

**VILLE DE QUIMPER  
CONSEIL MUNICIPAL**

**Séance du 4 mai 2023**

**Rapporteur :  
Monsieur Uisant CREQUER**

**N° 9**

**ACTE RENDU EXECUTOIRE**

compte tenu de :

- la publicité sur le site Internet, pour une durée de deux mois, à compter du : 10/05/2023
- la transmission au contrôle de légalité le : 10/05/2023 (accusé de réception du 10/05/2023)

*Acte original consultable au service des assemblées  
Hôtel de Ville et d'agglomération*

*44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

**Politique handicap RH et convention Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées  
dans la Fonction Publique (FIPHFP)**

**Rapport présenté pour information.**

\*\*\*

La ville de Quimper et son CCAS ainsi que Quimper Bretagne Occidentale et son CIAS, se sont engagés depuis plusieurs années en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de leur politique de ressources humaines. Cet engagement a notamment été formalisé par la signature d'une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en septembre 2018, renouvelée en mars 2022.

Cette convention a pour ambition de :

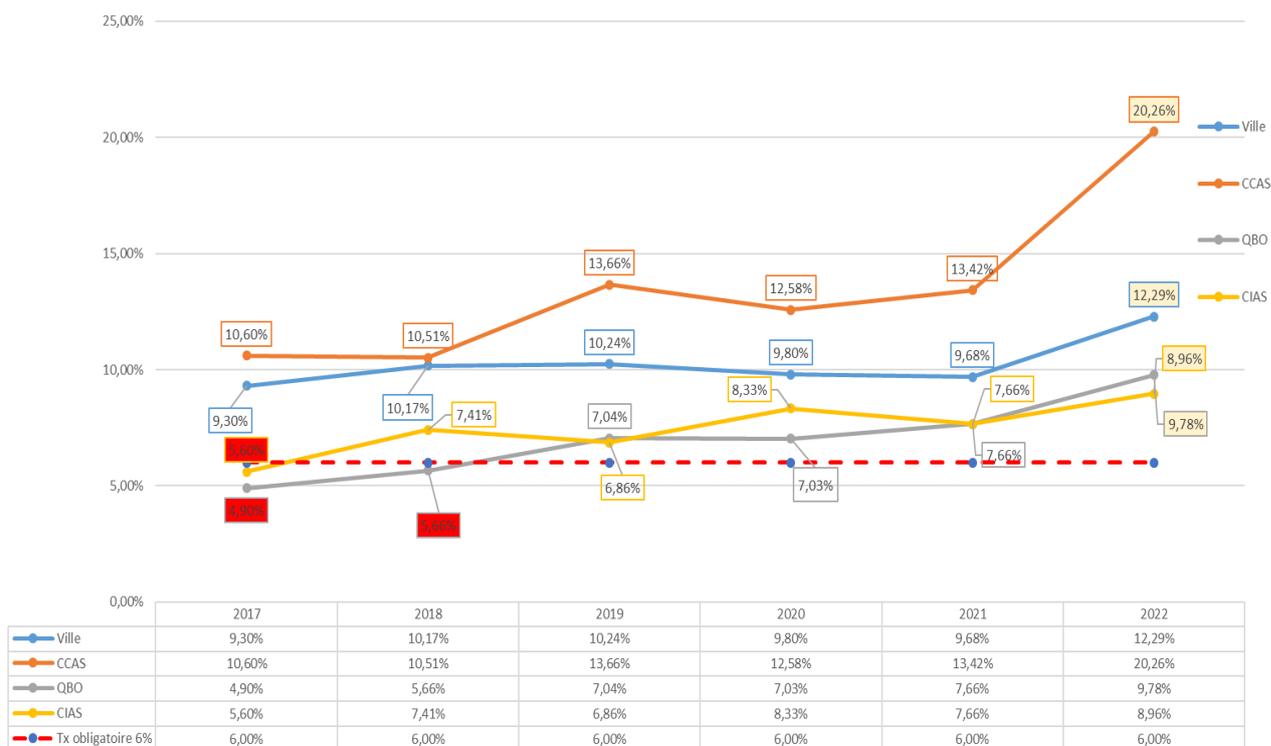
- **Structurer** une politique handicap RH adaptée et connue de tous ;
- **Lutter contre les préjugés** en matière de handicap au travail ;
- **Améliorer l'accueil et les conditions de travail** des personnes en situation de handicap ;
- Anticiper et améliorer la **détection** des agents en situation de handicap et leur **accompagnement** ;
- Maîtriser **durablement** le taux d'emploi BOE des différents établissements ;
- Monter en compétence pour **diversifier les handicaps accueillis**.

