



# La Région

Auvergne-Rhône-Alpes

## **PROJET DE CONVENTIONNEMENT ENTRE LE CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES ET LE FIPHFP**

*1er janvier 2022 au 31 décembre 2024*

Dossier présenté en CHSCT le 16 juin 2022



# Préambule

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes souhaite poursuivre sa politique handicap en matière de ressources humaines par la mise en œuvre d'une stratégie confortée d'actions en matière d'accompagnement à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, pour la collectivité, il s'agit ici de renouveler pour la 4ème fois son engagement conventionnel avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

De plus, la Région a signé en 2021 la Charte d'engagement « Emploi, handicap et fonction publique : je contribue à faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes, un territoire exemplaire » (cf. Annexe n°2). A travers cette Charte, la Région s'engage, avec l'ensemble des employeurs des trois versants de la Fonction publique en Auvergne-Rhône-Alpes, à atteindre collectivement à horizon 2023, un taux d'emploi direct supérieur à l'obligation de 6%. Cela représente le recrutement de 2 400 agents supplémentaires en situation de handicap, tous employeurs publics confondus.

**Lors de la convention 2015-2017 avec le FIPHFP** (prolongée par avenant jusqu'au 31 décembre 2018), le contexte d'union des régions et la réorganisation des services n'avaient pas permis de répondre de façon optimale aux engagements pris à la signature de la convention.

Un nouveau projet de **convention pluriannuelle pour la période 2019-2021** a pu être élaboré et mis en œuvre par une nouvelle équipe interne à la Direction des ressources humaines et une unité pour partie dédiée au handicap : l'unité Accompagnement social et Handicap rattachée au service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail (SPACT).

Compte tenu de la certification des dépenses 2015-2018 du FIPHFP, la convention 2019-2021 a fait l'objet d'une diminution de 50% de la subvention annuelle du FIPHFP, passant à un financement de 774 636 €.

La convention 2019-2021 aura été marquée par un contexte de crise sanitaire sans précédent. Pour autant, la collectivité a pu mettre en œuvre la grande majorité des actions prioritaires de la Région, notamment en matière d'apprentissage et de maintien dans l'emploi.

Forte d'un plan d'actions mieux adapté depuis 2019, la collectivité souhaite par conséquent renouveler son partenariat avec le FIPHFP, pour une nouvelle période de 3 ans (2022-2024).

Dans cette perspective, elle a réalisé un diagnostic de la politique menée sur la période 2019-2021, sur la base des actions engagées et des constats liés au budget dédié à chacun des axes du plan conventionnel. Sur cette base, ont été définis les axes de développement et d'intervention prioritaires pour la période 2022-2024.

Le projet pluriannuel, 2022-2024, bien qu'il s'agisse d'un renouvellement de convention avec le FIPHFP, doit être perçu comme une poursuite de la politique RH de la collectivité en matière de « handicap et maintien dans l'emploi ».

Le FIPHFP quant à lui souhaite au travers de cette convention que la Région mette plus spécifiquement l'accent sur :

- Le recrutement de travailleurs en situation de handicap (axe 1 de la convention)
- Le reclassement, la reconversion des personnes déclarées inaptes (axe 2)
- Le maintien dans l'emploi (axe 3)
- Les Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés (axe 4)
- La Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap (axe 5)
- La valorisation d'autres actions à l'initiative de l'employeur (axes optionnels 6 et 7)

La collectivité a fait le choix d'être accompagnée une nouvelle fois par un partenaire extérieur pour élaborer son projet de convention avec le FIPHFP.

Pour effectuer le diagnostic et définir le plan d'actions, la collectivité a mis en place un comité de pilotage (COFIL) opérationnel pluridisciplinaire et un comité de direction (CODIR) composés des acteurs suivants :

- La Vice-Présidente chargée du Handicap et de l'Action sociale \*
- Le Directeur des Ressources Humaines \*
- La Directrice adjointe chargée des Ressources Humaines \*
- Le Responsable du Service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail\*
- Le Responsable du Service Recrutement et Compétences
- La Responsable du Service Accompagnement Conseil et Formation
- Le Responsable Ressources et Pilotage
- La Responsable du Service Gestion des Personnels et de l'Insertion
- La Responsable de l'Unité Accompagnement social et Handicap \*
- La Responsable de l'Unité Insertion
- La Responsable de l'Unité Prévention et Vie au travail
- Le Responsable de l'Unité Maladie-retraite
- Le Chargé de mission Handicap \*
- Le Médecin de prévention référent
- L'Infirmière de prévention
- La Responsable de la communication interne
- La Coordinatrice des assistants sociaux du personnel (Actis)
- Le Responsable du service Cadre de vie lycéenne
- La Responsable de service DEL Relations Humaines pour le Rhône

Certains membres sont réunis en comité de direction (désignés ci-dessus par un astérisque) afin de finaliser le projet à présenter au FIPHFP.

Le projet final de renouvellement de la convention avec le FIPHFP sera présenté le 16 juin 2022 aux membres du CHSCT pour validation.



# Table des matières

Préambule .....	2
<b>PARTIE 1 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONSEIL RÉGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES .....</b>	<b>5</b>
1. Gouvernance et périmètre d'intervention .....	5
2. Organisation de la Direction générale en charge du pilotage des Ressources .....	7
<b>PARTIE 2 : DIAGNOSTIC .....</b>	<b>9</b>
1. Analyse de l'effectif Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) au regard de l'effectif sur emplois permanents .....	10
a) Profil des agents et agents BOE sur postes permanents au 31 Décembre 2020 .....	11
2. Analyse de l'évolution de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) .....	16
3. Focus sur la prévention .....	20
a) Activité de la médecine préventive en 2020 .....	20
b) Données sur l'absentéisme .....	23
c) Focus sur le nombre d'Accidents du Travail (AT) et de Maladies Professionnelles (MP) .....	26
4. Focus sur l'accessibilité numérique .....	27
<b>PARTIE 3 : BILAN DE LA CONVENTION PRECEDENTE .....</b>	<b>28</b>
1. Bilan financier de la convention précédente .....	28
2. Bilan des recrutements .....	31
3. Bilan qualitatif .....	32
<b>PARTIE 4 : L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP .....</b>	<b>34</b>
1. Un comité de pilotage .....	34
2. Le suivi individuel des BOE .....	35
3. Le rôle et les missions du chargé de mission Handicap .....	35
4. Les acteurs actuels de la politique RH handicap .....	36
5. Évolution de la mission RH handicap .....	41
6. Les partenariats externes .....	41
7. L'association des représentants du personnel et des membres du CHSCT .....	42
<b>PARTIE 5 : PLAN D' ACTIONS 2022-2024 RELATIF A LA POLITIQUE « HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI » DU CONSEIL RÉGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES .....</b>	<b>43</b>
Axe 1 – Recrutement des travailleurs en situation de handicap (dont apprentissage) .....	44
Axe 2 – Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes .....	49
Axe 3 – Maintien dans l'emploi .....	51
Axe 4 – Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés .....	52
Axe 5 – Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap ...	53
Axe 6 – Actions innovantes .....	55
Axe 7 – Autres dispositifs de l'employeur.....	55
Synthèse du plan d'actions 2022-2024 .....	57
<b>PARTIE 6 : ANNEXES .....</b>	<b>58</b>



# PARTIE 1 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU CONSEIL RÉGIONAL AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

## 1. Gouvernance et périmètre d'intervention

**Le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes est présidé par M. Laurent WAUQUIEZ et composé de 204 Conseillers régionaux**, élus le 27 juin 2021, pour une durée de 6 ans et 9 mois, jusqu'en mars 2028. Ils forment l'assemblée délibérante du Conseil régional et siègent en assemblée plénière et en commissions thématiques. Ces commissions ont pour objectif d'examiner les rapports présentés par l'exécutif et préparés par l'administration avant chaque assemblée.

Les services de la Région Auvergne-Rhône-Alpes sont dirigés par M. Philippe BAILBE, Directeur Général des Services.

Les différentes directions de la collectivité, réparties au sein de sept directions générales adjointes, assurent l'application concrète des décisions des conseillers régionaux et coordonnent le fonctionnement de l'ensemble des services de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Au moment de la rédaction de la présente convention, la collectivité porte un projet d'administration « vision région 2030 » conduisant à des ajustements organisationnels.

La collectivité dispose également d'une assemblée consultative régionale, le Conseil économique, social et environnemental régional (CESER), qui contribue à **l'expression de la société civile de la région**. Il est placé auprès du Conseil régional, organe délibératif, et de son président. Les deux assemblées constituent l'institution « la Région ». Il donne des avis au Conseil régional, sur sa demande ou à la suite des saisines obligatoires sur le budget ou les schémas directeurs des politiques régionales. Il peut également s'autosaisir pour produire des travaux et contributions sur tous thèmes d'études à caractère économique, social ou environnemental.



**ORGANIGRAMME**

**Président de la Région  
Auvergne-Rhône-Alpes**

**Cabinet du président**

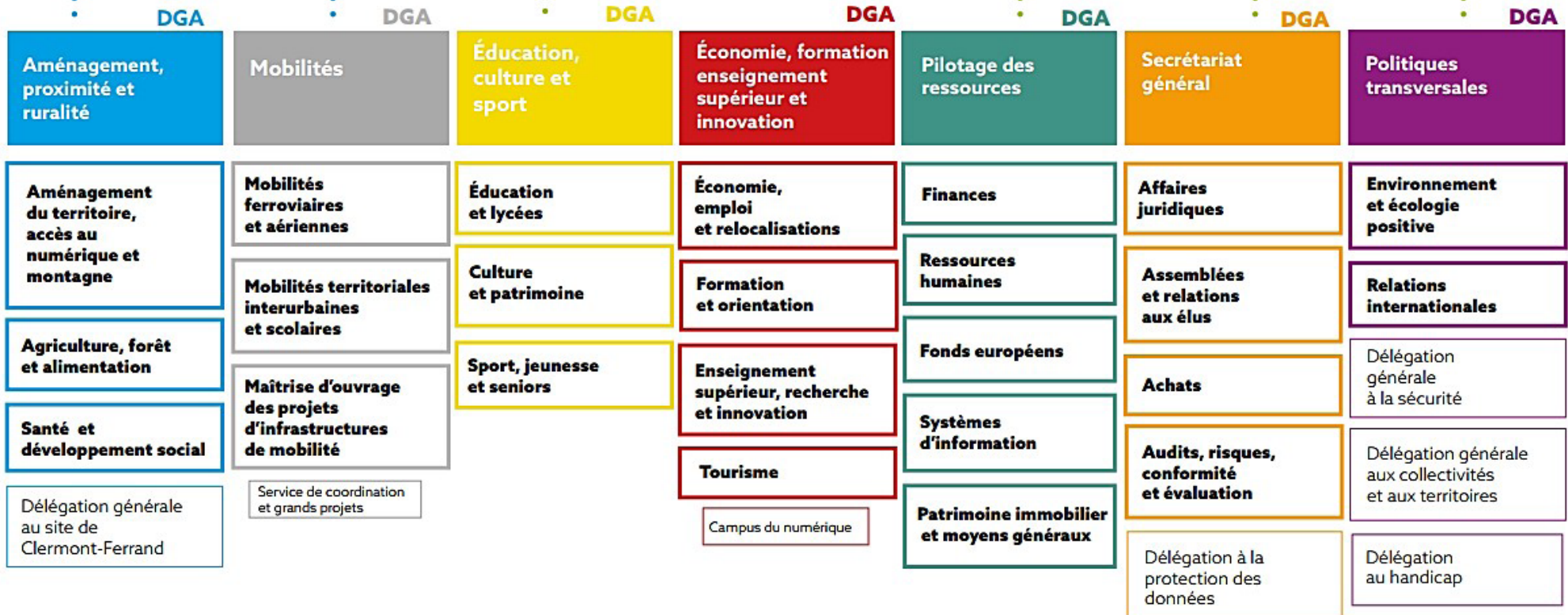
Cellule d'appui au DGS  
- Pilotage méthode et organisation  
- Appui à la coordination et au suivi des projets  
- Appui à la transformation

**Directeur général des services**

**Communication et marketing  
dont Communication interne**

**Directeur général délégué en charge  
des territoires et des mobilités**

Service de  
l'action territoriale



## 2. Organisation de la Direction générale en charge du pilotage des Ressources

La Direction générale « pilotage des ressources » est pilotée par M. Sébastien PERNAUDET, Directeur général adjoint et organisée en 5 directions (Finances, DRH, Fonds européens, Systèmes d'information et usages digitaux et, Patrimoine Immobilier et moyens généraux).

M. Marc NANNARONE dirige les Ressources Humaines, conjointement avec la DRH Adjointe, Mme Emilie CHARTRON.

La Direction des Ressources humaines est structurée en plusieurs services dans une volonté d'organiser la gestion des ressources humaines de manière transversale afin que, tout agent, puisse bénéficier des mêmes services :

- Service Ressources et Pilotage (SRP) en charge, pour la DRH, des outils de pilotage, du budget, des marchés, du contrôle de gestion, des délibérations, de la gestion des effectifs et des dossiers juridiques ;

- Service Accompagnement, Conseil et Formation (SACF) en charge de l'accompagnement, du conseil et de la formation des agents de la collectivité tout au long de leur carrière (hormis dans le cadre de la mobilité professionnelle pour raisons de santé) et depuis 2019, de l'animation de l'académie du management ;

- Service Recrutement - Compétences (SRC) en charge du recrutement des nouveaux agents (hormis les emplois particuliers) et de leur mobilité interne ;

- Service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail (SPACT) en charge de la prévention et vie au travail, de l'accompagnement social et du handicap. Le SPACT est composé de deux unités : l'unité prévention et vie au travail qui accompagne les agents avec restrictions d'aptitude et inaptés y compris à la mobilité professionnelle pour raisons de santé. Le Chargé de mission « Handicap » est quant à lui rattaché à l'Unité « Accompagnement social et handicap » du SPACT ;

- Service Gestion des Personnels et de l'Insertion (SGPI) en charge de la paie, du suivi des carrières, de la gestion des maladies et de la retraite mais également du recrutement sur des contrats particuliers tels que l'apprentissage (unité insertion).

Les agents du Conseil régional sont physiquement répartis sur différents lieux :

- Environ 2 000 agents travaillent au sein des sièges de **Lyon** (1 600) et **Clermont-Ferrand** (400),

- Une centaine d'agents sont répartis sur le territoire entre plusieurs espaces (tels que les Centres de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives (CREPS) présents à Vallon-Pont-D'arc, et Vichy et les antennes territorialisées,

- La Région emploie plus de 6 900 personnes au sein des lycées réparties sur les 12 départements d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Pour garantir un suivi des agents sur les territoires, les services de la DRH se déploient dans trois espaces territoriaux : Lyon, Clermont-Ferrand et Grenoble.

