

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65
Reçu en Préfecture le : 14/12/2022
ID Télétransmission : 033-213300635-20221213-127902-DE-1-1

Date de mise en ligne : 16/12/2022

certifié exact,

**Séance du mardi 13
décembre 2022
D-2022/394**

Aujourd'hui 13 décembre 2022, à 14h10,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

Monsieur Pierre HURMIC - Maire

Sauf de 16h00 à 17h10, présidence de Madame Claudine BICHET.

Etaient Présents :

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Monsieur Amine SMIHI, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelynne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT, Monsieur Bernard-Louis BLANC,

Madame Géraldine AMOUROUX présente à partir de 15h50, Monsieur Stéphane PFEIFFER présent à partir de 16h03, Madame Alexandra SIARRI présente à partir de 16h55, Monsieur Laurent GUILLEMIN présent jusqu'à 15h40, Monsieur Maxime GHESQUIERE présent jusqu'à 15h40, Madame Catherine FABRE présente jusqu'à 17h00, Monsieur Patrick PAPADATO présent jusqu'à 17h07.

Excusés :

Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Eve DEMANGE, Madame Marie-Julie POULAT, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Aziz SKALLI,

Nouvelle convention avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique Autorisation de signature

Madame Delphine JAMET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La Ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole, ont signé avec le Fonds d'Insertion pour l'Emploi des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une convention

le 1^{er} janvier 2019 à effet du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2022.

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

Il est à noter que l'exécution de cette dernière convention, première convention quadripartite incluant le périmètre complet des trois employeurs, la Ville et son CCAS et Bordeaux Métropole se sera déroulé dans un double contexte de mutualisation des services ressources et de crise sanitaire, ce qui aura été une difficulté majeure pour sa bonne exécution et aura nécessité deux avenants supplémentaires.

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

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

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

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

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

La Ville de Bordeaux a pu maintenir un taux d'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au-delà du seuil minimal.

	2018	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct	7,31%	7,17%	6,34%	6,57%

Enfin au titre de la communication et de la sensibilisation des agents au handicap, le guide du

handicap au travail a été réalisé et aboutira à un déploiement au second semestre 2022 dans les services. Il a été mis en ligne le 14 mai 2022 et sera adressé dans les directions sous format papier d'ici l'automne.

La nouvelle convention prendra donc effet au 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2025.

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

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

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

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

Les axes sont les suivants :

Axe 1 : Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

- Les objectifs à atteindre sont les suivants :

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

		Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total
	Nombre de BOE au 31/12/2021	367	229	22	618
PREVISIONS sur 3 ans	Départ en retraite (62 ans) des BOE	43	35	5	83
	Sorties des BOE (non-renouvellement RQTH, fin de contrats, DOF...)	42	33	5	80
	Entrées hors recrutements (nouvelle RQTH, ATI, REC)	52	48	3	103
	Nombre de recrutements pour se maintenir au taux du 31/12/2021	33	20	7	60

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

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

des réussites de recrutements inclusifs.

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

- a. Améliorer la diffusion des annonces vers des sites tout public mais aussi des sites spécifiques au recrutement des personnes BOE ou vers les partenaires existants (Cap emploi, Pôle Emploi, ESAT ...),
- b. Travailler sur le contenu des fiches de postes afin de rendre plus lisible les contraintes liées aux postes,
- c. Participer aux rencontres Emploi Handicap de la ville de Bordeaux et des autres communes du territoire métropolitain en présentant les profils de postes attendus au sein de nos 3 collectivités et la possibilité de réaliser des pré-entretiens en fonction des postes à pourvoir,
- d. Renseigner le baromètre emploi handicap du Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées.

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

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

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

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

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

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

- a. Centralisant les demandes de stages de BOE et en les orientant vers les

services concernés avec une proposition d'accompagnement systématique de la mission handicap pour la mise en stage,

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

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

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

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

Axe 2 : Le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

1- Favoriser la mobilité des agents reclassés en :

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

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

- o Proposant des bilans de compétences si nécessaires, réalisés par un organisme extérieur

2- Lors de nouvelles affectations, réaliser des études de postes, sur prescription des médecins du travail. Ces études sont réalisées soit en interne par les infirmières du travail ou par les conseillers de prévention soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST : étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.

3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son reclassement et sa reconversion en :

- o Renforçant la collaboration entre la médecine du travail, la mission handicap au travail, les chargés de mission maintien en emploi, la GPEC ainsi que les directions opérationnelles,
- o Mettant en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné)

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

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

Axe 3 : Le maintien en emploi

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- 1- Mieux connaître les besoins de nos BOE, leurs secteurs d'activité et les actions spécifiques à mettre en place en créant une instance de participation des BOE.
- 2- Réaliser des études de postes afin de favoriser le maintien en emploi. Ces études sont réalisées, sur prescription des médecins du travail, soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.
- 3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son maintien en emploi :
 - a. Disposer d'un échantillon de matériel ergonomique le plus couramment utilisé (ex : sièges, souris, claviers) afin que les agents puissent l'essayer en situation de travail avant dotation définitive,
 - b. Renforcer le prêt avant achat de matériel plus spécifique avec nos fournisseurs, avec CAP Emploi dans la mesure de leurs possibilités et dans l'avenir avec la plateforme EPATECH,
 - c. Coordonner les acteurs internes pour fluidifier les parcours de la prescription médicale jusqu'à la dotation finale du matériel ou de la prestation d'accompagnement par le biais des réunions mensuelles de suivi des situations des agents (acteurs internes et Cap Emploi),
 - d. Mettre en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné),
 - e. Déployer des adaptations de postes organisationnelles (télétravail, aménagements d'horaires, aide aux déplacements, aide humaine).
- 4- Renforcer la formation des agents BOE dans le cadre du maintien afin de compenser le handicap:
 - a. Par le biais des parcours de formation internes proposés aux agents des trois collectivités (EDN, l'école interne) et le CNFPT,
 - b. En faisant appel à des organismes extérieurs si besoin de formations plus spécifiques (ex : logiciel adapté au handicap visuel)

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

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

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

- 1- L'équipe de la mission handicap au travail se trouvera renouvelée début 2023. Les nouveaux référent handicap et pilote de la convention auront accès aux formations Handipacte mais pourront aussi solliciter des formations externes (ex : Prise de poste référent handicap du CNFPT ou d'organismes privés tel que H2L).
Il est programmé : 2 x 4 demi-journées soit 8 x 650€ = 5 200€ par an. Le coût total s'élève donc à 15 600 €
- 2- Au cours de la convention précédente aucune formation collective des tuteurs de BOE n'a pu se mettre en place. Seuls les maîtres d'apprentissage de tous les apprentis sont formés via le CNFPT. Nous prévoyons d'inclure à ce cursus de formation dès 2023, une sensibilisation au handicap au travail qui pourra être assurée soit par le CNFPT soit par le référent handicap.
En complément, des ateliers d'échanges et de capitalisation sur les pratiques entre

tuteurs seront organisés dès 2023. Ils auront comme objectif de créer un lieu de partage de compétences permettant la construction d'une boîte à outils managériale. Ces ateliers se dérouleront tous les trimestres.

Il est programmé : 4 demi-journées par an soit au total = $12 \times 650 = 7800\text{€}$

- 3- Une formation sera proposée aux acteurs de la DRH en lien avec les travailleurs handicapés. Il s'agit de former : des chargés de recrutements, des agents du service accueil de la direction des Ressources humaines, des chargés de formation, des agents chargés du reclassement. L'objectif est d'évaluer et de renforcer les connaissances communes sur le handicap en général et de mieux appréhender les mesures de compensation du handicap au travail qui permettent d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi.
4 demi-journées de formation seront proposées en 2023 ($4 \times 650 \text{ €} = 2600 \text{ €}$), 2 en 2024 ($2 \times 650 \text{ €} = 1300 \text{ €}$) et 1 en 2025 (650 €) pour un budget total de 4550€
- 4- Il est proposé de créer un module d'une demi-journée de formation sur le handicap dans le catalogue des formations EDN (encadrant d'une dynamique nouvelle) : programme de formations internes à destination des encadrants.
Ce module aura pour objectif de répondre au besoin d'approfondissement des connaissances sur le handicap et ses conséquences sur le travail et d'identification des ressources mobilisables pour répondre au besoin d'un agent BOE.
2 modules par an seront organisés sur la durée de la convention soit $6 \times 650 \text{ €} = 3900\text{€}$
- 5- Des séances de sensibilisation des CODIR des directeurs généraux lors des séminaires de direction générale devront être organisées pour communiquer sur cette nouvelle convention et rappeler les objectifs de recrutements nécessaires pour se maintenir en employeur inclusif. (4 demi-journées = 2600€)
- 6- Pour les comités sociaux territoriaux, 2 demi-journées de sensibilisation des membres des 4 CST seront programmées, soit 1300€ (650€ la demi-journée).

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

1. Un guide du handicap au travail a été édité au 1^{er} semestre 2022 (Cf. annexe 4). Une mise à disposition et mise à jour permanente (numérique) auprès des agents et directions, du guide et des fiches, ainsi que la diffusion aux nouveaux arrivants représentée sera assurée par la mission handicap.
Il est prévu la réédition de guides à hauteur de 500 exemplaires par an soit un coût total de 1050€ ($0,70\text{€ l'unité} \times 500 \text{ guides édités par an}$, soit $350\text{€ par an} \times 3$).
2. Un flyer d'information annuel continuera à être adressé par les bulletins de paie, afin d'expliquer ce qu'est une RQTH et la possibilité pour les agents d'être recensé auprès de la mission handicap au travail. Cette action n'amène pas de financement particulier, elle sera portée par la communication interne.
3. Des articles sur le handicap au travail seront régulièrement diffusés dans les médias internes : TRIBU, TATOU, Mag RH. Ces canaux de communication sont déjà utilisés (Cf. annexe 5).
4. Des présentations de la mission au travail seront proposées à l'occasion des séminaires de directions (ex : journée des écoles fin août pour préparer la rentrée scolaire). La taille de nos collectivités, par l'importance des effectifs et la multiplication des sites, nécessitent d'utiliser les rassemblements institutionnels pour sensibiliser le maximum d'agents.
5. Comme nous l'avons fait pour la journée de la LSF, nous multiplierons les événements de type témoignage, conférence, spectacle, ateliers, exposition à l'occasion de journées nationales (3 par an) en lien avec la direction de la communication interne, la mission handicap et accessibilité à la cité, les missions égalité et diversité de la Ville, du CCAS et de la Métropole.
Un budget de 15 000€ à la charge de l'employeur permettra d'organiser 1 événement

majeur par an (5000€ x 3).

6. Un quizz nommé Handigame a été organisé le jour du Duoday 2021. Il a pour objectif, à travers un moment ludique, de sensibiliser les agents à la question du handicap au travail (Cf. annexe 6 : flyer du quizz). Il a remporté un grand succès et sera renouvelé chaque année.
Budget prévisionnel de 1000€ sur les 3 ans, à la charge de l'employeur, permettant de financer des lots à gagner (invitations dans des restaurants employant des personnes handicapées, achats de produits fabriqués en ESAT).
7. Une communication sera proposée à l'ensemble des agents durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées et leurs difficultés à trouver du travail (affiches, vidéos fournies par la Maison de l'emploi de la Ville de Bordeaux, Cap Emploi, Handipacte...).
8. Une action de sensibilisation à la langue des signes est proposée depuis 3 années à l'ensemble des agents dans le cadre de notre Ecole interne. Chaque année depuis 3 ans, une vingtaine d'agents (26 en 2021) ont pu découvrir ce langage. Il s'agit de sessions de 5 jours d'initiation et 5 jours de perfectionnement. Cette action perdurera à raison de 2 sessions par an et représentera un budget de 18000€ (3000€ x 2/an = 6000€ x 3).
9. Il est indispensable de prévoir l'intervention d'interprète en LSF pour les événements de sensibilisation au handicap et autres manifestations collectives qui seront proposés à l'ensemble des agents. 24 interventions sont à prévoir sur les 3 ans à venir (100€ x 24 = 2400€).

10. Axe 6 : Action innovante

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

Le budget dédié sera le suivant :

Ville de Bordeaux		Financement FIPHFP	Financement de l'employeur	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	106 154,20 €	131 547,30 €	237 701,50 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	25 540,00 €	70 510,00 €	96 050,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	28 026,67 €	92 473,33 €	120 500,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €	- €	- €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	- €	- €	- €
Axe 6	Actions innovantes	- €	105 000,00 €	105 000,00 €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	- €		
Total		159 720,87 €	399 530,63 €	559 251,50 €

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

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante

VU la convention

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

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

ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES

ABSTENTION DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 13 décembre 2022

P/EXPEDITION CONFORME,

Madame Delphine JAMET



Projet de conventionnement entre Bordeaux Métropole, la Ville, le CCAS de Bordeaux et le FIPHFP

Années de convention 2023-2024-2025

Projet présenté en CHSCT

CHSCT du CCAS Fonction Publique Territoriale le 13 mai 2022

CHSCT du CCAS Fonction Publique Hospitalière le 29 juin 2022

CHSCT de Bordeaux Métropole le 30 juin 2022

CHSCT de la Ville de Bordeaux le 7 juillet 2022

Contenu

1	Présentation générale :	2
1.1	Présentation des trois collectivités territoriales	2
1.2	Présentation des politiques publiques en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap	3
1.3	La gouvernance de la politique en faveur du handicap au travail chez les trois employeurs	4
1.3.1	Un comité de pilotage	4
1.3.2	Une instance de suivi individuel des BOE	5
1.3.3	Une instance de participation des BOE à l'évaluation des actions mises en œuvre	6
1.3.4	Le rôle et les missions du pilote de la convention FIPHFP	6
1.3.5	Le rôle et les missions du référent handicap	7
1.3.6	Les intervenants internes de la politique en faveur du handicap au travail	8
1.3.7	Les intervenants externes de la politique en faveur du handicap au travail	9
1.3.8	L'association des Organisations Syndicales	9
2	Diagnostic	10
2.1	Effectifs globaux et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :	10
2.2	Focus sur la prévention :	16
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.	17
3.1	Bilan financier :	17
3.2	Bilan des recrutements :	19
3.3	Bilan qualitatif :	20
4	Les actions	23
4.1	Les axes du programme d'actions :	23
4.2	Le budget global :	32
5	Evaluations et indicateurs	33
6	Annexes	34
6.1	Annexe 1 : organigramme général	34
6.2	Annexe 2 : organigramme de la DRH	35
6.3	Annexe 3 : modalités de calcul du coût de rémunération des apprentis	36
6.4	Annexe 4 : Guide du handicap	37
6.5	Annexe 5 : Exemples d'articles et communications	38
6.6	Annexe 6 : Flyer du quizz	48
6.7	Annexe 7 : Fiche de poste accompagnateur en LSF	49

1 Présentation générale :

1.1 Présentation des trois collectivités territoriales

Trois employeurs sont cosignataires de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Bordeaux Métropole, établissement public de coopération intercommunale, la Ville de Bordeaux, collectivité territoriale et le Centre communal d'action sociale de Bordeaux, établissement public communal.

Bordeaux Métropole intervient sur le périmètre des 28 communes qui la composent et qui sont Ambarès-et-Lagrave, Ambès, Artigues-Près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bouliac, Bruges, Carbon-Blanc, Cenon, Eysines, Floirac, Gradignan, Le Bouscat, le Haillan, Lormont, Martignas-en-Jalles, Mérignac, Parempuyre, Pessac, Saint-Aubin-de-Médoc, Saint-Louis-de-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles, Saint-Vincent-de-Paul, Talence, Villenave-d'Ornon représentant 814 049 habitants en 2021.

Les domaines de compétence de Bordeaux Métropole sont le développement économique, l'urbanisme, l'habitat, l'environnement (tri, collecte et traitement des déchets), l'eau et l'assainissement, les transports urbains et scolaires, les déplacements, la voirie, la signalisation, le stationnement, le marché d'intérêt national, les parcs cimetière, l'archéologie préventive et l'aménagement numérique.

