

**Séance ordinaire du
mardi 26 mars 2024**

L'an deux-mille-vingt-quatre et le vingt-six mars, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

**Extrait du registre des
délibérations du Conseil
municipal de la Ville de
Montpellier**

**Ressources humaines et
dialogue social**

Présents :

Tasme AKBARALY, Nadia AKIL, Georges ARDISSON, Michel ASLANIAN, Christian ASSAF, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Mickaël DIORE, Fanny DOMBRE-COSTE, Jacques DOMERGUE, Caroline DUFOIX, Hind EMAD, Maryse FAYE, Clare HART, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Mustapha LAOUKIRI, Sophiane MANSOURIA, Nicole MARIN-KHOURY, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Bruno PATERNOT, Manu REYNAUD, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Mikel SEBLIN.

**Absent(es) ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20
du Code général des collectivités territoriales :**

Eddine ARIZTEGUI ayant donné pouvoir à Marie MASSART, Roger-Yannick CHARTIER ayant donné pouvoir à Nicole MARIN-KHOURY, Julie FRÈCHE ayant donné pouvoir à Michaël DELAFOSSE, Clara GIMENEZ ayant donné pouvoir à Hervé MARTIN, Serge GUISEPPIN ayant donné pouvoir à Salim JAWHARI, Mylvia HOUGUET ayant donné pouvoir à Françoise BOUTET-WAISS, Radia TIKOUK ayant donné pouvoir à Stéphane JOUAULT, Bernard TRAVIER ayant donné pouvoir à Isabelle MARSALA, Alban ZANCHIELLO ayant donné pouvoir à Sébastien COTE.

Absent(es) / Excusé(es) :

Luc ALBERNHE, Mohed ALTRAD, Alenka DOULAIN, Abdi EL KANDOUSSI, Stéphanie JANNIN, Flora LABOURIER, Mustapha MAJDOUL, Coralie MANTION, Patricia MIRALLES, Clothilde OLLIER, Catherine RIBOT, Philippe SAUREL, Célia SERRANO, Joëlle URBANI, François VASQUEZ, Annie YAGUE

**Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
(FIPHFP) - 2024-2026 - Convention de partenariat avec la Ville de Montpellier et
Montpellier Méditerranée Métropole - Renouvellement - Approbation -
Autorisation de signature**

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

En 2015, la Ville de Montpellier s'est engagée en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en formalisant une politique handicap et en contractualisant un partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) par la délibération n°2014/563 du 17 décembre 2014. La formalisation de ce partenariat institutionnel a permis à la Ville de percevoir des financements à hauteur de 850 000 € pour la période de 2015 à 2018, afin de mettre en œuvre sa politique handicap et de structurer son organisation pour répondre à ses objectifs

En 2019, la Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole ont engagé le processus de renouvellement de la convention de manière mutualisée pour la période 2020-2023, avec un plan de financement à hauteur de 850 000 €. L'objectif de cette convention était d'intégrer la politique du handicap au travail dans une politique plus globale de maintien en emploi des agents en situation de handicap.

Ce fil conducteur a rythmé la convention 2020-2023 et a permis :

- De mieux définir le rôle des acteurs (chargée de mission FIPHFP, conseillère maintien en emploi, conseillères en évolution professionnel, médecin du travail...) ;
- D'opérationnaliser une instance pluridisciplinaire et transversale pour le suivi des situations de maintien (commission prévention et maintien en emploi) ;
- D'engager des actions concrètes auprès des agents (dispositif de maintien du lien des agents en arrêt, télétravail dérogatoire pour raison de santé, partenariat avec le Centre de Rééducation et d'Insertion Professionnelle (CRIP) pour les formations de reconversion professionnelle...) ;
- D'acculturer les agents et les managers des Collectivités à travers une communication dédiée.

En octobre 2023, les assemblées délibérantes ont pris une délibération visant à promouvoir la diversité et lutter contre toutes formes de discriminations. Cette délibération-cadre a permis de définir une stratégie globale et de mieux articuler les différentes politiques engagées dont la politique handicap. Elle s'inscrit dans le prolongement de la première délibération prise par le Conseil municipal en juillet 2020, qui a consisté à poser le principe de l'obtention de la double labélisation « *Diversité et Egalité Professionnelle* ».

Les priorités du plan d'action issues de cette stratégie de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations s'articulent autour de ces trois axes :

- Agir sur les biais cognitifs et socioculturels pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés ;
- Recruter pour attirer une diversité de talents ;
- Développer les indicateurs pour progresser.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de faire du recrutement l'axe prioritaire du futur conventionnement, afin d'intégrer pleinement la politique handicap et maintien dans l'emploi à une politique plus globale de diversité et d'inclusion.

Les projets de convention avec le FIPHFP s'inscrivent dans une volonté constante de structurer et de faire progresser l'organisation des Collectivités sur la question du handicap. Ainsi, le projet de convention 2024-2026 s'inscrit pleinement dans cette volonté de structurer en animant une démarche participative de renouvellement du partenariat avec tous les acteurs de la politique handicap, notamment au travers l'animation d'ateliers avec les services RH et les organisations syndicales ou la conduite d'entretiens avec des agents en situation de handicap.

La démarche de renouvellement du conventionnement entre FIPHFP, la Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole pour 2024-2026 s'articule autour de deux phases essentielles pour poursuivre la bonne conduite de la politique handicap au sein des deux Entités, qui sont :

1. L'évaluation de la convention 2020-2023 qui s'appuie sur un diagnostic multidimensionnel, comprenant :
 - Analyse de l'organisation ;
 - Etude des données RH et indicateurs ;
 - Elaboration des bilans financiers ;
 - Conduites d'entretiens semi-directifs ;
 - Outil d'autodiagnostic du FIPHFP ;
2. La construction participative et transversale du plan d'action 2024-2026 déployée selon les quatre axes suivants :
 - Stratégie et orientation ;
 - Recrutement ;
 - Maintien dans l'emploi ;
 - Communication.

Le programme d'actions global pour la période 2024-2026 prévoit un financement de 753 850 € par le FIPHFP sous forme de recettes. Bien que la Ville de Montpellier soit désignée cheffe de file, les recettes seront réparties entre la Ville et la Métropole au prorata des dépenses engagées par les Collectivités.

Le projet de convention a été présenté pour avis au Formation Spécialisée en Sécurité, Santé et conditions de travail (F3SCT) du 14 mars 2024 et au Comité Local d'engagement du FIPHFP du 7 mars 2024 pour validation du plan d'action et du financement. La convention juridique sera éditée par le FIPHFP pour signature de toutes les parties durant le 2nd trimestre 2024, avec effet rétroactif des financements au 1^{er} janvier 2024.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- D'approuver les termes de la convention de partenariat entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), la Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole pour la période 2024-2026 ;
- De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Ville de Montpellier ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer la convention ainsi que tout document relatif à cette affaire.

À l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Pour : 49 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 8 avril 2024

**Pour extrait conforme,
Monsieur le Maire**

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 9 avril 2024

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- Projet_convention_FIPHFP_2024_2026_Montpellier.pdf

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20240326-264137-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 08/04/24
Réception en Préfecture : 08/04/24

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.



Projet de politique handicap

Convention avec le FIPHFP 2024-2026

Ville et Métropole de Montpellier

Projet présenté aux organisations syndicales le 5 février 2024

et aux F3SCT les 14 et 28 mars 2024

Pôle Ressources Humaines

Direction Déléguée Développement et Innovation RH

Service Responsabilité Sociétaire de l'Employeur

Janvier 2024

SOMMAIRE

1. Présentation générale des administrations de la Ville et de la Métropole de Montpellier.....	3
1.1 Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole : présentation introductive de deux employeurs dynamiques.....	3
1.2 Une nouvelle organisation alliant fonctions supports et politiques publiques	3
1.3 La réorganisation du Pôle Ressources Humaines : entre innovation et opérationnalité	4
2. Diagnostic RH de la politique de handicap : organisation et indicateurs.....	8
2.1 Une politique de prévention ambitieuse, portée par des professionnels experts et une structuration pluridisciplinaire au service du maintien en emploi	8
2.2 Des indicateurs RH qui permettent d'apprécier les conditions du maintien en emploi dans l'organisme.....	15
3. Bilan de la convention 2020-2022.....	21
3.1 Bilan financier 2020-2022.....	21
3.2 Bilan des actions en maintien en emploi réalisées entre 2020 et 2022, axe fort de la précédente convention.....	21
3.3 Une politique de recrutement de personnes en situation de handicap dynamique sur 2020-2022 et qui atteint ses objectifs.....	30
3.4 Bilan d'un conventionnement aux contours principalement performants et innovants	32
4. L'organisation de la politique handicap	39
4.1 Un comité de pilotage constitué et impliqué dans la démarche de renouvellement de la convention	39
4.2 Un suivi individuel des BOE articulé entre la Conseillère Maintien en Emploi et la Chargée de mission FIPHFP	40
4.3 Le rôle et les missions de la « chargée de mission FIPHFP »	42
4.4 Les intervenants internes de la politique handicap de la Ville et de la Métropole de Montpellier	43
4.5 Des liens renforcés et en cours de structuration avec les partenaires extérieurs de la politique handicap	43
4.6 L'association des Organisations Syndicales.....	46
5. Le plan d'actions 2024-2026.....	47
5.1 Méthodologie de construction du plan d'action 2024-2026	47
5.2 Le plan d'actions 2024-2026 : renforcer les axes stratégiques des précédentes conventions et établir le recrutement comme axe porteur du nouveau partenariat avec le FIPHFP.....	48
5.3 Le détail du plan d'actions	58

1. Présentation générale des administrations de la Ville et de la Métropole de Montpellier

1.1 Ville de Montpellier et Montpellier Méditerranée Métropole : présentation introductive de deux employeurs dynamiques

➤ La Ville de Montpellier

Montpellier est la 7^{ème} ville de France avec 302 454 habitants au 1^{er} janvier 2021. Michaël Delafosse en est le Maire et le Président de Montpellier Méditerranée Métropole depuis le 15 juillet 2020.

Plusieurs compétences sont exercées au niveau de la Ville notamment dans le domaine de l'éducation et de la petite enfance. La commune a en charge les écoles maternelles et élémentaires (création et implantation, gestion et financement, à l'exception de la rémunération des enseignants) ainsi que des équipements pour la petite enfance (crèches, halte-garderie, relais d'assistantes maternelles).

À ces compétences s'ajoutent les fonctions traditionnelles des communes :

- État civil (enregistrement des naissances, mariages et décès),
- Fonctions électorales (organisation des élections...) exercées par les maires au nom de l'État,
- Protection de l'ordre public local par le biais du pouvoir de police du maire.

La Mairie de Montpellier est une collectivité territoriale qui compte 3044 fonctionnaires, 637 agents contractuels occupant un emploi permanent et 637 contractuels sur emploi non permanent au 31/12/2022 (données RSU).

➤ La Métropole de Montpellier

Montpellier Méditerranée Métropole est un établissement public de coopération intercommunale qui est composé de 31 communes et de 499 761 habitants 2020. La Métropole conduit le "projet d'aménagement et de développement économique, écologique, éducatif, culturel et social du territoire", comme le prévoit la loi MAPAM (Modernisation de l'Action Publique territoriale et d'Affirmation des Métropoles) de janvier 2014.

La Métropole de Montpellier compte 2249 fonctionnaires, 353 agents contractuels occupant un emploi permanent et 304 contractuels sur un emploi non permanent au 31/12/2022 (données RSU).

La mutualisation des administrations municipales et métropolitaines est opérée depuis 2015 et a pris un nouvel essor lors de la réorganisation de l'administration rassemblée qui a fait suite à la mise en place de la nouvelle direction générale instituée après les élections municipales de 2020.

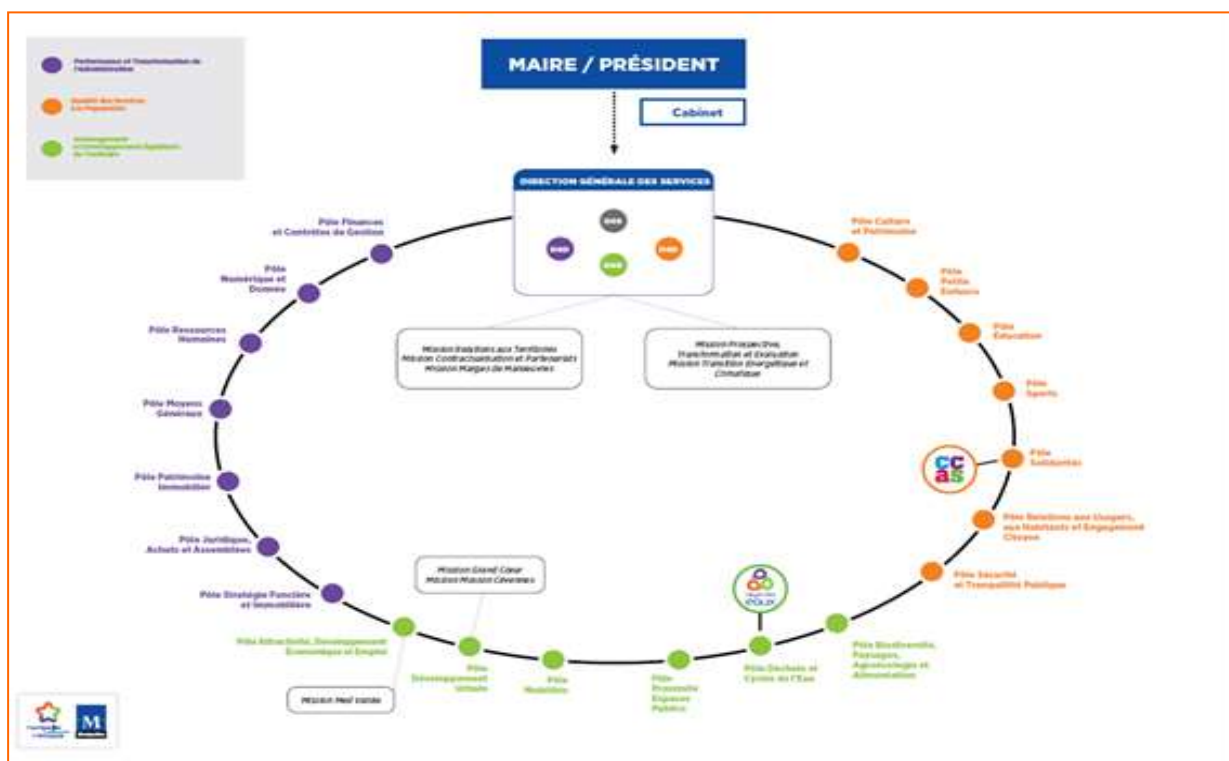
1.2 Une nouvelle organisation alliant fonctions supports et politiques publiques

En 2021 une nouvelle organisation a été mise en place au sein de la Ville et de la Métropole de Montpellier. La volonté des exécutifs et de la direction générale étant de simplifier l'organigramme et le fonctionnement de l'organisation.

Un travail d'organisation et de construction des pôles a débuté au mois de juin 2021 avec la désignation de préfiguratrices et préfigureurs.

Ces derniers sont en charge, avec l'ensemble de leurs services, de l'élaboration du projet de pôle, en cohérence avec le projet de mandat et les deux programmations pluriannuelles de l'investissement. Aux côtés du Directeur Général des Services, des Directeurs Généraux Délégués sont responsables des projets, de la stratégie, de la conduite du changement et garants de la transversalité.

20 pôles portent les blocs de politiques publiques et, pour 7 d'entre eux, les fonctions supports (celles qui sont au service des pôles opérationnels). Ils sont les garants de la mise en œuvre des politiques publiques, des objectifs et du délai de réalisation.



Le pôle RH s'est engagé, en février 2022, dans une démarche de "projet de pôle" au même titre que les autres pôles de la collectivité. L'objectif étant de réfléchir à une nouvelle organisation en analysant les forces et faiblesses de l'existant et en identifiant les objectifs et actions concrètes prioritaires. Depuis le 17 avril 2023, le Pole Ressources Humaines est structuré en 2 Directions déléguées.

1.3 La réorganisation du Pôle Ressources Humaines : entre innovation et opérationnalité

Résultat d'une démarche participative et collaborative, la nouvelle organisation du Pôle Ressources Humaines constitue une avancée importante pour l'ensemble des managers et des agents de la Ville et de la Métropole.

Les objectifs sont multiples et répondent à des enjeux aussi bien opérationnels que stratégiques illustrés par la création de deux directions : la direction déléguée gestion de ressources humaines de proximité et la direction déléguée développement et innovation RH.

La direction Déléguée GRH est structurée autour de 4 services dits GRH¹ de proximité, les agents profitent désormais d'un accès facilité à leurs interlocuteurs RH dédiés (carrière, paye,

¹ **GRH 1** : Pôle Education, Pôle Moyens généraux, Pôle Juridique, Achats et Assemblées, Pôle Finances et contrôle en Gestion, Direction Générale, Cabinet, Missions.

gestion du temps, santé, retraite, recrutement, formation) pour les accompagner tout au long de leur carrière. Cette organisation facilite le partage de la fonction RH ainsi que le dialogue de gestion avec les directions des Pôles.

Au sein de la direction déléguée Développement et Innovation RH (DDIRH), quatre services consacrés au développement de l'ingénierie interne œuvrent au déploiement de nouveaux outils et projets porteurs d'innovation : le service QVT/prévention, le service ingénierie réglementaire, le service mobilité et accompagnement professionnel et le service Responsabilité Sociétale de l'Employeur (RSE).

Aux côtés de la Direction du Pôle, le service ressources internes et pilotage RH garantit le suivi de la masse salariale et la bonne conduite des données en ressources humaines.

Enfin, le service du dialogue social participe à la bonne conduite des relations entre l'administration et les organisations syndicales notamment au sein des différentes instances comme les comités sociaux territoriaux de la Ville et de la Métropole.

Améliorer l'accompagnement de proximité des agents et s'adapter aux enjeux d'un monde du travail continuellement en mouvement, telles sont les ambitions du projet porté par le Pôle Ressources Humaines dans le cadre de l'administration rassemblée.

GRH 2 : Pôle Enfance, Pôle Biodiversité, Agroécologie et Alimentation, Pôle Sécurité et Tranquillité Publique, Pôle Attractivité, Développement économique et Emploi, Pôle Mobilités.

