

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

CONVENTION ENTRE LE FIPHFP ET LA
MÉTROPOLÉ AIX-MARSEILLE-PROVENCE
2024 - 2026

LETTRE D'ENGAGEMENT

Marseille, le 20 JUIN 2023

Madame Marine NEUVILLE
Directrice de l'Établissement
Public du FIPHFP
12 Avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS CEDEX

Dossier suivi par :

Isabelle ROHEE-SROKA - Céline SONGA
DIRECTION DE PÔLE RH – DIRECTION AQVT
SERVICE ÉGALITÉ DIVERSITÉ ET HANDICAP
T : 04 86 64 86 22
celine.songa@ampmetropole.fr

Nos réf : SCEEDEH-S0122000/2023-06-63007

Objet : Lettre d'engagement 2^e convention FIPHFP 2024/2026

Madame la Directrice,

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a imposé à la fonction publique des obligations en matière de handicap.

Aussi, la Métropole Aix-Marseille-Provence, jeune établissement public de coopération intercommunale, créé au 1^{er} janvier 2016, a rapidement saisi l'enjeu de la loi de 2005 et a manifesté très tôt son intérêt et sa mobilisation en faveur du handicap.

Ce premier conventionnement avec le FIPHFP depuis le 1^{er} janvier 2020 (avec prolongation jusqu'au 31 décembre 2023) ainsi que la création de la Mission Handicap au sein de la Direction Accompagnement Qualité de Vie au Travail (AQVT) ont permis de répondre rapidement à l'obligation d'emploi, dès 2021, avec un taux d'emploi à 6,72 % en nette progression en 2022, avec un taux à 7,51 %.

Ces quatre années de partenariat ont donc permis de développer une politique handicap, de manière structurée et pérenne. Aujourd'hui, le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap s'inscrit pleinement dans les procédures et les pratiques de la Métropole avec aussi, une forte sensibilisation sur le sujet du handicap au travail.

Notre politique handicap s'avère aussi en totale cohérence et complémentarité avec une politique des Ressources Humaines responsable, renforçant l'image d'équité et d'exemplarité.

Ainsi, la Métropole Aix-Marseille-Provence sollicite la possibilité de renouveler sa convention avec le FIPHP pour les trois années à venir (2024/2026) afin de poursuivre un véritable travail de collaboration d'une grande qualité sur les axes déjà entrepris mais aussi sur l'accessibilité numérique.

Notre Métropole, terre de diversité et des possibles, ne manquera pas d'intervenir également dans le domaine de l'innovation.

Dans l'attente du plaisir de vous rencontrer et d'échanger en présence des équipes du Pôle Ressources Humaines, lors de votre visite à Marseille le 20 septembre prochain, je vous prie de croire, Madame la Directrice, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Martine VASSAL



SOMMAIRE

LETTRE D'ENGAGEMENT.....	2
SOMMAIRE.....	5
1/ PRÉSENTATION DE LA MÉTROPOLITAIN AIX-MARSEILLE-PROVENCE	7
1.1 FICHE D'IDENTIFICATION.....	8
1.2 QUELQUES DONNEES RELATIVES A LA METROPOLITAIN AIX MARSEILLE-PROVENCE	9
1.2.1 <i>Présentation de la MÉtropolitain</i>	9
1.2.2 <i>Le projet métropolitain</i>	11
1.3 ORGANIGRAMMES.....	14
<i>Organigramme général</i>	14
<i>Organigramme de la DGARH</i>	15
2/ ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ	16
2.1 METHODOLOGIE D'ELABORATION DE LA PRESENTE CONVENTION	17
2.2 ÉTAT DES LIEUX QUANTITATIF	19
2.2.1 <i>Le taux d'emploi et les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi</i>	19
2.2.2 <i>la santé au travail</i>	28
2.3 EVALUATION DE LA PRECEDENTE CONVENTION.....	32
2.3.1 <i>PrÉsésentation de la convention 2020 - 2023</i>	32
2.3.2 <i>Bilan statistique</i>	34
2.4 DIAGNOSTIC DE L'ORGANISATION (ELEMENTS ISSUS DE L'EVALUATION QUALITATIVE DE LA CONVENTION).....	36
2.4.1 <i>Projet et politique handicap</i>	36
2.4.2 <i>Le recensement et la DOETH</i>	42
2.4.3 <i>Le maintien dans l'emploi</i>	44
2.4.4 <i>Le recrutement</i>	47
2.4.5 <i>La communication et la sensibilisation</i>	49
2.4.6 <i>L'accessibilité numérique</i>	54
3/ OBJECTIFS DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA NOUVELLE CONVENTION 2024-2026.....	55
3.1 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	56
3.2 LE RECRUTEMENT.....	57
4/ PLAN DE FINANCEMENT	58
4.1 DETAILS DES MODALITES DE FINANCEMENT	59
<i>Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap</i>	59
<i>Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes</i>	62
<i>Axe 3 : Maintien dans l'emploi</i>	64
<i>Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés</i>	67
<i>Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap</i>	69
<i>Axe 6 : Accessibilité numérique</i>	70
<i>Axe 7 : Actions innovantes</i>	72
<i>Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur</i>	74

4.2 PLAN D' ACTIONS	76
5. INDICATEURS DE SUIVI	77
ANNEXES	79
ANNEXE 1 : LISTE DES ABREVIATIONS	80

1/ PRÉSENTATION DE LA MÉTROPOLÉ AIX-MARSEILLE-PROVENCE

1.1 Fiche d'identification

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 : Référente Handicap et Responsable Mission Handicap
ADRESSE COURRIEL : celine.songa@ampmetropole.fr	NUMERO DE TELEPHONE : 06 03 81 60 19

COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER (en cas d'intérim)	
NOM ET PRENOM : Isabelle Rohee-Sroka	FONCTION : Directrice de la Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail
ADRESSE COURRIEL : isabelle.rohee-sroka@ampmetropole.fr	NUMERO DE TELEPHONE : 04 91 99 75 10

<p>PRESENTATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC</p> <p><i>(Activités, implantation, effectif total, nombre de BOE, nombre d'habitants pour une collectivité locale...)</i></p> <p>Créée le 1^{er} janvier 2016, la Métropole Aix-Marseille-Provence est la première métropole française par sa superficie avec 3 148 km² et ses 92 communes, dont une du Vaucluse (Pertuis), une du Var (Saint-Zacharie) et 90 des Bouches-du-Rhône. Elle est ainsi la plus vaste de France : quatre fois le Grand Paris et six fois le Grand Lyon.</p> <p>Elle réunit une diversité de villes et villages à forte identité patrimoniale, sociologique et économique au cœur d'une nature exceptionnelle : avec 255 km de littoral et 73 % d'espaces agricoles et naturels.</p> <p>Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre, de plus de 8 000 agents, elle intervient au service de ses 2 millions d'habitants et de l'intérêt général dans des domaines stratégiques majeurs.</p> <p>Les lieux de travail des agents métropolitains sont répartis sur l'ensemble du territoire. On dénombre notamment 6 sites administratifs à Marseille, Martigues, Istres, Salon de Provence, Aix-en-Provence et Aubagne.</p> <p>La Métropole Aix-Marseille-Provence agit au quotidien pour transformer durablement le territoire. Cette ambition s'incarne à travers des compétences qui lui sont déléguées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environnement • Mobilité
--

- Aménagement du territoire
- Développement économique
- Habitat...

La Métropole intervient également sur des compétences partagées avec les autres collectivités : la cohésion sociale, l'insertion, la culture ou encore le sport.

Ces compétences font de la Métropole un puissant « générateur de projets » au service du développement du territoire et du bien-être des habitants.

La Métropole Aix-Marseille-Provence est gouvernée par le Conseil de la Métropole. Elle est organisée administrativement auprès du DGS en 6 directions générales déléguées.

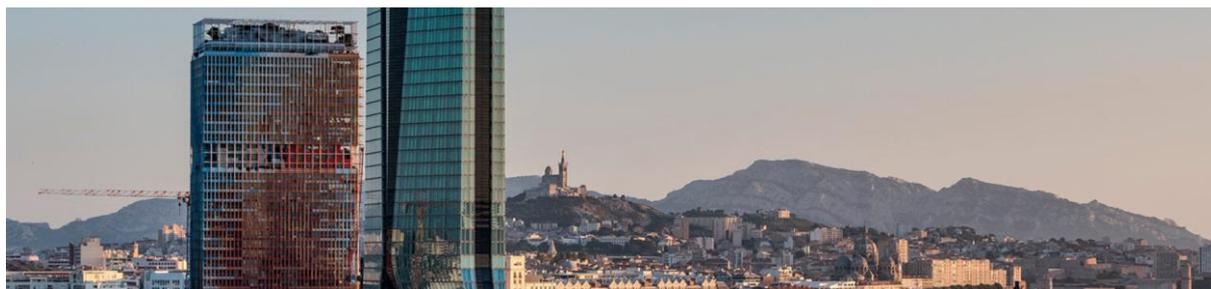
Le Conseil Métropolitain s'appuie sur trois instances consultatives : la conférence métropolitaine des maires, le conseil de développement et dernièrement le Conseil des jeunes métropolitains.

La Métropole recense 565 agents BOE (DOETH 2023) ; chiffre en évolution exponentielle depuis sa création et l'identification de la Mission Handicap au sein du Pôle RH et de la Direction AQVT.

Date de début de conventionnement :	01 janvier 2024
Date de fin de conventionnement :	31 décembre 2026

1.2 Quelques données relatives à la Métropole Aix Marseille-Provence

1.2.1 PRESENTATION DE LA MÉTROPOLÉ



La Métropole s'inscrit comme acteur majeur de l'investissement public sur le territoire. Elle dispose donc de 28 compétences et des moyens pour réaliser les projets structurants du territoire.

Dans le cadre de la réforme métropolitaine de 2022, les élus ont souhaité conforter le rôle moteur dans les transitions écologiques, énergétiques et sociétales à travers notamment un investissement massif dans les transports en commun, nécessaires à tous les développements du territoire.

Une nouvelle trajectoire budgétaire est engagée en 2023, avec 1,15 milliard d'investissements engagés, dont plus de 300 millions d'euros sur le budget transport, soit 40 % d'augmentation des investissements depuis quatre ans.

Ce sont plus de 10 milliards d'euros injectés sur le territoire entre 2020 et 2022 (dépenses réelles de fonctionnement et d'investissement hors remboursement du capital de la dette).

On recense à ce jour près de 1 000 projets, de toutes tailles et natures, issus de la mise en œuvre des multiples compétences stratégiques et opérationnelles.

La révolution des transports :

Elle assure chaque jour 625 000 voyages sur ses réseaux de métros, tramways, cars, bus et navettes maritimes. Elle coordonne 644 lignes de transport sur 11 000 kilomètres de linéaires. Elle y consacre 660 millions d'euros par an. Elle facilite la mobilité avec une gamme tarifaire harmonisée. Elle améliore l'accessibilité pour tous, développe ses modes actifs – vélo, marche à pied et s'engage pour la transition énergétique et la sûreté.

Pour transformer le cadre de vie de ses citoyens :

Elle a voté un Programme Local de l'Habitat pour la période 2023/2028 avec pour objectif :

- 12 000 logements indignes à réhabiliter en 10 ans dont 10 000 à Marseille
- 16 000 logements rénovés énergétiquement chaque année
- 11 000 logements neufs livrés chaque année sur le temps du Programme Local de l'Habitat 2023/2028 dont 5 200 logements sociaux programmés par an

Elle assure aussi la gestion de 28 ports de plaisance et veille sur plus de 2000 kilomètres de voirie.

Pour préserver son environnement :

Dans un contexte de crise climatique et de transition environnementale, la Métropole fait de la lutte contre le dérèglement climatique une de ses priorités au cœur de chacune de ses politiques publiques. Elle relève le défi d'approvisionner en eau potable 2 millions d'habitants et de traiter leurs déchets, tout en préservant et valorisant leurs espaces naturels (représentant 56 % de la surface du territoire) exceptionnels et de terroirs...

Pour accompagner les entreprises et créer les emplois de demain :

En aménageant un environnement compétitif et attractif, en soutenant la recherche et l'innovation et en confortant son rayonnement international, la Métropole prépare le territoire aux grands défis et fait des transitions un moteur de développement. En soutenant 6 filières d'excellence, en renforçant l'économie de proximité et en soutenant l'enseignement supérieur et la recherche, la Métropole répond aux besoins d'emplois d'aujourd'hui et de demain.

Une action reconnue : la Métropole décroche 6 récompenses :

- Mars 2022 : Lauréate « Engagés pour la Qualité du Logement de Demain » pour 8 projets
- Octobre 2022 : Prix « réalisation exceptionnelle en matière d'ingénierie » pour son projet d'extension Nord-Sud du tramway de Marseille
- Novembre 2022 : Prix « Politique Achat Responsable » pour sa politique performante et durable en matière d'achats
- Novembre 2022 : Premier prix dans la catégorie « Repair & Restoration » pour le projet de la Corniche Kennedy
- Décembre 2022 : Capitale européenne de l'innovation iCapital
- Janvier 2023 : Label « Territoires Numériques » du Plan France Relance mêlant intelligence artificielle et modernisation de l'administration sur 2 projets.

Une Métropole réformée et engagée avec :

- La mise en place d'une mission Égalité femmes-hommes
- Un partenariat marqué avec le FIPHFP et la signature de plusieurs conventions FIPHFP, démontrant son engagement aux côtés des travailleurs en situation de handicap
- Une ouverture vers la société civile avec le Conseil de Développement (organe de concertation aux citoyens)
- 150 postes d'apprentis ouverts chaque année, du CAP au Master 2, dans le cadre des métiers de la fonction publique
- Un Conseil des Jeunes Métropolitains, la parole est donnée au 18 – 25 ans

- La Team 13 renforcée, sur plus de 2000 missions citoyennes, solidaires et environnementales et 1 100 membres.
- « Ma Métropole dans ma poche » pour faciliter l'accès aux services du territoire
- Une Régie Métropolitaine d'Action Sociale qui vient finaliser le statut de l'agent métropolitain
- Une démarche d'harmonisation du DUERP et du plan de prévention des PRS marquant l'ambition d'une politique RH engagée

1.2.2 LE PROJET METROPOLITAIN

L'élaboration du projet métropolitain fait partie des compétences de la Métropole telles que la loi MAPTAM (Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) de 2014 les définit. Pourtant, cette compétence se distingue des autres. Elle représente, en quelque sorte, un cadre de cohérence dans lequel toutes les compétences, toutes les politiques publiques vont s'organiser.

Cet EPCI a été créé en effet pour élaborer et conduire un projet d'aménagement et de développement économique, écologique, éducatif, culturel et social sur son territoire afin d'en améliorer la cohésion, la compétitivité et de concourir à un développement durable et solidaire du territoire régional (Article L. 5217-1 du CGCT).

Le projet métropolitain propose donc cette vision transversale d'ensemble qui permet :

- De partager les ambitions de la métropole ;
- D'afficher ses principaux objectifs ;
- D'énoncer les axes majeurs des politiques métropolitaines ;
- De fixer les moyens nécessaires ;
- De nouer des partenariats ;
- De définir les échéances de réalisation.

Tous les domaines d'intervention sont, dès lors, associés dans une même réflexion, ce qui permet autant d'optimiser leurs apports respectifs que de les hiérarchiser en termes de priorité.



Parce qu'il prend en compte toutes ces dimensions du développement du territoire et qu'il les articule, **le projet d'Aix-Marseille-Provence constitue un projet intégré**. C'est exactement le type de démarche engagé par la majorité des grandes métropoles du monde, à l'image de Barcelone, Stockholm ou Shanghai. Et ce n'est pas un hasard... Une étude de l'OCDE a démontré que toutes celles qui avaient fourni cet effort en étaient récompensées par une croissance économique plus forte (de 1 à 2 points supplémentaires) et par des résultats plus remarquables en termes de qualité environnementale : moins d'étalement urbain, moins de dépendance à la voiture...

