



Projet d'insertion et de maintien
dans l'emploi des personnes
en situation de handicap
du Centre de Gestion de Loire-Atlantique
pour la période du
1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2028

Projet présenté en Conseil d'Administration le 17/12/2024

Contenu

1.1	Organisation mise en place en interne	2
1.2	Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi.....	3
1.3	Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi.....	4
2	Statistiques départementales sur le handicap	7
2.1	Effectifs globaux et BOE	7
3	Bilan de la convention précédente.....	8
3.1	Bilan financier	8
3.2	Bilan qualitatif	9
4	Les actions	11
4.1	Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.	11
4.1.1	Informer et sensibiliser sur la politique handicap.....	11
4.1.2	Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : DOETH et saisie des aides sur la plateforme	12
4.2	Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique	12
4.2.1	Favoriser l'employabilité.	12
4.2.2	Favoriser et accroître l'emploi pérenne	13
4.3	Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi	13
4.4	Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.	14
4.5	Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)	15

Présentation générale

1.1 Organisation mise en place en interne

Le cadre juridique d'intervention des Centres de gestion est défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, avec une vocation générale d'information et d'accompagnement sur l'emploi public territorial.

Au-delà de ses missions obligatoires (concours, gestion des carrières, médecine du travail, données sur l'emploi, ...), le Centre de Gestion de Loire-Atlantique a développé plusieurs missions facultatives afin de soutenir et accompagner les collectivités et établissements publics ligériens dans leur gestion des ressources humaines :

Conseil en évolution professionnelle

Paie à façon

Conseil et accompagnement aux transformations managériales et organisationnelles

Prestation d'archivage

Missions temporaires

Médiation

Accompagnement dans la prévention (document unique, missions d'inspection)

....

Le Centre de Gestion de Loire-Atlantique agit dans l'intérêt et pour le compte des 286 collectivités et établissements qui lui sont affiliés, à titre obligatoire ou volontaire. Parmi ces collectivités affiliées, on compte près de 13.460 agents (titulaires et contractuels sur emploi permanent). 154 d'entre elles (affiliées obligatoires et volontaires) ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents (*à temps complet ou temps non complet*) et pourraient être, après calcul de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) concernées par l'obligation d'emploi. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents sur emplois permanents est de 886. (Données Rapport Social Unique – RSU 2022 sur 234 collectivités).

Le Centre de gestion de Loire-Atlantique fait partie des centres les plus importants de France. Il compte à ce jour 112 agents dont deux apprentis. Les hommes, au nombre de 21, représentent 18,75 % des effectifs. La répartition des effectifs en termes de catégories est relativement équilibrée, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des collectivités.

	A	B	C	Apprentis	Total
Femmes	32	29	29	1	91
Hommes	12	6	2	1	21
Total	44	35	31	2	

A compter de 2020, l'arrivée d'une nouvelle directrice générale a impulsé un profond travail de transformation de l'organisation et de sa gouvernance.

Notre établissement est aujourd'hui organisé autour de la direction générale, avec 7 directions déléguées :

Attractivité et Proximité
Emploi et Dynamiques Professionnelles
Prospective et Performance
Innovations Sociales
Expertise et Pilotage RH
Qualité de Vie et Conditions de Travail
Développement Territorial et Relations aux Publics.

Dans cette nouvelle organisation, la mission Handicap a été intégrée dans la Direction Innovation Sociale, qui regroupe les Ressources Humaines autour d'une ambition forte de développement des compétences et d'engagement pour l'inclusion et la diversité, pour tous les agents de l'établissement (organigramme joint en annexe).

L'élaboration d'une politique handicap, tant interne que développée à l'externe à l'intention des collectivités, est en cours de réflexion. Cette politique permettra notamment d'établir la gouvernance et les organes de gestion qui seront nécessaires notamment au suivi des actions projetées dans la présente convention avec LE FIPHFP.

Par la mise en place de cette politique handicap, la Direction Innovations Sociales apportera sa contribution à l'ambition politique d'un Centre de Gestion vertueux, exemplaire et modélisant dans sa gestion des Ressources Humaines.

Dans l'organisation mise en place par le Centre de Gestion sur la question du handicap, le référent handicap occupe une place centrale, sur plusieurs axes :

- l'information aux collectivités mais aussi aux agents sur les droits et devoirs de chacun, sur les aides du catalogue FIPHFP, sur les différents dispositifs mobilisables pour être accompagné dans cette situation – qu'ils soient privés ou publics
- l'orientation des collectivités et agents vers les interlocuteurs pertinents de notre établissement
- la coordination des différents acteurs internes sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- la fonction de relais entre le Centre de Gestion et les collectivités et leurs agents
- l'impulsion des projets du Centre de Gestion sur la question du handicap.

