



Projet de politique handicap entre la Ville et le CCAS de Rouen et le FIPHFP

Projet présenté en F3SCT le 18 mars 2024

Contenu

1	Présentation générale de la Ville de Rouen.....	6
1.1	Présentation de la commune.....	6
1.2	Présentation et organisation de la collectivité	7
	La direction Générale des Services (Mission communication interne, Mission Qualité et Modernisation, Inspection Générale des Services et Direction des Transitions).....	9
	Le cabinet du maire, Direction de la Communication et des Relations Publiques et Direction de la Tranquillité Publique	9
	Le pôle attractivité et cadre de vie	10
	Le pôle Enfance Solidarité Citoyenneté – CCAS de Rouen	10
	Le pôle management des ressources.....	10
	Focus sur le CCAS de Rouen.....	11
2	Présentation des Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi	12
2.1	Effectifs globaux et BOE	12
2.2	Focus sur la prévention et maintien dans l’emploi.....	19
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement ..	23
3.1	Bilan financier.....	23
3.2	Bilan des recrutements	24
3.3	Bilan qualitatif	25
4	L’organisation de la politique handicap.....	27
4.1	Un comité de pilotage et comité technique.....	27
4.2	Organisation du suivi individuel des BOE	27
4.3	Le rôle et les missions des référents handicap	29
4.4	Le plan de communication	30
4.5	Les partenariats externes.....	31
4.6	L’association des Organisations Syndicales.....	31
5	Les actions.....	32

5.1	Les axes du programme d'actions.....	32
5.2	Le détail du plan d'actions.....	32

PREAMBULE

Au cours de trois conventions successives en 2011, 2016 et 2020, la Ville de Rouen a développé avec l'aide du FIPHFP une politique ambitieuse au bénéfice des agents en situation de handicap.

Grâce à ce partenariat, de nombreuses actions ont pu être menées dans le domaine de l'accessibilité, du recrutement et particulièrement de l'apprentissage, ainsi que du maintien dans l'emploi notamment par le financement d'aménagements de poste ou de formations permettant de compenser le handicap des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La dernière convention prévue initialement pour une période de trois ans (2020-2021-2022), a été prolongée sur l'année 2023 par la rédaction d'un avenant.

Suite à la construction du projet de conventionnement de 2020 à 2022, prolongée par avenant pour l'année 2023, une enveloppe de 366 021 € avait été attribuée par le FIPHFP afin de financer les actions inscrites dans le programme de la convention. Ces fonds ont servi à financer des aides partagées en deux principaux axes :

- **Le maintien dans l'emploi :** aménagements de postes, prothèses auditives, formations visant à compenser un handicap ou dans le cadre d'un reclassement, ...
- **Le recrutement :** prise en charge de 80% de la rémunération brute annuelle des apprentis en situation de handicap, frais de formation des apprentis, aménagements de postes pour de nouveaux agents en situation de handicap ...

Dans la continuité de cette convention, la Ville de Rouen a fait part au FIPHFP au cours de l'été 2023 de sa volonté de renouveler ce partenariat, afin de poursuivre les actions entreprises, maintenir les efforts sur l'atteinte du taux d'emploi légal et élargir la politique handicap dans de nouveaux champs, notamment l'accessibilité numérique.

Le CCAS de Rouen n'avait pas jusqu'à présent conclu de convention avec le FIPHFP et bénéficiait ponctuellement des aides selon les besoins des agents en situation de handicap (une formation dans le cadre d'un reclassement pour un montant de 1368 € en 2021 et une aide à l'adaptation du poste de travail pour un montant de 652.91 € en 2023). Jusqu'à la mutualisation des services

des ressources humaines entre la Ville et le CCAS en 2022, cet établissement ne bénéficiait pas de l'appui d'un référent handicap et d'une politique globale sur la question du handicap.

C'est pourquoi, à l'occasion du renouvellement de la convention entre le FIPHFP et la Ville de Rouen, il a été proposé d'y associer pour la première fois le CCAS. Cette convention mutualisée a également pour objectif de permettre au CCAS d'atteindre le taux d'emploi légal de 6%, non atteint ces dernières années.

1 Présentation générale de la Ville de Rouen

1.1 Présentation de la commune

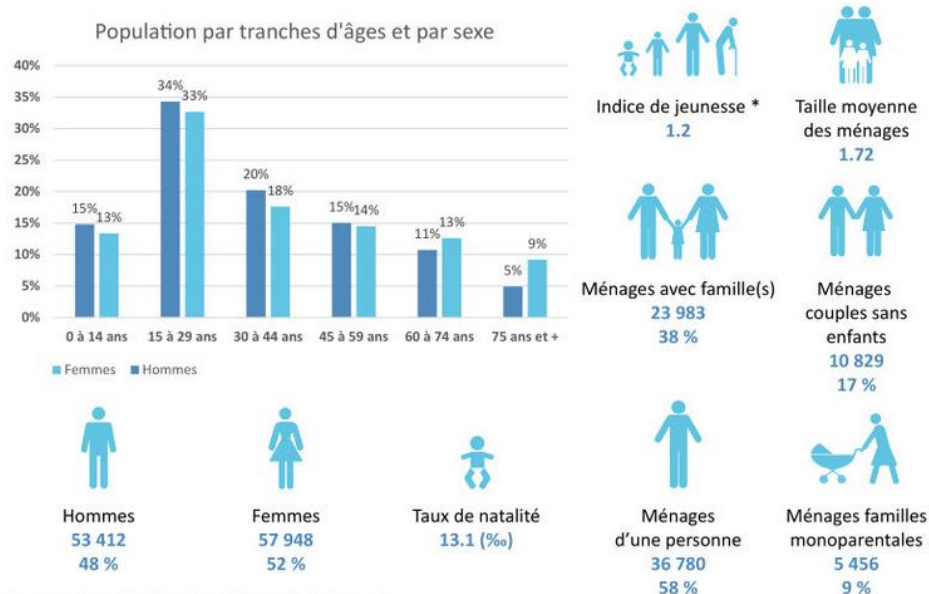
La Mairie de Rouen est représentée par Monsieur Mayer-Rossignol Nicolas, Maire de Rouen, également président du CCAS.

L'adresse de la collectivité :
Hôtel de Ville
2 Place du Général de Gaulle
76037 Rouen Cedex 1

- Population : **111 360** habitants (52 670 hommes, 57 447 femmes)¹
- Superficie de Rouen : **21.4 km²**
- Densité de la population : 5 208,5 hab/km²

¹ (Source INSEE - Population légale au 1er janvier 2018)

Quelques repères concernant la Ville de Rouen et ses services :



1.2 Présentation et organisation de la collectivité

Equipements : sources Ville de Rouen 2021, BPE INSEE 2020, CHU 2021



La Ville de Rouen comptabilise plus de 2000 agents permanents dont 200 au sein du CCAS, et plus de 700 agents non permanents. Parmi ces agents, 71% appartiennent à la catégorie C, 15% à la catégorie B, et 14% d'agents de catégorie A.

Les services sont répartis en 4 pôles, 18 directions, 288 sites de travail et regroupent 225 métiers.

Certains services sont par ailleurs mutualisés avec la métropole de Rouen : Direction des Espaces Publics et Naturels et Direction des Systèmes d'Information (depuis le 1^{er} mai 2024).



Organisation des directions :

La direction Générale des Services (Mission communication interne, Mission Qualité et Modernisation, Inspection Générale des Services et Direction des Transitions)

Sous l'autorité du Maire, la Direction Générale des Services pilote et coordonne les services municipaux, conformément aux orientations stratégiques définies par l'exécutif. Elle assure la traduction opérationnelle des objectifs fixés par les élus en garantissant la transversalité des actions et la cohérence globale de l'action publique. Elle mobilise les services autour des projets de la Ville. Elle encourage la modernisation de l'administration et des outils et pratiques managériales et assure l'exercice d'un service public de qualité au bénéfice de l'ensemble des Rouennais. Elle garantit l'équité de traitement entre les agents municipaux et favorise le bien-être au travail en priorisant les politiques de développement durable et la lutte contre toutes les formes de discriminations. Elle veille, par une communication interne adaptée, à la bonne information des agents et à la mise en valeur de leurs réussites professionnelles.

