provence s'engage en la matière :</p> <p>➔ <b><u>Engagement n°1 : Etre accompagné dans la réalisation d'un diagnostic et la rédaction du projet de convention</u></b></p> <p>Aix-Marseille Provence Métropole a souhaité être accompagné par un cabinet de conseil (Enéis by KPMG) pour réaliser un diagnostic et rédiger le présent plan d'actions.</p> <p>Un prestataire externe sera sollicité au moment du bilan final pour accompagner la collectivité dans l'évaluation des actions menées dans le cadre du conventionnement.</p> <p>➔ <b><u>Engagement n°2 : Déployer une politique de recours aux secteurs adapté et protégé</u></b></p> <p>Plusieurs actions ont été identifiées afin de développer le recours aux ESAT et EA :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour tout achat, s'appuyer sur le « Guide Commande publique » qui fait mention des dispositifs d'achat auprès d'ESAT et EA ;</li> <li>- Réaliser un état des lieux des ESAT et EA sollicités par la Métropole sur l'ensemble du territoire, des types de prestations et des montants de dépenses en s'appuyant sur le logiciel permettant de faire des requêtes ;</li> <li>- Etudier les dépenses qui pourraient être sous-traitées par des ESAT et des EA ;</li> <li>- Repérer les achats qui feront l'objet d'une ambition particulière suite à la délibération de la Métropole sur le Schéma de promotion des achats socialement et économiquement responsables ;</li> <li>- Mobiliser l'article 15 pour déployer une politique d'achats handi-responsable.</li> </ul> <p>Les dépenses déductibles n'ont pas été valorisées dans les engagements de la Métropole (montants trop importants).</p> <p>Aussi, <b>la Métropole sollicite auprès du FIPHFP l'aide suivante :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prise en charge des frais d'étude liés à la réalisation de l'état des lieux et du présent dossier de conventionnement</li> </ul>

Nombre total d'agents	Dont en situation de handicap
7 516	412 agents BOE

Calendrier de mise en œuvre			
	2020	2021	2022
<b>Engagements masse salariale de la Métropole</b>			
/	-	-	-
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>			
Engagement n°1 : Etre accompagné dans la réalisation d'un diagnostic et la rédaction du projet de convention	X	-	X
<b>Demandes de financements au FIPHFP</b>			
Diagnostic et plan d'actions	X	-	-

Budget prévisionnel (en € TTC)				
Année	2020	2021	2022	Total
<b>Montant des engagements masse salariale de la Métropole</b>				
/	-	-	-	-
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>				
Engagement n°1 : Etre accompagné dans la réalisation d'un diagnostic et la rédaction du projet de convention	10 000,00 €	-	15 000,00 €	25 000,00 €
<b>Total des financements en propre de la Métropole</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>15 000,00 €</b>	<b>25 000,00 €</b>
<b>Montant des demandes de financements au FIPHFP</b>				
Diagnostic et plan d'actions	15 000,00 €	-	-	15 000,00 €
<b>Total des demandes de financements au FIPHFP</b>	<b>15 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15 000,00 €</b>
<b>Montant total de la fiche action</b>	<b>25 000,00 €</b>	<b>-</b>	<b>15 000,00 €</b>	<b>40 000,00 €</b>

Modalités de calcul des demandes de financements au FIPHFP				
	Prix unitaire	2020	2021	2022
Diagnostic et plan d'actions	1 000 € TTC / jour conseil	15 x 1 000 = 15 000,00 €	-	-

La collectivité s'engage à financer sur ses fonds propres les aides suivantes en matière de projet et de politique handicap :

➔ Engagement n°1 : Etre accompagné dans la réalisation d'un diagnostic et la rédaction du projet

#### de convention

- Mode de calcul : *10 jours d'accompagnement par le cabinet Enéis en année 1, à hauteur de 1 000 € TTC/jour*  
*15 jours d'accompagnement par un prestataire externe en année 3, à hauteur de 1 000 € TTC/jour*

#### Modalités de suivi et d'évaluation

Les engagements et actions seront évalués de manière qualitative et quantitative par la Division Handicap en lien avec la Direction Accompagnement et QVT. Des bilans réguliers seront réalisés auprès du COPIL ainsi que du CHSCT. Les indicateurs suivants pourront être retenus :

- Indicateurs Métropole :
  - Nombre de jours d'accompagnement conseil mobilisés
  - Niveau de satisfaction des prestations proposées par le cabinet conseil
- Indicateurs FIPHFP :
  - /

<p><i>Éléments de contexte</i></p>	<p>Collectivité territoriale récemment créée (1<sup>er</sup> janvier 2016), la Métropole Aix-Marseille Provence souhaite inscrire sa <b>politique handicap en tant que pierre structurante de sa démarche en faveur du bien-être au travail</b>. Forte d'un portage politique et d'un volontarisme institutionnel, la collectivité souhaite s'engager dans une démarche de conventionnement avec le FIPHFP, afin d'<b>institutionnaliser et de renforcer les actions menées auprès des agents en situation de handicap</b>.</p> <p>Née de la fusion de six intercommunalités préexistantes sur le territoire (les « conseils de territoire ») de taille différente et recourant à des pratiques hétérogènes, la structuration de l'action de la collectivité apparaît comme un axe fondamental de travail afin de <b>déployer une politique handicap partagée</b>.</p> <p>Ce travail de structuration a été engagé dès 2018 au travers du recrutement d'une chargée de mission handicap désormais responsable d'une Division Handicap aux ressources étoffées (3,7 ETP). De même, la récente actualisation de l'organigramme (1<sup>er</sup> juillet 2019) a consacré une <b>visibilité accrue à la thématique du handicap</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- « Mission Handicap » devenue une « Division Handicap »</li> <li>- Service « Maintien dans l'emploi » renommé « Accompagnement dans l'emploi et handicap ».</li> </ul> <p>Le contexte d'accroissement des ressources dédiées à l'accompagnement des agents rencontrant des problématiques de santé au travail (plusieurs recrutements en cours notamment une référente handicap et un(e) psychologue) et l'accueil de deux médecins de prévention seront l'occasion de structurer davantage l'accompagnement (élaboration d'outils, procédures, ...).</p> <p>L'<b>identification des interlocuteurs ressources ainsi que leur coordination</b> constitueront deux points d'attention, afin de fluidifier le parcours des agents en situation de handicap et la mise en œuvre des actions relevant de la politique handicap.</p> <p><b>Le conventionnement avec le FIPHFP permettra de donner un cadre structurant à la politique handicap</b>. Dans cette perspective, la Métropole souhaite mettre en place des instances en charge du pilotage et du suivi opérationnel de la politique handicap, tout en portant une attention à l'information régulière du CHSCT.</p>
<p><i>Objectifs visés</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instaurer des instances de pilotage et de suivi de la politique handicap</li> <li>• Rendre lisible la politique handicap et l'identification des acteurs « ressources »</li> <li>• Poursuivre la professionnalisation des acteurs en charge de la mise en œuvre de la politique handicap</li> <li>• Elaborer des outils d'accompagnement des situations individuelles</li> <li>• Développer des outils de suivi, de pilotage et d'évaluation de la politique</li> <li>• Anticiper le surcoût des aménagements de postes en l'intégrant dans le budget</li> </ul>

	de la collectivité
Nature de l'action	<p>La Métropole Aix-Marseille Provence s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :</p> <p>→ <b><u>Engagement n°3 : Organiser le pilotage de la politique handicap</u></b></p> <p>La Métropole souhaite installer un comité de pilotage en charge du suivi de la politique relative à la Santé et Qualité de Vie au Travail qui se réunira deux fois par an (janvier et mai). Dans un premier temps, il sera essentiellement concentré sur la thématique du handicap au travail et sera composé de l'élue en charge du handicap sur le volet métropolitain, du DGS / Secrétaire Général, du secrétaire du CHSCT, du DGA RH, de la Directrice Accompagnement et QVT, de la Direction des Finances et de la Direction de la Commande publique. Ce comité aura pour missions de : piloter la politique handicap, définir les grandes orientations de la collectivité sur la thématique du handicap au travail (notamment en matière de recrutement et d'insertion en personnes en situation de handicap), dresser un bilan des actions réalisées.</p> <p>Concernant la mise en œuvre opérationnelle de la politique handicap, la collectivité prévoit de mettre en place quatre groupes de travail thématiques, qui se réuniront trimestriellement (variable en fonction des différents groupes et à affiner dans le temps) sous un format court (2 heures) . L'animation globale et la coordination de ces groupes seront assurées par la responsable de la Division Handicap. Ces groupes de travail auront pour missions de : fédérer autour de la thématique du handicap, veiller au bon déploiement des objectifs de la convention FIPHFP, élaborer des outils / processus, favoriser l'harmonisation des pratiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Groupe 1 - « Maintien dans l'emploi » composé de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable Division Handicap</li> <li>- Responsable Division maintien dans l'emploi (<i>animateur projet</i>)</li> <li>- Responsable de la Division Conseil en évolution professionnelle</li> <li>- Chargés de mission Maintien dans l'emploi / psychologue du travail</li> <li>- Un représentant des médecins de prévention</li> <li>- Une représentante des assistantes sociales du personnel</li> <li>- Un ou deux représentants de l'encadrement</li> <li>- Chef de service Recrutements, Mobilités et Carrières</li> <li>- Médecin statutaire agréée</li> <li>- Cap Emploi</li> </ul> </li> <li>o Groupe 2 - « Recrutement de personnes en situation de handicap » composé de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable Division Handicap</li> <li>- Responsable Division Maintien dans l'emploi</li> <li>- Chef de service Recrutements, Mobilités et Carrières (<i>animateur projet</i>)</li> </ul> </li> </ul>

- Conseillers recrutement
  - Conseiller mobilités recrutements en charge de l'apprentissage
  - Chef du service GPEC et transferts
- o Groupe 3 - « Communication, sensibilisation et formation » composé de:
- Responsable Division Handicap
  - Chef du service Information et communication interne à la RH (*animateur projet*)
  - Responsable du service Formation
  - Une assistante sociale du personnel
- o Groupe 4 - « Commande publique et gestion financière de la convention FIPHFP » composé de :
- Responsable Division Handicap
  - Coordinatrice Marchés Publics RH
  - Un acheteur de la Direction de la commande publique
  - Un représentant du service Achat
  - Conseiller juridique en charge de la rédaction des marchés

Outre le pilotage et la mise en œuvre opérationnelle de la politique handicap, la collectivité souhaite communiquer sur les actions réalisées, notamment par le biais d'informations auprès du CHSCT. Ainsi, les données clés relatives au handicap au travail seront intégrées au bilan santé-sécurité au travail présenté chaque année au CHSCT. Suite aux réunions du Comité de pilotage, des informations régulières seront diffusées en CHSCT afin de présenter des éléments de bilan à la fois quantitatifs (taux d'emploi, taux de consommation de la convention axe par axe, nombre d'aménagements de poste, nombre de recrutements, etc.) mais aussi qualitatifs.