1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi

Depuis son premier conventionnement avec le FIPHFP en 2009, le Centre de Gestion a développé en parallèle, avec Cap Emploi, un partenariat et des actions efficaces pour favoriser l'intégration dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis sa fusion avec le SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, Cape Emploi a élargi ses compétences au maintien dans l'emploi alors que l'association travaillait auparavant essentiellement pour l'intégration des travailleurs handicapés. A cela s'ajoute

son récent rapprochement avec France Travail. Ces deux évolutions des pratiques et des compétences de Cap Emploi impliquent de questionner de nouveau nos modalités de partenariat et d'action avec ce partenaire historique du handicap sur la Loire-Atlantique.

Ces réflexions et transformations permettront de définir de nouveaux modes de travail, pour rétablir cette collaboration, fructueuse pendant 10 ans au plus grand bénéfice des travailleurs handicapés, notamment par la mise en place de formations dédiées.

L'autre partenaire historique du handicap au Centre de gestion 44 est le coordonnateur départemental des apprenants TH, pilier de toute l'action du Centre de Gestion sur la question de l'apprentissage.

Cette collaboration, initiée en 2015, a permis en son temps de promouvoir l'apprentissage, de réduire la méconnaissance entre employeurs publics et Centres de Formation des Apprentis (CFA) et de créer des outils facilitants sur l'offre d'apprentissage au niveau régional.

Depuis la rentrée 2020, une prestation gracieuse d'accompagnement aux collectivités qui embauchent des apprentis handicapés est proposée, en collaboration avec la coordonnatrice départementale. Une rencontre préalable à l'arrivée de l'apprenti, un suivi tout au long du parcours avec des entretiens d'étapes et des conseils sur la recherche d'emploi sont proposés. Ce partenariat permet de faciliter les contacts CFA/employeur et d'aplanir si nécessaire toutes difficultés qui seraient liées au handicap, au cours de l'apprentissage.

1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

Le travail conduit au Centre de Gestion de Loire-Atlantique dans le domaine du maintien dans l'emploi est transversal aux deux directions de la « Qualité de Vie et Conditions de Travail » (QVCT) et de « l'Emploi et des Dynamiques Professionnelles ».

D'une part, le service de médecine comprend 5 médecins (dont une interne en fin de formation), 4 infirmières, 4 secrétaires médicales et une assistante administrative. Une coordonnatrice du service médecine a pris ses fonctions en octobre 2024. Plus largement, la Direction QVCT englobe la mission de consultance maintien dans l'emploi, avec une assistante sociale à 80 % du temps, mais aussi le service Prévention, avec 3 techniciens, une assistante administrative et une responsable de service et enfin, le service des instances médicales qui traitent des décisions relatives à la santé pour l'ensemble des collectivités affiliées, comprenant 4 gestionnaires et une assistante administrative. L'ensemble de la Direction QVCT compte 22 agents, dont 4 agents à temps partiel à 80 %, soit 21 ETP.

De leur côté, les conseillères en Evolution Professionnelle (CEP) sont au nombre de trois, pour un ETP de 2,8. Elles proposent une prestation payante d'accompagnement aux agents qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle, que ce soit pour des raisons de santé ou pour convenance personnelle. Les personnes titulaires de la RQTH sont accompagnées gratuitement puisque ces actions sont valorisées au titre de la convention avec le FIPHFP.

Depuis l'entrée en vigueur de la Période de Préparation au Reclassement, les CEP ont mis en place un dispositif d'accompagnement des personnels concernés.

Par ailleurs, le service gère le dispositif du STEP (Santé au Travail et Evolution Professionnelle) qui existe dans tous les Centres de Gestion de la Région des Pays de Loire depuis 2017. Deux sessions de 12 agents sont organisées annuellement mais tous les agents suivis ne sont pas nécessairement titulaires de la RQTH.

2

Le Centre de gestion ne dispose pas à ce jour de poste d'ergonome ni de psychologue du travail et la création de ces fonctions n'est pas envisagée dans l'immédiat.

Pour les aménagements de postes techniques, les professionnels du Centre de Gestion s'adressent au Cap Emploi ou mobilisent les différents partenaires experts (PAS, établissements spécialisés sur certaines formes de Handicap).