Le cabinet du maire, Direction de la Communication et des Relations Publiques et Direction de la Tranquillité Publique

Le cabinet du maire assiste ce dernier et assure l'interface entre les élus, les citoyens et les services. Il veille à la mise en œuvre des orientations prises par la municipalité. Il informe les citoyens des services mis en place par la collectivité et promeut l'image de la ville, avec la Direction de la Communication et des Relations Publiques. Il accompagne l'ensemble des services de la Ville pour mener la concertation avec les citoyens, qu'il s'agisse des grands projets ou des demandes d'intervention au quotidien, exprimées notamment auprès des élus de quartier, à travers la Direction des Transitions. Il coordonne les relations avec les partenaires extérieurs et organise les cérémonies grâce à la Direction de la Communication et des Relations Publiques. Il assure la sûreté, la tranquillité, la prévention et l'application des pouvoirs de police du Maire, avec la Direction de la Tranquillité Publique, et organise le partenariat avec les services de sécurité de l'État dans un objectif conjoint de protection des personnes et des biens.

Le pôle attractivité et cadre de vie

Il garantit, avec la Direction des Espaces Publics et Naturels un cadre de vie de qualité à travers l'aménagement et l'entretien durable de la Ville, l'aménagement et la propreté des espaces publics et naturels. Il développe l'attractivité économique et le rayonnement de Rouen. La Direction de l'Économie Locale et de l'événementiel assure la promotion économique du territoire ainsi que l'animation de la vie commerciale. Elle coordonne également les manifestations en lien avec les services porteurs et assure l'organisation opérationnelle et logistique des manifestations municipales ou extérieures. La Direction de la Culture, de la Jeunesse de la Vie Associative et de l'International a en charge la gestion des établissements et des événements culturels, ainsi que le pilotage d'une politique d'action culturelle visant au développement des arts sur l'ensemble du territoire, pour tous les publics. Dans une logique transversale, elle pilote par ailleurs les politiques de la jeunesse et de la dynamique associative, y compris dans une perspective internationale. La Direction de la Vie Sportive accompagne les clubs sportifs, gère les équipements et les animations à vocation sportive.

Le pôle Enfance Solidarité Citoyenneté – CCAS de Rouen

Il a pour mission d'accompagner les Rouennais, à tous les âges de la vie, de la petite enfance au grand âge. En première ligne de la relation de proximité quotidienne, la Direction de la Petite Enfance et la Direction des Temps de l'Enfant ont pour missions la création, la gestion et l'animation des crèches, haltes-garderie, écoles, accueils périscolaires et centres de loisirs. Il propose des animations spécifiques en tant que Ville Amie des Enfants. Avec son Centre Communal d'Action Sociale, la Direction de la Solidarité et de la Cohésion Sociale accompagne les personnes défavorisées et œuvre au développement de toutes les solidarités, par des animations (Cyberbase), des actions de médiation, de prévention (Atelier santé-ville), d'insertion (l'Atelier, Insertion et innovation sociale), de logement et d'accès aux droits (4 unités de travail social). La Ville propose également des solutions individualisées pour les personnes âgées à leur domicile ou au sein de ses logements-foyers, résidences, en veillant à proposer des animations de qualité (Maison des aînés, Rouen Seniors et CLIC). La Direction de la Relation Citoyenne assure, quant à elle, la délivrance de tous les actes d'état-civil, à l'Hôtel de ville comme dans les Mairies de Proximité et la promotion de la citoyenneté.

Le pôle management des ressources

Garantir l'allocation des moyens humains, matériels, logistiques, financiers nécessaires au bon fonctionnement de la collectivité constitue la mission prioritaire du PMR. Le PMR a souhaité positionner

les usagers internes au centre des prestations qu'il leur rend, en veillant à répondre avec efficacité à leurs besoins. Il est le partenaire incontournable des autres pôles pour offrir un service public de qualité, dans le cadre de règles définies et partagées par tous. Les conditions de travail des agents et d'exercice de leurs missions sont également au cœur des préoccupations du pôle, qui se donne pour objectif de permettre à l'ensemble des collaborateurs de la collectivité, d'assumer leurs responsabilités dans un environnement professionnel sain et sécurisant.

Focus sur le CCAS de Rouen

Le CCAS mène, au niveau de la ville, une action sociale de proximité dirigée vers la population tout entière. Présent dans les différents quartiers, il assure par l'intermédiaire de ses agents, une écoute et un accompagnement au plus près de l'utilisateur et de ses besoins. Sa mission essentielle est de favoriser et de renforcer entre tous les habitants, en particulier les plus fragilisés, un lien social et une fraternité qui permettront à chacun de rester citoyen à part entière.

Le CCAS gère ainsi :

- Un Service Actions et Insertion Sociales qui comprend : un accueil de jour, l'Atelier Insertion autour du meuble, un service de Domiciliation, Trois Unités de Travail Social (UTS), le suivi des demandes de logement social.
- Un Service des Aînés qui se compose de quatre résidences autonomie pour personnes âgées autonomes, un Service de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD), une Equipe Spécialisée Alzheimer (ESA), un service veille sociale et lutte contre l'isolement, un Centre Local d'information et de Coordination (CLIC).

Jusqu'au 1^{er} avril 2024, le CCAS était également en charge d'un EHPAD, dont la gestion a été transférée au Centre Hospitalier de Bois-Petit dans le cadre de la recomposition de l'offre des E.H.P.A.D. Rouen Sud menée par la Ville de Rouen, le C.C.A.S. ainsi que les communes de Sotteville-lès-Rouen, Le Petit-Quevilly, le C.H.B.P., le C.H.U. de Rouen, l'Agence Régionale de Santé (A.R.S.) et le Département de la Seine-Maritime.

2 Présentation des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

2.1 Effectifs globaux et BOE

En 2021, 2581 agents sont employés par la Ville de Rouen dont :

- **1 723** fonctionnaires
- **184** contractuels permanents
- **674** contractuels non permanents (données RSU).

Côté CCAS, 227 agents dont :

- **151** fonctionnaires
- **38** contractuels permanents
- **38** contractuels non permanents

** Ces chiffres tiennent compte des effectifs de l'Ehpad qui est transféré au 01/04/2024 au centre hospitalier de Bois-Petit.*

Précisions sur les emplois non permanents pour la Ville de Rouen en 2021 :

- 2 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 92 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

Côté CCAS :

- 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et 57 intérimaires

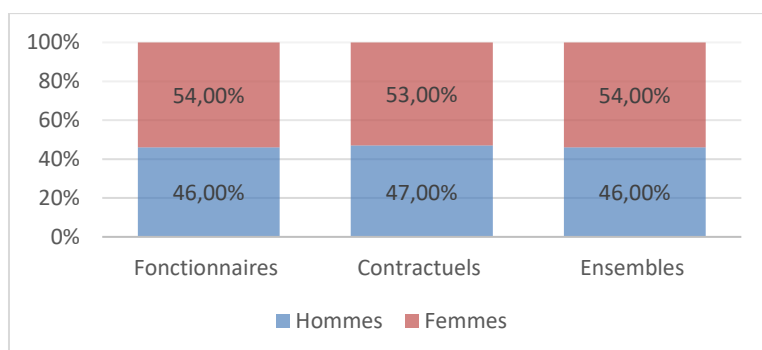
Répartition par filières au sein de la Ville de Rouen en 2021 :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	18%	23%	19%
Technique	55%	48%	54%
Culturelle	8%	14%	8%
Sportive	2%	4%	2%
Médico-sociale	11%	9%	11%
Police	3%	-	3%
Animation	4%	2%	4%