➔ **Engagement n°4 : Reconfigurer les ressources en matière d'accompagnement individuel des agents**

En matière d'accompagnement individuel des agents, plusieurs acteurs interviennent, notamment au niveau de la Division Handicap. Le conventionnement avec le FIPHFP a été l'occasion de renforcer les compétences disponibles au sein de cette Division. Le temps de travail, multiplié par plus de 3 est ainsi valorisé :

Fonction	ETP actuels	ETP période de conventionnement
<b>Responsable Division Handicap et chef de projet convention FIPHFP</b>	1 ETP	1 ETP
<b>Conseiller / référent handicap</b>	0 ETP	1 ETP
<b>Assistante / Secrétaire de la Division Handicap</b>	0 ETP	0,7 ETP

<b>Apprenti</b>	0 ETP	1 ETP
<b>Total</b>	<b>1 ETP</b>	<b>3,7 ETP</b>

Ainsi, une assistante / secrétaire a intégré la Division en septembre, un conseiller/référent handicap (dont le périmètre d'intervention couvrira l'ensemble de la Métropole) est en court de recrutement et un apprenti viendra compléter les effectifs. La Division Handicap a également gagné en structuration, avec la formalisation de fiches de poste pour chacun de ses membres.

D'autres ressources vont également être mobilisées en matière d'accompagnement individuel, par le biais de la réactivation de deux réseaux : celui des référents RH et celui des assistants de prévention et conseillers de prévention dans les directions opérationnelles. Concernant le réseau des assistants de prévention et conseillers de prévention, des actions de formation sur la thématique du handicap seront déployées en septembre 2019. Ces formations traiteront des sujets suivants : la notion et définition du handicap, l'organisation et les ressources internes, les acteurs à mobiliser, les outils en faveur de l'aménagement des postes de travail. Le réseau des référents RH interviendra quant à lui en information de premier niveau pour orienter les agents concernés vers les interlocuteurs ressources (Division Handicap par exemple). Ils seront également mobilisés quant au repérage des situations à risque.

→ **Engagement n°5 : Former les acteurs ressources sur la thématique**

La Métropole souhaite investir dans la formation des managers et des acteurs ressources sur la thématique du handicap au travail.

Elle prévoit ainsi de former les managers sur la santé et la sécurité au travail ainsi que leur rôle en la matière, le temps partiel thérapeutique et la politique santé – sécurité de la collectivité.

Les acteurs ressources seront quant à eux formés sur les différents handicaps, les droits liés à la reconnaissance administrative du handicap, les outils, ressources et partenaires mobilisables et la gestion statutaire du maintien dans l'emploi. Les interlocuteurs qui pourront être mobilisés dans le cadre de cette formation sont : les acteurs RH, les acteurs de la santé au travail, l'ergonome, les acteurs intervenant dans le maintien dans l'emploi et les représentants du personnel.

→ **Engagement n°6 : Engager une montée en compétences de la chaîne managériale**

Dans la continuité des actions de formation engagées en intra (tels que les séminaires santé et sécurité organisés en septembre 2019 à destination des managers), la collectivité souhaite s'appuyer sur le plan de formation de la Métropole, en particulier l'axe 1 « Un parcours de formation multimodal pluriannuel de développement des compétences managériales ».

Le renforcement des compétences des managers et leur mobilisation en

matière d'accompagnement du handicap au travail seront encouragés par le déploiement d'actions de formation dont la participation ne sera pas obligatoire mais fortement sollicitée, afin de faciliter l'adhésion. Ces formations pourront couvrir diverses thématiques, telles que : les aides et acteurs mobilisables, l'accueil et l'intégration d'un agent en situation de handicap ou présentant des restrictions d'aptitude, le management des agents en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé et le management de l'équipe de travail, les limites du rôle du manager et l'orientation vers les personnes ressources, le rôle des cadres en matière de repérage des signaux d'alerte et auprès de leur équipe.

→ **Engagement n°7 : Engager une montée en compétences des référents RH et directions ressources**

Outre les managers, les référents RH et directions ressources seront également ciblés par des actions de formation. Ainsi, les acteurs seront sensibilisés à leur rôle en matière d'accompagnement et de relai des agents en situation de handicap et aux acteurs ressources en présence.

Une formation à destination des agents de la Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail pourra être dispensée afin de rappeler la présence et le rôle des acteurs ressources et faciliter l'intégration des nouveaux partenaires (médecins en particulier).

→ **Engagement n°8 : Engager une montée en compétences des membres du CHSCT**

Les membres du CHSCT se verront également proposer une formation en matière d'orientation des agents et de repérage des risques et remontée d'information.

→ **Engagement n°9 : Poursuivre la formation de la référente handicap**

Dans la continuité de la dynamique de renforcement des compétences disponibles au sein de la Division Handicap, sa responsable continuera de se professionnaliser en poursuivant le Diplôme universitaire de référent handicap avec l'Université de Nice (pris en charge par le FIPHFP).

→ **Engagement n°10 : Outiller les acteurs ressources**

Outre la montée en compétences des acteurs, l'élaboration de nouveaux outils permettra de les appuyer dans leur accompagnement. Plusieurs procédures pourront ainsi être partagées ou construites (en association avec la médecine du travail) en matière de RQTH, gestion et suivi des ATI ou encore gestion et suivi des reclassements.

→ **Engagement n°11 : Organiser l'intégration de la convention FIPHFP dans la gestion comptable et financière d'Aix-Marseille-Provence Métropole**

L'investissement de la collectivité dans les ressources humaines de la Division Handicap, valorisé en engagement n°4, permet également d'assurer le suivi opérationnel de la politique handicap et de la convention avec le

FIPHFP :

- DOETH : Division Handicap
- Recensement BOE : Division Handicap avec l'appui de relais qui seront identifiés sur les territoires
- Centralisation des factures de sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé : du fait de l'existence de processus d'achat propres à chaque territoire, la Métropole va recenser les prestataires actuels par le biais des directeurs ressources
- Recensement des factures pour le FIPHFP et la mise en paiement : Division Handicap (avec l'appui de la cellule Mandatements hors paie)
- Suivi de la consommation de l'enveloppe FIPHFP : Division Handicap
- Rédaction annuelle du bilan d'activité : Division Handicap

Plusieurs outils seront structurés et partagés afin de fluidifier le suivi opérationnel de la convention :

- Un process de centralisation des factures financées par le FIPHFP : remontée des factures jusqu'à la Division Handicap, puis renseignement par la Division Handicap du tableau de collecte des factures acquittées relatives aux dépenses réalisées au titre de la convention
- Un process de centralisation des factures de sous-traitance auprès des EA et ESAT : remontée des factures jusqu'à la Division Handicap.

Outre le suivi opérationnel des actions, la Métropole a également prévu l'organisation de l'intégration de la convention FIPHFP dans la gestion comptable et financière de la Métropole.

→ **Engagement n°12 : Structurer le processus des achats dans le cadre de la convention avec le FIPHFP**

Un effort de structuration du processus des achats sera également fourni :

- Partage d'un référentiel des tarifs des matériels basiques afin d'anticiper le surcoût lié aux financements d'aménagements de poste,
- Identification de la présence de matériel adapté dans les marchés publics de la collectivité,
- Poursuite de la sensibilisation des acheteurs aux marchés du territoire (participation aux salons sur le matériel adapté, ...),
- Formalisation du circuit d'achat, incluant l'organisation de la centralisation des factures prises en charge par le FIPHFP et des factures auprès des secteurs adapté et protégé.

	<p>Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, <b>la Métropole sollicite auprès du FIPHP les aides suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une participation à la prise en charge des coûts liés à la mise en place de formations à destination des acteurs ressources en charge du dispositif handicap ;</li> <li>• Une participation à la prise en charge des coûts liés à formation des acheteurs de la collectivité.</li> </ul>
--	--

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total d'agents	Dont en situation de handicap
7 516	412 agents BOE

Calendrier de mise en œuvre			
	2020	2021	2022
Engagements masse salariale de la Métropole			
Engagement n°3 : Organiser le pilotage de la politique handicap	X	X	X
Engagement n°4 : Reconfigurer les ressources en matière d'accompagnement individuel des agents	X	X	X
Engagement n°5 : Former les acteurs ressources sur la thématique	X	X	X
Engagement n°6 : Engager une montée en compétence de la chaîne managériale	X	X	X
Engagement n°7 : Engager une montée en compétence des référents RH et directions ressources	X	-	-
Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHP non valorisées et dépenses directes)			
Engagement n°6 : Engager une montée en compétence de la chaîne managériale	X	X	X
Engagement n°7 : Engager une montée en compétence des référents RH et directions ressources	X	-	-
Engagement n°8 : Engager une montée en compétence des membres du CHSCT	X	-	X
Demandes de financements au FIPHP			
Formation des acteurs ressources	X	X	X
Formation des acheteurs de la collectivité	X	-	-

Budget prévisionnel (en € TTC)				
Année	2020	2021	2022	Total
Montant des engagements masse salariale de la Métropole				