L'établissement public gère tous les équipements du quotidien qui améliorent le cadre de vie des habitants de l'agglomération. Il concrétise également des projets urbains de grande envergure : le tramway, l'aménagement des quais, le pont Jacques-Chaban-Delmas...

La Ville de Bordeaux agit en proximité de ses habitants dans les domaines scolaires, de la petite enfance, la vie associative, la culture, la police municipale et le stationnement, les marchés, les seniors, la diversité et l'égalité, l'aide aux entreprises, la transition climatique, la résilience alimentaire et l'état-civil, les élections et formalités administratives, la prévention et la médiation.

Le Centre communal d'action sociale de Bordeaux agit au niveau de l'aide sociale, des seniors et publics en difficulté au travers d'établissements d'hébergement.

Bordeaux Métropole dispose d'un budget de 1 885 000 000 euros, la Ville de Bordeaux d'un budget de 534 000 000 euros et le CCAS 41 000 000 euros en 2022.

L'application de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, dite « MAPTAM » à Bordeaux dès 2015, a fait que nombre de services Bordeaux Métropole sont devenus services communs au 1^{er} janvier 2016, dont la direction des Ressources humaines qui intervient donc au titre de sa politique sur les trois périmètres.

Organigramme général : annexe 1

1.2 Présentation des politiques publiques en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap

La mise en œuvre de cette convention s'inscrit dans un historique de partenariat entre les trois employeurs et le FIPHFP.

Cette convention qui sera la seconde convention quadripartite réunissant les trois employeurs et le FIPHFP, la première ayant débuté le 1^{er} janvier 2018 pour se terminer le 31 décembre 2022, sera aussi la quatrième convention de la Ville de Bordeaux et la troisième pour le CCAS.

Ce continuum conventionnel s'inscrit bien dans une volonté politique de promouvoir durablement l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap dans la société et l'administration publique locale.

La Ville de Bordeaux à cet égard dispose pour ses habitants d'un plan handicap pour que les personnes en situation de handicap puissent bénéficier d'une accessibilité entière et autonome. Cette volonté s'exerce en faveur de tous les âges et dans tous les domaines liés à la vie ou au mode de vie, droit, éducation, santé, logement, transport, vie professionnelle. Un nouveau plan handicap a été présenté lors du Conseil municipal du 8 février 2022.

De la même manière la Ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole œuvrent depuis plusieurs années dans le domaine de l'égalité femmes/hommes et de la diversité, à travers leurs plans d'actions. Ces actions concernent l'administration en interne mais également la mise en œuvre des politiques publiques. Les 3 entités ont obtenu les labels égalité professionnelle femmes/hommes et diversité en 2019, délivrés par l'Afnor pour 4 ans.

De nombreuses actions de formation et de sensibilisation, multipliant les formats d'intervention (conférences, théâtre forum, information, formation d'un jour ou d'une demi-journée...) sont réalisées chaque année à l'attention des agents et également des citoyennes et citoyens.

Le relai en interne, pour les agents, de ces politiques publiques, s'est notamment traduit depuis 2016 par la création de deux procédures qui visent à repérer et traiter les situations présumées de harcèlement et de discrimination dans les services. En 2019, a été installé le dispositif « alerte discrimination » permettant de récolter et de traiter les situations de discriminations, les agissements sexistes et sexuels envers les agents ou candidats à un emploi public. Une étude sur le ressenti discriminatoire est également menée tous les deux ans afin d'évaluer l'impact de ces actions.

L'objectif principal de cette seconde convention FIPHFP triennale est donc de consolider collectivement et durablement la capacité des trois employeurs à promouvoir des leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs à travers ces quatre axes suivants :

- Renforcer la lisibilité et la cohérence de la politique handicap,
- Recruter des agents en situation de handicap, notamment par le biais de l'apprentissage,
- Maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap,
- Former, communiquer et sensibiliser les agents sur la thématique du handicap au travail.

Ce projet de convention avec le FIPHFP est le fruit d'une volonté affichée par les trois employeurs de répondre aux besoins des agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude, de recruter de nouveaux profils et de maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap.

Les taux actuels d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieurs à 6% des effectifs rémunérés devront être maintenus si ce n'est dépassés sur la durée de cette convention.

1.3 La gouvernance de la politique en faveur du handicap au travail chez les trois employeurs

Cette convention sera marquée par la structuration de l'équipe mission handicap au travail qui anime la gouvernance du projet.

La politique en faveur du handicap au travail est donc portée par la direction des Ressources humaines de Bordeaux Métropole au bénéfice des agents des trois employeurs, dans le service de prévention des risques professionnels, accompagnement social, logement et handicap au travail, par la mission handicap au travail rattaché au centre action sociale, logement et handicap.

Organigramme DRH : annexe 2

La gouvernance de cette politique en faveur du handicap au travail et de mise en œuvre de la convention s'articule autour de plusieurs axes.

1.3.1 Un comité de pilotage

La politique en faveur du handicap au travail portée par la direction des Ressources humaines est donc discutée, arbitrée et évaluée au sein d'un comité de pilotage (COFIL) technique et politique réunissant les représentants des assemblées métropolitaines, municipale et du CCAS, de même que les directeurs généraux ainsi que les directions thématiques concernées et la représentante régionale du FIPHFP.

Le COFIL en faveur du handicap au travail se réunit entre 2 et 3 fois par an, nécessairement sur le projet de convention à venir, la convention définitive et ses éventuels avenants, les bilans annuels financiers et qualitatifs de la convention, le bilan annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre de recrutements d'agents BOE et d'apprentis BOE, une information sur les contrôles éventuels, et un partage sur les actions en cours, de sensibilisation, à l'occasion d'événements nationaux comme le Duoday.

La composition du comité de pilotage est la suivante :

Bordeaux Métropole

L'employeur Bordeaux Métropole est représenté par :

- Le Vice- Président en charge des ressources humaines et de l'administration générale,
- Le Conseiller délégué en charge du handicap et de la lutte contre toutes les discriminations,

- Le Directeur général des services,
- La direction des Ressources humaines, service commun, composée de sa directrice, de son directeur vie administrative et qualité de vie au travail, de la responsable du service prévention des risques professionnels-accompagnement social-logement et handicap au travail, de la responsable du centre accompagnement social-logement et de la mission handicap au travail, du ou de la pilote de la convention, de la référente handicap et d'une apprentie, mais aussi des services pilotage financier et données sociales, service de la formation et des compétences, et service recrutement,
- La mission égalité et diversité de la direction de l'organisation et du conseil.

Ville et CCAS de Bordeaux

L'employeur Bordeaux Ville et CCAS de Bordeaux sont représentés par :

- L'Adjointe au Maire en charge de l'administration générale, de l'évaluation des politiques publiques et de la stratégie de la donnée,
- La Conseillère municipale déléguée en charge de la qualité et les conditions de travail du personnel communal,
- L'Adjoint au Maire en charge du handicap et de la lutte contre toutes les discriminations,
- Le Directeur général des services,
- La Directrice générale du Centre communal d'action sociale,
- La Directrice de la mission handicap et accessibilité,
- La Directrice de la mission égalité.

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La Directrice territoriale Nouvelle-Aquitaine de la Banque des territoires et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

1.3.2 Une instance de suivi individuel des BOE

Depuis l'année 2021, une instance de suivi des agents BOE nécessitant un aménagement s'est mis en place. Pilotée par la référente handicap, elle est composée, des médecins et infirmières de prévention, et bénéficie de l'aide technique de l'ergonome de Cap Emploi.

Elle a pour objectif de faciliter l'aménagement de poste de l'agent en prenant en compte toutes les composantes, et lever certaines contraintes comme pour les aménagements de télétravail par exemple, ou le besoin de certains matériels spécifiques qui sont hors marchés conclus par les directions acheteuses.

Toute autre question en lien avec le handicap sera traitée lors de cette instance pluridisciplinaire.

1.3.3 Une instance de participation des BOE à l'évaluation des actions mises en œuvre

Cette nouvelle instance dont la dénomination sera choisie avec les participants, vise à réunir 1 à 2 fois par an une représentation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des trois employeurs, au nombre de 15 (7 BM, 6 Ville, 2 CCAS) représentants les différents métiers.

Elle a pour mission une évaluation des actions menées en matière de maintien dans l'emploi, aménagements de poste, information et sensibilisation au handicap au travail, et le recueil de propositions d'actions dans ces domaines.

Elle est pilotée par la ou le pilote de la convention, avec la référente handicap et y sont associées les assistantes sociales, médecins et infirmières, ergonomes, conseillers de prévention, et autres services contributifs selon l'ordre du jour.

1.3.4 Le rôle et les missions du pilote de la convention FIPHFP

Le poste de Pilote de la convention FIPHFP sera recruté au premier trimestre de l'année 2023, pour mettre en œuvre la nouvelle convention, et développer en lien avec les autres services de la direction des Ressources Humaines la politique en faveur du handicap des trois employeurs au bénéfice de leurs agents.

La personne recrutée sera le correspondant du FIPHFP, organisera et animera les comités de pilotage, préparera les dossiers qui leur seront soumis, en lien avec sa hiérarchie et les élus thématiques, assurera le lien avec les comités sociaux territoriaux de chaque employeur.

En lien fonctionnel avec la référente handicap, elle coordonnera la mission handicap et épaulera la référente handicap dans ses missions de suivis individuels. Elle veillera à la collaboration effective de tous les services concernés : médecine du travail, directions acheteuses, ... afin que le parcours de l'agent BOE en attente notamment d'aménagements de poste, soit facilité.

Elle sera aussi le pilote des actions de communication et sensibilisation, et développera avec toutes les directions de Bordeaux Métropole, la Ville et le CCAS, au nombre de 19 directions générales, des partenariats pour la mise en œuvre des actions de la convention.

Elle s'appuiera sur un réseau de partenaires externes qualifiés, réseau Handipacte, réseau de correspondants handicap chez les employeurs, ...

L'objectif de ce poste est de faire que la politique en faveur du handicap au travail soit désormais déclinée dans toutes les politiques de ressources humaines.

1.3.5 Le rôle et les missions du référent handicap

Les missions du ou de la référente handicap sont d'informer, de conseiller et d'accompagner les agents et les encadrants rencontrant une situation de handicap au travail.

Il ou elle fait aussi le lien avec la hiérarchie pour faciliter l'aménagement de poste si nécessaire en coordination des intervenants internes et externes (médecine de prévention, direction de l'immobilier, direction de l'informatique, parc matériel roulant, service carrière, rémunération et maladies, service recrutement, Cap emploi, GIPH, Maison départementale des personnes handicapées).

Avec le ou la pilote de la convention, elle co-alimente le bilan annuel de la convention FIPHFP par l'analyse, le suivi et la réalisation des aménagements de poste, des formations, des aides financières, le recensement annuel des agents BOE, ...

Elle contribue aussi à la mise en œuvre et à l'analyse de la convention par la mise en place des actions prévues dans les fiches actions du plan pluriannuel.

Elle coconstruit avec la ou le pilote de la mission handicap, des actions de communication et de sensibilisation pour les agents des 3 employeurs.

1.3.6 Les intervenants internes de la politique en faveur du handicap au travail

Métiers	Missions en faveur du handicap	Nombre d'agents concernés	Temps de travail consacré à cette mission/agents	Total par métier en ETP
Responsable du service et du centre		2	0,25 ETP	0,50
Pilote de la convention		1	1,00 ETP	1,00
Référente handicap des situations individuelles		1	1,00 ETP	1,00
Assistante budgétaire	Elaboration budget FIPHFP et suivi de son exécution – reporting au FIPHFP	1	0,20 ETP	0,20
Apprentie – support administratif de la mission	Préparation des supports de présentation copil, codir, CHSCT, gestion administrative de la mission	1	0,50 ETP	0,50
Assistants sociaux	Instruction d'aides individuelles et dossiers auprès de la MDPH	4	0,10 ETP	0,40
Médecins du travail	Avis d'inaptitudes et études de poste	5	0,10	0,50
Infirmières du travail	Etudes et aménagements de poste	5	0,10	0,50
Conseillers de Prévention	Etudes et aménagements de poste avec la médecine du travail	8	0,10	0,80
Service des finances et du pilotage de la DRH	Préparation et exécution budgétaire	4	0,10	0,40
Centre de la Formation professionnelle	Mise en œuvre actions de formation pour agents BOE, managers et agents sur le handicap	2	0,10	0,20
Service du recrutement	Recrutement de personnes BOE, participation salons	4	0,10	0,40
Mission communication	Participation à la communication RH	1	0,10	0,10
Direction de l'immobilier	Aménagements de poste – matériel de bureau	1	0,10	0,10
Parc matériel automobile	Véhicules adaptés	1	0,10	0,10
Direction de l'informatique	PC et tel portables	1	0,10	0,10
Direction de la communication interne	Campagne de communication, réalisation de support	1	0,10	0,10
Missions égalités	Sensibilisations au handicap	1	0,10	0,10
Mission handicap et accessibilité	Evènements en commun	1	0,10	0,10
Total				7,1 ETP

1.3.7 Les intervenants externes de la politique en faveur du handicap au travail

Sur le maintien en emploi, une bonne collaboration s'est mise en place avec Cap Emploi. Leur ergonome aide l'employeur, sur demande des médecins du travail, à affiner les aménagements de postes les plus complexes et oriente, par le biais de prestation d'appui spécifique, vers des prestataires spécialisés (notamment GIHP pour des handicaps moteur et l'ADAPEI pour des handicaps psychiques).

En recrutement, il convient d'améliorer le partenariat avec Cap Emploi, Pôle Emploi, les missions locales et les Centres de Formation des Apprentis. La collaboration avec la Maison de l'emploi de Bordeaux est active au moment des rencontres emploi handicap durant la semaine Européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP et HANDIPACTE sont de précieux partenaires en termes d'information, de formation et de sensibilisation de la référente handicap mais également, chaque fois que possible, d'intervenants RH chargés de recrutement et de maintien en emploi.

Ainsi, les chargées de mission maintien en emploi ont pu suivre des sensibilisations portant sur « la période de préparation au reclassement (PPR) » et « le reclassement pour inaptitude : approche technique des procédures et obligations réglementaires ». Les chargées de recrutement ont participé à la session sur le thème : « recruter un agent en situation de handicap : quelles bonnes pratiques ? ». La référente handicap a suivi également de nombreuses sessions.

Le centre de ressources proposés sur les sites du FIPHFP ainsi que sur celui de Handipacte sont des outils d'information et de réflexion de grande qualité très utilisés par la Mission handicap.

1.3.8 L'association des Organisations Syndicales

Les 3 futurs comités sociaux territoriaux (CST), de Bordeaux Métropole, de la Ville et du CCAS de Bordeaux (Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière) réunis 3 fois dans l'année se voient présenter les éléments liés à la convention.