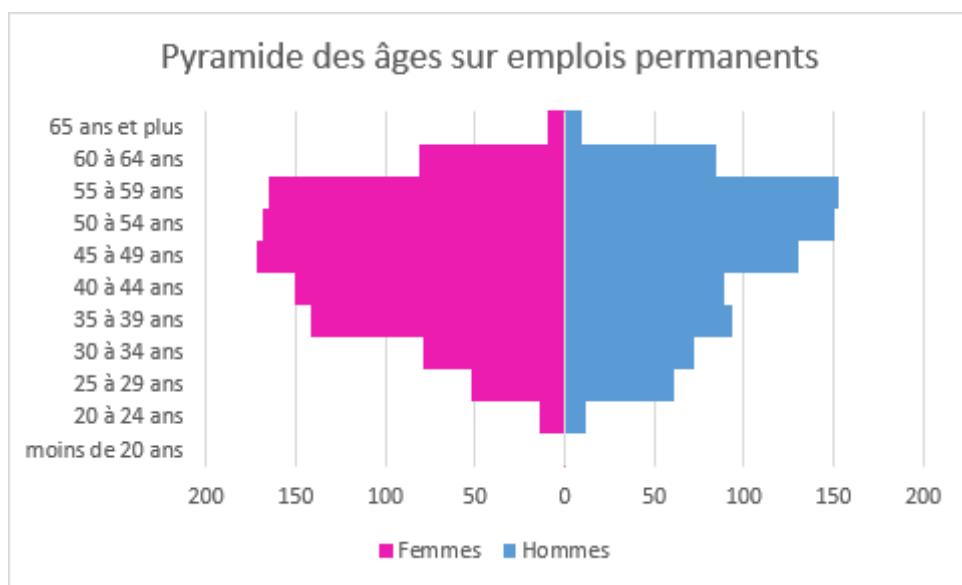
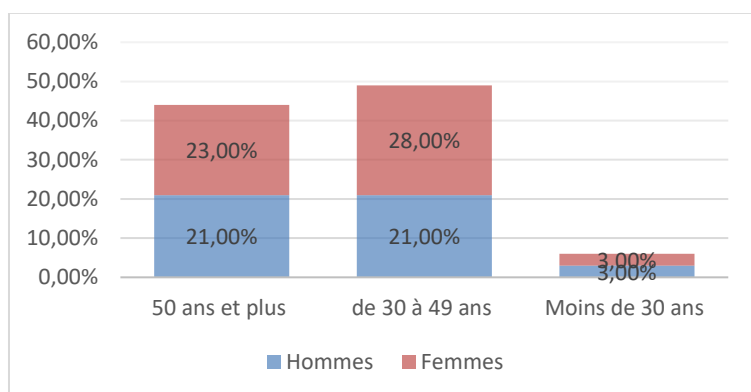
Côté CCAS :

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	28%	5%	24%
Technique	7%	5%	7%
Médico-sociale	62%	89%	68%
Animation	2%	-	2%

Répartition par genres et statuts en 2021 (Ville) :



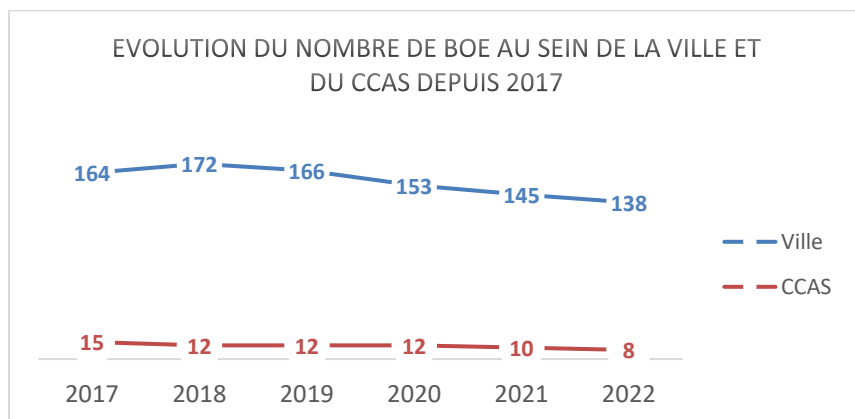
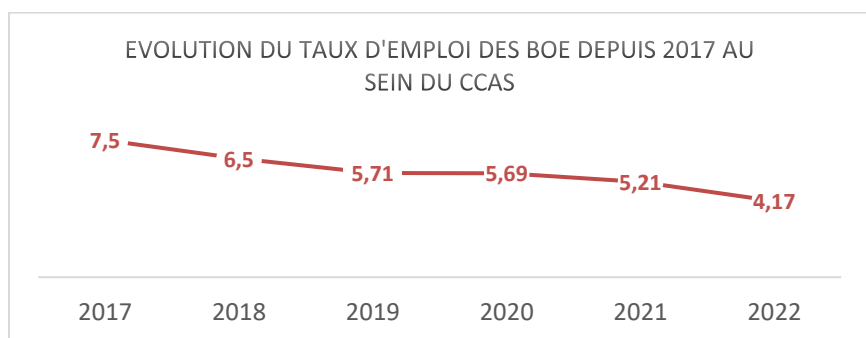
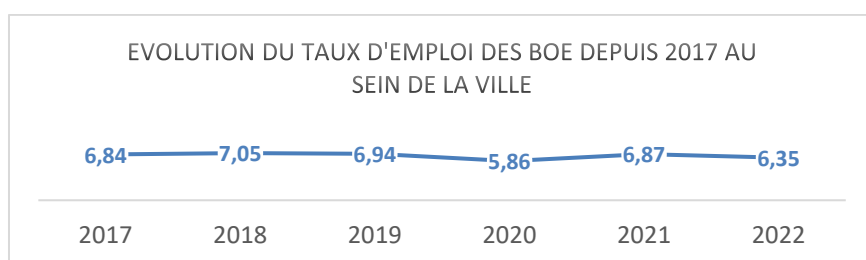
Répartition par tranches d'âges et genres en 2021 :

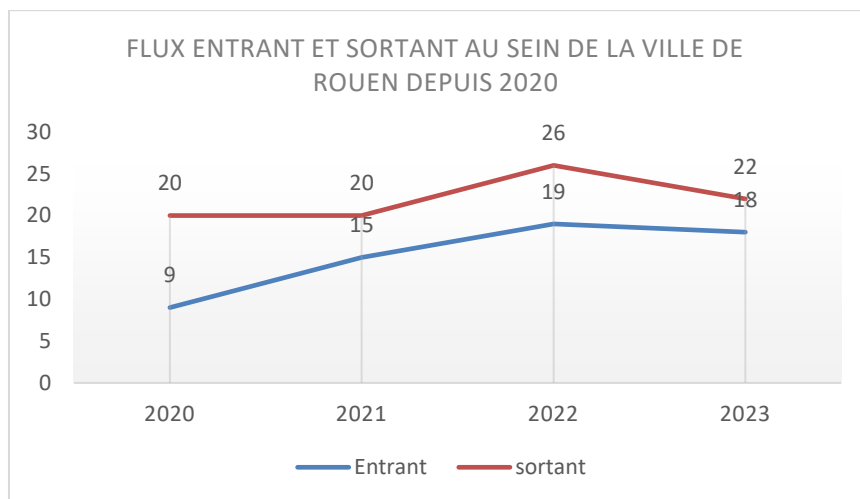


Données RSU 2022

En moyenne, les agents de la Ville ont 47 ans.

Concernant les BOE :





Sur l'année 2023, le flux sortant est de 20 agents. Les 3 principales causes sont les départs en retraite (9 départs), le non-renouvellement du justificatif de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (4 agents) ainsi que la fin des allocations temporaires d'invalidité (4 agents).