Engagement n°3 : Organiser le pilotage de la politique handicap	4 664,00 €	5 108,00 €	5 108,00 €	14 880,00 €
Engagement n°4 : Reconfigurer les ressources en matière d'accompagnement individuel des agents	66 466,50 €	66 466,50 €	66 466,50 €	199 399,50 €
Engagement n°5 : Former les acteurs ressources sur la thématique	29 232,00 €	25 116,00 €	25 116,00 €	79 464,00 €
Engagement n°6 : Engager une montée en compétence de la chaîne managériale	16 800,00 €	16 800,00 €	16 800,00 €	50 400,00 €
Engagement n°7 : Engager une montée en compétence des référents RH et directions ressources	1 400,00 €	- €	- €	1 400,00 €
<b>Total des engagements masse salariale de la Métropole</b>	<b>118 562,50 €</b>	<b>113 490,5€</b>	<b>113 490,5€</b>	<b>345 543,5 €</b>
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHP non valorisées et dépenses directes)</b>				
Engagement n°6 : Engager une montée en compétence de la chaîne managériale	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	18 000,00 €
Engagement n°7 : Engager une montée en compétence des référents RH et directions ressources	750,00 €	- €	- €	750,00 €
Engagement n°8 : Engager une montée en compétence des membres du CHSCT	1 500,00 €	- €	1 500,00 €	3 000,00 €
<b>Total des financements en propre de la Métropole</b>	<b>8 250,00 €</b>	<b>6 000,00 €</b>	<b>7 500,00 €</b>	<b>21 750,00 €</b>
<b>Montant des demandes de financements au FIPHP</b>				
Formation des acteurs ressources	9 000,00 €	3 000,00 €	3 000,00 €	15 000,00 €
Formation des acheteurs de la collectivité	1 500,00 €	- €	- €	1 500,00 €
<b>Total des demandes de financements au FIPHP</b>	<b>10 500,00 €</b>	<b>3 000,00 €</b>	<b>3 000,00 €</b>	<b>16 500,00 €</b>
<b>Montant total de la fiche action</b>	<b>137 312,50 €</b>	<b>122 490,5€</b>	<b>123 990,50€</b>	<b>383 793,50€</b>

<b>Modalités de calcul des demandes de financements au FIPHP</b>				
	<b>Prix unitaire</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Formation des acteurs ressources	3 000,00 € (2 jours de formation)	3 x 3 000 € = 9 000 €	1 x 3 000 € = 3 000 €	1 x 3 000 € = 3 000 €
Formation des acheteurs de la collectivité	1 500,00 € / jour de formation	1 x 1 500 € = 1 500 €	- €	- €

La collectivité s'engage à mettre en œuvre les engagements suivants en matière de gouvernance et d'organisation :

→ Engagement n°3 : Organiser le pilotage de la politique handicap

- Mode de calcul : 2 réunions annuelles du COPIL mobilisant l'élue métropolitaine au handicap, le DGS ou son secrétaire général, le secrétaire du CHSCT, le DGA RH, la Directrice Accompagnement et QVT, la Direction des Finances et la Commande publique.

4 groupes de travail de diagnostic thématiques réunis trimestriellement durant 2 heures (« Maintien dans l'emploi », « Recrutement », « Communication, sensibilisation et formation », « Commande publique et gestion financière de la convention FIPHFP »). La composition des groupes est propre à chaque thématique (de 4 à une douzaine de participants).

→ Engagement n°4 : Reconfigurer les ressources en matière d'accompagnement individuel des agents

- Mode de calcul : valorisation du temps de travail dédié des acteurs de la Division Handicap : conseiller/référent handicap (1 ETP – recrutement en cours), assistante/secrétaire de la Division Handicap (0,7 ETP), apprenti (1 ETP – absent une semaine par mois). Le temps de travail de la responsable de la Division Handicap n'est pas valorisé.

→ Engagement n°5 : Former les acteurs ressources sur la thématique

- Mode de calcul : valorisation du temps de travail pour une journée de séminaire par an rassemblant une centaine de managers

Valorisation du temps de travail pour deux jours de formation en année 1 puis un jour en années 2 et 3 pour une vingtaine d'acteurs ressources (3 Directeurs, 10 catégorie A, 7 catégorie B)

→ Engagement n°6 : Engager une montée en compétences de la chaîne managériale

- Mode de calcul : valorisation du temps de travail pour une journée de formation par an pour 80 cadres

→ Engagement n°7 : Engager une montée en compétences des référents RH et directions ressources

- Mode de calcul : valorisation du temps de travail pour une demi-journée de formation en 2020 uniquement pour 15 agents de la Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail (1 Directeur, 4 catégorie A, 10 catégorie B)

→ Engagement n°9 : Poursuivre la formation de la référente handicap

- Mode de calcul : déjà valorisé au sein de l'engagement n°4

→ Engagement n°10 : Outiller les acteurs ressources

- Mode de calcul : déjà valorisé au sein de l'engagement n°2 (Groupe de travail "Maintien dans l'emploi")

→ Engagement n°11 : Organiser l'intégration de la convention FIPHFP dans la gestion comptable et financière de la Métropole

- Mode de calcul : déjà valorisé au sein de l'engagement n°2 (Groupe de travail "Maintien dans l'emploi") et n°4

→ Engagement n°12 : Structurer le processus des achats dans le cadre de la convention avec le

#### FIPHFP

- Mode de calcul : *déjà valorisé au sein de l'engagement n°2 (Groupe de travail "Maintien dans l'emploi") et n°4*

#### La collectivité s'engage également à financer sur ses fonds propres les aides suivantes en matière de gouvernance :

##### → Engagement n°6 : Engager une montée en compétence de la chaîne managériale

- Mode de calcul : *prise en charge de 4 sessions d'une journée de formation par an pour un montant estimé à 1 500€ par jour de formation*

##### → Engagement n°7 : Engager une montée en compétence des référents RH et directions ressources

- Mode de calcul : *prise en charge d'une demi-journée de formation en 2020 pour un montant estimé à 750€ la demi-journée*

##### → Engagement n°8 : Engager une montée en compétence des membres du CHSCT

- Mode de calcul : *prise en charge d'une journée de formation en 2020 et une journée en 2022 pour un montant estimé à 1 500€ par journée*

#### Modalités de suivi et d'évaluation

Les engagements et actions seront évalués de manière qualitative et quantitative par la Division Handicap en lien avec la Direction Accompagnement et QVT. Des bilans réguliers seront réalisés auprès du COFIL ainsi que du CHSCT. Les indicateurs suivants pourront être retenus :

##### - Indicateurs Métropole :

- Nombre de réunions du Comité de pilotage
- Nombre de réunions des quatre groupes de travail thématiques
- Nombre de présentations réalisées en CHSCT
- Nombre de sessions de formation déployées à destination du réseau des assistants de prévention
- Nombre de sessions de formation déployées à destination des managers et acteurs ressource
- Nombre de sessions de formation déployées à destination des membres du CHSCT
- Validation de la formation poursuivie par la référente handicap
- Nombre d'outils élaborés et diffusés
- Nombre de jours de travail dédiés à l'évaluation des actions de la convention

##### - Indicateurs FIPHFP :

- Taux de consommation de la convention FIPHFP

### FICHE-ACTION N°3 : ACCESSIBILITE

*Aix-Marseille Provence Métropole ne sollicite aucune demande de financement auprès du FIPHFP dans le cadre de cette fiche action pour la période de conventionnement 2020-2022.*

*A noter que l'indicateur obligatoire « Nombre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA) » sera suivi par la Métropole chaque année.*

## FICHE-ACTION N°4 : RECRUTEMENT

<i>Éléments de contexte</i>	<p>Malgré l'absence d'institutionnalisation d'une politique de recrutement d'agents en situation de handicap à l'échelle de la Métropole Aix-Marseille Provence, <b>plusieurs tentatives d'ouverture peuvent être relevées</b> à l'échelle de directions ou de conseils de territoire.</p> <p>Par ailleurs, les services ont pour principe de <b>rencontrer toutes les candidatures de personnes disposant d'un justificatif de handicap</b> (si le CV correspond aux compétences requises pour le poste).</p> <p>Le conventionnement avec le FIPHP permettra d'<b>harmoniser les pratiques</b> de recrutement à l'échelle des Conseils de territoire et d'<b>investir de manière plus marquée la thématique du handicap</b> afin de promouvoir la politique déployée et créer les conditions d'un climat de confiance.</p> <p>Afin d'atteindre les objectifs de recrutement fixés dans son projet de conventionnement, la collectivité va déployer une stratégie de recrutement d'agents en situation de handicap fondée sur des objectifs chiffrés, mais également sur <b>l'élaboration d'outils et procédures internes</b> et le <b>développement de nouveaux partenariats</b>.</p> <p>Il s'agira également dans le cadre de cette convention de <b>renforcer les actions menées en matière d'accueil et d'intégration des agents en situation de handicap</b>. De fait, les conditions d'accueil des agents travailleurs handicapés nouvellement recrutés et des agents de retour dans l'emploi après un long arrêt de travail pour raison de santé pourraient être davantage travaillées : anticipation de l'arrivée de l'agent et de de ses potentiels besoins d'aménagement de poste, information et sensibilisation de l'équipe, suivi de l'agent après sa prise de poste, etc. Le dispositif de tutorat pourra également être consolidé dans cette optique.</p>
<i>Objectifs visés</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'insertion durable de personnes en situation de handicap</li> <li>• Renforcer la diversité des profils présents au sein de la collectivité</li> <li>• Contribuer à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap</li> <li>• Accueillir des apprentis en situation de handicap</li> <li>• Atteindre et dépasser l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés</li> <li>• Préparer l'accueil d'un agent en situation de handicap et faciliter son intégration</li> </ul>
<i>Nature de l'action</i>	<p>La Métropole Aix-Marseille Provence s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :</p> <p>➔ <b><u>Engagement n°13 : Outiller les acteurs en charge du recrutement</u></b></p> <p>Afin de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap, la Métropole va déployer l'outil CVthèque (en phase de production) auquel les acteurs seront formés, permettant de favoriser l'adéquation entre les besoins des directions et les compétences des candidats.</p>

De plus, la dimension handicap sera intégrée dans l'ensemble des démarches de recrutement : la procédure de recrutement, la procédure de télétravail (public prioritaire dans le cadre de l'expérimentation qui débute en janvier 2020).