Il est également à noter que la gestion du personnel des lycées mobilise très fortement la Direction de l'Education et des Lycées (DEL) qui dispose d'un réseau de Chargés de proximité Ressources Humaines (CPRH), interlocuteurs directs des agents et des établissements sur les problématiques liées à l'organisation des ressources humaines. Les Responsables de ces réseaux sont rattachés aux trois espaces cités ci-dessus.



Cette présentation met en lumière toute la complexité d'une gestion transversale harmonisée et homogène pour l'ensemble des agents alors que la plus grande majorité est répartie dans des lycées dont les chefs d'établissement et gestionnaires ne sont, par ailleurs, pas des agents de la collectivité mais de l'Etat.

**➔ FICHE D'IDENTIFICATION DE LA  
REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES**

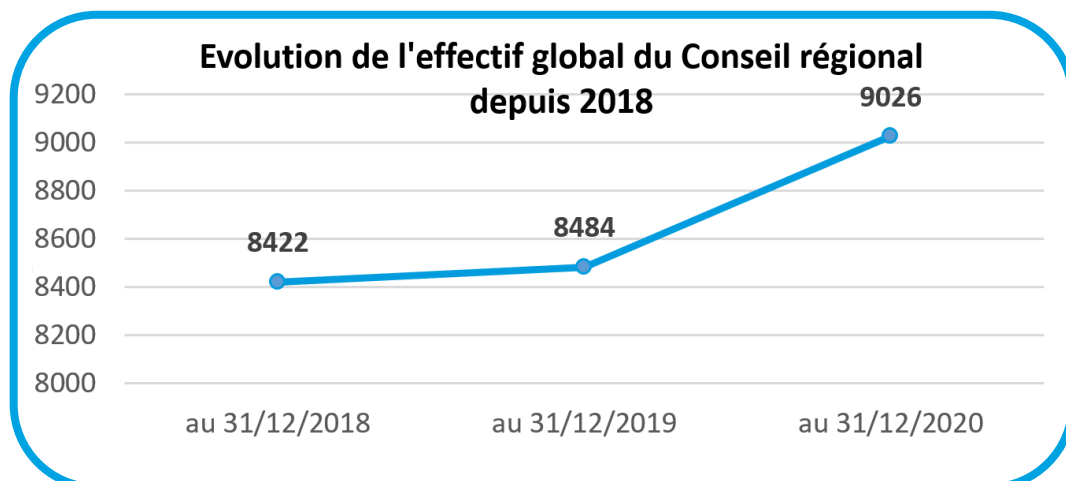




## PARTIE 2 : DIAGNOSTIC

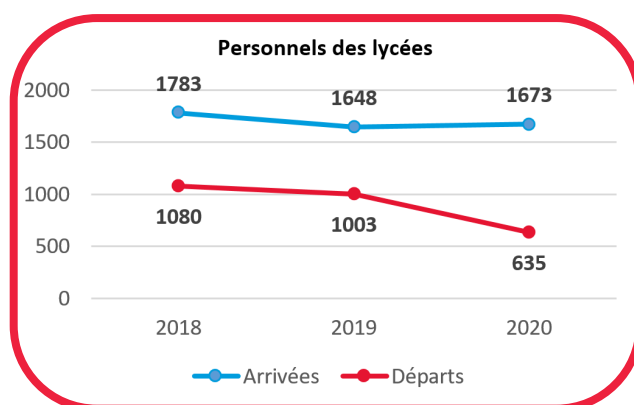
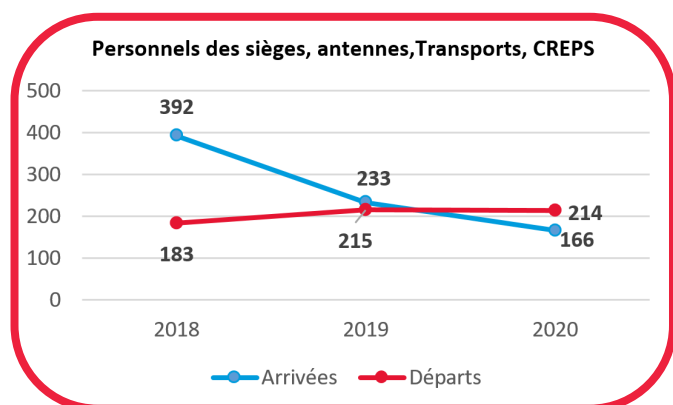
Les données présentées dans ce diagnostic sont issues de tableaux des effectifs au 31 décembre N (cf. Bilans sociaux 2018 et 2019 et Rapport social unique 2020).

Ainsi, au 31 décembre 2020, l'effectif global du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes s'élève à 9 026 agents, soit une hausse de 6,4% par rapport à fin 2019 et de 7,2% par rapport à fin 2018.



Les différents transferts d'agents des transports des départements depuis 2018 ont contribué à la hausse des effectifs du Conseil régional.

### Mouvement des personnels de 2018 à 2020 :



Les graphiques ci-dessus intègrent l'ensemble des agents (qu'ils soient recrutés sur postes permanents ou non). Ils retracent les arrivées/départs au cours de chaque année. Ainsi un agent recruté en cours d'année et qui est parti au courant de cette même année, compte à la fois en arrivée et départ au titre de la même année.

Le contexte économique et social incertain dû à la crise de la Covid-19 a impacté le nombre de départs de la collectivité. En effet, il s'est avéré plus complexe de s'engager dans une démarche de mobilité en 2020.

Ainsi, l'écart entre les arrivées et les départs se creuse en 2020 du fait de la hausse du nombre d'arrivées.

## 1. Analyse de l'effectif Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) au regard de l'effectif sur emplois permanents

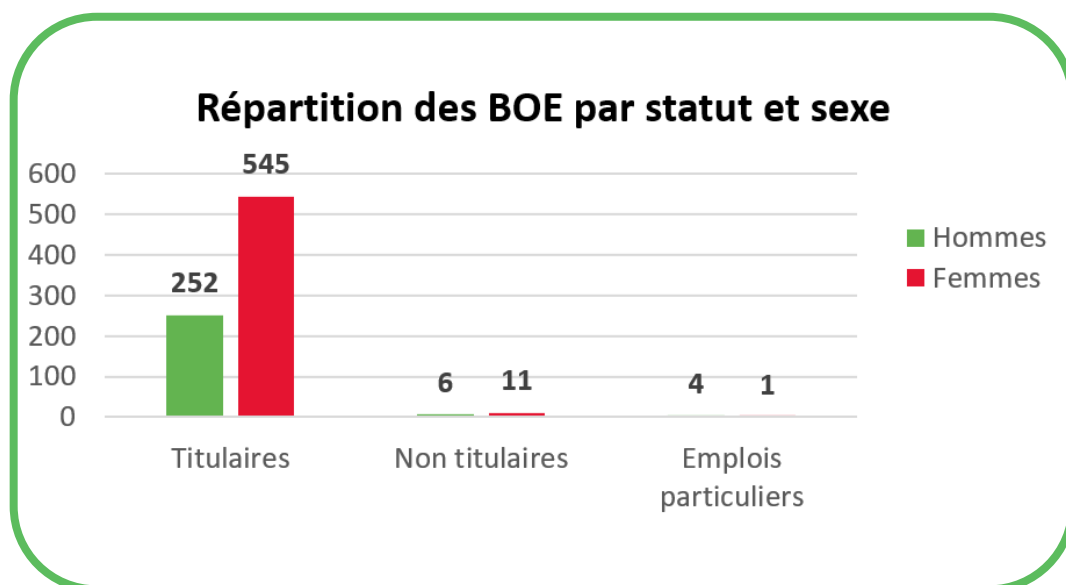
Considérant que, au 31 Décembre 2020 :

- l'effectif global, soit 9026 agents, est composé de 84% de titulaires (7570 agents) et de 16% de contractuels (1456 agents)
- parmi les 16% de non titulaires, 74% sont affectés sur un poste permanent (1084 agents)
- par conséquent 96% de l'effectif de la région est affecté sur un poste permanent (8 654 agents) et 4% sur un poste non permanent (372 agents).

**L'analyse suivante portera exclusivement sur l'effectif affecté sur un poste permanent.** Nous analyserons la population BOE au regard de cet effectif sur poste permanent, en termes de statut (catégorie, filière, fonction, temps de travail), d'âge et d'ancienneté.

A noter que la population BOE est composée de 819 agents au 31 décembre 2020 :

- 97,3% sont titulaires,
- 2,1% sont non titulaires,
- 0,6% sont sur emplois particuliers. Il s'agit de 5 apprentis.

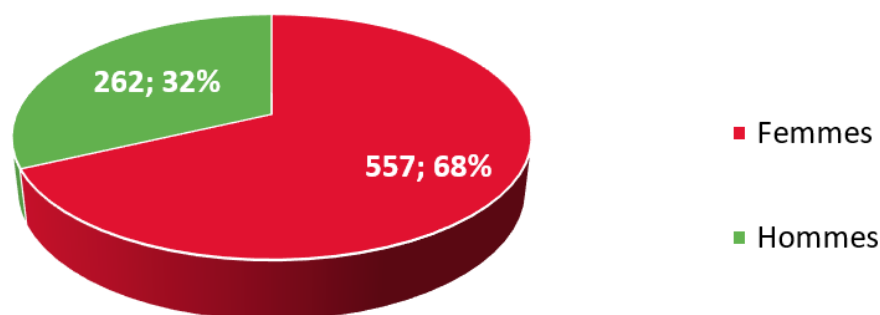


## a) Profil des agents et agents BOE sur postes permanents au 31 Décembre 2020

### Répartition par genre

A l'échelle de la collectivité, la répartition femmes / hommes est respectivement de 63% (5516 femmes) contre 37% (3138 hommes). Plus précisément, les femmes représentent 68% de l'effectif des sièges / antennes / Transports / CREPS (soit 1394 femmes) et 62% de l'effectif global des agents des lycées (soit 4122 femmes).

### Répartition de l'effectif BOE par sexe au 31 décembre 2020



Au niveau de l'effectif BOE, la proportion de femmes BOE est légèrement supérieure à celle de l'effectif global de la collectivité : 68% de femmes (557) et 32% d'hommes (262).

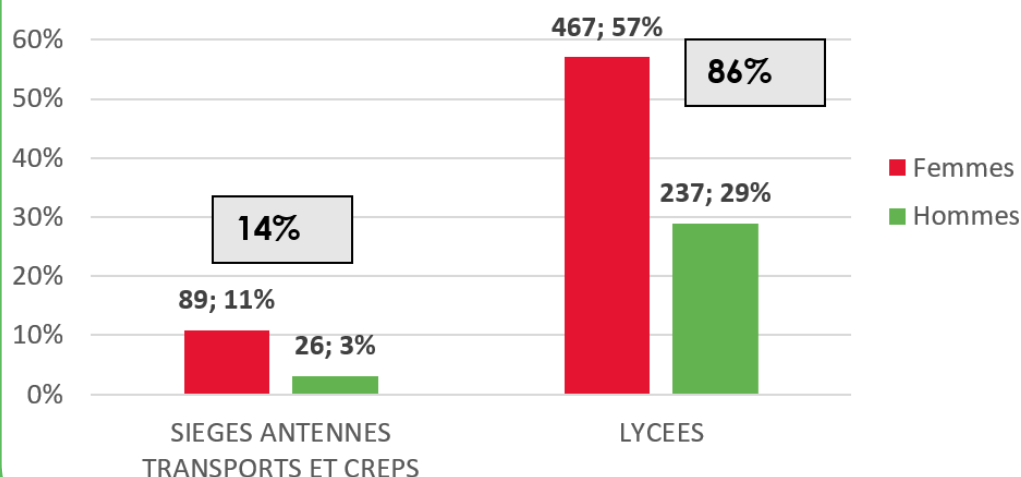
### Répartition par lieu d'exercice

Au regard des compétences du Conseil régional et de ses implantations géographiques, il est important de porter un regard sur le lieu d'exercice des agents.

Aussi, à l'échelle de la collectivité, au 31 décembre 2020, parmi les 8 654 agents sur poste permanent, 77% exercent dans les lycées (6631 agents) et 23% aux sièges / antennes / Transports / CREPS (2023 agents).

Au niveau de l'effectif BOE, 86% des agents exercent un emploi au sein des lycées et 14% des agents BOE exercent aux sièges / antennes / Transports / CREPS.

## Répartition des agents BOE par lieu d'exercice



## Répartition par catégorie d'emploi

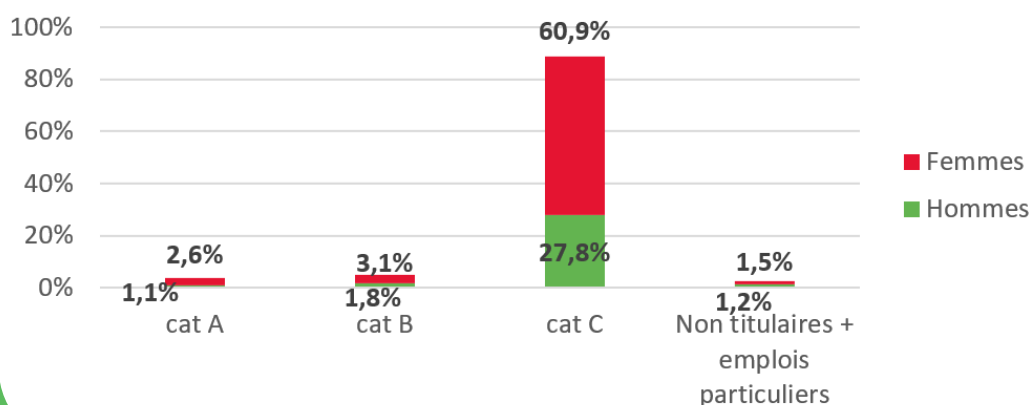
A l'échelle de la collectivité, 11% des agents sur emploi permanent relèvent de la catégorie A (1000 agents), 6% relèvent de la catégorie B (554 agents) et 82% des agents relèvent de la catégorie C (7100 agents).

Cette répartition varie selon les lieux d'exercice :

- Au siège, avec 50% des agents (1000 agents), la catégorie A est la plus représentée. 23% des agents (467 agents) relèvent de la catégorie B et 27% des agents (556 agents) relèvent de la catégorie C.
- En lycées, la proportion s'inverse. 99% des agents (6544 agents) relèvent de la catégorie C et 1% relèvent de la catégorie B (87 agents).