Le projet métropolitain voit loin, à l'horizon de quinze ou vingt ans. Pour autant, il a également les pieds dans le présent. La métropole n'est pas une page blanche dont l'avenir resterait à écrire. Beaucoup d'initiatives et de projets de tous types ont été lancés ou sont en cours de concrétisation. Le projet métropolitain les intègre donc à sa réflexion comme des bases extrêmement utiles destinées à être confortées ou, parfois, réorientées.

Ces projets liés à l'économie, à la ville, aux transports, aux équipements, à l'environnement ou aux énergies, notamment, constituent un premier horizon, celui du futur engagé.

Puis, à moyen terme, entre cinq et dix ans, le projet métropolitain trace les lignes d'une autre perspective cohérente.

Elle s'appuie sur une série de documents, agendas et schémas, qui fixent des objectifs précis et des actions concrètes au titre des différentes politiques publiques. **L'Agenda de la mobilité métropolitaine, l'Agenda du développement économique**, le Plan climat-air-énergie ou encore le Projet alimentaire territorial, tous adoptés par le conseil de la métropole, en sont de parfaits exemples.

À échéance de dix ou vingt ans, le projet entre dans le domaine de la prospective, celui d'une vision plus lointaine, mais, en fait, tout aussi indispensable que les étapes précédentes. Pourquoi ? Parce que certains choix cruciaux, comme l'implantation d'une gare ou la construction d'une ligne ferroviaire doivent être faits aujourd'hui, même s'ils ne se concrétisent que dans plusieurs décennies.

Ceux-ci livrent donc leurs analyses et apportent leurs contributions à la co-construction du projet dans le cadre du Conseil de développement, fort de ses 180 membres représentatifs de la société civile, et du Conseil des jeunes métropolitains qui favorisent la participation de la jeunesse à l'élaboration des décisions de la collectivité.

ZOOM SUR LE FUTUR ENGAGÉ

Voici quelques-uns des grands projets déjà initiés qui s'inscrivent dans le projet métropolitain :

- Le projet Henri Fabre, un groupement d'industriels et d'établissements d'enseignement autour de l'aéronautique sur les bords de l'étang de Berre : synergie des filières aéronautique, énergie, médicale et navale pour créer l'Industrie du Futur
- Le projet de parc éolien flottant offshore à Fos ;
- PIICTO, plateforme industrielle de 1 200 hectares implantée sur la zone industrielle et portuaire de Fos : écologie et l'innovation industrielle en écosystème
- Marseille Immunopôle, un pôle international de recherche et d'enseignement en immunologie ;
- Euroméditerranée 2
- Création du parc régional de la Sainte-Baume ;
- Élaboration et adoption d'un plan climat énergie territorial (PCET) ;
- ITER (International Thermonuclear Experimental Reactor), prototype mondial installé à Cadarache pour la production d'énergie par fusion nucléaire. Le projet réunit 35 pays pour 18 milliards d'euros d'investissement d'ici à 2035, lorsque le réacteur atteindra sa pleine puissance.

ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION DE PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES



La Directrice du Pôle Ressources Humaines

Marseille, le 06/07/2023

Madame Marine NEUVILLE
Directrice de l'Établissement
Public du FIPHP
12 Avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS CEDEX

Dossier suivi par :

Isabelle ROHEE-SROKA - Céline SONGA
DIRECTION DE PÔLE RH – DIRECTION AQVT
T : 07 76 23 22 23
Isabelle.rohee-sroka@ampmetropole.fr

Objet : Feuille de route Direction Pôle Ressources Humaines

Madame la Directrice,

Le projet métropolitain qui inscrit l'agent au cœur de l'Administration entre en totale résonance avec les ambitions et enjeux portés par cette 2nde convention. Un enjeu d'avant-garde pour une collectivité récente.

L'ensemble des actions, projets, actions du Pôle Ressources Humaines doit embrasser les valeurs et enjeux des engagements pris à cette occasion et qui se consolident d'année en année.

Un travail conséquent, porteur de sens engagé lors de la 1^{ère} convention fonde les nouvelles orientations envisagées pour les 3 prochaines années.

La politique inclusive de l'administration métropolitaine doit encore progresser et la feuille de route est donnée :

- ✚ Cœuvrer pour le recrutement de personnes en situation de handicap
- ✚ Partager une culture inclusive
- ✚ Rendre notre collectivité attractive et respectueuse
- ✚ Participer à maintenir les collaborateurs en poste
- ✚ Accompagner les agents lorsqu'ils sont frappés par une maladie invalidante
- ✚ Engager les mesures de lutte contre la désinsertion professionnelle et limiter la fracture numérique
- ✚ Débattre et partager avec les partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et particulièrement celles qui se posent aux personnes en situation de handicap.

J'engage donc les équipes de la DRH ainsi que l'ensemble des services métropolitains dans ce renouvellement et porte avec conviction et responsabilité cette convention.

Nous devons poursuivre notre travail, unanimement salué.

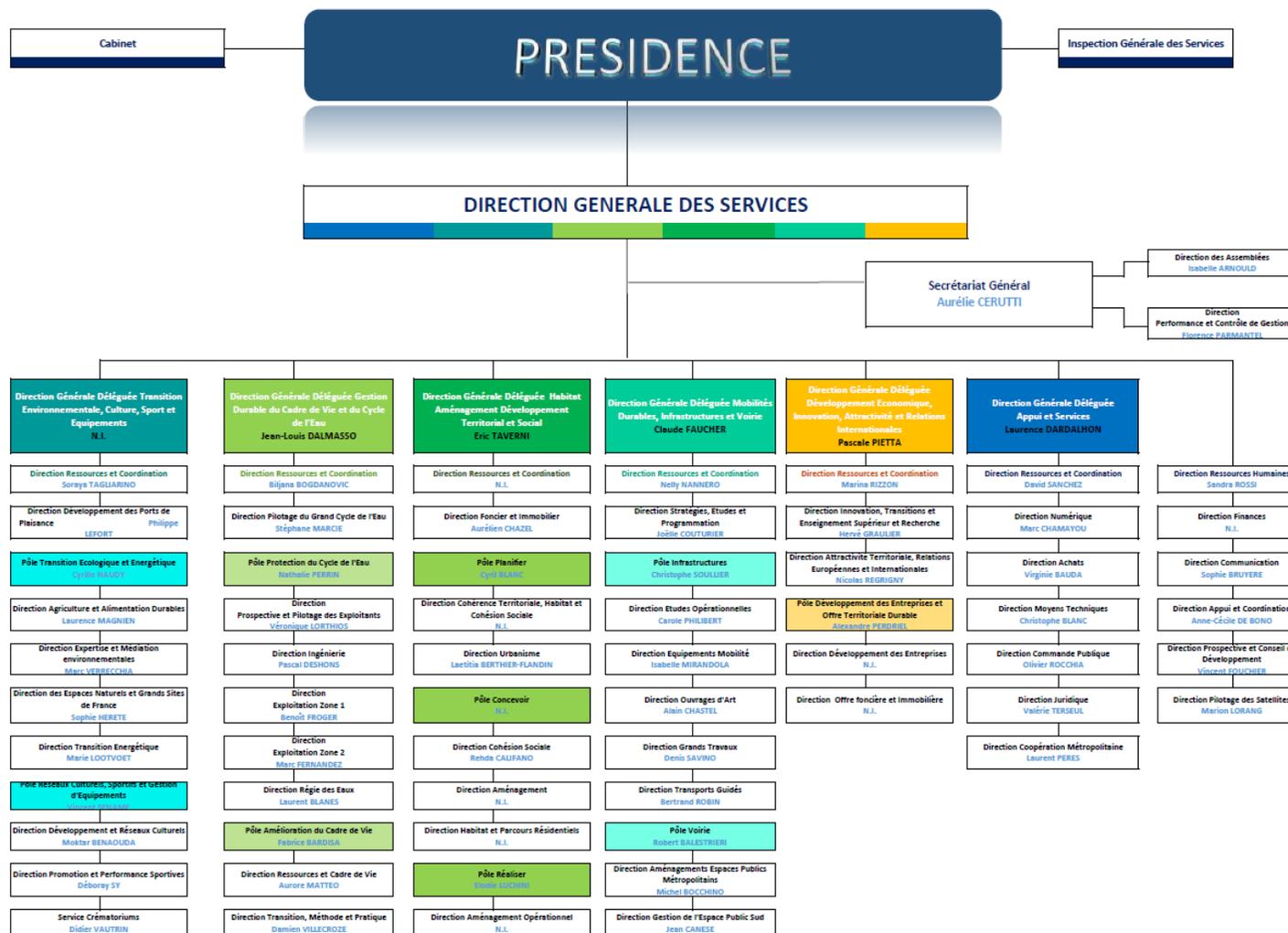
La Direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail participe à l'adéquation avec ce qui fonde l'identité métropolitaine – proximité avec les agents, accompagnement personnalisé, dynamisme et droit à l'expérimentation.

Sandra ROSSI

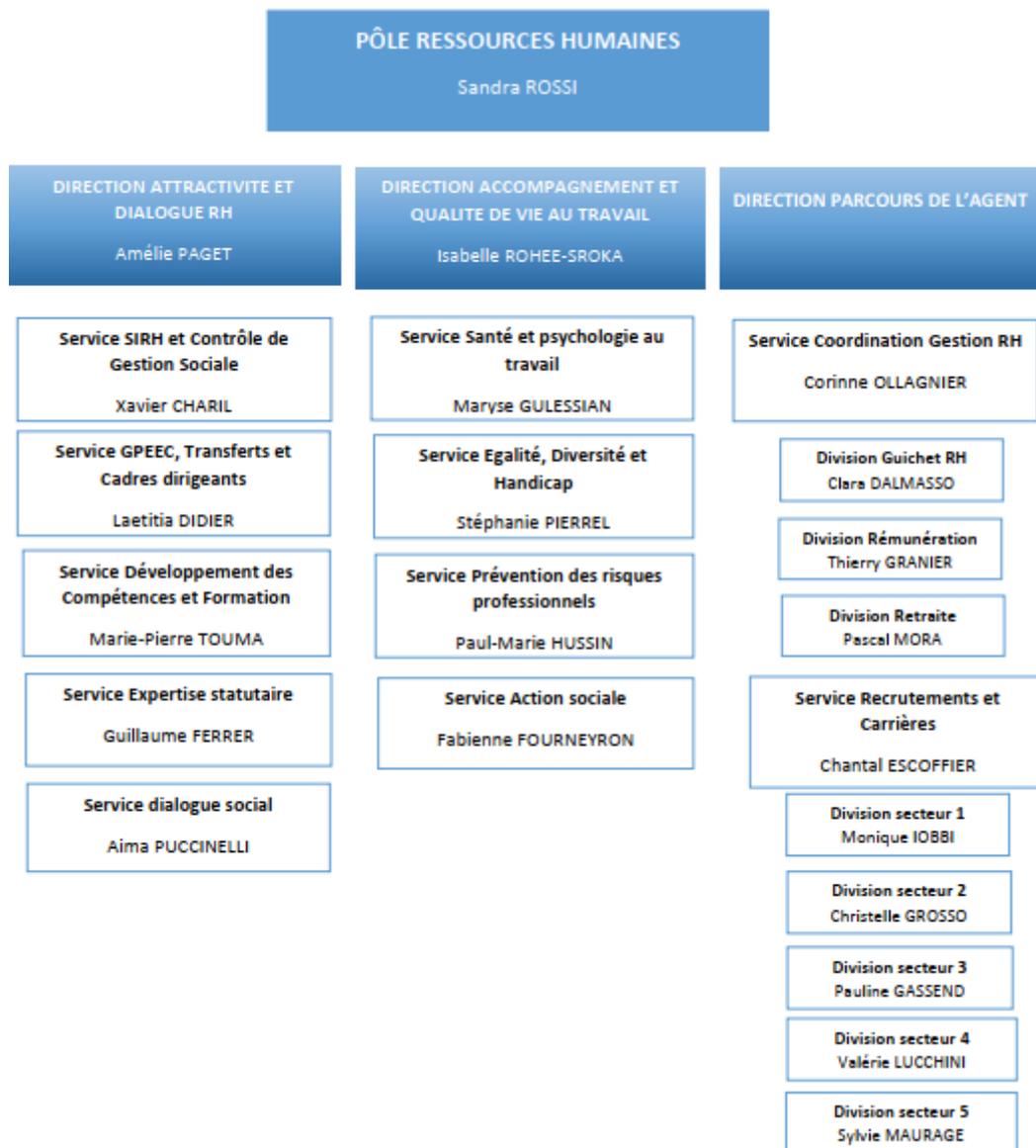


1.3 Organigrammes

ORGANIGRAMME GENERAL



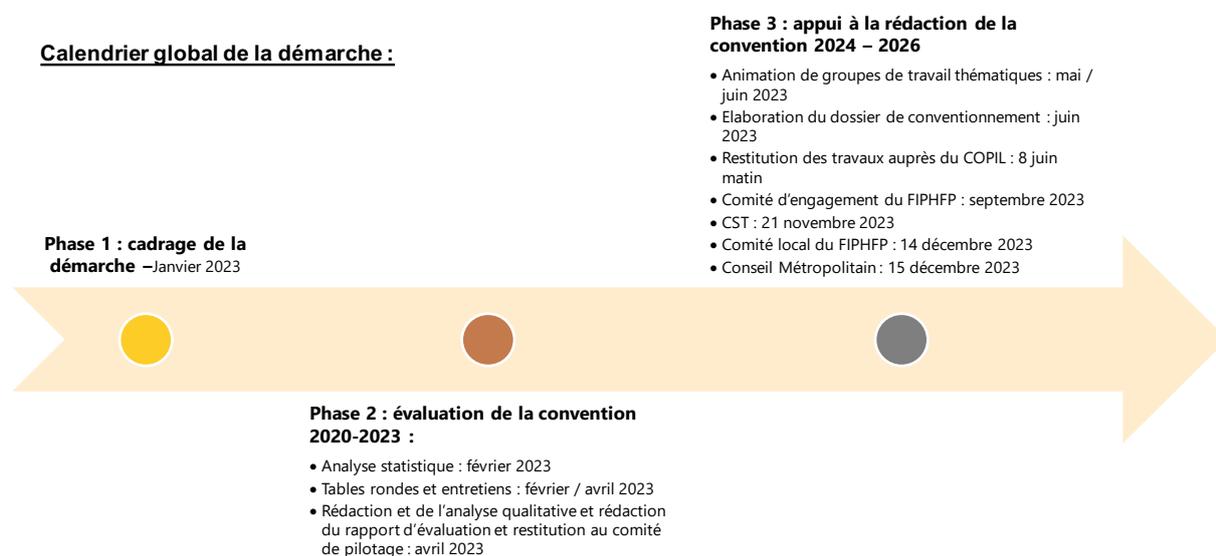
ORGANIGRAMME DE LA DGARH



2/ ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

2.1 Méthodologie d'élaboration de la présente convention

La démarche d'accompagnement assurée par Pierre JOLIDON, consultant au sein du cabinet d'AMNYOS, a poursuivi les étapes et le calendrier suivants :



Dans un premier temps, **la phase d'évaluation de la première convention conclue entre la Métropole et le FIPHFP a permis de réaliser un état des lieux des actions engagées sur cette thématique par la collectivité**, ainsi que de recenser les 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 données et extractions RH ;
 - Le tableau de recensement des agents BOE ;
 - Les données d'activité ;
 - Les bilans narratifs de la 1^{ère} convention ;
 - Les tableaux de collecte ;
 - Les DOETH ;
 - Etc.
- **Des entretiens avec les acteurs de la collectivité : au total, plus d'une cinquantaine de personnes ont été rencontrées dans le cadre d'entretiens individuels et collectifs :**
 - Les entretiens individuels :
 - Directeur territorial au handicap (DTH) du FIPHFP
 - Responsable Mission Handicap - Référente handicap
 - Directrice de la Direction Accompagnement et QVT
 - Direction Pôle Numérique

- 1re conseillère de la Métropole déléguée au Handicap, à la Lutte contre les discriminations et inégalités
- DRH
- Chargée de communication RH
- Action sociale
- Responsable de la Prévention des risques professionnels
- Responsable de la Médecine agréé et statutaire / médecine de prévention
- Responsable Coordinatrice médecine de prévention
- Sophrologue
- Responsable du Recrutement
- Chef du service Vie Quotidienne
- Psychologue santé au travail
- Directeur / manager (x4)
- Médecins de prévention (x4)
- Agents BOE (x5)
- Les entretiens collectifs :
 - Equipe maintien en emploi
 - Partenaires sociaux

Ensuite, **le plan d'actions a été élaboré dans le cadre d'ateliers pluridisciplinaires et thématiques** au cours desquels les acteurs de la collectivité ont pu échanger sur les principales problématiques relevées dans le diagnostic.