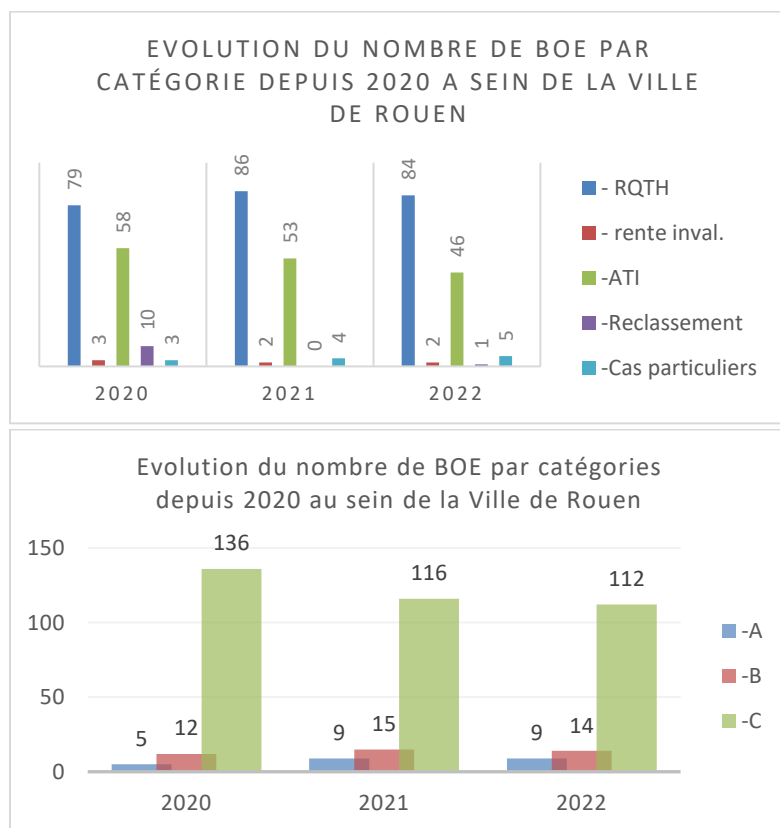
Concernant les flux entrant, la Ville comptabilise 18 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont 9 RQTH, 3 ATI et 6 PPR. Le développement de la mission de coordination des transitions professionnels a su dynamiser le processus de mise en place des périodes de préparation au reclassement. Au total 7 nouvelles conventions ont été signées courant 2023 dont 6 permettant de comptabiliser les agents concernés comme BOE.

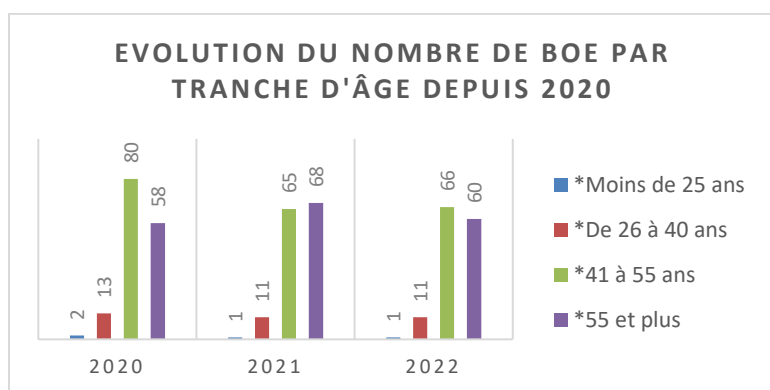
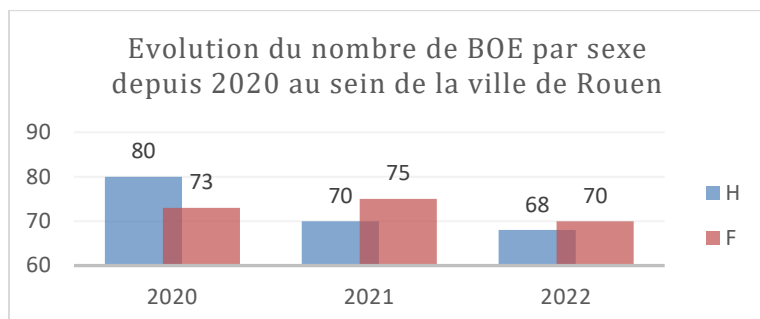
Au sein de la Ville comme du CCAS, le nombre de BOE a baissé au cours des dernières années. En effet, malgré un flux entrant en augmentation, le nombre d'agents sortants des effectifs reste supérieur aux agents nouvellement recrutés ou reconnus en qualité de travailleur handicapé. Cette baisse peut s'expliquer par une pyramide des âges vieillissante, comme pour beaucoup de collectivités et établissements publics, et la redynamisation en cours de la politique handicap, le turn over et l'absence de référents handicap pendant une partie de la dernière convention n'ayant pas permis de donner autant de visibilité que souhaitée à cette politique.

A noter, la Ville accompagne de manière permanente une centaine d'agents en reconversion professionnelle, dont une partie n'est pas encore reconnue inapte à leurs fonctions et n'est pas encore comptabilisée parmi les BOE. La politique interne en matière de mobilité choisie et contrainte est en

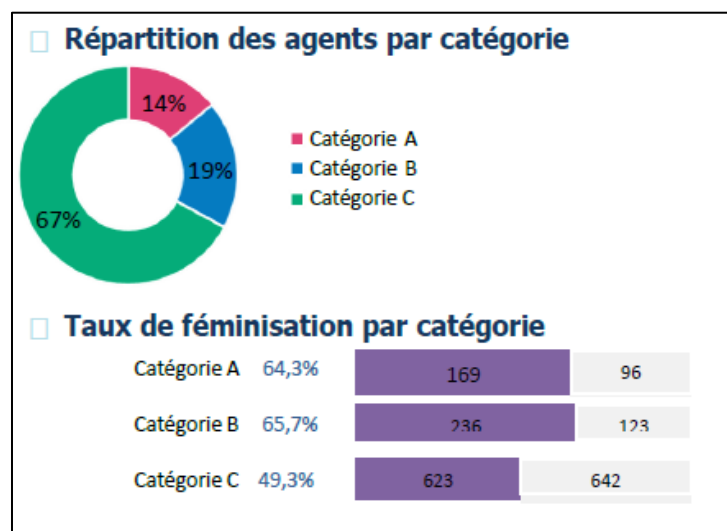
cours de refondation au sein de la Ville et du CCAS, notamment par le biais de la Période de Préparation au Reclassement mise en place en 2023.

Concernant le CCAS, l'établissement est confronté à des métiers et missions qui peuvent être difficiles à appréhender pour des agents en situation de handicap (domaine du soin avec des contraintes physiques, dimension sociale forte pouvant poser difficultés dans le cadre des handicaps invisibles). De plus, l'absence de conventionnement avec le FIPHFP et de portage de la politique handicap jusqu'à présent n'ont pas permis d'investir cette thématique et de la porter au niveau des agents. La mutualisation des services RH entre la Ville et le CCAS, dont les référents handicap nommés au sein de la Ville, et la convention mutualisée entre ces deux entités devraient permettre de monter en puissance les actions entreprises dans le domaine et d'augmenter le taux d'emploi légal au sein du CCAS.