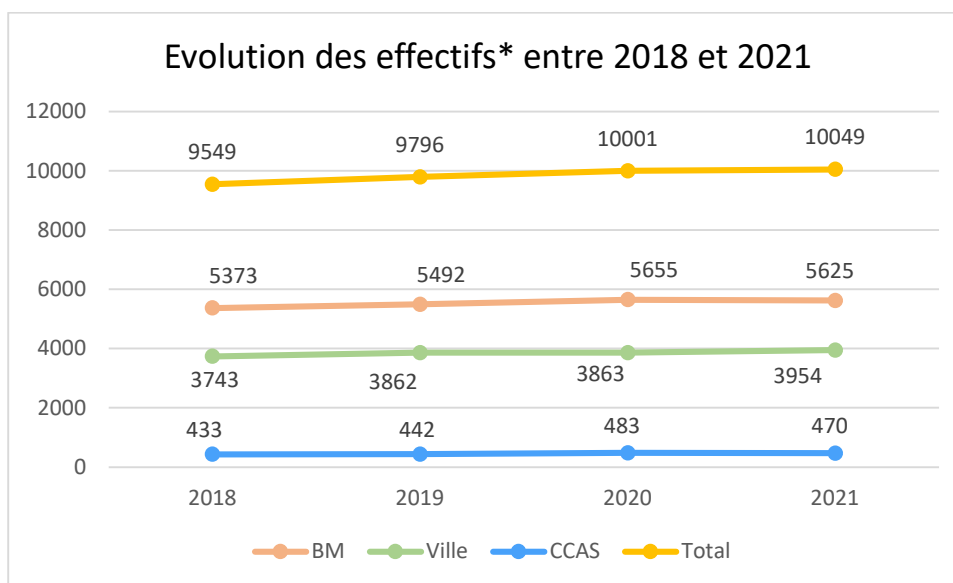
Y seront discutés et soumis pour avis les actions à mettre en œuvre dans le cadre de l'exécution de la convention sur le projet de convention à venir, la convention définitive et ses éventuels avenants, les bilans annuels financiers et qualitatifs de la convention, le bilan annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), le nombre de recrutements d'agents BOE et d'apprentis BOE, une information sur les contrôles éventuels, et un partage sur les actions en cours, de sensibilisation, à l'occasion d'événements nationaux comme le Duoday.

Les informations et données sont propres à chaque périmètre à la demande des organisations syndicales.

2 Diagnostic

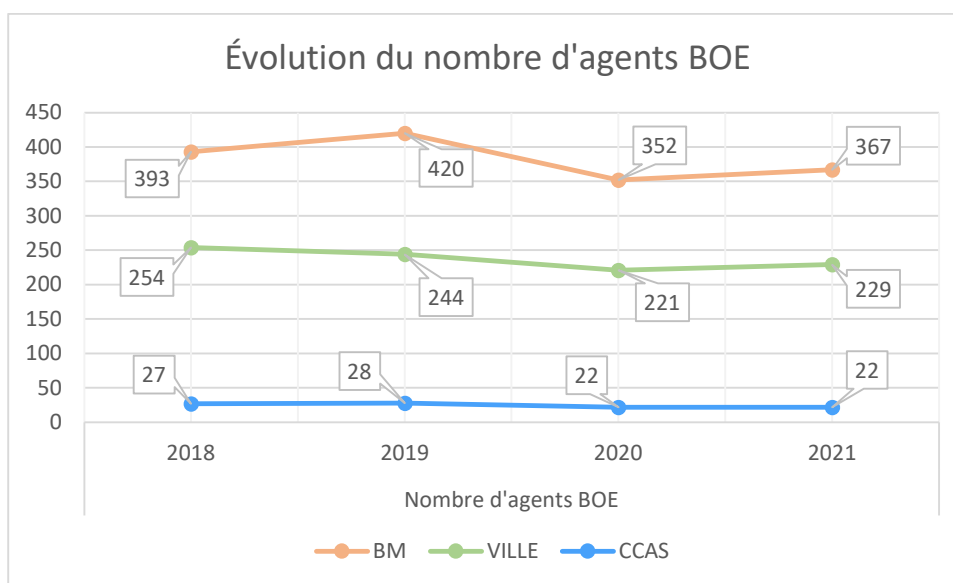
2.1 Effectifs globaux et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- Effectif total,

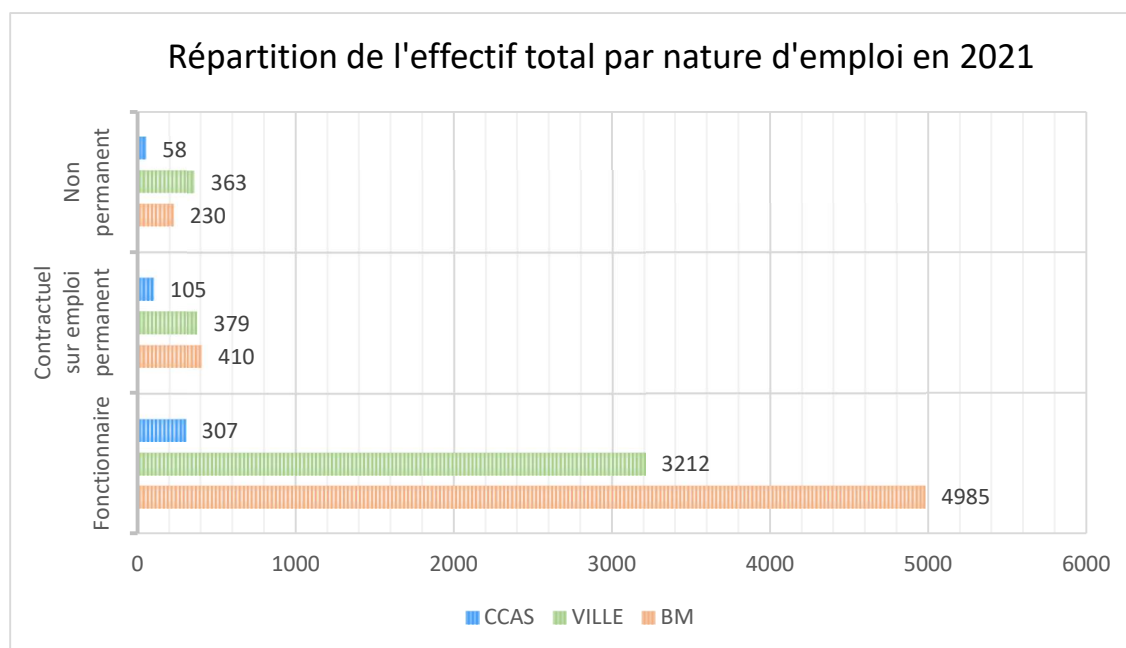


*Emplois permanents et non permanents (exclusion des Disponibilités d'Offices)

L'évolution de l'effectif total est à la hausse sur les 4 dernières années avec un passage à plus de 10 000 agents en 2021, précisément 10 049 agents. Il est tout de même à noter un ralentissement de la hausse voire une diminution des effectifs pour Bordeaux Métropole et le CCAS en 2021.



Dans le même temps, l'évolution du nombre de BOE observée est légèrement à la baisse.



A Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux, plus de 80% des agents sont titulaires de la fonction publique ; 4985 fonctionnaires à Bordeaux Métropole et 3212 à la Ville.

Au CCAS, la proportion d'agents titulaires est moins importante puisqu'elle atteint 65% des effectifs soient 307 agents.

▪ Répartition par filières,

	BM		VILLE		CCAS			
	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE	Fonction publique		Fonction Publique	
					Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE
Administrative	27,96%	26,98%	16,62%	31,44%	28,36%	35,29%	7,81%	20,00%
Animation	0,04%	0,00%	0,63%	0,87%	5,56%	5,88%		
Culturelle	0,82%	0,00%	13,76%	10,48%				
Sportive			0,99%	0,87%				
Police municipale			3,52%	0,44%				
Sociale	0,14%	0,27%	4,12%	4,80%	14,62%	11,76%		
Socio-éducative							27,34%	20,00%
Médico-sociale	0,14%	0,00%	5,92%	5,24%	21,05%	11,76%		
Soignant							11,72%	0,00%
Médico-technique			0,10%	0,00%	0,29%	0,00%		
Technique	69,00%	72,21%	50,33%	44,98%	25,44%	17,65%		
Technique et ouvrière							40,63%	40,00%
Hors Filière	1,90%	0,54%	4,02%	0,87%	4,68%	17,65%	12,50%	20,00%

A Bordeaux Métropole, la filière technique est la plus représentée avec 69% de l'effectif total. Plus de 72% des agents BOE travaillent dans cette filière.

A la Ville de Bordeaux, la filière technique représente plus de 50% des effectifs et la part de BOE dans cette filière est de 45%. Plus de 31% des agents BOE de la ville sont rattachés à la filière administrative alors qu'elle ne représente que 16.62% des effectifs. C'est la conséquence des reclassements des agents des écoles et des crèches principalement.

Au CCAS, une distinction est à faire entre la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Dans la fonction publique territoriale, plus de 35% des agents BOE sont présents dans la filière administrative. Dans la fonction publique hospitalière, ils sont à 40% rattachés à la filière technique.

Les agents hors filières correspondent aux apprentis, aux contrats aidés, aux contrats particuliers (services civiques, stagiaires gratifiés, vacataires, assistantes maternelles) et aux collaborateurs de cabinet.

▪ **Répartition par tranche d'âge,**

	BM		VILLE		CCAS			
	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE	Fonction publique territoriale		Fonction Publique Hospitalière	
					Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE
Moins de 30 ans	9,59%	3,53%	12,98%	1,32%	12,98%	0,00%	14,84%	0,00%
de 30 à 39 ans	20,30%	11,72%	23,44%	8,73%	23,44%	0,00%	20,31%	0,00%
de 40 à 49 ans	31,80%	33,79%	26,48%	21,83%	26,48%	35,29%	28,13%	40,00%
de 50 à 59 ans	30,97%	40,33%	28,96%	53,71%	28,96%	58,82%	25,78%	0,00%
60 ans et +	7,34%	10,63%	8,14%	14,41%	8,14%	5,89%	10,94%	60,00%

Au sein des trois collectivités, les agents BOE sont en plus grand nombre âgés de 50 ans et plus.

▪ **Répartition par genre,**

	BM		VILLE		CCAS		Total	
	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE
Femmes	1845	96	2808	179	371	19	5024	294
Hommes	3780	271	1146	50	99	3	5025	324

Sur l'effectif total des trois collectivités la parité est respectée. Toutefois, pour les agents BOE, la répartition est de 52.5% d'hommes et 47.5% de femmes.

La représentation par genre n'est pas la même au sein des trois collectivités :

- A Bordeaux Métropole, plus de 67% des agents sur l'effectif total sont des hommes alors que 73.8% des agents BOE sont des hommes,
- A la Ville de Bordeaux, les femmes représentent 71% de l'effectif total et 78% des agents BOE,
- Au CCAS, les femmes sont représentées à hauteur de 79% de l'effectif total et à plus de 90% des agents BOE.

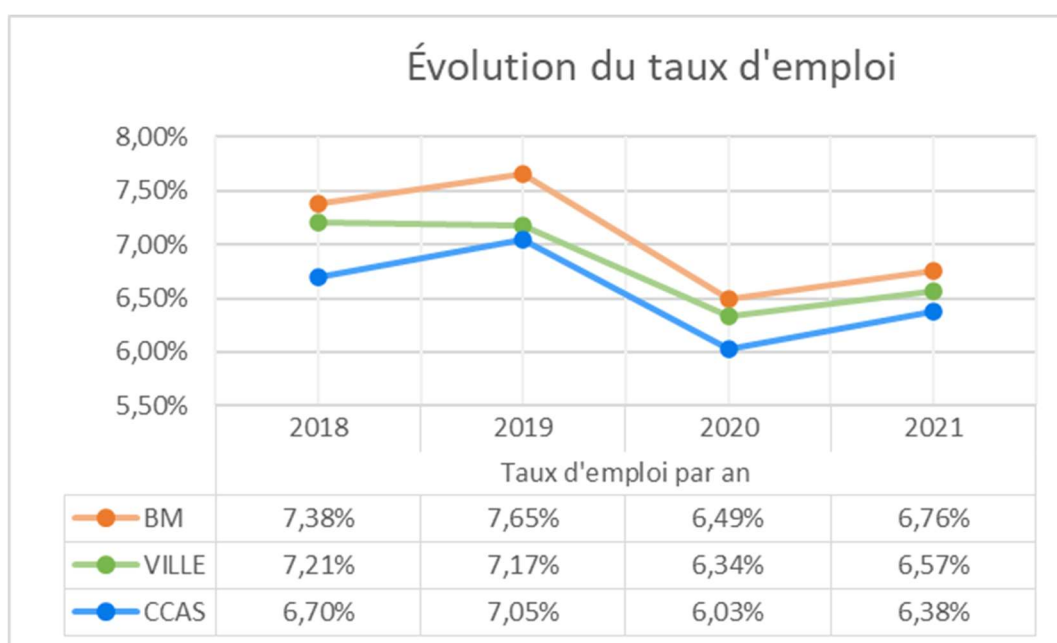
▪ **Répartition par catégorie,**

	BM		VILLE		CCAS			
	Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE	Fonction publique territoriale		Fonction Publique Hospitalière	
					Effectif total	Part BOE	Effectif total	Part BOE
Catégorie A	18,29%	4,09%	11,96%	3,93%	28,36%	17,65%	29,69%	20,00%
Catégorie B	15,59%	8,45%	9,53%	4,37%	4,68%	5,88%	8,59%	0,00%
Catégorie C	64,46%	86,92%	74,66%	90,83%	62,28%	58,82%	49,22%	60,00%
Hors catégorie	1,66%	0,54%	3,85%	0,87%	4,68%	17,65%	12,50%	20,00%

La comparaison entre l'effectif total et la part de BOE laisse apparaître qu'à Bordeaux Métropole les BOE sont à plus de 86% des agents de catégorie C et à plus de 90% à la Ville de Bordeaux.

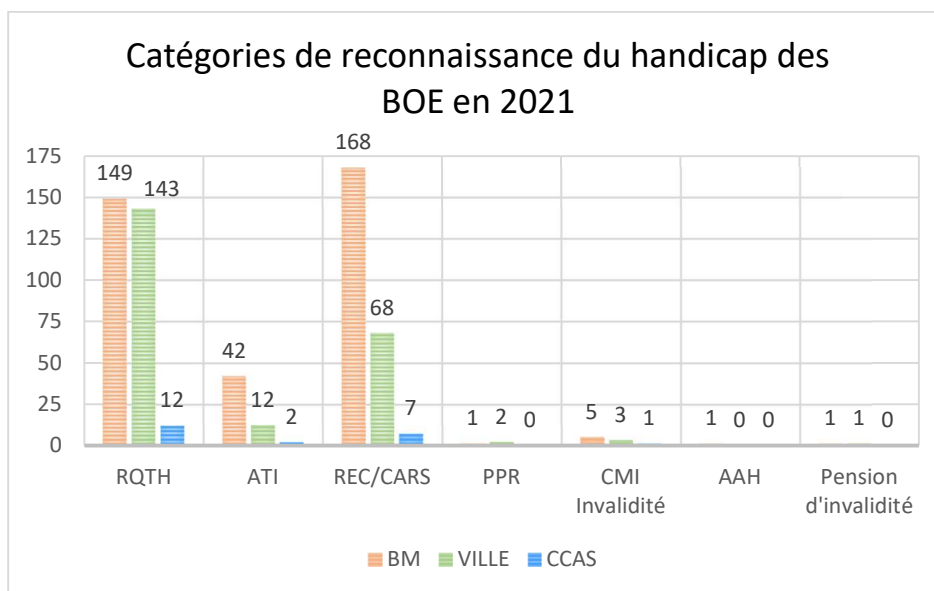
Au CCAS, la part d'agent BOE de catégorie C est moindre avec environ 60%. C'est la seule collectivité où la part de BOE de catégorie A est plus importante. Elle se situe dans la filière médico-sociale.