Le Centre de Gestion fait appel assez régulièrement à une psychologue du travail (prestation externe) mais ces interventions sont envisagées pour des interventions sur les collectifs de travail. Aucun suivi individuel n'est assuré par ce psychologue du travail. Cependant, la convention collective de prévoyance développée sur le Département de Loire-Atlantique prévoit le recours individuel à des séances avec des psychologues du travail, sur demandes des agents. Cela ne concerne que les agents des collectivités adhérentes au contrat-groupe de prévoyance.

Il n'existe pas à ce jour de comité de suivi de la convention FIPHFP non plus que d'instance interne de coordination des actions menées par les différents services autour du handicap.

C'est pourquoi, dans le cadre de la réorganisation interne qui est conduite depuis 2021, a été pensée la structuration de la gouvernance de la politique handicap du Centre de Gestion. Après validation de la composition, des fonctions et de l'organisation de ces instances lors du bureau puis du Conseil d'Administration du CDG d'ici fin 2024, la politique handicap de l'établissement s'appuiera sur

- **le comité de pilotage du handicap** composé, notamment :
 - du Président ou d'un vice-président du CDG
 - de la Directrice Générale du CDG
 - du Directeur Territorial du FIPHFP
 - de la Directrice de l'Innovation Sociale, dont dépend la référente handicap
 - de la référente handicap
 - de la responsable du service Ressources Humaines

Lors de deux séances annuelles a minima, le Copil aura pour rôle de :

- Donner les orientations
- Arbitrer les propositions d'action du comité technique
- Valider les projets
- S'assurer de la bonne mise en œuvre de la convention

- Le comité technique pluridisciplinaire

Sa composition, non arrêtée à ce jour, s'appuiera sur des techniciens œuvrant au quotidien à l'intégration et/ou au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : référente handicap, membres de l'équipe médicale, assistante sociale, conseillère en évolution professionnelle, membre de l'organisation syndicale, membre du service emploi

- Etre force de proposition sur la thématique handicap
- Proposer un plan d'action pour la convention et assurer sa mise en œuvre
- Contribuer à développer des projets sur les axes de la convention
- Préparer le suivi de la convention

Il sera réunira tous les deux mois et des sous-groupes sur les différents axes de la convention pourront être mis en place.

2 Statistiques départementales sur le handicap

2.1 Effectifs globaux et BOE

Les données présentées ci-dessous sont extraites de l'ensemble des Rapports Sociaux Uniques (RSU) validés par le Centre de Gestion pour l'exercice 2022, soit 234 rapports (pour 286 collectivités affiliées). Aujourd'hui encore, le RSU ne comprend pas de données relatives à une approche par métiers. Il sera donc impossible de faire une présentation de ces données. De plus, les éléments relatifs aux agents en situation de handicap ne portent pas sur les métiers ou l'âge des personnes concernées.

Toutes les données qui pouvaient être analysées à travers l'enquête Handitorial n'ont finalement pas été intégrées de manière exploitable dans les RSU et il faudrait rechercher individuellement pour chacun des **886 BOETH** des éléments statistiques plus détaillés.

Sur le département de Loire-Atlantique, les personnes en situation de handicap sur emplois permanents sont constituées à 64,4 % de femmes. Sur les postes non permanents, le pourcentage est de 62,5 %, donc assez proche.

Les agents Travailleurs Handicapés (TH) sur le département sont fonctionnaires à **91,3 %**. Cela s'explique notamment par le fait que le handicap survient en grande majorité à partir de 40 ans et que nombre de personnes concernées sont déjà fonctionnaires, voire que le handicap est en lien avec l'activité professionnelle.

Les agents TH relèvent à 86,8 % de la catégorie C, pour 9 % en B et 4,2 % sur des grades de A. Par rapport à la répartition générale des agents publics par grades, un écart important est à noter sur les catégories C qui représentent environ 75 % du vivier total. Il est bien évidemment justifié par l'usure professionnelle qui touche plus les agents territoriaux sur des postes plus physiques et fatigants – souvent de catégorie C – que les managers ou agents administratifs, que l'on retrouve en plus grand nombre en catégories A ou B. L'usure psychique, elle, touche toutes les strates d'agents, notamment ceux en lien avec le public.

Aucune projection fine ne peut être extraite des RSU pour établir des projections sur l'avenir. Une étude a néanmoins été conduite par le service « Emploi » du Centre de Gestion, sur les collectivités dépendant du Comité Social Territorial (CST) départemental (Cdg + communes jusqu'à 50 agents).