Ces répartitions sont cohérentes avec la représentation par catégories de la collectivité (Données RSU 2022), avec une légère surreprésentation des agents de catégorie C parmi les BOE (83% en 2022) :



Concernant les dépenses déductibles

Pour la Ville de Rouen :

- 2019 → 0 €
- 2020 → 761.25 €
- 2021 → 9 071,93 €
- 2022 → 354.73 €

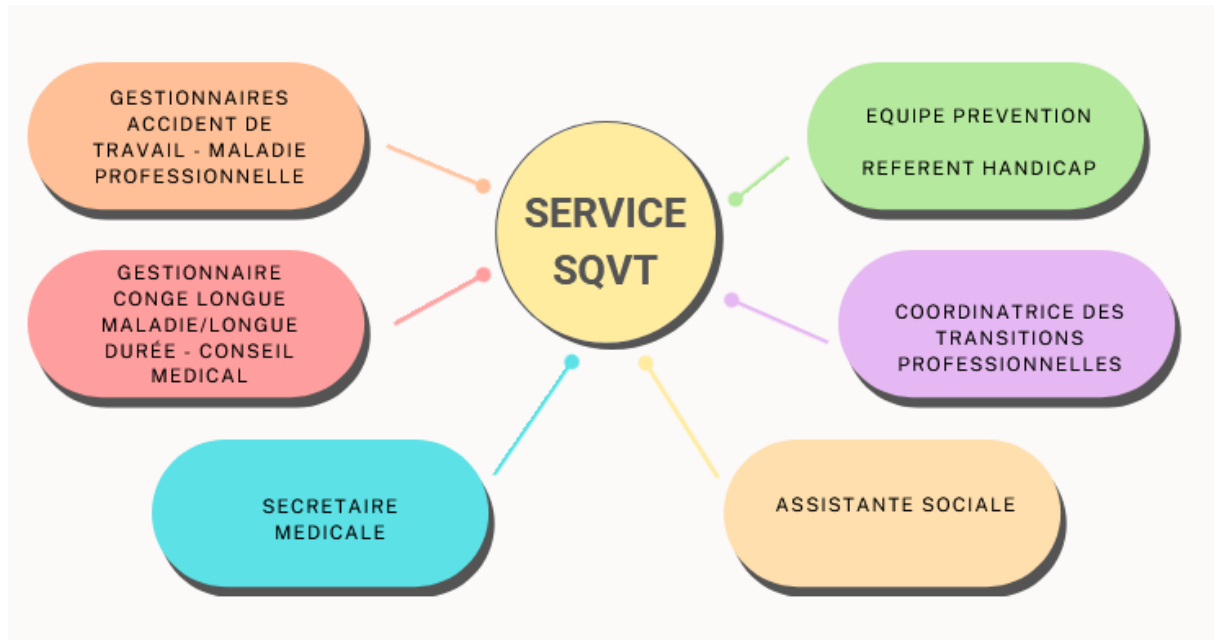
Pour le CCAS :

- 2019 → 1 187,00 €
- 2020 → 3 192,90 €
- 2021 → 5 000,69 €
- 2022 → 1 572,00 €

Ces dépenses collectives font suite à des marchés de prestations conclus avec des entreprises adaptées ainsi que des ESAT. Elles concernent principalement des achats de fournitures, de sous-traitance et de prestations de services. Parmi les organismes sollicités, nous retrouvons l'entreprise adaptée « Appbar », L'ESAT Truffaut, l'Association du Pré de la Bataille ou encore l'ESAT « les Ateliers du Cailly ».

2.2 Focus sur la prévention et maintien dans l'emploi

Le Service Santé et Qualité de Vie au travail constitue un relais essentiel entre les préconisations de la médecine du travail et la mise en place de ces dernières au sein des services. Qu'il s'agisse d'un besoin d'accompagnement à la mobilité, d'un aménagement de poste matériel, organisationnel ou humain, des acteurs sont clairement identifiés au sein du service afin de veiller à la bonne mise en œuvre de ces préconisations. À noter également qu'un accompagnement ou un aménagement peut se faire directement à la demande de l'agent ou de son encadrement avant même un passage par la médecine du travail.



S'ajoute à cette organisation un accompagnement individuel et collectif mis en œuvre selon les besoins auprès de prestataires externes : psychologues du travail, coaching individuel et collectif, médiation. Les agents peuvent être orientés vers un psychologue du travail pour des séances individuelles par le biais du médecin du travail.

L'équipe prévention ainsi que les référents handicaps constituent un premier niveau d'intervention concernant la prévention de l'inaptitude. Ils disposent d'un budget annuel dédié à l'amélioration des conditions de travail comprenant une tranche d'investissements réservée aux aménagements de postes des agents BOE et pouvant être financée via le FIPHFP. Concernant les aménagements organisationnels (restriction de port de charges, manipulation, temps de pause, station debout prolongée...), l'équipe prévention vient en appui de l'encadrement afin de faciliter leur mise en place.

En cas de préconisation de repositionnement, d'inaptitude aux missions du poste ou du grade, la coordinatrice des transitions professionnelles constitue l'intermédiaire principale quant aux questions de mobilités pour raison de santé. Elle accompagne les agents rencontrant des problématiques de maintien dans l'emploi, principalement par le biais d'entretiens individuels réguliers. En fonction des situations et des profils, elle aide les agents en situation de mobilité à construire un projet professionnel via des immersions dans d'autres services, des formations et plus largement grâce à un accompagnement dans toutes les démarches nécessaires au suivi d'un parcours de mobilité. Elle est également en charge de la mise en place et du suivi des Périodes de Préparation au Reclassement (PPR).

En 2023, un parcours de formation en interne spécifique aux agents accompagnés en mobilité pour raisons de santé a été travaillé en lien avec le CNFPT et sera proposé à une dizaine d'agents au cours du premier semestre 2024.

Quelques indicateurs sur l'année 2022 (Ville + CCAS) :

En 2022, les médecins ont émis relativement peu d'avis défavorable au poste, privilégiant le maintien sur le poste avec restrictions, en préconisant parfois une orientation vers la coordinatrice des transitions professionnelles pour prévenir d'une inaptitude à venir.

Conclusions des entretiens infirmiers

	H	F	
Absence	25	31	17%
Poursuite des aménagements et des restrictions	7	6	4%
Avis favorable suite à l'entretien infirmier	107	118	68%
Reprise de poste déconseillée; agent orienté vers la médecine de soins	0	0	
Pas d'avis ce jour *	18	19	11%

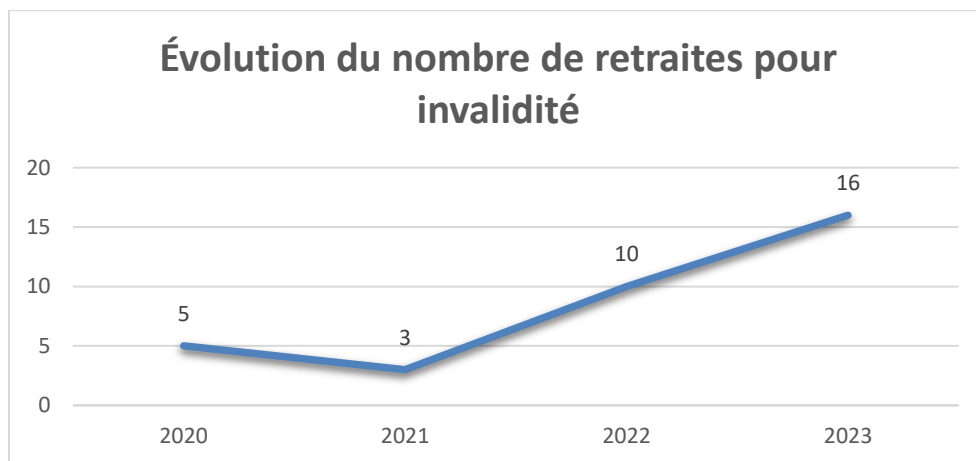
* Agent en arrêt de travail (2) + nécessité d'un avis du médecin du travail (33) + Consultation pour vaccination (0) + Agent orienté vers la médecine de soins (2)

Conclusion des examens médicaux

	H	F	
Absence	38	54	12%
Avis défavorable au poste *	6	9	2%
Avis favorable	142	185	42%
Avis favorable au poste avec aménagement du poste de travail	15	32	6%
Avis favorable au poste avec aménagement temporaire	12	54	8%
Avis favorable avec restriction(s) &/ou examens complémentaires	57	85	18%
Pas d'avis ce jour **	42	42	11%
Reprise de poste déconseillée. Agent orienté vers la médecine de soin	0	6	1%

*Avis du médecin agréé requis (0) + Repositionnement sur un poste correspondant aux missions du grade (5) + Provisoire (10)

**Pas d'avis ce jour (8) + Agent en arrêt de travail (67) + Agent orienté vers la médecine de soins (9) + Consultation pour vaccination (0)



Le nombre de retraites pour invalidité en hausse peut s'expliquer par un décalage dans l'instruction des dossiers en lien avec la crise de la Covid-19 en 2020 et 2021. IL s'agit actuellement uniquement d'agents reconnus inaptes totalement et définitivement à toutes fonctions suite à des congés pour raisons de santé. Il n'y a pas eu de dossiers de retraites pour invalidité instruits suite à un échec de reclassement.