▪ **Evolution du taux d'emploi des BOE,**



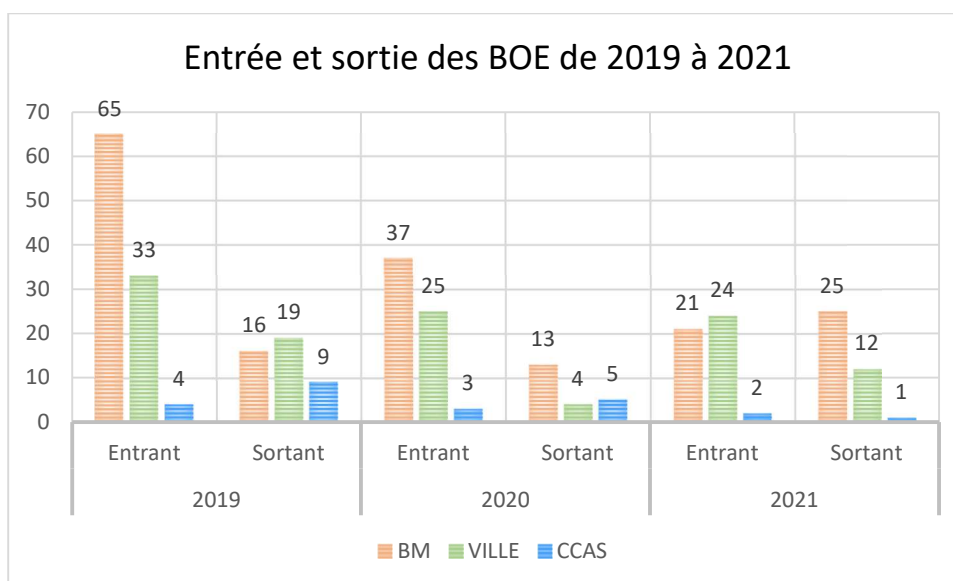
Globalement sur la durée de la convention, le taux d'emploi a baissé du fait de plus de rigueur dans la gestion des justificatifs à fournir par l'employeur au FIPHFP pour les agents BOE.

▪ **Répartitions des BOE par type de catégories de reconnaissance du handicap**



De 2016 à 2021, beaucoup d'agents de la Ville en reclassement ont muté à Bordeaux Métropole, ce qui explique la forte proportion d'agents en reclassement à Bordeaux Métropole. Une majorité d'agents PPR et reclassés a été comptabilisée dans les agents RQTH.

▪ **Entrées et sorties des BOE,**



Pour les agents de la Ville de Bordeaux, sur les 3 dernières années, il y a plus de BOE entrants que sortants.

Cette même tendance était observée pour les agents de Bordeaux métropole en 2019 et 2020 et elle s'est inversée en 2021, avec plus d'agents BOE sortants qu'entrants.

Au CCAS, en 2019 et 2020, le nombre d'agents BOE sortants était plus important. Cette tendance s'est inversée en 2021.

▪ **Motifs des sorties de 2018 à 2021 :**

Motifs de sorties	BM		VILLE		CCAS		Total	
	NBR	%	NBR	%	NBR	%	NBR	%
Décès	7	4,3%	1	1,35%	0		8	3%
Retraite	93	57,1%	23	31,08%	8	30%	124	47%
Retraite invalidité	11	6,8%	0		3	11%	14	5%
Fin de contrat	8	4,9%	1	1,35%	2	7%	11	4%
Démission	2	1,2%	1	1,35%	0		3	1%
Radié	2	1,2%	2	2,70%	4	15%	8	3%
Licencié	0		1	1,35%	2	7%	3	1%
Fin de détachement	0		1	1,35%	0		1	0%
Disponibilité d'office pour raison de santé	21	12,9%	3	4,05%	3	11%	27	10%
Disponibilité sur demande	5	3,1%	0		0		5	2%
Disponibilité convenance personnelles	1	0,6%	0		0		1	
Mutation externe	2	1,2%	0		0		2	1%
Mutation CCAS vers BM	0		0		3	11%	3	1%
Mutation VILLE vers BM	0		5	6,76%	0		5	2%
Mutation BM vers VILLE	2	1,2%	0		0		2	1%
Mutation VILLE vers CCAS	0		1	1,35%	0		1	
Expiration RQTH	9	5,5%	35	47,30%	2	7%	46	17%
Total	163	100%	74	100%	27	100%	264	99%

Les retraites restent majoritairement la 1^{ère} cause de sortie à Bordeaux Métropole et au CCAS et en seconde position à la Ville de Bordeaux. Les expirations RQTH sont à la Ville de Bordeaux le premier motif de sortie, le second au CCAS et le troisième à Bordeaux Métropole. La disponibilité d'office pour raison de santé est la seconde raison de sortie à Bordeaux Métropole et la troisième à la Ville de Bordeaux. Enfin, la retraite pour invalidité reste à Bordeaux Métropole et au CCAS le quatrième motif de sortie.

2.2 Focus sur la prévention :

La médecine professionnelle est l'un des acteurs majeurs de la politique en faveur du handicap au travail.

Parmi ses compétences elle prononce les avis d'inaptitude, préalables à une position de reclassement et donc de maintien dans l'emploi.

	2019			2020			2021		
	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS
Aptes	1578	878	41	1474	589	37	1711	503	49
Aptes avec restrictions	126	116	12	78	109	3	79	124	5
Aptes avec aménagements de poste	278	117	11	217	62	7	137	60	7
Inaptes au poste mais Apte à autre poste	NR	30	5	NR	22	1	NR	23	1
Inaptes temporaires	195	85	12	140	234	10	133	59	12
Apte/Temps partiel		84	16		60	6		22	2
Inaptes définitifs (à faire confirmer par CMD)	31	5	NR	42	2	NR	33	2	2
Pas d'avis d'aptitude	193	171	27	182	140	27	84	129	25
Nombre total de conclusions	2401	1486	124	2133	1218	91	2177	922	99

A ce jour, 2 postes de médecins sont pourvus sur les 5 postes.

Les 4 dernières années, à aucun moment l'effectif des médecins n'a été complet du fait de difficultés de recrutement.

Au regard de l'effectif de 2 médecins, l'action du service médical s'est concentrée sur les visites règlementaires sur les postes nécessitant des titres et des habilitations (autorisations de conduite, travail en hauteur...) à Bordeaux Métropole.

A la Ville de Bordeaux et au CCAS, l'activité s'est concentrée sur les postes à forte pénibilité (crèches et école) à la ville et les EHPAD au CCAS.

Les visites à la demande des agents et de l'employeur, les visites de pré-reprise après un long arrêt ont été maintenues ainsi que les urgences (évaluation d'aptitude ou d'inaptitude, besoin d'une expertise médicale avec un avis préalable du médecin de prévention) malgré ce contexte de pénurie de médecin de prévention.

3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.

3.1 Bilan financier :

Le bilan financier présenté en réalisé de 2018 à 2021 et une année en anticipé pour l'année 2022 révèle à la fois la difficulté qu'il y a eu à exécuter la convention sur les trois années initialement prévues, à l'échelle de trois employeurs, et en même temps la capacité que ces employeurs ont eu de s'adapter aux circonstances.

Cette convention était la première convention quadripartite réunissant 3 employeurs et le FIPHFP. Bordeaux Métropole ex-Communauté Urbaine de Bordeaux avant 2015 n'avait jamais conventionné, à l'inverse de la Ville de Bordeaux et du CCAS qui avait pour la Ville conventionné seule une première fois puis avec le CCAS.

Elle s'est faite dans un contexte de mutualisation, la direction des Ressources humaines devenant un service commun aux trois employeurs au 1^{er} janvier 2016.

Ce qui avec le temps constitue un avantage, en termes d'homogénéisation des politiques ressources humaines dont celle du handicap au travail, s'est avéré dans un premier temps et jusqu'en 2020 une difficulté, la direction des Ressources humaines devant se réorganiser et définir des process de gestion communs aux trois employeurs.

Durant cette période, et dans ce contexte, la référente handicap qui venait de la Ville de Bordeaux (avec un portefeuille de 4 000 agents) constituait à elle seule l'équipe de la mission handicap au travail et ne pouvait accorder qu'un mi-temps de son temps de travail à la mission, alors que l'effectif d'agents était désormais de 10 000 agents.

En 2019 cependant des actions de communication et sensibilisation ont été entreprises.

A la suite de quoi, la crise sanitaire, cette même année 2020 alors que la mission handicap au travail était transférée dans le service prévention des risques professionnels, accompagnement social, santé et handicap au travail et rattachée au centre action sociale logement et handicap, et que le poste de référent handicap passait à 1 équivalent temps plein, est venue impacter la mise en œuvre d'actions en faveur des agents BOE.

Le contrôle opéré par le FIPHFP cette même année sur la DOETH 2019 de la Ville, de même que le bilan de l'année 2019 à faire, et l'avenant à produire pour l'année 2021 n'a pas permis à la nouvelle référente handicap de développer des actions de sensibilisation auprès des agents, managers du nouveau périmètre employeur.

L'arrivée au 1^{er} mai 2020 d'un assistant de gestion administrative et budgétaire au sein du centre action sociale logement et handicap au travail venant épauler la référente handicap sur les bilans financiers, en lien avec le service pilotage financier de la DRH, a permis d'asseoir un suivi budgétaire pérenne.

Dans le même temps, outre les reporting budgétaires et administratifs nécessaires au suivi de la convention, la référente handicap a relancé le recensement des agents BOE au sein de la collectivité et un courrier a été adressé à ceux qui étaient déjà reconnus BOE mais dont la RQTH arrivait à son terme. Cela aura pour impact en 2021 une légère remontée des taux de BOE au sein des trois employeurs.

Par ailleurs, après un dernier COPIL le 7 décembre 2018, et après une reprise difficile en mai 2020 de l'activité des services, trois COPIL se sont réunis en 2021, le 4 mars, le 18 juin et le 30 novembre 2021.

Un dernier avenant pour l'année 2022, aura permis d'inscrire dans le cadre conventionnel des actions, comme le Duoday 2021, le salon pour l'emploi et du handicap, et la parution d'un guide du handicap.

AXES	Budget initial	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
1 Projet et politique							
2 Gouvernance	19 200,00 €	420,00 €		7 200,00 €		11 580,00 €	19 200,00 €
3 Accessibilité							
4 Recrutement	421 020,00 €	20 236,97 €	51 461,80 €	130 175,04 €	110 660,64 €	109 342,55 €	421 877,00 €
5 Maintien en emploi	472 020,00 €	82 830,10 €	136 722,56 €	83 552,65 €	92 142,09 €	76 772,60 €	472 020,00 €
6 Communication	19 100,00 €		4 225,00 €	2 157,00 €	8 264,00 €	4 454,00 €	19 100,00 €
TOTAL	932 198,00 €	103 487,07 €	192 409,36 €	223 084,69 €	211 066,73 €	202 149,55 €	932 197,40 €
% d'exécution		11,10%	20,64%	23,93%	23%	22%	100%

L'axe 1 concernait l'élaboration et l'évaluation finale de la convention pour un budget de 25 000 euros. L'évaluation de la convention ayant été réalisée annuellement par la mission handicap en lien avec les services du FIPHFP, et les deux avenants de 2021 et 2022 à la convention initiale ayant permis le partage très précis des résultats financiers, il n'y a pas eu de recours à un cabinet privé pour la consolidation des comptes.

Les 15 000 euros dédiés initialement à cette évaluation ont été affectés lors du second avenant à l'axe maintien dans l'emploi.

L'axe 2 concernait la gouvernance de la politique du handicap. Cette dernière a été renforcée par le recrutement d'une référente handicap à temps plein dès le 01/01/2020 permettant de renforcer le recensement des BOE et le suivi des aménagements de poste. Sur cet axe une formation a pu être lui être financée ainsi qu'à d'autres agents en contact avec des personnes en situation de handicap. Les dépenses réalisées (420 + 7200) ont permis de financer des formations en faveur des personnes en relation avec des agents en situation de handicap dont la référente handicap (prise de poste correspondant handicap).

L'axe 3 concernait l'accessibilité. Il n'avait pas été budgété, pour autant des travaux favorisant l'accès d'agents BOE et leur mobilité au sein des lieux de travail ont été effectués par l'employeur sur les bâtiments existants en application de la loi du 11 février 2005.

L'axe 4 concernait le recrutement. La totalité du budget a été dépensée, du fait notamment du recrutement de 14 apprentis RQTH sur les périmètres de Bordeaux Métropole et la Ville. Les dépenses ont été constituées par leur rémunération, les aides individuelles (1525€ par apprenti), 1 aménagement de poste de travail et 1 aménagement de poste d'examen, 1 aide au transport, des aides à l'achat d'ordinateurs portables durant le confinement.

L'axe 5 concernait le maintien dans l'emploi et de la même manière a été totalement engagé sur des aménagements de poste de travail (fauteuils, bureaux, matériel informatique ergonomiques mais également équipement en compensation d'handicap visuel), des aides individuelles (prothèses auditives, 1 fauteuil roulant, 1 transport adapté et des aménagements de véhicule, des prestations d'interprètes en LSF) ainsi que des formations en faveur d'agents en situation de reclassement.

L'axe 6 sur la communication a été engagé sur une importante action de sensibilisation en 2019 à destination de l'ensemble du personnel (conférence, ateliers, pièce de théâtre). La crise sanitaire n'a pas permis de renouveler ce type d'évènement. Un quizz a tout de même été proposé à l'occasion du Duoday 2021. Un guide du handicap au travail destiné à l'ensemble des services a été élaboré et continuera à être diffusé. C'est aussi sur cet axe qu'une action d'initiation à la LSF a été financée depuis 3 ans à destination de tout agent sensibilisé ainsi qu'une formation au Facile A Lire et à Comprendre.

3.2 Bilan des recrutements :

La convention fixait l'objectif suivant : atteindre 6% du flux de recrutements pérennes. Les employeurs devaient donc, sur la totalité de la durée de la convention, réaliser 102 recrutements (50 pour Bordeaux Métropole, 48 pour la Ville de Bordeaux et 4 pour le CCAS de Bordeaux).

Pour l'apprentissage, il était prévu de recruter au total 18 apprentis BOE pour les 3 collectivités.

Cela s'est traduit dans la réalité au 31 décembre 2021 à 52 recrutements d'agents BOE dont 22 recrutements sur des postes permanents ou CDD, 19 apprentis et 11 contrats aidés.

Recrutement	Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS
Poste permanent ou CDD + 6mois	19	2	1
Contrat aidé	4		7
Apprentissage	16	3	

Du fait que tous les recrutements ne sont pas centralisés à la direction des Ressources humaines, notamment les contrats temporaires, mais relèvent de la décision des directions ou services, il apparaît certain que le nombre de recrutements réels d'agents BOE est plus important.

Aujourd'hui, un travail d'information et de sensibilisation ayant été fait auprès des directions administratives et financières des directions générales, la remontée d'information sur les contrats se fait mieux.

Parmi les apprentis, près de 5% des apprentis recrutés sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La direction des Ressources Humaines a participé aux salons pour l'emploi des personnes handicapées ce qui permet son identification comme un employeur sensibilisé et volontariste dans sa politique de recrutement.

Le Duoday est un temps fort qui a pris de l'importance et reçoit dans l'ensemble des directions un écho très favorable. Une cinquantaine d'offres d'accueil dans des domaines diversifiés a été faite en 2021. Cette même année, 6 personnes accueillies ont pu prolonger leurs expériences par un stage et 2 ont été recrutées en CDD.

Conscient que le recrutement est un enjeu majeur, il sera un axe prioritaire de la future convention.

3.3 Bilan qualitatif :

La gouvernance

Le comité de pilotage (COFIL) composé des élus et de la direction générale des trois employeurs, de la direction des Ressources Humaines représentée par la mission handicap au travail, le service pilotage financier et données sociales, le service de la formation et des compétences, le service recrutement, mais aussi des missions égalités et diversité de la Ville et de Bordeaux Métropole ainsi que de la mission handicap et accessibilité de la Ville a pu être réuni 3 fois en 2021 sur le bilan intermédiaire de la convention et la nécessité de faire un premier avenant pour l'année 2021 et un second pour l'année 2022.

La réunion de ces COFIL forts de la présence des nouvelles gouvernances techniques et politique a permis la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et l'élaboration d'un guide sur le handicap au travail.

Les 4 CHSCT concernés ont été consultés sur le bilan des actions effectuées et sur les nécessités de prolongation de la convention. Un avis favorable a été obtenu sur ces demandes.