Sur ce périmètre, la moyenne d'âge des agents publics territoriaux est de 47 ans. Un quart des personnes ont plus de 55 ans. La tranche d'âge 40-60 représente 63 % des effectifs et augure de nombreux départs dans les 10 ans à venir. La part des femmes dans les effectifs est de 71 % sur le département, contre 66 % au niveau national.

De 2020 à 2022, trois fois plus de démissions ont été enregistrées. Le taux de rotation en Loire-Atlantique est de 26,7 %, ce qui est près de deux fois plus qu'au niveau national. Le taux d'absentéisme est également supérieur aux données nationales.

Le nombre de recours à des contractuels a augmenté sur la période et ils sont 2/3 à être concernés par du temps non complet, contre 38 % des titulaires. Cela touche en priorité les métiers relevant du culturel, de l'animation et du social.

3 Bilan de la convention précédente

La 4^{ème} convention signée avec le FIPHFP a couru du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023, par prolongation. Au contexte sanitaire de 2020/2021 s'est ajouté le changement de direction et la transformation profonde qui en a découlé pour notre établissement. Les deux premières années de convention ont été consacrées à une réflexion approfondie sur le positionnement du Centre de Gestion vis-à-vis de ses collectivités clientes. Par conséquent, beaucoup de dossiers ont été mis en suspens et leur pertinence re-questionnée à l'aune des ambitions politiques, stratégiques et managériales nouvellement définies.

C'est pourquoi une prolongation de la 4^{ème} convention a été sollicitée en 2022, année consacrée en grande partie à la restructuration des équipes et de leurs objectifs. La mission handicap, jusque-là gérée de manière autonome par rapport aux différentes directions, a été rattachée à la Direction des Innovations Sociales, pour marquer symboliquement son importance tant en interne qu'au service des collectivités. En raison de l'absence de manager dans cette direction jusqu'en fin 2022, le projet ambitieux de mise en place d'une politique handicap a pris du retard.

Pendant l'année de prolongation de la convention, le travail quotidien des différents services du Centre de Gestion a continué, en parallèle de la réflexion sur la gouvernance du Handicap. Les actions conduites dans le domaine du maintien en emploi et pour l'intégration pérenne se sont poursuivies et ont entraîné un dépassement important des objectifs de la convention, preuve de l'investissement des équipes. Néanmoins, toute initiative nouvelle sur l'axe de la sensibilisation a été reportée, en l'absence de projet construit.

3.1 Bilan financier

Axes de la précédente convention (V4)	Objectifs initiaux	Montant initial	Résultats obtenus	Dépenses effectuées (en montant et %)
<i>Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions)</i>	4	5.200	0	0
<i>Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable)</i>	6	1.200	13	26.000
<i>Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)</i>	47 38 15 19	130.000	150 51 3 25	45.000 66.300 5.700 50.000
<i>Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH (nombre d'apprentis)</i>	13	108.000	2	0
<i>Action innovante</i>		5.000		0
Total		260.200		142.000

Le pourcentage final de réalisation de la 4^{ème} convention est de 54,2 %, sur la base des réalisations prises en compte par le FIPHFP. Sur l'année de prolongation de la convention (2023), ce montant n'a pas varié par rapport au bilan intermédiaire de fin 2022. Néanmoins, sur l'axe essentiel du maintien dans l'emploi, les prévisions du plan d'action initial ont été, comme ce fut le cas pour chaque convention, largement dépassés. **Il en est de même des objectifs prévus sur l'axe des recrutements pérennes.**

C'est donc le principe de non-fongibilité entre les axes qui explique en partie le faible taux de réalisation de la convention. Cette règle ne permet pas de rendre hommage au travail quotidien des collaborateurs de l'établissement sur le handicap. Par ailleurs, le contexte propre à l'apprentissage et les priorités données à certains projets dans la phase de transformation de notre établissement viennent compléter cette explication.

3.2 Bilan qualitatif

Le taux de réalisation de cette 4^{ème} convention est le plus bas jamais enregistré par le Centre de Gestion puisqu'il atteignait sur les trois conventions précédentes a minima 90 %. Le contexte national mais aussi interne au Centre de Gestion expliquent ces résultats ; cela a été expliqué plus haut. Cela a impacté les actions conduites sur les différents axes de la convention mais certains affichent des chiffres particulièrement marquants.