Au niveau de l'effectif BOE, parmi les 797 agents BOE titulaires, 91,2% (725 agents) appartiennent à la catégorie C.

## Répartition des agents BOE par catégorie au 31 décembre 2020



## Répartition par filières et fonctions

A l'échelle de la collectivité, il convient de distinguer les agents du siège relevant majoritairement de la filière administrative et les agents des lycées relevant de la filière technique.

Plus précisément, sur emplois permanents:

- Au sein des sièges / antennes / Transports / CREPS, la filière administrative est donc la plus représentée avec 1 582 agents (78% de l'effectif), suivi de la filière technique (418 agents et 21% de l'effectif). 21 agents de la filière culturelle (1% de l'effectif) et 2 agents de la filière sociale (0,1% de l'effectif) exercent aux sièges.

- En lycées, l'ensemble des agents relève de la filière technique (à l'exception de un agent relevant de la filière administrative).

Les fonctions les plus représentées parmi les agents du siège sont les suivantes :

- Chargé de mission (33,4%)
- Assistant (12,5%)
- Gestionnaire (11,9%)
- Responsable de service ou d'unité (10,3%)

La répartition des agents des sièges par fonction est stable depuis 2018.

Concernant l'effectif exerçant en lycées, 91,7% des agents sont agents techniques (6 081 agents, +5,6% par rapport à fin 2019). Parmi les agents techniques, 47% sont agents d'entretien et d'hygiène.

8,2% des agents des lycées occupent une fonction de responsable d'équipe, parmi lesquels 45% sont responsables de cuisine.

Au niveau de l'effectif BOE, les fonctions les plus représentées au siège sont les suivantes :

- Gestionnaire (41%)
- Secrétaire (dont secrétaire administrative) (21%)
- Chargé de mission (14%)

En lycées, parmi les agents techniques BOE 57% sont agents d'entretien.

## Répartition par temps de travail

Au sein de la collectivité, au 31 décembre 2020, 89% des effectifs sur poste permanent travaillent à temps plein et 11% à temps partiel.

- Au sein des sièges / antennes / Transports / CREPS, 83% de l'effectif travaille à temps plein.
- Au sein des lycées, 90% des agents travaillent à temps plein.

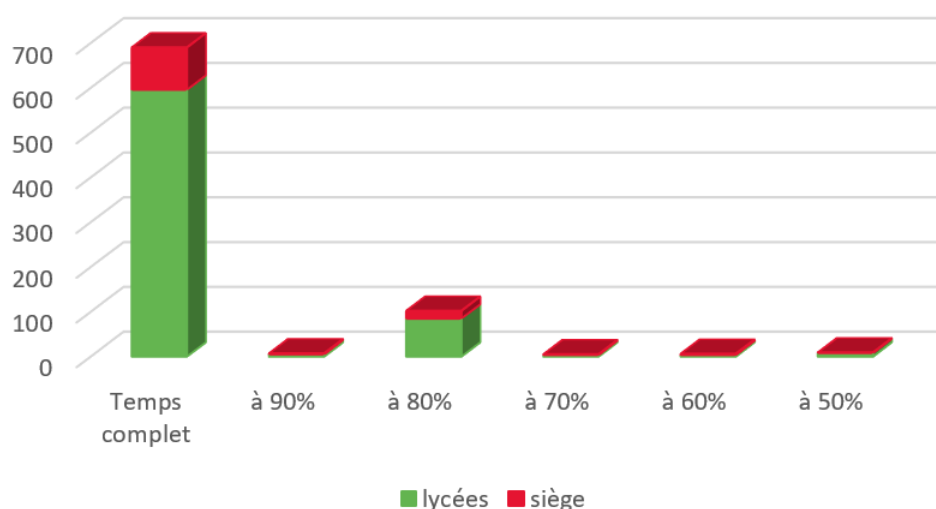
Au niveau de l'effectif BOE, 84% des agents BOE (690 agents) travaillent à temps plein et 16% (129 agents) à temps partiel, dont une grande majorité à 80% (102 agents soit 12%). Plus précisément :

- Au sein des sièges / antennes / Transports / CREPS, 79% des agents BOE travaillent à temps plein (94 BOE) et 21% à temps partiel.

- BOE à temps plein (596) et 15% à temps partiel (104 agents BOE).



## Répartition des BOE par temps de travail



### Analyse de la pyramide des âges

A l'échelle de la collectivité, aux sièges, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-49 ans, à hauteur de 20% des effectifs sur poste permanent.

La moyenne d'âge au 31 décembre 2020 s'élève à 46 ans pour les femmes comme pour les hommes. L'âge moyen des effectifs sur poste permanent tend à augmenter pour les agents des sièges, passant de 45,2 ans fin 2018 à 46,6 ans fin 2020.

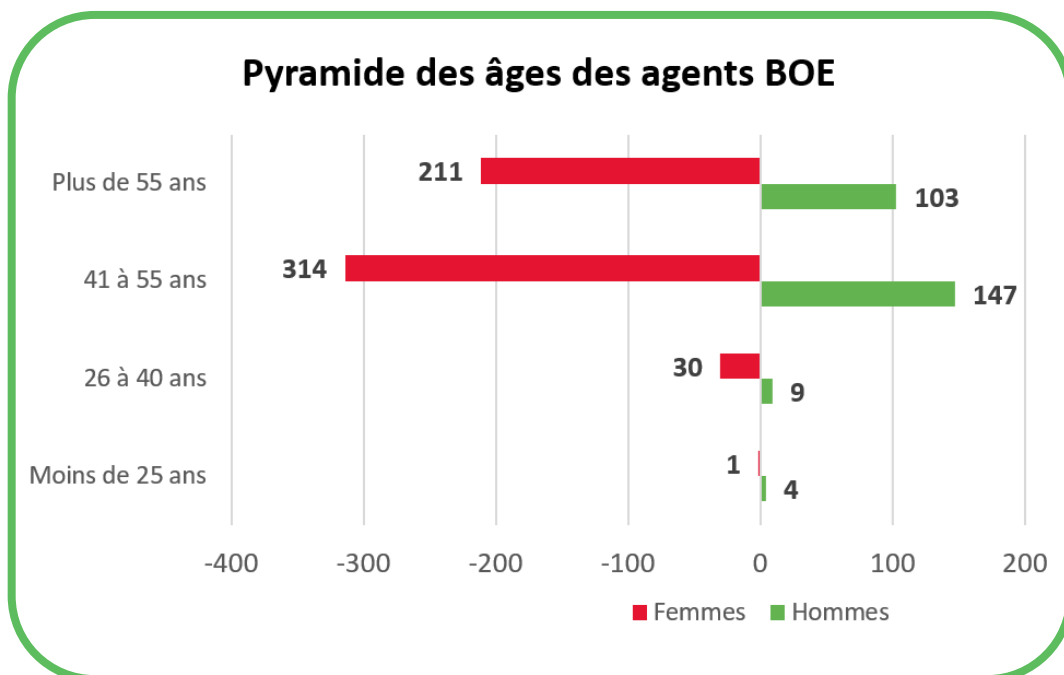
Dans les lycées, les tranches 50-54 ans et 55-59 ans représentent chacune 25% des effectifs sur poste permanent. Ainsi, un agent des lycées sur deux a plus de 50 ans.

Au sein des lycées, la moyenne d'âge est d'un peu plus de 50 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Concernant les prévisions sur les départs à la retraite, l'ensemble des agents ayant 60 ans et plus sont susceptibles de partir à la retraite d'ici les 3 prochaines années, ce qui représente 138 agents pour les sièges / antennes / Transports / CREPS (6,8% de l'effectif) et 746 agents pour les lycées (11,3% de l'effectif).

Au niveau de l'effectif BOE, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 41- 55 ans qui rassemble 56% de l'effectif. 38% des agents BOE ont plus de 55 ans et 1% a moins de 25 ans.

La pyramide des âges des agents BOE montre une population vieillissante, ce qui interroge sur les prévisions en matière de départs à la retraite. Pour maintenir un taux d'emploi constant il est important d'anticiper les départs des agents BOE, ainsi que suivre avec attention, les échéances de leur statut de BOE, en particulier de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).



#### Analyse des entrées-sorties des agents et de l'ancienneté des agents

##### ☑ Turn over

A l'échelle de la collectivité, le taux d'entrées sorties au 31 décembre 2020 s'élève à 14% pour le personnel permanent.

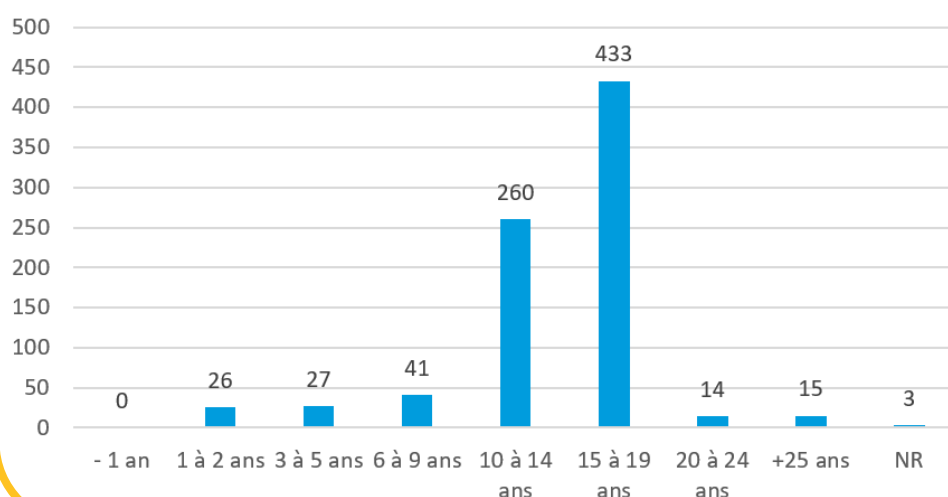
- Ce taux au siège s'élève à 7,8% au 31 décembre 2020, un chiffre stable par rapport à l'année précédente.
- Ce taux en lycées s'élève à 16%

##### ☑ Ancienneté

A l'échelle de la collectivité, 41% des agents des sièges / antennes / Transports / CREPS ont une ancienneté inférieure ou égale à 9 ans, contre 35% des agents des lycées. Le recrutement au cours de l'année 2020 de 325 agents sur poste permanent dans les lycées, a fait baisser l'ancienneté moyenne. En effet, le nombre d'agents des lycées dont l'ancienneté est inférieure à 1 an est passé de 232 fin 2019 à 432 fin 2020 (+ 86%).

Au niveau de l'effectif BOE, l'ancienneté moyenne des agents BOE est de 14 années. 433 des 819 agents BOE, soit 53%, ont une ancienneté qui se situe entre 15 et 19 ans. Seuls 11% des agents BOE (94 agents) ont une ancienneté inférieure à 10 ans.

### Répartition des agents BOE par ancienneté

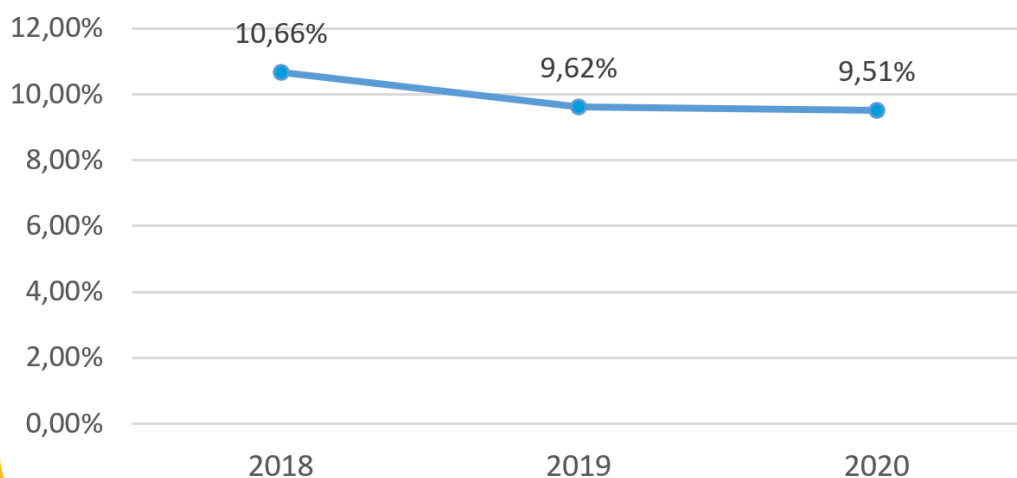


## 2. Analyse de l'évolution de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)

### Évolution du taux d'emploi

Le taux d'emploi direct du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes a diminué de 9,62%\* en 2019 à 9,51% en 2020. Il est à noter que depuis la DOETH 2021 la déclaration repose sur les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 tandis que dans les DOETH précédentes la déclaration reposait sur les effectifs au 1er janvier de l'année N-1.