Evolution des moyens humains dédiés au pilotage de la mission handicap au cours de la convention

En 2018, le poste de référent handicap rattaché à la direction des Ressources Humaines au centre maladie et maintien en emploi représentait un 0.5 ETP.

La quotité de temps de travail est passée à 1ETP en janvier 2020, avec le rattachement de la mission handicap au Centre action sociale logement et le recrutement de la nouvelle référente handicap.

La référente handicap a donc pu être progressivement épaulée dans ses fonctions par la cheffe de service, la responsable de centre et un assistant administratif et financier.

Enfin, en septembre 2021, la mission a été renforcée par une alternante en préparation du BTS SP3S (services et prestations du secteur sanitaire et social) à mi-temps.

L'effort a donc était mis, au cours de cette convention sur le renforcement des moyens humains consacrés à l'exécution de cette mission.

Cet effort sera poursuivi fin 2022 avec la création d'un poste de pilote de la convention et le maintien du poste de référent handicap.

Fiabilisation des méthodes de recensement des BOE

Le recensement annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'est heurté à la complexité de l'organisation administrative.

Initialement, les BOE pouvaient être recensés par de nombreux acteurs (service du recrutement, service rémunération et carrière, gestionnaires déconcentrés RH dans les directions, encadrants de proximité ...) avec une saisie de l'information dans l'outil SIRH, Pléiade.

Afin de fiabiliser l'enregistrement des données, un travail de simplification a été mené et l'ensemble des RQTH sont centralisées et saisies uniquement par la mission handicap.

Par ailleurs, depuis 2021, le service recruteur demande dans sa liste des pièces à fournir par le futur agent la notification RQTH. Sa transmission relève cependant de la décision de l'agent.

Le contrôle dont nous avons fait l'objet en 2021 sur le bilan 2020 pour la ville de Bordeaux a également était un vecteur pour sensibiliser tous les acteurs aux bonnes pratiques et à la collecte des données et justificatifs nécessaires.

Enfin, une campagne de recensement a pu être organisée en mars 2020 qui a permis à des agents de renouveler leur reconnaissance et de la transmettre et en 2021 chaque agent dont la RQTH arrivait à échéance a reçu un courrier. Cette campagne de recensement sera annuelle.

Sensibilisation à la RQTH et au handicap au travail

La médecine de prévention ou du travail, les préventeurs, conseillers et assistants, les assistantes sociales, les psychologues du travail, et les gestionnaires carrière et paie sont des relais naturels d'information pour les agents sur leurs droits.

Ce sont des acteurs de la direction des Ressources humaines sensibilisés à la question du handicap au travail.

Des communications régulières ont été faites, dans les revues internes (Mag RH ou TRIBU) ou sur le support intranet (Tatou) notamment sur l'importance à se déclarer Travailleur Handicapé mais également des témoignages d'agents (un jeune apprenti en emploi accompagné, des « accueillants et accueillis » lors du Duoday, des agents sourds lors de la journée Langue des Signes Française).

Lors du Duoday, une sensibilisation collective a été organisée à travers un quiz auquel les agents ont largement participé (45% de taux de participation sur 1429 personnes sondées) puisque les questionnaires étaient proposés à la sortie des trois points de restauration collective.

Les 10 lauréats ont gagné des invitations auprès de restaurants inclusifs employant des personnes en situation de handicap sur le territoire.

Cette action mise en place en 2021, aura vocation à être reconduite tous les ans afin de devenir un évènement récurrent.

En 2021, un guide du handicap au travail a été élaboré avec diffusion aux agents en 2022 et de ce fait déploiement d'une campagne de communication via intranet, les journaux internes, une sensibilisation auprès des nouveaux agents, une présentation auprès de l'ensemble des directions administratives et financières et une large communication auprès des encadrants de proximité.

Ce guide s'adresse aussi bien aux agents qu'aux encadrants et au moyen de ses fiches pratiques a pour objectif de renseigner les agents BOE, les agents qui pourraient l'être mais ignorent les démarches à suivre, les collègues et les encadrants pour lesquels parfois la mise en œuvre d'un aménagement de poste reste une difficulté.

Œuvrer pour le maintien en emploi

De nombreux acteurs sont aujourd'hui mobilisés afin de contribuer au maintien dans l'emploi.

Ainsi, l'équipe de santé au travail (médecins de prévention, infirmières du travail et secrétaires) est un acteur incontournable notamment sur les aménagements de postes et le suivi des agents en situation de handicap.

L'équipe pluridisciplinaire du service est aussi composée de 2 psychologues du travail, 1 chargée de mission risques psychosociaux, et les équipes des préventeurs qui peuvent être sollicités pour des études de postes.

L'équipe accompagnement social renseigne et accompagne les agents sur les démarches administratives, la complétude des demandes MDPH et gère certaines aides individuelles comme l'achat de prothèses auditives.

En 2021, la collaboration avec l'ergonome de Cap Emploi a permis une amélioration de la qualité des compensations du handicap proposées aux agents : 21 saisines de Cap Emploi ont abouti à 7 prestations d'appui spécifique.

Des visites, avec les médecins de prévention, chez des fournisseurs de matériel ergonomique ainsi qu'à la plateforme Epatech du GIHP ont renforcé les possibilités de prise en charge.

Un groupe de suivi des aménagements de poste (ou suivi des situations individuelles des BOE), piloté par la référente handicap a été constitué et se réunit mensuellement comprenant l'ergonome de Cap Emploi et les médecins de prévention.

Ce groupe de suivi permet une meilleure réponse aux besoins et une meilleure évaluation des actions effectuées.

Des rencontres également sur le lieu de travail des agents sont faites.

Le travail bien engagé sur le suivi des aménagements de poste doit être renforcé.

Le traçage des dépenses effectuées dans ce domaine est toujours complexe du fait de l'importance de nos organisations.

4 Les actions

4.1 Les axes du programme d'actions :

Axe 1 : Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

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

	Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total
Nombre de BOE au 31/12/2021	367	229	22	618
Prévisions sur 3 ans Départ en retraite (62 ans) des BOE	43	35	5	83
Sorties des BOE (non-renouvellement RQTH, fin de contrats, DOF...)	42	33	5	80
Entrées hors recrutements (nouvelle RQTH, ATI, REC)	52	48	3	103
Nombre de recrutements pour se maintenir au taux du 31/12/2021	33	20	7	60

Au total, il est projeté de recruter 60 agents BOE sur des contrats pérennes soit en recrutements directs (49 agents) soit en pérennisant des apprentis, des CDD et des stagiaires

(11 agents). Toutefois, il s'agit d'un objectif minimum car le travail de sensibilisation et d'information engagé permettra aux recruteurs :

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

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

- a. Améliorer la diffusion des annonces vers des sites tout public mais aussi des sites spécifiques au recrutement des personnes BOE ou vers les partenaires existants (Cap emploi, Pôle Emploi, ESAT ...),
- b. Travailler sur le contenu des fiches de postes afin de rendre plus lisible les contraintes liées aux postes,
- c. Participer aux rencontres Emploi Handicap de la ville de Bordeaux et des autres communes du territoire métropolitain en présentant les profils de postes attendus au sein de nos 3 collectivités et la possibilité de réaliser des pré-entretiens en fonction des postes à pourvoir,
- d. Renseigner le baromètre emploi handicap du Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées.

3- En cas de non atteinte du nombre de recrutements chez un employeur, un travail sera mené afin de distinguer par Direction Générale le taux d'emploi de BOE et privilégier le recrutement d'agents BOE dans les directions qui n'atteindraient pas le taux de 6%. Tous les trimestres, les directions générales seront informées des résultats de leurs directions et seront accompagnées pour lever les freins aux recrutements.

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

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

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

- 5- Favoriser l'accompagnement des apprentis et de leurs maîtres d'apprentissage en liaison avec les référents handicap des centres de formations d'apprentis ainsi que Cap Emploi et autres partenaires spécialisés avec l'aide de dispositifs tels que la prestation ACCEA, (Appui à la compensation du handicap en formation), la prestation d'appui spécifique, le dispositif emplois accompagnés, la collaboration avec les SAVS (Service d'accompagnement à la vie sociale), le recours à une auxiliaire de vie.
- 6- Pérenniser le recrutement des apprentis à l'issue de la période d'apprentissage. A minima, nous prévoyons de pérenniser 3 postes par un travail de repérage en amont des emplois à pourvoir avec le service de la gestion prévisionnelle des effectifs.
- 7- Favoriser le recrutement d'emplois non pérennes : CUI ou PEC en contrats de droit privé ou en renfort dans les services sur des missions saisonnières ou occasionnelles en contrats de droit public. Nous projetons de recruter 15 agents dans ce cadre.
- 8- Favoriser l'accueil de stagiaires BOE en :
 - a. Centralisant les demandes de stages de BOE et en les orientant vers les services concernés avec une proposition d'accompagnement systématique de la mission handicap pour la mise en stage,
 - b. Déployant le dispositif période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) donc en renforçant le partenariat avec Pôle Emploi, Cap Emploi et les missions locales,
 - c. En développant si besoin, une possibilité de pré-accueil d'une à deux journées. Cela permettrait au stagiaire et au service accueillant de vérifier la faisabilité du stage et d'anticiper sur les besoins d'aménagements ou d'accompagnements nécessaires. Cela sera expérimenté par un conventionnement avec des ESAT ou autres centres de formation.

Nous projetons d'accueillir 35 stagiaires BOE entre 2023 et 2025.

- 9- Capitaliser sur la journée du Duoday pour permettre une poursuite d'expériences sur des missions au sein des services accueillants en offrant dans la mesure du possible des perspectives d'insertion dans le service (ou la direction) accueillant (stages, apprentissages, postes contractuels, ouverture de postes pérennes, etc.).
- 10- Réaliser des études de postes lorsque cela sera nécessaire au moment de la prise de fonction de l'agent. Ces études sont réalisées soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes. Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.

Axe 1	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHP	Financement employeur	Commentaire
Prothèse auditives	2	1 600,00 €	3 200,00 €	1 600,00 €	1 600,00 €	Concerne 1 agent BM et 1 agent ville
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	11	750,00 €	8 250,00 €	- €	8 250,00 €	Concerne 6 agents BM, 3 agents ville et 2 CCAS
Aide aux déplacements en compensation du handicap	2	10 000,00 €	20 000,00 €	5 000,00 €	15 000,00 €	2 agents sur les 3 ans
Indemnité d'apprentissage	32	13 623,50 €	435 952,00 €	348 761,60 €	87 190,40 €	Cf. modalités de calcul en annexe
Prime à l'insertion durable	3	4 000,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €	- €	Concerne 2 agents BM et 1 agent ville
Formation dans le cadre d'un apprentissage	28	3 000,00 €	84 000,00 €	- €	84 000,00 €	Concerne 18 agents BM, 8 agents ville et 2 agents CCAS
Étude de poste	20	1 300,00 €	26 000,00 €	- €	26 000,00 €	Réalisées en interne
Aide à l'adaptation du poste de travail	12	1 300,00 €	15 600,00 €	2 600,00 €	13 000,00 €	2 agents/an BM, 1 agent/an ville et 1 agent/an CCAS. Montant unitaire calculé en fonction du prix moyen constaté lors de la précédente convention
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle	9	4 400,00 €	39 600,00 €	- €	39 600,00 €	Concerne 1 agent par an et par collectivité
Aide au tutorat d'accompagnement	32	4 674,00 €	149 568,00 €	- €	149 568,00 €	32 tuteurs X (20.50 € de l'heure X 228 heures)
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	6	100,00 €	600,00 €	160,00 €	440,00 €	Besoin individuel pour 6 agents (entretien de recrutement, entretien au moment de la prise de fonction, journée d'accueil...)
Total			794 770,00 €	370 121,60 €	424 648,40 €	

Axe 2 : Le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

1- Favoriser la mobilité des agents reclassés en :

- Proposant un accompagnement individuel assuré par une équipe de 3 conseillères dédiées à l'accompagnement de ces agents,
- Garantissant l'accès à la formation. Certaines formations se déroulent en interne, notamment en informatique.
- Garantissant l'accès aux modules d'évaluations professionnelles pour les agents dans le cadre d'un reclassement classique et d'une période de préparation au reclassement. Des prestataires extérieurs ont été retenus pour leur proposition d'évaluation professionnelle et personnelle en prenant en considération la reprise de confiance en soi et la mobilisation des ressources d'adaptation au changement. L'objectif étant que les agents restent acteurs de leur parcours et de la réussite de leur reconversion. L'évaluation financière se base sur les marchés existants.
- Proposant des bilans de compétences si nécessaires, réalisés par un organisme extérieur

2- Lors de nouvelles affectations, réaliser des études de postes, sur prescription des médecins du travail. Ces études sont réalisées soit en interne par les infirmières du travail ou par les conseillers de prévention soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST : étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.

3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son reclassement et sa reconversion en :

- Renforçant la collaboration entre la médecine du travail, la mission handicap au travail, les chargés de mission maintien en emploi, la GPEC ainsi que les directions opérationnelles,
- Mettant en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné)

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

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

Axe 2	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur	Commentaire
Prothèses auditives	9	1 600,00 €	14 400,00 €	2 400,00 €	12 000,00 €	Concerne 1 agent par an et par collectivité
Etude de poste	15	1 300,00 €	19 500,00 €	- €	19 500,00 €	Réalisées en interne
Aide à l'adaptation du poste de travail	15	1 300,00 €	19 500,00 €	5 850,00 €	13 650,00 €	Réalisées en interne
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	2	4 400,00 €	8 800,00 €	- €	8 800,00 €	2 agents sur les 3 ans, sur la base du prix moyen de 22€/heure) soit 22 € X 20 heures par mois X 10 mois = 4 400 €
Évaluation des capacités professionnelles de la personne	285	300,00 €	85 500,00 €	28 500,00 €	57 000,00 €	Evaluation en bureautique, logico-mathématique et écrit pour 285 agents (45 BM, 40 Bx, 10 CCAS) sur 3 ans
Bilan de compétences / bilan professionnel	7	1 350,00 €	9 450,00 €	- €	9 450,00 €	Concerne 3 agents BM, 3 agents ville et 1 agent CCAS
Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	75	300,00 €	22 500,00 €	7 500,00 €	15 000,00 €	Evaluation en bureautique, logico-mathématique et écrit pour 75 PPR sur 3 ans (10 BM, 10 Bx, 5 CCAS)
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	72	1 000,00 €	72 000,00 €	24 000,00 €	48 000,00 €	Concerne 12 agents/an à BM, 9 agents/an à la ville et 3 agents/an au CCAS
Total			251 650,00 €	68 250,00 €	183 400,00 €	

Axe 3 : Le maintien en emploi

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- 1- Mieux connaître les besoins de nos BOE, leurs secteurs d'activité et les actions spécifiques à mettre en place en créant une instance de participation des BOE.
- 2- Réaliser des études de postes afin de favoriser le maintien en emploi. Ces études sont réalisées, sur prescription des médecins du travail, soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne qui représentent 50% des études globales.

