

	<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE</b>	<i><b>Délibération</b></i>
	<b>Séance publique du 24 novembre 2022</b>	<b>N° 2022-688</b>

Convocation du 17 novembre 2022

Aujourd'hui jeudi 24 novembre 2022 à 15h00 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain ANZIANI, Président de Bordeaux Métropole.

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Alain ANZIANI, M. Pierre HURMIC, Mme Christine BOST, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Stéphane DELPEYRAT, M. Patrick LABESSE, Mme Véronique FERREIRA, M. Alain GARNIER, Mme Marie-Claude NOEL, M. Jean TOUZEAU, M. Jean-François EGRON, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Mme Brigitte TERRAZA, Mme Claudine BICHET, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, Mme Claude MELLIER, Mme Brigitte BLOCH, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Céline PAPIN, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, M. Alexandre RUBIO, M. Baptiste MAURIN, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Stephanie ANFRAY, M. Christian BAGATE, Mme Amandine BETES, M. Patrick BOBET, Mme Christine BONNEFOY, Mme Simone BONORON, Mme Pascale BOUSQUET-PITT, Mme Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, Mme Pascale BRU, M. Alain CAZABONNE, M. Olivier CAZAUX, M. Thomas CAZENAVE, M. Gérard CHAUSSET, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Eve DEMANGE, M. Christophe DUPRAT, M. Olivier ESCOTS, Mme Anne FAHMY, M. Bruno FARENIAUX, M. Jean-Claude FEUGAS, Mme Françoise FREMY, M. Guillaume GARRIGUES, Mme Anne-Eugénie GASPAS, Mme Daphné GAUSSENS, M. Maxime GHESQUIERE, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, M. Radouane-Cyrille JABER, Mme Sylvie JUSTOME, M. Michel LABARDIN, M. Gwénaél LAMARQUE, Mme Fannie LE BOULANGER, M. Harmonie LECERF MEUNIER, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Stéphane MARI, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, Mme Pascale PAVONE, M. Jérôme PEScina, M. Michel POIGNONEC, M. Philippe POUTOU, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Kevin SUBRENAT, M. Jean Baptiste THONY, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOLET, M. Jean-Marie TROUCHE, Mme Agnès VERSEPUY.

**EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION :**

M. Nordine GUENDEZ à Mme Myriam BRET  
M. Nicolas FLORIAN à M. Dominique ALCALA  
Mme Sylvie JUQUIN à Mme Anne LEPINE  
Mme Nathalie LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU  
M. Thierry MILLET à Mme Géraldine AMOUROUX  
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à M. Michel POIGNONEC  
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI  
M. Bastien RIVIERES à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE

**EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Fabien ROBERT excusé à partir de 14h35 le 25 novembre  
Mme Agnès VERSEPUY excusée à partir de 14h35 le 25 novembre

**PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Pierre HURMIC à Mme Delphine JAMET le 24 novembre  
M. Pierre HURMIC à Mme Delphine JAMET de 11h37 à 12h20 et de 14h35 à 15h28 le 25 novembre  
M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à M. Alain GARNIER DE 14h à 15h le 25 novembre  
M. Stéphane DELPEYRAT à Mme Pascale BRU de 16h46 à 17h38 et à M. Frédéric GIRO à partir de 17h39 le 24 novembre  
M. Stéphane DELPEYRAT à Mme Pascale BRU à partir de 17h le 25 novembre  
M. Patrick LABESSE à Mme Laure CURVALE à partir de 18h15 le 24 novembre  
M. Alain GARNIER à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à partir de 18h27 le 24 novembre  
M. Jean TOUZEAU à M. Jean François EGRON à partir de 16h04 le 25 novembre  
Mme Marie Claude NOEL à Mme Céline PAPIN le 25 novembre  
M. Jean François EGRON à Mme Françoise FREMY à partir de 18h15 le 24 novembre  
Mme Claudine BICHET à M. Maxime GHESQUIERE à partir de 17h55 le 24 novembre  
Mme Claudine BICHET à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 12h15 le 25 novembre  
M. Jean Jacques PUYOBRAU à Mme Brigitte TERRAZA à partir de 16h le 25 novembre  
Mme Brigitte BLOCH à M. Patrick PAPADATO à partir de 18h16 le 24 novembre  
Mme Céline PAPIN à Mme Marie Claude NOEL à partir de 16h12 le 24 novembre  
Mme Andréa KISS à Mme Véronique FERREIRA le 24 novembre  
M. Patrick PAPADATO à M. Olivier CAZAUX jusqu'à 10h54 et à partir de 16h37 le 25 novembre  
M. Alexandre RUBIO à Mme Josiane ZAMBON à partir de 16h14 le 25 novembre  
M. Baptiste MAURIN à Mme Amandine BETES à partir de 15h le 25 novembre  
Mme Josiane ZAMBON à M. Jean TOUZEAU le 24 novembre  
Mme Stéphanie ANFRAY à M. Bruno FARENIAUX le 24 novembre  
Mme Amandine BETES à Mme Christine BOST le 24 novembre  
Mme Christine BONNEFOY à M. Jean Marie TROUCHE à partir de 16h10 le 25 novembre  
Mme Simone BONORON à M. Guillaume GARRIGUES jusqu'à 16h48 et à Mme Pascale PAVONE à partir de 16h50 le 24 novembre  
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à M. Baptiste MAURIN jusqu'à 17h29 le 24 novembre  
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à Mme Françoise FREMY de 11h25 à 12h20 et à partir de 14h35 le 25 novembre  
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Béatrice SABOURET à partir de 18h14 le 24 novembre  
Mme Pascale BRU à M. Thierry TRIJOLET à partir de 17h39 le 24 novembre  
M. Alain CAZABONNE à M. Michel LABARDIN à partir de 16h30 le 24 novembre  
M. Alain CAZABONNE à M. Emmanuel SALLABERRY à partir de 11h57 le 25 novembre  
M. Thomas CAZENAVE à M. Stéphane MARI le 24 novembre  
M. Gérard CHAUSSET à M. Serge TOURNERIE le 24 novembre

Mme Camille CHOPLIN à M. Cyrille-Radouane JABER à partir de 18h56 le 24 novembre  
M. Max COLES à M. Fabien ROBERT à partir de 18h25 le 24 novembre  
M. Max COLES à M. Michel LABARDIN à partir de 16h15 le 25 novembre  
Mme Typhaine CORNACCHIARI à Mme Béatrice DE FRANCOIS à partir de 17h le 24 novembre  
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET le 24 novembre  
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET jusqu'à 10h07 et à partir de 15h32 le 25 novembre  
M. Christophe DUPRAT à M. Jérôme PEScina à partir de 16h46 le 24 novembre  
M. Olivier ESCOTS à M. Jean Claude FEUGAS à partir de 19h le 24 novembre  
Mme Anne FAHMY à Mme Fabienne HELBIG à partir de 17h30 le 24 novembre  
Mme Françoise FREMY à M. Thierry TRIJOULET à partir de 12h14 le 25 novembre  
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean Marie TROUCHE à partir de 16h49 le 24 novembre  
M. Guillaume GARRIGUES à Mme Simone BONORON à partir de 16h30 le 25 novembre  
Mme Anne Eugénie GASPARD à M. Thierry TRIJOULET jusqu'à 17h le 24 novembre  
Mme Daphnée GAUSSENS à M. Gwenaël LAMARQUE le 24 novembre  
M. Maxime GHESQUIERE à M. Cyrille-Radouane JABER de 14h35 à 15h35 le 25 novembre  
M. Frédéric GIRO à M. Alexandre RUBIO jusqu'à 17h15 le 24 novembre  
M. Stéphane GOMOT à Mme Harmonie LECERF MEUNIER à partir de 16h36 le 24 novembre  
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Sylvie JUSTOME à partir de 18h45 le 24 novembre  
Mme Fabienne HELBIG à Mme Anne FAHMY le 25 novembre  
M. Cyrille-Radouane JABER à M. Maxime GHESQUIERE jusqu'à 16h50 le 24 novembre  
Mme Nathalie LACUEY à M. Serge TOURNERIE le 25 novembre  
Mme Fannie LE BOULANGER à Mme Eve DEMANGE le 24 novembre