Sur les 16 agents ayant bénéficié d'un départ en retraite pour invalidité en 2023, 5 agents étaient âgés de moins de 55 ans.

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

Il s'agit de la première convention concernant le CCAS de Rouen. L'établissement a fait appel ponctuellement aux aides du FIPHFP : une formation dans le cadre d'un reclassement de 1368 € en 2021 et une aide à l'adaptation du poste de travail de 652.91 € en 2023.

La précédente convention entre la Ville de Rouen et le FIPHFP a été réalisée sur les années 2020 à 2022, prolongée par avenant sur l'année 2023.

3.1 Bilan financier

Montant global de la demande prise en charge FIPHFP

Plan d'actions	2020	2021	2022	2023	Total
Axe 4 - Recrutement	37 363,22 €	30 051,85 €	41 862,70 €	54 881,13 €	164 158,90 €
Axe 5 - Maintien dans l'emploi	7 821,10 €	10 590,36 €	25 396,98 €	22 975,99 €	66 784,43 €
	45 184,32 €	40 642,21 €	67 259,68 €	77 857,12 €	230 943,33 €

Montant global financé par l'employeur

Plan d'actions	2020	2021	2022	2023	Total
Axe 4 - Recrutement	- €	4 915,85 €	7 319,43 €	12 753,54 €	24 988,82 €
Axe 5 - Maintien dans l'emploi	1 774,80 €	3 254,65 €	3 331,48 €	2 837,80 €	11 198,73 €
	1 774,80 €	8 170,50 €	10 650,91 €	15 591,34 €	36 187,55 €

3.2 Bilan des recrutements

Année 2020 :

- Un apprenti recruté en 2017 mis en stage en 2019 et titularisé.
- Un nouvel apprenti recruté, avec accompagnement de l' ALFEPH.
- Un CDD conclu avec une apprentie en 2019 et 2020. La Ville a participé au financement de son permis de conduire.

Année 2021 :

- deux nouveaux apprentis recrutés
- fin d'apprentissage pour deux personnes, dont la Ville a pris en charge les frais de formation, aides financières prévues pour les BOE et accompagnement de l'Alfeph.
- Recrutement de 5 nouveaux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Année 2022 :

- Un nouvel apprenti recruté
- poursuite de l'apprentissage pour deux personnes, fin de l'apprentissage pour une troisième. La Ville a pris en charge les frais de formation, aides financières prévues pour les BOE et accompagnement de l'Alfeph.
- deux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été titularisés courant 2023, dont l'un suite à une mise à disposition par l'ESAT du Pré-de-la-Bataille

3.3 Bilan qualitatif

Des objectifs en termes de gestion des effectifs avaient été fixés, avec notamment le recrutement de 2 apprentis en situation de handicap par an au minimum, ou encore atteindre un taux d'emploi de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 7.07%.

La survenue de la crise de la Covid-19 et les mouvements de personnel au sein du service SQVT (absence de médecin du travail pendant une partie de l'année 2020, départ du précédent référent handicap et chef de service adjoint SQVT, départ de la cheffe de service SQVT en début d'année 2021) n'ont pas permis d'atteindre la totalité des objectifs initialement prévus lors des deux premières années. La collectivité a donc décidé en 2022 de prolonger la durée de la convention jusqu'au 31 décembre 2023, en lien avec la nouvelle nomination des référents handicap (Jeanne Lefel-Houssier, cheffe de service Santé Qualité de Vie au Travail, et Lucas Siméon, conseiller prévention). Au total, la Ville de Rouen aura bénéficié d'un financement de 254 960.36 € de la part du FIPHFP (calcul au 01/11/2023) sur la totalité du conventionnement.

Le recrutement d'une coordinatrice des transitions professionnelles en septembre 2022 a permis de piloter et impulser une nouvelle dynamique quant à l'accompagnement des agents en mobilité pour raisons de santé et à leur maintien dans l'emploi. La coordinatrice des transitions professionnelle a notamment en charge le suivi des agents bénéficiant d'une Période de Préparation au Reclassement.

L'engagement conventionnel de maintenir le taux réglementaire de 6% d'agents en situation de handicap nécessite des efforts et des actions volontaristes de la part de la Ville. Ceux-ci doivent être maintenus et poursuivis dans les années à venir, notamment au vu des retraites programmées et départs de la collectivité.

Le budget alloué par le FIPHFP par l'intermédiaire de la convention en cours a permis de financer diverses actions de maintien dans l'emploi vis-à-vis des agents en situation de handicap.

Les difficultés générales sur le recrutement d'apprentis, et d'autant plus d'apprentis en situation de handicap, n'ont pas permis d'atteindre en 2022 l'objectif de recrutement de deux apprentis. De même, en 2022, seuls 2 nouveaux agents ont fait part lors de leur recrutement d'une RQTH, toutefois 10 agents déjà présents dans la collectivité ont communiqué une nouvelle RQTH.

Cette réorganisation a donné lieu à une restructuration des modalités de suivi des agents afin de leur apporter un accompagnement optimal tout au long de leur carrière. Ce travail est réalisé en étroite collaboration avec les médecins du travail et les référents handicap qui apportent leur expertise sur les situations nécessitant un accompagnement spécifique lié à leur état de santé.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage et comité technique

Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP sera l'occasion pour la Ville et le CCAS de Rouen de définir un **comité de pilotage** constituant l'instance décisionnelle principale concernant la politique handicap de la collectivité. Celui-ci sera composé d'élus, de la Direction Générale des Services, de la Direction des Ressources Humaines et des référents handicap.

Un **comité technique** sera également à mettre en place afin d'aborder plus régulièrement l'état d'avancement de la convention et d'effectuer un travail en transversalité. Il sera composé :

- des référents handicap ;
- de la coordinatrice des transitions professionnelles ;
- du service formation et recrutement ;
- de l'assistante sociale ;
- des médecins et/ou infirmier de santé au travail.

Et, selon les thématiques abordés, les services en charge des marchés publics, de l'accessibilité, de la communication interne, de l'accessibilité numérique...

Un premier comité de pilotage sera organisé en septembre pour présenter en détails la convention. Une présentation de celle-ci sera également réalisée aux Gestionnaires de Proximité RH, aux assistants de prévention, en réunion des directeurs et en webinaire aux encadrants de la Ville.