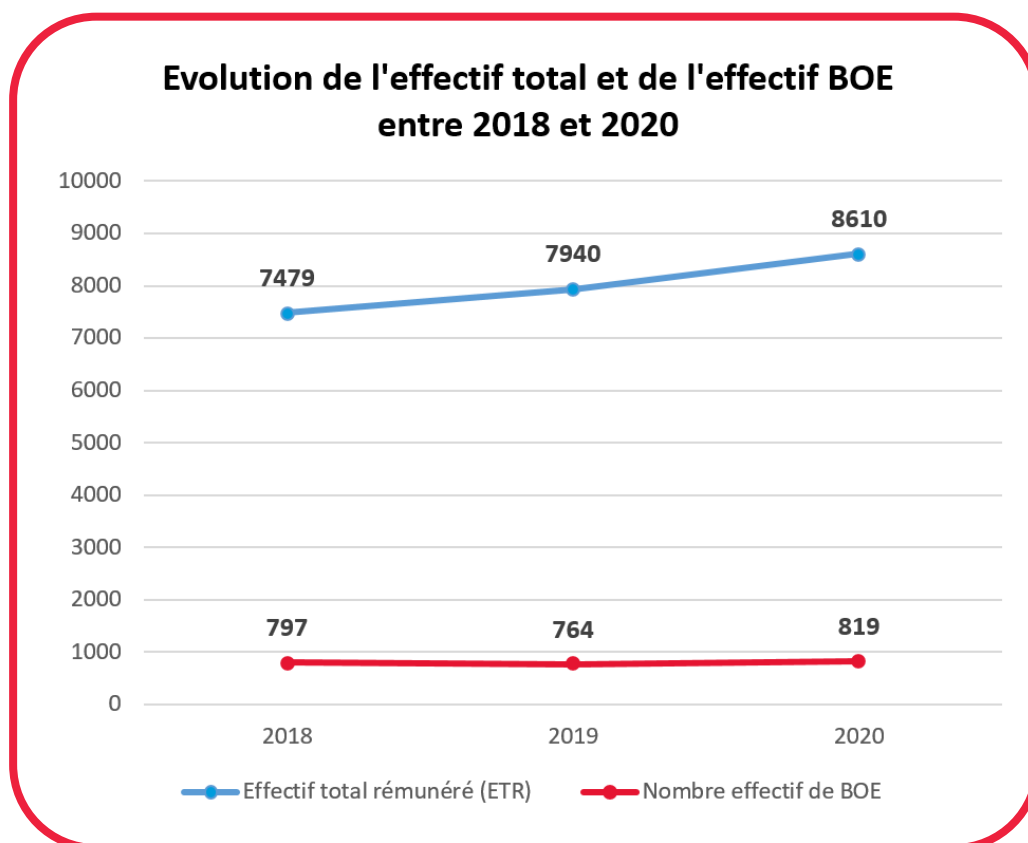
### Évolution du taux d'emploi direct entre 2018 et 2020





## Analyse détaillée de la DOETH sur la période 2018-2020

	2018	2019	2020
<i>Sources : DOETH</i>	Déclaration 2019 au titre de 2018 (01/01)	Déclaration 2020 au titre de 2019 (01/01)	Déclaration 2021 au titre de 2020 (31/12)
Effectif total rémunéré (ETR)	7 479	7 940*	8 610
Nombre légal de BOE	448	476*	516
Nombre effectif de BOE	797	764*	819
Taux d'emploi direct	10,66%	9,62%*	9,51%
Contribution au FIPHFP	- €	- €	- €



Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de la collectivité connaît, sur les trois dernières années, une légère diminution, passant de 10,66% en 2019 (sur les effectifs au 01/01/2018) à 9,51%\* en 2021 (sur les effectifs au 31/12/20).

Cette diminution du taux sur les trois dernières années s'explique par plusieurs facteurs :

- pour 2019 : un taux d'emploi corrigé de 10 à 9,62% suite à un contrôle du FIPHFP\*
- depuis 2020 : une augmentation de l'assiette d'assujettissement liée en autres aux recrutements effectués pendant la période COVID.

Il est important de noter que **si en taux, les effectifs BOE diminuent sur la période étudiée : en valeur, ces effectifs augmentent.**

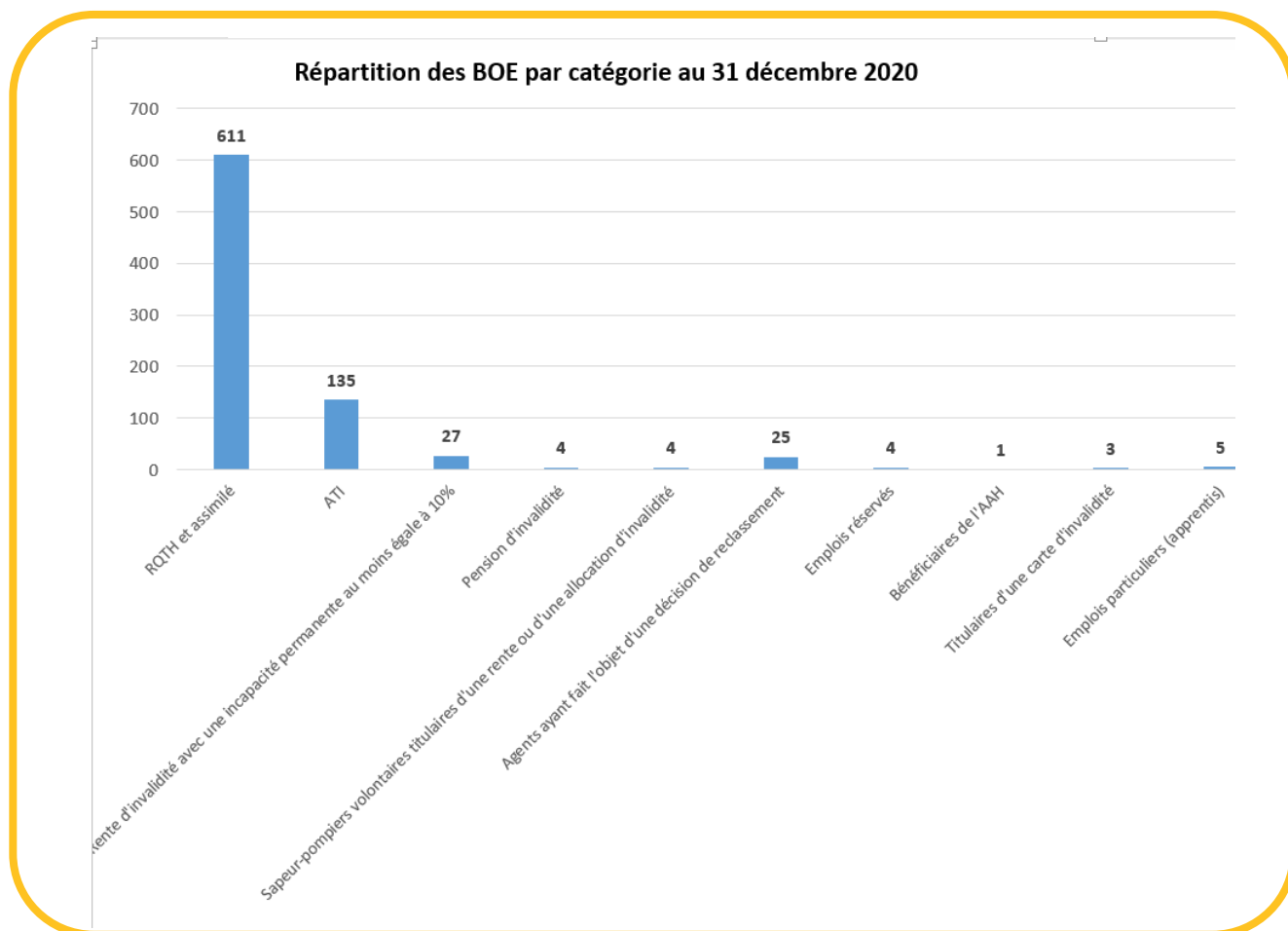
La pandémie de la Covid-19 et les restrictions de contacts sociaux qu'elle a engendrées a impacté le nombre de BOE au sein de la collectivité. En effet, la prise de contact avec la MDPH pour obtenir ou renouveler sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'est complexifiée. En outre, des agents ont pu rencontrer des difficultés à réaliser les démarches administratives ou à trouver des rendez-vous chez les médecins traitants au cours des périodes de confinement.

**\*La baisse du taux d'emploi entre 2018 et 2019** est consécutive aux résultats d'un contrôle du FIPHFP diligenté en 2021. Le taux de 9,62% et les données relatives à ce taux sont donnés à titre provisoire, dans l'attente d'un retour du FIPHFP suite au courrier précisant les modalités de calcul DOETH adressé par la collectivité.

Ce contrôle a porté sur les effectifs déclarés au 1er janvier 2019. Le recensement des pièces justificatives du statut des agents BOE a montré un déficit de sécurisation des données, qui n'a pas permis de répondre de façon optimale au contrôle du FIPHFP et qui a directement impacté le calcul du taux employeur au titre des effectifs 2019.



## Types de reconnaissances du statut de BOE



75% des agents BOE détiennent une RQTH, ce qui nécessite de suivre les dates de fin de reconnaissance pour accompagner les agents concernés vers une reconduction s'ils le souhaitent. 16% des agents BOE sont titulaires d'une ATI. La durée de la première attribution de l'ATI étant de 5 ans, il est important de suivre également cette durée de validité et la réévaluation de son octroi (soit définitive, soit supprimée).



### 3. Focus sur la prévention

#### a) Activité de la médecine préventive en 2020

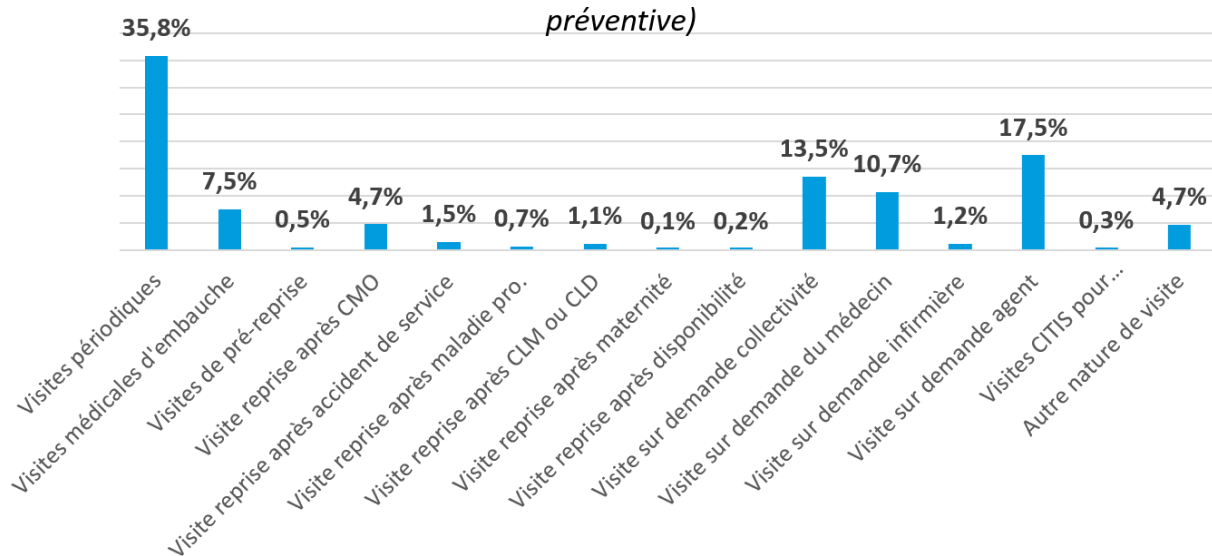
En 2020, le suivi médical des agents a été réalisé par trois médecins de prévention du Centre de Gestion (CDG) du Rhône et de la Métropole de Lyon, dans le cadre d'une convention de partenariat avec le service de médecine préventive du CDG69. Une infirmière de santé au travail du Centre de Gestion a renforcé l'accompagnement des médecins de prévention.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la Covid-19. Le service de médecine préventive du CDG69 a maintenu son activité - y compris lors des confinements - et adapté ses modalités d'intervention et son offre de service au contexte sanitaire.

En sus de l'examen médical périodique, la médecine préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes reconnues travailleurs handicapés, des femmes enceintes, des agents réintégré après un congé de longue maladie ou longue durée, des agents exposés à certains risques professionnels (via la surveillance médicale renforcée/SMR notamment), des agents souffrant de pathologies particulières. Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale.

#### Typologie des visites médicales tous agents confondus

**Répartition des convocations pour les médecins de prévention en 2020** (source : Rapport annuel de la médecine préventive)



La crise sanitaire, les confinements et l’allongement de la durée des consultations au regard du protocole sanitaire (désinfection entre chaque patient), ont obligé le service de médecine préventive à réduire sa présence sur le terrain et le nombre de visites et d’entretiens médicaux.

Ainsi, on recense pour 2020, 1 180 convocations pour les médecins de prévention et 473 convocations pour l’infirmière de santé au travail, soit un total de 1 653 convocations.

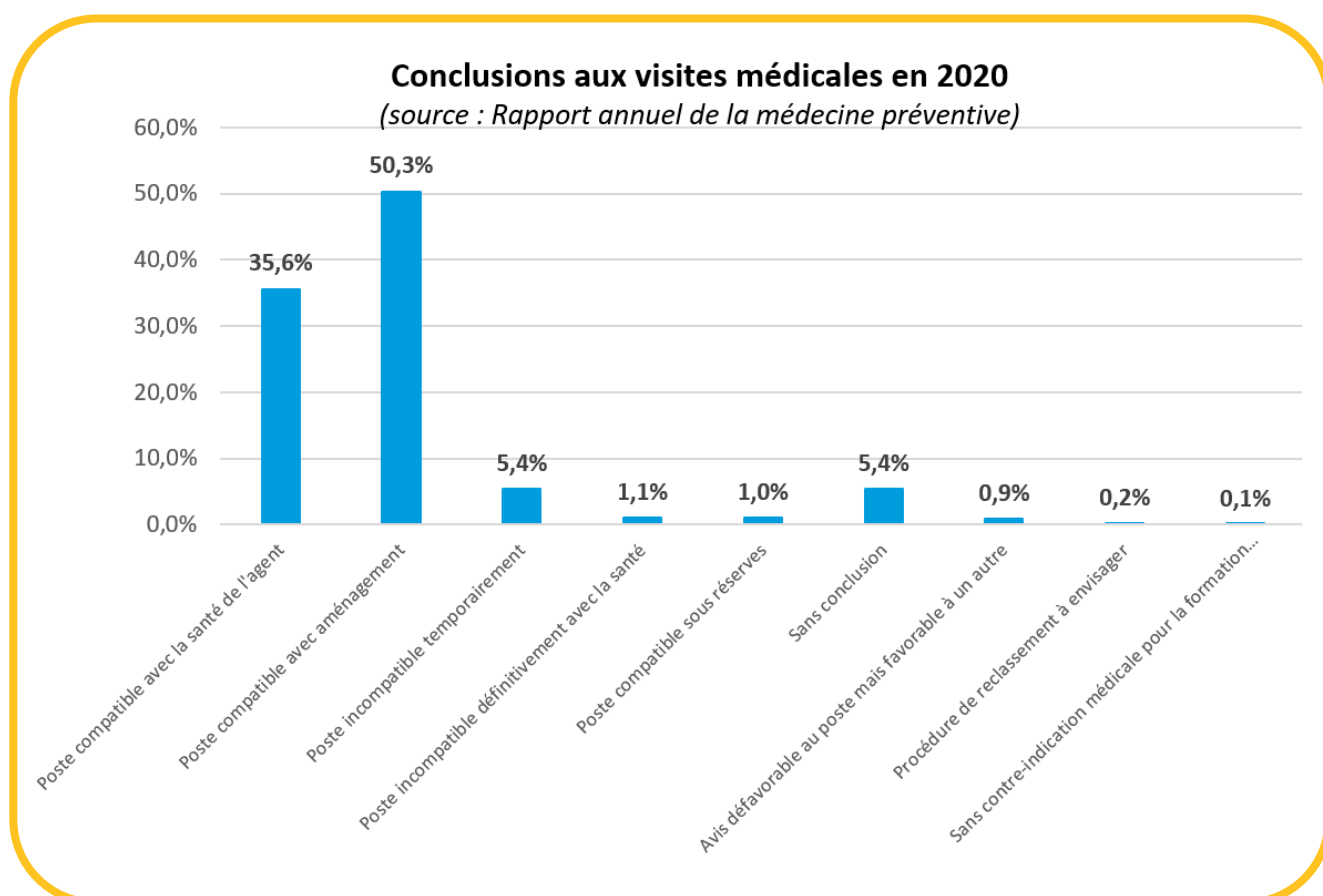
En 2019, le nombre de convocations aux visites médicales et entretiens infirmiers s’élevait à 1 808, ce qui représente une baisse de 8,6%.