Des **groupes de travail thématiques** ont ainsi été organisés les jours suivants :

- Recrutement (3 mai 2023)
- Maintien en emploi (4 mai 2023)
- Accessibilité numérique (11 mai 2023)
- Structuration du dispositif (15 mai 2023)
- Communication & sensibilisation (24 mai 2023)
- Recours aux secteurs adapté et protégé (25 mai 2023)
- Innovation (*de manière transversale*)

Dans ce cadre, de nombreux professionnels de la collectivité se sont réunis autour de ces thématiques pour définir les engagements et actions qui constituent ce projet. Le diagnostic et le plan d'actions sont rassemblés au sein de ce document.

Le présent projet a fait l'objet d'une validation par différentes instances :



2.2 État des lieux quantitatif

2.2.1 LE TAUX D'EMPLOI ET LES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'évolution du taux d'emploi

Depuis 2016, le taux d'emploi de la Métropole Aix-Marseille est en **augmentation constante**. Le seuil de 6 % a ainsi été dépassé en 2021, avec **un taux d'emploi à 6,72 %**. Cette augmentation s'est poursuivie dans le cadre de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour 2022, avec un taux d'emploi à 7,51 %.

Déclarations FIPHFP							
Année sur laquelle porte la déclaration	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Année de déclaration	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Effectif d'assujettissement	7246	7136	7516	7658	7385	7371	7520
Nombre légal de BOE	434	428	451	459	443	442	451
Nombre effectif de BOE	384	394	412	373	421	495	565
Unités manquantes avant réduction	40,97	25,07	39	86,48	17,50	0	0
Dépenses déductibles	155 981 €	155 085 €	164 054 €	185 163 €	29 179 €	50 325,27 €	49 103 €
Nombre d'unités déductibles	9,08	9,03	9,56	8,93	0	0	0
Unités manquantes après réduction	40,97	25,07	29,40	25,07	17,50	0	0
Taux d'emploi direct	5,30%	5,52%	5,48%	4,87%	5,70%	6,72%	7,51%
Taux d'emploi légal	5,42%	5,65%	5,61%	5,02%	0%	0%	0%
Montant de la contribution	237 703 €	146 836 €	169 295 €	448 558,63 €	77 395,56 €	- €	- €

Evolution du taux d'emploi légal entre 2017 et 2023



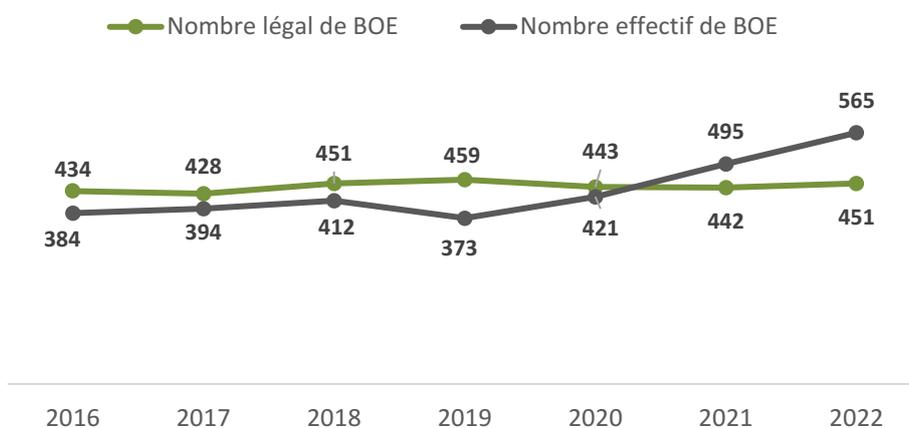
Source : Déclarations FIPHFP 2016 - 2022

Il est également à noter que d'un côté, le **nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, soit le nombre d'agents BOE qu'il faut comptabiliser pour atteindre le seuil de 6, est **stable depuis**

plusieurs années du fait d'un effectif total qui varie peu. Ce nombre légal de BOE est ainsi de 442 pour 2021 et 565 BOE en 2022.

En parallèle, le nombre effectif de BOE présent au sein de la collectivité est quant à lui en constante augmentation depuis 2019 : il atteint ainsi le nombre de 495 en 2021, soit une augmentation de 17,6 % par rapport à 2020, et dépasse ainsi le nombre légal de BOE. Les courbes se croisent en 2021, date à laquelle la collectivité dépasse le taux d'emploi de 6 %.

Evolution du nombre direct de BOE entre 2017 et 2023



Source : Déclarations FIPHFP 2016 - 2022

En ce qui concerne les unités déductibles, ces dernières ne sont plus comptabilisées depuis la Réforme de l'OETH car la collectivité présente un taux d'emploi supérieur à 6 %.

En conséquence, après avoir été relativement importante entre 2016 et 2020, la contribution à verser au FIPHFP est ainsi nulle depuis 2021. A noter que celle-ci s'élevait à 448 558,63 € en 2019.

Evolution du montant de la contribution au FIPHFP entre 2017 et 2022



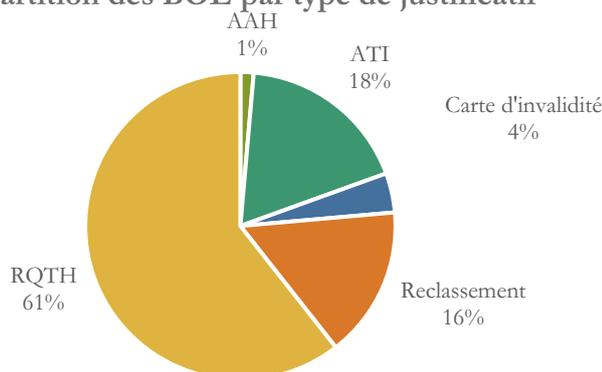
Source : Déclarations FIPHFP 2016 - 2022

Concernant les types de justificatifs des agents BOE, la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**) constitue le justificatif le plus présent (**61 %**). Le reclassement et l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) sont ensuite les plus représentés, respectivement à 16 % et 18 %.

La Carte Mobilité Inclusion (CMI) – ou carte d'invalidité, et l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont également représentées.

De manière plus marginale, l'Incapacité Permanente Partielle (IPP) et la pension militaire ont également été mentionnées.

Répartition des BOE par type de justificatif

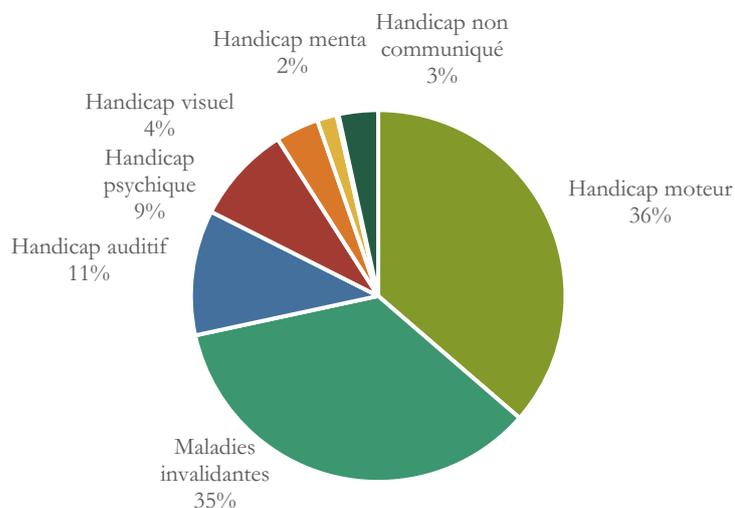


Source : Données RH
note : plusieurs justificatifs possibles par

Parmi les agents BOE de la Métropole Aix-Marseille-Provence, **38 % ont un handicap moteur**, et **36 % une maladie invalidante**. Les types d'handicap ensuite identifiés concernent un handicap auditif (11 %), et un handicap psychique (9 %).

A noter le fait que plusieurs types de handicap peuvent être identifiés par situation.

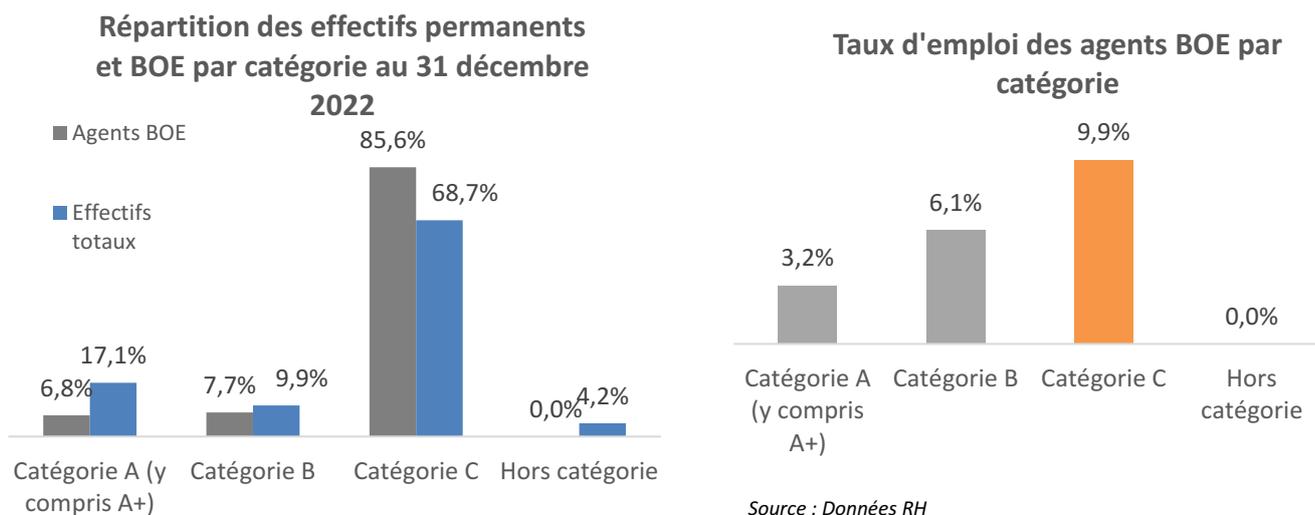
Répartition par familles de handicap



Les caractéristiques des agents BOE

La répartition et le taux d'emploi des BOE par catégorie

La catégorie C est celle qui comprend le plus d'agents au sein de la Métropole au 31 décembre 2022 (68,7%). Ce constat apparaît de manière encore plus forte concernant les agents BOE, avec **un taux d'agents BOE appartenant à la C qui s'élève à 85,6 %**.



Source : Données RH

En conséquence, **9,9 % des agents de la catégorie C sont reconnus BOE**, contre 6,1 % des agents de la catégorie B, et seulement 3,2 % des agents de catégorie A. On note ainsi un déséquilibre relativement marqué à l'échelle des catégories.

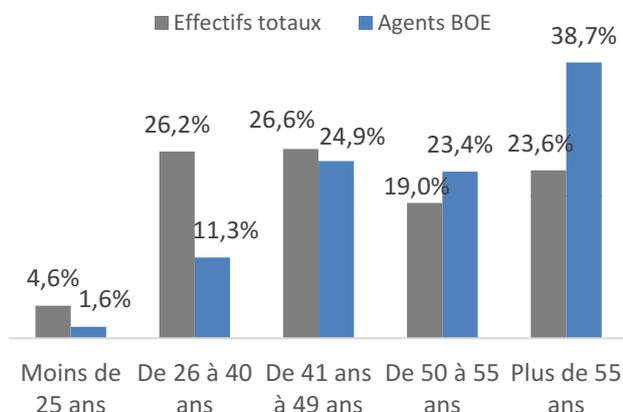
La répartition et le taux d'emploi des BOE par tranche d'âge

Au 31 décembre 2022, **les agents de la Métropole Aix Marseille Provence ont majoritairement entre 26 et 40 ans (26,2 %), ou entre 41 et 49 ans (26,6 %)**. Les tranches d'âge les plus représentées sont ensuite les plus de 55 ans (23,6 %), et les 50-55ans (19 %). Les moins de 25 ans sont les plus faiblement représentés, avec 4,6%.

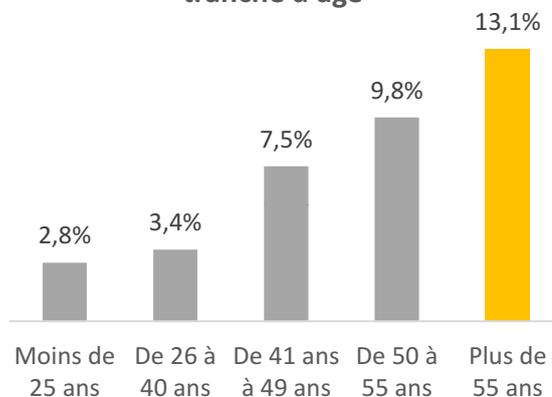
La dynamique de la répartition par tranches d'âge des agents BOE varie de celle des effectifs totaux : en effet, **plus la tranche concerne un âge avancé, plus les BOE sont présents**. Les agents BOE représentent ainsi 13,1 % des agents ayant plus de 55 ans.

Les agents BOE ont ainsi plus de 55 ans pour 38,7 % d'entre eux. Ils sont ensuite 23,4 % à avoir entre 50 et 55 ans, et 24,9 % entre 41 et 49 ans. Les agents BOE âgés de moins de 25 ans ne représentent que 1,6 % des BOE.

Répartition des effectifs permanents et BOE par tranche d'âge au 31 décembre 2022



Taux d'emploi des agents BOE par tranche d'âge



Source : Données RH

Source : Données RH

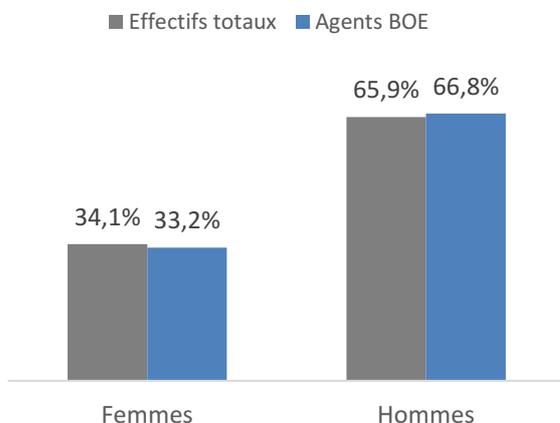
En conséquence, le taux d'emploi des agents de plus de 55 ans s'élève à 13,1 %. Plus globalement, à mesure que l'âge s'élève, le taux d'emploi augmente.

La répartition et le taux d'emploi des BOE par sexe

Du point de vue du genre, les hommes sont deux fois nombreux que les femmes parmi les effectifs totaux des agents de la Métropole (65,9 % contre 34,1 %). Ce constat est identique concernant les agents BOE (66,8 % d'hommes, et 33,2 % de femmes).

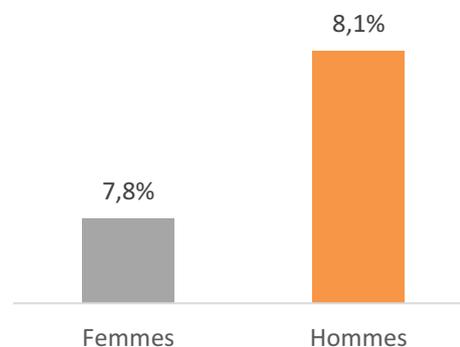
Cependant, le taux d'emploi des agents BOE est relativement proche en fonction des sexes : 8,1 % des hommes sont BOE, et 7,8 % des femmes.