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

Axe 3	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur	Commentaire
Prothèse auditive	40	1 600,00 €	64 000,00 €	32 000,00 €	32 000,00 €	Concerne 40 agents (19 BM- 15 Bx- 6 CCAS)
Orthèses et prothèses externes	9	1 500,00 €	13 500,00 €	- €	13 500,00 €	Concerne 1 agent/an et par collectivité
Fauteuil roulant	3	10 000,00 €	30 000,00 €	5 000,00 €	25 000,00 €	Concerne 1 agent par collectivité
Aide aux déplacements en compensation du handicap	9	10 000,00 €	90 000,00 €	15 000,00 €	75 000,00 €	Montant unitaire calculé en fonction du prix moyen constaté lors de la précédente convention, pour 3 agents/an
Étude de poste	15	1 300,00 €	19 500,00 €	- €	19 500,00 €	Réalisées en interne
Aide à l'adaptation du poste de travail	40	1 300,00 €	52 000,00 €	10 400,00 €	41 600,00 €	Montant unitaire calculé en fonction du prix moyen constaté lors de la précédente convention X 40 agents (19 BM- 15 Bx- 6 CCAS)
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie	9	4 400,00 €	39 600,00 €	6 600,00 €	33 000,00 €	22 € de l'heure X 20 heures par mois X 10 mois = 4 400 €/agent
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur	150	100,00 €	15 000,00 €	7 500,00 €	7 500,00 €	Concerne 2 agents par employeur
Formation destinée à compenser le handicap	18	2 000,00 €	36 000,00 €	- €	36 000,00 €	Concerne des besoins individuels de l'agent (réunions de service, entretiens d'évaluation, formation)
Total			359 600,00 €	76 500,00 €	283 100,00 €	

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

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

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

- 1- L'équipe de la mission handicap au travail se trouvera renouvelée début 2023. Les nouveaux référent handicap et pilote de la convention auront accès aux formations Handipacte mais pourront aussi solliciter des formations externes (ex : Prise de poste référent handicap du CNFPT ou d'organismes privés tel que H2L).
Il est programmé : 2 x 4 demi-journées soit 8 x 650€ = 5 200€ par an. Le coût total s'élève donc à 15 600 €
- 2- Au cours de la convention précédente aucune formation collective des tuteurs de BOE n'a pu se mettre en place. Seuls les maîtres d'apprentissage de tous les apprentis sont formés via le CNFPT. Nous prévoyons d'inclure à ce cursus de formation dès 2023, une sensibilisation au handicap au travail qui pourra être assurée soit par le CNFPT soit par le référent handicap. En complément, des ateliers d'échanges et de capitalisation sur les pratiques entre tuteurs seront organisés dès 2023. Ils auront comme objectif de créer un lieu de partage de compétences permettant la construction d'une boîte à outils managériale. Ces ateliers se dérouleront tous les trimestres.
Il est programmé : 4 demi-journées par an soit au total = 12 x 650 = 7800€
- 3- Une formation sera proposée aux acteurs de la DRH en lien avec les travailleurs handicapés. Il s'agit de former : des chargés de recrutements, des agents du service accueil de la direction des Ressources humaines, des chargés de formation, des agents chargés du reclassement. L'objectif est d'évaluer et de renforcer les connaissances communes sur le handicap en général et de mieux appréhender les mesures de compensation du handicap au travail qui permettent d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi.
4 demi-journées de formation seront proposées en 2023 (4 x 650 € = 2600 €), 2 en 2024 (2x650€=1300 €) et 1 en 2025 (650 €) pour un budget total de 4550€
- 4- Il est proposé de créer un module d'une demi-journée de formation sur le handicap dans le catalogue des formations EDN (encadrant d'une dynamique nouvelle) : programme de formations internes à destination des encadrants.
Ce module aura pour objectif de répondre au besoin d'approfondissement des connaissances sur le handicap et ses conséquences sur le travail et d'identification des ressources mobilisables pour répondre au besoin d'un agent BOE.
2 modules par an seront organisés sur la durée de la convention soit 6x650 € = 3900€
- 5- Des séances de sensibilisation des CODIR des directeurs généraux lors des séminaires de direction générale devront être organisées pour communiquer sur cette nouvelle convention et rappeler les objectifs de recrutements nécessaires pour se maintenir en employeur inclusif.
(4 demi-journées = 2600€)

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

Axe 4	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur	Commentaire
Formation des acteurs internes de la politique handicap	55	650,00 €	35 750,00 €		35 750,00 €	Cf. détail ci-dessus

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

- Un guide du handicap au travail a été édité au 1^{er} semestre 2022 (Cf. annexe 4). Une mise à disposition et mise à jour permanente (numérique) auprès des agents et directions, du guide et des fiches, ainsi que la diffusion aux nouveaux arrivants représentée sera assurée par la mission handicap.
Il est prévu la réédition de guides à hauteur de 500 exemplaires par an soit un coût total de 1050€ (0,70€ l'unité x 500 guides édités par, soit 350€ par an x 3).
- Un flyer d'information annuel continuera à être adressé par les bulletins de paie, afin d'expliquer ce qu'est une RQTH et la possibilité pour les agents d'être recensé auprès de la mission handicap au travail. Cette action n'amène pas de financement particulier, elle sera portée par la communication interne.
- Des articles sur le handicap au travail seront régulièrement diffusés dans les médias internes : TRIBU, TATOU, Mag RH. Ces canaux de communication sont déjà utilisés (Cf. annexe 5).
- Des présentations de la mission au travail seront proposées à l'occasion des séminaires de directions (ex : journée des écoles fin août pour préparer la rentrée scolaire). La taille de nos collectivités, par l'importance des effectifs et la multiplication des sites, nécessitent d'utiliser les rassemblements institutionnels pour sensibiliser le maximum d'agents.
- Comme nous l'avons fait pour la journée de la LSF, nous multiplierons les événements de type témoignage, conférence, spectacle, ateliers, exposition à l'occasion de journées nationales (3 par an) en lien avec la direction de la communication interne, la mission handicap et accessibilité à la cité, les missions égalité et diversité de la Ville, du CCAS et de la Métropole.
Un budget de 15 000€ à la charge de l'employeur permettra d'organiser 1 événement majeur par an (5000€ x 3).
- Un quizz nommé Handigame a été organisé le jour du Duoday 2021. Il a pour objectif, à travers un moment ludique, de sensibiliser les agents à la question du handicap au travail (Cf. annexe 6 : flyer du quizz). Il a remporté un grand succès et sera renouvelé chaque année.
Budget prévisionnel de 1000€ sur les 3 ans, à la charge de l'employeur, permettant de financer des lots à gagner (invitations dans des restaurants employant des personnes handicapées, achats de produits fabriqués en ESAT).
- Une communication sera proposée à l'ensemble des agents durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées et leurs difficultés

à trouver du travail (affiches, vidéos fournies par la Maison de l'emploi de la Ville de Bordeaux, Cap Emploi, Handipacte...).

8. Une action de sensibilisation à la langue des signes est proposée depuis 3 années à l'ensemble des agents dans le cadre de notre Ecole interne. Chaque année depuis 3 ans, une vingtaine d'agents (26 en 2021) ont pu découvrir ce langage. Il s'agit de sessions de 5 jours d'initiation et 5 jours de perfectionnement. Cette action perdurera à raison de 2 sessions par an et représentera un budget de 18000€ (3000€ x 2/an = 6000€ x 3).
9. Il est indispensable de prévoir l'intervention d'interprète en LSF pour les événements de sensibilisation au handicap et autres manifestations collectives qui seront proposés à l'ensemble des agents. 24 interventions sont à prévoir sur les 3 ans à venir (100€ x 24 = 2400€).

Axe 5	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur	Commentaire
Communication / information / sensibilisation des collaborateurs		44 550,00 €	44 550,00 €	5 000,00 €	39 550,00 €	Mise à jour du guide du handicap (1050 € sur 3 ans) + 1 évènement majeur par an (15000€ sur 3 ans) + 1 évènement de sensibilisation au handicap par an (2500€ par an x3) + lot quiz Duoday (1000€ par an) + sensibilisation à la langue des signes (18000€ pour 3 ans)
Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (manifestation)	24	100,00 €	2 400,00 €	1 920,00 €	480,00 €	100€ x 24 intervention d'interprète (le FIPHFP prend 80€/prestation)
Total			46 950,00 €	6 920,00 €	40 030,00 €	

Axe 6 : Action innovante

L'action proposée est la suivante : identification dans les effectifs actuels d'un agent formé à la langue des signes française (LSF) affecté en tant qu'accompagnateur en LSF métropole avec missions internes et externes (Cf. annexe 7 fiche de poste).

Ce poste a vocation à accompagner les agents sourds et malentendants dans l'exercice de leurs missions, de leur recrutement à leur poste de travail et à faciliter la communication au sein des collectifs de travail concernés par la présence d'une personne sourde et malentendante.

Cette personne peut aussi former aux rudiments de la LSF d'autres agents.

Ce poste occupé par un titulaire ou à défaut par un contractuel de droit public, de catégorie C, sur la filière administrative d'adjoint administratif, dont la quotité de travail est entre 0.5 à 1 équivalent temps plein (ETP) sera rattaché à l'effectif de Bordeaux Métropole (mission handicap au travail de la direction des Ressources humaines) ou de la Ville de Bordeaux (mission handicap et accessibilité communale) selon que la quotité de temps de travail sera plus dédiée à l'interne (faciliter la communication entre agents) ou à l'externe (relation avec le public sourd ou malentendant).

Il est envisagé 2/3 du temps de travail dédié à l'interne et 1/3 à l'externe.

Elle peut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi, mais ce n'est pas un critère discriminant.

Les horaires de travail seront celles des services, soit en général de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 17H00 en semaine à raison de 7h15 ou 7h22 quotidiennement selon l'employeur.

Ce métier n'existe pas au répertoire des métiers de la fonction publique territoriale, il est en cela innovant.

Axe 6	Nombre d'unités	Montant Unitaire	Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur	Commentaire
Innovation (dispositif hors catalogue)			105 000,00 €		105 000,00 €	Rémunération de l'agent sur les trois années de la convention (1 ETP)

4.2 Le budget global :

Axes		Budget Global	Financement FIPHFP	Financement employeur
1	Le recrutement des travailleurs en situation de handicap	794 770,00 €	370 121,60 €	424 648,40 €
2	Le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	251 650,00 €	68 250,00 €	183 400,00 €
3	Le maintien en emploi	359 600,00 €	76 500,00 €	283 100,00 €
4	Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	35 750,00 €		35 750,00 €
5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	46 950,00 €	6 920,00 €	40 030,00 €
6	Action innovante	105 000,00 €		105 000,00 €
TOTAL		1 593 720,00 €	521 791,60 €	1 071 928,40 €

5 Evaluations et indicateurs

Un dispositif d'évaluation et de suivi de la convention associera le COPIL, la mission handicap ainsi que les acteurs qui auront pris part à la mise en œuvre des actions.

Il sera examiné, pour chaque axe, la réalisation des objectifs fixés en s'appuyant sur les indicateurs suivants :

Axe 1 : - nombre de recrutements sur emplois permanents ou non permanents/ puis pérennisés

- nombre de recrutements d'apprentis/puis pérennisés
- nombre de stagiaires accueillis

Axe 2 : - nombre d'agents reclassés, en cours de reclassement ou en PPR

- nombre d'aménagements nécessaires au reclassement
- nombre de formations nécessaires au reclassement

Axe 3 : - nombre d'études de poste visant au maintien en emploi

- nombre d'aménagements techniques de poste de travail
- nombre d'aides individuelles (prothèses auditives, fauteuil roulant, aide au déplacement, aides humaines...)
- nombre d'aménagements organisationnels et notamment télétravail pour raison médicale.

Axe 4 : - nombre de séances de formation au handicap en faveur des différents acteurs

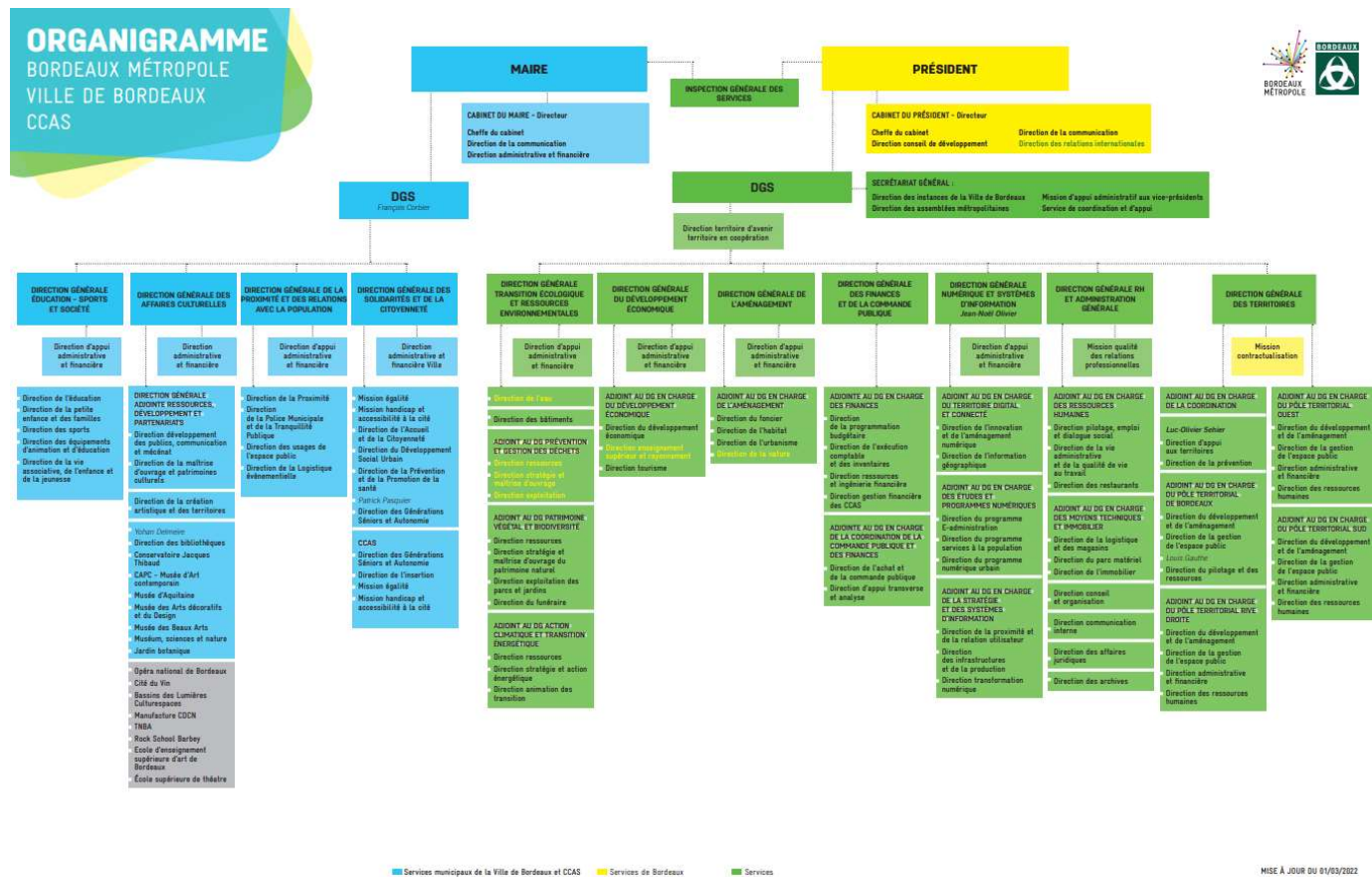
Axe 5 : - nombre de guides distribués

- nombre d'articles ou de publications sur le handicap diffusés sur les supports de communication
- nombre de manifestations réalisées à l'occasion de journées nationales sur le handicap
- nombre de participants au Duoday (ainsi qu'au jeu qui sera proposé ce jour-là)
- nombre de participants à la sensibilisation à la LSF