Les visites périodiques constituent 35,8% des convocations, devant les visites à la demande de l’agent (17,5%), les visites à la demande de la collectivité (13,5%) et les visites à la demande du médecin (10,7%).

En 2020, les visites à la demande de l’agent et de la collectivité ont essentiellement porté sur des aménagements de poste ou des troubles psycho-sociaux liés au travail.

Les visites à la demande du médecin de prévention étaient motivées par la surveillance de l’évolution de l’état clinique des agents, la surveillance et le soutien en cas de mal-être au travail, la surveillance de conduites addictives ou la nécessité d’une visite médicale pour rédiger un rapport dans le cadre d’un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS).

### Conclusions des visites auprès du service de médecine préventive



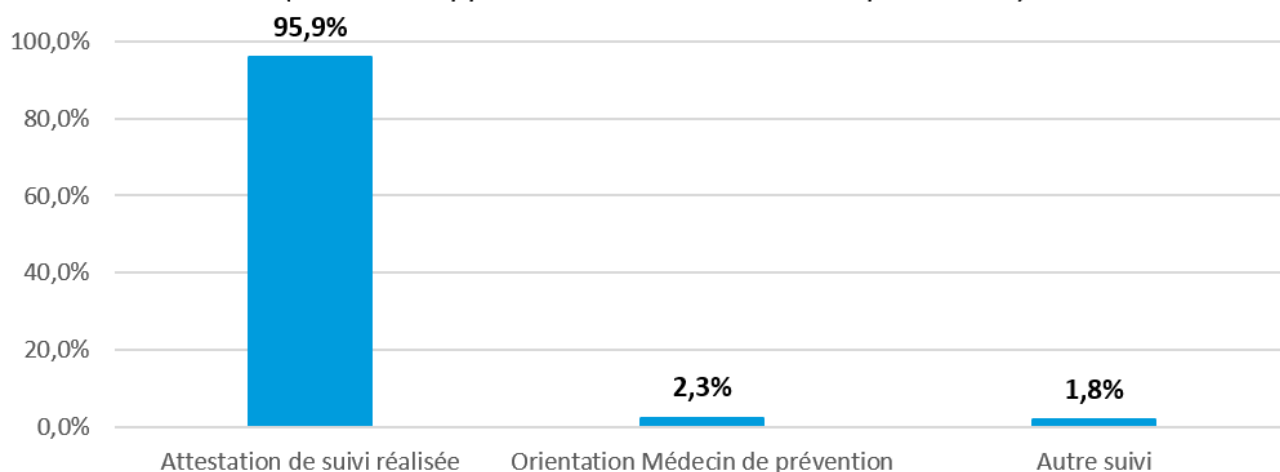
Il est très intéressant d'identifier qu'en 2020 :

- Une visite auprès des médecins de prévention sur deux se conclue par une compatibilité au poste avec aménagement de poste pour raison de santé, ce qui représente 544 agents en 2020 ;
- 385 agents reçus, soit 35,6% des visites auprès des médecins de prévention, résultent par une compatibilité au poste ;
- 58 visites (5,4% des visites) ont conclu à une incompatibilité de poste temporaire ;
- 12 visites (1,1% des visites) ont conclu à une incompatibilité définitive de l'agent à son poste pour raison de santé ;
- 11 visites (1,1% des visites) ont conclu à une compatibilité au poste sous réserve ;
- 10 visites (0,9% des visites) se sont soldées par un avis défavorable au poste mais favorable à un autre poste ;
- 2 visites (0,2% des visites) se sont concluent par une demande de reclassement.

Cela représente donc près de 700 agents à accompagner dans des actions de maintien dans l'emploi et/ou de reclassement.

### Conclusions aux visites de l'infirmière de santé au travail en 2020

(source : Rapport annuel de la médecine préventive)



Parmi les 438 visites réalisées par l'infirmière de santé au travail en 2020, près de 96% se sont soldées par une attestation de suivi.

### Actions en milieu de travail

Le service de médecine préventive a mené diverses actions en milieu de travail au cours de l'année 2020.

Ainsi, 9 études de poste ont été réalisées en 2020 contre 64 en 2019. Les études de poste concernent les agents de 8 lycées différents.



Par ailleurs, 11 visites de lycée par un médecin de prévention ont eu lieu en 2020 contre 32 en 2019 :

- 9 lycées ont été concernés par une analyse et étude des conditions de travail (à l'échelle du lycée ou de certains secteurs) par un médecin de prévention.
- 1 lycée a bénéficié de conseils et préconisations en équipement de protection collective au profit des agents de nettoyage.
- 1 lycée a bénéficié de conseils sur la mise en place d'un programme de prévention collective dans le cadre de la pandémie Covid-19.

Le service s'est également rendu disponible pour répondre à des demandes concernant des adaptations de poste ou aux situations d'agents vulnérables.

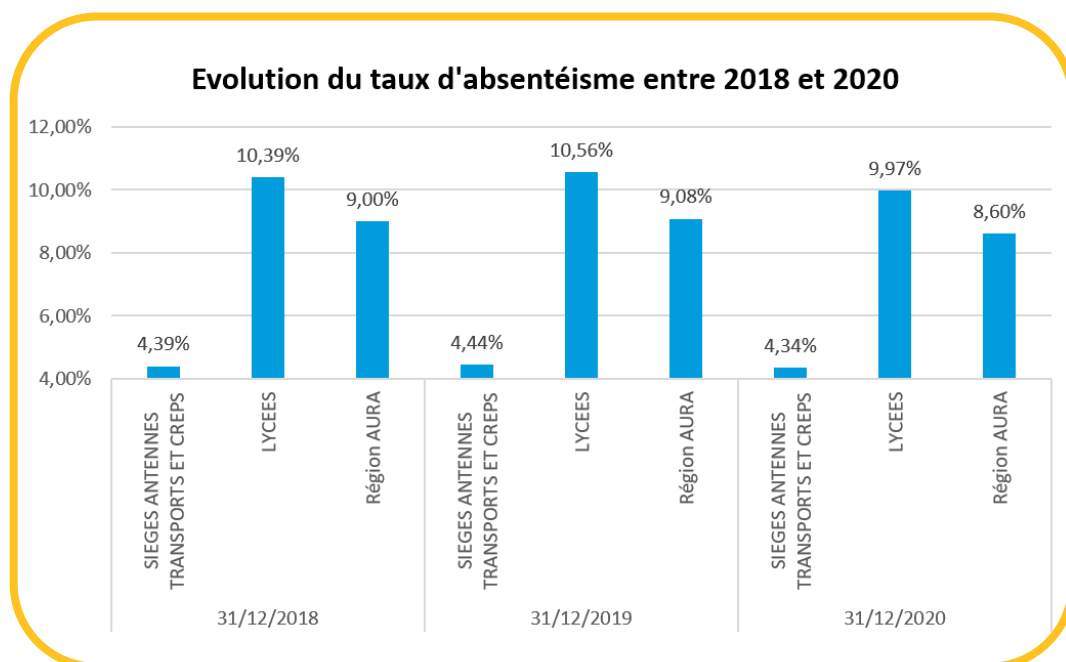
En outre, l'année 2020 a permis l'intégration de la médecine préventive dans les différents groupes de travail de la collectivité (sur le télétravail, les protocoles sanitaires et fiches d'activité COVID, les violences sexistes et sexuelles au travail et les addictions).

Des échanges ont été programmés avec différents intervenants, tels que l'unité maladie-retraite et le Service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail (SPACT). Ces échanges ont permis de renforcer l'interconnaissance entre les professionnels concernés par la santé et la prévention au travail au sein de la collectivité et la prise en charge des agents.

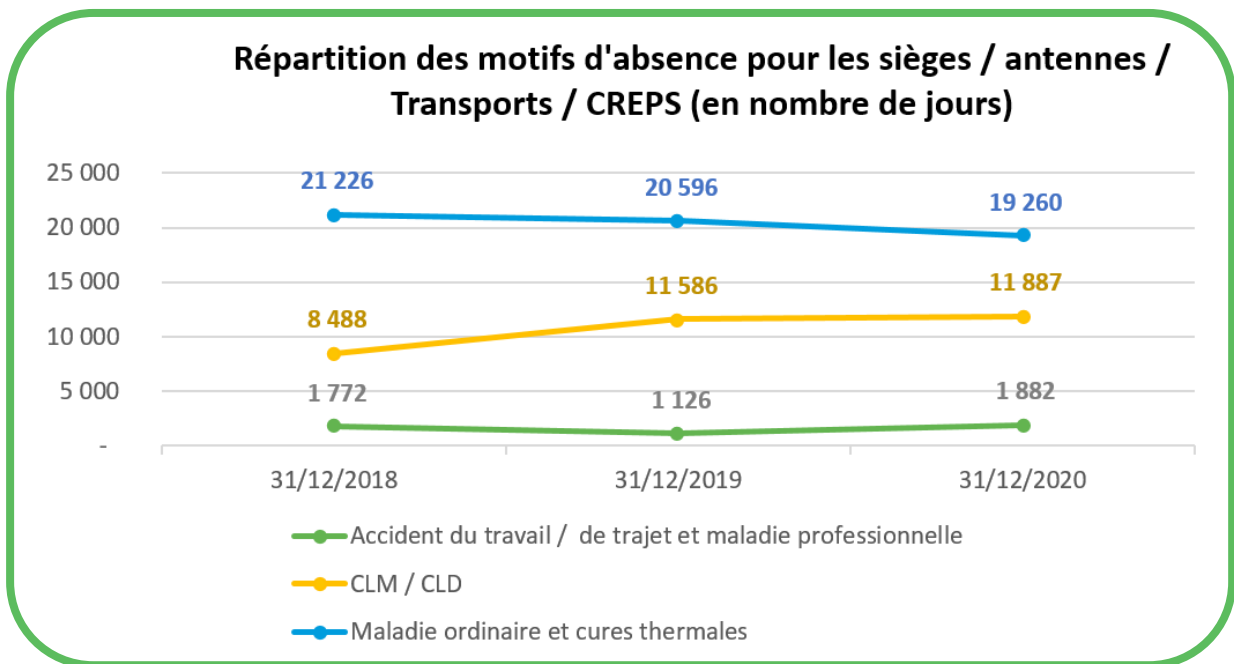
## b) Données sur l'absentéisme

Le taux d'absentéisme s'élève à 8,60% au 31 décembre 2020 à l'échelle de la collectivité. Ce taux est plus élevé dans les lycées (à hauteur de 9,97%) que dans les sièges / antennes / Transports / CREPS (4,34%).

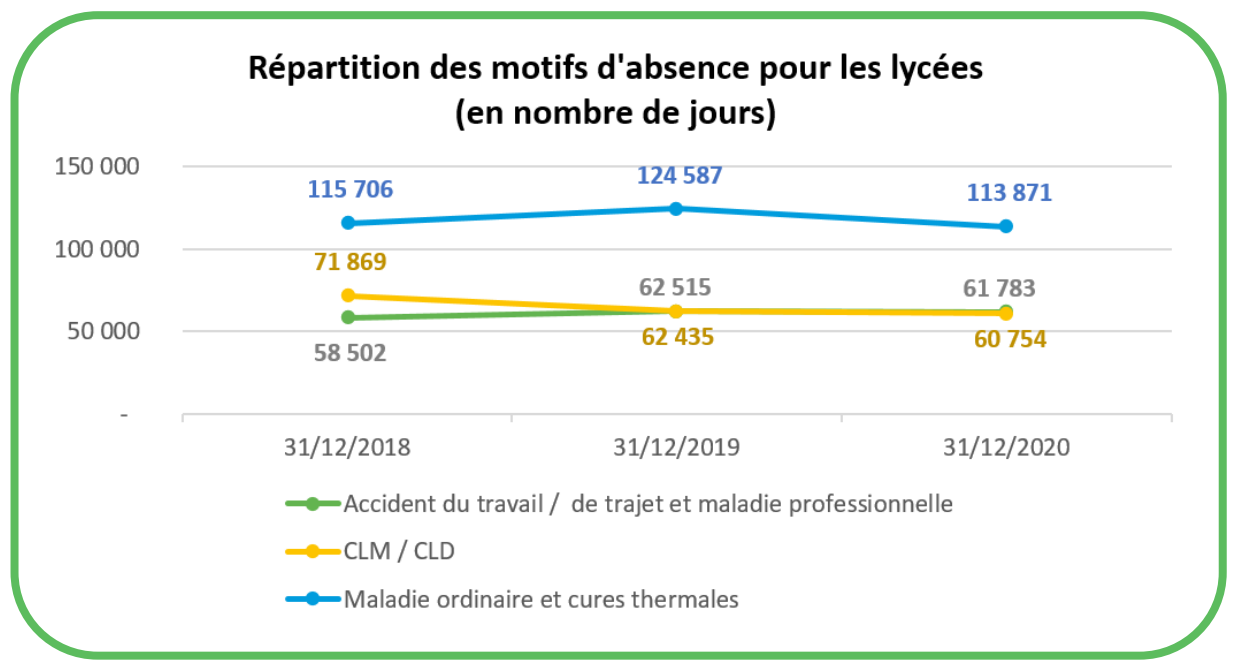
269 437 jours d'absence pour raisons de santé sont comptabilisés au titre de l'année 2020, dont 236 408 pour les lycées et 33 029 pour les sièges / antennes / Transports / CREPS.



Le taux d'absentéisme varie entre 4,3% et 4,5% aux sièges depuis 2018, en revanche le taux d'absentéisme des agents des lycées a diminué de 10,56% fin 2019 à 9,97% fin 2020, ce qui a engendré une baisse du taux d'absentéisme à l'échelle de la collectivité.



Aux sièges, le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire (58% des arrêts en 2020) est en diminution depuis 2018, alors que le nombre de jours d'arrêt pour CLM/CLD (36% des arrêts) a tendance à progresser. Le nombre de jours d'arrêt pour AT ou MP (6% des arrêts) fluctue d'une année à l'autre, avec une augmentation entre 2019 et 2020.