→ **Engagement n°14 : Développer des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**

Un effort sera réalisé pour engager de nouveaux partenariats et ainsi renforcer la visibilité de la Métropole à l'externe en vue d'accroître le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap. Plusieurs acteurs spécialisés seront ainsi sollicités :

- Cap Emploi : structuration d'un envoi systématique des offres d'emploi, y compris pour des postes d'apprentissage
- Missions locales : partenariat à engager
- Universités : notamment d'Aix Marseille Université qui propose le programme HUGo (Handi U Go), formation au titre d'Ingénieur en Informatique pour des étudiants en situation de handicap
- CFA spécialisés : partenariat à engager
- Entreprises adaptées qui font du sourcing de CV : partenariat à engager

→ **Engagement n°15 : Recruter des agents en situation de handicap sur des postes pérennes et non pérennes**

Comme mentionné dans le précédent engagement, Aix-Marseille Provence Métropole souhaite renforcer sa dynamique de recrutement de personnes en situation de handicap. En conséquence, des objectifs de recrutements sur des postes pérennes et non pérennes ont été définis et feront l'objet d'une évaluation annuelle lors de la rédaction du bilan narratif.

**Les objectifs de recrutement sur postes pérennes :**

**Les objectifs de recrutements sur postes non pérennes :**

Afin de promouvoir la Métropole en tant qu'employeur public engagé en faveur du recrutement et de la qualité de vie au travail et d'augmenter le nombre de candidatures de personnes en situation de handicap, la collectivité participera aux salons/forums pour l'emploi (Handy-Job, Préventica, ...)

De plus, la Métropole souhaite prendre part au Duo Day afin d'accueillir des personnes en situation de handicap et de sensibiliser les équipes de travail.

→ **Engagement n°16 : Favoriser l'intégration des agents en situation de**

### handicap

Au-delà de l'étape du recrutement, la Métropole souhaite mener des actions afin de faciliter l'intégration des agents en situation de handicap. Il pourra s'agir par exemple de :

- Préparer l'accueil de l'agent (information de l'équipe, accueil collectif, anticipation des besoins en aménagement, ...),
- Renforcer le suivi individuel de l'intégration des agents recrutés,
- Accompagner les services concernés.

Une réflexion sera menée sur le fonctionnement le plus propice pour accompagner les services en matière d'intégration des agents.

### → Engagement n°17 : Consolider le tutorat

L'intégration des agents en situation de handicap nouvellement recrutés sera facilitée par le recours au tutorat. Cet accompagnement nécessitera néanmoins d'être préparé :

- Définir son périmètre et ses objectifs (attentes et qualifications des tuteurs),
- Engager une réflexion quant à la façon de valoriser l'engagement des tuteurs.

En matière d'actions en faveur du recrutement, **la Métropole prendra à sa charge** :

- Le reste à charge du coût salarial des apprentis (soit 20% suite à la prise en charge du FIPHFP) ;
- La prime versée aux maîtres d'apprentissage ;
- La rémunération des tuteurs.

Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, **la Métropole sollicite auprès du FIPHFP le financement des aides suivantes** :

- L'indemnité d'apprentissage pour les apprentis accueillis ;
- Les frais pédagogiques d'apprentissage ;
- L'aide financière pour les apprentis ;
- Une aide à la pérennisation des apprentis ;
- Des aménagements du poste de l'apprenti ;
- Des études ergonomiques du poste / analyse de la situation de travail de l'apprenti ;
- Des prothèses auditives pour l'apprenti nouvellement recrutés ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des aménagements de poste d'un agent nouvellement recruté (-7500€) ;</li> <li>• Des aménagements de l'environnement de travail (+7.500€) ;</li> <li>• L'indemnité de stage.</li> </ul>
<b>Nombre de personnes bénéficiaires</b>	
<b>Nombre total d'agents</b>	<b>Dont en situation de handicap</b>
7 516	412 agents BOE

Calendrier de mise en œuvre			
	2020	2021	2022
<b>Engagements masse salariale de la Métropole</b>			
Engagement n°14 : Développer des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	X	X	X
Engagement n°15 : Recruter des agents en situation de handicap sur des postes pérennes et non pérennes	X	X	X
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>			
Engagement n°16 : Favoriser l'intégration des agents en situation de handicap	X	X	X
<b>Demandes de financements au FIPHFP</b>			
Indemnité d'apprentissage	X	X	X
Frais pédagogiques d'apprentissage	X	X	X
Aide financière pour l'apprenti	X	X	X
Aide à la pérennisation de l'apprenti	-	X	X
Aménagement du poste de l'apprenti	X	X	X
Etudes ergonomiques du poste / analyse situation de travail pour l'apprenti	X	X	X
Prothèse auditive pour l'apprenti nouvellement recruté	X	X	X
Aménagement de poste d'un agent nouvellement recruté (-7 500€)	X	X	X
Aménagement de l'environnement de travail (+7 500€)	X	X	X
Indemnité de stage	X	X	X

**Budget prévisionnel (en € TTC)**

Année	2020	2021	2022	Total
<b>Montant des engagements masse salariale de la Métropole</b>				
Engagement n°14 : Développer des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	14 400,00 €	14 400,00 €	14 400,00 €	43 200,00 €
Engagement n°15 : Recruter des agents en situation de handicap sur des postes pérennes et non pérennes	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	21 600,00 €
<b>Total des engagements masse salariale de la Métropole</b>	<b>21 600,00 €</b>	<b>21 600,00 €</b>	<b>21 600,00 €</b>	<b>64 800,00 €</b>
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHP non valorisées et dépenses directes)</b>				
Engagement n°16 : Favoriser l'intégration des agents en situation de handicap	21 798,00 €	43 596,00 €	50 862,00 €	116 256,00 €
<b>Total des financements en propre de la Métropole</b>	<b>21 798,00 €</b>	<b>43 596,00 €</b>	<b>50 862,00 €</b>	<b>116 256,00 €</b>
<b>Montant des demandes de financements au FIPHP</b>				
Indemnité d'apprentissage	34 200,00 €	68 400,00 €	79 800,00 €	182 400,00 €
Frais pédagogiques d'apprentissage	12 000,00 €	24 000,00 €	28 000,00 €	64 000,00 €
Aide financière pour l'apprenti	4 575,00 €	4 575,00 €	6 100,00 €	15 250,00 €
Aide à la pérennisation de l'apprenti	- €	4 800,00 €	4 800,00 €	9 600,00 €
Aménagement du poste de l'apprenti	2 690,91 €	2 690,91 €	2 690,91 €	8 072,73 €
Etudes ergonomiques du poste / analyse situation de travail pour l'apprenti	3 000,00 €	3 000,00 €	3 000,00 €	9 000,00 €
Prothèse auditive pour l'apprenti nouvellement recruté	1 600,00 €	1 600,00 €	1 600,00 €	4 800,00 €
Aménagement de poste d'un agent nouvellement recruté (-7 500€)	3 600,00 €	3 600,00 €	3 600,00 €	10 800,00 €
Aménagement de l'environnement de travail (+7 500€)	8 000,00 €	8 000,00 €	8 000,00 €	24 000,00 €
Indemnité de stage	9 792,00 €	9 792,00 €	13 056,00 €	32 640,00 €
<b>Total des demandes de financements au FIPHP</b>	<b>79 457,91 €</b>	<b>130 457,91€</b>	<b>150 646,91 €</b>	<b>360 562,73 €</b>
<b>Montant total de la fiche action</b>	<b>122 855,91 €</b>	<b>195 653,91€</b>	<b>223 108,91 €</b>	<b>541 618,73 €</b>

<b>Modalités de calcul des demandes de financements au FIPHP</b>				
	Prix unitaire	2020	2021	2022
Indemnité d'apprentissage	11 400,00 € (montant moyen observé)	3	6	7

Frais pédagogiques d'apprentissage	4 000,00 € (montant moyen des frais de scolarité)	3	6	7
Aide financière pour l'apprenti	1 525,00 € (aide forfaitaire)	3	3	4
Aide à la pérennisation de l'apprenti	1 600,00 € (aide forfaitaire)	0	3	3
Aménagement du poste de l'apprenti	1 345,45 € (montant moyen observé)	2	2	2
Etudes ergonomiques du poste / analyse situation de travail pour l'apprenti	3 000,00 € (plafond du FIPHFP)	1	1	1
Prothèse auditive pour l'apprenti nouvellement recruté	1 600,00 € (plafond du FIPHFP)	1	1	1
Aménagement de poste d'un agent nouvellement recruté (-7 500€)	1 200,00 € (moyenne constatée)	3	3	3
Aménagement de l'environnement de travail (+7 500€)	8 000,00 € (montant moyen observé)	1	1	1
Indemnité de stage	3 264,00 € (montant moyen observé)	3	3	4

**La collectivité s'engage à mettre en œuvre les engagements suivants en matière de recrutement :**

- ➔ Engagement n°13 : Outiller les acteurs en charge du recrutement
  - Mode de calcul : déjà valorisé au sein de l'engagement n°3 (Groupe de travail "Recrutement de personnes en situation de handicap")
- ➔ Engagement n°14 : Développer des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
  - Mode de calcul : valorisation du temps consacré par 6 conseillers recrutement (1/conseil de territoire, 2h/semaine en moyenne) chaque année
- ➔ Engagement n°15 : Recruter des agents en situation de handicap sur des postes pérennes et non pérennes
  - Mode de calcul : valorisation du temps consacré par 6 conseillers recrutement (1/conseil de territoire, 1h/semaine en moyenne) chaque année