GRH 3 : Pôle Proximité et Espaces publics, Pôle Solidarités, Pôle Développement Urbain, Pôle Numérique et Donnée, Pôle Ressources Humaines, Elus et groupes d'élus.

GRH 4 : Pôle Sports, Pôles Déchets et cycles de l'eau, Pôle Culture et Patrimoine, Pôle Relations aux Usagers, aux habitants et Engagement Citoyen, Pôle Stratégie Foncière et Immobilière, Pôle Patrimoine Immobilier et Sobriété Energétique.



JANVIER 2024

DIRECTRICE DE POLE RESSOURCES HUMAINES

X

GRH1	GRH2	GRH3	GRH4
Education	Enfance	PEPS	Culture/Patrimoine
Moyens généraux	PB2A	Solidarité	PRUHEC
DG Calb/missions	PSTP	PDU	Sports
PJ2A	PADE	PND	PISE
Finances/contrôle de gestion	Mobilités	PRH	PSFI
		Élus/groupes d'élus	Déchets/cycle de l'eau

SERVICE DIALOGUE SOCIAL et INSTANCES : X

X-X

SERVICE RESSOURCES INTERNES ET PILOTAGE RH : X

Chargée de mission process qualité X

Chargée de mission optimisation des organisations

Unité Pilotage RH Chargées mission pilotage MS XX Chargée de pilotage et prospective des effectifs /TEE X Chargée des conventions X	Unité SIRH Responsable X Chargées de mission pilotage des données et procédures XX Chargée de mission SIRH X	Unité Ressources internes Responsable X Référé RH X Gestionnaires administratifs et comptables XXXX
--	---	--

Assistante de pôle et chargée d'appui administratif
X

Mission d'appui interne

Chargées de projets RH : X-X-X

Chargée de communication RH : X

Mission prévention de l'absentéisme : x

MISSION ACCUEIL : X

Chargées d'accueil
XXX

Assistants administratifs GRH
XXXX

Pool Assistantes de direction
XX

Assistants administratifs
XXX
Renforts Passerelle
XXX

Direction Déléguée Développement et innovation RH : X

Coach interne + réseau X

Chargée de GPEC : X

Service QVT/prévention X Unité conseil en prévention Responsable : X Ingénieurs Conseil en Amélioration des conditions de travail XX Ergonome X Techniciens prévention : XXX Unité accompagnement médico-social Responsable : X Médecins X Infirmiers X-X Psychologues du travail X-X Assistants sociaux X-X-X Médiateur Référé X Conseiller en maintien dans l'emploi X Assistants administratifs X-X	Service Ingénierie réglementaire X Unité Sécurisation Paie et politique de rémunération Responsable : X Chargée de mission paie X-X Référé paie X-X Unité Vie de l'agent : carrière – temps de travail – santé Responsable : X Carrière Chargés d'étude instances paritaires X-X Référé Carrière X Référé Retraite X Gestion du temps Chargée de mission GTT - X Assistant fonctionnel paramétrage X Santé Chargée de Mission X Conseil médical Chargée du secrétariat médical X Gestionnaire médical X	Service mobilité et accompagnement professionnel X Chargés mission recrutement X-X Gestionnaire référent stage X-X Chargées de mission Mobilité professionnelle X-X Assistant administratif X Unité Ingénierie de formation et Ecoles internes Responsable : X Chargés de mission formation X-X Référé formation X X-X Formateur interne X Gestionnaire administratif X PASSERELLE Responsable : X Accompagnateur référent socio-professionnel X Gestionnaire administrative x 16 postes Passerelle	Service RSE Responsabilité Sociétale Employeur X Chargée de mission égalité X Chargée de mission X Chargée de mission FIPHF X Gestionnaire administratif X
---	--	--	--

Direction Déléguée Gestion RH de proximité : X Directrice adjointe de Pôle

Discipline/Juridique : X

GRH 1 X Conseillère en mobilité X Unité Santé/AT Temps de travail/carrière-paie/retraite X Gestionnaires Carrière-paie X-X-X-X X-X-X-X Gestionnaires temps de travail X-X Gestionnaires santé/AT X-X-X Gestionnaire retraite X Unité formation/recrutement Resp adj : X Chargés de recrutement X-X-X Assistant recrutement X Gestionnaire formation X	GRH 2 X Conseillère en mobilité X Unité Santé/AT Temps de travail/carrière-paie/retraite Resp adj : X Gestionnaires Carrière-paie X-X-X-X-X-X X-X-X-X Gestionnaires temps de travail X-X Gestionnaires santé/AT X-X-X Gestionnaire retraite X Unité formation/recrutement X Chargés de recrutement X-X-X-X Assistant recrutement X-X Gestionnaire formation X	GRH 3 X Conseillère en mobilité X Unité Santé/AT Temps de travail/carrière-paie/retraite X Gestionnaires Carrière-paie X-X-X-X-X-X X-X-X-X Gestionnaires temps de travail X-X Gestionnaires santé/AT X-X Gestionnaire retraite X Unité formation/recrutement Resp adj : Camille SUDRES Chargés de recrutement X-X-X-X Assistant recrutement : X Gestionnaire formation X	GRH 4 X Conseillère en mobilité X Unité Santé/AT Temps de travail/carrière-paie/retraite Resp adj : X Gestionnaires Carrière-paie X-X-X-X-X-X-X-X X-X-X-X Gestionnaires temps de travail X-X Gestionnaires santé/AT X-X Gestionnaire retraite X Unité formation/recrutement Assya KHETTAB Chargés de recrutement X-X-X-X-X Assistant recrutement X Gestionnaire formation X
---	---	---	--

2. Diagnostic RH de la politique de handicap : organisation et indicateurs

La démarche de reconventionnement entre la Ville et la Métropole de Montpellier pour 2024-2026 s'articule autour de deux phases essentielles pour poursuivre la bonne conduite de la politique handicap au sein des deux entités :

- **L'évaluation de la convention 2020-2023 qui s'appuie sur un diagnostic multidimensionnel :**
 - Analyse de l'organisation (Partie 2)
 - Etude des données RH et indicateurs (Partie 2)
 - Elaboration des bilans financiers (Partie 3)
 - Conduites d'entretiens semi-directifs (Partie 3)
 - Outil d'autodiagnostic (Partie 3)
- **La construction participative et transversale du plan d'action 2024-2026**
 - Stratégie et orientation
 - Recrutement
 - Maintien dans l'emploi
 - Communication

2.1 Une politique de prévention ambitieuse, portée par des professionnels experts et une structuration pluridisciplinaire au service du maintien en emploi

2.1.1 La nouvelle organisation du service Qualité de vie au travail/Prévention

Intégré à la Direction Déléguée Développement et Innovation RH (DDIRH), le Service Qualité de Vie au Travail/Prévention est composé de deux unités : l'unité conseil en prévention et l'unité accompagnement médico-social.



L'unité conseil en prévention est actuellement composée de deux ingénieurs conseil et de deux ergonomes. Grâce à la réorganisation du Pôle Ressources Humaines, le service Qualité de Vie au travail a pu être repensé de sorte à recentrer ses missions autour de la prévention primaire pour prévenir et garantir le maintien en emploi. Les ingénieurs conseil agissent donc pour définir et piloter la politique de prévention, évaluer et prévenir les risques professionnels. Le rôle des ergonomes est d'apporter leur expertise lors de la conception des nouveaux établissements ou lors de réhabilitations. Les ergonomes agissent aussi sur les aménagements de poste complexes ou sur les problématiques collectives de conditions de travail.

A compter de 2024, ce sont trois techniciens en prévention qui rejoindront l'unité conseil en prévention). Ces postes ont été créés dans le cadre de la réorganisation et sont un marqueur de l'engagement fort dans la prévention et le maintien dans l'emploi. Ils participent à la construction et à la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels (élaboration et actualisation du document unique) et pour animer le réseau de prévention au sein des Pôles (assistants et conseillers de prévention

L'unité accompagnement médico-social réunit l'ensemble des professionnels de la santé au travail : médecin du travail, infirmiers du travail, psychologues du travail, assistantes sociales du travail et conseiller en maintien en emploi. Cette équipe pluridisciplinaire agit à la fois sur le volet curatif mais également en préventif en relation étroite avec l'unité Conseil en prévention. Ainsi, l'unité œuvre pour traiter les problématiques de santé au travail et prévenir les risques professionnels physiques et psychosociaux.

Un poste de médiateur-référent a également été créé et sera recruté en 2024 pour mieux accompagner les managers et agents dans le cadre de conflits au travail.

Les deux unités travaillent ainsi conjointement à mener la politique de prévention de la Ville et de la Métropole, à continuer de l'inscrire dans une démarche primaire et ainsi à accompagner les agents, les managers, les collectifs de travail et les organisations.

2.1.2 Le nouveau service Responsabilité Sociétale de l'Employeur qui redimensionne la politique handicap de la Ville et Métropole de Montpellier à des fins sociétales et inclusives



➤ **Les objectifs du Service RSE : responsabilité et inclusivité**

Sur l'impulsion de l'exécutif et de la direction générale soucieux de mieux intégrer les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans le fonctionnement de l'administration rassemblée, la réorganisation du Pôle RH a abouti à la création d'un nouveau service innovant ; le Service Responsabilité Sociétale de l'Employeur.

Profondément d'actualité, les objectifs de la création d'un tel service sont multiples :

- Développer des projets porteur d'innovation sociale pour les agents (protection sociale complémentaire, plan de mobilité employeur, conciergerie, droit à la déconnexion, nouvelles organisations du travail, politique d'action sociale de l'administration...).
- S'engager pleinement pour l'égalité professionnelle, la promotion de la diversité et la lutte contre toutes formes de discriminations dont les discriminations en lien avec le handicap.
- Mieux articuler les politiques publiques d'inclusion et la politique Handicap au Travail de l'administration dans le cadre d'une politique de recrutement et d'intégration non discriminants.

Ces objectifs sont repris dans l'axe 5 du projet d'administration portant sur l'exemplarité de l'administration dans lequel s'inscrit pleinement la création de ce nouveau service RSE et qui forme l'ambition du nouvel exécutif de renforcer les approches RH dans un objectif plus solidaire et inclusif permettant notamment à la politique handicap d'élargir ses champs d'actions et de gagner en pertinence.

2.1.3 La structuration du maintien en emploi

➤ **Les acteurs du maintien en emploi**

La Conseillère Maintien en emploi

Rattachée hiérarchiquement au service QVT/Prévention, la Conseillère maintien en emploi concourt, au sein d'un collectif pluridisciplinaire et transversal RH, à maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap de la Ville et de la Métropole, en proposant à l'administration, aux acteurs RH et de santé au travail ainsi qu'à l'agent concerné des solutions adaptées à la situation. Elle participe également à la définition et la structuration de la politique maintien dans l'emploi et au pilotage des projets qui en découlent. A ce titre, ses principales activités s'articulent autour de 3 grands axes :

- Conduire des projets individuels d'accompagnement global au maintien en emploi auprès des BOE (Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi)
- Participer à la définition, à la structuration et à la mise en œuvre de la politique de maintien en emploi

- Gérer et animer la Commission Prévention et Maintien en Emploi (CPME) expliquée en page 13.

Détails des missions et activités du Conseiller maintien en emploi (poste créé en 2019) :

1) Conduire des projets individuels d'accompagnement global au maintien en emploi auprès des BOE :

- Concevoir, dans une démarche projet un processus relatif à la mise en œuvre des préconisations médicales d'adaptation de postes.
- Analyser et partager la problématique de maintien en lien avec l'équipe pluridisciplinaire au sein de la commission maintien.
- Evaluer les exigences du poste de l'agent au regard des restrictions médicales et des conditions de travail et réaliser si nécessaire des études ergonomiques.
- Proposer des aménagements et adaptations de poste de travail permettant aux agents concernés de travailler dans des conditions propices à leur maintien en s'appuyant si besoin sur les dispositifs prévus par le FIPHFP (PAS, PSOP...).
- Accompagner les agents et les services à la mise en œuvre de ces dispositifs dans un travail transversal et pluridisciplinaire avec les agents, leurs chefs de service et les directions concernées.
- Collaborer avec la chargée de convention FIPHFP, pour le financement et le suivi des aménagements à mettre en œuvre.

2) Participer à la définition, à la structuration et à la mise en œuvre de la politique de maintien en emploi

- Participer aux échanges et aux projets déterminés, alimenter les réflexions et y apporter une expertise technique.
- Participer aux différentes instances et réunions en matière de santé et de sécurité et assurer le lien entre les différents acteurs dans l'animation des projets transversaux.
- Etre force de proposition, dans la mise en œuvre d'actions favorisant le maintien en emploi.
- Sensibiliser et mobiliser les acteurs de la collectivité.
- Participer aux manifestations, forums, tables rondes organisées sur le thème du maintien dans l'emploi.
- Assurer une veille documentaire sur le champ du handicap et des techniques de compensation.

3) Gérer et animer les réunions pluridisciplinaires de maintien en emploi

- Assurer la bonne tenue et l'efficacité des réunions des commissions maintien, dans l'objectif de garantir le suivi des agents et leur permettre un accompagnement adapté au maintien en emploi.
- Conseiller les directions, l'équipe pluridisciplinaire et les agents, dans le domaine du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Participer à la coordination des acteurs du maintien en emploi au sein du service QVT, des services de la DRH et en lien avec les directions.
- Accompagner et conseiller dans la validation d'achats de matériels et outils nécessaires aux accompagnements de maintien en emploi.
- Venir en appui de la chargée de mission convention, dans le cadre du partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

La Chargée de mission FIPHFP

Rattachée au nouveau service RSE, la **Chargée de mission Convention FIPHFP** assure le pilotage du partenariat entre la ville et la métropole de Montpellier et le FIPHFP. Ce dispositif à destination des agents en situation de handicap s'intègre dans la stratégie RH et notamment sur les champs du recrutement et du maintien en emploi des agents municipaux et métropolitains.

A ce titre, la Chargée de mission de la Convention FIPHFP coordonne les acteurs ressources (recrutement, formation, carrière, communication, finances...) pour une mise en œuvre efficace de la politique handicap et pour atteindre les objectifs de la convention. Elle assure également le suivi administratif et financier de la convention.

La chargée de mission assure également le pilotage de la démarche de renouvellement de la convention FIPHFP dans toutes ses composantes (diagnostics, plan d'actions...).

Dans le cadre de la politique de Santé au Travail de la collectivité en direction des personnels relevant de la loi du 11 février 2005, la chargée de mission organise le recensement et le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de réaliser les déclarations annuelles.

1) Piloter la convention FIPHFP

- Organiser, préparer et animer les comités de pilotage et les comités de suivi du plan d'actions
- Rédiger les bilans annuels et leurs présentations aux différentes instances (CoPil, CoSui, CHSCT, comité local du FIPHFP)
- Coordonner l'évaluation de la convention lors de la dernière année du dispositif
- Collaborer aux phases du diagnostic, à l'élaboration et au plan d'actions à chaque renouvellement de convention
- Assurer le suivi juridique de la convention

2) Piloter la mise en œuvre opérationnelle et organisationnelle du plan d'actions de la convention FIPHFP

- Proposer des procédures et des outils partagés avec les services concernés
- Organiser, préparer et animer les réunions avec les acteurs ressources
- Assurer l'accompagnement des agents en lien avec les différents acteurs de l'unité d'accompagnement médico-social, (information, financements des aides individuelles, transport, interprétariat, aménagements des postes de travail...)
- Promouvoir les actions de la convention FIPHFP en développant la communication institutionnelle et en sensibilisant les acteurs (agents, managers, organisations syndicales, assistants de prévention, relais RH...)
- Participer activement aux réseaux professionnels pour développer les partenariats institutionnels afin de favoriser l'intégration de travailleurs en situation de handicap et le maintien en emploi (CRIP, CAP EMPLOI, Handi'pacte, CFAS, salons et forums...)

3) Piloter les outils administratifs et financiers de la convention FIPHFP

- Préparer et collaborer aux propositions budgétaires en lien avec le responsable de l'Unité Administrative et Financière et le chef du service QVT
- Suivre l'exécution budgétaire et comptable de la convention en lien avec l'assistant administratif et comptable
- Assurer la veille active et le suivi des marchés publics en lien avec le responsable de l'Unité Administrative et Financière du service QVT
- Compléter les outils de suivi et les indicateurs du FIPHFP

4) Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- Proposer des modalités organisationnelles de suivi des BOE et des déclarations en formalisant les procédures
- Assurer le recensement et le suivi des BOE
- Procéder à la déclaration annuelle du taux d'emploi des BOE pour la Ville et la Métropole

Les conseillers en mobilité professionnelle (CEP)

Intégrés aux GRH pour la partie opérationnelle (4 agents) et au service Mobilité et Accompagnement Professionnel de la DDIRH (2 agents) pour la partie Ingénierie, les **conseillers en mobilité et en évolution professionnelle** conseillent et accompagnent les agents dans leurs projets de mobilité. L'accompagnement doit favoriser l'engagement des agents dans le pilotage de leur trajectoire professionnelle et doit permettre à la fois d'assurer une fonction de conseil, et de prendre en charge de manière différenciée les situations complexes, tout en identifiant les potentiels. A ce titre, les conseillers en mobilité professionnelle ont également vocation à accompagner les agents en situation de reclassement reconnus comme inaptes à leur cadre d'emploi (entretiens, formations, immersions, suivi régulier des situations).

➤ **La commission prévention maintien en emploi (CPME) : une instance pluridisciplinaire au service du maintien dans l'emploi des agents**

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi consistent à anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou à aider un agent qui rencontre des difficultés à se maintenir sur son poste de travail. Pour mener à bien leur politique de maintien en emploi, la Ville et la Métropole ont mis en place des **Commissions de Prévention et Maintien en Emploi (CPME)** mensuelles (3M) et bimensuelles (Ville). Sous la forme de réunions pluridisciplinaires, elles sont pilotées par la conseillère maintien en emploi du service QVT et permettent de proposer des solutions et un plan d'action partagé pour les agents.

Pour atteindre ces objectifs, trois types de situations sont étudiées et évoquées en CPME. Elles sont indissociables et indispensables pour traiter la problématique du maintien en emploi dans sa globalité :

- Les **situations collectives et préventives concernant un ensemble d'agents** : relations au travail dégradées, aménagement des locaux suite à un déménagement, réorganisation du travail, difficulté physiques évoquées au cœur d'un métier ou d'un service.
- Les **situations individuelles de maintien dans l'emploi actuel** : difficultés physiques, sociales-psychologiques, au sein du poste de travail relations dégradées au travail, dégradation d'un état de santé.
- Les **situations individuelles de maintien en emploi** : changements de poste pour raison de santé ou par souhait.