Axe 1 : information et sensibilisation

En 2022, toutes les interventions collectives extérieures auprès des collectivités ont été suspendues, dans l'attente de la mise en place de la nouvelle stratégie de communication de l'établissement qui s'appuie désormais sur le programme « Hors les Murs ». En 2023, les déplacements sur le territoire ont recommencé, selon de nouvelles modalités, pour des publics ciblés différemment et le projet de politique handicap n'étaient pas assez avancé pour en faire partie.

Axe 2 : actions en faveur de l'intégration dans l'emploi

La dernière formation organisée par le service des Missions Temporaires, qui ne concernait pas uniquement des agents en situation de handicap, a commencé fin 2020, à l'issue du 1^{er} confinement. Elle visait des personnes ne disposant pas d'une expérience suffisante en collectivités pour être placées en mission d'intérim par le service ou des personnes nécessitant un apport de connaissances théoriques pour étayer leur pratique. Comme chaque session de formation, cette édition a permis aux candidats formés d'intégrer le service, sous forme de contrats, et a entraîné, à la suite d'une ou plusieurs missions, l'intégration directe dans les collectivités clientes du service, pour une partie d'entre eux. Pour les autres, c'est le gain d'expérience par des missions d'intérim qui valorise leur CV et amène des recrutements pérennes. Les résultats de telles formations s'étalent souvent sur plusieurs exercices.

Axe 3 : maintien dans l'emploi

Comme indiqué précédemment, les actions constantes des équipes pour le maintien dans l'emploi génèrent toujours un dépassement par rapport aux prévisions financières de la convention, en raison de la limite des 50 % instaurée par le FIPHFP.

Ainsi, l'ensemble des actions conduites sur la période totale de la convention (3 ans + un an de prolongation) auraient pu être valorisées à hauteur de 259.000 €, alors que la prévision arrêtée par le FIPHFP initialement était de 130.000 euros. C'est donc, à quelques euros près, un doublement du réalisé par rapport au prévu. Si l'aide du FIPHFP est conséquente pour le CDG, elle ne conditionne cependant pas l'activité pluridisciplinaire autour du maintien dans l'emploi, objectif essentiel du travail des équipes de la Direction QVCT.

A ce jour, un travail conduit autour de la Santé au Travail avec plusieurs collectivités sur 2023 et 2024 a amené le groupe de travail constitué à travailler sur les besoins des collectivités sur cette thématique et à développer un plan d'action qui fera l'objet d'une présentation sur la nouvelle convention au titre des actions innovantes (voir plus loin).

Axe 4 : apprentissage

L'autre difficulté importante rencontrée dans la mise en œuvre de la convention est liée aux changements intervenus dans le portage de la politique nationale concernant l'apprentissage. Le changement de gouvernance et par suite des interlocuteurs et des réseaux existants ainsi que l'évolution des modalités financières pour les employeurs publics ont entraîné - en parallèle des conditions sanitaires défavorables du Covid – une baisse des recrutements en apprentissage.

En ce qui concerne plus précisément le dispositif d'accompagnement des collectivités initié en septembre 2020 pour les apprentis, il a été entravé par l'impossibilité d'obtenir chaque année, par le CNFPT, la liste des collectivités ayant recruté de nouveaux apprentis. Cette difficulté a été remontée au niveau des instances du FIPHFP par plusieurs centres de gestion.

Des prévisions élevées avaient été faites sur cet axe et leur non-réalisation contribue largement aux résultats médiocres de la 4^{ème} convention. En effet, l'accompagnement à l'apprentissage représentait près de 35 % des objectifs financiers, le travail de longue haleine conduit de 2016 et les résultats de la convention précédente laissant espérer plus de recrutements en apprentissage.

4 Les actions

Le projet de politique handicap n'a pas encore fait l'objet d'une validation officielle par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion. Son ambition porte, au-delà de la convention avec le FIPHFP, sur la mise en place en interne d'une politique active autour de la question du handicap. La référente handicap, dont l'action était jusqu'en 2020 exclusivement tournée vers le service aux collectivités, a intégré la direction Innovations Sociales, dans le service « développement des RH et diversités », premier marqueur de la place accordée à l'altérité et l'inclusion par la nouvelle direction générale.