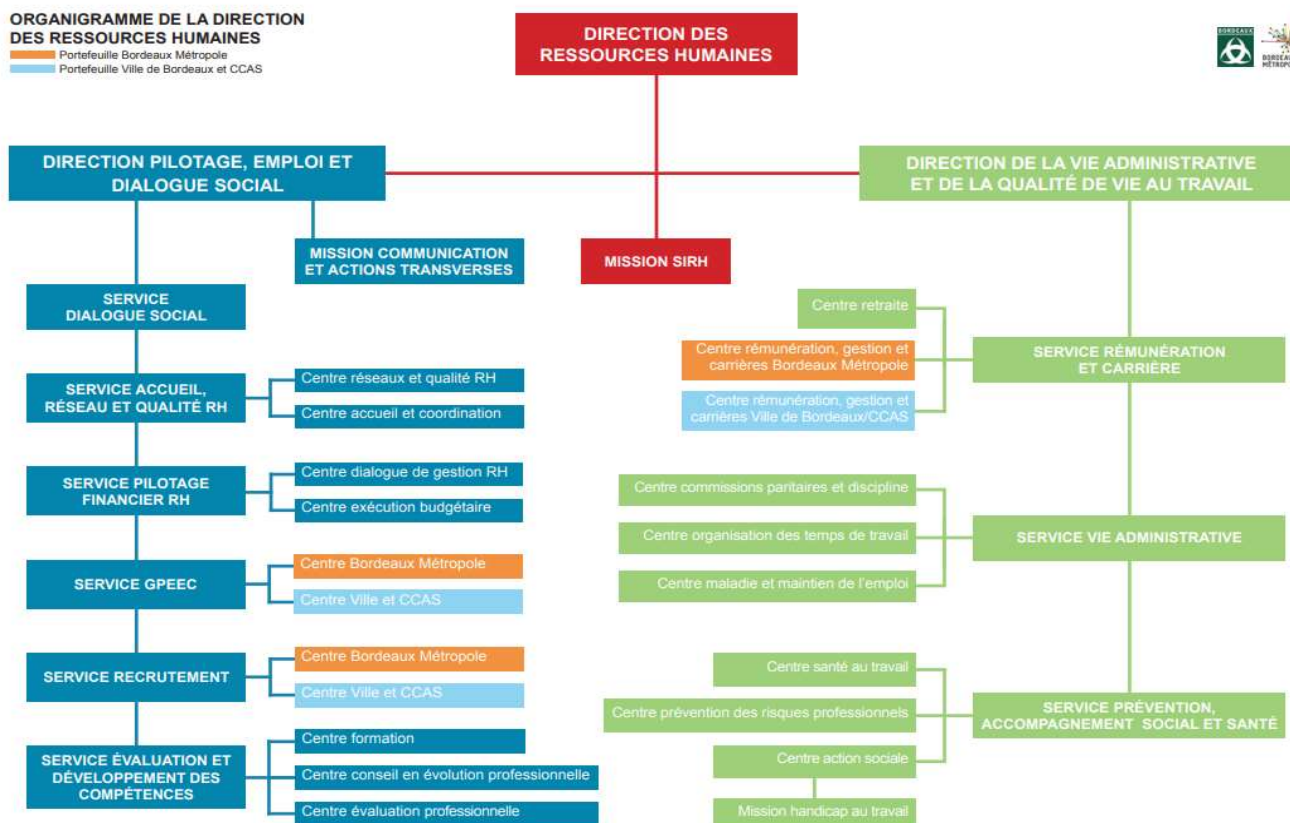
Un bilan sera présenté aux différents CST tous les ans.

6 Annexes

6.1 Annexe 1 : organigramme général



6.2 Annexe 2 : organigramme de la DRH



Interne

6.4 Annexe 4 : Guide du handicap



Sommaire

Partie 1	
Le handicap au travail	
De quoi parle-t-on ?	8
Les mesures de compensation	9
Quel est le rôle de la Mission handicap au travail ?	10
Partie 2	
Le handicap : une réalité aux formes multiples	
Qu'est-ce que le handicap ?	12
Les différents types de handicap	13
Zoom sur les origines du handicap	14

Partie 3

Fiches pratiques

Fiche 1	
J'ai des problèmes de santé et je pense être en situation de handicap au travail	18
Comment faire reconnaître mon handicap ?	18
Comment demander un aménagement immobilier ?	19
Comment demander un aménagement de poste ?	19
Fiche 2	
Je suis encadrant et un de mes agents a besoin d'un aménagement de poste à la suite de l'apparition ou de l'aggravation d'un handicap	20
Que dois-je faire en tant qu'encadrant ?	20
Comment commander du matériel pour un aménagement de poste ?	21
Comment accompagner l'agent ?	21
Fiche 3	
Comment faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap ?	22
Fiche 4	
Quels sont les interlocuteurs sur le sujet du handicap ?	23
Références juridiques	24

6.5 Annexe 5 : Exemples d'articles et communications

- Article Intranet du 11/11/2021

JOURNÉE DE RENCONTRES EMPLOI HANDICAP



Le mardi 16 novembre, la maison de l'Emploi de la ville de Bordeaux organise une journée destinée aux travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

LASFARGEAS Pauline, 11/11/2021

A l'occasion de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), une journée de rencontre entre personnes handicapées et une quarantaine de recruteurs est organisée le **16 novembre au Hangar 14 à Bordeaux**. Bordeaux Métropole, ainsi que la Mairie de Bordeaux, seront présents sur cet événement avec la participation du Centre recrutement, de la Mission handicap au travail et de la Mission handicap et accessibilité à la cité.

De 9h30 à 17h, les candidats pourront consulter de nombreuses **offres d'emploi** (CDD, CDI, Alternance). Ils pourront aussi profiter d'un **espace formation**, d'un **espace création d'entreprise** et d'un **espace information et orientation** pour envisager de nouvelles perspectives professionnelles. Il est donc recommandé de venir muni de nombreux CV.

Informations pratiques :

- Entrée gratuite
- Port du masque et pass sanitaire obligatoires

Toujours dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, **d'autres événements** sont organisés :

- salon Emploi et Handicap, le 17 novembre au Haillan, avec la participation du Centre recrutement et de la Mission handicap au travail ;
- le DuoDay, le 18 novembre. Retrouvez, dans la vidéo ci-dessous, deux témoignages d'agents ayant accueilli des personnes en situation de handicap, lors d'une précédente édition.

VOUS ÊTES EN SITUATION DE HANDICAP ?
PARTICIPEZ AU FORUM



RENCONTRES EMPLOI HANDICAP

16 MARDI NOVEMBRE | Hangar 14 > Bordeaux
118 Quai des Chartrons
Trem B - entrée Cours de Médic
9h30 à 17h00
Plus d'infos sur : maison-emploi-bordeaux.fr



➤ Article Intranet 03/12/2021

DUODAY : UNE 3E ÉDITION SOUS LE SIGNE DU SUCCÈS



Visionnez les témoignages de duos et découvrez le nom des gagnants du Handigame proposé lors du DuoDay !

CHARRIER-NICOU Florence, 03/12/2021

Ce 3 décembre marque la **journée internationale des personnes handicapées**. Cette journée instaurée par l'Organisation de Nations Unies vise à promouvoir la compréhension des questions de handicap et à mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien-être des personnes handicapées. L'occasion de revenir en quelques images sur l'accueil de personnes en situation de handicap au sein des services, le 18 novembre dernier :



Vous avez également été nombreux à tester vos connaissances sur le handicap, via le quizz distribué lors de la pause déjeuner au sein des restaurants du Patio, de la Cité municipale et de la Table de Didier. Ce quizz était également disponible sur Tatou. 113 d'entre vous ont donné 8 à 9 bonnes réponses, sur 615 questionnaires récoltés. Sans plus attendre, retrouvez ci-dessous les bonnes réponses et le nom des heureux gagnants :

 [DUODAY_Quizz_Réponses.pdf](#)

Bravo à :

- Perrine ANDLAUER – Direction générale éducation, sports et société
- Jean-Christophe GENESTAL – Direction générale de la proximité et des relations avec la population
- Alain HERRANZ – Direction générale haute qualité de vie
- Salima HOUT-ZAFFRAN – Direction générale de l'aménagement
- Amandine LATASTE – Direction générale des territoires
- Valérie LAPLACE – Direction générale ressources humaines et administration générale
- Chrystelle LOPEZ – Direction générale des finances et de la commande publique
- Laura TRUFFAUT - Direction générale haute qualité de vie
- Laurence TUAILLON – Direction générations seniors et autonomie (CCAS)
- Didier WECKELS - Direction générale haute qualité de vie

Ils remportent l'un des 10 repas au Café Joyeux et au restaurant Chut, pour 2 personnes, mis en jeu.

- Article Intranet TATOU du 20/05/22 annonçant la diffusion du Guide du handicap au travail

Communautés > RH > Actualités de la communauté RH > **Handicap au travail : suivez le guide !**

 Ressources humaines

 RH et administration générale

HANDICAP AU TRAVAIL : SUIVEZ LE GUIDE !

Que vous soyez ou non en situation de handicap, retrouvez facilement toutes les informations utiles pour faire reconnaître votre handicap ou faciliter l'accueil d'un collègue handicapé

Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS, ont engagé une politique globale en faveur de l'insertion des agents en situation de handicap dans le cadre professionnel. La convention signée en 2018 avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) marque cette volonté d'inclusion et de non-discrimination.

Le handicap est l'affaire de tous au quotidien, que l'on soit en situation de handicap ou non. Pour mieux appréhender ce sujet et identifier des leviers d'action, la Mission handicap au travail a élaboré un guide dédié à tous les agents.

Résolument pratique, vous y trouverez des informations techniques, juridiques et les réponses à de nombreuses questions : Comment faire reconnaître son handicap ?

- Comment demander un aménagement immobilier ? Un aménagement de poste ?
- Comment accompagner un agent en situation de handicap quand on est encadrant ?
- Comment faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap ?
- Quels sont les interlocuteurs dédiés ?

> Le guide est à télécharger depuis la page Tatou > Ma vie d'agent > En situation de handicap.

Vous pouvez également disposer du guide au format papier en effectuant votre demande auprès de la Mission handicap au travail :

Centre action sociale, logement, handicap au travail

05 56 99 84 50 - missionhandicap@bordeaux-metropole.fr

Hôtel de Métropole - 8^e étage

- Article Intranet TATOU à destination des managers du 07/07/22

HANDICAP AU TRAVAIL : UN GUIDE POUR UN COLLECTIF INCLUSIF



Le guide pratique du handicap au travail aide à l'identification des leviers d'action pour accompagner un agent en situation de handicap et faire que cette situation soit prise en compte au sein des collectifs de travail.

LESCUTIER Leila, 07/07/2022

🖨️ ✉️ 💬 👍 2 👁️ 23 vues

Accompagner un agent dans le cadre d'un aménagement de poste, le guider vers le bon interlocuteur en interne ou en externe, réfléchir avec lui à des mesures de compensation, ce n'est pas toujours simple. D'autant que 80% des handicaps sont invisibles.

Face à des situations aux réalités multiples, la Mission handicap au travail a réalisé un guide qui traite des questions les plus fréquentes en vue d'un collectif inclusif :

Comment obtenir une reconnaissance de handicap au travail et être déclaré bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?

 [1. Fiche pratique BOE.pdf](#)

Comment demander un aménagement immobilier ou un aménagement de poste ?

 [2. Fiche pratique Aménagements.pdf](#)

Je suis encadrant : quel est mon rôle ?

 [3. Fiche pratique Rôle encadrant2022 0513_Guide Handicap au travail A5 - BM.pdf](#)

Comment faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap ?

 [4. Fiche pratique Accueil.pdf](#)

Quels sont les interlocuteurs sur le sujet du handicap ?

 [5. Fiche pratique Interlocuteurs.pdf](#)

Le guide complet est à télécharger depuis la page [Tatou > Ma vie d'agent > En situation de handicap](#).

Vous pouvez également disposer du guide au format papier : pour cela, il vous suffit d'effectuer votre demande auprès de la Mission handicap au travail :

Centre action sociale, logement, handicap au travail

05 56 99 84 50 - missionhandicap@bordeaux-metropole.fr

Hôtel de Métropole – 8^e étage

Quel est le rôle de la Mission handicap au travail ?

1. Faciliter le maintien en emploi, en collaboration avec les partenaires internes de la DRH

- Information et conseil auprès des agents
- Information des encadrants
- Suivi des aménagements de poste avec l'agent, sa hiérarchie, les médecins, un ergonome si nécessaire, les services acheteurs et financeurs

2. Répondre aux obligations réglementaires vis-à-vis du FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique)

- Recensement des agents déclarés BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) pour satisfaire l'obligation d'employer au moins 6% de personnes en situation de handicap
- Suivi de la convention passée avec le FIPHFP en fournissant des bilans qualitatifs et financiers des mesures mises en application

3. Sensibiliser l'ensemble des agents aux notions du handicap, afin de changer ensemble notre regard sur le handicap et améliorer le recrutement de personnes en situation de handicap

- Article MagRH décembre 2021

06 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Handicap au travail : combattre les idées reçues

« LA FRANCE COMPTE PRÈS DE 5,5 MILLIONS DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. MALGRÉ DES AVANCÉES, LE HANDICAP AU TRAVAIL RESTE UN SUJET SENSIBLE QUI FAIT L'OBJET DE NOMBREUX PRÉJUGÉS. QUAND ON PENSE HANDICAP, ON IMAGINE SOUVENT UNE PERSONNE EN FAUTEUIL ROULANT OU AVEC UNE CANNE BLANCHE. OR, LES FORMES DE HANDICAPS SONT VARIÉES, ET PLUS DE 80% DES HANDICAPS SONT INVISIBLES. AU COURS DE SA CARRIÈRE, CHACUN EST SUSCEPTIBLE D'ÊTRE CONFRONTÉ À UNE SITUATION DE HANDICAP.

LE POINT POUR MIEUX COMPRENDRE UNE SITUATION DE TRAVAIL QUI NOUS CONCERNE TOUS.

► Quand peut-on parler de handicap au travail ?

Le handicap au travail se définit comme l'impossibilité pour une personne de réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son environnement de travail « du fait de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » ([article L.5213-1 du code du travail](#)).

Dans les faits, cette situation se traduit par l'émission d'une restriction d'aptitude par le médecin du travail. Celle-ci peut être partielle (aptitude avec réserve), concerner l'ensemble des tâches lié à un poste de travail (inaptitude au poste) ou à une fonction (inaptitude à la fonction, qui sera posée par le comité médical ou la commission de réforme).

Les réponses à ces situations médicales varient en fonction du degré d'inaptitude : elles peuvent se matérialiser par un aménagement de poste (aptitude avec réserve), une mobilité pour raisons de santé (inaptitude au poste) ou un reclassement professionnel (inaptitude à la fonction).

80%
des handicaps sont invisibles

► Une obligation d'emploi renforcée : 6% de l'effectif

Tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés ([article L.323-2 du code du travail](#)).

Le non-respect de cette obligation entraîne, depuis le 1^{er} janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP).

Les personnes handicapées peuvent être recrutées par concours ou en qualité d'agent contractuel. Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, sauf en cas d'incompatibilité médicale avec la fonction.

UNE SITUATION DE HANDICAP PEUT IMPACTER DE MANIÈRE PONCTUELLE OU DURABLE, UN COLLABORATEUR, UN COLLÈGUE DE TRAVAIL OU PLUS DIRECTEMENT SOI-MÊME.

► 5 catégories de handicap

Le handicap recouvre des situations très variées qui peuvent impacter différemment l'emploi. Les handicaps sont répartis, chez les personnes en âge de travailler, en 5 catégories :

- maladies invalidantes dont maladies cardiovasculaires, diabète, insuffisance rénale chronique, hépatites, cancers, maladies respiratoires, sclérose en plaques, maladies de l'appareil digestif, VIH... (45%) ;
- handicap psychique dont dépression, névrose, troubles bipolaires (10%) ;
- handicap mental (15%) ;
- handicap moteur (13%) ;
- handicap sensoriel, visuel et auditif (11%).

En savoir plus sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La RQTH est un dispositif dont peut bénéficier tout agent souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un problème de santé ayant des répercussions sur son travail.

Pour solliciter une RQTH, il faut déposer une demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu de résidence. Il s'agit d'une démarche volontaire. La RQTH est confidentielle et ne mentionne pas d'informations médicales.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la RQTH peut être attribuée à titre définitif si le handicap présente un caractère irréversible. Dans les autres cas, une demande de renouvellement pourra éventuellement être nécessaire.