Afin de répondre aux enjeux pluridisciplinaires que cela sous-tend, la réussite de cette instance repose sur la présence à chaque commission :

- Du **Service Qualité de Vie au Travail** : Responsables, Unité Accompagnement Médicosocial et Unité Conseil en prévention.
- Des **GRH** : les responsables de services et conseillers en mobilité et en évolution professionnelle.

➤ **Les projets transversaux du maintien dans l'emploi**

○ **Construction d'un Pacte de solidarités**

La fonction publique territoriale est exposée à des enjeux structurels et conjoncturels particuliers l'obligeant à agir pour le maintien et le retour en emploi : des métiers spécifiques dits « à usure », une pyramide des âges vieillissante ou encore un contexte budgétaire contraint.

A ce titre, le Pôle Ressources Humaines travaille de manière pluridisciplinaire (chargée de projets RH, service mobilité et accompagnement professionnel, service qualité de vie au travail) pour l'élaboration d'un « pacte de solidarités » permettant de repositionner des agents en problématique de maintien (inaptitude, restrictions...).

Grâce à l'élaboration de règles de gestion partagées et structurées et un partenariat tripartite (agent, Pôle RH, Pôle partenaire), les deux collectivités s'engagent à maintenir ses agents en emploi, favoriser le retour en emploi et prévenir les situations futures en passant désormais d'une intention de placement à une obligation de moyens.

○ **Mise en œuvre d'un dispositif maintien du lien**

En 2022, une équipe projet dédiée à la réflexion et l'élaboration d'un dispositif de maintien du lien a été instituée. Ce dispositif s'inscrit pleinement dans la politique plus globale de prévention et de lutte contre l'absentéisme menée au sein des deux collectivités.

Il s'appuie sur des constats établis en interne et en externe et des études publiées. En effet, les agents se sentent souvent isolés pendant leur arrêt, en contrepartie les managers se sentent souvent illégitimes dans leurs prises de contacts, alors qu'ils en ont le droit, sous certaines conditions.

Ce dispositif s'articule autour de trois notions interdépendantes : le maintien du lien pendant l'arrêt, le retour à l'emploi et le maintien en emploi.

Maintenir le lien favorise le retour à l'emploi dans de bonnes conditions, qui lui-même va garantir le maintien en emploi (l'éloignement entraîne l'éloignement ; 1 personne sur 2 ne reprend pas son travail après 6 mois d'arrêt). Ainsi, les enjeux pour l'agent et la collectivité sont nombreux : envisager un retour en emploi serein, préserver sa vie sociale et son identité professionnelle, diminuer le sentiment d'isolement, être acteur de son retour au travail, préserver le turn-over, limiter le coût financier et humain, renforcer la confiance mutuelle, etc.

Dorénavant, la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif fait partie des nombreux projets en lien avec le plan d'action 2024-2026 de la convention FIPHFP.

○ **Le dispositif « Passerelle »**

Passerelle est un dispositif d'appui et d'inclusion professionnelle porté par le service de mobilité et accompagnement professionnel. Il vise à maintenir en emploi des agents inaptes et/ou en limite d'évolution de compétence, souvent fragilisés et à lutter contre la désinsertion professionnelle, c'est-à-dire à prendre en charge des situations d'employabilité complexe et de proposer des solutions plus pérennes et de maintien en emploi.

L'idée est de pouvoir recenser des activités disponibles en interne et pour lesquelles les services auraient besoin d'une aide humaine. Les agents entrant dans le dispositif PASSERELLE seront alors mis à disposition de ces services. Cela leur permettra de développer de nouvelles compétences et leur employabilité, de limiter l'éloignement de l'emploi tout en étant dans un cadre rassurant avec un accompagnement resserré.

Passerelle est une unité composée d'agents en reconversion qui bénéficient :

- d'un accompagnement individuel et collectif qualitatif, transversal et sur mesure, réalisé en pluridisciplinarité afin de démontrer aux personnes qu'elles ont des compétences et des possibilités
- d'un quotidien centré sur la posture professionnelle
- d'actions de formation organisées en lien avec les besoins des agents et selon les activités confiées

L'unité est constituée de 15 personnes qui sont accompagnées, formées et managées pour travailler à la préparation, à la réalisation et au suivi d'activités utiles dans les directions des deux collectivités, où un besoin aura été recensé. En proposant des situations de travail diversifiées, l'objectif est de leur donner les moyens de se réorienter durablement sur des postes accessibles et d'être recrutées.

○ **Bilan mi- carrières**

Toujours dans le cadre d'un objectif de maintien en emploi et de prévention de l'absentéisme le Pôle Ressources Humaines, dont notamment le service mobilité et accompagnement professionnel, expérimente actuellement sur un projet de « bilan mi- carrières » pour les agents de plus de 45 ans.

Cette expérimentation concerne dans un premier temps, les agents de plus de 45 ans qui sont affectés sur des postes polyvalents d'Agents d'entretien avec des missions d'accueil et/ou d'animations (une centaine d'agents).

L'objectif, en ciblant des métiers à usure professionnelle, est d'encourager l'agent à prendre conscience de l'importance d'engager une réflexion sur son évolution professionnelle le plus tôt possible dans sa carrière. Afin d'anticiper une usure professionnelle possible, mais également de monter en compétences progressivement afin d'anticiper les changements et adaptations nécessaires au monde du travail dans la fonction publique.

2.2 Des indicateurs RH qui permettent d'apprécier les conditions du maintien en emploi dans l'organisme

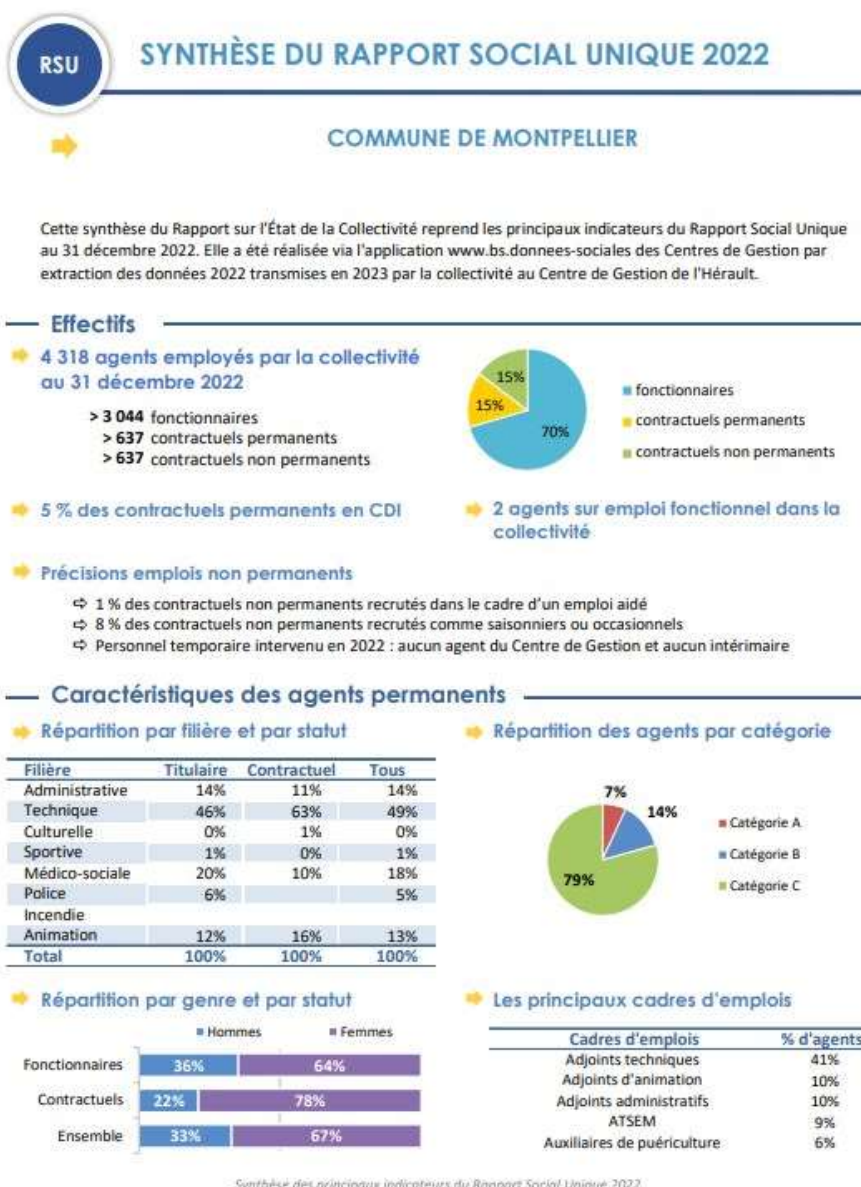
2.2.1 Effectifs globaux et BOE

Cette partie statistique vise à présenter les effectifs de Montpellier Méditerranée Métropole et de la Ville de Montpellier afin de mettre en avant leurs spécificités.

Dans ce cadre, la comparaison des effectifs totaux et des données issues du recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi permet d'objectiver la place occupée par ces agents au sein des structures.

Elle permet par ailleurs de mettre en exergue les tendances des deux entités et l'impact de la mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP sur les données.

a) Synthèses du RSU 2022 Ville



Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

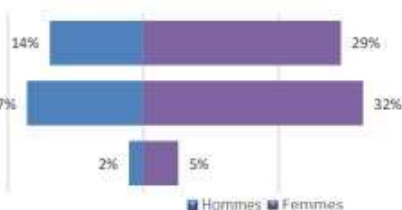
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,62
Contractuels permanents	38,18
Ensemble des permanents	46,82
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,24

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

b) Synthèses du RSU 2022 3M



SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

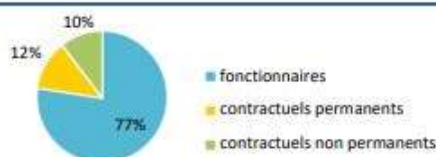
MONTPELLIER MEDITERRANEE METROPOLE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Hérault.

Effectifs

2 906 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 2 249 fonctionnaires
- > 353 contractuels permanents
- > 304 contractuels non permanents



12 % des contractuels permanents en CDI

6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

Précisions emplois non permanents

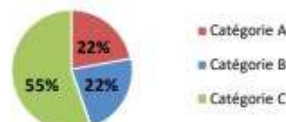
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 40 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	33%	32%
Technique	48%	43%	48%
Culturelle	15%	19%	15%
Sportive	4%	4%	4%
Médico-sociale	0%	1%	0%
Police	0%		0%
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	53%	47%
Contractuels	54%	46%
Ensemble	54%	46%

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	26%
Adjointes administratifs	17%
Attachés	10%
Techniciens	9%
Ingénieurs	7%

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	48,22	de 50 ans et +
Contractuels permanents	38,15	
Ensemble des permanents	46,85	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		de - de 30 ans
Contractuels non permanents	31,51	

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

c) Synthèses de la DAOETH Ville

	VILLE			
	2020	2021	2022	2023
Effectif Total Rémunéré	3444	3772	4417	3446
Nombre BOE	342	335	334	283
Dépenses déductibles	-	96 032€	-	-
Taux d'emploi direct	9,93%	8,88%	7,56%	8,1%

Détails de la déclaration 2023 pour l'année 2022

Effectif par catégorie des bénéficiaires

Effectif 2021	Effectif 2022	Type
266	242	Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)
16	11	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
0	0	Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %
2	2	Titulaires d'une pension d'invalidité
0	0	Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité
25	23	Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
0	0	Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
0	0	Agents recrutés sur un emploi réservé
0	0	Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »
3	3	Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
1	1	Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »

Répartition des bénéficiaires par sexe et catégorie

Effectif 2021	Effectif 2022	Sexe	Titulaires Catégorie A	Titulaires Catégorie B	Titulaires Catégorie C	Ouvriers d'Etat	Non Titulaires	Emplois particuliers
71	58	Hommes	1	3	48	0	6	0
244	225	Femmes	7	19	190	0	8	1
315	283	Total	8	22	238	0	14	1

d) Synthèses de la DAOETH 3M

	3M			
	2020	2021	2022	2023
Effectif Total Rémunéré	2305	2292	2315	2557
Nombre BOE	118	138	156	165
Dépenses déductibles	332 003€	204 361€	99 249€	
Taux d'emploi direct	5,12%	6,02%	6,74%	6,45%

Détails de la déclaration 2023 pour l'année 2022


Effectif 2021	Effectif 2022	Type
127	141	Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)
9	6	Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
0	0	Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %
6	5	Titulaires d'une pension d'invalidité
0	0	Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité
12	11	Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
0	0	Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
0	0	Agents recrutés sur un emploi réservé
0	0	Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »
2	1	Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
0	1	Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »

Répartition des bénéficiaires par sexe et catégorie

Effectif 2021	Effectif 2022	Sexe	Titulaires Catégorie A	Titulaires Catégorie B	Titulaires Catégorie C	Ouvriers d'Etat	Non Titulaires	Emplois particuliers
68	71	Hommes	3	16	49	0	3	0
88	94	Femmes	10	11	71	0	2	0
156	165	Total	13	27	120	0	5	0

2.2.2 Les indicateurs (RSU 2022)

➤ Ville de Montpellier



Santé et sécurité au travail

4.4.1

Inaptitudes au cours de l'année 2022

Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année

		Hommes	Femmes
Demandes	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	13
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	7	18
Décisions	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	4	25
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	2	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	6
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	5	7
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1
	FILIERE TECHNIQUE	3	3
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	3
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	1	0	
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	
FILIERE ANIMATION	0	0	
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	42	136
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	86	212
	Mises en disponibilité d'office	10	20

➤ **Métropole de Montpellier**

santé et sécurité au travail		4.4.1	Inaptitudes au cours de l'année 2022
Champ : le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de			
		Hommes	Femmes
D e m a n d e s	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Demande de reclassement au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	1	0
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	4	3
D é c i s i o n s	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	3	1
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année, suite à une période de préparation au reclassement	0	4
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2022 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	5	2
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2022 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :	0	0
	FILIERE ADMINISTRATIVE	1	2
	FILIERE TECHNIQUE	4	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année 2022	19	52
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	49	78
	Mises en disponibilité d'office	4	4

3. Bilan de la convention 2020-2022

3.1 Bilan financier 2020-2022

Thématique	Financements prévisionnels	Montant dépensé	Financement accordé	Taux d'exécution*	Taux reste à charge collectivité**
Projet de politique handicap	15 000€	15 000€	15 000€	100%	0
Gouvernance et organisation	9 000€	9 840€	9 000€	100%	9%
Recrutement	214 584€	186 070€	124 047€	58%	33%
Maintien dans l'emploi	614 320€	678 026€	416 319€	68%	39%
Communication	-	19 634€	0€	-	100%
TOTAL	852 905€	908 570€	564 366€	66%	38%

A l'appréciation du tableau ci-dessus qui compile le bilan financier pour les trois premières années de la convention, on remarque un taux d'exécution (financement accordé/financement prévisionnel) de 100% pour les thématiques « **projet de politique handicap** » et « **gouvernance et organisation** ».

En matière de « **recrutement** », le taux d'exécution s'élève à 58%. Pour augmenter ce taux d'exécution, le recrutement d'apprentis doit être plus accentué dans le futur projet de conventionnement particulièrement soutenu en matière de financements accordés.

Pour le « **maintien en emploi** », le taux d'exécution est satisfaisant (68%), cet axe ayant été la priorité de la convention de 2020-2023 avec des objectifs préalables définis (p.26) et des actions concrètement réalisées (aménagement de postes, formations de reconversion, études ergonomiques, transports, auxiliaires de vie professionnelle...).

Le bilan financier pour l'année 2023 est en cours d'élaboration cependant, **l'atterrissage prévisionnel pour les 4 années de conventionnement est estimé à 750k€.**

3.2 Bilan des actions en maintien en emploi réalisées entre 2020 et 2022, axe fort de la précédente convention

3.2.1 Rappel des objectifs de la convention 2020-2023

La convention 2020-2023 était établie autour d'un principal enjeu, celui de structurer l'axe maintien en emploi de la politique handicap de la Ville et Métropole de Montpellier. Pour cela, **différents objectifs avaient été fixés** :

- Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail et de maintien en emploi des BOE

- Structurer et pérenniser le recours aux aides et à des partenaires spécialisés sur la thématique du maintien dans l'emploi
- Fluidifier le parcours de maintien dans l'emploi des agents rencontrant des problématiques de santé au travail
- Renforcer l'information à destination des agents sur le parcours de maintien dans l'emploi, les acteurs ressources et les aides mobilisables
- Renforcer l'accompagnement des encadrants en matière d'intégration des agents en situation de handicap et d'intégration des restrictions d'aptitude
- Anticiper le surcoût des aménagements de postes en l'intégrant dans le budget de la collectivité
- Sécuriser le processus de suivi des avis d'aptitude
- Renforcer la diffusion des informations liées à la mobilité des agents

3.2.2 Bilan des objectifs pour l'axe maintien en emploi 2020-2023²

➤ *Poursuivre les actions d'amélioration des conditions de travail et de maintien en emploi des BOE*

Aides	Nombre de bénéficiaires	Montant dépensé	Financement accordé
Prothèse auditive	21	35 304,52€	25 940€
Autre prothèse et orthèse	1	70,98€	-
Fauteuil roulant	3	12 875,08€	6 876,08€
Transport adapté domicile-travail	12	104 067,44€	91 738,75€
Étude ergonomique du poste / analyse de la situation de travail	43	55 900,00€	40 045,48€
Aménagement de l'environnement de travail	111	172 152,47€	107 747 ,05€
Accompagnement vie professionnelle	10	108 815€	41 611€
Interprète en langue des signes (action individuelle)	14	12 685,18€	8 080,08€
Codeur ou transcripateur	11	40 928,40€	18 000€
Bilan de compétences / bilan professionnel	3	6 300€	4 000€
Rémunération de l'agent (formation destinée à compenser le handicap)	1	1 400€	1 400€
Formation de reclassement ou de reconversion professionnelle	70	48 375,62€	48 375,62€
Rémunération de l'agent (formation de reclassement / reconversion)	2	33 009,35€	19 805,51€
TOTAL	302	631 883,73€	416 319,05€

302 agents sur les deux administrations ont pu bénéficier de différentes aides pour améliorer leurs conditions de travail dont une majorité relative à l'aménagement de l'environnement de travail (111 bénéficiaires) traduisant le travail de la conseillère maintien en emploi, des ingénieurs et ergonomes du Service Qualité de Vie au Travail ainsi que de la chargée mission convention FIPHFP.