Mme Fannie LE BOULANGER à Mme Harmonie LECERF MEUNIER à partir de 16h10 le 25 novembre  
Mme Harmonie LECERF MEUNIER à Mme Claudine BICHET jusqu'à 15h43 le 24 novembre  
Mme Zeineb LOUNICI à M. Benoit RAUTUREAU à partir de 16h21 le 24 novembre  
M. Jacques MANGON à M. Fabrice MORETTI à partir de 17h51 le 24 novembre  
M. Jacques MANGON à Mme Fatiha BOZDAG à partir de 14h35 le 25 novembre  
M. Guillaume MARI à M. Didier CUGY jusqu'à 16h et à partir de 17h45 le 24 novembre  
M. Fabrice MORETTI à M. Christian BAGATE jusqu'à 17h04 le 24 novembre  
M. Pierre de Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Béatrice SABOURET le 25 novembre  
M. Benoit RAUTUREAU à Mme Christine BONNEFOY à partir de 19h le 24 novembre  
M. Franck RAYNAL à M. Patrick PUJOL de 17h15 à 18h13 le 24 novembre  
Mme Marie RECALDE à Mme Béatrice DE FRANCOIS le 25 novembre

M. Bastien RIVIERES à M. Patrick LABESSE le 25 novembre  
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON jusqu'à 12h20 le 25 novembre  
Mme Karine ROUX LABAT à M. Christian BAGATE à partir de 18h48 le 24 novembre  
Mme Nadia SAADI à M. Olivier CAZAUX à partir de 18h le 24 novembre  
Mme Béatrice SABOURET à Mme Fatiha BOZDAG jusqu'à 18h05 le 24 novembre  
M. Sébastien SAINT-PASTEUR à Mme Anne Eugénie GASPARD à partir de 18h30 le 24 novembre  
M. Kévin SUBRENAT à M. Christophe DUPRAT à partir de 16h15 le 25 novembre  
Mme Agnès VERSEPUY à M. Kévin SUBRENAT à partir de 16h59 le 24 novembre

**LA SEANCE EST OUVERTE**

 <b>BORDEAUX MÉTROPOLE</b>	<b>Conseil du 24 novembre 2022</b>	<b>Délibération</b>
	Direction de la vie administrative et de la qualité de vie au travail  <b>Service prévention, social et qualité de vie au travail</b>	<b>N° 2022-688</b>

---

**Nouvelle convention entre Bordeaux Métropole et le Fonds d'Insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour les années 2023 à 2025 - Décision - Autorisation**

---

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

**Direction des Ressources Humaines**

**NOUVELLE CONVENTION AVEC LE FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**  
**Années 2023 2024 et 2025**

**DECISION. AUTORISATION**

Monsieur le Président présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et son CCAS ont signé avec le Fonds d'Insertion pour l'Emploi des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une convention le 1<sup>er</sup> janvier 2019 à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2022.

Elle aura duré 5 années, du fait de la prolongation de la durée initiale de 2 années, toutes les dépenses n'ayant pu être engagées sur les exercices 2018, 2019 et 2020.

Il est à noter que l'exécution de cette dernière convention, première convention quadripartite incluant le périmètre complet des trois employeurs, la Ville et son CCAS et Bordeaux Métropole se sera déroulé dans un double contexte de mutualisation des services

ressources et de crise sanitaire, ce qui aura été une difficulté majeure pour sa bonne exécution et aura nécessité deux avenants supplémentaires.

Le particularisme d'avoir trois employeurs, dont deux établissements, l'un intercommunal, le second communal, et deux fonctions publiques représentées, la territoriale et l'hospitalière, s'il est riche d'enseignements et de situations de handicap au travail très différentes du fait du large panel de métiers représentés nécessite une organisation du pilotage et de l'exécution de la convention très anticipatrice.

Par ailleurs, Bordeaux Métropole, ex CUB avant 2015, n'avait pas fait l'expérience d'une convention avec le FIPHFP, contrairement à la Ville et au CCAS de Bordeaux pour lesquels il s'agissait en définitive de la troisième convention.