Afin de pouvoir concrétiser les plans d'action ambitieux proposés dans le cadre de la politique handicap de notre établissement, la mise en place d'une gouvernance et d'un pilotage structuré sont des prérequis. La création d'un comité de pilotage et de suivi de cette politique permettra d'orienter, de valider et de coordonner toutes les actions, tant internes qu'externes, autour de l'embauche et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Ce travail de fond est à l'origine de l'interruption, pendant l'année 2024, du conventionnement du Centre de Gestion avec le FIPHFP.

4.1 Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap.

Dans le cadre de la nouvelle convention, il est prévu d'organiser des réunions d'information et de formation sur la problématique du handicap, idéalement en collaboration avec des partenaires du handicap, notamment Cap Emploi et la Coordinatrice Départementale des apprenants TH.

Ces rencontres se tiendront, sur les 4 années de la convention, dans les 16 intercommunalités du département et porteront sur les évolutions de la DOETH, les aides du FIPHFP, la mise en œuvre d'une politique handicap, les modalités d'intégration et de maintien dans l'emploi, les prestations offertes par Cap Emploi et le Centre de Gestion, les différents interlocuteurs du handicap. Elles s'adresseront aux DGS et responsables des ressources humaines de chaque collectivité ainsi que de l'intercommunalité, réunis à l'échelon intercommunal. La Loire-Atlantique comptant 316 communes et établissements publics (dont 286 affiliées au Centre de Gestion, représentant environ 14.500 fonctionnaires), le nombre de participants peut être estimé à 200 personnes informées à l'issue de ces réunions.

Dans le cadre de la programmation de communication « Hors les Murs », la référente Handicap participera à une session de 5 séances organisées sur le territoire. Le thème et les agents ciblés ne sont pas encore arrêtés et seront fonction de la programmation globale établie annuellement par le service « attractivité des territoires ». Il est envisagé de choisir une thématique pluri-disciplinaire qui mobiliserait d'autres services et directions de l'établissement.

Dans le cadre des formations des Assistants de Prévention qui sont organisées par le service Prévention du Centre de Gestion, une intervention d'une journée sur le thème du handicap sera planifiée, avec la participation de la référente handicap.

Enfin, une acculturation des membres du Comité Social Technique départemental, géré par le Centre de Gestion, est planifiée sur la thématique générale du handicap, ainsi qu'une présentation annuelle des données relatives à l'emploi des Travailleurs Handicapés dans les collectivités du territoire départemental.

Une sensibilisation particulière des élus pourrait constituer une action spécifique mais la stratégie à mettre en œuvre n'est pas aboutie à ce stade. Une séance d'information sera faite auprès des 34 membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion mais une intervention auprès de l'Association Départementale des Maires de France pourrait également être organisée sur chaque mandature.

L'ensemble de ces actions est estimé à 15.750 euros, soit 21 interventions valorisées à hauteur de 750 euros.

4.1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : DOETH et saisie des aides sur la plateforme

Depuis plusieurs années maintenant, le Handi-Pacte régional a mis en place des sessions spécifiques dédiées à la DOETH ainsi que des présentations du catalogue des aides du FIPHFP, sous différents formats. Ces actions sont d'excellente qualité, avec des formats et des cibles variés. Le suivi annuel des contacts et thématiques effectué par la référente handicap fait clairement apparaître que la DOETH n'est plus une problématique importante pour les collectivités. C'est pourquoi le Centre de Gestion ne proposera pas d'action collective sur ce sous-axe. Néanmoins, afin de répondre au besoin d'information qui pourrait émaner de responsables RH nouvellement recrutés, un travail d'information sur le site du Centre de Gestion sera conduit et l'accompagnement individuel par la référente handicap de l'établissement est bien évidemment toujours d'actualité.

4.2 Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

Historiquement, le service des « missions temporaires » a toujours travaillé pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Il a permis, en collaboration avec Cap Emploi et le CNFPT, la mise en œuvre de 4 formations dédiées aux travailleurs handicapés sur des métiers en tension, en 2012, 2014, 2016 et 2018. Les stagiaires y alternaient cours théoriques et stage en collectivité. Ils avaient ensuite vocation à renforcer leur expérience par leur intégration dans le service « missions temporaires ».

Pour des raisons d'assurance et de réorientation de ses actions, le CNFPT a suspendu ces formations depuis 2020. Mais un programme de formation de secrétaires de mairie est aujourd'hui en gestation, à l'échelon de la coopération régionale des Centres de Gestion. Elle prévoit une alternance entre théorie relative aux spécificités de la fonction publique territoriale et périodes de stage en collectivités. Une session dans chaque département de la Région est planifiée à partir de 2024. Le Centre de Gestion de Loire-Atlantique devrait accueillir la formation sur 2025. Il faut néanmoins préciser que ces sessions ne sont pas exclusivement réservées à un public de travailleurs handicapés.