➤ *Fluidifier le parcours de maintien dans l'emploi des agents rencontrant des problématiques de santé au travail*

○ *La conseillère maintien en emploi au cœur du parcours de l'agent*

² A cela s'ajoute les grands projets de maintien en emploi évoqués dans la partie 2 « Une politique de prévention ambitieuse, portée par des professionnels experts et une structuration pluridisciplinaire au service du maintien en emploi » : pactes de solidarités, dispositif maintien du lien, bilan mi- carrières, dispositif passerelle.

Au-delà des actions impliquant un financement du FIPHFP, la conseillère Maintien en emploi a réalisé de nombreux **suivis individuels**, sous la forme d'entretiens et d'études de poste de travail.

L'objectif principal est, au-delà d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap, d'assurer un maintien en emploi et dans l'emploi durable, en sensibilisant les agents, les équipes et les directions.

La réussite de ces suivis individuels a été effective grâce au réseau d'acteurs internes (chargée de convention FIPHFP, service de médecine préventive, service qualité de vie au travail, conseillères en mobilité professionnelles, etc.) mais aussi externes (CAP emploi, prestataires des PAS, réseau Handipact, etc.) avec qui la conseillère de maintien en emploi collabore. Ces appuis ont été essentiels pour garantir la qualité du service.

Par ailleurs, comme évoqué précédemment, la **Commission Prévention Maintien en Emploi (CPME)** est une instance qui a permis de fluidifier le parcours de maintien en emploi des bénéficiaires en agissant de manière transversale et pluridisciplinaire pour construire un plan d'actions spécifique à chaque situation individuelle.

○ Mise en place de formations de reconversion

Depuis plus de 6 années, la Ville de Montpellier coopère avec le Centre de Réadaptation et d'Insertion Professionnelle (CRIP) de Castelnau le Lez pour intégrer durablement les personnes en situation de Handicap. Le CRIP fait partie du Groupe UGECAM (Union pour la Gestion des Établissements de Caisses d'Assurance Maladie), 1er groupe Français pour la Réinsertion Professionnelle des Travailleurs handicapés.

Le CRIP a pour mission de dispenser une formation qualifiante en vue d'une insertion ou réinsertion professionnelle, aux personnes ayant une décision de la MDPH, soit vers un milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé. Un accompagnement médico-psycho-social des personnes accueillies est assuré par une équipe pluridisciplinaire.

Depuis le début du partenariat initié en 2020, le CRIP accompagne nos agents en PPR pour les former aux outils bureautiques en vue de leur insertion dans différents services de la Ville et de la Métropole particulièrement dans les domaines administratifs. Depuis 2020, ce sont **9 sessions** de formation et **82 agents** qui ont bénéficié de cette formation de **5 jours** (35h).

Le partenariat avec le CRIP a également permis de construire un itinéraire qualifiant et sur-mesure « Secrétariat-Accueil ». Depuis 2022, ce sont **4 sessions** de formation et **31 agents** ont bénéficié de cette formation de **28 jours** (196h).

Ces deux dispositifs de formation dédiés aux agents en PPR et en reconversion vers les métiers administratifs s'inscrivent dans le cadre de l'accompagnement des agents par les conseillers en évolution professionnel.

○ Télétravail et dérogation pour raison de santé

Les agents reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont bénéficié du télétravail de manière dérogatoire et expérimental depuis les délibérations des conseils municipal et métropolitain de 2017.

En juillet 2021 et suite à la crise sanitaire, le télétravail de droit commun a été institué par délibération et généralisé aux agents des deux collectivités qui ont des missions télétravaillables dans la limite de deux jours par semaine.

Pour les agents qui ont une problématique de santé, le télétravail dérogatoire a été instauré le 1^{er} janvier 2023 après consultation des F3SCT. Cette modalité de travail permet de dépasser le seuil de 2 jours par semaine dès lors qu'il y a une prescription médicale du médecin du

travail, un accord hiérarchique et que le poste le permet. Cette mesure s'inscrit pleinement dans la politique de Maintien en emploi et de désinsertion professionnel.

66 agents métropolitains et 23 agents municipaux bénéficient du télétravail dérogatoire depuis sa mise en œuvre.

➤ ***Renforcer l'information à destination des agents sur le parcours de maintien dans l'emploi, les acteurs ressources et les aides mobilisables***

En début d'année 2020, le journal interne « en commun » a fait paraître en couverture le partenariat avec le FIPHFP pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

La direction de la Santé et de la Prévention a fait l'objet d'un article fin 2020 dans le journal interne avec un focus sur les missions de la chargée de mission Convention FIPHFP et sur la conseillère maintien en emploi. Compte tenu du contexte sanitaire, la communication et les sessions de sensibilisation n'ont repris qu'au 4ème trimestre 2020 (compte tenu du contexte sanitaire de l'époque).

18 | EN IMMERSION COULISSES

À LA DIRECTION SANTÉ ET PRÉVENTION



Particulièrement sollicités en cette période de crise sanitaire, trente-cinq agents travaillent au sein de la direction Santé et prévention, scindée en deux services : Le service Santé assure la gestion administrative de la partie maladie, maladie professionnelle et accidents de travail. Le service Qualité de vie au travail (QVT) a pour mission le pilotage de la politique de prévention des risques professionnels et de santé au travail, mais aussi l'accompagnement des services ou des agents dans l'amélioration continue des conditions de travail.



Marie Thiney, GESTIONNAIRE MALADIE AU SERVICE SANTÉ

Elles sont cinq gestionnaires maladie dans le service : trois pour les agents de la Ville et deux pour ceux de la Métropole. Leur mission consiste à accompagner les agents pour les démarches plus ou moins heureuses de la vie, de la maternité à la maladie, mais aussi dans les préparations au reclassement professionnel et les temps partiels thérapeutiques. Pour Marie, en poste depuis 2000, le plus important est l'humain : « Cela nécessite beaucoup d'humanité et un grand sens de l'écoute au-delà de notre mission administrative. De la maladie découle de nombreuses conséquences pour l'agent en termes financiers, personnels... Les problématiques administratives sont parfois complexes et nous essayons d'accompagner les agents au mieux, y compris dans les démarches auprès de la sécurité sociale ou des mutuelles... »

Nadège Ensellem, CHARGÉE DE MISSION POUR LA CONVENTION FIPHFP AU SERVICE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Une convention a été signée par la Ville et la Métropole pour une durée de trois ans (2020-2022) avec le Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique Territoriale (FIPHFP). L'organisme subventionne des démarches en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ex : reconnaissance de travailleur handicapé, allocation adulte handicapé...). Nadège veille à l'application de la convention et à la bonne utilisation des subventions (850 000€). « Maintien de l'emploi, recrutement, formation, communication, mise en place de comité de pilotage, bilan, suivi... Je suis coordinatrice de toutes les actions à mettre en place, en collaborant avec les services du PRHRS et les managers, j'agis pour une meilleure sensibilisation mais aussi, pour l'intégration durable des personnes en situation de handicap ».



Christine Carvalho, GESTIONNAIRE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES AU SERVICE SANTÉ

Christine, ancienne agent vacataire, a effectué plusieurs remplacements d'agents administratifs avant d'être pérennisée sur ce poste en 2009. Elle assure, depuis, la gestion administrative et financière des accidents de travail et des demandes de reconnaissance de maladies professionnelles. « J'aime la diversité des tâches administratives, mais aussi le contact avec les agents que permet ma mission. Nous recevons les agents et sommes en lien avec le Médecin du travail et les experts agréés. Le plus important, c'est d'avoir un bon sens de l'écoute et une capacité à désamorcer les tensions en cas de conflit. Il faut aussi faire preuve de rigueur et de réactivité dans la gestion des dossiers car nous disposons de délais très courts ».

Clémence Lavoivre, ÉRAGONOME CONSEILLÈRE DE MAINTIEN EN EMPLOI AU SERVICE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Formée en ergonomie, en gestion des facteurs humains et psychologue du travail, Clémence a rejoint depuis un an le Service Qualité de vie au travail. « En tant qu'ergonome référente, je me rends auprès de la personne en situation de handicap ou en reclassement. Après des échanges avec l'agent et sa hiérarchie, mais aussi l'observation de son poste de travail, je formule des préconisations pour aménager son poste à sa situation de santé, physique et psychologique dans le but du maintien dans l'emploi ». Chargée de la politique de maintien de l'emploi pour tous, elle collabore avec de nombreux services dont les RH et des équipes pluridisciplinaires, pour mettre en place une politique pertinente et des actions préventives et pas seulement correctives.



Jessica Boucabel, ASSISTANTE SOCIALE DU PERSONNEL AU SERVICE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Jessica est détachée de la fonction publique hospitalière. Spécialisée dans les risques psycho-sociaux et le handicap, elle a exercé le métier d'assistante sociale pendant dix ans. « Nous devons repérer les agents en situation de détresse au travail ou dans la sphère privée. Bien souvent ils arrivent ici de façon autonome, mais parfois nous sommes alertés par la médecine du travail, les psychologues ou les organisations syndicales. Ma mission consiste à travailler soit en direction de collectifs lorsqu'il y a une problématique pour des groupes d'agents, c'est le cas lorsqu'il y a par exemple des conflits, soit j'agis à un niveau plus individuel afin d'aider l'agent à retrouver un bien-être au travail ».

LES ACTEURS SANTÉ ET PRÉVENTION AUX CÔTÉS DES AGENTS POUR LEUR MAINTIEN EN EMPLOI

Les **acteurs Santé et Qualité de Vie au Travail** accompagnent la collectivité et les agents sur les questions de santé, sécurité, conditions de travail et conditions sociales. Ils peuvent aussi accompagner la conduite du changement. **Pour toute problématique liée au maintien en emploi, les différents acteurs de la Santé et Prévention sont à votre disposition et à votre écoute.**

Les gestionnaires Santé

Ils assurent **la gestion et le suivi administratif de votre situation medico administrative**. Ils ont un **rôle de conseil statutaire** sur votre position et vos droits. Ils font le relais auprès du secrétariat du conseil médical ainsi qu'avec les services du Pôle RH et votre hiérarchie.

Les médecins du travail

Ils **préservent la santé physique et mentale des agents**. Ils vérifient la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de votre poste de travail. **Ils vous accompagnent lors de votre reprise, aménagement de poste ou reclassement** selon votre santé. À ce titre, vous avez la possibilité de demander un RDV auprès de votre médecine du travail pour effectuer une **visite de pré-reprise**.

Les assistantes sociales du travail (AST)

Elle **participe à l'amélioration des conditions de vie au travail**. Elle offre un lieu d'écoute aux agents rencontrant des difficultés dans leur vie professionnelle, ou bien sur des aspects de leur vie privée en relation étroite avec leur activité professionnelle (santé, reprise, mobilité, information sur les droits, accompagnement au changement, juridique...). **Elle peut faire le lien avec les services Internes** (ex : secrétariat du conseil médical) ou les organismes externes (ex : mutuelles) en fonction de votre situation.

Les psychologues du travail

Leur mission principale est de **préserver la santé mentale** des agents au cours de leur parcours professionnel. Ils peuvent notamment vous aider à comprendre et gérer **les impacts psychologiques** de votre situation de santé sur le travail (ralentissement, difficulté de concentration etc.), préparer votre reprise, à **réduire les difficultés au travail** ayant participé à l'arrêt (dégradation des relations, épuisement professionnel, perte de sens, changement d'organisation de travail), ou encore à **vous soutenir** dans un projet de mobilité.

Conseillère de maintien en emploi

Elle concourt au **maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap** de la Ville et de la Métropole. Ainsi, si vous êtes bénéficiaire de l'obligation d'emploi (Reconnu en Qualité de travailleur Handicapé ; agent reclassé ; victime d'accident du travail avec incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ou de maladie professionnelle avec incapacité partielle permanente), vous ouvrez droit à un accompagnement spécifique. Il s'agit notamment d'analyser les **possibilités d'aménagements de votre poste de travail** (techniques et organisationnels) en fonction des restrictions d'aptitudes médicales définies par le médecin de prévention. Vous pouvez également bénéficier de **conseils** sur les dispositifs et les aides disponibles du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Votre manager :

Dans le cadre de votre maintien en emploi, votre manager est un **acteur fondamental** pour vous aider (reprise, aménagement de poste...). Il reste votre interlocuteur privilégié.

CONTACTS

Accueil Santé :

Hôtel de Ville de Montpellier - 2^e étage et parvis 3
Frédérique Jeannot : 04 67 34 72 23
uniteATMPRO-sante@montpellier3m.fr •
unitemaladie-sante@montpellier3m.fr

Accueil Qualité de Vie au Travail :

Hôtel de Ville de Montpellier - 2^e étage et parvis 2
Isabelle Flis : 04 34 88 79 62 • isabelle.flis@montpellier3m.fr

Le site intranet de la Métropole a été mis à jour et inclus notamment la procédure pour saisir la commission prévention Maintien dans l'Emploi (CPME) et la politique handicap avec les formulaires concernant le recensement des agents en situation de handicap.



NOTRE MÉTROPOLE

ESPACE RH

DIRECTIONS ET SERVICES

PRATIQUE



ANNUAIRE

MON BUREAU

Handicap au Travail

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le 15 du 11 Février 2020, défini par la première fois en droit français le handicap comme « toute limitation ou restriction de participation de personnes à la vie en société autre que son environnement qui est comprise en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé évolutif ».

Le handicap est un phénomène public qui peut affecter n'importe quel individu. Les personnes handicapées ne sont pas une catégorie homogène, elles ont des besoins et des capacités très variées.

LA POLITIQUE HANDICAP UN ENGAGEMENT FORT

La convention avec la Parité d'Inclusion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (PI-PFHP), en date du 1er janvier 2020, portant la collectivité de Montpellier dans les domaines suivants et s'engageant sur une durée de 5 ans, autour de 3 axes :

- Renforcer et généraliser le public handicapé.
- Renforcer la reconnaissance et l'intégration sociale de personnes en situation de handicap.
- Améliorer les conditions de travail des agents, déjà présents, par la modification des postes de travail afin de leur permettre de continuer à travailler.

Document des agents en situation de handicap

Montpellier Méditerranée Métropole a un principe d'obligation de travail par un aménagement des agents en situation de handicap. Il s'agit d'adapter le poste et le poste de travail afin de permettre une meilleure adaptation de l'agent à son poste de travail.

Le traitement de ces données individuelles doit être de nature à garantir la confidentialité et la sécurité des données. Les données sont traitées par la Direction de la Fonction Publique, Service Qualité de Vie au Travail, dans une optique de suivi et de suivi des agents en situation de handicap.

➔ Retourner le formulaire dans la rubrique Documents



NOTRE MÉTROPOLE

DIRECTIONS ET SERVICES

PRATIQUE

ESPACE RH



ANNUAIRE

MON BUREAU

Commission Prévention Maintien Emploi (CPME)

La prévention de la démission professionnelle par le Maintien en Emploi consiste à anticiper la perte d'une activité professionnelle par des actions de soutien ou à aider un agent qui rencontre des difficultés à se maintenir à son poste de travail.

Pour mener à bien la politique de maintien en emploi, la Ville et la Métropole ont mis en place des Commissions de Prévention au Maintien en Emploi (CPME) régulières, sous la forme de réunions pluridisciplinaires, elles ont pour objectif de permettre de maintenir en emploi et permettre de proposer des solutions de maintien en emploi pour les agents.

PLUS D'INFORMATIONS

- Connaître et comprendre le fonctionnement de la commission.
- Faire appel à l'agence professionnelle.
- Faire la commission pour une situation individuelle ou une situation collective.

DOCUMENTS

- GUIDE D'UTILISATION CPME Sep. 2021
- FICHE DE SAISIE CPME, SITUATION INDIVIDUELLE Sep. 2021
- FICHE DE SAISIE CPME, SITUATION COLLECTIVE Sep. 2021

A LIRE AUSSI

- Document unique d'évaluation des risques (DUE)
- Actions préventives de prévention
- Actions de la prévention
- Handicap au travail

ACTUALITÉS LIÉES

11/09/2021 LES REPRESENTANTS RH

SON A SAVOIR

La commission métropolitaine a lieu tous les premiers lundis de chaque mois, de 14h à 16h.

ANNUAIRE

MON BUREAU



A l'occasion de l'organisation du **Forum maintien en emploi** (programmé en 2021 et reporté en 2022 lors de la SEEPH), une affiche a été réalisée par la Communication Interne pour la journée du 17 novembre 2022. Aussi, des messages à destination de tous les agents ont été envoyés par mail afin d'informer et de favoriser les inscriptions. Les inscriptions ont été recensées à l'aide de l'espace collaboratif du Service Qualité de Vie au Travail.

La Chargée de mission convention FIPHP a piloté l'organisation de ce Forum.



SANTÉ / PRÉVENTION

Participez au Forum sur le maintien en emploi

Dans le cadre de la convention de partenariat entre la Ville, la Métropole et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHP), et à l'occasion de Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées, la direction Santé prévention vous invite à participer au Forum sur le maintien en emploi et le handicap psychique au travail.

Ce Forum, destiné à la fois aux managers et aux agents se déroulera le **jeudi 17 novembre 2022, à la Maison pour tous Frida kahlo (quartier port Marianne).**

Il poursuit plusieurs objectifs :

- ⇒ **Sensibiliser les agents** sur le thème du handicap grâce à des ateliers pédagogiques, ludiques en abordant des situations concrètes, et ainsi démystifier le handicap ;
- ⇒ **Aider les managers** à mieux appréhender les méthodologies du maintien en emploi en abordant les différentes composantes de cette problématique (accompagnement des agents ayant des problématiques de santé, rôles et responsabilités des acteurs, retour des agents en arrêt longue durée...) ;
- ⇒ **Donner aux encadrants des clés de compréhension** dans l'accompagnement des personnes présentant un handicap psychologique.

Cette journée s'articulera autour de deux temps :

✓ **Pour les managers, un cocktail déjeunatoire et des conférences de 12h30 à 17h30 :**
Un cocktail déjeunatoire est proposé sur le temps de la pause méridienne et sera l'occasion de partager un temps convivial. Il sera suivi de conférences avec des spécialistes les sujets proposés, et d'interventions théâtrales permettant d'initier les échanges avec les participants.