Aujourd'hui, la politique handicap s'appuie durablement sur un réseau interne d'acteurs pluridisciplinaires associant les diverses compétences de la DRH, le service de la médecine préventive, la FSSSCT mais aussi des partenariats externes (FIPHFP, CAP emploi, Handipacte Bretagne, Handisup,...).

Les 4 collectivités ont mis en place de nombreuses actions qui ont permis de stabiliser, voire de faire progresser, leur taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap, pour atteindre un niveau très vertueux.

La ville en 2022 emploie plus de 12% d'agents en situation de handicap (le seuil réglementaire est de 6%).

Evolution des taux d'emploi direct depuis 2017



Les démarches et accompagnements engagés au sein des services au cours de ces dernières années ont marqué une nouvelle étape en faveur de la prise en compte du handicap et de la promotion de l'égalité des chances. Les initiatives mises en œuvre ont amélioré l'accompagnement des agents en situation de handicap dans le cadre de leur maintien dans l'emploi et de leurs conditions de travail. Elles ont également permis de développer le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

La **1<sup>ère</sup> convention**, bien que marquée par un contexte sanitaire contraignant, s'est révélée un réel succès en matière d'accompagnement individuel des agents en situation de handicap.

Elle a permis entre 2018 et 2021, de :

- 1- Structurer la référence handicap
  - a. Définir une politique d'objectifs
  - b. Construire la référence handicap autour d'acteurs pluridisciplinaires pour garantir une durabilité et une professionnalisation des acteurs (1 référent QBO/Ville, 1 référent CCAS/CIAS, 1 chargée mobilité / reclassement)
  - c. Accorder un poste de chargé de mobilité / reclassement via un CDD
  - d. Former les référents handicap
- 2- Développer un plan de communication pour mieux connaître et mieux accompagner les différents types de handicaps présents dans nos services

- 3- Engager une politique de recrutement inclusive permettant :
  - a. Le recrutement de 30 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
  - b. Le recrutement et le tutorat de 4 apprentis RQTH,
  - c. Une participation active à la journée du DUODAY (2019 : 22 RQTH accueillis, 2020 : annulé pour cause de COVID et 2021 : 12 RQTH accueillis)
  
- 4- Poursuivre l'axe de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
  - a. La mise en place d'accompagnements, d'aides techniques
    - i. Participation à l'acquisition d'aides techniques (prothèses, ...) : 17
    - ii. Accompagnement de l'agent RQTH par un professionnel spécialisés (ADAPT, SIADV ...)
  - b. Des aménagements de poste d'agents en situation de handicap ou en reclassement avec une participation financière du FIPHFP à hauteur de 245 000 €.
    - i. Nb d'études de postes (étude ergonomique) : 36 agents
    - ii. Nb d'aménagements de postes : 82 agents (RQTH et maintien dans l'emploi)
    - iii. Nb de bilan de compétences : 1
    - iv. Formations destinées à compenser le handicap : 7
    - v. Formation dans le cadre d'un reclassement ou reconversion professionnelle : 10

Au regard de ces bilans, la ville a été convaincue de la nécessité de poursuivre cet engagement, de manière conjointe, auprès du FIPHFP afin de garantir une politique handicap pérenne et vertueuse. Ce partenariat avec le FIPHFP est l'opportunité d'un engagement pour l'avenir, pour une politique inclusive en matière de RH et ainsi, contribuer à une meilleure vision du handicap en milieu professionnel et à garantir l'amélioration de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des agents en situation de handicap.

Pour la 2<sup>ème</sup> convention, la participation financière du FIPHFP a été valorisée à hauteur de 350 000 € pour accompagner les 4 entités (Ville et son CCAS, QBO et son CIAS).

La 2<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP s'articule autour des orientations stratégiques suivantes :

- Poursuivre la structuration d'une **politique handicap dynamique** et pérenne ;
- Favoriser la mise en place **d'aides de compensation adaptées et plus diversifiées** ;
- Développer **le recrutement** des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), en particulier d'apprentis en situation de handicap, et répondre à un enjeu d'attractivité sur les métiers de nos collectivités (métiers du bâtiment, des espaces verts, petite enfance, personnes âgées ...) ;
- Maintenir des **taux d'emploi ambitieux** ;
- Former **les tuteurs et professionnels** en relation avec les agents en situation de handicap pour mieux accompagner la diversité des handicaps (handicap psychique, ...)