Répartition des effectifs totaux et BOE par sexe au 31 décembre 2022



Source : Données RH

Taux d'emploi des agents BOE par sexe



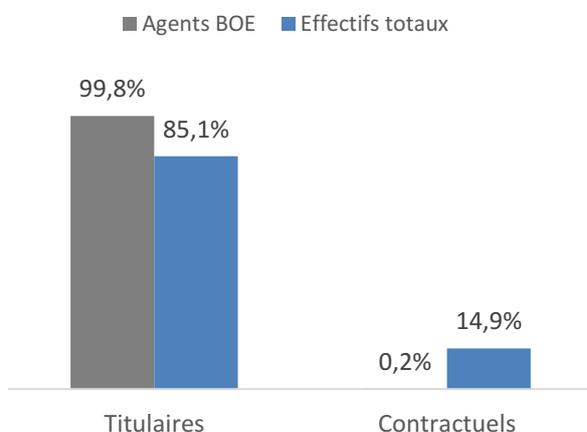
Source : Données RH

La répartition et le taux d'emploi des BOE par statut

La répartition des effectifs totaux et des effectifs BOE en fonction du statut permet de mettre en avant que les agents BOE sont, à une exception près, **exclusivement titulaires ou stagiaires** (également une personne en service civique recensée). Ce constat diffère de celui concernant les effectifs totaux : en effet, à l'échelle de la Métropole, 14,9 % des agents sont contractuels.

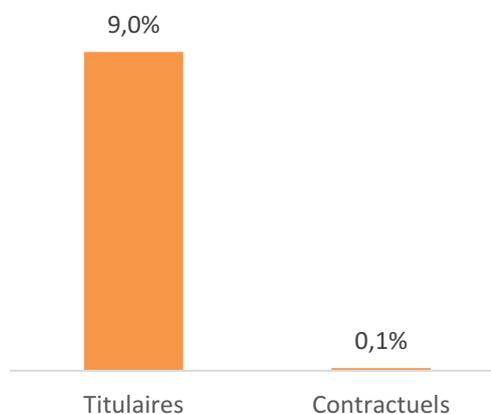
Le **taux d'emploi par statut est ainsi complètement déséquilibré**, soulevant ainsi des questions sur le **process de recrutement** et la **capacité de la collectivité à recruter des agents BOE** ou à **créer un climat de confiance** pour les agents nouvellement recrutés afin que ceux-ci communiquent leur justificatif.

Répartition des effectifs totaux et BOE par statut au 31 décembre 2022



Source : Données RH

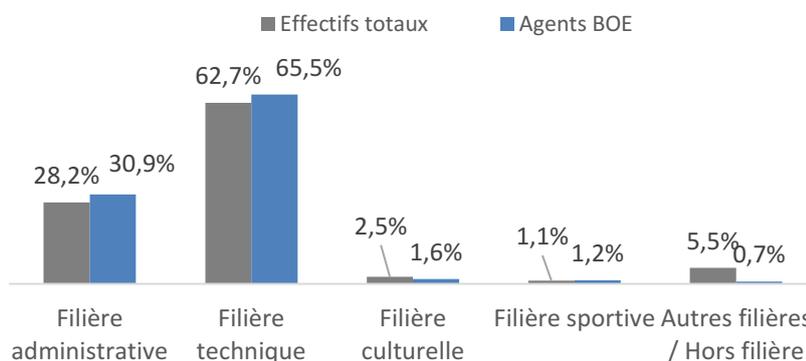
Taux d'emploi des agents BOE par statut



Source : Données RH

La répartition et le taux d'emploi des BOE par filière

Répartition des effectifs totaux et BOE par filière au 31 décembre 2022



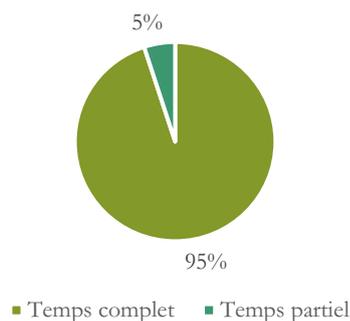
Au sein des effectifs de la Métropole Aix-Marseille-Provence, **la filière technique est largement représentée**, à hauteur de 62,7 %. Elle est suivie par la filière administrative, qui représente 28,2 % des effectifs. La répartition des agents BOE par filière suit la même dynamique : 65,5 % d'entre eux travaillent au sein de la filière technique, et 30,9 % au sein de la filière administrative.

Il est également à noter que dans le cas de reclassements, les mouvements les plus récurrents sont ceux d'agents basculant de la filière technique à la filière administrative. A noter que les taux d'emploi par filière sont relativement équilibrés.

La répartition des agents BOE par durée de temps de travail

Une large majorité des agents BOE au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence travaillent à temps complet : cela est en effet le cas pour 95 % d'entre eux.

Durée du temps de travail des agents BOE



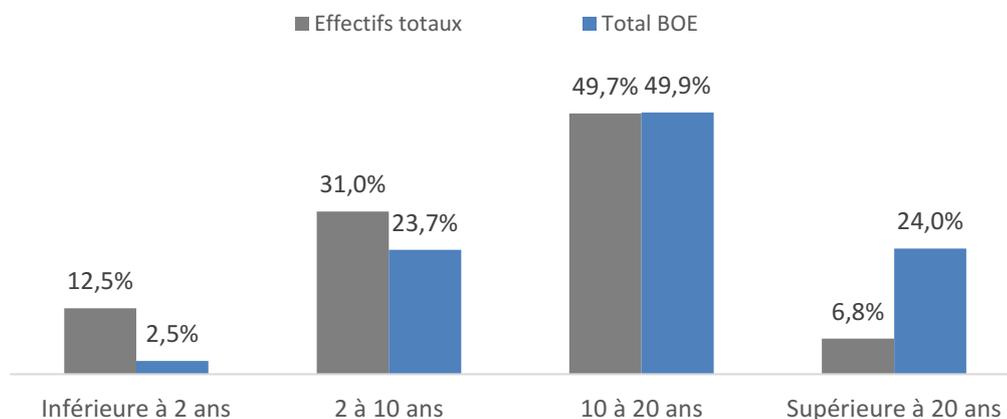
Source : Données

La répartition des agents BOE par ancienneté

En ce qui concerne la répartition des effectifs BOE par ancienneté, la **moitié d'entre eux ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté**. La proportion est identique pour l'ensemble des effectifs de la Métropole (49,7 % et 49,9 % pour les BOE).

Une part importante de BOE a de plus une ancienneté supérieure à 20 ans (24 % des effectifs), ce qui représente bien plus que pour l'effectif total de la Métropole (seulement 6,8 % ont une expérience supérieure à 20 ans).

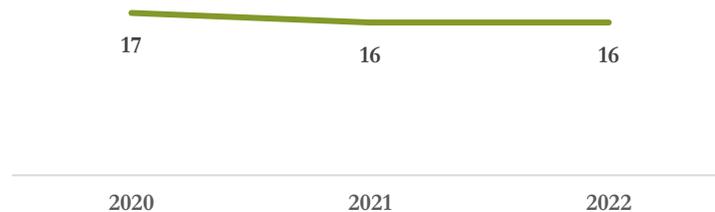
Répartition des effectifs totaux et BOE par ancienneté au 31 décembre 2022



Source : Données RH

Les recrutements de BOE

Evolution de nombre de BOE recrutés par année



Le nombre de BOE recrutés au sein de la Métropole est de 17 en 2020 et 16 pour les années 2021 et 2022. **Ces données coïncident avec les objectifs affichés dans la 1^{ère} convention** : en effet, ces derniers étaient respectivement de **16, 19 et 15 pour ces trois années.**

Concernant ces 49 recrutements effectifs, **les deux tiers (32) se sont faits sur des recrutements pérennes** (CDD de + 12 mois, CDI, titularisations, etc.), et un tiers (17) ont concerné des recrutements non pérennes (CDD de - 12 mois, stage obligatoire de la fonction publique...). Sur ces recrutements non pérennes, une large partie correspondent à des contrats d'apprentissage (14).

Ci-dessous le détail des recrutements réalisés par la collectivité dans le cadre de la convention :

Partie sur les recrutements de BOE	Objectifs 2020	Résultats 2020	Objectifs 2021	Résultats 2021	Objectifs 2022	Résultats 2022
Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	16	17	19	16	15	16
Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	1,54%	2,52%	2,92%	2,09%	1,30%	3,02%
Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	6%	5,70%	6,32%	9,76%	6,67%	6%
Partie sur les recrutements non pérennes de BOE	4	6	7	4	3	7
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD de - 12 mois, stage obligatoire de la fonction publique, etc.)	1	-	3	3	3	1
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI	-	-	-	-	-	-
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)	-	-	-	-	-	-
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en contrat d'apprentissage	3	6	4	2	0	6
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en service civique	-	-	-	-	-	-
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé	-	-	-	-	-	-
Partie sur les recrutements pérennes de BOE	12	11	12	12	12	9
Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD de + 12 mois, CDI, titularisations, etc.)	12	11	10	12	5	9
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI	-	-	-	-	-	-
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un contrat d'apprentissage	-	-	2	-	7	-
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un service civique	-	-	-	-	-	-
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé	-	-	-	-	-	-

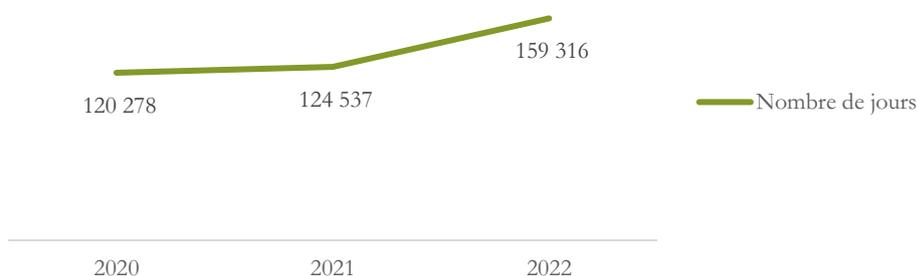
2.2.2 LA SANTE AU TRAVAIL

Les données relatives à l'absentéisme

Les données de la Métropole témoignent d'une **augmentation du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire entre 2020 et 2022, de l'ordre de 24,5 %** : 159 316 jours d'arrêt ont ainsi été recensés en 2022.

Cette augmentation a ainsi été très marquée entre les années 2021 et 2022.

Evolution du nombre de jours maladie ordinaire

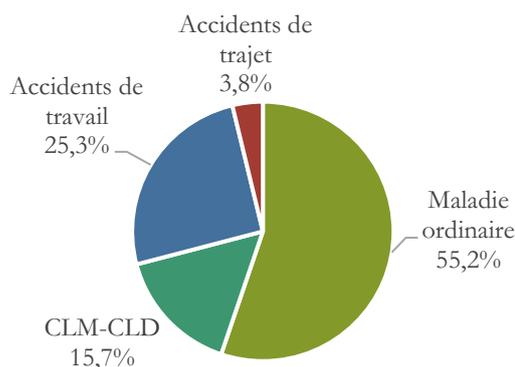


Source : Données RH

Répartition des absences pour raisons de santé en 2022

Les absences pour cause de **maladie ordinaire restent ainsi majoritaires** : elles représentent 55,2 % de la totalité des absences.

Les accidents de travail, et les arrêts pour CLM / CLD représentent quant à eux respectivement 25,3 % et 15,7 % des absences.



Source : Données RH

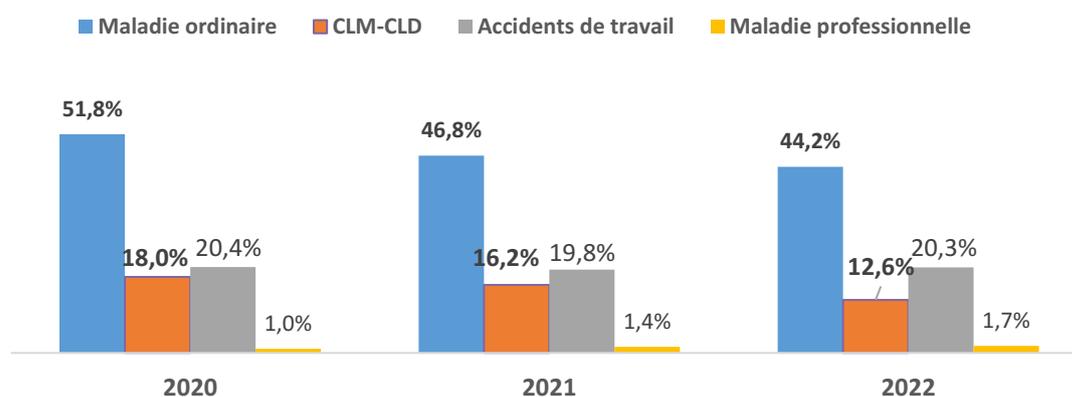
De la même manière que pour les arrêts pour maladie ordinaire, **les arrêts pour accident du travail et les arrêts pour CLM/CLD sont également en augmentation sur la période 2020-2022.**

- Le **nombre de jours d'arrêt pour les accidents du travail** est ainsi passé de 47 299 en 2020 à 73 159 en 2022, soit **une augmentation de 35,3 %**.
- Le **nombre de jours d'arrêt pour CLM / CLD a également augmenté entre 2020 et 2022**, à hauteur de 7,8 % : 45 431 jours d'arrêt CLM-CLD ont ainsi été recensés en 2022.

Si l'on rapporte les motifs d'absence à la part qu'ils représentent dans les journées d'absence, **les proportions ont faiblement évolué entre 2020 et 2022.**

En 2022, les maladies ordinaires représentent ainsi 44,2 % des journées d'absence, les accidents du travail 20,3 %, les congés de longue maladie / de longue durée 12,6 %, et les maladies professionnelles 1,7 %.

Evolution de la part de journées d'absence (sur emplois permanents) par motif d'absence entre 2020 et 2022



Journées d'absence pour l'effectif total sur emplois permanents	Nbre en 2020	Nbre en 2021	Nbre en 2022
CLM-CLD	41 901	42 990	45 431
Accidents de travail	47 299	52 573	73 159

Source : Données RH

Concernant les **arrêts liés à des accidents de trajets**, ceux-ci ont **quasiment doublés entre 2020 et 2022** : ils sont ainsi passés de 6 817 à 10 855.

Entre 2020 et 2022, le nombre moyen de journées d'absence pour raisons de santé a de plus augmenté, passant de **27,6 jours en 2020 à 38,2 jours en 2022.**

Sur cette même période, **le taux d'absentéisme pour raisons de santé est passé de 7,71 % à 10,47 %.**

Evolution du nombre moyen de journées d'absence pour raisons de santé (sur emplois permanents) entre 2020 et 2022



Evolution du taux d'absentéisme pour raisons de santé (sur emplois permanents) entre 2020 et 2022

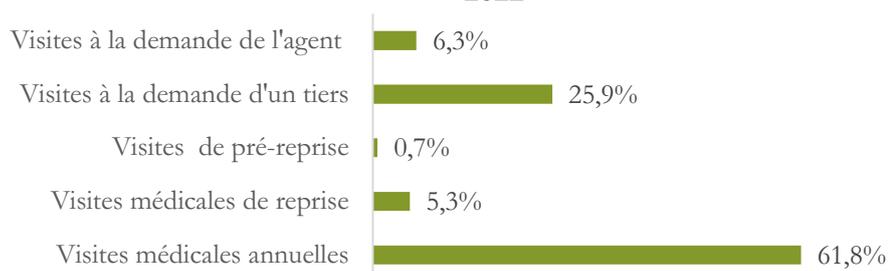


La médecine préventive

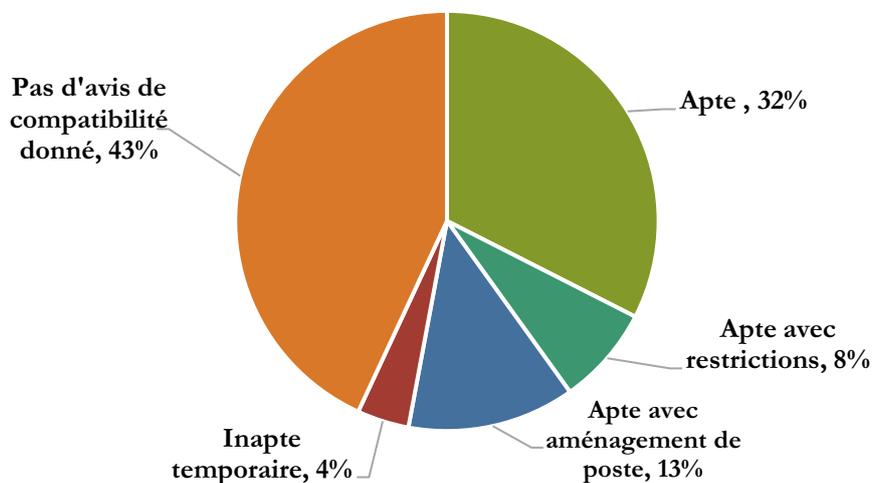
Les données fournies par la médecine préventive permettent d'avoir une visibilité sur la **répartition des motifs de visite** : il s'agit ainsi pour 62 % de visites médicales annuelles, et 25,9 % de visites qui ont lieu à la demande d'un tiers.