Cette réalité administrative et politique a nécessité un ajustement important au niveau de la Direction des Ressources Humaines, avec la création d'une Mission Handicap au Travail qui s'est étoffée passant à un ETP de Référent Handicap, avec la collaboration, pour partie de leur temps de travail, d'une assistance administrative (apprentie), d'une assistante budgétaire, et l'appui d'une cheffe de centre et d'une cheffe de service.

L'ensemble des directions supports à la mise en œuvre de la convention, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de l'Immobilier, la Direction des Magasins Mutualisés, et celle du Parc Matériel roulant, la Direction Générale de l'Informatique, et les Directions faisant de la maîtrise d'ouvrage, se sont dans la durée conformées aux exigences de la convention, en termes de valorisation des dépenses, particulièrement sur le maintien à l'emploi.

Cela a été avec le recrutement la dépense la plus significative de la convention 2018-2022.

Il est à noter que Bordeaux Métropole a pu maintenir un taux d'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emplois au-delà du seuil minimal.

	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct	7,53%	7,65%	6,49%	6,76%

Enfin au titre de la communication et de la sensibilisation des agents au handicap, le guide du handicap au travail a été réalisé et aboutira à un déploiement au second semestre 2022 dans les services. Il a été mis en ligne le 14 mai 2022 et sera adressé dans les directions sous format papier d'ici l'automne.

La nouvelle convention prendra donc effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2025.

Le pré -projet de convention présenté au CHSCT du mois de juin a recueilli un avis favorable des membres de l'instance et a été présenté au Comité Local du FIPHFP le 7 octobre 2022.

C'est une convention nouvelle génération, avec une participation financière moins importante que la précédente, le FIPHFP considérant qu'année après année, les employeurs prennent le relai des financements.

Elle a été élaborée en tenant compte des bilans quantitatifs et qualitatifs des 4 dernières années.

A ce jour, le total des dépenses qui peuvent être cofinancées par le FIPHFP et les trois employeurs est connu et le montant de la subvention totale sollicitée auprès du FIPHFP au titre des trois années sera de 521 791.60 euros.

Les axes sont les suivants :

### Axe 1 : Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

1- Augmenter le nombre de recrutements pérennes afin de maintenir a minima le nombre d'agents BOE déclaré au 31/12/2021.

		Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total
	Nombre de BOE au 31/12/2021	367	229	22	<b>618</b>
P R E V I S I O N S s u r 3 a n s	Départ en retraite (62 ans) des BOE	43	35	5	<b>83</b>
	Sorties des BOE (non-renouvellement RQTH, fin de contrats, DOF...)	42	33	5	<b>80</b>
	Entrées hors recrutements (nouvelle RQTH, ATI, REC)	52	48	3	<b>103</b>
	<b>Nombre de recrutements pour se maintenir au taux du 31/12/2021</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>60</b>

Au total, il est projeté de recruter 60 agents BOE sur des contrats pérennes soit en recrutements directs (49 agents) soit en pérennisant des apprentis, des CDD et des stagiaires (11 agents). Toutefois, il s'agit d'un objectif minimum car le travail de sensibilisation et d'information engagé permettra aux recruteurs :

- o D'avoir une meilleure connaissance du réglementaire et notamment la possibilité de recruter au titre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par l'article 33-3 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005. C'est une procédure de recrutement dérogatoire, sous forme contractuelle qui s'applique à tous les emplois de catégorie A, B et ceux de catégorie C accessibles par voie de concours.
- o De lever les préjugés et les représentations notamment en mettant en avant des réussites de recrutements inclusifs.

1- Être identifié comme étant trois employeurs attractifs et pour cela :

- a. Améliorer la diffusion des annonces vers des sites tout public mais aussi des sites spécifiques au recrutement des personnes BOE ou vers les partenaires existants (Cap emploi, Pôle Emploi, ESAT ...),
- b. Travailler sur le contenu des fiches de postes afin de rendre plus lisible les

contraintes liées aux postes,

- c. Participer aux rencontres Emploi Handicap de la ville de Bordeaux et des autres communes du territoire métropolitain en présentant les profils de postes attendus au sein de nos 3 collectivités et la possibilité de réaliser des pré-entretiens en fonction des postes à pourvoir,
- d. Renseigner le baromètre emploi handicap du Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées.