Au cours des premières années de cette 2ème convention, les actions ont été conduites autour de 5 axes :

- **Axe 1 : Recrutement**

- Un objectif quantitatif fixé au recrutement de 35 BOE sur les 3 ans de la convention ;
- Anticiper les départs à la retraite des BOE dans les 5 ans ;
- Maintenir les taux d'emploi de BOE ambitieux ;
- Développer l'apprentissage de personnes RQTH ;
- Améliorer la communication externe afin de développer les recrutements de personnes en situation de handicap ;
- Poursuivre la formalisation d'une politique d'accompagnement et de tutorat des personnes handicapées.

Depuis le début d'année 2023, la ville et QBO accueillent chaque semaine un stagiaire en situation de handicap, soit dans le cadre d'une reconversion professionnelle, soit dans le cadre de la définition d'un projet de formation pour les plus jeunes.

- **Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes**

Les objectifs de cet axe sont de :

- Fluidifier l'accompagnement de l'agent en procédure de reclassement / PPR ;
- Faciliter le retour à l'emploi des agents déclarés inaptes pour raisons de santé ;
- Mieux prendre en compte les dispositifs de compensation du handicap (aides techniques et humaines) ;
- Renforcer la communication des procédures d'accompagnement à la PPR et au reclassement ;
- Poursuivre le recours aux bilans de compétence / professionnels ;
- Poursuivre la formalisation d'une politique d'accompagnement et de tutorat des personnes handicapées.

Des objectifs quantitatifs ont été chiffrés sur cet axe pour les 3 ans de la convention :

- 15 Bilans de compétence / bilans professionnels ;
- 15 Etudes de poste ;
- 15 Aménagements ergonomiques ;
- 5 Formations destinées à compenser le handicap ;
- 10 formations dans le cadre de reclassement.

### - **Axe 3 : Maintien dans l'emploi**

Les objectifs de cet axe sont de :

- Pérenniser le recours aux aides destinées à favoriser les conditions de travail et de vie des agents en situation de handicap ;
- Faciliter le retour à l'emploi des agents ayant été absents suite à un problème de santé ;
- Poursuivre le suivi et l'accompagnement des situations individuelles de maintien dans l'emploi ;
- Améliorer le suivi des indicateurs de médecine du travail et en particulier, les indicateurs liés aux restrictions médicales ;
- Mieux prendre en compte les dispositifs de compensation du handicap (aides techniques et humaines) ;
- Poursuivre le recours aux bilans de compétence / bilans professionnels.

Des objectifs quantitatifs ont été chiffrés sur cet axe pour les 3 ans de la convention :

- 10 Bilans de compétence / bilans professionnels ;
- 30 Etudes de poste ;
- 50 Aménagements ergonomiques ;
- 5 Formations destinées à compenser le handicap ;
- des accompagnements humains à la compensation du handicap ;
- des aides techniques (prothèse auditive ...).

### - **Axe 4 : Formation des agents et tuteurs en relation avec BOE**

Les principaux objectifs sont de :

- Monter en compétences dans l'accompagnement de proximité des BOE et les dispositifs à déployer ;
- Lever les préjugés et favoriser l'intégration des agents en situation de handicap ;
- Monter en compétences sur la diversité des handicaps accueillis.

### - **Axe 5 : Communication et innovation**

Les objectifs de cet axe sont de :

- Sensibiliser sur le handicap et particulièrement, le handicap au travail (en interne et à l'externe) ;
- Faire connaître nos ambitions et notre politique handicap RH ;
- Continuer à développer l'accueil de stagiaires par exemple, dans le cadre du DUODAY et ainsi mieux faire connaître la diversité de nos métiers.

Il s'agit aussi de développer des actions innovantes telles que :

- Développer des **stages de "découverte de métier"** croisés entre fonctions publiques (Territoriale, Etat, Hospitalière) sur le territoire Quimpérois. ;
- Organiser un **salon local des mobilités professionnelles** des personnes en situation de handicap (travailleurs, étudiants ou personnes en recherche d'emploi) du territoire de la Cornouaille.

	<b>Convention FIPHFP 2021-2024</b>	<b>Financement du FIPHFP</b>	<b>Taux de participation</b>	<b>Financement de l'employeur</b>	<b>Taux de participation</b>	<b>Programme d'actions</b>
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	142 255,00 €	64,43%	78 550,00 €	35,57%	220 805,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	74 725,00 €	36,23%	131 510,00 €	63,77%	206 235,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	118 847,50 €	53,57%	103 002,50 €	46,43%	221 850,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	7 500,00 €	50,00%	7 500,00 €	50,00%	15 000,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	6 710,00 €	41,17%	9 590,00 €	58,83%	16 300,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	0,00%	19 000,00 €	100,00%	19 000,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>350 037,50 €</b>	<b>50,06%</b>	<b>349 152,50 €</b>	<b>49,94%</b>	<b>699 190,00 €</b>

\*\*\*

Le conseil municipal en est informé.