Les **visites à la demande de l'agent ne représentent quant à elles que 6,3 %** des visites à la médecine préventive. Enfin, les **visites médicales de reprise et de pré-reprise concernent respectivement 5,3 % et 0,7 % des visites.**

Répartition des motifs de visites à la médecine préventive en 2022



Conclusion des avis d'aptitude en 2022



A noter qu'environ 43% des visites médicales réalisées en 2022 ne donnent pas lieu à un avis de comptabilité. Parmi les données disponibles, environ 32% des avis débouchent sur une aptitude (32 %), une **aptitude avec aménagement de poste (13 %)** ou une **aptitude avec restrictions (8 %)**. A noter que les **inaptitudes temporaires concernent seulement 4 % du total des conclusions d'avis d'aptitude.**

2.3 Evaluation de la précédente convention

2.3.1 PRÉSENTATION DE LA CONVENTION 2020 - 2023

Rappel du contexte et des objectifs de la Métropole dans le cadre du conventionnement 2020-2023 :

La Métropole Aix-Marseille-Provence mène une politique volontariste en faveur des personnes handicapées. Début 2018, une Mission Handicap, conduite par une Chargée de Mission / Référente handicap, a intégré la Direction Qualité de Vie au Travail 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 et être l'interlocuteur privilégié des partenaires extérieurs et assurer l'animation du réseau.

Le conventionnement avec le FIPHFP a 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 et 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^{er} 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 2020-2023 issu du projet de convention visait 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, était 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 dépendait de la mobilisation et de l'adhésion de l'ensemble des acteurs.

Cette convention 2020-2023 était structurée autour de 4 groupes de travail :

- Groupe de travail 1 : Maintien dans l'emploi
- Groupe de travail 2 : Recrutement
- Groupe de travail 3 : Communication / sensibilisation / formation
- Groupe de travail 4 : Commande publique et gestion financière de la convention

A noter que la crise sanitaire et la cyber-attaque qui ont frappé la 1^{ère} année de conventionnement ont freiné le bon déploiement de la politique handicap. La collectivité et le FIPHFP ont ainsi prorogé d'une année la convention initiale.

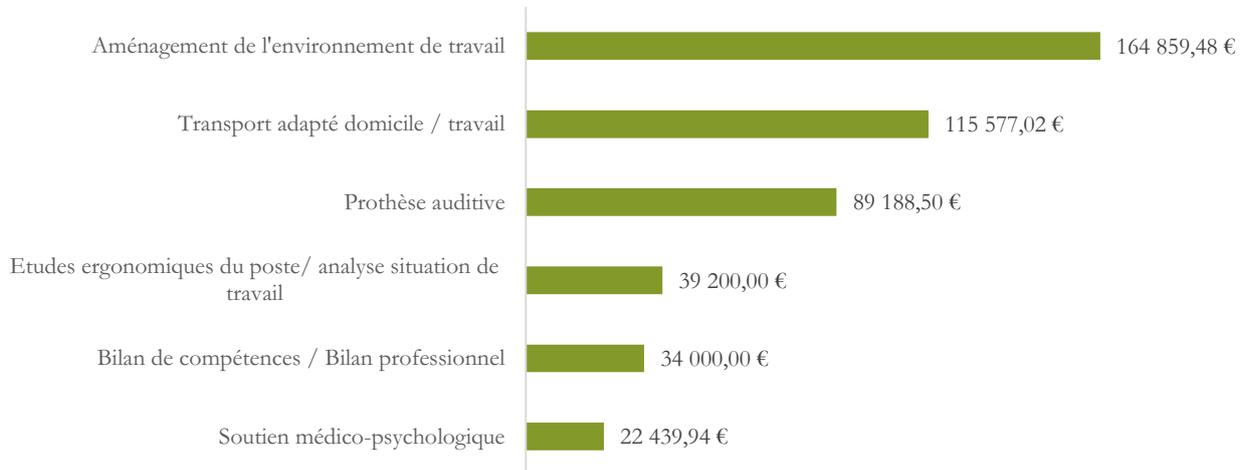
2.3.2 BILAN STATISTIQUE

Le volet financier :

CONSOMMATION CONVENTION 2020-2023 FIPHFP au 26/05/2023

	AXE 1	AXE 2	AXE 4	AXE 5	AXE 6	TOTAL	%
	Politique Handicap	Gouvernance et Organisation (Commande Publique)	Recrutement	Maintien dans l'emploi	Communication		
Montant FIPHFP 2020-2023	22 000 €	24 500 €	360 562,70 €	382 360 €	40 000 €	829 422,70 €	100
Montant consommé FIPHFP 2020	15 000 €	532 €	55 788,37 €	15 330,03 €	17 135 €	103 785,40 €	13
Montant consommé FIPHFP 2021	7 000 €	7 025 €	91 632,76 €	96 779,60 €	11 512,50 €	213 949,86 €	26
Montant consommé FIPHFP 2022	- €	15 934 €	121 220,30 €	134 720,12 €	11 345,03 €	283 219,45 €	34
Montant consommé FIPHFP	22 000 €	23 491 €	268 641,43 €	246 829,75 €	39 992,53 €	600 954,71 €	72
Total FIPHFP restant au 06/02/2023	- €	1 009 €	91 921,27 €	135 530,25 €	7,47 €	228 467,99 €	28
Pourcentage consommé	100	96	75	65	100	72	
Montant Métropole 2020-2023	25 000 €	26 400 €	238 836 €	630 400 €	32 624 €	953 260 €	100
Montant consommé Métropole 2020	9 900 €	3 150 €	38 699,76 €	21 840,07 €	3 628,47 €	77 218,30 €	8
Montant consommé Métropole 2021	13 000 €	- €	90 235,23 €	41 067,49 €	- €	144 302,72 €	15
Montant consommé Métropole 2022	- €	31,71 €	68 735,12 €	71 631,39 €	17 324,80 €	157 723,02 €	17
Montant consommé Métropole	22 900 €	3 181,71 €	197 670,11 €	134 538,95 €	20 953,27 €	379 244,04 €	40
Total Métropole restant au 06/02/2023	2 100 €	23 218,29 €	41 165,89 €	495 861,05 €	11 670,73 €	574 015,96 €	60
Pourcentage consommé	92	12	83	21	64	40	

Les différents types d'actions mises en place dans le cadre de la politique handicap et de la Métropole Aix Marseille Provence
(en montants totaux, € - données arrêtées à décembre 2022)



Les recrutements de BOE :

Le nombre de BOE recrutés au sein de la Métropole est de 17 en 2020 et 16 pour les années 2021 et 2022. **Ces données coïncident avec les objectifs affichés dans la convention** : en effet, ces derniers étaient respectivement de 16, 19 et 15 pour ces trois années. A un recrutement près, la Métropole a donc atteint les objectifs fixés dans la convention.

Concernant ces 49 recrutements effectifs, **les deux tiers (32) se sont faits sur des recrutements pérennes** (CDD de + 12 mois, CDI, titularisations, etc.), et un tiers (17) ont concerné des recrutements non pérennes (CDD de - 12 mois, stage obligatoire de la fonction publique...). Sur ces recrutements non pérennes, une large partie correspondent à des contrats d'apprentissage (13).

	Objectifs	Résultats
2020	16	17
2021	19	16
2022	15	16

Le détail de ces recrutements est à retrouver pages 24/25.

2.4 Diagnostic de l'organisation (éléments issus de l'évaluation qualitative de la convention)

2.4.1 PROJET ET POLITIQUE HANDICAP

Le portage institutionnel

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none">• Une convention FIPHFP qui a été le point de départ :<ul style="list-style-type: none">→ D'un portage institutionnel fort, avec un engagement politique et institutionnel structurant sur 4 ans ;→ D'un investissement financier important de la collectivité, tant sur le volet de la masse salariale que des dépenses sèches ;→ De la définition d'un cadre stratégique pluriannuel, via l'élaboration d'un plan d'actions qui a constitué une réelle feuille de route, permettant de définir des objectifs et de déployer des actions dédiées sur une période pluriannuelle.• Une structuration qui a pris forme progressivement au travers de la convention :<ul style="list-style-type: none">→ Via l'installation d'un Comité de Pilotage afin d'assurer un pilotage stratégique de la thématique ;→ Des actions de communication institutionnelle ;→ La réorganisation et la structuration du service Egalité Diversité Handicap et des trois équipes dédiées dans une logique transversale (Maintien dans l'emploi, CEP, Handicap)	<ul style="list-style-type: none">• Des objectifs et orientations stratégiques fixés par la Métropole et la convention FIPHFP qui tendent progressivement à dépasser la Direction AQVT mais dont l'appropriation par l'ensemble des directions reste à renforcer• De manière générale, une inégaie connaissance de la convention FIPHFP et des possibilités ouvertes par cette dernière de la part des acteurs, et notamment ceux susceptibles de la relayer et de la mettre en œuvre• Plus globalement, une lisibilité du dispositif handicap qui reste à géométrie variable, et des questions récurrentes autour du « qui fait quoi » et des portes d'entrées à mobiliser• Un enjeu par ailleurs « déconcentrer » la politique handicap, à la fois à une échelle verticale (vers les services, managers et agents) mais aussi à une échelle horizontale (vers les directions et les territoires)• Un « essoufflement » de la participation dans certains groupes de travail

→ La création **d'outils spécifiques** et **d'espaces de coordination**

- Une **politique handicap reconnue et valorisée par le FIPHFP**, comme en témoigne le montant initial de la convention et notamment alimenté par des échanges récurrents avec le DTH du FIPHFP et une participation active de la Métropole dans le cadre du dispositif Handi-Pactes piloté et financé par le FIPHFP
- Un **pilotage de la politique handicap** centré autour du Comité de Pilotage, réunit à une reprise par an et qui joue pleinement son rôle de pilotage et d'arbitrage. Un pilotage qui s'appuie également sur **différents groupes de travail thématiques** permettant d'assurer d'une continuité des actions au fil des années. A noter par ailleurs **l'ouverture occasionnelle du « club des 4 » à certains acteurs externes** (Déléguée Handicap Régionale du Ministère des Armées par exemple)
- Une **bonne implication des représentants du personnel** et une **thématique handicap régulièrement abordée dans les instances**

Les ressources internes et externes

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Une forte structuration des compétences mobilisables sur le sujet de la santé au travail et du handicap : <ul style="list-style-type: none"> → Une organisation du service Egalité Diversité Handicap visant une approche transversale → Un élargissement de la Mission handicap, composée de 3 ETP permanents et de 3 emplois non permanents, mis en difficulté toutefois par un turn-over relativement important en 2022 impactant la stabilité de l'équipe et des compétences → Une équipe handicap fortement mobilisée et impliquée → Depuis 2023, une sophrologue vient également renforcer le service AQVT, afin de développer le volet accompagnement. → Une équipe MDE qui s'est progressivement étoffée → Un service de médecine agréée et statutaire qui s'est largement structuré • Une identification croissante de la Référente Handicap par les interlocuteurs, fonction centrale dans la politique handicap de la collectivité et contribuant activement à la bonne circulation des informations et au maillage mis en place autour des agents 	<ul style="list-style-type: none"> • Suite aux réorganisations récentes, une Division Handicap qui a disparu de l'organigramme et pose question en termes d'affichage, de lisibilité et de symbolique sur la place du handicap au sein de la collectivité. Il s'agit par ailleurs d'une exigence du FIPHFP. • Un service de médecine préventive, malgré un nombre conséquent de médecins depuis 2019 et la passation de marchés publics dédiés, qui reste sur des modalités de fonctionnement complexes et relativement instables : au-delà de la responsable de l'unité médecine prévention, des agents positionnés sur des postes passerelles (dont certains depuis plusieurs années) ou des agents mutualisés sur certains services. • Des enjeux repérés concernant la professionnalisation des médecins du travail : connaissance des aides du FIPHFP, modalités de mobilisation des aides et dispositifs intermédiés (Cap Emploi, Inclu'Pro Formation, ...) • Une implication (et une professionnalisation) des gestionnaires RH, des recruteurs, des cadres du parcours de l'agent à poursuivre et à renforcer sur le sujet du handicap au travail

- Une **montée en compétences des équipes mobilisées sur le champ de la santé au travail** : webinaires, Diplôme Universitaire pour la Référente Handicap, intervention du DTH auprès des médecins du travail, etc.
 - Une **mobilisation progressive** de partenaires et prestataires externes permettant d'élargir la palette des ressources pouvant être mises à disposition des agents :
 - Le recours à de nombreuses **Prestations d'appui spécifiques (PAS)** ;
 - La mobilisation de **Cap Emploi**
 - L'intervention des **ergonomes** du GIMS et d'Expertis
 - Plus globalement, une **forte visibilité de la politique handicap à l'externe** via la participation active de la Référente Handicap au réseau Handi-Pactes, la conclusion de partenariats avec des associations / partenaires (Cancer@Work par exemple) et la participation de la **Référente Handicap au Club des Employeurs Conventionnés**
 - **La participation active de la Référente Handicap aux différents événements organisés sur le territoire** (forums emploi...)
 - A noter la **constitution d'une bibliothèque** au sein de la Mission Handicap permettant de renforcer les ressources disponibles sur le sujet du handicap
- Des « **ressources experts** » mobilisables sur le sujet de **l'accompagnement individuel des agents qui restent relativement modestes au regard de la taille de la collectivité et des besoins recensés** : une ergonome et un Conseiller handicap pour l'ensemble de la collectivité. En conséquence, la nécessité d'externaliser certaines de ces compétences, générant de facto un coût financier pour la collectivité et/ou des délais importants
 - Des **partenariats à poursuivre et à renforcer** via :
 - La consolidation du partenariat avec la MDPH est un axe prioritaire, et constitue un travail en cours côté Métropole.
 - D'autres partenariats ont également été identifiés comme à mettre en place : avec Cap Emploi, Aix Marseille Université, les Centres de Rééducation Professionnel, les associations d'étudiants handicapés, LADAPT (via un conventionnement notamment)

Les modalités de coordination

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Des modalités de coordination à l'œuvre, notamment via : <ul style="list-style-type: none"> → Une coopération accrue entre les divisions « Maintien en emploi », « Conseiller en Evolution Professionnelle » et « Division handicap ». → Des réunions régulières organisées entre la Division handicap et acteurs impliqués dans l'accompagnement individuel des agents (ergonome, conseillers accompagnement maintien dans l'emploi, service de médecine agréés et statutaire, médecins de prévention...) → Des réunions avec les prestataires conventionnés, spécialistes du handicap, ont également été organisées, afin d'appréhender leurs offres de services • Une bonne coordination autour de la gestion des situations complexes et l'organisation de la pluridisciplinarité : <ul style="list-style-type: none"> → Via les CAPLU (Commission d'Accompagnement Pluridisciplinaire), organisées chaque mois avec une pluralité d'acteurs internes (conseiller handicap, médecine agréé, AQVT, assistantes sociales, psychologue...) → Via les AMH (Accompagnement Maintien dans l'emploi et Handicap) organisés à l'échelle des territoires de manière trimestrielle → Les commissions maintien dans l'emploi par bassin de vie, très demandées par les médecins de prévention, désormais installées 	<ul style="list-style-type: none"> • Un comité technique opérationnel, aussi appelé « club des 4 » (maintien, communication, commande publique, recrutement) et organisé tous les deux mois, qui est devenu un « club des 2 » (maintien dans l'emploi et communication), illustrant une coordination inaboutie voire absente sur le volet recrutement. • Des circuits d'information et des modalités de coordination à clarifier à l'échelle des différents territoires, d'autant plus dans un contexte de nouvelle organisation à l'échelle métropolitaine (via la constitution d'un réseau d'ambassadeurs handicap de proximité comme proposé par les partenaires sociaux ?)