<sup>1</sup> Le taux d'absentéisme correspond au nombre de journées de travail par rapport au nombre de jours calendaires (uniquement les absences pour raisons de santé - hors congés maternité/paternité et d'adoption, et hors absences injustifiées).

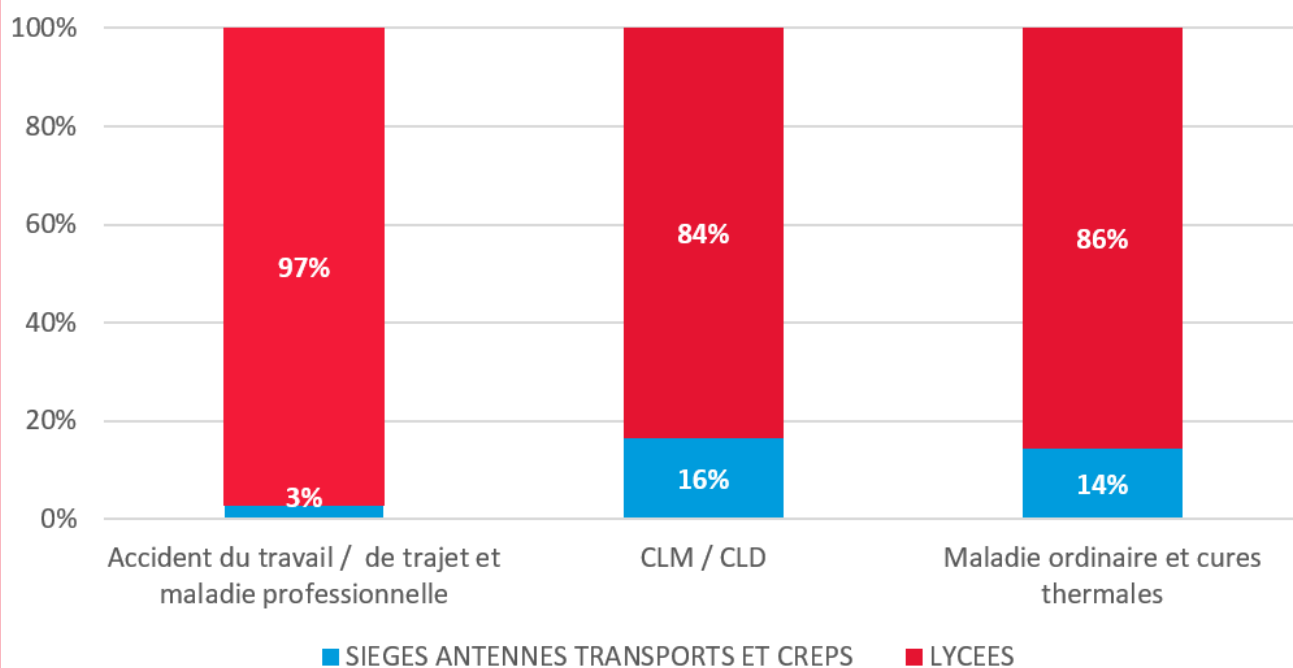




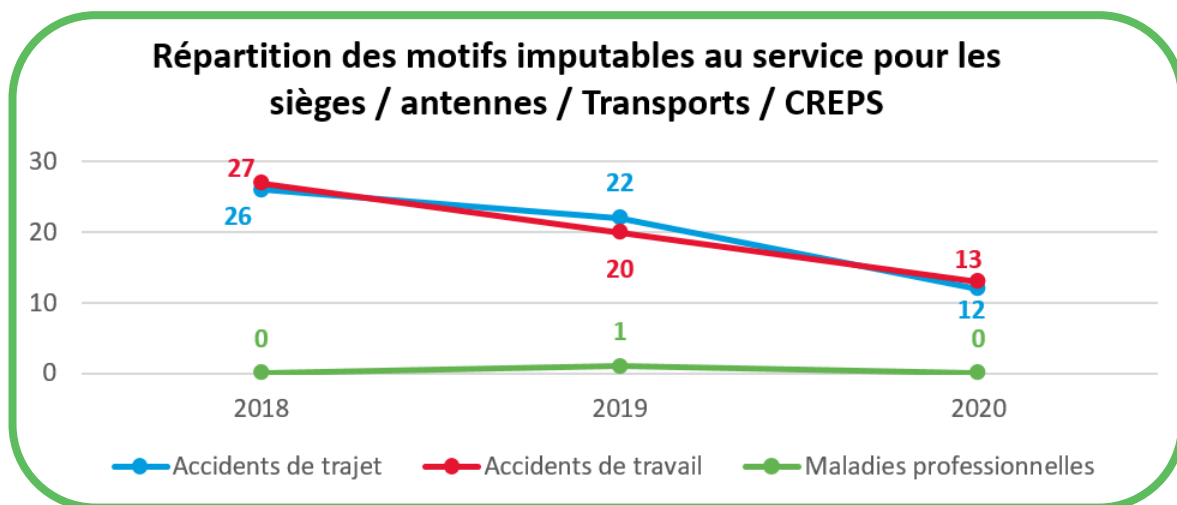
Dans les lycées, le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire (48% des arrêts en 2020) a diminué entre 2019 et 2020. Le nombre de jours d'arrêt pour CLM/CLD (26% des arrêts), en baisse depuis 2018, est inférieur au nombre de jours d'arrêt pour AT ou MP depuis 2019. De fait, le nombre de jours d'arrêt pour AT ou MP (26% des arrêts) a légèrement diminué en 2020 après avoir augmenté en 2019.

Pour rappel, 77% des agents de la collectivité travaillent au sein des lycées et 23% aux sièges. Ainsi, nous pouvons observer qu'au prorata du volume d'agents, on calcule une moyenne de 12% des journées d'arrêt aux sièges / antennes / Transports / CREPS, pour 88% des arrêts au sein des lycées.

### Répartition des arrêts selon le lieu d'exercice au 31 décembre 2020

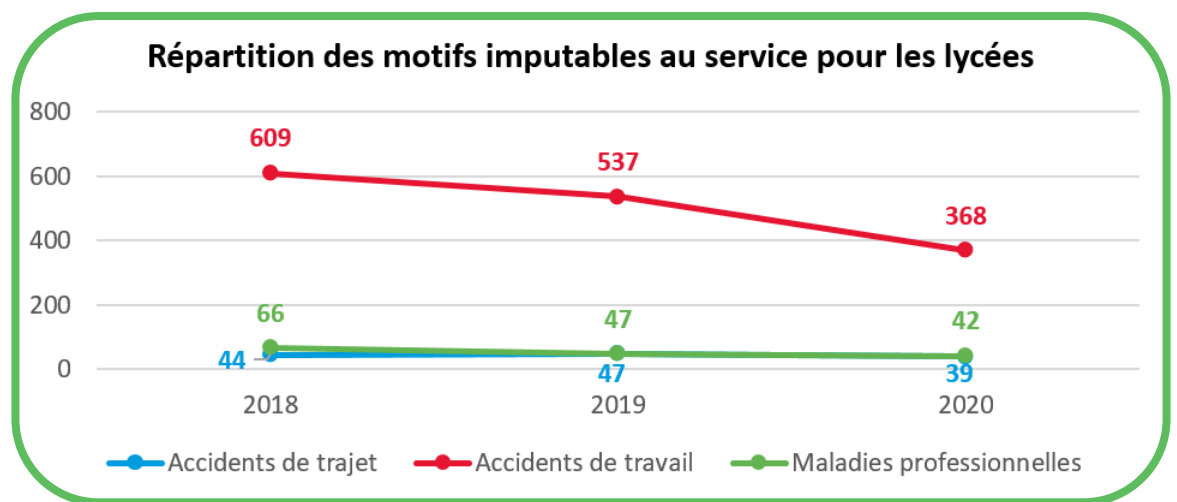


### c) Focus sur le nombre d'Accidents du Travail (AT) et de Maladies Professionnelles (MP)



La majorité des maladies professionnelles correspondent à des troubles musculo-squelettiques (tendinites coudes, épaules, syndrome du canal carpien), selon le rapport de la médecine préventive en 2020.

Nous observons une tendance à la baisse du nombre d'accidents de travail chez les agents des sièges depuis 2018. Les métiers des sièges sont majoritairement issus de la filière administrative générant potentiellement moins d'AT/MP que les métiers issus des filières techniques.



Dans les lycées, le nombre d'accidents de travail a fortement diminué, passant de 609 en 2018 à 368 en 2020. Le nombre de maladies professionnelles est en constante diminution depuis 2018. Après une légère hausse en 2019, le nombre d'accidents de trajet a baissé en 2020.



## 4. Focus sur l'accessibilité numérique

L'article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, fait de l'accessibilité numérique une exigence pour l'ensemble des services en ligne des administrations.

La Région a choisi de créer très tôt un intranet et un site internet accessibles à tous, en recourant à des prestataires spécialisés. Le site [auvergnerhonealpes.fr](http://auvergnerhonealpes.fr) se conforme au Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA), qui a pour objectif de favoriser l'accessibilité des contenus diffusés sous forme numérique. A ce titre l'audit réalisé en juillet 2018 révèle une conformité globale au RGAA de 100% aux 102 critères de niveau A + AA.

Par ailleurs, les assemblées plénières sont retransmises en direct et en différé en Langue des signes française et en vélotypie (sous-titrage en temps réel).



## PARTIE 3 : BILAN DE LA CONVENTION PRECEDENTE

Cet état des lieux a été effectué sur la base :

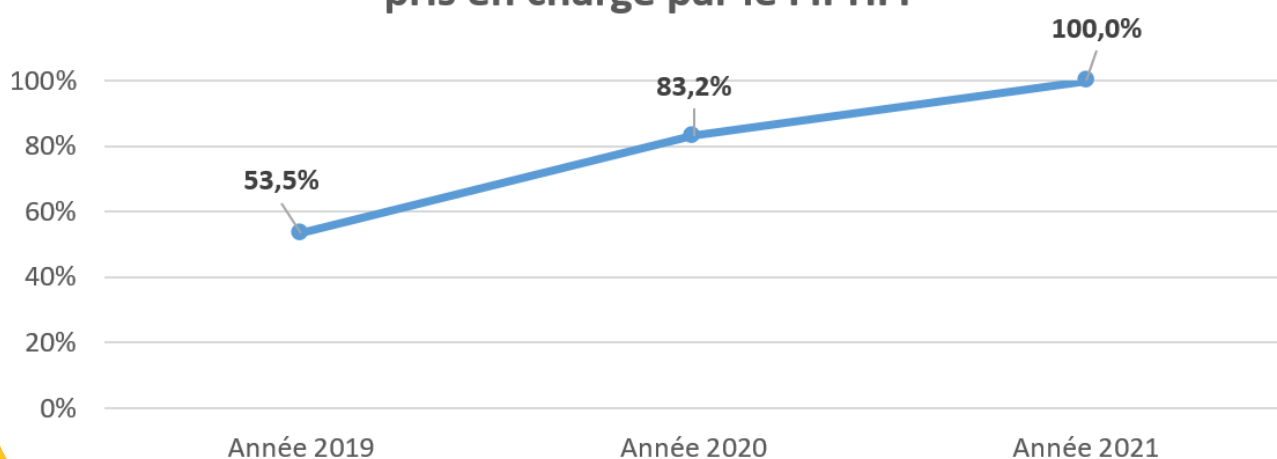
- De l'analyse du niveau de réalisation du projet pluriannuel 2019-2021 et de la consommation de la convention FIPHFP correspondante (arrêtée au 30 septembre 2021 pour la 3ème année de conventionnement),
- De deux réunions d'un Comité de pilotage (COPIL) opérationnel<sup>2</sup> dédié à la démarche de renouvellement de la convention (les 22 septembre 2021 et 13 octobre 2021),
- D'échanges réguliers et de réunions en visioconférence entre la Région et l'association AGIR'H qui accompagne la démarche de renouvellement de la convention.

### 1. Bilan financier de la convention précédente

La convention qui s'achèvera au 31 décembre 2021 était la 3ème signée avec le FIPHFP. Elle couvre la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021 et repose sur un budget prévisionnel global de **1 354 305 €**, répartis entre un financement FIPHFP de **774 636 €** (57% de la convention) et un financement du Conseil régional de **579 669 €** (43% de la convention).

Le projet a été validé par le comité local du FIPHFP à l'unanimité de ses membres le 24 septembre 2019 en présence de Mme Sandrine CHAIX (Vice-présidente du Conseil régional déléguée à l'action sociale et au handicap) et approuvé par le CHSCT le 5 novembre 2019.

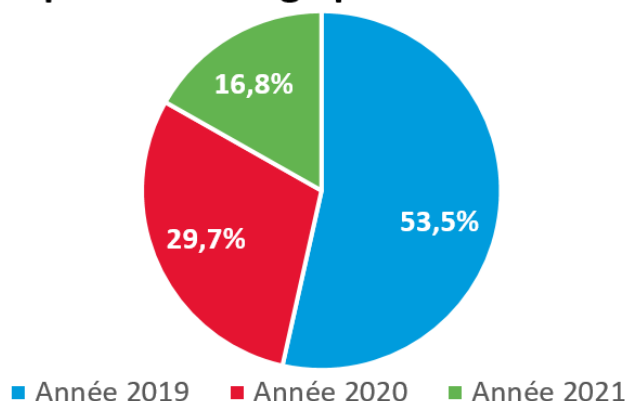
#### Evolution de la consommation du budget pris en charge par le FIPHFP



413 032,12€ de dépenses ont été prises en charge par le FIPHFP en 2019, ce qui représente plus de la moitié (53,5%) de l'enveloppe allouée par le FIPHFP pour la période 2019-2021. Le reste de l'enveloppe a été consommé en 2020 (29,7%) et 2021(16,8%).