⇒ [Je m'inscris](#)

✓ **Pour les agents, des ateliers, de 9h à 17h, ponctués de moments de convivialité gourmands :**
Chaque atelier (d'une durée d'une heure), traitera du thème : « Les fondamentaux du handicap » (durée 30 mn) suivi du thème « Le handicap psychique » (durée 30 mn). Ces sessions sont proposées toutes les heures, de 9h à 17h. La participation aux ateliers est limitée à 15 personnes maximum.

⇒ [Je m'inscris](#)

À noter : En cas de difficulté d'inscription, privilégiez l'ouverture du lien avec Microsoft Edge.

Infos pratiques :

Maison pour tous Frida kahlo (10 mn de l'Hôtel de Ville)
240 avenue Claude Lévi-Strauss (quartier Port Marianne)

Accès Tram - Ligne 3
Arrêt Pablo Picasso
Parking après le Marché du Lez gratuit, 1348 Avenue Raymond Dugrand



HANDI CAPAU TRAVAIL

JEUDI 17 NOVEMBRE 2022, À LA MAISON POUR TOUS FRIDA KAHLO (QUARTIER PORT MARIANNE).

PARTICIPEZ AU FORUM SUR LE MAINTIEN EN EMPLOI !

La direction Santé prévention du pôle Ressources humaines, vous invite à participer au Forum sur le maintien en emploi et le handicap psychique au travail qui vous permettra de mieux appréhender ces problématiques grâce à un format convivial et innovant.

AU PROGRAMME

- >> **Pour les managers**, un cocktail déjeunatoire et des conférences interactives avec des saynètes théâtrales
- >> **Pour les agents**, des ateliers de 9h à 17h, ponctués de moments de convivialité gourmands

COMMENT VOUS INSCRIRE ?

Pour vous inscrire et retrouver toutes les modalités, rendez-vous sur l'intranet Métropole, rubrique >> Espace RH >> Prévention et maintien dans l'emploi et sur l'**Intranet Ville**, rubrique Vie de l'agent >> Prévention et maintien dans l'emploi.

#seeph2022

➤ **Renforcer l'accompagnement des encadrants en matière d'intégration des agents en situation de handicap et d'intégration des restrictions d'aptitude**

En 2021, un travail collaboratif avec certains services internes et les médecins de prévention a été mené aboutissant à la création de « **fiches de tâches** ».

Il s'agit de pouvoir accompagner les managers dans la compréhension, la mise en œuvre et le respect des restrictions médicales émises par les médecins de prévention. Pour cela, une fiche de tâches a été pré-rédigée conjointement.

Cette fiche ne se substitue pas à l'attestation de visite médicale. C'est un document d'aide à réflexion d'aménagement du poste de travail. Il s'agit d'un outil supplémentaire au service du médecin de prévention et des managers, afin de réfléchir concrètement aux possibilités d'adaptation du poste de travail en fonction de l'état de santé de l'agent. Cette fiche n'a pas vocation à être utilisée systématiquement lors des visites médicales mais lors de questionnements précis sur le maintien au poste d'un agent en lien avec son état de santé et l'organisation du service. Les étapes suivantes sont alors suivies :

- La fiche de tâches est pré-complétée par la hiérarchie de l'agent et idéalement en sa présence.
- La fiche est ensuite transmise par mail au service de médecine préventive et une demande de nouvelle visite médicale pour l'agent est sollicitée.
- L'agent est convoqué en visite médicale et la fiche sera étudiée et complétée par le médecin.
- La fiche complétée est retransmise au service pour étude et mise en application.

Si besoin, d'autres actions pourront compléter la fiche (étude de poste ; sollicitation de la Commission Prévention Maintien Emploi, etc.).

Sur l'année 2022, le travail a été poursuivi et des tests ont été menés dans certains services.

➤ **Anticiper le surcoût des aménagements de postes en l'intégrant dans le budget de la collectivité**

Les surcoûts liés aux aménagements de poste ont été intégrés aux budgets des deux collectivités pour supprimer les freins qui pourraient survenir lors d'achats d'équipements ou de prestations d'accompagnements. Ainsi, les collectivités budgètent en moyenne 300k€/an pour un financement annuel moyen d'environ 190k€/an.

Pour rappel, le Bilan financier 2020-2022 sur le maintien en emploi : 678k€ dépensés par les collectivités pour 416k€ financés par le FIPHFP.

➤ **Sécuriser le processus de suivi des avis d'aptitude**

Dès lors qu'un agent a des restrictions médicales d'aptitude qui deviennent problématiques pour le maintien en emploi, la situation est abordée collectivement et collégialement en commission prévention et maintien en emploi.

Les agents qui ont un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, le médecin expert ou le conseil médical sont également suivis par la CPME.

➤ **Renforcer la diffusion des informations liées à la mobilité des agents**

Plusieurs alertes des services ont soulevé des problématiques liées à l'accueil et à la formation des agents reclassés pour raison de santé (ou en cours de reclassement), dans les services : démobilisation des « tuteurs » accueillants les agents reclassés, manque de temps et de reconnaissance de ces « tuteurs », agents reclassés livrés à eux même, etc.

En effet, un agent reclassé a besoin d'un soutien renforcé de ses pairs lorsqu'il intègre un nouveau poste. Il n'a pour la plupart du temps pas les connaissances nécessaires et provient fréquemment d'un milieu professionnel éloigné. A cela s'ajoute souvent une perte de confiance en soi et un éloignement de l'emploi plus ou moins prolongé.

Un projet de **valorisation et d'officialisation de la fonction de tuteur** auprès des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et plus particulièrement des agents reclassés est à l'étude depuis 2021, afin de favoriser leur **intégration dans les services** et leur maintien en emploi. Cela permettrait de favoriser l'intégration et le maintien au poste des agents en reclassement et de donner les outils nécessaires aux agents désignés « tuteurs » et de les motiver.

Ainsi, lors de la deuxième phase de mise en œuvre du RIFSSEP, la sujétion « Tutorat BOE » a été validée par les CST puis par les assemblées délibérantes en 2023 pour une mise en œuvre au 1er janvier 2024.

3.3 Une politique de recrutement de personnes en situation de handicap dynamique sur 2020-2022 et qui atteint ses objectifs

3.3.1 Des recrutements quantitatifs et qualitatifs se traduisant par une diversité des contrats proposés

Parce que le recrutement de personnes en situation de handicap fait partie intégrante d'une **politique handicap ambitieuse** et d'une convention FIPHFP engageante, la Ville et la Métropole de Montpellier se sont mobilisées pour poursuivre la démarche sur la période 2020-2022 au nom d'une politique de recrutement sociale et non-discriminante. Au-delà du volume de personnes recrutées, le tableau ci-dessous traduit la diversité des contrats proposés³ :

Statut		2020	2021	2022	TOTAL	Engagement
Pérenne	Titulaires	2 (Gestionnaire formation, Chargé de projet Pole conception des espaces publics)	1 (jardinier)	3 (Technicien travaux sécurité, Agent entretien, ATSEM)	6	6
	Article L-352-4	0	3 (Jardinier issu de l'apprentissage, agent des médiathèques, Gestionnaire opérationnel)	3 (Réfèrent taxe de séjour, AERS, Responsable ALSH)	6	
	Apprentis	3 (Jardinier, Auxiliaire de puériculture, Licence prof SIG)	1 (Sécurité civile)	3 (Réfèrent handicap SQVT, Accompagnant éducatif petite enfance, Jardinier)	7	8

³ Données à mettre à jour après le bilan 2023.

Statut		2020	2021	2022	TOTAL	Engagement
Non pérenne	Stagiaire	-	-	-	-	6
	CDD	8 (dont 1 Magasinier issu de l'apprentissage)	2 (Collaborateur de cabinet, Chargée de mission accessibilité universelle)	7 (2 animateurs médiathèques, Attaché de presse, ATSEM, EJE, Assistante administrative, Jardinier)	17	6
	TOTAL	13	7	16	36	20

Au total, ce sont **36 personnes** en situation de handicap qui ont pu être recrutées à la Ville et Métropole de Montpellier. Un résultat bien **supérieur aux objectifs de 26 recrutements préalablement fixés** dans la convention 2020-2023.

3.3.2 Un recrutement d'apprentis particulièrement dynamique et porteur

En témoigne leur nombre (7 recrutements) et les montants dépensés et financés (indemnités d'apprentissage, aide financière pour l'apprenti, prime d'insertion d'un apprenti, frais de formation d'un apprenti). **L'apprentissage est le volet le plus important financièrement de l'axe recrutement** de la convention.

- « Focus » sur les montants dépensés et financements accordés en matière de recrutement sur la période 2020-2022 :

Aides	Montant dépensé	Financement accordé
Indemnité d'apprentissage	82 295€	65 836€
Aide financière pour l'apprenti	4 575€	4 575€
Prime d'insertion d'un apprenti	3 050€	3 050€
Frais de formation d'un apprenti	10 382€	10 382€
Prime à la titularisation (contrat aidé)	4 000€	1 600€
Aménagement de l'environnement de travail	1 296€	635,33€
Tutorat	82 955,19€	37 968€
TOTAL	188 555,14€	124 108,72€

3.3.3 Le recrutement par la voie de l'apprentissage demeure encore perfectible

Si le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap fut une satisfaction sur la précédente convention, **financièrement la lecture du bilan de l'axe recrutement** est plus nuancée. Sur 2020-2022 le taux d'exécution (financement accordé/financement prévisionnel) ne s'élève qu'à 58% dont principalement pour soutenir l'apprentissage.

Pour atteindre l'objectifs des financements dans l'axe Recrutement, il est nécessaire de renforcer l'intégration par la voie de l'apprentissage en intégrant cette démarche dans une réelle logique intergénérationnelle. Il semble opportun d'apporter une attention particulière à la diversification des profils des recrutés (âge, diplôme...).

Ainsi, ce constat doit permettre de mieux orienter le plan d'action pour 2024-2026 en priorisant, par exemple, le recrutement d'apprentis pour bénéficier d'un taux d'exécution supérieur.

Par ailleurs, dans certains cas, une identification tardive des besoins pour le maintien en emploi de l'agent peut faire basculer les dépenses de l'aménagement ou de l'accompagnement dans l'axe « Maintien » et non dans l'axe « Recrutement ».

3.4 Bilan d'un conventionnement aux contours principalement performants et innovants

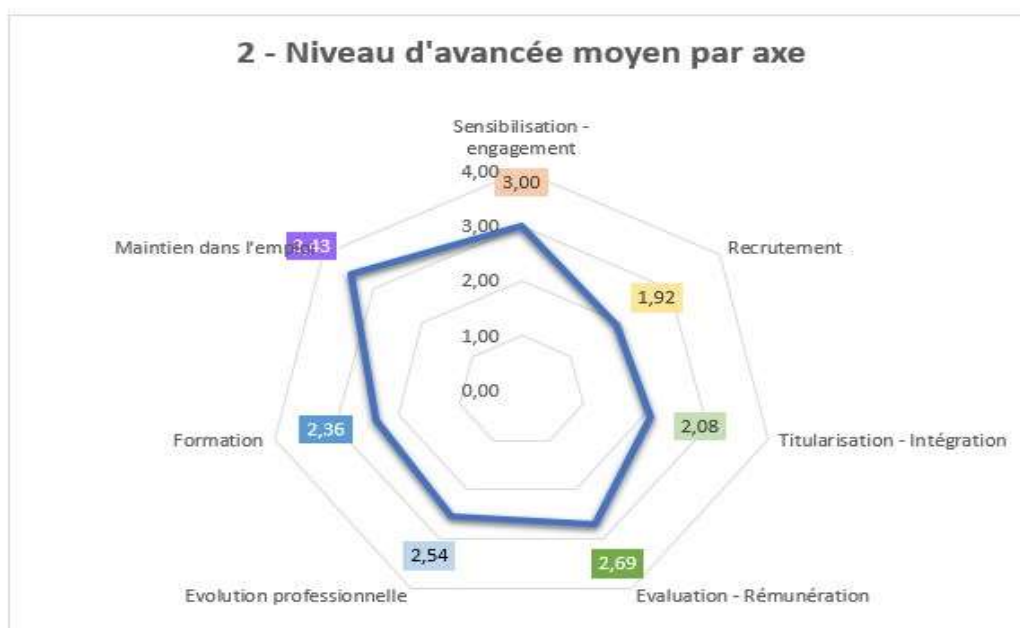
3.4.1 Les outils de diagnostic pour alimenter le bilan qualitatif

a) Focus sur l'outil d'autodiagnostic du FIPHFP

Les résultats de l'**outil d'autodiagnostic du FIPHFP** confirme que le recrutement, malgré des progrès notables, demeure **l'axe qui nécessite le plus d'action d'amélioration** avec un score de 1,92/4.

Cet outil est apparu comme une aide au diagnostic pertinente dans le cadre du bilan de la convention FIPHFP 2020-2023 et permet incontestablement d'aboutir à des conclusions motivantes pour le prochain plan d'actions : prioriser l'axe recrutement.

2. Graphique par axe	
Niveau moyen par axe	
Sensibilisation - engagement	3,00
Recrutement	1,92
Titularisation - Intégration	2,08
Evaluation - Rémunération	2,69
Evolution professionnelle	2,54
Formation	2,36
Maintien dans l'emploi	3,43



b) Focus sur les entretiens semi-directifs

Dans le cadre de l'élaboration du diagnostic de la convention FIPHFP 2020-2023 (réalisé au 1^{er} semestre 2023), le Service RSE a réalisé, en coopération avec la Mission « Prospective, Transformation et Evaluation », des entretiens semi – directifs auprès de 17 agents BOE (sur les 40 agents BOE sollicités à la Ville et Métropole).

Trois thématiques ont été abordées avec les agents : l'accès à l'information, l'équité de traitement et de l'inclusion et enfin le ressenti de l'agent et regard des collègues/hierarchie. En posant près de 17 questions ouvertes, l'objectif est de recueillir les ressentis des BOE sur les mesures en place et sur leur environnement de travail par le biais de thématiques larges fut rempli.

En quelques chiffres :



Retours des entretiens semi-directifs par thématique :

ACCES A L'INFORMATION

- 53% des agents interrogés ont la connaissance du statut des BOE
- 77% ont consulté le médecin du travail pour un aménagement de poste
- 82% des agents interrogés ont répondu qu'ils avaient fait des démarches dans le cadre de leur problématique de santé
- 70% des agents interrogés se sont adressés à la Chargée de mission FIPHFP et/ou à la Conseillère maintien en emploi pour leur démarche

EQUITE DE TRAITEMENT ET DE L'INCLUSION

- 82% des agents interrogés ont bénéficié d'un accompagnement
- 86% des agents qui ont bénéficié d'un accompagnement sont satisfaits ou très satisfaits
- 41% des agents estiment que leur statut n'influe pas sur le déroulement de leur carrière et autant estiment que leur carrière est ralentie par leur statut
- 1 agent a eu une promotion interne grâce à son statut BOE
- 70% des agents ont suivi tout type de formation (professionnalisation, perfectionnement, compensation du handicap....)
- 76% des agents ne sont pas dans une perspective de mobilité

RESSENTI DE L'AGENT ET REGARD DES COLLEGUES/HIERARCHIE

- 70% des agents vivent très bien ou bien, leur handicap au travail
- 82% ont abordé très facilement ou facilement leur handicap auprès de leurs collègues/hierarchie
- 53% des agents estiment que leur handicap n'a pas d'impact sur leurs relations sociales au travail
- 59% agents ont ressenti de la discrimination en lien avec le handicap
- 90% des agents interrogés pensent que les managers doivent être mieux formés à l'accompagnement des agents en situation de handicap

c) Les actions qui émergent de l'analyse de ces outils de diagnostic

- **Une acculturation à poursuivre** auprès des managers et des agents mais aussi auprès des BOE et des formats d'actions de sensibilisation à repenser.
- Le renforcement du suivi médical des BOE
- La désignation et la formation des référents RH comme « relais Handicap » au sein des services ressources des Pôles
- Mieux prendre en compte l'accessibilité numérique des logiciels et applications métiers

3.4.2 Des épisodes d'acculturation et de sensibilisation marquant pour la collectivité

➤ **Des moments de sensibilisation et d'acculturation fédérateurs**

En 2020, malgré la pandémie de covid-19 qui a entraîné le report de nombreuses manifestations institutionnelles habituelles (Handi-Com, Handi-Job, SEEPH), des actions de sensibilisation au handicap ont toutefois pu être menées. L'ancien responsable du Service Qualité de Vie au Travail et la chargée de la convention FIPHFP (ancien intitulé du poste) ont notamment animé des **séances de présentation du partenariat avec le FIPHFP** pour les agents du Pôle Ressources Humaines.

La rencontre avec les exécutifs nouvellement nommés a permis d'échanger avec les élus délégués aux RH et les élus délégués à l'Egalité des Chances sur le sujet et d'envisager de retravailler en étroite collaboration avec le service de la cohésion sociale qui pilote la politique publique sur l'accessibilité universelle ainsi que sur un partenariat avec l'association Cap A Cité notamment pour l'accueil de stagiaires.

Aussi, **3 sessions de sensibilisation à la Langue des Signes Française** aux agents Ville et 3M ont été organisés (39 agents).

En matière de sensibilisation handicap, a eu lieu le 17 novembre 2022 le **Forum dédié au Maintien en Emploi et au Handicap Psychique**.

Les objectifs du Forum étaient de :

- Sensibiliser les agents sur le thème du handicap grâce à des ateliers pédagogiques, ludiques en abordant des situations concrètes, et ainsi démystifier le handicap.
- Aider les managers à mieux appréhender les méthodologies du maintien en emploi en abordant les différentes composantes de cette problématique (accompagnement des agents ayant des problématiques de santé, rôles et responsabilités des acteurs, retour des agents en arrêt longue durée...).
- Donner aux encadrants des clés de compréhension dans l'accompagnement des personnes présentant un handicap psychique.

La journée était articulée en deux temps :

Pour les managers, un cocktail déjeunatoire et des conférences de 12h30 à 17h30 .

Ce cocktail déjeunatoire, proposé sur le temps de la pause méridienne, a été l'occasion de partager un temps convivial. Il a été suivi de deux conférences :

- le rôle du manager dans l'accompagnement d'une personne en situation de handicap psychique (APSH34)
- la méthodologie de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle du Dr JABES (ALJP Conseil)

Des saynètes théâtrales pour introduire chaque conférence ont permis d'initier les échanges avec les participants.