4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

La médecine du travail, par l'intermédiaire des médecins de prévention et infirmier au travail du CDG 76, les deux référents handicap et l'assistante sociale sont les principaux interlocuteurs des agents en situation de handicap. Quelques précisions concernant l'organisation du suivi des agents en situation de handicap et de la prévention :

- Dans le cadre de la visite médicale, la médecine du travail établit si l'état de santé de l'agent peut lui permettre de faire reconnaître une situation de handicap et lui fait état des aides potentielles mobilisables via le FIPHFP. Pour les agents déjà bénéficiaires de l'obligation d'emploi, elle met en place un suivi médical particulier afin d'effectuer une veille plus régulière de l'état de santé des agents.
- En cas de préconisation d'aménagement de poste, l'équipe prévention, composée notamment d'un des deux référents handicap accompagne la Direction concernée quant à la mise en place de la préconisation en sollicitant les aides du FIPHFP si besoin.
- Les réunions de service de l'équipe pluridisciplinaire organisées par la DRH permettent d'évoquer les différentes situations d'invalidité et de maintien dans l'emploi des agents de la Ville de Rouen afin de déterminer et d'adapter le meilleur accompagnement possible pour les agents concernés. Ces réunions sont animées depuis septembre 2022 par la coordinatrice des transitions professionnelles nouvellement recrutée. Les situations d'agents porteurs de handicap entrant dans ce champ sont elles aussi traitées lors de ces réunions, auxquelles participent un des référents handicap.
- De plus, des réunions de coordination trimestrielles entre les médecins du CDG 76 et la Ville de Rouen ont été mises en place en 2022, afin d'évoquer notamment les potentielles problématiques individuelles de maintien de l'emploi. Ces réunions seront également renforcées en 2023 par des échanges plus fréquents avec la coordinatrice des transitions professionnelles.
- Au sein de chacune des directions de la Ville de Rouen, les conseillers et assistants de préventions assurent un rôle d'interlocuteur Handicap. Ils sont chargés de relayer auprès des référents handicap toute problématique d'accessibilité et de maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. Ils ont aussi pour mission principale de relayer dans leur direction la politique Handicap de la Ville ainsi que l'ensemble des actions de communication. Ils informent les agents en situation de handicap et les dirigent vers la médecine du travail ou le service santé et qualité de vie au travail (SQVT) quand cela s'avère nécessaire.
- Enfin, l'assistante sociale rattachée au service SQVT peut également échanger, lors de ses entretiens individuels, avec les agents sur une situation de handicap éventuelle et les sensibiliser sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre. Elle les accompagne ensuite si besoin dans leurs démarches auprès de la MDPH (RQTH, AAH...) et autres partenaires le cas échéant.

4.3 Le rôle et les missions des référents handicap

Deux référents handicaps sont désignés au sein du Service Santé et Qualité de Vie au travail : Jeanne Lefel-Houssier, cheffe du service SQVT, et Lucas SIMEON, également conseiller de prévention. Leurs principales missions sont les suivantes :

- Accompagnement des BOE sur le volet administratif ;
- Accompagnement des BOE sur l'adaptation du poste de travail ;
- Mise en place des aides mobilisables via le FIPHFP ;
- Rédaction des bilans intermédiaires de la convention (bilan financier, suivi des effectifs, suivi des indicateurs, rapport narratif) ;
- Réalisation de la DOETH ;
- Participer à la mise en place d'actions de sensibilisation ;
- Suivi du renouvellement des justificatifs des BOE.

Ils sont régulièrement amenés à suivre des formations, sensibilisations et webinaires en lien avec le FIPHFP et Handi-pacte afin de maintenir à jour leurs connaissances sur les multiples thématiques ayant trait à la gestion et au pilotage d'une politique handicap.

4.4 Le plan de communication



Un des enjeux de cette convention est de renforcer la connaissance des agents de la Ville et du CCAS sur la politique handicap portée par la DRH et les enjeux de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. En 2023, une campagne d’affichage a constitué une première étape de cette information aux agents.

Au cours de la dernière convention, la Ville a également participé aux actions mises en places dans le cadre de la Semaine Européenne pour l’Emploi des Personnes en Situation de Handicap : participation au Hackathon du 15 novembre 2022, saynètes avec la compagnie T pas Cap en novembre 2022 à l’Hôtel de Ville de Rouen et parcours sensoriel, campagne d’affichage et renforcement du Duoday en 2023. Des ateliers

d’initiation à la langue des signes ont également lieu annuellement à cette occasion.

Ces actions sont également en lien avec les campagnes menées auprès des habitants de la Ville et notamment le dispositif « Rouen Ville inclusive » pour lequel les directions de la Ville sont mobilisées (diffusion d’un documentaire par les agents de la Direction des Temps de l’Enfant, ateliers en bibliothèques...)

Cette nouvelle convention permettra de renforcer ces actions en investissant les différents sites de la Ville et du CCAS et en portant la communication sur le terrain en variant les lieux d’actions chaque année tout en conservant les méthodes de communication plus classiques (journal interne, intranet...)

Les actions s’inscriront dans la lignée des objectifs portés par le service de communication interne de la collectivité à savoir : informer, sensibiliser et faire participer.



4.5 Les partenariats externes

La Ville de Rouen a eu l'occasion de nouer des relations avec certains organismes extérieurs. Les DUODAY 2022 et 2023 ont été l'occasion de prendre contact avec plusieurs structures accompagnantes de personnes en situation de handicap telles que l'EPNAK, l'ESAT « les ateliers du Cailly » ou encore le collège Boieldieu. Suite à ces événements, la collectivité est restée en contact avec ces derniers et a pu accueillir en stage plusieurs jeunes courant 2023 (stage de 3^{ème} et autres stages d'observation).

La Ville s'est également entretenu à plusieurs reprises avec Cap emploi, l'objectif étant d'échanger sur nos modes de fonctionnement afin de faciliter les échanges à venir. Ce partenariat sera à développer davantage durant cette nouvelle convention.

Des partenariats renforcés avec les organismes accompagnant les apprentis en situation de handicap sont également souhaités, en lien avec l'équipe recrutement de la DRH.

4.6 L'association des Organisations Syndicales.

Les organisations syndicales ont été associées à plusieurs reprises au travail de renouvellement de la convention. Le 31/01/2023 un groupe de travail a été organisé par le service Santé et Qualité de Vie au Travail avec pour objectifs :

- Présenter les aides du FIPHFP et rappeler l'intérêt d'un conventionnement
- Présenter le bilan de la précédente convention
- Aborder les grands axes de la nouvelle convention
- Recueillir leurs avis et idées sur le projet.

Le 15 février 2023 le sujet a été de nouveau abordé en réunion préparatoire de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) avant d'être présenté officiellement en instance le 19 mars 2024. Un avis favorable à l'unanimité a été émis par les membres.

Les bilans annuels de la convention 2024-2026 seront également présentés en F3SCT.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

Dans une logique de développement et d'amélioration de la politique handicap, il est proposé de poursuivre les actions relatives au recrutement de personnes en situation de handicap (axe 1) et leur maintien dans l'emploi (axe 3), et d'élargir le programme d'actions financé par le FIPHFP en y intégrant de nouveaux axes et de nouvelles aides avec notamment :

- La prévision de nouvelles aides parmi les axes recrutement et maintien dans l'emploi (axes 1 et 3) telles que : la prime à l'insertion durable, les indemnités de stage, les aides aux déplacements, l'intervention possible d'interprètes en Langue des Signes Française, ou encore le financement de prothèses/orthèses externes.
- Le développement de l'axe 2 « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes » (soutien médico-psychologique, bilan de compétences, formations, ...). Certaines aides figuraient déjà dans la convention précédente, il est proposé de les renforcer et de les élargir ;
- Le développement de l'axe 6 relatif à l'accessibilité numérique.

5.2 Le détail du plan d'actions

Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Cet axe correspond principalement à la mise en place d'aides en faveur des apprentis en situation de handicap au sein de la collectivité. Les montants du plan d'action ont été estimés en fonction de l'objectif de recrutement d'apprentis (2 par an) ainsi que de coûts moyens des aides mises en place pour chaque axe lors des 4 dernières années.

Concernant l'aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées, la prime à l'insertion durable et l'aide au tutorat d'accompagnement, le montant par agent correspond au plafond fixé par le FIPHFP.