<sup>2</sup> Voir composition précise en Préambule

## Consommation annuelle de l'enveloppe budgétaire prise en charge par le FIPHFP



En avril 2021 un avenant à la convention 2019-2021 a été signé par la Région et le Directeur du FIPHFP. Tout en conservant le budget initial de la convention, cet avenant a permis à la Région de reconsidérer la répartition budgétaire entre les différents axes du plan d'actions, au regard du bilan financier des actions menées en 2019 et 2020. Ainsi, une partie des budgets des axes « Projet et politique handicap » (axe 1), « Gouvernance et organisation » (axe 2), « Maintien dans l'emploi » (axe 5) et « Communication » (axe 6), qui n'ont pas été utilisés, ont été répartis sur l'axe « Recrutement » (axe 4), conformément aux besoins de la Région et en accord avec les orientations stratégiques du FIPHFP. Ainsi, le budget dédié au « Recrutement » (axe 4) est passé de 387 185,00€ (budget initial) à 653 976,00€ (budget suite à l'avenant), afin de couvrir les frais inhérents à l'accueil d'apprentis en situation de handicap. De fait, le budget alloué aux apprentis en situation de handicap représente le premier poste des dépenses certifiables par le FIPHFP : 196 866€ selon le rapport narratif 2020, correspondant aux indemnités d'apprentissage, frais d'accompagnements socio-pédagogiques et frais de formation. A l'inverse, le budget initialement prévu au titre de l'axe « Maintien dans l'emploi » (axe 5) n'a pas été mobilisé dans sa totalité compte tenu de la crise sanitaire et du confinement qui ont réduit les prises de rendez-vous médicaux et le nombre d'études d'aménagement de poste. Pour autant, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi sollicitées pour des agents BOE ont été mises en œuvre, au même titre que celles des agents qui se trouvent en restriction d'aptitude.

**A noter :** le maintien dans l'emploi relève d'une obligation de l'employeur qui investit davantage de fonds propres sur cet axe de la convention

Au regard des dépenses prévisionnelles issues du projet de conventionnement (cases colorées en rouge), le tableau ci-après présente le bilan des dépenses réalisées sur la période 2019-2021 (cases colorées en vert).

Le tableau distingue ainsi, par axe de la convention, ce qui relève :

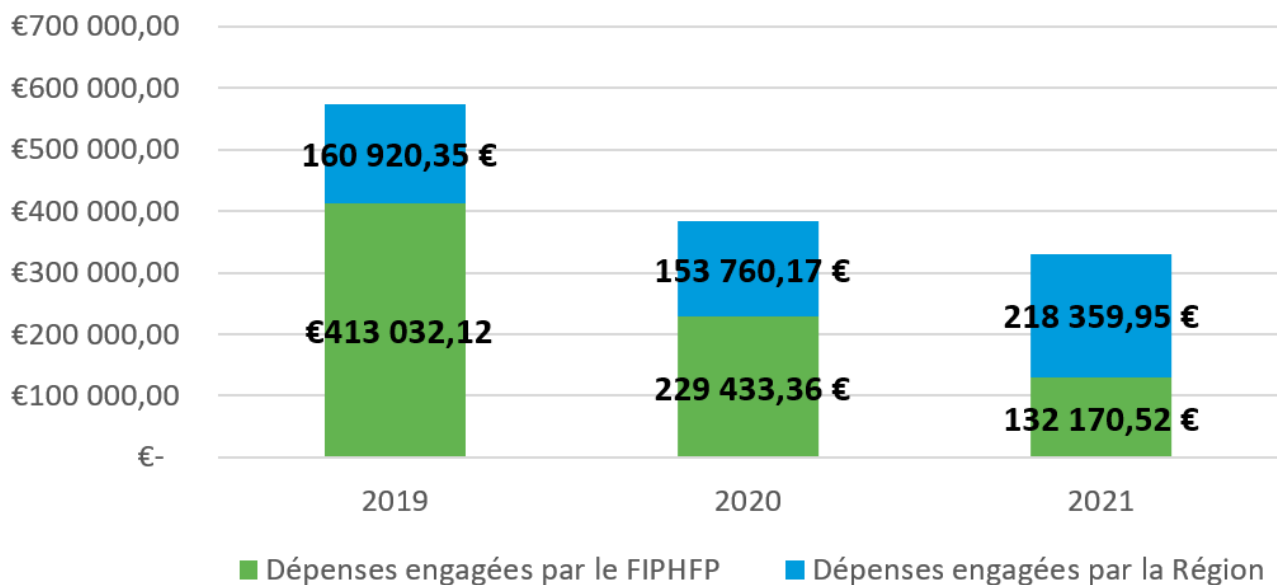
- Des dépenses prises en charge par le FIPHFP (pour un montant total de 772 124,00€),
- Des dépenses prises en charge par la Région (pour un montant total de 515 976,07€).

Enfin, les cases colorées en jaune présentent la répartition des dépenses entre le FIPHFP et la Région.

	Projet de convention 2019-2021			Dépenses réelles 2019-2021		Co-financement	
	Montant initial demandé au FIPHFP	Montant demandé au FIPHFP suite à l'avenant	Montant prévisionnel des dépenses Région	Total dépenses FIPHFP 2019-2021	Total dépenses Région 2019-2021	Part de financement FIPHFP par axe	Part de financement Région par axe
<i>Axe 1 - Projet et politique handicap</i>	36 210,00 €	17 010,00 €	168 735,00 €	17 010,00 €	9 522,00 €	64%	36%
<i>Axe 2 - Gouvernance et organisation</i>	9 600,00 €	3 000,00 €	- €	3 000,00 €	- €	100%	-
<i>Axe 3 - Accessibilité</i>	- €	- €	- €	- €	- €	-	-
<i>Axe 4 - Recrutement</i>	387 185,00 €	653 976,00 €	229 240,00 €	653 976,00 €	90 196,64 €	88%	12%
<i>Axe 5 - Maintien dans l'emploi</i>	335 141,00 €	100 000,00 €	164 194,00 €	100 000,00 €	50 460,88 €	66%	34%
<i>Axe 6 - Communication</i>	6 500,00 €	650,00 €	17 500,00 €	650,00 €	750,00 €	46%	-54%
<i>Axe 7 - Innovation</i>	- €	- €	- €	- €	382 110,95 €	0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>774 636,00 €</b>	<b>774 636,00 €</b>	<b>579 669,00 €</b>	<b>774 636,00 €</b>	<b>533 040,47 €</b>		

Le graphique ci-après décompose les dépenses engagées par le FIPHFP (pour un montant total de 774 636,00€) et les dépenses engagées par la Région (pour un montant total de 515 976,07€) pour chacune des trois années de conventionnement.

## Composition des dépenses engagées dans le cadre de la politique handicap



## 2. Bilan des recrutements

Sources : Annexe A et tableaux de suivi des effectifs	Objectif 2019	Objectif 2020	Objectif 2021	Réel 2019	Réel 2020
<b>Recrutements non pérennes</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
<i>dont CDD -12 mois, stage obligatoire de la FP...</i>	5	5	5	8	19
<i>dont stage (ens. sup et école de la FP)</i>	1	1	1	0	6
<i>dont apprentissage</i>	21	2	2	9	5
<b>Recrutements pérennes</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>32</b>
<i>dont CDD +12 mois, CDI, titularisations...</i>	11	11	11	17	30
<i>dont apprentissage</i>	5	6	1	0	2
<b>Nombre de BOE recrutés (tous statuts confondus)</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>56</b>

Le Bilan narratif 2019 rapporte que :

- **20 apprentis en situation de handicap sont formés en permanence.** Le nombre est stable, mais ne conduit pas forcément à un emploi pérenne.

- En 2019, **les agents BOE représentent 14% du total des recrutements. 50% des agents BOE recrutés l'ont été sur des emplois pérennes** (soit 17 agents sur 34).

- Parmi les 34 agents recrutés, 75% appartiennent à la catégorie C puisque la majorité d'entre eux travaillent dans les lycées.

Selon le Rapport social unique 2020, 68 apprentis étaient accueillis par la collectivité au 31 décembre 2019. **Les apprentis en situation de handicap représentent donc 29% des apprentis accueillis par la Région.**

Selon le Bilan narratif 2020 :

- 20 apprentis BOE en moyenne sont en activité à la Région sur une année civile
- 11 apprentis en situation de handicap ont terminé leur contrat en 2020, 10 l'ont débuté et 18 apprentis ont poursuivi leur formation. Tous les apprentis en situation de handicap suivent leur parcours de formation au sein d'un lycée.

### 3. Bilan qualitatif

Les actions engagées depuis plusieurs années en faveur des agents en situation de handicap ou restriction d'aptitude se sont poursuivies durant la convention 2019-2021. Les rapports narratifs, dressant le bilan annuel des actions, ont été présentés en CHSCT.

#### Sur le volet du maintien dans l'emploi :

- Le chargé de mission Handicap a fait appel aux structures spécialisées pour la mise en place de 7 prestations d'appui spécifiques (PAS) sur les 3 ans, dans le cadre d'études ergonomiques, d'expertises techniques spécifiques ou pour la mise en place d'actions de sensibilisation et d'intégration d'un collaborateur en situation de handicap au sein d'un nouveau collectif de travail.

- L'année 2020 a été impactée par la crise sanitaire et les périodes de confinement. Les agents des lycées ont repris sur site à l'issue de la première période de confinement. Pour les agents des sièges et antennes, le télétravail aura été la règle pour une majeure partie de l'année. En 2020, 68 situations de handicap ou de restriction d'aptitude ont été prises en charge par le chargé de mission Handicap dont 60% à destination d'agents de lycées.

- 250 masques ont été livrés pour les collègues de 18 agents BOE atteints de surdité. Par ailleurs, de mai à septembre 2021, 5 agents ont bénéficié d'aménagement de poste à leur domicile pour le télétravail.

#### Sur le volet de l'insertion et de l'apprentissage :

- En 2020, un partenariat avec l'URAPEDA a permis de sensibiliser deux directions à l'intégration de collègues atteints de surdité.

- Au printemps 2020, une aide exceptionnelle du FIPHFP a pu être mobilisée pour 4 apprentis en cours de formation afin d'éviter une rupture de l'enseignement à distance.

- Le nombre d'apprentis BOE est stable sur la période de conventionnement, mais ne conduit pas forcément à un emploi pérenne.





### **Sur le volet de l'information, de la communication et de la sensibilisation :**

- L'unité Insertion-apprentissage et le SPACT ont été présents sur les salons Handi-Sup et Handi-Agora en 2019.
- La COVID-19 a fortement impacté la mise en place des actions individuelles et collectives, des formations et des actions de sensibilisation : beaucoup ont été suspendues ou reportées.
- Une formation de 6 heures sur « l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap » a été travaillée avec le CNFPT afin d'être proposée aux encadrants des lycées à compter de 2021. 3 sessions de formation ont été mises en place en 2021.
- Une fiche Manager sur le thème de l'intégration et du maintien dans l'emploi a été élaborée et mise à disposition des encadrants dans le cadre du dispositif de l'Académie du management.

**La collectivité a dépensé 152 411€ en 2019 au titre de l'axe 7 « Innovation »** pour le financement des actions suivantes (ces actions ne sont pas financées par le FIPHFP) :

- La majoration pour l'aide à la mutuelle de 50% pour les agents BOE,
- La mise à disposition hors les murs de deux salariés d'ESAT au sein de 2 lycées,
- L'aménagement d'un véhicule de service pour un agent contractuel,
- Le recours à plusieurs ESAT.



## PARTIE 4 : L'ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

### 1. Un comité de pilotage

M. Marc NANNARONE, Directeur des Ressources Humaines, pilote la politique RH « Handicap et maintien dans l'emploi » qui définit les orientations stratégiques de cette thématique au regard du contexte et de la politique générale de la collectivité.

Un comité de pilotage est constitué des acteurs suivants :

- Responsable du service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail
- Responsable Unité Accompagnement social et Handicap
- Chargé de mission « handicap »
- Médecins de prévention et infirmière de santé au travail
- Responsable SGPI
- Responsable unité insertion
- Responsable unité maladie retraite
- Responsable service recrutement et mobilité
- Responsable service accompagnement, conseils et formation
- Responsable unité prévention vie au travail
- Responsable service communication interne
- CPRH de Grenoble
- Responsable cadre de vie lycéenne
- Responsable Ressources et pilotage de la DRH
- Responsable assistants sociaux ACTIS

Il est également à noter que le comité de pilotage a été réuni par 2 fois pour participer à l'élaboration de la convention 2022-2024. Lors de ces temps de réunion, les membres ont travaillé sur l'état des lieux de leurs pratiques en identifiant les points forts et les axes d'amélioration, ces derniers permettant d'élaborer le plan d'actions.

Un comité de direction est également consulté pour valider le projet pluriannuel dans sa globalité. Ce comité de direction est composé des membres suivants :

- Vice-Présidente en charge de l'action sociale et handicap, Madame CHAIX
- Directeur des Ressources Humaines, Monsieur NANNARONE
- Directrice-adjointe des Ressources Humaines, Madame CHARTRON
- Responsable du service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail, Monsieur FO-REST
- Responsable Unité Accompagnement social et Handicap, Madame JASSELIN-BROS
- Chargé de mission « handicap », Monsieur TASSERIT

Madame CHAIX, vice-présidente en charge de l'action sociale et handicap est également présente lors de la présentation du projet pluriannuel de conventionnement entre la Région et le FIPHFP devant le comité local du FIPHFP.

## 2. Le suivi individuel des BOE

Le premier interlocuteur direct des agents, quelle que soit la problématique, est leur supérieur hiérarchique. Les agents peuvent également solliciter une rencontre individuelle avec les Chargés de Proximité Ressources Humaines (CPRH), leurs interlocuteurs sur les problématiques liées à l'organisation des ressources humaines. L'ensemble de ces acteurs peut orienter les BOE, vers le chargé de mission Handicap notamment.

Tout l'enjeu du chargé de mission handicap est donc d'être en relation constante avec l'ensemble de ces interlocuteurs (paragraphe ci-après).

Par ailleurs, les agents dans le cadre d'une situation de maintien dans l'emploi peuvent être accompagnés par des équipes pluridisciplinaires dans le cadre de **deux dispositifs internes à la collectivité, en vigueur depuis 2020 :**

- **Le dispositif Période de Préparation au changement d'emploi / PPCE**, à destination des agents déclarés inaptes à leur fonction (mais pas à toutes les fonctions de leur grade), par le comité médical ou la commission de réforme. Ce dispositif vise à préparer un projet de reconversion professionnelle pendant une période d'une année : mise en œuvre de bilans de compétences ou professionnels, formations CNFPT... A l'issue de cette année de préparation, la collectivité se donne 6 mois pour proposer un nouveau poste à l'agent.

- **Le dispositif d'Anticipation des risques d'inaptitude / ARI**, à destination des agents aux risques d'inaptitude, pour lesquels une alerte a été donnée par le médecin de prévention. Le SPACT accompagne l'agent de manière anticipée, dans une dynamique de réflexion de reconversion professionnelle.

Dans le cadre de ces deux dispositifs, les agents en arrêt maladie sont replacés en position d'activité afin de réaliser les stages et formations.

De nombreux acteurs sont impliqués dans le processus de maintien dans l'emploi : médecins de prévention, chargés de prévention, assistants sociaux, tous les services de la DRH et éventuellement un prestataire externe : ergonomes, prestataire pour la réalisation des bilans de compétences/professionnels, prestataire de formations.