Pour les agents, des ateliers, de 9h à 17h, ponctués de moments de convivialité gourmands.

Chaque atelier a traité du thème : « Les fondamentaux du handicap » (durée 30 mn) suivi du thème « Le handicap psychique » (durée 30 mn). Ces ateliers ont été proposés toutes les heures, de 9h à 17h.

Les ateliers ont été animés par des intervenants du Groupe JLO et 2 vidéos de sensibilisation sur le thème du handicap ont été acquises à cette occasion. Une pour mieux comprendre le handicap psychique et l'autre concernant le maintien dans l'emploi.

➤ **Des formations plurielles**

En interne au Pôle Ressources Humaines (octobre 2021), une formation « **Méthodologie du maintien en emploi** » a été organisée pour les collaborateurs qui travaillent étroitement sur cette thématique. Réalisée en 2018, pour une partie de l'équipe, cette action a concerné les personnes nouvellement intégrées dans les services concernés par le maintien en emploi.

Aussi, cette fois en externe au Pôle mais en interne de la collectivité, des agents ont pu être formés en 2022. 5 agents BOE de la Ville et 45 agents BOE de la Métropole, ont suivi des **formations de professionnalisation** d'une durée de 2 jours en moyenne, au CNFPT.

11 agents de la Culture (Médiathèque et Théâtre) ont participé à une formation sur le thème de « **accueil d'un usager atteint de handicap** » et 8 autres agents de la même direction une **formation d'initiation à la langue des signes**.

3.4.3 Des actions de prospective novatrices et particulièrement innovantes au service de notre politique handicap

Aussi, tout agent ou manager confronté à une problématique de santé ou de maintien en emploi bénéficie de deux procédures innovantes en matière de sollicitation de cette instance : les « **fiches de saisine** » individuelles et collectives.

Fiche de saisine individuelle

FICHE DE SAISINE

« Commission Prévention Maintien en Emploi »

Situation Individuelle

En fonction de votre situation, ne remplir que la fiche de saisine concernée (individuelle ou collective).

Pour tout savoir sur la Commission Prévention
Maintien en Emploi, retrouvez le guide
d'utilisation détaillé sur l'intranet, **pour la Ville,**
rubrique Vie de l'agent / Prévention ; pour la
Métropole, rubrique Espace RH / Santé

Date de la saisine :

Par (Nom/prénom) : Collectivité (Ville/Métropole):

Informations sur l'agent concerné :

Nom et Prénom

Adresse mail

Téléphone

Matricule |

Grade |

Intitulé du poste de travail |

Service concerné |

Situation administrative (en poste, en arrêt, etc.) |

Nom du responsable hiérarchique :

Date de la dernière visite médicale et nom du médecin :

RQTH (oui/non/inconnue):

Ou autre statut :

Informations sur la demande :

À remplir par l'agent demandeur (si démarche effectuée sans sa hiérarchie)

☐ Je souhaite que ma hiérarchie soit informée de ma démarche.

☐ Je ne souhaite pas que ma hiérarchie soit informée de ma démarche pour l'instant.

Difficultés rencontrées ou problématiques soulevées par l'agent :

(The following information was obtained from the records of the Department of Social Services, State of New York, Office of Child Welfare, dated 10/1/78.)

Difficultés rencontrées ou problématiques soulevées par le demandeur (si différent de l'agent)
et actions déjà réalisées :

Fiche de saisine collective

FICHE DE SAISINE

« Commission Prévention Maintien en Emploi »

Situation collective

En fonction de votre situation, ne remplir que la fiche de saisine concernée (individuelle ou collective).

Pour tout savoir sur la Commission Prévention Maintien en Emploi, retrouvez le guide d'utilisation détaillé sur l'intranet, pour la Ville, rubrique Vie de l'agent / Prévention ; pour la Métropole, rubrique Espace RH / Santé

Nom, prénom et fonction du ou des demandeurs :

Nom(s) et prénoms :

Adresse mail :

Téléphone :

Fonction(s) :

La ou les problématiques soulevées (description en 1 phrase) :

La problématique :

La problématique principale est-elle plutôt :

<input type="checkbox"/> Relationnelle	<input type="checkbox"/> Violences physiques
<input type="checkbox"/> Conflits au travail	<input type="checkbox"/> Organisationnelle
<input type="checkbox"/> Mauvaise ambiance	<input type="checkbox"/> Managériale
<input type="checkbox"/> Violences verbales	<input type="checkbox"/> Autre (précisez) : <input style="width: 150px;" type="text"/>

La problématique principale dure depuis :

☐ Moins d'un mois
 ☐ Entre un et trois mois
 ☐ Entre trois et six mois
 ☐ Plus de six mois

Des actions pour y remédier ont déjà été mises en place :

☐ Non
☐ Oui (lesquelles) :

Votre ou vos attentes (description en 1 phrase) :

Votre attente / votre besoin :

Les personnes concernées (le collectif) :

Nombre d'agents concernés :

S'agit-il d'un : ☐ D'un service ☐ D'un pôle ☐ Autre (précisez) :

Nom, prénom, âge et fonction des personnes :

Personne 1 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	Personne 8 : <input style="width: 150px;" type="text"/>
Personne 2 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	Personne 9 : <input style="width: 150px;" type="text"/>
Personne 3 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	Personne 10 : <input style="width: 150px;" type="text"/>
Personne 4 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	Si plus de 10 personnes : précisez l'âge moyen, le pourcentage homme/femme ainsi que l'ancienneté au poste : <input style="width: 150px;" type="text"/>
Personne 5 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	
Personne 6 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	
Personne 7 : <input style="width: 150px;" type="text"/>	

L'absentéisme du collectif sur les 6 derniers mois :


Les changements éventuels vécus au sein du collectif

(Réorganisation des services, changement de direction, évolution des procédures, mutualisation, etc.) :

☐ Passés (précisez la nature) :
☐ En cours (précisez la nature) :
☐ À venir (précisez la nature) :

Date et signature du demandeur :

Fiche à renvoyer par mail à Clémence Lavoivre >>
c.lavoivre@montpellier3m.fr



3.4.4 Des problématiques conjoncturelles et opérationnelles sources de difficultés en matière de pilotage de projet

➤ ***Un contexte sanitaire imprévisible qui a ralenti la progression de certaines actions de la politique handicap au sein des deux structures***

Les deux premières années de la convention ont été fortement impactées par la pandémie de Covid-19. En effet, les manifestations institutionnelles, formations et moments de sensibilisation ont pour la plupart été annulés tout comme le contexte a particulièrement les initiatives innovantes en matière d'acculturation. C'est notamment le cas du Forum Maintien en Emploi qui a été décalé à novembre 2022 (événement initialement prévu pour 2021).

Les actions d'aménagements de poste et d'accompagnement des agents tout comme le recrutement ont également été ralenties durant la période de crise sanitaire impactant les taux d'exécution.

➤ ***Des initiatives pour le maintien en emploi dont les répercussions sont parfois source de surcharge de travail***

La mise en œuvre du télétravail dérogatoire pour raison de santé a entraîné des répercussions sur les agents concernés par le traitement de ces dossiers (médecin du travail, conseiller maintien en emploi, chargée de mission FIPHFP) qui ont vu les demandes de dérogation augmenter significativement.

Les **aménagements** de poste représentent une part importante des activités de la Conseillère maintien en emploi et de la Chargée de mission convention FIPHFP. Les difficultés sont la diversité des tâches à accomplir et le suivi à opérer (contacter les agents, leur hiérarchie, le fournisseur, assurer le suivi du matériel, des bons de commande, des factures...). Cette activité génère un flux constant de tâches à réaliser qui peut grever le temps de réflexion, de pilotage ou d'organisation pourtant rendus nécessaires à ces fonctions.

➤ ***Des obligations de pilotage et de gestion opérationnelle qui peuvent freiner l'avancée des actions***

La chargée de mission convention FIPHFP assure le pilotage opérationnel de la convention et à ce titre complète les tableaux du FIPHFP, rédige les bilans annuels, répond aux contrôles du FIPHFP. Par ailleurs, il faut gérer distinctement les budgets des deux entités, les déclarations annuelles ainsi que les Rapports sociaux uniques.

Ces activités cycliques et importantes limitent le temps de pilotage stratégique, la coordination des acteurs en charge des objectifs ainsi que les articulations à opérer pour améliorer l'organisation.

En 2024, un redécoupage des missions au sein du service RSE sera opéré pour recentrer le rôle de la chargée de mission FIPHFP sur des fonctions plus stratégiques et transversales.

4. L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage constitué et impliqué dans la démarche de renouvellement de la convention

4.1.1 La composition du COPIL

ELUS	Elus Ressources Humaines	Elu Ville Elu Métropole
	Elus référents au Handicap et à l'égalité des chances	Elu Ville Elu Métropole
ADMINISTRATION	Direction Générale	Directrice Générale déléguée à la Performance et Transformation de l'Administration Directrice Générale déléguée à la Qualité des Services à la Population
	Pôle Ressources Humaines	Directrice du Pôle Directrice DDIRH Responsable de service RSE Chargée de mission FIPHFP
	Pôle Solidarités	Responsable de service Cohésion Sociale Chef de projet handicap et accessibilité
ORGANISATIONS SYNDICALES	Secrétaires des CHSCT	Participation aux COPIL de 2020, 2021 et 2022

4.1.2 Les objectifs du COPIL, instance décisionnelle de la politique de handicap à la Ville et Métropole de Montpellier

Le Comité de pilotage FIPHFP est l'instance décisionnelle qui fixe les orientations politiques et organisationnelles de la politique handicap.

Le COPIL est convoqué à une fréquence annuelle pour la présentation du bilan annuelle et valider les plans d'action et financiers.

Durant la période 2020-2022, trois COPIL ont été réalisés dans le cadre de la présentation des bilans :

- Lancement de la nouvelle convention 2020-2023 (11 juin 2020).
- Bilan 2020 et point d'étape sur le plan d'action 2020-2021 (3 février 2021).
- Bilan 2021 et point d'étape sur le plan d'actions 2021-2022 (16 juin 2022).

Durant l'année 2023, les COPIL ont été réunis **3 fois** dans le cadre du projet de conventionnement avec le FIPHFP pour 2024-2026 :

- COPIL Lancement de la démarche (09/03/23)
- COPIL Diagnostic 2020-2022 (13/07/23)
- COPIL Plan d'action 2024-26 (05/12/23)

➤ *Un COPIL pluriannuel sur l'année 2023 pour définir les modalités et orientations de la convention 2024-2026*

Le COPIL s'est réuni en 2023 dans le cadre du projet de conventionnement avec le FIPHFP pour 2024-2026. Les objectifs ont été d'informer et d'arbitrer autour de trois grands thèmes stratégiques pour le prochain conventionnement :

- **Le « Lancement de la démarche »** : l'objectif de ce premier COPIL fut de rappeler les enjeux du conventionnement (structurer la politique handicap, recrutement, maintien en emploi communication et sensibilisation), de projeter le diagnostic du précédent conventionnement avec le FIPHFP (fixation d'indicateurs) et de structurer la démarche de construction du futur plan d'actions. Grâce à l'intervention d'acteurs décisionnels (aussi bien administratifs que politiques), des grandes orientations ont pu être dégagées dans le cadre de cette première étape stratégique.
- **Le « Diagnostic » et bilan 2020-2022** : lors du 2^{ème} COPIL, l'accent a été mis sur la restitution du diagnostic de la convention 2020-2023 (période 2020-2022 et attente de consolidation pour l'année 2023). Ont été présentées des données aussi bien quantitatives que qualitatives :
 - Le bilan de l'axe maintien en emploi (cf. partie 3).
 - Le bilan de l'axe recrutement (cf. partie 3).
 - Le résultat de l'Outil d'autodiagnostic du FIPHFP (cf. partie 3).
 - Le retour des entretiens semi-directifs (cf. partie 3).
 - Les grands axes de la construction du plan d'actions (cf. partie 5).
- **Le « Plan d'actions »** : lors du 3^{ème} et dernier COPIL, l'objectif a été rétrospectivement de faire un retour sur les ateliers par axe organisés à l'automne (structuration de la politique handicap, recrutement, maintien en emploi, communication et sensibilisation) et de valider le plan d'actions et le plan financier par axe par les acteurs décisionnels du COPIL.

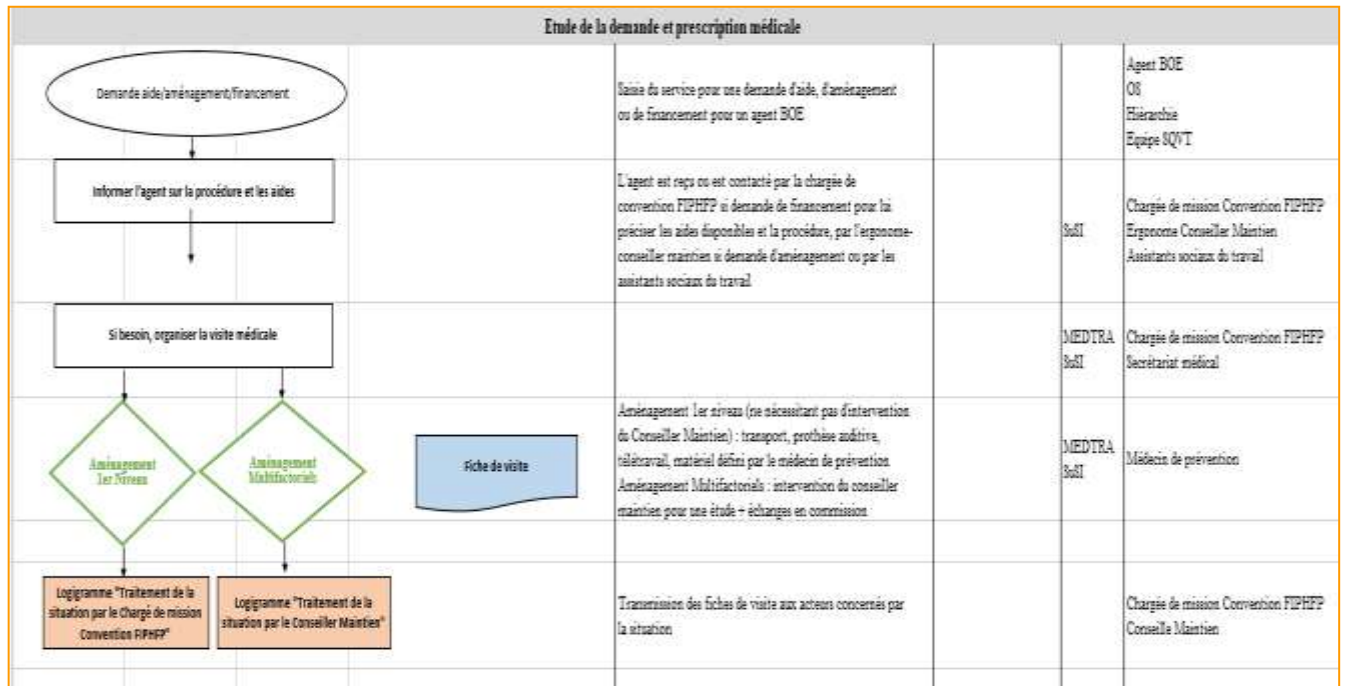
4.2 Un suivi individuel des BOE articulé entre la Conseillère Maintien en Emploi et la Chargée de mission FIPHFP

Le suivi des BOE s'inscrit aussi bien dans une démarche collective et transversale (cf. la CPME) que dans un process de suivi individuel bien établi.

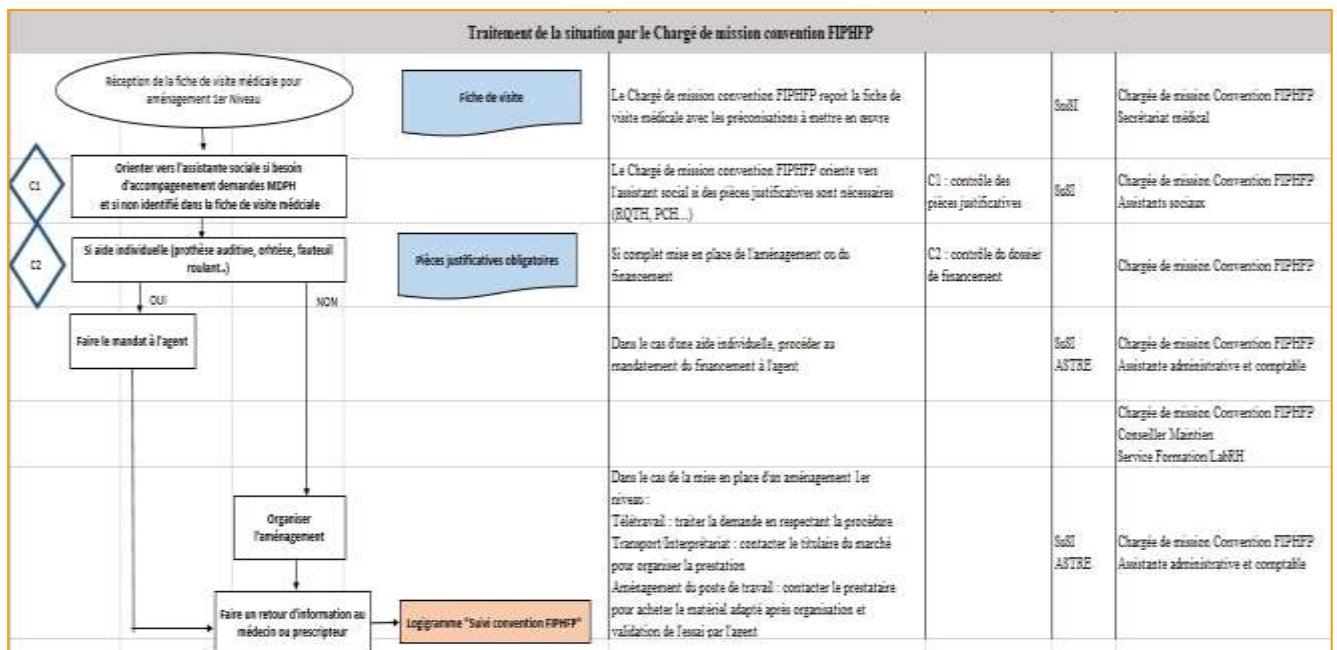
En effet, si les demandes d'aides du FIPHFP sont adressées directement au Service Qualité de Vie au Travail (2020-2022) puis au service RSE (depuis 2023), leur traitement s'articule entre la Conseillère Maintien en Emploi et la Chargée de mission FIPHFP de manière établie.