- Une **coopération accrue** du service Maintien dans l'Emploi, Conseiller en Evolution Professionnelle, Handicap
- Une **multitude de circuits favorisant les échanges récurrents et informels entre les acteurs ressources** autour des situations complexes (Référénte Handicap, médecine agréée, permettant de fluidifier la circulation de l'information, d'optimiser les délais de prise en charge, d'informer les agents des possibilités qui leur sont offertes, et de rediriger si besoin vers les interlocuteurs clés

2.4.2 LE RECENSEMENT ET LA DOETH

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<p><u>Le recensement des agents BOE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un taux d'emploi en hausse continue et qui a largement dépassé les 6 %, permettant à la collectivité de ne plus verser de contribution au FIPHFP et de respecter ses obligations réglementaires • Un taux d'emploi en hausse depuis plusieurs années, cohérentes au regard des objectifs fixés • Des outils mis en place par la Référente Handicap pour sécuriser la DOETH et organiser le suivi des agents dont le justificatif arrive à expiration : <ul style="list-style-type: none"> → Une base unique de données consolidée créée et régulièrement actualisée par l'une des apprenties présente au sein du service → Le déploiement d'une campagne de déclaration volontaire portée par le DGS → Etc. • Plus largement, des accompagnements spécifiques à la démarche de la RQTH ont réalisé en coordination entre la Division Handicap, la Médecine de Prévention et la Référente Handicap. 	<p><u>Le recensement des agents BOE :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Des agents, en particulier au niveau des métiers techniques et de terrain, qui préfèrent ne pas se déclarer par méconnaissance des conséquences du statut de BOE sur la carrière : <ul style="list-style-type: none"> → Un enjeu de sensibilisation et d'information en continu → Un enjeu de confiance envers la DRH et le management • Un travail de sensibilisation à poursuivre pour soutenir l'augmentation du taux d'emploi et anticiper d'éventuelles fluctuations : <ul style="list-style-type: none"> → Pour compenser les départs en retraite → Pour anticiper les évolutions du FIPHFP (évolution du seuil légal du taux d'emploi...)

Le recours aux secteurs adapté et protégé :

- Des **actions de formation à destination des acheteurs de la collectivité** (référents marché, référents ressources, juristes, prescripteurs), permettant de renforcer le niveau de mobilisation des secteurs adapté et protégé via la commande publique
- La **signature de la convention GeSat en décembre 2020**, ayant permis de réaliser un diagnostic des achats réalisés par la Métropole et de qualifier le potentiel d'achats transférables
- **L'Adoption par la Métropole d'un SPASER** (Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Ecologiquement Responsables).
- **Un niveau d'engagement financier qui reste relativement stable dans le temps :**
 - 2017 : 155 000 €
 - 2018 : 155 000 €
 - 2019 : 165 000 €
 - 2020 : 290 000 €
 - 2021 : 190 000 €
 - 2022 : 237 000 €
- A noter : la Métropole a déclaré 30 000€ en 2021 et 50 000€ en 2022 au titre de la DOETH

2.4.3 LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • En premier lieu et de manière transversale, une qualité de prise en charge soulignée par de nombreux interlocuteurs • Une convention FIPHFP qui a permis d'accompagner de nombreux agents afin de les maintenir dans l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> → Sur le volet de l'aménagement de poste (études ergonomiques, aménagement matériel, mobilisation d'aides humaines, transport domicile-travail...); → Sur le volet de l'amélioration des conditions de vie : prothèses auditives notamment... → Au total, environ 280 000 € dépensés sur l'axe maintien, avec une montée en charge progressive après deux premières années modestes en termes de niveau de consommation (15K€ en 2020, 96K€ en 2021 et 162K€ en 2022). • Un outil en cours d'élaboration et relativement innovant (qui intéresse le FIPHFP national notamment), destiné à identifier des critères propres à la Métropole pour activer le co-financement • De nombreux outils élaborés sur le volet du maintien en emploi par les équipes des services AQVT, permettant d'interroger les pratiques, de formaliser les modalités d'accompagnement et d'organiser la prise en charge : procédure d'achat, guide de la mobilité pour raisons de santé, guide 	<ul style="list-style-type: none"> → Au sein de la Métropole, une connaissance inégale des possibilités d'accompagnement existantes, bien que les acteurs rencontrés notent une progression sur ce sujet. → Une réflexion à conduire s'agissant de la mobilisation des aides du FIPHFP pour les agents ne relevant pas du statut de BOE → Des outils structurants à développer pour faciliter les travaux sur le volet du maintien en emploi : portefeuille des besoins à l'échelle des directions, fiche didactique des financements mobilisables au titre de la convention FIPHFP ou via un engagement direct de la Métropole, etc. → Des délais entre la préconisation du médecin et l'obtention de l'aménagement qui restent relativement élevés, malgré les efforts engagés en la matière, notamment pour les aménagements complexes → Une réflexion à conduire autour des modalités d'accompagnement des agents en situation de handicap psychique, source de difficulté pour les collectifs de travail et la ligne managériale → Bien que le dispositif soit salué, des missions passerelles qui présentent un certain nombre de limites :

du maintien en emploi, outil relatif au retour à l'emploi suite à un arrêt long (volet PDP, fiche réflexe...), fiches dédiées aux partenariats, etc.

- Une organisation du service permettant un **bon fléchage des situations individuelles**, avec des clés d'entrées clairement définies et des circuits internes au sein du service AQVT bien connus des parties prenantes
- Une **coordination entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi qui apparaît structurée**, et qui permet à ceux-ci d'être de mieux en mieux repérés par l'ensemble des agents
- Une **Référente Handicap dont le rôle est particulièrement central** et qui est particulièrement identifiée par les acteurs du dispositif, et de plus en plus par la ligne managériale
- Un **dispositif « mission passerelles »** proposé par la Métropole apparaît comme un **véritable levier de maintien dans l'emploi**, permettant à des agents d'être positionnés temporairement sur d'autres postes, en vue d'un potentiel reclassement ou d'une réaffectation pour raisons de santé.
 - La création du dispositif a notamment ainsi permis un **retour vers l'emploi pour des personnes arrêtées** depuis plusieurs semaines / mois
 - Côté manager, un dispositif a été salué, notamment du fait du positionnement en « sur-effectif » des agents accueillis, sans impacter ainsi les plafonds d'emploi.
- Pour les mobilités pour raisons de santé ou reclassements, un **principe de préemption** (appuyé par une note du DGS) **des postes** permettant la priorisation des agents rencontrant des problématiques de santé sur les postes pérennes

- Un dispositif encore **connoté négativement**, générant des réserves ou des freins
- Un **dispositif relativement saturé**, entraînant la nécessité pour la Métropole de faire évoluer les règles en vigueur
- Des **agents en position « d'attente »**, soulevant un certain nombre de questionnements pour les agents et collectifs concernés (incertitude, enjeu d'implication, questionnements autour de l'accueil et de l'intégration...)
- Des **modalités d'accompagnement nouvelles à initier** sur le sujet du maintien en emploi, comme le **tutorat** notamment
- L'intérêt de mener une réflexion afin de rechercher la mise en œuvre d'aménagements plus collectifs, qui répondraient à la fois à un enjeu de compensation pour le ou les BOE concernés, et de prévention pour les collègues
- Des **enjeux importants repérés en matière de gestion des agents en arrêt de travail** (suivi de leur état de santé), ou **d'anticipation de leur retour à l'emploi**. Une demande forte formulée par de nombreux acteurs et en particulier les médecins du travail d'organiser des process spécifiques ou temps dédiés pour **améliorer le suivi médical des agents concernés** et favoriser l'anticipation de ces situations
- Plus globalement, la possibilité pour la Métropole d'engager une **réflexion plus aboutie** afin d'aller au-delà du maintien en emploi et de mener une démarche plus globale en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

- Des **outils spécifiques élaborés pour structurer et outiller le dispositif de Période Préparatoire au Reclassement (PPR)**, malgré le peu de situations en cours
- Des **questionnements autour des échanges susceptibles d'être menés avec le Conseil Médical (ou des cas dans lesquels celui-ci est saisi)**, au regard du très faible nombre d'agents dont l'inaptitude à toutes les fonctions correspondant aux emplois du grade est constaté, ce qui a une incidence non négligeable sur les situations individuelles (saturation du dispositif passerelles, enjeux statutaires, absence de mise en œuvre de procédures de reclassement...)
- Un enjeu de plus en plus prégnant autour de la **gestion des secondes et fins de carrières**, dans un contexte de potentielle fragilité physique et psychique des agents, d'allongement des durées de carrière et de vieillissement de la pyramide des âges. Une réflexion à articuler potentiellement avec la GPEC.

2.4.4 LE RECRUTEMENT

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, différents types d'actions ont été menées : <ul style="list-style-type: none"> → Le partage par la Référente Handicap d'outils, webinaires, documents, au service recrutement, afin de sensibiliser et d'outiller les conseillers en recrutement → Plusieurs fiches d'outillage ont également été réalisées par le service recrutement → Des rencontres trimestrielles ont lieu entre la Référente Handicap et la responsable en charge de l'apprentissage, pour évoquer les besoins et les freins au recrutement → Une mention sur le caractère handi-accueillant de la collectivité sur les offres d'emploi • Des résultats en termes de recrutement qui se rapprochent fortement des objectifs fixés : <ul style="list-style-type: none"> → 2020 : 17 recrutements effectifs pour un objectif de 16 → 2021 : 16 recrutements effectifs pour un objectif de 19 → 2022 : 16 recrutements effectifs pour un objectif de 15 	<ul style="list-style-type: none"> • Un enjeu autour de la construction d'une véritable politique stratégique de recrutement d'agents en situation de handicap (type de profil, réflexion autour des métiers en tension, canal de recrutement, etc.). • Un enjeu à organiser de manière efficace et pérenne de dialogue avec la Direction en charge des recrutements, aujourd'hui insuffisant au moment de l'évaluation • Au-delà de la procédure de recrutement, un enjeu à définir les modalités d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des agents BOE nouvellement recrutés. • L'absence d'outils ou de process permettant de remonter et de centraliser les statistiques en matière de recrutement, à l'exception des agents recrutés par le biais de l'article 38. • Un enjeu de prospection auprès des Centres de Formation proposant des actions de formation correspondant aux métiers en tension de la collectivité. • Plus globalement, une démarche insuffisamment aboutie sur la dimension recrutement.

- Des **actions de formation-sensibilisation** conduites auprès des recruteurs de la collectivité
 - Une **coordination entre la Direction AQVT et le volet apprentissage** bien stabilisée et organisée
 - Des **outils élaborés dans le cadre du groupe de travail dédié**, qui n'ont toutefois jamais été finalisés / validés ni mis en œuvre (fiche de renseignement à transmettre au candidat, logigramme des interlocuteurs à solliciter, fiche pratique relative aux acteurs à mobiliser en cas de recrutement d'agent BOE...)
- A l'image des autres axes, **une convention avec le FIPHFP (2024-2026) qui doit permettre de structurer le processus de recrutement** et d'y intégrer le volet dédié au handicap.

2.4.5 LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Un groupe de travail dédié à la communication a été créé durant la première année du conventionnement, ayant ainsi permis de fixer un cadre aux actions, en structurant un plan de communication cohérent et ambitieux. <ul style="list-style-type: none"> → La création d'une page internet dédiée sur MACTU, la réalisation d'un flyer sur la RQTH, l'accompagnement mené auprès du réseau des directions ressources ont ainsi été les premières actions ensuite menées. • Un nombre important d'actions de communication et de sensibilisation menées par la suite par le service communication de la Métropole : <ul style="list-style-type: none"> → Actions lors de forums emplois, afin de mettre en avant le fait que la Métropole se veut inclusive. → Journée d'échanges organisée entre la Présidente de la Métropole, les apprentis et les tuteurs à l'occasion de la SEEPH. → 2 flyers sur le handicap auditif et sur les maladies invalidantes réalisés, et diffusion via différents canaux, ayant permis de faire remonter des demandes. → Note du DGS pour inciter les agents à se déclarer (14 nouvelles situations déclarées) 	<ul style="list-style-type: none"> • Une acculturation croissante de l'ensemble des agents de la métropole sur le sujet du handicap. Toutefois, un enjeu à <u>diversifier</u> et à <u>renforcer</u> la communication sur le handicap au travail, devant s'appuyer sur un portage politique indispensable au déploiement des actions : <ul style="list-style-type: none"> → Auprès des agents, afin de gommer les images négatives associées au handicap ou aux missions passerelles, et de continuer à informer sur la RQTH → Auprès des cadres de proximité, notamment la communication autour des handicaps invisibles. • Une communication effectuée via l'intranet MACTU qui peut présenter des limites pour certains agents, qui ne sont pas nécessairement connectés à ce réseau / peuvent avoir des difficultés d'accès. <ul style="list-style-type: none"> → Les démarches « d'aller vers » sont à multiplier, maintenant que le contexte sanitaire le permet. → Ce constat est particulièrement marqué concernant les services opérationnels.

→ Webinaires-formations en ligne

- Un **choix payant de concentrer les actions menées lors de la SEEPH** (Duoday, signature de charte, articles, divers ateliers, escape game...)
- En parallèle, une **campagne spécifique sur la RQTH** a lieu en début d'année (note du DGS « Déclaration volontaire BOE »)
- Un **conventionnement avec le FIPHFP mis en avant de manière systématique sur un certain nombre d'espaces** : notamment sur toutes les vacances de poste en ligne, logo du FIPHFP sur le site e-recrutement.
- Des temps dédiés via des **tables rondes avec les organisations syndicales** (restitution des travaux sur les engagements)

- **Une montée en compétences des acteurs clés du dispositif handicap à poursuivre :**

- La Référente Handicap, notamment sur le sujet de la santé mentale et des troubles psy ;
- Les membres du réseau d'ambassadeurs handicap et des futurs tuteurs, si cette action est retenue ;
- Les managers, via un plan de formation dédié (et rendu obligatoire ?)
- Les représentants du personnel :
 - À la fois en tant que représentants du personnel ;
 - Mais également en tant que membres des instances paritaires ;
- Les médecins du travail, sur une pluralité de dimensions (volet statutaire, saisine des prestations intermédiées, évolutions du catalogue des interventions, mécanismes de mobilisation du FIPHFP...)

Atouts	Freins et pistes d'amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Un DuoDay mis en place à partir de 2021 au sein de la Métropole, ayant bénéficié de l'appui de la Présidente, et encadré par la Direction AQVT (réunion avec les parrains et marraines en amont, recueil d'expériences par la suite...) <p><u>Sur le plan de la formation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lancement d'un plan pluri-annuel de formation, comprenant différents modules, et animé par un prestataire externe. → Un marché dédié a ainsi été lancé, dans un objectif d'acculturation des agents au handicap. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un enjeu à organiser le suivi et l'évaluation des actions de communication, à la fois sur le volet interne mais aussi la dimension externe • Un contexte sanitaire qui a contraint la tenue de certains engagements : notamment l'organisation de temps forts pour sensibiliser au handicap (engagement n°24) • Une difficulté à mobiliser les agents lors des webinaires et formations, en particulier pour la chaîne managériale et les agents RH du recrutement. • Certaines actions n'ont pour le moment pas été menées, mais constituent des pistes intéressantes pour la suite : petit-déjeuner de la prévention, sensibilisation par les médecins, élargir les acteurs de l'accompagnement, opérations coup de poing...