Selon les cas, la RQTH peut permettre de bénéficier d'un soutien et d'accéder à des dispositifs sous certaines conditions (contrats de travail aidés ou apprentissage, recrutement contractuel spécifique, concours de la fonction publique aménagé, temps partiel de droit, retraite anticipée ou majoration de pension de retraite...).

Cette reconnaissance garantit également un suivi médical régulier et la possibilité de bénéficier des aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique pour l'aménagement du poste de travail.

👤 VOTRE CONTACT

Mission handicap au travail

05 56 99 84 50

missionhandicap@bordeaux-metropole.fr

5 idées reçues sur le handicap au travail



N°1

Qui dit handicapé, dit paraplégique, aveugle, sourd.

FAUX.

Pas seulement car les handicaps sont multiples et 80% sont invisibles. On parle de handicap moteur (pour des personnes à mobilité réduite, en fauteuil, avec des cannes anglaises...), sensoriel, psychique, intellectuel, cognitif...

Les maladies invalidantes chroniques sont aussi des raisons d'avoir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

N°2

Une personne handicapée va freiner l'efficacité de mon équipe.

FAUX.

Au contraire, dans tous les métiers, il existe des professionnels compétents en situation de handicap. Statistiquement, leur absentéisme est moindre. Leur situation particulière de handicap enrichit la vie d'une équipe sensibilisée à la diversité et plus prompte à relativiser les problèmes professionnels auxquels elle est parfois confrontée.

N°3

Si cette personne n'était pas handicapée, on ne l'aurait jamais embauchée.

FAUX.

Le seul critère du handicap ne suffit pas à justifier une embauche. Les recrutements se font d'abord sur la recherche de compétences et de savoir-être correspondant aux missions du poste.

N°4

Nous embauchons des personnes handicapées uniquement parce que la loi nous y oblige.

FAUX.

Certes, depuis plus de 30 ans, les organisations professionnelles de plus de 20 salariés ont pour obligation de compter 6% de Travailleurs Handicapés, mais au-delà de l'obligation légale, les bénéfices sont nombreux en termes de RSE (responsabilité sociale des entreprises) et en faveur de la marque employeur de la collectivité.

S'ouvrir à la diversité en recrutant des personnes en situation de handicap contribue à donner du sens au projet collectif ancré dans la société.

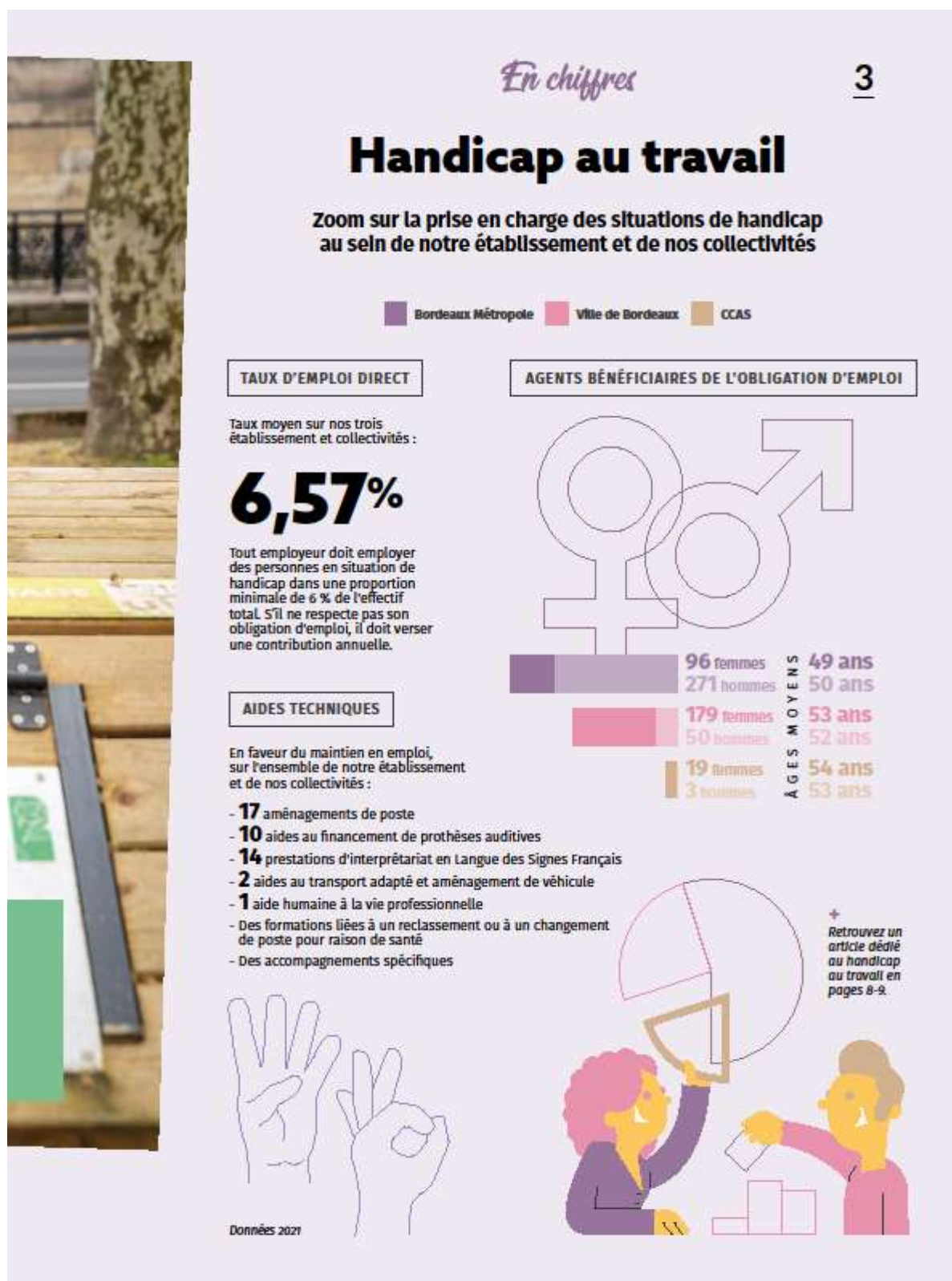
N°5

Déclarer mon handicap, va freiner mon évolution de carrière.

FAUX.

Le handicap ne limite pas la compétence professionnelle. Certaines reconversions peuvent même s'accompagner d'une promotion professionnelle, en accédant par exemple à une fonction d'encadrement.

➤ Article MagRH mai-juin 2022



8 Richesses humaines

Handicap au travail : et si on en parlait ?



Quel est le rôle de la Mission handicap au travail ?

Rattachée au Centre action sociale, elle facilite le maintien en emploi des agents en situation de handicap et sensibilise nos collectifs pour faire changer le regard sur le handicap. Elle travaille aussi à répondre aux obligations réglementaires qui incombent à notre établissement et nos collectivités vis-à-vis du FIPHP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique) ●

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

Tout agent porteur d'un handicap physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique ou souffrant d'un problème de santé qui entraîne des répercussions sur son aptitude au travail, tel que douleurs chroniques ou protocole de soins contraignants, peut en faire la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Le dossier est à télécharger sur le site www.mdph33.fr ●

Qu'apporte une déclaration de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

Elle permet d'obtenir la reconnaissance administrative d'une situation médicale au regard du travail. Cette reconnaissance ouvre droit à des aides organisationnelles, matérielles ou techniques, préconisées par le médecin de prévention ; à des aides financières individuelles, complémentaires de celles de la MDPH ; à l'aménagement d'épreuves d'examen ou de concours ; à l'accès au temps partiel de droit.

Qui solliciter pour l'aménagement d'un poste de travail ?

C'est le médecin de prévention qui évalue la nécessité de tout aménagement, à partir d'éléments médicaux et de la fiche de poste.

Existe-t-il un accompagnement pour les collectifs de travail ?

Des dispositifs, dits Prestation d'Appui Spécifique, peuvent être prescrits par le médecin de prévention en faveur d'agents bénéficiant d'une RQTH. Ils permettent un accompagnement de la personne en situation de handicap et des actions de sensibilisation auprès des équipes.



Elles témoignent

« Je travaille depuis 15 ans au sein du CCAS. J'ai pu changer de poste donc m'adapter pour décrocher de nouvelles missions professionnelles. À chaque fois, un nouveau défi, auquel s'est ajouté celui d'adapter l'environnement du poste à mon handicap catégorisé « visible et lourd ». Malgré tout, je n'ai jamais renoncé à évoluer. J'ai été accompagnée par la Mission handicap au travail à chaque changement de fonction pour contourner les obstacles. Elle m'a apporté des solutions alternatives pour préserver mon poste de travail en présentiel et en télétravail. Si je renforce mes compétences, à l'inverse mon handicap me diminue physiquement au point de trouver des compensations « atypiques » : une souris de la taille d'un clavier ou encore l'assistance d'une auxiliaire de vie professionnelle pour effectuer certaines tâches. Néanmoins, bien que je travaille avec des moyens différents de la majorité des agents, je réponds aux objectifs de mes missions : n'est-ce pas l'essentiel ? »



Boutayena Pichot, chargée des relations avec les usagers et de la gestion des permanences associatives à la Mission handicap et accessibilité à la cité

« Je travaille à la Direction de l'habitat de Bordeaux Métropole depuis 2018. Précédemment, j'étais cheffe de projet à la ville de Bordeaux. J'ai demandé une RQTH en 2014 car j'ai une maladie génétique qui empêche toute vision centrale. En difficulté sur mon poste où la partie administrative était conséquente, j'ai dès lors sollicité la Direction des ressources humaines pour bénéficier d'un aménagement. J'ai été accompagnée dans ces démarches par les services de la Mission handicap au travail, et j'ai ainsi pu tester, puis obtenir, différents matériels et supports spécifiques afin de compenser en partie ce déficit visuel, notamment via un vidéo-agrandisseur et des outils numériques (clavier avec caractères larges, grand écran, loupe électronique...). Au terme de sept ans d'utilisation de ce dispositif, je ne peux que plébisciter son intérêt et son utilité, devenu aujourd'hui incontournable dans l'exercice de mes missions au quotidien. »

Valérie Girard, chargée de projets au sein du Service solidarités urbaines, à la Direction de l'habitat



Un guide pratique sur le handicap au travail sera bientôt à retrouver dans la rubrique **Ma vie d'agent > Ma vie au travail**.

6.6 Annexe 6 : Flyer du quizz

Handigame

À l'occasion du Duoday, nous vous proposons de tester vos connaissances sur le handicap. Jouez et tentez de gagner des cadeaux.

À gagner
10 repas pour 2
du côté Jovene
et du restaurant
Chut

- 1 Sur 100 personnes en situation de handicap, combien ont un handicap invisible ?
☐ 25 ☐ 55 ☐ 80
- 2 Parmi ces personnages célèbres, lesquels étaient ou sont dyslexiques* ?
 (Plusieurs réponses possibles)
☐ Léonard de Vinci
☐ Albert Einstein
☐ Bill Gates
☐ Steven Spielberg
- 3 Selon son importance, le diabète peut être considéré comme une maladie invalidante et faire l'objet d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?
☐ Vrai ☐ Faux
- 4 Un agent en RQTH est obligé de parler de son handicap à ses collègues, à sa hiérarchie ?
☐ Vrai ☐ Faux
- 5 Parmi ces handicaps, lesquels sont des handicaps psychiques ?
 (Plusieurs réponses possibles)
☐ La dépression
☐ Les TOC
☐ La lombalgie
☐ Les troubles bipolaires
- 6 Le handicap est la 1^{ère} cause de discrimination notamment dans l'emploi ?
☐ Vrai ☐ Faux
- 7 Sur 100 personnes handicapées, combien le sont de naissance ?
☐ 15% ☐ 50% ☐ 80%
- 8 Une personne en situation de handicap est-elle moins payée ?
☐ Oui ☐ Non
- 9 En langage des signes, que signifie...

☐ Duoday ☐ Bonjour

Questionnaire à remettre à la sortie du restaurant dans l'urne prévue à cet effet ou à renvoyer avant le **26 novembre** :

par courrier à **Mission handicap - Sylvie François - Direction des ressources humaines**
 ou par mail à missionhandicap@bordeaux-metropole.fr

Nom : _____ Prénom : _____

Direction : _____

Mail : _____

*Dyslexie : trouble de l'apprentissage du langage écrit, d'origine neurologique, qui peut relever d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)





6.7 Annexe 7 : Fiche de poste accompagnateur en LSF



FICHE DE POSTE

Fiche établie par :	Hélène PANAS		
Date de création :	10/05/2022	Date(s) de mise à jour :	30/062022
Poste occupé par :	Nouvelle mission par réaffectation d'un agent ou cumul d'activité		
INTITULÉ : Accompagnateur en Langage des Signes Français au sein des services de la Ville de Bordeaux ou de Bordeaux Métropole au bénéfice des agents de la Ville, du CCAS et de Bordeaux Métropole et des usagers			
CADRE GENERAL			

Métier et profil : Interprète en Langage des Signes Français

Direction Générale : Direction Générale Social et Citoyenneté ou Direction des Ressources Humaines

Direction : Direction Égalité et Diversité ou Direction des Ressources Humaines

Service :

Centre :

Cellule/Unité/Section :

Rattachement Hiérarchique : Directrice de mission Égalité et Diversité ou Responsable de la mission Handicap

Affectation Géographique : Bordeaux Cité Municipale ou Hôtel de Bordeaux Métropole

Horaires de travail : ☐ Fixes ☒ Variables ☐ Cadres dirigeants (forfait directeur)

Exposé à des sujétions particulières (horaires décalés, de nuit, en WE...) : ☒ Oui ☐ Non

Si oui, à préciser :

Si encadrement hiérarchique :

Nombre total d'agents encadrés :

Nombre d'agents encadrés directement :

Encadrement Fonctionnel : ☐ à titre ponctuel ☒ à titre permanent

Catégorie : ☐ active ☒ sédentaire

MISSIONS

Mission générale :

Agent au service des agents des collectivités de la convention FIPHFP - Bordeaux Métropole, Ville et CCAS - en interprétariat de la langue des signes françaises, pour l'accompagnement des agents dans leurs missions, l'intervention dans les collectifs de travail pour faciliter la compréhension mutuelle. Cette mission créée par réaffectation d'un agent à temps plein ou mi-temps ou cumul d'activité sera aussi dédiée dans une moindre mesure à l'accompagnement des agents en réception d'un public sourd ou mal-entendant, avec des fonctions d'accueil ou d'instruction de dossiers administratifs, mais aussi lors de certains événements (élection,

1. Activités principales	Tâches
1.1 Accompagner les agents sourds et malentendants dans leurs fonctions	Traduire
1.2 Accompagner les managers ou collectifs de travail accueillant un agent sourd ou malentendant	Traduire
1.3 Former des agents aux rudiments de la LSF	Traduire
1.4 Accompagner les agents d'accueil recevant des personnes sourdes et malentendantes	Traduire

2. Activités / spécifiques / annexes	Tâches
2.1 travailler au partenariat avec les instituts de personnes sourdes et aveugles pour favoriser l'intégration des personnes porteuses de ce handicap	• Créer un réseau
2.2 rédiger des supports de communication en LSF à l'attention des agents et du public	• Créer des supports de communication en LSF

COMPETENCES

Générales	Spécifiques
<u>Savoir</u> (<i>compétences théoriques</i>) : - Connaissances approfondies en LSF - Connaissances des compétences des collectivités territoriales	• Connaissance des missions des collectivités
<u>Savoir-faire</u> - Pratiquer aisément la LSF et savoir l'adapter aux missions de service public	• Connaître les signes traduisant l'activité des collectivités territoriales
<u>Savoir-être</u> (<i>qualités personnelles</i>) : - Bon relationnel - Disponibilité et adaptabilité	•