La formalisation de cette articulation a été réalisée sous forme de logigrammes pour illustrer le traitement classique d'une demande :

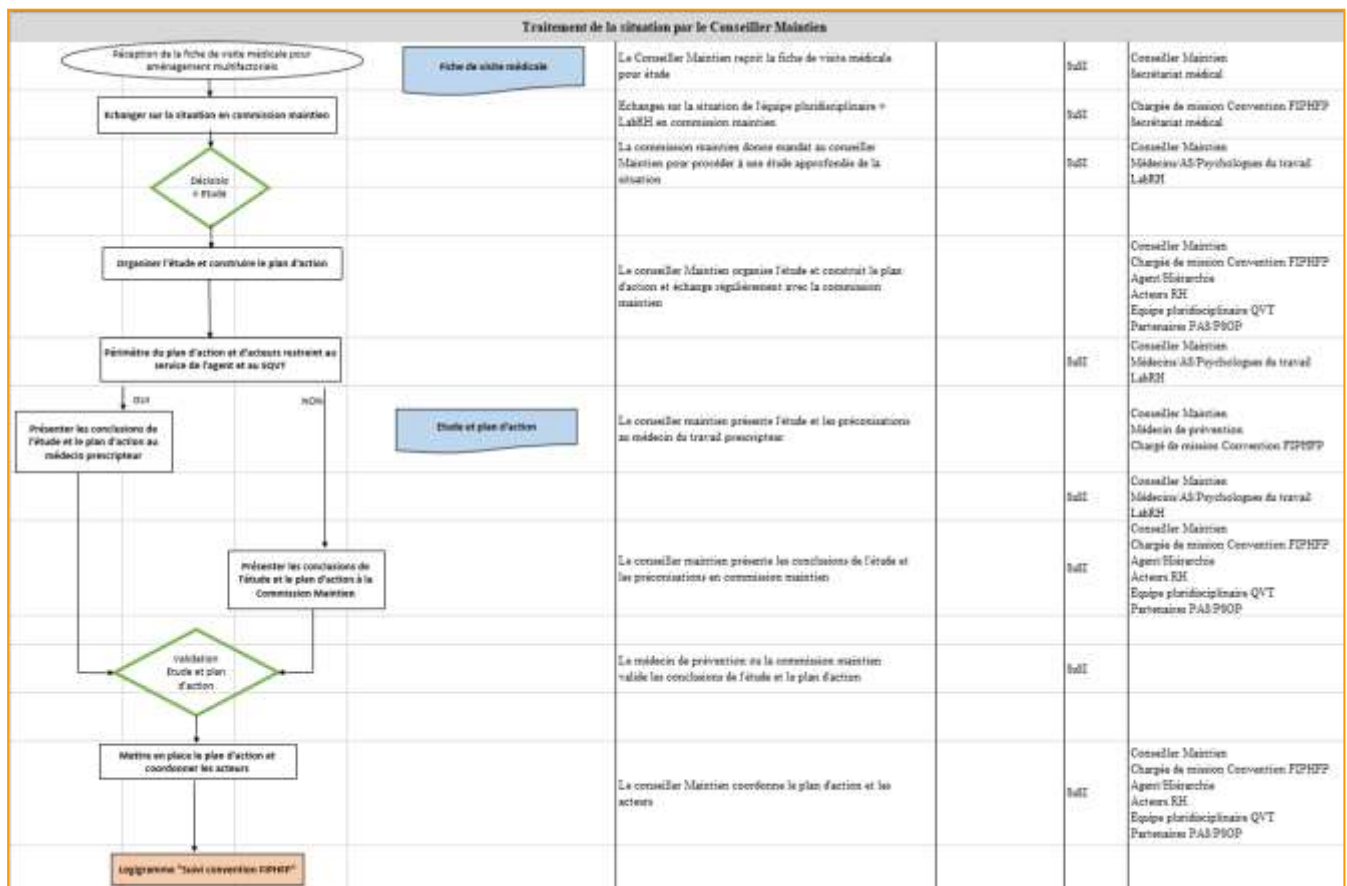
➤ **Etude de la demande et prescription médicale**



➤ **Traitement de la situation par la Chargée de mission FIPHFP**



➤ **Traitement de la situation par la Conseillère Maintien en Emploi**



4.3 Le rôle et les missions de la « chargée de mission FIPHFP »

Cf. page 13

Le Chargé de mission FIPHFP

Le Chargé de mission de la Convention FIPHFP assure le pilotage de la convention de partenariat entre la ville et la métropole de Montpellier et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique. Ce dispositif à destination des agents en situation de handicap s'intègre dans la stratégie RH et notamment sur les champs du recrutement et du maintien en emploi des agents municipaux et métropolitains.

A ce titre, le Chargé de mission de la Convention FIPHFP coordonne les acteurs ressources (recrutement, formation, carrière, communication, finances...) pour une mise en œuvre efficiente de la politique handicap et pour atteindre les objectifs de la convention.

Dans le cadre de la politique de Santé au Travail de la collectivité en direction des personnels relevant de la loi du 11 février 2005, il organise le recensement et le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de réaliser les déclarations annuelles.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap de la Ville et de la Métropole de Montpellier

Cf. page 10-15

Service	Unité	Poste
Qualité de Vie au Travail	Conseil en Prévention	2 ingénieurs conseil (10%) 1 ergonome (10%)
Qualité de Vie au travail	Médico-sociale	3 médecins du travail (agent ville + AMETRA) soit 40% 2 infirmières du travail (40%) 2 psychologues du travail (10%) 3 assistantes sociales (20%) 1 conseillère maintien en emploi (100%)
Responsabilité Sociétale de l'Employeur		1 chargée de mission FIPHFP (80%) 1 Chef du service (10%)
Gestion RH de proximité		4 conseillères en mobilité professionnelle (50%)
Total effectifs		20
Total ETP		7 ETP

NB : En plus des acteurs de la prévention et du service RSE, des agents du PRH sont parfois sollicités dans le cadre de la politique handicap pour des missions ponctuelles ou le pilotage de projets transversaux (chargée de communication RH, assistants administratifs, chefs de service qualité de vie au travail, responsable d'unité conseil en prévention, responsable d'unité médico-sociale...).

4.5 Des liens renforcés et en cours de structuration avec les partenaires extérieurs de la politique handicap

Les collectivités territoriales bénéficient d'un réseau de plusieurs partenaires institutionnels du handicap avec lesquels des actions individuelles et collectives sont mises en place régulièrement. Véritables gages d'accompagnement et d'expertise, la Ville et la Métropole de Montpellier ont pu se reposer sur ces deniers pour mener à bien des actions.

➤ CAP EMPLOI



En 2021 le Service Qualité de Vie au Travail a rencontré le CAP EMPLOI afin de construire un partenariat pour mettre en place des actions de remobilisation et de prévention de la désinsertion professionnelle pour les agents en situation de handicap ou en voie de l'être. Durant les mois et années qui ont suivi, **les prestations d'appui spécifiques ont permis de mettre en œuvre des techniques et des expertises.** Elles ont répondu ainsi à des besoins spécifiques liés aux conséquences du handicap dans le cadre des activités professionnelles. Les partenaires pour chaque type de handicap, mobilisables à tous moment, sont des experts incontournables dans le parcours des agents en situation de handicap mais aussi pour l'équipe dédiée au maintien en emploi qui peut ainsi mettre en place des modes de compensation.

➤ CAP A CITE



En mai 2021, le partenariat avec CAP A CITE a été instauré à la demande des élus RH et Handicap de la Ville de Montpellier. Le centre de préformation Cap' A Cité est une passerelle entre les divers dispositifs déjà mobilisés par la région et l'Etat, et les stagiaires en situation de handicap.

Les objectifs de CAP A CITE est de **fournir un accompagnement individualisé** tenant compte de quatre axes :

- L'orientation professionnelle considérant les freins liés au handicap
- La remobilisation des connaissances scolaires
- L'inclusion sociale en lien avec l'environnement de la personne
- La responsabilisation et l'autonomisation du jeune

Ainsi, en 2021, 4 jeunes issus de CAP A CITE ont pu faire un stage au sein des Services de la Mairie de Montpellier. Aussi, en avril 2022, les différents interlocuteurs RH, cohésion sociale et Elus ont été sensibilisés à l'accueil de stagiaires de l'association CAP A CITE.

➤ CRIP



Cf. page 22 « Mise en œuvre des formations de reconversion »

➤ **Handi-Pacte**



En parallèle, les acteurs de la politique handicap comme la Chargée de Maintien en Emploi et la Chargée de mission FIPHFP ont pu compter sur le FIPHFP et Handipact pour se former continuellement.

Enfin, la tenue de manifestations institutionnelles phares comme HANDI-JOB et la SEEPH ont permis incontestablement de structurer dans les agendas des événements de sensibilisation, et de profiter d'organismes extérieurs pour mettre en lumière nos actions et créer du lien.

Participation de la Ville, de la Métropole et du CCAS de Montpellier au Salon Handi'Job du 21 novembre 2023 (*Adjointe au Maire déléguée à l'accessibilité universelle, services Recrutements de ville, de la Métropole et du CCAS de Montpellier, Service RSE*)



4.6 L'association des Organisations Syndicales.

Dans le cadre du pilotage de la convention 2020-2023, les bilans annuels ont été présentés aux CHSCT puis F3SCT des deux collectivités.

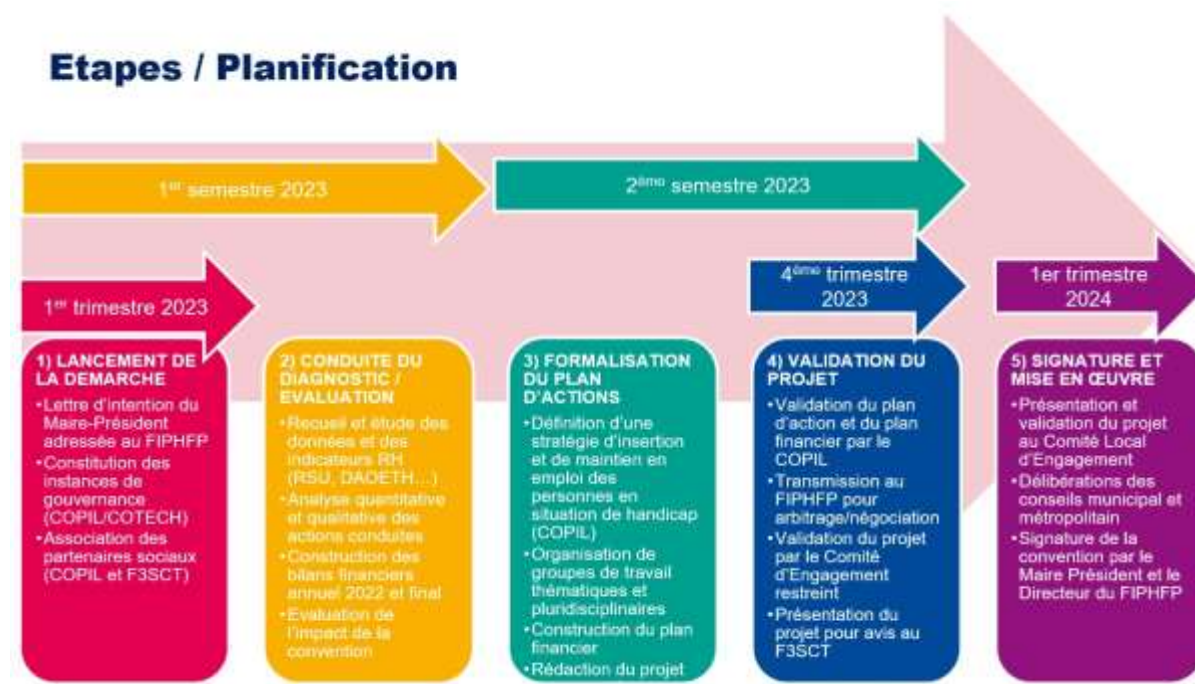
Pour ce qui concerne la démarche de renouvellement, les organisations syndicales ont été associées à toutes les étapes :

- **Lancement de la démarche** : présentation des enjeux, de la méthodologie et du calendrier.
- **Présentation du diagnostic et évaluation de la convention.**
- **Ateliers sur le plan d'action 2024-2026.**
- **Restitution du projet de convention 2024-2026 en atelier puis aux F3SCT.**

5. Le plan d'actions 2024-2026

Les projets de convention avec le FIPHP s'inscrivent dans une volonté constante de structurer et de faire progresser l'organisation des collectivités sur la question du handicap. Ainsi et dans cet objectif, la première convention de la ville pour la période 2015-2018 a permis de définir et de structurer la politique handicap au travail. Fort de cette expérience, la seconde convention mutualisée avec la Métropole pour la période 2020-2023 a permis de construire et opérationnaliser la politique de maintien dans l'emploi.

Le projet de convention 2024-2026 s'inscrit pleinement dans cette volonté de structurer en animant une démarche participative de renouvellement du partenariat avec tous les acteurs de la politique handicap. Durant l'année 2023, une planification précise a été établie et a rythmé les différentes instances pour aboutir, in fine, à la signature et mise en œuvre de la future convention avec le FIPHP et du **plan d'actions pour notre politique handicap**.



Le plan d'actions 2024-2026 découle du diagnostic multidimensionnel opéré en amont par les services Qualité de Vie au Travail et RSE et qui ont permis d'identifier les volets ci-dessous :

- **La politique de recrutement** à structurer en lien avec la réorganisation du PRH.
- La promotion du recrutement de personnes en situation de handicap par la voie de l'apprentissage.
- **Une acculturation à poursuivre** auprès des managers, des agents et des BOE (sensibilisations, Forums, formations...).
- La désignation et la formation des référents RH comme « **relais Handicap** » au sein des services ressources des Pôles.

5.1 Méthodologie de construction du plan d'action 2024-2026

En parallèle des COPIL qui ont rythmé l'année 2023 et permis de définir les grandes orientations stratégiques pour la convention 2024-2026, des ateliers thématiques ont été menés **pour co-construire de manière participative le plan d'actions avec les acteurs concernés du Pôle Ressources Humaines**.

A ce titre, **5 ateliers** ont été réalisés et animés par le chef de service RSE et la chargée de mission FIPHFP autour des axes : stratégie/structuration, recrutement, maintien en emploi et communication.

Thématiques	Objectifs	Acteurs	Calendrier
Structuration de la politique handicap	Définir les orientations et l'organisation stratégique de la future convention : - Echanger sur les orientations stratégiques de la convention - Définir une organisation cible	CODIR PRH	20/09/2023
	Opérationnaliser l'organisation cible pour mettre en œuvre le plan d'action de la convention 2024-2026 Préparer les ateliers thématiques	CODIR élargi PRH	22/09/2023
Recrutement	Définir la répartition des recrutements Définir les enjeux d'accueil et d'intégration des agents BOE Identifier et construire les partenariats externes	Recruteurs du PRH : - Services MAP (DDIRH) - Services GRH (DDHRH)	27/09/2023
Maintien dans l'emploi	Identifier les besoins des agents en difficultés de santé ou d'invalidité Chiffrer les financements Alimenter le plan financier	Acteurs de la Commission Prévention et Maintien en Emploi (CPME) : - Service QVT - Service Ingénierie réglementaire - Conseillers en évolution professionnelle de la DDIRH et de la DDGRH	03/10/2023
Communication / Sensibilisation collectives	Définir le plan de communication et de sensibilisation	Service communication interne Chargée de communication du PRH Service QVT Chargé de mission formation du service MAP	06/10/2023
Dialogue sociale	Echanges avec les organisations syndicales sur les thématiques du plan d'action	OS F3SCT Ville et 3M	12/10/2023
COPIL	Présenter et valider le plan d'actions et le plan financier	Elus / DG / PRH / Pôle Solidarités	05/12/2023

5.2 Le plan d'actions 2024-2026 : renforcer les axes stratégiques des précédentes conventions et établir le recrutement comme axe porteur du nouveau partenariat avec le FIPHFP

Le programme d'action et le plan financier sont issus des ateliers de co-construction du plan d'action.

5.2.1 Le programme d'actions global pour 2024-2026

	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Recrutement	313 000€	227 800€	72,78%	85 200€	27,22%
Axe Reclassement et reconversion des personnes inaptes	172 500€	153 050€	88,72%	19 450€	11,28%
Axe Maintien dans l'emploi	548 000€	358 000€	65,33%	190 000€	34,67%
Axe Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap	20 000€	-€	0%	20 000€	100%
Axe Communication	45 000€	15 000€	33,33%	30 000€	66,67%
TOTAL	1 098 500 €	753 850 €	68,63%	344 650 €	31,37%

5.2.2 Continuer dans une structuration partagée et pluridisciplinaire de la politique handicap

➔ Orientation n°1 : Identifier les missions de chacun dans la conduite de la politique handicap

Conformément aux objectifs fixés en atelier du 22/09, la nouvelle organisation a entraîné une redéfinition des rôles de chaque acteur RH de la politique handicap.

Exemple : organisation cible pour le processus de recrutement

Services du PRH	Acteurs	Rôles/Missions
GRH	Unité Recrutement	Publication des vacances GRH reçoit les CV et les classe dans une <u>CVthèque</u>
MAP	Chargés de mission recrutement	Création de la trame de vacances (mention diversité, égalité, handicap) Création de la fiche de renseignement pour les recrutés Sensibilisation/Formation des recruteurs et des responsables Opérationnalité des apprentis
RSE	Chargée de mission convention FIPHFP	Coordination des acteurs et des partenaires

➔ Orientation n°2 : renforcer les moyens dédiés au pilotage de la convention

La création du service RSE et l'intégration du chargé de mission FIPHFP dans ce service permettra de recentrer ses missions sur le pilotage stratégique du dispositif, la coordination des acteurs internes et le développement des partenariats en transférant certaines missions opérationnelles à l'assistante du service RSE.

Un travail de révision des fiches de poste de la Chargée de convention FIPHFP et de l'assistante du service RSE sera donc opéré.

Ainsi, c'est 0,5 ETP supplémentaires qui seront consacrés au pilotage de la convention 2024-2026 et qui permettra de mieux accompagner le déploiement du plan d'actions.