Zoom : le regard des agents BOE



Des points à valoriser / souligner

- Des agents BOE qui soulignent l'accompagnement dont ils ont bénéficié
 - Une équipe du service handicap qualifiée de « à l'écoute »
 - Des adaptations de postes ayant changé le quotidien des agents BOE
 - Des procédures dont le caractère rapide a été mis en avant
 - L'aide apportée sur le volet administratif a également été relevée
- Des moments propices (SEEPH notamment) aux retours d'expériences des agents BOE, permettant de communiquer sur les solutions existantes.
- Une organisation métropolitaine qui reste souvent floue pour les agents BOE, mais sans que cela entrave la qualité de l'accompagnement

Des points à interroger / améliorer

- Des réticences existantes au sujet de la demande de RQTH, par peur de stigmatisation, ou à cause d'une non-identification des effets de la RQTH (aides mobilisables...). Des réticences accentuées pour des agents non titulaires.
- Un accompagnement auprès des agents BOE (ne disposant pas toujours d'une RQTH) qui a parfois été mis en place tardivement.
- Des actions et temps de sensibilisation et de communication à accroître
 - Une communication qui pourrait être accentuée en direction des services opérationnels, et de la part des médecins du travail.
- Des missions passerelles qui restent connotées négativement pour une partie des agents de la Métropole : actions de sensibilisation qui pourraient être engagées sur le sujet

Zoom : le regard des managers



Des points à valoriser / souligner

- Des formations proposées par la métropole bien accueillies et jugées utiles
- Les missions passerelles : dispositif connu et reconnu pour le reclassement des agents
- Une réorganisation métropolitaine qui a permis à la Métropole de gagner en expertise : harmonisation « par le haut » des pratiques existantes sur certains territoires auparavant.

Des points à interroger / améliorer

- Un véritable enjeu sur l'accompagnement des agents en fin de carrière
- Une connaissance inégale de la part des managers des ressources disponibles en interne ou en externe et des démarches existantes
- Des difficultés liées à la gestion des problématiques de santé relevées :
 - Des restrictions d'aptitudes et préconisations du médecin difficilement adaptables à certaines postes.
 - Une non-connaissance du handicap d'un agent de la part des managers comme frein à des adaptations de postes efficaces.
 - Des missions passerelles s'étalant sur plusieurs années, qui posent question vis-à-vis de leurs objectifs initiaux.
 - Des difficultés repérées pour réguler les équipes en cas d'aménagements de poste
- Un souhait pour les managers d'aller plus loin en matière de recrutement et de pérennisation des postes d'agents BOE

2.4.6 L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

L'accessibilité numérique constitue un axe nouvellement intégré dans les conventions FIPHFP. Ce thème fait ainsi partie intégrante de l'évaluation.

Zoom : l'accessibilité numérique



- Des **initiatives d'ores-et-déjà engagées par la collectivité** en matière d'accessibilité numérique :
 - La définition d'un **axe stratégique sur l'accessibilité numérique** dans le cadre du schéma directeur
 - L'identification récente d'un **référent RGAA** (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité)
 - La réalisation récente d'un **audit d'accessibilité** sur le site internet métropolitain

- Néanmoins, **un sujet qui reste à construire** et un périmètre à définir, notamment concernant :
 - L'engagement financier de la Métropole en la matière,
 - Le nombre de sites et applicatifs métiers concernés par des mesures de mise en accessibilité,
 - La temporalité globale de ces actions,
 - Le portage institutionnel et politique nécessaire.

- Aussi, l'opportunité d'utiliser **l'axe 6 « Accessibilité Numérique »** de la convention FIPHFP pour structurer et matérialiser les engagements de la collectivité, et bénéficier d'un appui financier de la part du FIPHFP. Pour rappel, 4 aides mobilisables dans une logique stricte de co-financement :
 - Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique
 - Audit initial d'accessibilité numérique
 - Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique
 - Audit de validation

3/ OBJECTIFS DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE LA NOUVELLE CONVENTION 2024-2026

3.1 Le maintien dans l'emploi

Le sujet du **maintien dans l'emploi dans l'emploi** constitue une **priorité** pour la Métropole. Elle s'engage ainsi à **poursuivre les actions conduites en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents en situation de handicap**, et notamment ceux concernés par un **reclassement statutaire**, dont le nombre sera croissant au cours des trois années couvertes par la convention.

	2024	2025	2026
Nombre de reclassements statutaires	4	8	10

Le **taux d'emploi devrait également s'accroître** au cours des années 2024, 2025 et 2026, et devrait s'établir à 8,1% en 3^{ème} et dernière année de convention.

	2024	2025	2026
Taux d'emploi (au 31 décembre)	7,7%	7,9%	8,1%

3.2 Le recrutement

La collectivité souhaite **poursuivre son engagement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap**. Au total, elle souhaite ainsi **réaliser 63 recrutements** (19 en 2024, 22 en 2025 et 22 en 2026), sur des emplois pérennes et non pérennes.

En particulier, la **collectivité souhaite accueillir 4 apprentis lors de chaque rentrée scolaire** (4 en septembre 2024, 4 en septembre 2025 et 4 en septembre 2026).

Cela s'ajoute aux 6 apprentis déjà présents dans la collectivité début 2024 (3 accueillis lors de la rentrée 2022, et 3 estimés lors de la rentrée 2023).

	2024	2025	2026	TOTAL
Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires	12	13	13	38
<i>dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>dont faisant suite à un contrat d'apprentissage</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>5</i>
Contrats d'apprentissage	(3 2022 + 3 2023) + 4	(3 2023 + 4 2024) + 4	(4 2024 + 4 2025) + 4	(6) + 12
Contrats aidés, parcours emploi compétence	-	-	-	-
Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux	2	3	3	8
Services civiques	-	-	-	-
Stagiaires (étudiants, élèves)	1	2	2	5
TOTAL	19	22	22	63

4/ PLAN DE FINANCEMENT

4.1 Détails des modalités de financement

AXE 1 : RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Quelques précisions :

Au total, la Métropole prévoit l'accueil et le recrutement de 63 personnes en situation de handicap au cours des 3 années couvertes par la nouvelle convention :

- 38 Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires
- 12 Contrats d'apprentissage (auxquels s'ajoutent les 6 en cours)
- 8 Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux
- 5 Stagiaires (étudiants, élèves)

Plus particulièrement, la collectivité prévoit de recruter **12 apprentis sur la totalité de la convention**, qui seront accueillis sur les différentes rentrées scolaires couvertes par la convention FIPHFP :

- 4 apprentis accueillis en septembre 2024 (auxquels s'ajoutent les 6 déjà présents au sein de la collectivité début 2024)
- 4 apprentis accueillis en septembre 2025
- 4 apprentis accueillis en septembre 2026

La prise en charge des frais de formation seront co-financés par la Métropole et le FIPHFP (20%-80%).

Par ailleurs, la Métropole sollicite le FIPHFP pour les aides suivantes :

- Indemnité d'apprentissage
- Frais de formation d'un apprenti
- Aide financière pour l'apprenti
- Indemnité de stage (stagiaire école)
- Aménagement de poste des agents nouvellement recrutés

Au-delà des objectifs de recrutement quantitatifs, la Métropole souhaite conduire les actions suivantes :

1/ Renforcer le partenariat avec les acteurs spécialisés de l'emploi TH (Cap Emploi, Pôle Emploi, à terme France Travail...)

- Nouer des **contacts privilégiés avec les opérateurs spécialisés** de l'emploi des TH, et notamment Cap Emploi, Pôle Emploi et les LUA (Lieux Uniques d'Accompagnement)
- Cibler dans un premier temps les **métiers considérés comme étant en tension** au sein de la collectivité, afin restreindre les échanges aux besoins prioritaires de la collectivité

2/ Favoriser le sourcing d'apprentis en situation de handicap via :

- La **conduite d'actions menées conjointement avec le CFA Métropolitain** afin de renforcer le nombre d'apprentis accueillis par la Métropole issus de ce CFA

- La **poursuite du déploiement de partenariats avec des CFA qui proposent des formations en lien avec les métiers** sur lesquels sont traditionnellement accueillis des apprentis au sein de la collectivité

3/ Favoriser l'amélioration des conditions de vie et de travail des apprentis en situation de handicap en complétant le financement du FIPHFP (750 € sur facture) par un montant forfaitaire de 700 € à l'issue de la période d'essai

4/ Conduire des actions de communication spécifiques à destination :

- Des **conseillers recrutement**, afin de les sensibiliser aux objectifs fixés par la convention FIPHFP, au travers d'ateliers organisés en interne par exemple
- Des **responsables de division**
- Des **gestionnaires**
- Des **directions opérationnelles de la Métropole**, afin qu'à profil égal, les candidatures des apprentis / candidats TH soient retenues (tout en profitant de ces temps privilégiés pour les sensibiliser sur le sujet du handicap de manière plus générale)

5/ Renforcer la communication externe de la Métropole afin de valoriser son caractère « handi-accueillant »

- En complément du logo du FIPHFP mis en ligne sur la page internet dédiée au recrutement et en particulier de « l'espace candidature, **créer un bandeau spécifique au sujet du handicap**
- Sur le site institutionnel de la Métropole, **créer une page web valorisant le rôle de la Mission Handicap**

6/ Faire évoluer le SIRH afin d'intégrer des outils permettant de suivre les recrutements de personnes en situation de handicap

- En complément des informations disponibles au sujet des agents recrutés via l'article 38, **définir un process et des outils permettant de remonter et de centraliser les statistiques en matière de recrutement**
- **Organiser le suivi et la diffusion de ces relevés statistiques** entre l'équipe en charge du pilotage de l'axe recrutement et la référente handicap

7/ Favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap (universités, écoles...)

- Objectifs chiffrés : **1 en 2024, puis 2 par an, soit 5** sur la durée de la nouvelle convention FIPHFP
- En parallèle, **conduire des actions pro-actives auprès des universités** et notamment les référents handicap

Le plan de financement se décline ainsi :

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Indemnité d'apprentissage	61 440 €	61 440 €	49 152 €	172 032 €
Frais de formation d'un apprenti	28 000 €	31 500 €	28 000 €	87 500 €
Aide financière pour l'apprenti	3 000 €	3 000 €	3 000 €	9 000 €
Indemnité de stage (stagiaire école)	3 600 €	3 600 €	3 600 €	10 800 €
Aménagement de poste des agents nouvellement recrutés	4 800 €	4 800 €	4 800 €	14 400 €
Total	100 840 €	104 340 €	88 552 €	293 732 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Indemnité d'apprentissage (en mois)	15 360 €	15 360 €	12 288 €	43 008 €
Frais pédagogiques d'apprentissage	8 000 €	9 000 €	8 000 €	25 000 €
Complément de la Métropole sur l'aide au parcours vers l'emploi	3 100 €	3 100 €	3 100 €	9 300 €
Valorisation de l'IFSE des maîtres d'apprentissage	6 400 €	6 400 €	5 120 €	17 920 €
Tutorat	32 800 €	32 800 €	26 240 €	91 840 €
Aménagement de poste des agents nouvellement recrutés	240 €	240 €	240 €	720 €
Total	65 900 €	66 900 €	54 988 €	187 788 €

AXE 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES

Quelques précisions :

La collectivité souhaite **poursuivre son engagement en faveur des agents rencontrant des problématiques de santé** pour lesquels un enjeu d'accompagnement au **reclassement** et à la **reconversion professionnelle** est repéré.

Les actions portées par la Métropole sur cet axe 2 sont intimement liées à celles couvertes par l'axe 3 relatif au maintien dans l'emploi. Pour des enjeux de cohérence de la politique handicap portée par la Métropole, l'ensemble des actions conduites sur les axes 2 et 3 sont détaillés au sein de l'axe 3.

Par ailleurs, elle sollicite le FIPHFP pour les aides suivantes :

- Bilan de compétence / Bilan professionnel, montant moyen de 2 000 € (9 sur le total de la convention)
- Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude, montant moyen de 4 000 € (1 par an)
- Formation dans le cadre de la PPR, montant moyen de 5 000 € (5 sur l'ensemble de la convention)
- Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive, montant moyen de 4 000 € (3 au total)

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Bilan de compétence / Bilan professionnel	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	4 000 €	4 000 €	4 000 €	12 000 €
Formation dans le cadre de la PPR	5 000 €	10 000 €	10 000 €	25 000 €
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	4 000 €	4 000 €	4 000 €	12 000 €
Total	19 000 €	24 000 €	24 000 €	67 000 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Bilan de compétence / Bilan professionnel	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	4 000 €	4 000 €	4 000 €	12 000 €
Formation dans le cadre de la PPR	3 000 €	6 000 €	6 000 €	15 000 €
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	3 000 €	3 000 €	3 000 €	9 000 €
Surcoûts liés aux actions de formation (prise en charge des frais de déplacement pour les agents suivant une formation en vue d'une reconversion professionnelle)	12 000 €	16 000 €	16 000 €	44 000 €
Total	28 000 €	35 000 €	35 000 €	98 000 €

AXE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Quelques précisions :

Le maintien dans l'emploi de ses agents rencontrant une problématique de santé ou en situation de handicap est une **priorité** pour la collectivité depuis de nombreuses années. Cette deuxième convention doit ainsi être l'occasion pour la Métropole de poursuivre son engagement en déployant des actions dédiées.

Ainsi, la collectivité souhaite conduire les actions suivantes :

1/ Déployer les outils proposés par Cancer@work à destination des agents atteints d'une maladie invalidante ou chronique

- Suite aux résultats liés au baromètre, **déployer les outils élaborés par Cancer@work**
- Mettre en place les **actions de communication/formation** proposés par Wecare@work

2/ Poursuivre la création d'outils et de documents permettant de structurer la politique handicap_/ maintien dans l'emploi

- Finaliser le **règlement intérieur de la Mission Handicap** et organiser sa mise en ligne
- Organiser le travail **d'actualisation des outils, procédures et guides existants** (guide des procédures, logigrammes...)
- Favoriser **l'appropriation des documents et outils clés** en mettant en place des **actions de communication spécifiques** (diffusion du flyer des personnes ressources, ateliers d'information à destination des directeurs et managers, encart sur Mactu...)
- Prévoir des actions spécifiques à destination des directions opérationnelles qui n'ont pas un accès simplifié aux outils informatiques

3/ Poursuivre le développement des actions en faveur de l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique

- Mieux **connaître et mobiliser les dispositifs et partenaires** pouvant être mis en place pour les agents concernés :
 - Prestations d'Appui Spécifique (PAS),
 - Dispositif Emploi Accompagné (DEA),
 - Dispositif d'accompagnement proposé par le FIPHFP (fiche 18)
 - Etc.
- Favoriser **l'appropriation et la connaissance de ces outils** par les collaborateurs concernés

4/ Favoriser la prévention des restrictions médicales et inaptitudes à long terme

- En lien avec le service GPEC, engager un travail afin de **compléter le guide de la mobilité pour raisons de santé** (GPEC, anticipation des départs à la retraite, mise en place des entretiens à mi-carrière...)
- Assurer le **déploiement des outils et pratiques intégrées au sein du guide**

5/ Développer une démarche engageante autour du maintien du lien avec l'agent durant l'arrêt et anticiper le retour à l'emploi

- Définir une **démarche institutionnelle** dédiée au maintien du lien avec les agents en arrêt de travail (courriers type, ...)
- Formaliser des **fiches « outils »** à destination des managers et des collègues
- Organiser les **modalités de « ré-accueil des agents »** :
 - Définir une procédure d'accueil et de ré-accueil
 - Conduire des actions de sensibilisation / de formation
 - Proposer une trame d'entretien à destination des managers pour préparer le retour à l'emploi
- Renforcer les **modalités de coordination** avec les **médecins de prévention** et la **Direction Parcours de l'Agent** autour des situations d'agents en arrêt long
- **Renforcer et partager les informations** liées au travail de veille conduit au titre du **repérage des « arrêts perlés »**
- Mener des **actions de formation à destination des gestionnaires** sur cette thématique

Par ailleurs, elle sollicite le FIPHFP pour les aides suivantes :

Année	2024	2025	2026	Total	Montants moyens
Prothèse auditive	17	17	17	51	1 700 €
Fauteuil roulant	1	1	1	3	3 000 €
Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail réalisées par un prestataire externe	2	2	2	6	3 000 €
Aide à l'adaptation du poste de travail	70	70	70	210	500 €
Soutien médico-psychologique	1	1	2	4	3 000 €
Aide aux déplacements en compensation du handicap	8	8	8	24	7 000 €
Formation destinée à compenser le handicap	2	2	2	6	500 €

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Prothèse auditive	28 900 €	28 900 €	28 900 €	86 700 €
Fauteuil roulant	3 000 €	3 000 €	3 000 €	9 000 €
Etudes ergonomique du poste / analyse situation de travail réalisées par un prestataire externe	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Aide à l'adaptation du poste de travail	35 000 €	35 000 €	35 000 €	105 000 €
Soutien médico-psychologique	3 000 €	3 000 €	6 000 €	12 000 €
Aide aux déplacements en compensation du handicap	56 000 €	56 000 €	56 000 €	168 000 €
Formation destinée à compenser le handicap	1 000 €	1 000 €	1 000 €	3 000 €
Total	132 900 €	132 900 €	135 900 €	401 700 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Aide aux déplacements en compensation du handicap	32 000 €	32 000 €	32 000 €	96 000 €
Aménagement de poste des agents	26 600 €	26 600 €	26 600 €	79 800 €
Etudes ergonomiques réalisées en interne	3 640 €	3 640 €	3 640 €	10 920 €
Rémunération des agents en formation destinée à compenser le handicap	400 €	400 €	400 €	1 200 €
Valorisation de l'IFSE à destination des tuteurs	3 000 €	6 000 €	6 000 €	15 000 €
Tutorat	7 000 €	7 000 €	7 000 €	21 000 €
Soutien médico-psychologique pour les agents en situation de handicap psychique, cognitif ou mental	7 500 €	7 500 €	7 500 €	22 500 €
Total	80 140 €	83 140 €	83 140 €	246 420 €

AXE 4 : FORMATIONS DES AGENTS ET DES TUTEURS EN RELATION AVEC LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Quelques précisions :

Les actions portées par la Métropole sur cet axe 4 s'articulent avec celles menées au titre de l'axe 4 relatif à la communication et la sensibilisation. Pour des enjeux de cohérence de la politique handicap portée par la Métropole, l'ensemble des actions conduites sur les axes 4 et 5 sont détaillés au sein de l'axe 5.