**La collectivité s'engage également à financer sur ses fonds propres les aides suivantes :**

→ Engagement n°16 : Favoriser l'intégration des agents en situation de handicap

- Mode de calcul : prise en charge du coût salarial des apprentis (20 %, soit 2 400 € par apprenti et par an) pour 3 apprentis en 2020, 3 apprentis en 2021 et 4 apprentis en 2022

Prise en charge de la prime versée aux maîtres d'apprentissage (1 116 € par maître d'apprentissage et par an)

Prise en charge de la rémunération des tuteurs des apprentis en situation de handicap (150 heures par an, soit 3750 € par tuteur et par an)

### Modalités de suivi et d'évaluation

Les engagements et actions seront évalués de manière qualitative et quantitative par la Division Handicap en lien avec la Direction Accompagnement et QVT. Des bilans réguliers seront réalisés auprès du COPIL ainsi que du CHSCT. Les indicateurs suivants pourront être retenus :

- Indicateurs Métropole :
  - Nombre d'apprentis accueillis
  - Nombre de postes d'apprentis pérennisés
  - Nombre de stagiaires accueillis
- Indicateurs FIPHFP :
  - Nombre d'apprentis BOE présent au 1<sup>er</sup> janvier / Nombre d'apprentis totaux au 1<sup>er</sup> janvier
  - Nombre de BOE recrutés / Nombre de recrutements totaux
  - Nombre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nombre d'apprentis BOE
  - Nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nombre de recrutements totaux sur contrats pérennes
  - Age des BOE
  - Genre des BOE
  - Catégorie de recrutement des BOE
  - Taux de BOE recrutés / Taux d'emploi légal
  - Evolution du taux d'emploi BOE
  - Nombre de BOE recrutés / Nombre de BOE total

## FICHE-ACTION N°5 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

<b>Éléments de contexte</b>	<p>L'organigramme de la Métropole Aix-Marseille Provence laisse transparaître l'investissement de la collectivité sur la thématique du maintien dans l'emploi. En effet, un <b>service Maintien dans l'emploi</b> (renommé « Accompagnement dans l'emploi et handicap » depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et dans lequel s'inscrit la Division Handicap) est en charge de la mise en œuvre de différents dispositifs : aménagements de postes, immersions, « projet passerelle », ... Outre le responsable du service, des <b>chargés de mission Maintien dans l'emploi</b> accompagnent individuellement les agents qui entrent dans le dispositif.</p> <p>Ainsi, <b>des aménagements de postes de travail sont mis en place en interne</b>, à destination d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou en restriction d'aptitude. Principalement matériels (chaussures de sécurité adaptées, fauteuils ergonomiques, souris verticale, etc.) ou organisationnels / horaires (temps partiels thérapeutiques, travail en binôme, etc.), ces aménagements ont pu faire l'objet d'une sollicitation financière au FIPHFP via la plateforme Internet. Les aménagements donnent lieu à un <b>suivi pendant 6 mois par le service Accompagnement dans l'emploi et handicap</b>.</p> <p>Outre le FIPHFP, d'autres partenaires ont pu être sollicités dans le cadre des actions déployées en matière de maintien dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Le SAMETH</b>, pour des expertises (bilans de compétences) ;</li> <li>- <b>Le CNFPT</b>, pour l'accès à des formations ;</li> <li>- <b>Le Centre de gestion</b>, pour la réalisation d'une étude de poste par un ergonomiste dans un conseil de territoire.</li> </ul> <p><b>De fait, des changements de poste (réaffectations) et reclassements sont réalisés</b>, ce qui implique d'engager un travail sur le projet professionnel des agents concernés.</p> <p><b>Enfin, des commissions maintien dans l'emploi ont été constituées</b> au sein des conseils de territoire afin d'étudier les situations d'agents maintenus en arrêt de travail en raison de restrictions d'aptitude trop importantes pour la reprise du travail à leur poste.</p> <p>Au-delà de la poursuite des actions engagées, le conventionnement avec le FIPHFP permettra à la collectivité de <b>structurer davantage les outils et modalités d'accompagnement des agents et de renforcer ses partenariats ainsi que la coordination entre les acteurs internes</b>.</p>
<b>Objectifs visés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre les actions engagées en matière de maintien dans l'emploi</li> <li>• Engager des partenariats avec les acteurs spécialisés afin de proposer d'autres dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi</li> <li>• Renforcer la structuration de l'accompagnement des situations individuelles</li> <li>• Préparer le retour à l'emploi après un long arrêt de travail pour raison de santé</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper les effets du décret d'application de l'ordonnance du 19 janvier 2017</li> <li>• Construire des outils pour guider les acteurs de l'accompagnement</li> <li>• Anticiper et préparer la mobilité pour raison de santé</li> </ul>
<p><i>Nature de l'action</i></p>	<p>La Métropole Aix-Marseille Provence s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :</p> <p>➔ <b><u>Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats</u></b></p> <p>En premier lieu, la Métropole souhaite structurer et développer le partenariat avec le SAMETH et les prestataires spécialisés du maintien dans l'emploi. Il s'agira de repérer les interlocuteurs du maintien dans l'emploi (PAS – PSOP - EPAAST) et d'identifier les règles d'éligibilité et les outils de compensation.</p> <p>De plus, un effort sera fait afin de renforcer la mobilisation des aides du FIPHFP, notamment vis-à-vis des besoins non repérés, non valorisés ou non déposés sur la plateforme du FIPHFP. L'interlocutrice de référence en matière d'aides du FIPHFP est la responsable de la Division Handicap. Plusieurs actions seront menées afin de renforcer le recours aux aides :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir une cartographie des restrictions d'aptitude (suite au repérage par la médecine de prévention</li> <li>- Faciliter l'achat de matériels adaptés en définissant un processus d'achat dédié et en menant une réflexion afin de mobiliser la chargée des marchés publics pour la Direction des Ressources humaines pour les achats réalisés au titre de la convention FIPHFP</li> <li>- Repérer les interlocuteurs internes référents au niveau de l'UGAP (Informatique, Moyens généraux)</li> <li>- Former les acteurs de la Direction Accompagnement et QVT et du réseau de la QVT aux aides du FIPHFP, aux critères d'éligibilité et aux plafonds de prise en charge.</li> </ul> <p>➔ <b><u>Engagement n°19 : Renforcer la coordination autour des situations individuelles</u></b></p> <p>Le rôle des instances de coordination des acteurs de l'accompagnement autour des situations individuelles sera renforcé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les commissions de maintien dans l'emploi propres à chaque territoire seront valorisées,</li> <li>- Le fonctionnement de la CAPLU sera consolidé par la définition des critères d'entrée dans le dispositif et la construction d'outils permettant d'assurer le suivi des solutions proposées,</li> <li>- Une réflexion sera engagée quant à la mise en place de la commission de maintien dans l'emploi à l'échelle de la Métropole.</li> </ul>

→ **Engagement n°20 : Accompagner le retour à l'emploi suite à un arrêt long**

La Métropole va engager plusieurs actions afin d'accompagner le retour à l'emploi suite à un arrêt long :

- Renforcer l'information de l'agent lorsqu'il est en arrêt de travail, notamment lors des périodes de sollicitation du comité médical en cas de renouvellement des congés maladie,
- Structurer, à l'échelle de la Direction Recrutements et Carrières (DREC), un travail autour du suivi des agents en arrêt de travail et pour lesquels un retour au travail est à organiser,
- Mettre en place un temps de travail commun autour de la gestion des agents en situation d'arrêt de travail (anticipation du retour à l'emploi, information des managers, anticipation des besoins d'aménagement de poste, préparation de l'accueil collectif par le service, ...),
- Elaborer un protocole de prévention de la désinsertion professionnelle, afin : d'anticiper et préparer le retour à l'emploi des agents en arrêt, d'informer l'encadrant en amont de la reprise, de faire part du retour de l'agent à l'équipe, de questionner les besoins d'aménagement de poste.

→ **Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi**

Afin de structurer davantage le dispositif de maintien dans l'emploi, la collectivité va se concentrer sur l'élaboration d'une charte et la formalisation de procédures.

La charte du maintien dans l'emploi permettra de poser les règles en matière de maintien dans l'emploi :

- Rôle de chaque acteur,
- Règles en matière de prise en charge en cas d'arrêt,
- Enjeux liés aux éléments annexes de rémunération (bonification indiciaire ou non, primes, ...),
- Obligations en matière de reclassement / aménagement pour l'employeur et l'agent.

Plusieurs procédures seront rédigées et partagées, parmi lesquelles :

- Le circuit d'accompagnement des agents (qui fait quoi, quand, comment),
- La procédure identifiant les différentes étapes de l'aménagement de poste, les acteurs qui y prennent part et la temporalité,
- La procédure d'achat de matériel adapté.

→ **Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé**

La collectivité souhaite également étudier le sujet de la mobilité pour raison de santé. Ainsi, une réflexion sera menée autour de la GPEC, afin de travailler des logiques de mobilité pour raisons de santé. Cela se traduira par plusieurs démarches : la construction des parcours professionnels (formations tout au long de la carrière, ...), l'élaboration de politiques de mobilité, l'anticipation des secondes parties de carrière pour les agents positionnés sur des métiers à forte usure professionnelle...

En outre, la collectivité intégrera dans les pratiques le dispositif de période préparatoire au reclassement (PPR) : élaboration des outils, exposition des modalités d'accompagnement, définition de partenariats.

Dans la poursuite des actions engagées en matière de PPR, une politique de reclassement sera déployée

Enfin, la collectivité travaillera à la consolidation du fonctionnement des missions « passerelles ».

Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, **la Métropole sollicite auprès du FIPHFP les aides suivantes :**

- Prothèse auditive
- Transport adapté domicile / travail
- Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles
- Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail
- Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)
- Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)
- Interprète en langue des signes
- Accompagnement socio-pédagogique
- Evaluation des capacités professionnelles
- Bilan de compétence / Bilan professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Financement d'une formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé

**Nombre de personnes bénéficiaires**

Nombre total d'agents	Dont en situation de handicap
7 516	412 agents BOE

**Calendrier de mise en œuvre**

	2020	2021	2022

**Engagements masse salariale de la Métropole**

Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats	X	-	-
Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi	X	X	X
Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé	X	X	X
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>			
Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats	X	-	-
Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi	X	X	X
Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé	X	X	X
<b>Demandes de financements au FIPHFP</b>			
Prothèse auditive	X	X	X
Transport adapté domicile / travail	X	X	X
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	X	X	X
Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail	X	X	X
Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	X	X	X
Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)	X	X	X
Interprète en langue des signes	X	X	X
Accompagnement socio-pédagogique	X	X	X
Evaluation des capacités professionnelles	X	X	X
Bilan de compétence / Bilan professionnel	X	X	X
Formation destinée à compenser le handicap	X	X	X
Financement d'une formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	X	X	X

Budget prévisionnel (en € TTC)				
Année	2020	2021	2022	Total
<b>Montant des engagements masse salariale de la Métropole</b>				
Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats	1 500,00 €	- €	- €	<b>1 500,00 €</b>
Engagement n°21 : Outiller le	46 400,00 €	48 700,00 €	50 500,00 €	<b>145 600,00 €</b>

dispositif de maintien dans l'emploi				
Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé	29 000,00 €	35 000,00 €	38 000,00 €	102 000,00 €
<b>Total des engagements masse salariale de la Métropole</b>	<b>76 900,00€</b>	<b>83 700,00 €</b>	<b>88 500,00 €</b>	<b>249 100,00 €</b>
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>				
Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats	3 150,00 €	- €	- €	3 150,00€
Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi	1 050,00 €	1 470,00 €	1 680,00 €	4 200,00 €
Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé	1 050,00 €	1 470,00 €	1 680,00 €	4 200,00 €
<b>Total des financements en propre de la Métropole</b>	<b>5 250,00 €</b>	<b>2 940,00 €</b>	<b>3 360,00 €</b>	<b>11 550,00 €</b>
<b>Montant des demandes de financements au FIPHFP</b>				
Prothèse auditive	8 000,00 €	16 000,00 €	19 200,00 €	43 200,00 €
Transport adapté domicile / travail	6 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €	30 000,00 €
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	1 200,00 €	2 400,00 €	2 400,00 €	6 000,00 €
Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail	6 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €	30 000,00 €
Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	30 000,00 €	36 000,00 €	48 000,00 €	114 000,00 €
Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)	8 000,00 €	16 000,00 €	24 000,00 €	48 000,00 €
Interprète en langue des signes	1 600,00 €	1 600,00 €	1 600,00 €	4 800,00 €
Accompagnement socio-pédagogique	6 000,00 €	6 000,00 €	6 000,00 €	18 000,00 €
Evaluation des capacités professionnelles	1 120,00 €	1 120,00 €	1 120,00 €	3 360,00 €
Bilan de compétence / Bilan professionnel	12 000,00 €	16 000,00 €	20 000,00 €	48 000,00 €
Formation destinée à compenser le handicap	5 000,00 €	6 000,00 €	7 000,00 €	18 000,00 €
Financement d'une formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	15 000,00 €	18 000,00 €	21 000,00 €	54 000,00 €
<b>Total des demandes de financements au FIPHFP</b>	<b>99 920,00 €</b>	<b>143 120,00 €</b>	<b>174 320,00 €</b>	<b>417 360,00 €</b>
<b>Montant total de la fiche action</b>	<b>182 070,00 €</b>	<b>229 760,00 €</b>	<b>266 180,00 €</b>	<b>678 010,00 €</b>

Modalités de calcul des demandes de financements au FIPHFP

	Prix unitaire	2020	2021	2022
Prothèse auditive	1 600,00 € (plafond du FIPHFP)	5	10	12
Transport adapté domicile / travail	6 000,00 € (moyenne constatée)	1	2	2
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	1 200,00 € (moyenne constatée)	1	2	2
Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail	3 000,00 € (plafond du FIPHFP)	2	4	4
Aménagement de l'environnement de travail (-7.500€)	1 200,00 € (montant moyen observé)	25	30	40
Aménagement de l'environnement de travail (+7.500€)	8 000,00 € (montant moyen observé)	1	2	3
Interprète en langue des signes	800,00 € (montant moyen observé)	2	2	2
Accompagnement socio-pédagogique	3 000,00 € (5 h par mois x 50 €)	2	2	2
Evaluation des capacités professionnelles	560,00 € (montant moyen observé)	2	2	2
Bilan de compétence / Bilan professionnel	2 000,00 € (plafond du FIPHFP)	6	8	10
Formation destinée à compenser le handicap	1 000,00 € (montant moyen observé)	5	6	7
Financement d'une formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé	3 000,00 € (montant moyen observé)	5	6	7

La collectivité s'engage à mettre en œuvre les engagements suivants en matière de maintien dans l'emploi :

- Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats
  - Mode de calcul : valorisation du temps de travail consacré par les agents de la Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail
  
- Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi
  - Mode de calcul : valorisation du temps de travail consacré par les agents bénéficiant d'une formation de compensation du handicap (dont formations financées par le FIPHFP)
  
- Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé
  - Mode de calcul : valorisation du temps de travail consacré par les agents bénéficiant d'une formation en vue d'une reconversion professionnelle (dont formations financées par le FIPHFP)

La collectivité s'engage également à financer sur ses fonds propres les aides suivantes :

- Engagement n°18 : Renforcer et développer les partenariats
  - Mode de calcul : prise en charge du coût de la formation à destination des agents de la Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail : une journée de formation à 1 500 €/jour, en année 1 uniquement
  
- Engagement n°21 : Outiller le dispositif de maintien dans l'emploi
  - Mode de calcul : financement du reste à charge des aménagements de poste, à hauteur de 40 000 € par an
  - Prise en charge du coût des études ergonomiques réalisées en interne, à hauteur de 1 300 € par étude (3 études en année 1, 4 en année 2 et 5 en année 3)
  - Co-financement avec le FIPHFP de la formation destinée à compenser le handicap, à hauteur de 500 € par jour en moyenne (5 jours en année 1, 7 jours en année 2 et 8 jours en année 3)
  
- Engagement n°22 : Organiser la mobilité pour raison de santé
  - Mode de calcul : Co-financement avec le FIPHFP de la formation de reconversion professionnelle, reclassement ou liée à un changement de poste pour raison de santé, pour un coût de 3 000 € en moyenne (5 jours en année 1, 7 jours en année 2 et 8 jours en année 3)
  - Prise en charge de 7 bilans de compétence par an, pour un coût de 2 000 €/ bilan

## Modalités de suivi et d'évaluation

Les engagements et actions seront évalués de manière qualitative et quantitative par la Division Handicap en lien avec la Direction Accompagnement et QVT. Des bilans réguliers seront réalisés auprès du COPIL ainsi que du CHSCT. Les indicateurs suivants pourront être retenus :

- Indicateurs Métropole :
  - o Nombre de prothèses auditives acquises pour les agents concernés
  - o Nombre de transports adaptés domicile/travail
  - o Nombre de transports adaptés dans le cadre des activités professionnelles
  - o Nombre d'aménagements de poste
  - o Nombre d'accompagnements socio-pédagogiques
  - o Nombre d'évaluation des capacités professionnelles sollicitées et le coût moyen de ces derniers
  - o Nombre de bilans de compétences mis en place et bilans professionnels
  - o Nombre de formations destinées à compenser le handicap
  - o Nombre de formations dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
  - o L'impact de chacun des solutions de compensation proposées sur le maintien dans l'emploi des agents concernés
  
- Indicateurs FIPHFP :
  - o Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé
  - o Nombre d'agents reclassés
  - o Nombre moyen de jours formation effectif BOE / Nombre moyen de jours formation effectif total
  - o Suivi des mobilités : Nombre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux
  - o Suivi des mises en retraite pour invalidité : Nombre de mises à la retraite d'agents pour invalidité