- 2- En cas de non atteinte du nombre de recrutements chez un employeur, un travail sera mené afin de distinguer par Direction Générale le taux d'emploi de BOE et privilégier le recrutement d'agents BOE dans les directions qui n'atteindraient pas le taux de 6%.

Tous les trimestres, les directions générales seront informées des résultats de leurs directions et seront accompagnées pour lever les freins aux recrutements.

- 3- Recruter au moins 6% d'apprentis BOE chez chacun des trois employeurs par campagne de recrutement. La répartition se fait comme suit :

ANNEES	BM	VILLE	CCAS
2023	6	2	0
2024	6	3	1
2025	6	3	1
TOTAL par employeur	18	8	2
TOTAL	28 recrutements		

En réalisant des projections, nous pouvons établir qu'au total 32 apprentis feraient partie des effectifs sur la période de référence de la convention : 28 recrutements et 4 contrats en cours (Cf. annexe n°3 : modalités de calcul du coût de rémunération des apprentis).

- 4- Favoriser l'accompagnement des apprentis et de leurs maîtres d'apprentissage en liaison avec les référents handicap des centres de formations d'apprentis ainsi que Cap Emploi et autres partenaires spécialisés avec l'aide de dispositifs tels que la prestation ACCEA, (Appui à la compensation du handicap en formation), la prestation d'appui spécifique, le dispositif emplois accompagnés, la collaboration avec les SAVS (Service d'accompagnement à la vie sociale), le recours à une auxiliaire de vie.
- 5- Pérenniser le recrutement des apprentis à l'issue de la période d'apprentissage. A minima, nous prévoyons de pérenniser 3 postes par un travail de repérage en amont des emplois à pourvoir avec le service de la gestion prévisionnelle des effectifs.
- 6- Favoriser le recrutement d'emplois non pérennes : CUI ou PEC en contrats de droit privé ou en renfort dans les services sur des missions saisonnières ou occasionnelles en contrats de droit public. Nous projetons de recruter 15 agents

dans ce cadre sur les 3 collectivités.

7- Favoriser l'accueil de stagiaires BOE en :

- a. Centralisant les demandes de stages de BOE et en les orientant vers les services concernés avec une proposition d'accompagnement systématique de la mission handicap pour la mise en stage,
- b. Déployant le dispositif période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) donc en renforçant le partenariat avec Pôle Emploi, Cap Emploi et les missions locales,
- c. En développant si besoin, une possibilité de pré-accueil d'une à deux journées. Cela permettrait au stagiaire et au service accueillant de vérifier la faisabilité du stage et d'anticiper sur les besoins d'aménagements ou d'accompagnements nécessaires. Cela sera expérimenté par un conventionnement avec des ESAT ou autres centres de formation.

Nous projetons d'accueillir 35 stagiaires BOE entre 2023 et 2025 sur les 3 collectivités.

8- Capitaliser sur la journée du Duoday pour permettre une poursuite d'expériences sur des missions au sein des services accueillants en offrant dans la mesure du possible des perspectives d'insertion dans le service (ou la direction) accueillant (stages, apprentissages, postes contractuels, ouverture de postes pérennes, etc.).

9- Réaliser des études de postes lorsque cela sera nécessaire au moment de la prise de fonction de l'agent. Ces études sont réalisées soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes. Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.

## **Axe 2 : Le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées**

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

1- Favoriser la mobilité des agents reclassés en :

- o Proposant un accompagnement individuel assuré par une équipe de 3 conseillères dédiées à l'accompagnement de ces agents,
- o Garantissant l'accès à la formation. Certaines formations se déroulent en interne, notamment en informatique.
- o Garantissant l'accès aux modules d'évaluations professionnelles pour les agents dans le cadre d'un reclassement classique et d'une période de

préparation au reclassement.

Des prestataires extérieurs ont été retenus pour leur proposition d'évaluation professionnelle et personnelle en prenant en considération la reprise de confiance en soi et la mobilisation des ressources d'adaptation au changement. L'objectif étant que les agents restent acteurs de leur parcours et de la réussite de leur reconversion. L'évaluation financière se base sur les marchés existants.