Les agents embauchés par le service des Missions Temporaires sont tous des agents contractuels, qui effectuent des missions successives, idéalement en continuité. N'étant pas titulaires de la fonction publique, ils sont identifiés à des demandeurs d'emploi.

4.2.1 Favoriser l'employabilité.

Les conditions de prise en compte des agents contractuels du service « Missions Temporaires » ayant été assouplies dans le cadre de la 5^{ème} convention, il est projeté, sur la durée de la convention, l'emploi de 12 personnes handicapées pour des missions de 6 mois ou plus.

En effet, le service recrute en moyenne chaque année 8 nouveaux bénéficiaires de la RQTH et il est raisonnable de penser que 3 d'entre ces personnes pourront effectuer, sur leur période d'emploi par les « Missions Temporaires », des missions d'au moins six mois.

4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne

Les effectifs TH du service « missions temporaires » ayant bénéficié d'une intégration pérenne en collectivité sur la dernière convention se sont élevés à 13 agents, contre 10 personnes sur la période 2016-2019. Il est donc proposé une estimation de 18 agents sur le temps de la 5^{ème} convention, en raison de la nouvelle durée des conventions mais aussi des effets attendus de la formation organisée au niveau régional sur le territoire de Loire-Atlantique en 2025.

Le métier de secrétaire de mairie, identifié comme en tension, a été retenu en accord avec le CNFPT au niveau du schéma régional, comme cible de ces formations alternant apports théoriques et stages en collectivité. Les sessions de formation organisées dans chacun des départements des Pays de la Loire devraient permettre de résorber la grave pénurie de secrétaires de mairies, notamment dans les territoires ruraux.

Sur cet axe, le montant prévisionnel estimé est donc de 48.000 euros (12*1.000 € + 18*2.000 €).

4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi

La question du maintien dans l'emploi est bien évidemment au cœur des activités de la direction QVCT mais représente également plus de 70 % des activités des 3 conseillères du service « Mobilités et dynamiques professionnelles ». Avec les nouvelles modalités de prise en charge des actions de maintien dans l'emploi, cet investissement des différents services apparaîtra plus clairement. La réorganisation du Centre de Gestion y contribuera également.

Les médecins et infirmières œuvrent au quotidien au maintien dans l'emploi grâce aux informations, orientations et conseils qu'ils dispensent aux agents sur leur situation de santé et toutes ces actions ne sont bien entendu pas répertoriées et enregistrées comme élément valorisable auprès du FIPHFP.

Les seuls éléments estimés dans ce chapitre, valorisables à hauteur de 300 €, sont :

- Le conseil et l'incitation à la RQTH, avec la remise d'un flyer voire le remplissage des éléments médicaux du dossier de RQTH, éléments mentionnés en remarque par les professionnels sur leur logiciel dédié.
- Les préconisations médicales concernant des agents RQTH ou aptes avec restrictions, comprenant potentiellement un courrier pour le FIPHFP, des compte-rendu de visites sur site, de sensibilisation des équipes, ces pièces justificatives étant disponibles dans chaque dossier.

Pour les études de poste plus complexes, il est fait recours, en l'absence d'un ergonome, aux prestataires spécialisés.

Le travail des conseillères en évolution professionnelle (CEP) fait systématiquement l'objet de rapports écrits, à l'intention de l'agent et de son employeur.

- La majorité des conventions signées avec les employeurs concernent des agents ayant des problématiques de santé qui nécessiteront à terme, un changement de poste.
- Depuis la mise en place de la Période de Préparation au Reclassement, les conseillères assurent un suivi individuel des agents dans ce parcours d'une année, avec des étapes-jalons prévues dans le protocole.
- Depuis 2017, un dispositif d'accompagnement collectif existe sur l'ensemble de la Région. La formation Santé au Travail et Evolution Professionnelle (STEP) permet aux 24 agents des 2 sessions annuelles de travailler, idéalement en anticipation, à leur reconversion. Seuls les agents RQTH ou en PPR sont comptabilisés au titre de la convention avec le FIPHFP.