## FICHE-ACTION N°6 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

<b>Éléments de contexte</b>	<p>Le conventionnement de la Métropole avec le FIPHFP constitue un moment clé pour donner une nouvelle impulsion à la dynamique engagée en matière de handicap au travail.</p> <p>Jusqu’alors, <b>quelques actions d’information et de sensibilisation sur la santé au travail avaient été déployées</b>, néanmoins celles-ci demeuraient ponctuelles et circonscrites à certains conseils de territoire.</p> <p>En conséquence, la communication, l’information et la sensibilisation font l’objet d’une forte attente au sein de la collectivité. Une réflexion a été engagée à ce sujet et plusieurs actions seront déployées dès la fin d’année 2019 : sensibilisation de l’ensemble de la chaîne managériale,</p> <p><b>La construction du présent plan d’actions a été l’occasion de structurer un plan de communication pluriannuel interne.</b> Ce plan cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l’ensemble des agents, afin de leur permettre de mieux appréhender le handicap, de renforcer leur connaissance des droits et outils mobilisables et d’identifier les acteurs ressources présents dans la collectivité ;</li> <li>- les élus, qui seront tenus informés des actions réalisées dans le cadre de la politique handicap de la collectivité ;</li> <li>- les cadres et les représentants du personnel, afin de les outiller dans leur rôle, de les informer des acteurs qu’ils peuvent solliciter et de les impliquer dans la démarche.</li> </ul> <p>Une attention sera également portée à l’image renvoyée par la collectivité auprès du grand public, lors de la signature protocolaire de la convention comme à l’occasion des différents évènements relatifs au handicap au travail auxquels la Métropole prendra part.</p>
<b>Objectifs visés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les agents au handicap au travail</li> <li>• Renforcer l’information sur les acteurs ressources et les aides mobilisables</li> <li>• Outiller les cadres en matière d’accueil et d’intégration d’agents en situation de handicap ou en restriction d’aptitude</li> <li>• Informer les représentants du personnel et les élus</li> <li>• Communiquer à l’externe sur les actions engagées par la collectivité en faveur du handicap au travail</li> </ul>
<b>Nature de l’action</b>	<p>La Métropole Aix-Marseille Provence s’engage à mettre en œuvre les actions suivantes :</p> <p>➔ <b><u>Engagement n°23 : Informer et sensibiliser les agents</u></b></p> <p>La Métropole souhaite déployer des outils de communication portant spécifiquement sur le handicap au travail afin de sensibiliser et susciter l’intérêt des agents. Ces outils traiteront notamment des sujets suivants :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition du handicap et du handicap au travail</li> <li>- Typologie des handicaps (visible / invisible)</li> <li>- La survenance du handicap, notamment dans le monde professionnel</li> <li>- Combattre les idées reçues (chiffres clés)</li> </ul> <p>La diffusion de ces outils pourra être appuyée par des opérations « coup de poing » (une réunion sur un modèle qui intègre le handicap, une visite des locaux en intégrant des contraintes liées au handicap, ...)</p> <p>Afin de changer les regards sur la RQTH la collectivité communiquera sur ce sujet et sur l'opportunité de se faire reconnaître, par différents biais :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation des agents par les acteurs ressources (notamment les médecins, assistantes sociales ...)</li> <li>- Mise en lumière des accompagnements qui fonctionnent au sein de la Métropole</li> <li>- Identification des craintes en vue de les lever</li> <li>- Information sur les aides mobilisables</li> <li>- Rappel de la confidentialité de la démarche</li> <li>- Rappel de la présence des acteurs mobilisables : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En CHSCT : plan de communication interne de l'offre de services de la Direction Accompagnement Qualité de Vie au Travail, focus sur l'offre de la médecine, ...</li> <li>➤ Par la réactivation des réseaux des assistants et conseillers de prévention : par exemple lors des petits déjeuners de la prévention en septembre 2019</li> <li>➤ En réunion des directeurs ressources (Cap Manager)</li> <li>➤ Sur l'intranet métropolitain (une page sera créée)</li> </ul> </li> </ul> <p>Cette communication s'appuiera sur une diversité de modes de diffusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voie postale avec les feuilles de paie, futur intranet, livret synthétique à remettre par médecins et acteurs de l'accompagnement (y compris coach, psychologue, assistantes sociales, ...),</li> <li>- Visites de la chargée de mission Handicap dans les territoires,</li> <li>- Ateliers d'accès aux droits (ateliers collectifs animés par les assistantes sociales du personnel sur de petits secteurs), ...</li> </ul> <p>De plus, il s'agira de continuer à informer les agents qui entrent dans le processus de maintien dans l'emploi sur la possibilité de se faire reconnaître</p>
--	--

(annexes au courrier d'entrée dans le processus : une annexe sur la procédure (droits, obligations, conséquences) et une annexe sur la RQTH)

Un courrier-type sera élaboré pour inviter les agents à renouveler leur RQTH quand celle-ci arrive en fin de validité.

Au-delà de ma, RQTH, un document « Faire reconnaître sa problématique de santé » sera élaboré. Il présentera en particulier :

- Les étapes de la démarche auprès de la MDPH,
- Les acteurs ressources au sein de la Métropole pour accompagner jusqu'à la reconnaissance,
- Les aides accessibles aux agents reconnus travailleurs handicapés.

La communication sur la RQTH sera réalisée dès l'étape du recrutement, puisque les agents nouvellement recrutés se verront remettre un flyer comportant une partie dédiée au handicap (présentation des acteurs ressources notamment).

→ **Engagement n°24 : Organiser des temps forts pour sensibiliser au handicap**

La communication sur la politique handicap sera particulièrement mise en avant lors de deux occasions : la SEEPH et le Duo-Day.

Chaque année des actions seront menées dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), telles que :

- Distribution de goodies sur le handicap (ex : écocup) produits par un EA ou un ESAT,
- Challenge entre agents pour parler du handicap,
- Challenge mobilisant des associations spécialisées.

La SEEPH étant en novembre, le Duo-Day organisé en mai sera l'occasion de relancer une dynamique sur le handicap, en relevant le défi et en communiquant sur le sujet.

→ **Engagement n°25 : Informer les cadres**

Au-delà de l'information à destination de l'ensemble des agents, une information plus spécifique sera dédiée aux cadres de la collectivité sur la politique handicap. Il s'agira notamment de préciser les sujets suivants :

- Enjeux du handicap et de la démarche de conventionnement,
- Grands axes de la politique handicap,
- Apports du conventionnement pour l'encadrement (soutien, formations, outillage, etc.),
- Acteurs ressources et leur rôle (qui fait quoi),

- Présentation et bilan annuel des actions menées dans le cadre de la politique.

Cette information pourra être partagée par différents canaux :

- Réunions Cap Manager d'une demi-journée (ateliers de 30 minutes animés par la médecine de prévention, ...),
- Réunions du Comité de direction (DGA-DGS),
- Directeurs ressources des DGA (relais privilégiés),
- Instances internes aux DGA (inscrire à l'ordre du jour un temps dédié à la politique handicap),
- Livret synthétique.

→ **Engagement n°26 : Informer les représentants du personnel et les élus**

Une information spécifique sera également proposée aux élus du comité technique et du CHSCT, concernant la politique de la collectivité et le bilan annuel des actions réalisées.

L'élue métropolitaine au handicap sera également tenue informée du bilan des actions.

→ **Engagement n°27 : Valoriser l'action de la Métropole Aix-Marseille Provence à l'externe**

Une attention sera également portée à la communication à l'externe :

- Rédaction d'un communiqué de presse au moment de la signature protocolaire de la convention (mars 2019)
- Valoriser les actions en faveur du recrutement, l'engagement de la Métropole dans ce projet sociétal,
- Contacter la Gazette des communes et Actualités Sociales Hebdomadaires (ASH) pour relayer l'information de la signature de la convention,
- Communiquer auprès des partenaires de la Métropole et les associer aux démarches, comme les événements (restauration collective, crèche, partenaires dans les différents locaux, ...),
- Communiquer dans les médias locaux (voire sur les réseaux sociaux) lors de la participation de la Métropole à des événements en lien avec le handicap au travail (SEEPH, Duo Day, ...),
- Engager une réflexion quant à la labellisation « Collectivité handi-accueillante » (valorisable dans les offres d'emploi, etc.

Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, **la Métropole sollicite auprès du FIPHP les aides suivantes :**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils de communication</li> <li>• Actions de sensibilisation</li> </ul>
<b>Nombre de personnes bénéficiaires</b>	
<b>Nombre total d'agents</b>	<b>Dont en situation de handicap</b>
7 516	412 agents BOE

Calendrier de mise en œuvre			
	2020	2021	2022
<b>Engagements masse salariale de la Métropole</b>			
Engagement n°24 : Organiser des temps forts pour sensibiliser au handicap	X	X	X
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>			
Engagement n°23 : Informer et sensibiliser les agents	X	X	X
Engagement n°25 : Informer les cadres	X	X	X
<b>Demandes de financements au FIPHFP</b>			
Outils de communication	X	X	X
Actions de sensibilisation	X	X	X

Budget prévisionnel (en € TTC)				
Année	2020	2021	2022	Total
<b>Montant des engagements masse salariale de la Métropole</b>				
Engagement n°24 : Organiser des temps forts pour sensibiliser au handicap	2 208,00 €	2 208,00 €	2 208,00 €	<b>6 624,00 €</b>
<b>Total des engagements masse salariale de la Métropole</b>	<b>2 208,00 €</b>	<b>2 208,00 €</b>	<b>2 208,00 €</b>	<b>6 624,00 €</b>
<b>Financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)</b>				
Engagement n°23 : Informer et sensibiliser les agents	9 000,00 €	4 500,00 €	4 500,00 €	<b>18 000,00 €</b>
Engagement n°25 : Informer les cadres	4 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	<b>8 000,00 €</b>
<b>Total des financements en propre de la Métropole</b>	<b>13 000,00 €</b>	<b>6 500,00 €</b>	<b>6 500,00 €</b>	<b>26 000,00 €</b>
<b>Montant des demandes de financements au FIPHFP</b>				
Outils de communication	5 000,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €	<b>10 000,00 €</b>
Actions de sensibilisation	5 000,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €	<b>10 000,00 €</b>
<b>Total des demandes de financements au FIPHFP</b>	<b>10 000,00 €</b>	<b>5 000,00 €</b>	<b>5 000,00 €</b>	<b>20 000,00 €</b>

Montant total de la fiche action	25 208,00 €	13 708,00 €	13 708,00 €	52 624,00 €
----------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Modalités de calcul des demandes de financements au FIPHP				
	Prix unitaire	2020	2021	2022
Outils de communication	<i>Prix annuel de 5 000€ en 2020 et 2 500€ en 2021 et 2022</i>	5 000,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €
Actions de sensibilisation	<i>Prix annuel de 5 000€ en 2020 et 2 500€ en 2021 et 2022</i>	5 000,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €

La collectivité s'engage à mettre en œuvre les engagements suivants en matière de communication et de sensibilisation :

→ Engagement n°24 : Organiser des temps forts pour sensibiliser au handicap

- Mode de calcul : valorisation du temps de travail du chargé de communication (2 heures par semaine en moyenne, durant toute la période de conventionnement)

La collectivité s'engage également à financer sur ses fonds propres les aides suivantes :

→ Engagement n°23 : Informer et sensibiliser les agents

- Mode de calcul : réservation d'une enveloppe réservée en interne pour les actions de communication (5 000 € en année 1, 2 500 € en années 2 et 3)
- Prise en charge des coûts liés aux frais d'impression et de reprographie (4 000 € en année 1, 2 000 € en années 2 et 3)

→ Engagement n°25 : Informer les cadres

- Mode de calcul : prise en charge des coûts liés aux frais d'impression et de reprographie (4 000 € en année 1, 2 000 € en années 2 et 3)

### Modalités de suivi et d'évaluation

Les engagements et actions seront évalués de manière qualitative et quantitative par la Division Handicap en lien avec la Direction Accompagnement et QVT. Des bilans réguliers seront réalisés auprès du COPIL ainsi que du CHSCT. Les indicateurs suivants pourront être retenus :

- Indicateurs Métropole :