- o Proposant des bilans de compétences si nécessaires, réalisés par un organisme extérieur
- 1- Lors de nouvelles affectations, réaliser des études de postes, sur prescription des médecins du travail. Ces études sont réalisées soit en interne par les infirmières du travail ou par les conseillers de prévention soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST : étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.
  - 2- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son reclassement et sa reconversion en :
    - o Renforçant la collaboration entre la médecine du travail, la mission handicap au travail, les chargés de mission maintien en emploi, la GPEC ainsi que les directions opérationnelles,
    - o Mettant en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné)

Toutes les études de poste ne nécessitent pas d'achats de matériel spécifique. Certaines aboutissent à des réaménagements de tâches, d'organisation, de temps de travail.

Les demandes d'auxiliaire aidant à la vie professionnelle ne sont pas fréquentes toutefois il est important d'en faciliter le financement.

### **Axe 3 : Le maintien en emploi**

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- 1- Mieux connaître les besoins de nos BOE, leurs secteurs d'activité et les actions spécifiques à mettre en place en créant une instance de participation des BOE.
- 2- Réaliser des études de postes afin de favoriser le maintien en emploi. Ces études sont réalisées, sur prescription des médecins du travail, soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.
- 3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son maintien en emploi :
  - a. Disposer d'un échantillon de matériel ergonomique le plus couramment utilisé (ex : sièges, souris, claviers) afin que les agents puissent l'essayer en situation de travail avant dotation définitive,

- b. Renforcer le prêt avant achat de matériel plus spécifique avec nos fournisseurs, avec CAP Emploi dans la mesure de leurs possibilités et dans l'avenir avec la plateforme EPATECH,
  - c. Coordonner les acteurs internes pour fluidifier les parcours de la prescription médicale jusqu'à la dotation finale du matériel ou de la prestation d'accompagnement par le biais des réunions mensuelles de suivi des situations des agents (acteurs internes et Cap Emploi),
  - d. Mettre en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné),
  - e. Déployer des adaptations de postes organisationnelles (télétravail, aménagements d'horaires, aide aux déplacements, aide humaine).
- 4- Renforcer la formation des agents BOE dans le cadre du maintien afin de compenser le handicap:
- a. Par le biais des parcours de formation internes proposés aux agents des trois collectivités (EDN, l'école interne) et le CNFPT,
  - b. En faisant appel à des organismes extérieurs si besoin de formations plus spécifiques (ex : logiciel adapté au handicap visuel)

#### **Axe 4 : Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés**

L'objectif général de cet axe, pour asseoir notre politique du handicap est d'arriver à avoir un socle de connaissances communes et un langage commun à tous les agents et tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés.

Au cours de la prochaine convention, cela passe par le déploiement des actions de formations suivantes (*le budget de l'ensemble des formations à prévoir est basé sur des prestations à 1300 € la journée, toujours déclinées en demi-journées*) :

- 1- L'équipe de la mission handicap au travail se trouvera renouvelée début 2023. Les nouveaux référent handicap et pilote de la convention auront accès aux formations Handipacte mais pourront aussi solliciter des formations externes (ex : Prise de poste référent handicap du CNFPT ou d'organismes privés tel que H2L).

Il est programmé : 2 x 4 demi-journées soit 8 x 650€ = 5 200€ par an. Le coût total s'élève donc à 15 600 €

- 2- Au cours de la convention précédente aucune formation collective des tuteurs de BOE n'a pu se mettre en place. Seuls les maîtres d'apprentissage de tous les apprentis sont formés via le CNFPT. Nous prévoyons d'inclure à ce cursus de formation dès 2023, une sensibilisation au handicap au travail qui pourra être assurée soit par le CNFPT soit par le référent handicap.

En complément, des ateliers d'échanges et de capitalisation sur les pratiques entre tuteurs seront organisés dès 2023. Ils auront comme objectif de créer un lieu de partage de compétences permettant la construction d'une boîte à outils managériale. Ces ateliers se dérouleront tous les trimestres.

Il est programmé : 4 demi-journées par an soit au total = 12 x 650 = 7800€

- 3- Une formation sera proposée aux acteurs de la DRH en lien avec les travailleurs handicapés. Il s'agit de former : des chargés de recrutements, des agents du service accueil de la direction des Ressources humaines, des chargés de formation, des agents chargés du reclassement. L'objectif est d'évaluer et de renforcer les connaissances communes sur le handicap en général et de mieux appréhender les mesures de compensation du handicap au travail qui permettent d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi.