- Montant global de l'axe du programme d'action : **293 748,29 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **148 097,34 €**

N°4 Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°4 Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	6	750,00 €
Détail de l'estimation	Correspond à l'objectif de recrutement annuel d'apprentis → 2 par an (aide ne pouvant être versée qu'une seule fois)	Plafond fixé par le FIPHFP

N°8 Accompagnement socio-pédagogique- contrats particuliers

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°8 Accompagnement socio-pédagogique- contrats particuliers	1	1 157,10 €
Détail de l'estimation	Correspond au nombre d'agents ayant été accompagnés sur la période de la convention 2020-2023	Correspond au montant de l'accompagnement mené lors de la convention 2020-2023

N°7 Indemnité d'apprentissage

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°7 Indemnité d'apprentissage	11	13 368,61 €
Détail de l'estimation	Correspond au nombre d'apprentis BOE au sein de la collectivité (1) cumulé à l'objectif des 2 recrutements par an	Correspond à 80% (plafond du FIPHFP) de la rémunération moyenne des apprentis BOE de 2020 à 2023

N°9 Prime à l'insertion durable

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°9 prime à l'insertion durable	3	4 000,00 €
Détail de l'estimation	Objectif de pérennisation d'un apprenti par an	Correspond au montant de l'aide proposée par le FIPHFP

N° 24 Formation dans le cadre d'un apprentissage

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N° 24 Formation dans le cadre d'un apprentissage	11	1 720,68 €
Détail de l'estimation	Correspond au nombre d'apprentis BOE au sein de la collectivité (1) cumulé à l'objectif des 2 recrutements par an	Correspond au montant moyen de l'année de formation des BOE de 2020 à 2023

N°10 Indemnités de stage

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°10 Indemnités de stage	3	623,00 €
Détail de l'estimation	Objectif de recrutement d'un stagiaire BOE par année	Correspond à la gratification minimale d'un stagiaire

N°16 aide au tutorat d'accompagnement

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°16 aide au tutorat d'accompagnement	11	9 840,00 €
Détail de l'estimation	Correspond au nombre d'apprentis BOE au sein de la collectivité (1) cumulé à l'objectif des 2 recrutements par an	Plafond de 20h par mois à raison de 20€50 de l'heure. Coût rapporté à la durée de l'apprentissage (2 ans)

Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Cet axe du plan d'action a été établi en lien étroit avec la coordinatrice des transitions professionnelles afin d'estimer au mieux les futurs besoins liés à l'accompagnement des agents en situation de PPR, et de reclassement.

- Montant global de l'axe du programme d'action : **97 025,00 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **72 000,00 €**

Au vu du vieillissement de la pyramide des âges, des problématiques d'usure professionnelle de plus en plus présentes et de l'allongement des carrières, il est indispensable d'investir dans l'accompagnement des agents à leur maintien dans l'emploi et reconversion professionnelle, ainsi que dans la prévention des situations d'inaptitude.

N° 16 Aide au tutorat d'accompagnement

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N° 16 Aide au tutorat d'accompagnement	10	1230 €
Détail de l'estimation	Nombre total de tuteurs estimés sur 3 ans	Plafond de 20h par mois à raison de 20€50 de l'heure. Cout rapporté à la durée souhaité de l'immersion (3mois)

N° 19 Bilan de compétences / bilan professionnel

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N° 19 Bilan de compétences / bilan professionnel	24	2 000,00 €
Détail de l'estimation	Besoin annuel estimé à 4 bilans professionnels. Les 12 autres unités correspondent au travail effectué en interne par la coordinatrice.	Plafond fixé par le FIPHP

N°21 Formation dans le cadre de la Période de préparation au reclassement

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°21 Formation dans le cadre de la Période de préparation au reclassement	12	4 000,00 €
Détail de l'estimation	Estimation de 4 formations par an	Coût moyen des formations dans le cadre d'une reconversion (arrondi)

Axe 3 : Maintien dans l'emploi

Tout comme l'axe « Recrutement des travailleurs en situation de handicap », le maintien dans l'emploi a été mobilisé à de nombreuses reprises lors de la précédente convention. L'estimation des montants et des unités repose en grande partie sur la réalisation des actions rentrant dans le cadre de cet axe lors des 4 dernières années. À noter toutefois l'ajout de l'aide à l'interprétation en Langue des Signes Française.

- Montant global de l'axe du programme d'action : **209 742,91 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **82 369,28 €**

N°1 prothèses auditives

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°1 prothèses auditives	9	2 118,51 €
Détail de l'estimation	Correspond au nombre de prothèses auditives financés au cours de la précédente convention -> chiffre constant d'une année à l'autre	Correspond au montant moyen de l'aide financée pour l'agent après la prise en charge de la mutuelle et de la complémentaire santé (prise en charge maximale de 1600€ par le FIPHFP)

N°3 Orthèses et prothèses externes

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°3 Orthèses et prothèses externes	3	150,00 €
Détail de l'estimation	Nombre d'orthèses prises en charge par la ville au cours de la précédente convention	Coût moyen estimé d'une orthèse

N°12 études de poste

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°12 études de poste	26	1 300,00 €
Détail de l'estimation	Nombre d'études de poste réalisée sur la période de la précédente convention	Montant pouvant être valorisé dans le cadre d'une étude de poste interne

N°13 Aide à l'adaptation du poste de travail

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°13 Aide à l'adaptation du poste de travail	47	1 340,56 €
Détail de l'estimation	Nombre d'aménagements de poste à destination des BOE réalisés durant la précédente convention	Montant moyen des aménagements de poste à destination des BOE durant la précédente convention

N°15 Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°15 Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	1	30 000,00 €
Détail de l'estimation	1 réalisation lors de la précédente convention. Chiffre similaire à celui estimé pour la convention 2024-2026	Correspond à la rémunération de l'auxiliaire recruté lors de la précédente convention (arrondi)

N°17 Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°17 Interprète en LSF, codeur LPC, transcripteur (action individuelle)	3	140,00 €
Détail de l'estimation		

N°18 Soutien médico-psychologique

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°18 Soutien médico-psychologique	1	1 890,00 €
Détail de l'estimation		Budget global de 30 000 € rapporté à la part de BOE présent dans l'effectif en 2022 (30000x6.3%)

N°19 Bilan de compétences / bilan professionnel

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°19 Bilan de compétences / bilan professionnel	30	2 000,00 €
Détail de l'estimation	Nombre de bilans professionnels réalisés en interne par la coordinatrice des transitions professionnels (hors PPR)	Plafond fixé par le FIPHP

N°20 Formation destinée à compenser le handicap

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°20 Formation destinée à compenser le handicap	2	555,00 €
Détail de l'estimation	Nombre de formations destinées à compenser le handicap réalisées lors de la précédente convention	Montant moyen des formations destinées à compenser le handicap réalisées lors de la précédente convention

Axe 4 : Formation des acteurs internes de la politique handicap

- Montant global de l'axe du programme d'action : **5000 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **4250 €**

N°28 – Formation des acteurs internes de la politique handicap

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
	10	500 €
Détail de l'estimation		

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

- Montant global de l'axe du programme d'action : **24 789,60 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **6000 €**

N°27 Communication / information / sensibilisation des collaborateurs

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°27 Communication / information / sensibilisation des collaborateurs		24789.60€
Détail de l'estimation		Montant estimé prenant en compte les actions envisagées lors de la SEEPH, les sensibilisations et autres actions réalisées en internes

Axe 6 : Accessibilité numérique

- Montant global de l'axe du programme d'action : **24000 €**
- Montant du financement FIPHFP demandé pour cet axe : **15 600 €**

La Ville de Rouen a mis en place une politique d'accessibilité numérique ambitieuse à destination du grand public, en incluant une clause d'accessibilité dans les nouveaux marchés publics informatiques et en lançant plusieurs audits d'applications et sites internet. Dans cette lignée, il est proposé d'étudier au cours de la convention 2024-2026 l'accessibilité numérique d'applicatifs internes. Il est envisagé

un audit d'une ou plusieurs applications, qui permettra en fonction des résultats de poursuivre les démarches sur ces applications.

La Ville et le CCAS de Rouen sont en effet dotés de plusieurs applications transverses utilisées par un grand nombre d'agents (Eval (entretiens professionnels), Incovar (gestion du temps), Iparapheur, Maarch (gestion du courrier), Grand-angle (logiciel financier), D-clic (portail interne), pool véhicule...

N°30 Audit initial d'accessibilité numérique

	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire
N°30 Audit initial d'accessibilité numérique	3	8000 €
Détail de l'estimation		