5.2.3 Faire du recrutement l'axe prioritaire de la convention 2024-2026

En octobre 2023, les assemblées délibérantes ont pris une délibération visant à promouvoir la diversité et lutter contre toutes formes de discriminations. Il s'agit par cette délibération-cadre de définir une stratégie globale et de mieux articuler les différentes politiques engagées. S'appuyant sur un état de l'existant pour orienter les actions, elle formalise l'engagement politique et donne ainsi le cadre général de l'action de l'administration.

Elle s'inscrit dans le prolongement de la première délibération prise par le conseil municipal en juillet 2020 qui a consisté à poser le principe de l'obtention de la double labélisation « *Diversité et Egalité Professionnelle* » délivrée par une commission mixte paritaire après un audit de l'AFNOR qui a été organisé en octobre 2023.

Le référentiel et les domaines audités constituent donc un cadre pour structurer la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations des deux collectivités et définir les objectifs à atteindre à court, moyen et long termes.

Ainsi, pour déployer une politique de diversité ambitieuse, la collectivité doit notamment progresser sur la formalisation de ses engagements, sur les formations/sensibilisations des agents, la consolidation des processus particulièrement sur le recrutement et sur le renforcement des indicateurs.

En conséquence, les priorités du plan d'action issus de cette stratégie de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations s'articulent autour de ces trois axes :

- Agir sur les biais cognitifs et sociaux-culturels pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés
- Recruter pour attirer une diversité de talents
- Développer les indicateurs pour progresser

Si la première convention avec le FIPHFP (2015-2018) avait pour objectif la structuration de la politique handicap et la seconde convention (2020-2023), le maintien en emploi, il est apparu nécessaire de faire de **l'axe recrutement l'axe prioritaire de ce futur conventionnement** afin d'intégrer pleinement la politique Handicap et maintien à une politique plus globale de diversité et d'inclusion.

En effet, comme l'a révélé l'Outil d'autodiagnostic du FIPHFP, le recrutement est l'axe enregistrant le niveau moyen d'avancée le plus faible sur 2020-2022 (1.92 pts). Plusieurs éléments ont pu expliquer cela :

- Définir une stratégie de communication externe sur la politique de handicap au travail de la Ville et de la Métropole lors de toutes les phases de recrutement (vacances de poste, communication à l'embauche...).
- Renforcer les process, les articulations internes et les partenariats pour favoriser les recrutements et particulièrement l'apprentissage
- Anticiper les besoins d'aménagements de poste des personnes afin d'assurer une prise en charge dès le recrutement

Plan d'action financier

	Nombre d'agents éligibles	Montant par agent	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Recrutement			313 000€	227 800€	72,78%	85 200€	27,22%
Indemnité d'apprentissage	9	12 000€	108 000€	86 400€		21 600€	
Prime à l'insertion durable	4	4 000€	16 000€	16 000€		- €	
Formation dans le cadre d'un apprentissage	9	6 000€	54 000€	54 000€		- €	
Indemnité de stage	6	2 500€	15 000€	15 000€		- €	
Aide à l'adaptation du poste de travail	10	1 200€	12 000€	7 800€		4 200€	
Aide au tutorat d'accompagnement	9	12 000€	108 000€	48 600€		59 400€	

→ Orientation n°1 : Planifier une stratégie quantitative de recrutements ambitieuse

La réorganisation du Pôle RH s'inscrit dans une perspective d'améliorer la structuration interne (process et pratiques) pour répondre à l'objectif de mieux articuler les politiques publiques et RH et les acteurs internes et externes dans le cadre d'une politique de recrutement et d'intégration non discriminante.

Il est également nécessaire de rendre les engagements de la politique handicap plus visibles à l'externe ainsi que les vacances de poste en utilisant tous les types de supports de communication (réseaux sociaux, forums, affichages au sein des partenaires...) afin de diversifier les profils des candidats.

Le plan d'actions établi pour 2024-2026 ambitionne le recrutement de **45 agents** en situation de handicap répartis sur différents types de contrats.

	2024	2025	2026	TOTAL
CONTRATS PERENNES				
Contrats à durée indéterminées (CDI), Fonctionnaires stagiaires ou titulaires	4	4	4	12
dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)		1	1	2
dont faisant suite à un contrat d'apprentissage		1	1	2
AUTRES CATEGORIES ET STATUTS NON PERENNES				
Contrats d'apprentissage	3	3	3	9
Contrats aidés, parcours emploi compétence				
Contrats à durée déterminées (CDD), contrats doctoraux	5	5	5	15
Services civi (civile)	1	1	1	3
Stagiaires (étudiants, élèves)	2	2	2	6
TOTAL				45

→ Orientation n°2 : Mettre l'accent sur le recrutement d'apprentis

Le recrutement d'apprentis étant le volet le plus soutenu et accompagné financièrement, le plan d'actions pour 2024-2026 ambitionne de mettre l'accent sur cette orientation compte tenu des enjeux pour les collectivités. En effet, dans un contexte de difficultés à recruter et de manque d'attractivité de la fonction publique, cette orientation permet d'intégrer des profils variés qui pourraient être fidélisés au sein de l'organisation.

Toutefois, ce recrutement doit être corrélé à une nouvelle ambition, celle de diversifier les profils d'apprentis (âge, niveau d'études) pour :

- Intégrer les recrutements dans une démarche intergénérationnelle dans le cadre de la politique « jeunesse » des collectivités déjà engagées : stages, jobdatings dans les Maisons pour Tous (établissements sociaux culturels municipaux), salons et forums de l'emploi.
- Faire de la Ville et Métropole de Montpellier un employeur dynamique pour les personnes en situation de handicap qui s'inscrivent dans une démarche de reconversion par la voie de l'apprentissage.
- Attirer des profils aux formations académiques plus avancées pour gagner en expertise et bénéficier de financements plus importants

Pour se faire, les collectivités s'engagent à :

- Renforcer le partenariat avec Cap Emploi et construire des partenariats avec les référents handicaps des écoles, universités, centres de formation en leur soumettant les offres de stages, d'apprentissage et les vacances de poste.
- Promouvoir le recrutement par la voie de l'apprentissage auprès des managers en les sensibilisant en amont des campagnes de recrutement sur l'intérêt de ce type d'intégration (financements, tuilage préalable à un départ à la retraite...)

➔ **Orientation n°3 : Anticiper les besoins d'aménagement au stade du recrutement par une meilleure communication et une structuration interne**

Parce que l'axe recrutement est le volet prioritaire de cette nouvelle convention 2024-2026 et parce que la réussite de ce dernier est étroitement liée à une organisation et une **communication efficace dès les premières étapes du recrutement** des nouveaux agents en situation de handicap, des actions ont déjà été identifiées :

- Communiquer lisiblement sur l'article L.352-4 à l'externe pour valoriser cette modalité d'intégration dans la fonction publique sans concours aux personnes en situation de handicap.
- Joindre dans le « dossier d'inscription » en amont de l'arrivée de l'agent dans la collectivité, la fiche de recensement de déclaration BOE
- Dans le process d'accueil des nouveaux agents en cours d'élaboration : systématiser la remise de plaquettes de communication et/ou de renseignement au moment du recrutement.
- Systématiser la présence du service RSE à « l'accueil institutionnel des nouveaux agents » pour en faire un lieu d'information incontournable pour les agents dont les agents en situation de handicap.

5.2.4 Poursuivre un axe maintien en emploi ambitieux

Plan d'action financier de l'axe Reclassement

	Nombre d'agents éligibles	Montant par agent	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Reclassement et reconversion des personnes inaptes			172 500€	153 050€	88,72%	19 450€	11,28%
Étude de poste	5	1 300€	6 500€	4 550€		1 950€	
Aide à l'adaptation du poste de travail	20	1 500€	30 000€	19 500€		10 500€	
Bilan de compétences / bilan professionnel	10	2 100€	21 000€	14 000€		7 000€	
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	100	1 000€	100 000€	100 000€		- €	
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	10	1 000€	10 000€	10 000€		- €	
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	5	1 000€	5 000€	5 000,00 €		- €	

Plan d'action financier de l'Axe Maintien dans l'emploi

	Nombre d'agents éligibles	Montant par agent	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Maintien dans l'emploi			548 000€	358 000€	65,33%	190 000€	34,67%
Prothèse auditive	20	2 000€	40 000€	34 000€		6 000€	
Aide aux déplacements en compensation du handicap	3	15 000€	45 000€	36 000€		9 000€	
Étude de poste	40	1 300€	52 000€	36 400€		15 600€	
Aide à l'adaptation du poste de travail	160	1 500,00 €	240 000€	156 000€		84 000€	
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	6	11 000,00 €	66 000€	39 600€		26 400€	
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripateur (action individuelle)	15	3 600€	54 000€	27 000€		27 000€	
Accompagnement sur le lieu de travail	10	2 000€	20 000€	15 000€		5 000€	
Bilan de compétences / bilan professionnel	10	2 100€	21 000€	14 000€		7 000€	
Surcoûts liés aux actions de formation	5	2 000,00 €	10 000€			10 000€	

Plan d'action financier de l'Axe Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap

	Nombre d'agents éligibles	Montant par agent	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap			20 000€	-€	0%	20 000€	100%
Formation des acteurs internes de la politique handicap	20	1 000€	20 000€	-€		20 000€	

→ Orientation n°1 : Opérationnaliser le Pacte de solidarités

Dans le cadre du « **Pacte de Solidarités** », quatre principes de gestion émergent et sont à l'étude pour leur mise en œuvre opérationnelle :

- Les pôles assurent le maintien dans l'emploi des agents inaptes à leur fonction, ayant des restrictions médicales ou en attente de réintégration.
- Les agents en situation de mobilité contrainte sont priorités dans les affectations sur poste vacant, notamment dans le cadre d'un contexte budgétaire contraint.
- Le principe des postes réservés est sécurisé et déployé par une procédure claire, partagée et connue de tous.
- L'intégration des agents en situation de mobilité contrainte est formalisée.

→ Orientation n°2 : Mieux accompagner le retour à l'emploi en déployant le dispositif maintien du lien

Le **dispositif « maintien du lien »** présenté en page 15 s'inscrit pleinement dans le déploiement de la politique Maintien en emploi des collectivités, politique étroitement corrélée et liée avec la convention FIPHFP. En effet, même si ce dispositif est à destination de tous les agents, par définition, les agents BOE sont des publics fragiles dont les problématiques de santé peuvent conduire à des arrêts parfois longs et dont le retour à l'emploi nécessite une prise en charge spécifique pour limiter la désinsertion professionnelle.

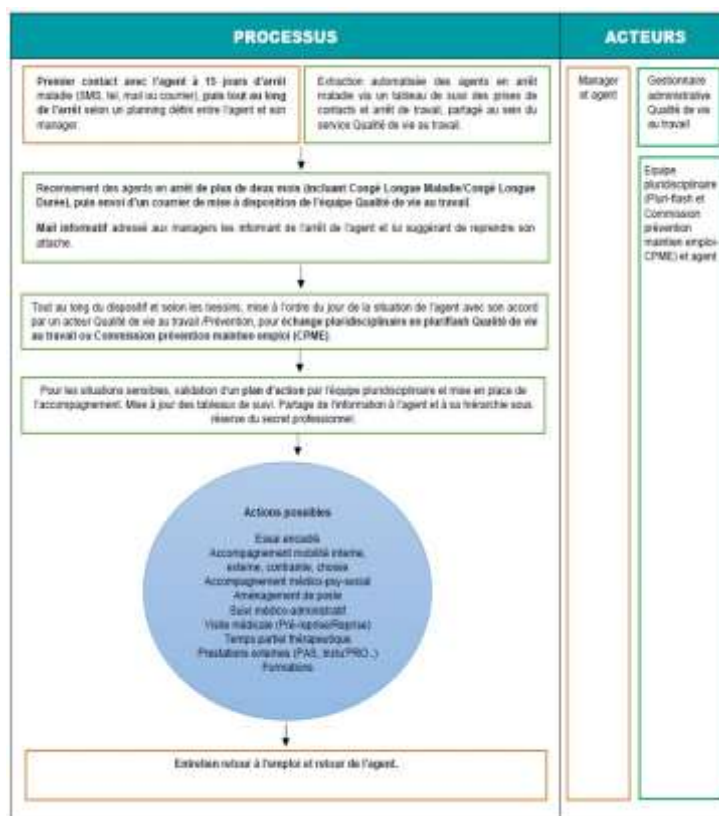
Si son élaboration a rythmé les derniers mois, sa mise en place opérationnelle fait partie des nombreuses actions à lancer dans la temporalité de cette nouvelle convention compte tenu du lien entre ce dispositif et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce travail collaboratif a permis d'élaborer un guide à destination des managers « Maintien du lien – auprès des agents en arrêt » présenté en CODIR des directeurs de Pôles pour une mise en œuvre en 2024.

Ce dernier détaille les étapes à suivre en tant que manager pour « maintenir » le lien avec l'agent arrêté et envisager un retour ou maintien en emploi de manière sereine et collaborative.

Quelques exemples d'outils construits à destination des managers :

- Processus sous forme de logigramme qui reprend les étapes et les acteurs (cf. page suivante)
- Exemple de mail à envoyer à l'agent en arrêt
- Guide d'entretien téléphonique avec l'agent (questions à poser, posture managériale...)
- Guide d'entretien pour le retour à l'emploi (bonnes pratiques, plan d'action de réintégration...)



→ Orientation n°3 : Agir sur la prévention primaire par une restructuration et un renforcement du réseau des assistants de prévention

Parce que la politique de Maintien en emploi dépend aussi de la stratégie de prévention primaire des collectivités, le service Qualité de Vie au Travail et particulièrement l'Unité Conseil en Prévention qui sera nettement renforcée en 2024 est déjà fortement mobilisée pour la structuration et le déploiement des outils de la politique de prévention : document unique, réseau des conseillers et assistants de prévention, instances de dialogue « Prévention » avec les Pôles, fonds de prévention...

Dans ce cadre, l'objectif de 2024 est d'articuler le réseau de prévention autour des deux acteurs centraux :

- Les conseillers de prévention qui assurent le pilotage des plans d'actions dans les différents Pôles.
- Les assistants de prévention qui accompagnent les directions et formulent des propositions.

Cette ambition qui appellera à un meilleur suivi des actions portées dans les Pôles (notamment dans l'application du Document Unique) et qui permettra d'agir sur le maintien en emploi dans une logique préventive.

5.2.5 Valoriser la politique de handicap de la Ville et la Métropole par une stratégie de communication et de sensibilisation ciblée

Plan d'action financier

	Nombre d'agents éligibles	Montant par agent	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement Ville/3M	Taux de participation V/3M
Axe Communication			45 000€	15 000€	33,33%	30 000€	66,67%
Sensibilisations / Information / Acculturation			45 000€	15 000€		30 000€	

→ Orientation n°1 : acculturer et former les agents

En construisant le partenariat avec le FIPHFP dès 2015, la Ville puis la Métropole de Montpellier en 2020 se sont engagées, au-delà de la structuration d'une politique handicap, à **développer une culture commune** au sein de ces deux entités et auprès de leurs agents.

A ce titre, le plan d'actions pour la convention 2024-2026 entend **accentuer le rôle de la formation et développer une acculturation progressive au handicap** par une participation active aux événements entre agents.

Pour la **formation des agents**, il convient d'inscrire la sensibilisation au handicap comme un module clé des différents parcours et modules proposés au sein des collectivités. Pour cela, le plan d'actions s'appuiera sur des dispositifs déjà existants :

- Développer une formation thématique en lien avec le handicap dans le cadre des formations 1607h « Diversité et lutte contre les discriminations » initiées à l'automne 2023.
- Créer un module de sensibilisation au handicap au sein des parcours de formations de « L'école du management », école interne pour les agents A, B et C de la Ville et Métropole.

Afin **d'impulser une culture commune** et de développer un discours fédérateur autour du handicap, il conviendra de :

- Profiter des séminaires des Pôles pour sensibiliser et partager en transversalité sur les actions menées en matière de politique handicap des collectivités.
- Inclure des interventions dédiées au handicap lors des « conférences des managers », format existant et coordonné par la Direction Générale.
- Systématiser la présence d'un stand et proposer une conférence/intervention lors des séminaires annuels des managers.
- Développer des forums et activités innovantes dans le cadre de la SEEPH
- Poursuivre la représentation de la Ville et de la Métropole lors des événements institutionnels (forums, salons) de nos partenaires (« Salon Handi'Job » organisé par Cap Emploi, Pôle emploi, CRIP...).

→ Orientation n°2 : Rendre visible la politique handicap par une communication interne et externe dynamique et plurielle

L'axe communication de la convention 2024-2026 ambitionne aussi de **renforcer significativement les supports matériels et immatériels de communication** à destination de tous les agents. Pour cela, différents outils déjà à disposition permettraient de faire rayonner la politique handicap de la Ville et Métropole de Montpellier :

- Faire rayonner les initiatives en place et partager des témoignages positifs au travers de la lettre En Commun⁴ ou du magazine En Commun⁵.
- Continuer de développer des plaquettes informatives sur les acteurs et instances facilement disponibles (accueil du Pôle Ressources Humaines, Intranet de la Ville et Métropole).
- S'appuyer sur le **nouvel Intranet** comme vecteur de communication et de relais d'informations sur les événements et d'enquêtes auprès des agents en matière de politique handicap dans les deux entités (aussi bien en matière de recrutement que de maintien en emploi). Des réflexions ont été opérées pour rendre le nouvel intranet plus accessible. Des tests de lisibilité ont été réalisés avec un agent malvoyant pour travailler les formes et les combinaisons de couleur

➔ **Orientation n°3 : Sensibiliser autour d'événements fédérateurs et périodiques**

Au-delà des actions énoncées ci-dessus qui ont vocation à se diffuser de manière globale et plus structurée prochainement, il apparaît nécessaire de dédier une journée institutionnelle au handicap. Pour cela, la Ville et la Métropole de Montpellier pourront profiter de dates déjà saillantes en France pour marquer symboliquement les calendriers (journée internationale du handicap du 3 décembre, SSEPH).

5.3 Le détail du plan d'actions

Cf. annexe Plan d'action

⁴ Lettre à destination des agents envoyée mensuellement aux agents avec leur bulletin de salaire communiquant des informations essentielles sous forme de « brève » ou « d'article ».

⁵ Magazine à destination des agents envoyé trimestriellement aux agents pour communiquer en profondeur sur les initiatives et grands chantiers en cours à la Ville et Métropole.