Par ailleurs, la Métropole sollicite le FIPHFP pour les aides suivantes :

- Formation des acteurs internes de la politique handicap (tuteurs, organisations syndicales, recruteurs...), montant moyen de 1 000 € par session
- Formations à destination des 15 acteurs en charge de l'accessibilité numérique (2 sessions), montant moyen de 5 000 € par session (les montants étant individualisés pour chaque stagiaire)
- Formation de la Référente Handicap au D.U. de Référent santé mentale et handicap psychique, montant moyen de 2 100 €

De son côté, elle s'engage à financer les actions suivantes :

- Sensibilisations internes (ateliers...)
- Formation à destination des acteurs internes
- Participation aux formations à destination des 15 acteurs en charge de l'accessibilité numérique (2 sessions) et au COPIL Pôle Numérique + Communication
- Participation de la Référente Handicap aux différents événements ayant lieu sur le territoire national
- Frais de déplacement liés à la formation de D.U. de Référent en Santé Mentale

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Formation des acteurs internes de la politique handicap (tuteurs, organisations syndicales, recruteurs...)	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Formations à destination des 15 acteurs en charge de l'accessibilité numérique (2 sessions)	10 000 €	- €	- €	10 000 €
Formation de la référente handicap au D.U. de Référent en Santé mentale	- €	2 100 €	- €	2 100 €
Total	16 000 €	8 100 €	6 000 €	30 100 €

AXE 5 : COMMUNICATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS AU HANDICAP

Quelques précisions :

La Métropole s'est engagée depuis de nombreuses années pour permettre la **montée en compétences collective** de ses collaborateurs et favoriser ainsi **l'acculturation de ces derniers** sur le sujet du handicap au travail.

Cette deuxième convention FIPHFP doit ainsi être l'occasion de **poursuivre cet engagement**, en **multipliant les actions d'information et de communication sur le sujet du handicap au travail**.

Pour cela, la Métropole sollicite le FIPHFP à la hauteur de **15 000 € par an** pour l'appuyer dans le financement d'actions de communication / sensibilisation / d'information de ses collaborateurs.

De son côté, la contribution de la Métropole est évaluée à environ **40 000 € par an**.

Au-delà des objectifs de recrutement quantitatifs, la Métropole souhaite conduire les actions suivantes :

1/ Poursuivre le plan de communication pluriannuel sur le sujet du handicap au travail, visant à diversifier les actions et les outils de communication

2/ Poursuivre l'organisation d'événements forts et mobilisateurs sur le sujet du handicap au travail

3/ Déployer des actions d'information, de sensibilisation et de formations ciblées

4/ Construire une communication externe afin de valoriser la marque employeur en s'appuyant sur le sujet du handicap et du caractère handi-accueillant de la collectivité

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Communication / information / sensibilisation des collaborateurs	15 000 €	15 000 €	15 000 €	45 000 €
Total	15 000 €	15 000 €	15 000 €	45 000 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Valorisation du temps de travail des chargés de communication	9 642 €	9 642 €	9 642 €	28 926 €
Enveloppe dédiée à la communication interne	25 000 €	25 000 €	25 000 €	75 000 €
Enveloppe dédiée à la communication externe	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Total	39 642 €	39 642 €	39 642 €	118 926 €

AXE 6 : ACCESSIBILITE NUMERIQUE

La prise en compte du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) s'inscrit pleinement dans les **axes stratégiques développés par le Pôle Numérique de la Métropole Aix-Marseille-Provence**, en particulier dans une vision globale axée sur la **construction d'un territoire où le numérique responsable** est un axe affirmé.

En effet, en tant qu'acteur public engagé, la Métropole a la responsabilité de créer un **environnement numérique inclusif** qui réponde aux besoins de tous les utilisateurs, y compris ceux en situation de handicap.

L'engagement de la Métropole envers l'accessibilité numérique s'aligne sur sa volonté de **construire un territoire où chaque individu peut accéder facilement à l'information et aux services en ligne**, sans rencontrer de barrières discriminatoires. La collectivité croit fermement que l'accès équitable aux ressources numériques est essentiel pour favoriser le développement social, économique et culturel de son territoire.

En adoptant le **RGAA comme référentiel d'amélioration de l'accessibilité** et au-delà du respect des textes en vigueur, la collectivité affirme sa volonté de **promouvoir l'inclusion numérique** et de **garantir l'égalité des chances pour tous**. Elle considère que l'accessibilité ne devrait pas être un privilège, mais une norme fondamentale à laquelle chaque individu devrait avoir accès, indépendamment de ses capacités.

En plaçant la dimension de l'accessibilité comme un enjeu fort de sa stratégie, la **collectivité renforce son engagement envers ses utilisateurs et démontre sa responsabilité sociale**. Elle s'efforce de créer un **environnement numérique** où chacun peut naviguer, interagir et bénéficier pleinement des services que la collectivité offre, en mettant l'accent sur l'inclusivité, l'éthique et le respect de la diversité.

Ainsi, la Métropole est résolue à créer un environnement en ligne inclusif, où tous les utilisateurs peuvent interagir en toute confiance, dans le respect de leurs besoins et de leurs droits. En adoptant le RGAA et en s'engageant dans sa mise en œuvre, **la Métropole contribue activement à la construction d'un territoire où l'accessibilité numérique est une priorité**, permettant à chaque individu de participer pleinement à la vie sociale, économique et culturelle du territoire.

Ainsi, la collectivité souhaite conduire mettre en accessibilité 3 sites internet et applicatifs :

- En 2024, le site internet de la Métropole : <https://ampmetropole.fr/>
- En 2025 et 2026, des outils à usage strictement internet : intranet Mactu et Ma Métropole dans la poche

Les demandes de financement s'intègrent dans le respect des règles de financement proposés par le catalogue des interventions et sont fonction de l'usage du site ou de l'application, le pourcentage de co-financement étant variable si le site/outil est à usage strictement interne ou s'il est semi-public.

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique interne	1 300 €	- €	- €	1 300 €
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique semi-public	1 500 €	- €	- €	1 500 €
Audit initial d'accessibilité numérique interne	- €	3 250 €	3 250 €	6 500 €
Audit initial d'accessibilité numérique interne semi-public	5 200 €	- €	- €	5 200 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique interne	- €	6 250 €	6 250 €	12 500 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique semi-public	10 000 €	- €	- €	10 000 €
Audit de validation interne	- €	1 375 €	1 375 €	2 750 €
Audit de validation semi-public	2 200 €	- €	- €	2 200 €
Total	20 200 €	10 875 €	10 875 €	41 950 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Valorisation de l'ETP en charge de la mise en œuvre de l'accessibilité numérique au sein de la collectivité	9 642 €	9 642 €	9 642 €	28 926 €
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique interne	1 300 €	- €	- €	1 300 €
Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique semi-public	1 500 €	- €	- €	1 500 €
Audit initial d'accessibilité numérique interne	- €	3 250 €	3 250 €	6 500 €
Audit initial d'accessibilité numérique interne semi-public	1 300 €	- €	- €	1 300 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique interne	- €	6 250 €	6 250 €	12 500 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique semi-public	2 500 €	- €	- €	2 500 €
Audit de validation	- €	1 375 €	1 375 €	2 750 €
Audit de validation semi-public	550 €	- €	- €	550 €
Total	16 792 €	20 517 €	20 517 €	57 826 €

AXE 7 : ACTIONS INNOVANTES

Quelques précisions :

La Métropole souhaite poursuivre les travaux engagés dans le cadre de la 1^{ère} convention FIPHFP avec Cancer@work, mais également développer de nouvelles actions en faveur de l'aide.

Zoom : la pair-aidance :

Plus de 5 millions de français cumulent emploi et rôle d'aidant auprès de leur famille, occasionnant fatigue et absence.

D'où nos actions futures avec Cancer@work, TILIA ou wecare@work pour libérer la parole.

La pair-aidance, quant à elle, repose sur une entraide entre personnes souffrant ou ayant souffert d'une même maladie somatiques ou psychique, ou atteintes d'un même handicap. Pour l'instant, la Métropole souhaite s'engager uniquement sur l'aide.

Aussi, la Métropole sollicite le FIPHFP pour les aides suivantes :

- Actions de formation proposées par Wecare@work, notamment un cycle de 6 webinaires et l'organisation de 2 formations en intra (20 % du montant total pour le FIPHFP, la Métropole prenant en charge les 80 % restants)
 - Abonnement à la plateforme Alex : plateforme numérique pour concilier maladie et travail, de l'annonce jusqu'au retour de travail. Alex est un guide 24h sur 24h, qui rassure. Un outil inédit, interactif et participatif disponible sur ordinateur, tablette et mobile (20 % du montant total pour le FIPHFP, la Métropole prenant en charge les 80 % restants)
 - Appui conseil par un prestataire (Tilia) pour conduire des actions relatives à l'aide (intervention du FIPHFP à hauteur de 1 000 € par an).
-
- De son côté, la Métropole prendra en charge :
 - Cancer@work (les frais de souscription)
 - Actions de formation proposées par Wecare@work (80 % des montants engagés)
 - Abonnement à la plateforme Alex mise en place
 - Appui conseil par un prestataire (Tilia) pour conduire des actions relatives à l'aide

Détail des montants demandés au FIPHFP :

Année	2024	2025	2026	Total
Actions de formation proposées par Wecare@work (cycle de 6 webinaires + 2 formations intra)	2 520 €	2 520 €	2 520 €	7 560 €
Abonnement à la plateforme Alex	4 850 €	4 850 €	4 850 €	14 550 €
Appui conseil par un prestataire (Tilia) pour conduire des actions relatives à l'aide	1 000 €	1 000 €	1 000 €	3 000 €
Total	8 370 €	8 370 €	8 370 €	25 110 €

Détail des dépenses prises en charge par la Métropole :

Année	2024	2025	2026	Total
Cancer@work	10 000 €	10 000 €	10 000 €	30 000 €
Actions de formation proposées par Wecare@work (cycle de 6 webinaires + 2 formations intra)	10 080 €	10 080 €	10 080 €	30 240 €
Abonnement à la plateforme Alex mise en place	10 080 €	10 080 €	10 080 €	30 240 €
Appui conseil par un prestataire (Tilia) pour conduire des actions relatives à l'aidance	10 080 €	10 080 €	10 080 €	30 240 €
Total	40 240 €	40 240 €	40 240 €	120 720 €

- Prévoir notamment des ateliers de travail spécifiques, dont un dédié à la manière de répondre à la commande publique
- Poursuivre la participation à des événements organisés par les partenaires du réseau dédié (réseau Gesat, Handeco par exemple)
- Proposer des échanges plus informels (petits déjeuners, ...) lorsque l'opportunité se présente

3/ Recruter un apprenti en situation de handicap en charge du pilotage des actions dédiées au recours aux secteurs adapté et protégé, dont les missions seront détaillées ultérieurement (suivi des marchés réservés et protégés, participation à la rédaction du guide, centralisation des attestations, etc).

4/ Poursuivre l'engagement financier de la Métropole en faveur du recours aux secteurs adapté et protégé

- En poursuivant la mobilisation et le déploiement des outils juridiques permettant de faciliter les réponses pour les acteurs du secteur : marchés réservés, clauses, ...
- D'un point de vue financier, soutenir une ambition financière fixée à 200 000 € par an

A l'image des actions menées en faveur de la structuration de la politique handicap, la Métropole ne sollicite aucun financement du FIPHFP et prendra à sa charge l'ensemble des dépenses associées. Celles-ci relevant essentiellement de la masse salariale, elles ne sont pas comptabilisées ci-dessous.

4.2 Plan d'actions

Le détail de l'ensemble des lignes budgétaires est présenté dans l'annexe « Plan d'actions ».

	Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	293 732 €	61,00%	187 788 €	39,00%	481 520 €
Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	67 000 €	40,61%	98 000 €	59,39%	165 000 €
Axe 3 Maintien dans l'emploi	401 700 €	61,98%	246 420 €	38,02%	648 120 €
Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	30 100 €	35,66%	54 310 €	64,34%	84 410 €
Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	45 000 €	27,45%	118 926 €	72,55%	163 926 €
Axe 6 Accessibilité Numérique	41 950 €	42,04%	57 826 €	57,96%	99 776 €
Axe 7 Actions innovantes	25 110 €	17,22%	120 720 €	82,78%	145 830 €
Axe 8 Autres dispositifs de l'employeur			-	-	-
TOTAL	904 592 €	50,6%	883 990 €	49,6%	1 788 582 €

5. INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de cette convention, la Métropole s'engage à **suivre les indicateurs suivants** :

Thème	Axe stratégique	Indicateur	Caractère de l'indicateur	Indicateur retenu
Apprentissage	Renforcer l'apprentissage	Taux d'apprentis BOE	Obligatoire	O
		Taux d'apprentis BOE transformés en contrats pérennes	Obligatoire	O
Insertion / recrutement	Encourager les recrutements	Taux de BOE recrutés	Obligatoire	O
		Taux de BOE recrutés en contrats pérennes	Obligatoire	O
Formation	Rendre la formation accessible	Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE Nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total	Obligatoire	O
Accessibilité numérique	Poursuivre le développement de l'accessibilité	Nombre d'application métiers et intranet accessibles	Optionnel	O
Maintien	Participer à la construction d'une société inclusive	Taux de BOE promus Taux d'agents promus	Obligatoire	O
		Taux de BOE ayant fait une mobilité Taux d'agents ayant fait une mobilité	Optionnel	N
		Nombre d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé	Obligatoire	O
		Nombre de mises en retraite pour invalidité	Obligatoire	O

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des abréviations

AAH	Allocation Adultes Handicapés
AQVT	Accompagnement et Qualité de Vie au Travail
ATI	Allocation Temporaire d'Invalidité
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CLD	Congé Longue Durée (3 ans à plein traitement + 2 ans à ½ traitement)
CLM	Congé Longue Maladie (1 an à plein traitement + 2 ans à ½ traitement)
CMI	Carte Mobilité Inclusion
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EA	Entreprise Adaptée
EPI	Equipements de Protection Individuelle
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ETP	Effectif en Equivalent Temps Plein
ETR	Effectif Total Rémunéré
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PAS	Prestation d'Appui Spécifique
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PPR	Période de Préparation au Reclassement
RQTH	Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé
RSDAE	Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi
TPT	Temps Partiel Thérapeutique