4 demi-journées de formation seront proposées en 2023 (4 x 650 € = 2600 €), 2 en 2024 (2x650€=1300 €) et 1 en 2025 (650 €) pour un budget total de 4550€

- 4- Il est proposé de créer un module d'une demi-journée de formation sur le handicap dans le catalogue des formations EDN (encadrant d'une dynamique nouvelle) : programme de formations internes à destination des encadrants.

Ce module aura pour objectif de répondre au besoin d'approfondissement des connaissances sur le handicap et ses conséquences sur le travail et d'identification des ressources mobilisables pour répondre au besoin d'un agent BOE.

2 modules par an seront organisés sur la durée de la convention soit 6x650 € = 3900€

- 5- Des séances de sensibilisation des CODIR des directeurs généraux lors des séminaires de direction générale devront être organisées pour communiquer sur cette nouvelle convention et rappeler les objectifs de recrutements nécessaires pour se maintenir en employeur inclusif. (4 demi-journées = 2600€)

- 6- Pour les comités sociaux territoriaux, 2 demi-journées de sensibilisation des membres des 4 CST seront programmées, soit 1300€ (650€ la demi-journée).

## **Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap**

1. Un guide du handicap au travail a été édité au 1<sup>er</sup> semestre 2022 (Cf. annexe 4). Une mise à disposition et mise à jour permanente (numérique) auprès des agents et directions, du guide et des fiches, ainsi que la diffusion aux nouveaux arrivants représentés sera assurée par la mission handicap.

Il est prévu la réédition de guides à hauteur de 500 exemplaires par an soit un coût total de 1050€ (0,70€ l'unité x 500 guides édités par an, soit 350€ par an x 3).

2. Un flyer d'information annuel continuera à être adressé par les bulletins de paie, afin d'expliquer ce qu'est une RQTH et la possibilité pour les agents d'être recensés auprès de la mission handicap au travail. Cette action n'amène pas de financement particulier, elle sera portée par la communication interne.

3. Des articles sur le handicap au travail seront régulièrement diffusés dans les médias internes : TRIBU, TATOU, Mag RH. Ces canaux de communication sont déjà utilisés (Cf. annexe 5).
4. Des présentations de la mission au travail seront proposées à l'occasion des séminaires de directions (ex : journée des écoles fin août pour préparer la rentrée scolaire). La taille de nos collectivités, par l'importance des effectifs et la multiplication des sites, nécessitent d'utiliser les rassemblements institutionnels pour sensibiliser le maximum d'agents.
5. Comme nous l'avons fait pour la journée de la LSF, nous multiplierons les événements de type témoignage, conférence, spectacle, ateliers, exposition à l'occasion de journées nationales (3 par an) en lien avec la direction de la communication interne, la mission handicap et accessibilité à la cité, les missions égalité et diversité de la Ville, du CCAS et de la Métropole.  
  
Un budget de 15 000€ à la charge de l'employeur permettra d'organiser 1 événement majeur par an (5000€ x 3).
6. Un quizz nommé Handigame a été organisé le jour du Duoday 2021. Il a pour objectif, à travers un moment ludique, de sensibiliser les agents à la question du handicap au travail (Cf. annexe 6 : flyer du quizz). Il a remporté un grand succès et sera renouvelé chaque année.  
  
Budget prévisionnel de 1000€ sur les 3 ans, à la charge de l'employeur, permettant de financer des lots à gagner (invitations dans des restaurants employant des personnes handicapées, achats de produits fabriqués en ESAT).
7. Une communication sera proposée à l'ensemble des agents durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées et leurs difficultés à trouver du travail (affiches, vidéos fournies par la Maison de l'emploi de la Ville de Bordeaux, Cap Emploi, Handipacte...).
8. Une action de sensibilisation à la langue des signes est proposée depuis 3 années à l'ensemble des agents dans le cadre de notre Ecole interne. Chaque année depuis 3 ans, une vingtaine d'agents (26 en 2021) ont pu découvrir ce langage. Il s'agit de sessions de 5 jours d'initiation et 5 jours de perfectionnement. Cette action perdurera à raison de 2 sessions par an et représentera un budget de 18000€ (3000€ x 2/an = 6000€ x 3).
9. Il est indispensable de prévoir l'intervention d'interprète en LSF pour les événements de sensibilisation au handicap et autres manifestations collectives qui seront proposés à l'ensemble des agents. 24 interventions sont à prévoir sur les 3 ans à venir (100€ x 24 = 2400€).