- Nombre d'articles relatifs au handicap publiés sur l'intranet
- Nombre de guides pratiques et d'outils de communication distribués
- Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation des cadres au handicap au travail
- Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation à destination des représentants du personnel et des élus
- Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation des agents

- Bilan des actions de sensibilisation et de formation
- Indicateurs FIPHFP :
  - Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : nombre de sessions prévues / nombre de sessions réalisées

## FICHE-ACTION N°7 : INNOVATION

*Aix-Marseille Provence Métropole ne sollicite aucune demande de financement auprès du FIPHFP dans le cadre de cette fiche action pour la période de conventionnement 2020-2022.*

## 3.2 Budget global

### A. CHIFFRAGE DES ENGAGEMENTS DE LA METROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE

#### Engagements « masse salariale » de la Métropole

Montant des engagements « masse salariale »	2020	2021	2022	Total	En %
Fiche action 1 : Projet et politique handicap	- €	- €	- €	- €	0,0%
Fiche action 2 : Gouvernance et organisation	118 562,50 €	113 490,50 €	113 490,50 €	345 543,50 €	80,6%
Fiche action 3 : Accessibilité	- €	- €	- €	- €	0,0%
Fiche action 4 : Recrutement	21 600,00 €	21 600,00 €	21 600,00 €	64 800,00 €	15,1%
Fiche action 5 : Maintien dans l'emploi	5 250,00 €	2 940,00 €	3 360,00 €	11 550,00 €	2,7%
Fiche action 6 : Communication et sensibilisation	2 208,00 €	2 208,00 €	2 208,00 €	6 624,00 €	1,5%
Fiche action 7 : Innovation	- €	- €	- €	- €	0,0%
<b>Total convention</b>	<b>147 620,50 €</b>	<b>140 238,50 €</b>	<b>140 658,50 €</b>	<b>428 517,50 €</b>	
<b>En %</b>	<b>34,4%</b>	<b>32,7%</b>	<b>32,8%</b>		

#### Chiffrage des financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)

Montant des financements en propre de la Métropole (aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)	2020	2021	2022	Total	En %
Fiche action 1 : Projet et politique handicap	10 000,00 €	- €	15 000,00 €	25 000,00 €	5,7%
Fiche action 2 : Gouvernance et organisation	8 250,00 €	6 000,00 €	7 500,00 €	21 750,00 €	5,0%
Fiche action 3 : Accessibilité	- €	- €	- €	- €	0,0%
Fiche action 4 : Recrutement	21 798,00 €	43 596,00 €	50 862,00 €	116 256,00 €	26,5%
Fiche action 5 : Maintien dans l'emploi	76 900,00 €	83 700,00 €	88 500,00 €	249 100,00 €	56,9%
Fiche action 6 : Communication et sensibilisation	13 000,00 €	6 500,00 €	6 500,00 €	26 000,00 €	5,9%
Fiche action 7 : Innovation	- €	- €	- €	- €	0,0%
<b>Total convention</b>	<b>129 948,00 €</b>	<b>139 796,00 €</b>	<b>168 362,00 €</b>	<b>438 106,00 €</b>	
<b>En %</b>	<b>29,7%</b>	<b>31,9%</b>	<b>38,4%</b>		

#### Total des engagements financiers de la Métropole (masse salariale + aides du FIPHFP non valorisées et dépenses directes)

Total des engagements financiers de la Métropole	2020	2021	2022	Total	En %
Fiche action 1 : Projet et politique handicap	10 000,00 €	- €	15 000,00 €	25 000,00 €	2,9%
Fiche action 2 : Gouvernance et organisation	126 812,50 €	119 490,50 €	120 990,50 €	367 293,50 €	42,4%
Fiche action 3 : Accessibilité	- €	- €	- €	- €	0,0%
Fiche action 4 : Recrutement	43 398,00 €	65 196,00 €	72 462,00 €	181 056,00 €	20,9%
Fiche action 5 : Maintien dans l'emploi	82 150,00 €	86 640,00 €	91 860,00 €	260 650,00 €	30,1%
Fiche action 6 : Communication et sensibilisation	15 208,00 €	8 708,00 €	8 708,00 €	32 624,00 €	3,8%
Fiche action 7 : Innovation	- €	- €	- €	- €	0,0%
<b>Total convention</b>	<b>277 568,50 €</b>	<b>280 034,50 €</b>	<b>309 020,50 €</b>	<b>866 623,50 €</b>	
<b>En %</b>	<b>32,0%</b>	<b>32,3%</b>	<b>35,7%</b>		

## B. CHIFFRAGE DES DEMANDES D'AIDES AU FIPHP

Montants demandés au FIPHP	2020	2021	2022	Total	En %
Axe 1 : Projet et politique handicap	15 000,00 €	- €	- €	15 000,00 €	1,8%
Axe 2 : Gouvernance et organisation	10 500,00 €	3 000,00 €	3 000,00 €	16 500,00 €	2,0%
Axe 3 : Accessibilité	- €	- €	- €	- €	0,0%
Axe 4 : Recrutement	79 457,90 €	130 457,90 €	150 646,90 €	360 562,70 €	43,5%
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	99 920,00 €	143 120,00 €	174 320,00 €	417 360,00 €	50,3%
Axe 6 : Communication	10 000,00 €	5 000,00 €	5 000,00 €	20 000,00 €	2,4%
Axe 7 : Innovation	- €	- €	- €	- €	0,0%
<b>Total convention</b>	<b>214 877,91 €</b>	<b>281 577,91 €</b>	<b>332 966,91 €</b>	<b>829 422,70 €</b>	
<b>En %</b>	<b>25,9%</b>	<b>33,9%</b>	<b>40,1%</b>		

## Partie IV : Liste des indicateurs d'évaluation

---

**Légende :**

Indicateurs proposés par la Métropole Aix-Marseille-Provence

Indicateurs proposés par le FIPHFP

<b>Fiche action</b>	<b>Indicateurs</b>
<b>AXE N°1 : PROJET ET POLITIQUE HANDICAP</b>	<i>Nombre de jours d'accompagnement conseil mobilisés</i>
	<i>Niveau de satisfaction des prestations proposées par le cabinet conseil</i>
<b>AXE N°2 : GOUVERNANCE ET ORGANISATION</b>	<i>Nombre de réunions du Comité de pilotage</i>
	<i>Nombre de réunions des quatre groupes de travail thématiques</i>
	<i>Nombre de présentations réalisées en CHSCT</i>
	<i>Nombre de sessions de formation déployées à destination du réseau des assistants de prévention</i>
	<i>Nombre de sessions de formation déployées à destination des managers et acteurs ressource</i>
	<i>Nombre de sessions de formation déployées à destination des membres du CHSCT</i>
	<i>Validation de la formation poursuivie par la référente handicap</i>
	<i>Nombre d'outils élaborés et diffusés</i>
	<i>Nombre de jours de travail dédiés à l'évaluation des actions de la convention</i>
	<i>Taux de consommation de la convention FIPHFP</i>
<b>AXE N°3 : ACCESSIBILITE</b>	<i>Nombre d'applications métiers et intranet accessibles (RGAA)</i>
<b>AXE N°4 : RECRUTEMENT</b>	<i>Nombre d'apprentis accueillis</i>
	<i>Nombre de postes d'apprentis pérennisés</i>
	<i>Nombre de stagiaires accueillis</i>
	<i>Nombre d'apprentis BOE présent au 1er janvier/ Nombre d'apprentis totaux au 1er janvier</i>
	<i>Nombre de BOE recrutés / Nombre de recrutements totaux</i>
	<i>Nombre d'apprentis BOE transformés en contrat pérenne / Nombre d'apprentis BOE</i>
	<i>Nombre de BOE recrutés sur contrats pérennes / Nombre de recrutements totaux sur contrats pérennes</i>
	<i>Age des BOE</i>
	<i>Genre des BOE</i>
	<i>Catégorie de recrutement des BOE</i>
	<i>Taux de BOE recrutés / Taux d'emploi légal</i>
	<i>Evolution du taux d'emploi BOE</i>
<i>Nombre de BOE recrutés / Nombre de BOE total</i>	
<b>AXE N°5 : MAINTIEN DANS</b>	<i>Nombre de prothèses auditives acquises pour les agents concernés</i>
	<i>Nombre de transports adaptés domicile/travail</i>
	<i>Nombre de transports adaptés dans le cadre des activités</i>

<b>L'EMPLOI</b>	<i>professionnelles</i>
	<i>Nombre d'aménagements de poste</i>
	<i>Nombre d'accompagnements socio-pédagogiques</i>
	<i>Nombre d'évaluation des capacités professionnelles sollicitées et le coût moyen de ces derniers</i>
	<i>Nombre de bilans de compétences mis en place et bilans professionnels</i>
	<i>Nombre de formations destinées à compenser le handicap</i>
	<i>Nombre de formations dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé</i>
	<i>L'impact de chacun des solutions de compensation proposées sur le maintien dans l'emploi des agents concernés</i>
	<i>Taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé</i>
	<i>Nombre d'agents reclassés</i>
	<i>Nombre moyen de jours formation effectif BOE / nombre moyen de jours formation effectif total</i>
	<i>Suivi des mobilités : Nombre de mobilités d'agents en situation de handicap comparée à l'évolution sur la même période du nombre de mobilités rapporté aux effectifs totaux</i>
	<i>Suivi des mises en retraite pour invalidité : Nombre de mises en retraite d'agents pour invalidité</i>
	<b>AXE N°6 : COMMUNICATION</b>
<i>Nombre de guides pratiques et d'outils de communication distribués</i>	
<i>Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation des cadres au handicap au travail</i>	
<i>Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation à destination des représentants du personnel et des élus</i>	
<i>Bilan quantitatif et qualitatif des sessions de sensibilisation des agents</i>	
<i>Bilan des actions de sensibilisation et de formation</i>	
<i>Pour les formations liées au sujet du handicap (sensibilisation...) : nombre de sessions prévues / nombre de sessions réalisés</i>	
<b>AXE N°7 : INNOVATION</b>	/