Dans le cadre de la réorganisation de notre établissement, les fonctions de l'assistante sociale ont été réaménagées et évoluent vers une mission de consultance en maintien dans l'emploi, à destination unique des employeurs (DGS et services RH) et non plus des agents, afin d'accompagner les collectivités dans la gestion de situations individuelles qui impactent le maintien en emploi. Les agents sont invités à se tourner vers les assistantes sociales de secteur. De plus, des éléments d'information détaillés sont disponibles sur le site officiel du Centre de Gestion sur les démarches à effectuer pour faire une demande de RQTH. Un document établi par le Handipacte Normandie au printemps 2024 détaille page par page les éléments à compléter pour remplir un dossier. Le lien vers ce document sera également mis à disposition sur le nouveau site du Centre de Gestion.

Les projections estimées des interventions de l'ensemble des professionnels impliqués du Centre de Gestion sont les suivantes :

Accompagnement social	100 * 300€
Etudes de postes	55 * 1.500€
Accompagnements au maintien	42 * 2.000€
(Dont 15 STEP, 15 PPR et 12 accompagnements)	soit un total de 196.500 euros.

Cette somme n'est pas reprise en intégralité dans le projet de budget, pour tenir compte des conditions financières de plafonnement par rapport à l'équilibre général de la convention (50 % du montant total de la convention sur l'axe du maintien dans l'emploi). **Ainsi le montant global pour l'axe du maintien est ramené à 150.000 euros.**

4.4 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.

La question de l'apprentissage a été l'axe d'action le plus développé par les équipes du Centre de Gestion 44 au cours de la 3^{ème} convention avec le FIPHFP. A cette période a été désignée comme référente apprentissage la responsable du service « emploi » de l'établissement.

Après une enquête téléphonique menée auprès des collectivités du département, plusieurs points faibles ou difficultés au recrutement par apprentissage ont été identifiés et ont permis de mettre en œuvre un projet, mené en collaboration avec le coordonnateur départemental des apprenants TH :

- des rencontres dans les CFA et des réunions sur le territoire ont permis une meilleure interconnaissance des jargons, des procédures et des attendus des acteurs de l'apprentissage.
- Un document de synthèse a mis en corrélation les métiers de la fonction publique et les CFA départementaux puis régionaux permettant d'accéder à ces formations.
- Plusieurs pages de notre site internet explicitent et décrivent les étapes du recrutement d'un apprenti. Des modèles sont téléchargeables.
- Des actualités d'alerte sont mises en ligne chaque année pour rappeler aux employeurs les échéances, notamment sur les aspects administratif et financier.
- Une vidéo, partiellement financée par le FIPHFP, a été réalisée en 2018 avec des témoignages d'élus, de tuteurs et d'apprentis, reconnus travailleurs handicapés ou non.

Pour parfaire ce travail de sensibilisation, une procédure d'accompagnement pour les apprentis en situation de handicap a été mise en place, en collaboration avec la nouvelle coordonnatrice départementale des apprenants TH. Elle vise à faciliter les conditions d'emploi, par l'anticipation des aménagements et sensibilisations éventuellement nécessaires, la mise en place de temps d'échanges formalisés et le suivi des apprentis jusqu'à la recherche d'emploi. C'est aussi un relais possible entre employeur et CFA en cas de difficultés (voir la procédure jointe en annexe).

Ce dispositif ambitieux n'a pas vraiment pu être mis en place sur la dernière convention. La crise sanitaire a bien sûr été un frein mais c'est aussi le changement de gouvernance de l'apprentissage qui a gêné sa mise en œuvre. En effet, il est à ce jour toujours impossible d'obtenir du CNFPT la liste annuelle des collectivités employant des apprentis, ce qui reste essentiel au démarchage individuel des employeurs pour leur présenter cette prestation gratuite d'accompagnement.

Le FIPHFP ayant acté cette difficulté et pris l'engagement d'intervenir auprès du CNFPT pour rendre possible ce partage d'information, il serait envisageable que 2 à 3 apprentis en situation de handicap soient accompagnés a minima chaque année par le Centre de Gestion dans leur parcours de professionnalisation.

Ainsi, l'accompagnement de 10 apprentis serait valorisé à hauteur de 9.000 euros, 90.000 euros.

Au niveau interne, le Centre de Gestion accueillera dès la rentrée 2024 trois apprentis dont une personne reconnue travailleur handicapé en reconversion. Il illustre ainsi son engagement dans une politique inclusive qui se veut exemplaire et modélisante pour les collectivités affiliées à l'établissement.

4.5 Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)

Aucune action spécifique n'a été prévue sur cette convention.