## 10. Axe 6 : Action innovante

11. L'action proposée est la suivante : identification dans les effectifs actuels d'un agent formé à la langue des signes française (LSF) affecté en tant qu'accompagnateur en LSF métropole avec missions internes et externes (Cf. annexe 7 fiche de poste).
12. Ce poste a vocation à accompagner les agents sourds et malentendants dans l'exercice de leurs missions, de leur recrutement à leur poste de travail et à faciliter la communication au sein des collectifs de travail concernés par la présence d'une personne sourde et malentendante.
13. Cette personne peut aussi former aux rudiments de la LSF d'autres agents.
14. Ce poste occupé par un titulaire ou à défaut par un contractuel de droit public, de catégorie C, sur la filière administrative d'adjoint administratif, dont la quotité de travail est entre 0.5 à 1 équivalent temps plein (ETP) sera rattaché à l'effectif de Bordeaux Métropole (mission handicap au travail de la direction des Ressources humaines ) ou de la Ville de Bordeaux (mission handicap et accessibilité communale) selon que la quotité de temps de travail sera plus dédiée à l'interne (faciliter la communication entre agents) ou à l'externe (relation avec le public sourd ou malentendant).
15. Il est envisagé 2/3 du temps de travail dédié à l'interne et 1/3 à l'externe.
16. Elle peut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi, mais ce n'est pas un critère discriminant.
17. Les horaires de travail seront celles des services, soit en général de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17H00 en semaine à raison de 7h15 ou 7h22 quotidiennement selon l'employeur.
18. Ce métier n'existe pas au répertoire des métiers de la fonction publique territoriale, il est en cela innovant.

Le budget dédié sera le suivant :

<b>Bordeaux Métropole</b>		Financement FIPHP	Financement de l'employeur	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	230 586,00 €	243 090,00 €	473 676,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	33 240,00 €	85 910,00 €	119 150,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	33 246,67 €	105 253,33 €	138 500,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €	20 800,00 €	20 800,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	6 920,00 €	40 030,00 €	46 950,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	- €	- €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	- €	- €	- €
<b>Total</b>		<b>303 992,67 €</b>	<b>495 083,33 €</b>	<b>799 076,00 €</b>

<b>GLOBAL (BM, VILLE, CCAS)</b>		Financement FIPHFP	Financement de l'employeur	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	370 121,60 €	424 648,40 €	794 770,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	68 250,00 €	183 400,00 €	251 650,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	76 500,00 €	263 600,00 €	340 100,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €	20 800,00 €	20 800,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	6 920,00 €	40 030,00 €	46 950,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	105 000,00 €	105 000,00 €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	- €		
<b>Total</b>		<b>521 791,60 €</b>	<b>1 037 478,40 €</b>	<b>1 559 270,00 €</b>

## VU la convention

Afin de percevoir les soutiens financiers nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle convention, je vous propose, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

- adopter le principe d'une nouvelle convention de partenariat financier avec le FIPHFP,
- autoriser M. le Président de Bordeaux Métropole à signer la convention pour les années 2023 2024 et 2025 dont vous trouverez l'exemplaire ci-joint,
- autoriser M. le Président à encaisser les recettes correspondantes à ce soutien financier,
- autoriser M. le Président à engager les dépenses correspondantes aux actions prévues dans la convention.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 24 novembre 2022

<b>REÇU EN PRÉFECTURE LE :</b> <b>1 DÉCEMBRE 2022</b>	Pour expédition conforme,  le Vice-président,   Monsieur Jean-François EGRON
<b>DATE DE MISE EN LIGNE :</b> <b>1 DÉCEMBRE 2022</b>	