## 3. Le rôle et les missions du chargé de mission Handicap

Pour la collectivité, le référent handicap au sens de l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique est nommé chargé de missions handicap. Il est placé au sein de l'unité accompagnement social et handicap du Service prévention et amélioration des conditions de travail (SPACT) au sein de la direction des ressources humaines.

Le **Chargé de mission Handicap** (cf. fiche de poste en Annexe n°1), en poste depuis septembre 2018 est rattaché à l'Unité Accompagnement Social et Handicap du Service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail (SPACT). Il contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique Handicap, et à ce titre au pilotage, à la mise en œuvre opérationnelle et au suivi de la convention avec le FIPHFP. De ce fait, **il met en œuvre le plan d'actions inscrit dans le projet de convention (actions individuelles, collectives et communication), il assure un suivi administratif et financier de l'ensemble des actions et il contribue à la rédaction du bilan annuel des actions engagées dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.**



Il est également chargé d'identifier et d'analyser les besoins des agents en situation de handicap.

Le Chargé de mission Handicap mobilise en interne et en externe les acteurs du maintien dans l'emploi.

En ce sens, **il travaille avec les chargés de mission prévention de l'Unité Prévention et Vie au Travail** sur la mise en place des actions visant à l'intégration et au maintien dans l'emploi des agents BOE (l'adaptation des postes suite aux préconisations médicales, les études ergonomiques, etc.). Le chargé de mission **travaille également en collaboration avec la Direction du Patrimoine, de l'Immobilier et des Moyens Généraux (DPIMG), la Direction de l'Education et des Lycées (DEL)** pour la fourniture de certains équipements (fauteuils ergonomiques, tables de travail électriques, chariots, etc.) et avec la Direction des Systèmes d'Information et des Usages Numériques (DSIUD) pour l'achat de matériels et logiciels spécialisés, notamment pour les agents malvoyants. Des échanges réguliers ont lieu entre le chargé de mission Handicap et ces différents acteurs.

Conformément à la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, le Chargé de mission Handicap est **identifié en tant que référent Handicap pour les agents de la collectivité**. La collectivité a fait le choix d'identifier le chargé de mission Handicap en tant qu'unique référent de la politique de Ressources humaines en matière de handicap, afin de centraliser les demandes et l'information, tant pour l'accompagnement des agents que pour la gestion des dispositifs et du suivi de la convention avec le FIPHFP. Il est le **premier acteur identifié** pour informer, apporter des réponses, analyser des situations puis orienter et/ou de mobiliser des acteurs en interne comme à l'externe.

En outre, plusieurs acteurs internes adressent des agents vers le chargé de mission, tels que les assistants sociaux du personnel, qui dépendent, comme lui, de l'unité ASH, ou, pour les agents des lycées, les Chargés de Proximité Ressources Humaines (CPRH) qui ont été sensibilisés via des formations territoriales du CNFPT.

Des rencontres sont prévues entre le chargé de mission Handicap et les CPRH afin d'optimiser la transversalité des actions sur le terrain et présenter de nouveau les missions, le rôle et les moyens de solliciter le chargé de mission Handicap. Il est prévu 3 rencontres, sur 3 secteurs représentant les 3 académies.

Le SPACT travaille également en transversalité avec la DEL : Le service Cadre de vie lycéenne et les trois services d'Appui et dialogue lycées (DEL) sont sollicités pour l'achat d'équipements préconisés par le médecin de prévention (chariots et kits de nettoyage de pré-imprégnation, sièges ergonomiques).



## 4. Les acteurs actuels de la politique RH handicap

La collectivité dispose de plusieurs acteurs qui interviennent pour accompagner les agents en situation de handicap. Leur temps de travail est recensé dans le tableau ci-après.

POSTE OCCUPE	SERVICE / DIRECTION	QUOTITE ANNUELLE EN ETP
Chargé de mission handicap	Unité ASH / SPACT / DRH	1
Responsable unité ASH	Unité ASH / SPACT / DRH	0,35
Responsable SPACT	SPACT / DRH	0,10
2 Secrétaires gestionnaires	Unité ASH et unité PVT / SPACT / DRH	0,15
Assistant sociaux (DRH et ACTIS)	Unité ASH / SPACT / DRH	0,5
Responsable unité PVT	Unité PVT / SPACT / DRH	0,20
5 Chargées de mission PVT	Unité PVT / SPACT / DRH	1
3 Gestionnaires finances / marchés et statistiques	SRP / DRH	0,2
Responsable unité et gestionnaire / marché et achats	Unité logistique / DPMG	0,1
Assistant technique	Unité assistance utilisateurs / DSIUD	0,1
1 Assistant technique	Service cadre de vie lycéenne / DEL	0,1
5 Assistantes thématiques	3 Services d'appui et dialogue lycées / DEL	0,1
20 Maîtres d'apprentissage	Tuteurs en lycées surtout	1
Secrétaires et Gestionnaires unité maladie retraite	SGPI / DRH	0,5
Gestionnaires unité paie-carrière	SGPI / DRH	0,5
Gestionnaires apprentissage et insertion	SGPI / DRH	0,15
<b>TOTAL</b>		<b>6,05 ETP</b>

Le suivi médical des agents est réalisé par le **service de médecine préventive**, qui repose sur une équipe pluridisciplinaire constituée actuellement de :

- **Quatre médecins de prévention** du Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon dans le cadre d'une convention (quotité d'intervention variable d'un médecin à l'autre),
- **Deux infirmières de santé au travail**,
- **Trois secrétaires médicales de la Région** en charge du suivi des plannings des médecins et de l'infirmière.

Sur certains départements, l'unité maladie-retraite de la DRH est chargée de prendre les rendez-vous avec des médecins agréés pour pallier la pénurie de médecins de prévention. Ceci peut complexifier les prises en charge et allonger les délais de prescription d'équipements adaptés (appareils auditifs, prothèses, etc.).

La pénurie de médecin de prévention impacte fortement les territoires de de l'Ain, Allier, Ardèche, Drôme, Isère, Savoie et Haute- Savoie, et ponctuellement les autres départements de la Région.

**Les services de la Direction des Ressources humaines** sont des acteurs essentiels dans la conduite des projets :

- Service gestion des personnels et de l'insertion (unités insertion, paie-carrière<sup>3</sup>, maladie retraite et gestion collective)
- Service prévention et amélioration des conditions du travail (SPACT),
- Service ressources et pilotage,
- Service accompagnement, conseil et formation (comprenant une unité formation),
- Service recrutement-compétences (comprenant une unité recrutement Lyon, une unité recrutement Grenoble et une unité recrutement Clermont-Ferrand).

Les services de la **Direction de l'Education et des Lycées (DEL)**, en charge de l'appui aux lycées en matière de gestion RH et d'achats de matériels participent également à la mise en œuvre de la politique handicap. Ces services travaillent en proximité avec les lycées selon le découpage académique (Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand). Les **chargés de proximité Ressources Humaines** (CPRH), rattachés à la Direction de l'Education et des Lycées, disposent chacun d'un portefeuille de plusieurs lycées. Ils sont les interlocuteurs de proximité des agents des lycées et orientent les agents vers le chargé de mission handicap si cela est nécessaire.

Le **Service Prévention et Amélioration des Conditions du Travail (SPACT)**, rattaché à la DRH, a pour mission première de répondre à l'obligation légale de la collectivité en matière de prévention (préserver la santé physique et mentale des agents). Le service a vocation à prendre en charge toute question liée à l'environnement de travail. Il est garant du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité. Le SPACT met en œuvre des actions visant à prévenir et prendre en charge les situations de risques psycho-sociaux.

Le SPACT est également chargé de piloter l'intervention sociale en faveur des agents sur l'ensemble des départements que compose la Région, ainsi que la politique Handicap de la collectivité.

Le service est composé de 2 unités :

- L'Unité Prévention et Vie au Travail (UPVT),
- L'Unité Accompagnement Social et Handicap (UASH).

<sup>3</sup> Chaque agent dispose d'un gestionnaire paie-carrière en charge du suivi de son dossier, de l'élaboration de ses fiches de paie, etc. Le gestionnaire se tient à la disposition de l'agent pour répondre à ses questions et peut orienter l'agent vers le chargé de mission handicap en cas de besoin.

**L'Unité Prévention et Vie au Travail (UPVT) du SPACT** est constituée de **chargés de mission prévention** principalement en charge du suivi de l'aménagement technique des postes de travail et de l'accompagnement au reclassement et d'**un chargé de prévention des risques psychosociaux**.

Un **chargé de mission santé sécurité au travail** contribue à la mise en place d'un plan de formation santé et sécurité au travail pour les nouveaux arrivants en lien avec le Service Accompagnement, Conseils et Formation (SACF) de la DRH et le **conseiller prévention** de la collectivité, rattaché à la Direction du Patrimoine et des Moyens Généraux (DPMG).

**Des psychologues du travail** sont mobilisables dans le cadre de marchés :

- Une cellule d'écoute est à la disposition des agents 24h/24 et 7j/7, via un numéro vert,
- Des accompagnements psychologiques (en présentiel) peuvent être mis en place.

Les ergonomes/ergothérapeutes d'un cabinet spécialisé en ergonomie sont également mobilisables par le SPACT.

L'Unité Accompagnement Social et Handicap (ASH) du SPACT a pour missions :

- De prévenir les difficultés sociales et médico-sociales et d'assurer l'accompagnement des agents dans l'aide à la résolution des problématiques personnelles et professionnelles,
- De faciliter l'intégration, le maintien ou le retour sur le poste de travail des agents en situation de handicap et d'assurer le suivi de la convention passée avec le FIPHFP.
- De mettre en œuvre des dispositifs de prestations sociales : aides financières à caractère social, allocations décès, allocations handicap.

Afin de développer sa politique d'action sociale en faveur du handicap, la collectivité a mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 une allocation versée mensuellement aux agents qui assument la charge d'un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap.

Les missions de l'Unité Accompagnement Social et Handicap, rejoignent celles assurées par l'Unité Prévention et Vie au Travail, dans l'objectif de répondre à l'obligation légale de la collectivité en matière de prévention.

La transversalité des informations et des prises en charge est assurée par les agents des deux unités du SPACT. Le chargé de mission Handicap peut saisir les différents acteurs du SPACT selon la spécificité des situations rencontrées.

L'accompagnement social des agents de la collectivité est assuré par une équipe de **8 assistants sociaux**, dont l'intervention est organisée de façon sectorisée sur l'ensemble du territoire régional.

**Pour le secteur Auvergne :**

Une assistante sociale agent du SPACT (1 ETP) et une assistante sociale ACTIS (0,5 ETP)

**Pour le secteur Rhône-Alpes :**

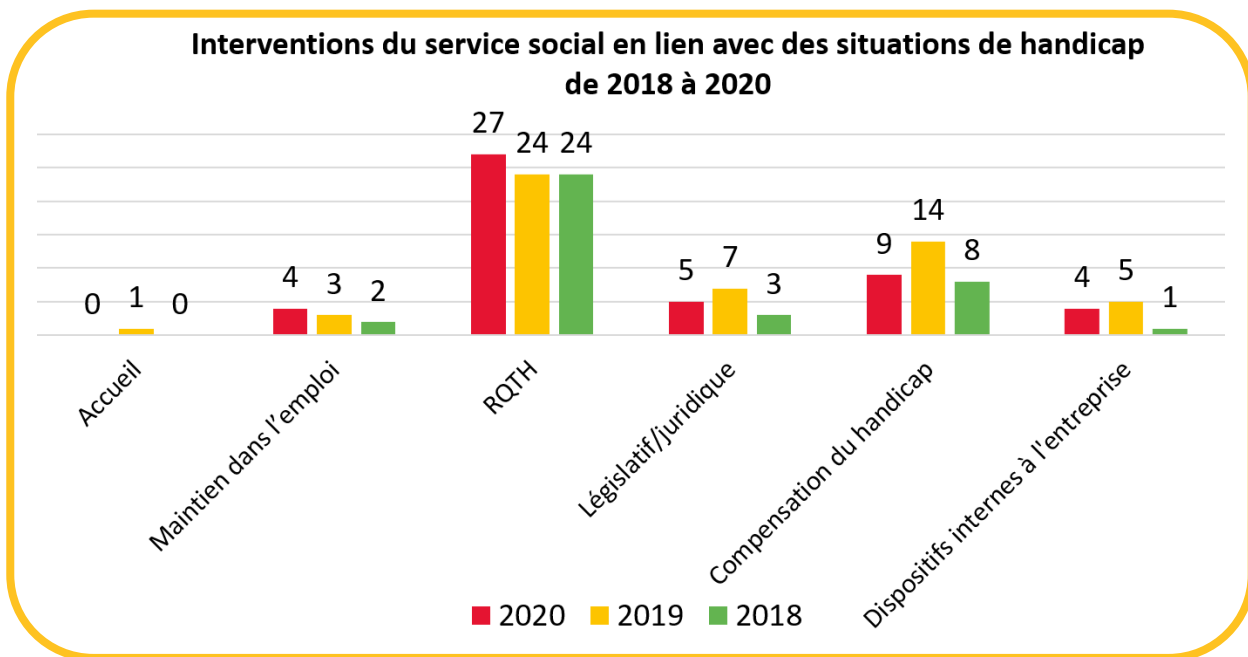
6 assistants sociaux ACTIS, dont une assistante sociale qui assure sur une partie de son temps de travail des fonctions de coordination de l'équipe.

Depuis 2007, la Région renouvelle son partenariat avec l'association ACTIS, initié par l'ex- Région Rhône-Alpes. ACTIS est une association spécialisée dans la mise en œuvre de prestations associées à la santé et au bien-être au travail, auprès d'entreprises ou de collectivités territoriales. Dans le cadre d'un marché les 7 assistants sociaux d'ACTIS interviennent 18 jours par semaine auprès des agents de la Région (soit 144 heures hebdomadaires), ce qui correspond à 4,11 ETP (sur une base de 35h). Ces ETP portent sur l'ensemble des missions assurées par les assistants sociaux en faveur de l'ensemble du personnel (BOE ou pas).



La mise en œuvre et le suivi des missions du service social du personnel sont assurés par l'Unité Accompagnement Social et Handicap du SPACT, en concertation avec l'assistante sociale coordinatrice d'ACTIS.

Le service social du personnel propose un accompagnement individualisé, au croisement entre vie personnelle et professionnelle. Il intervient de façon concertée avec de nombreux acteurs internes ou externes à la collectivité (médecine, ensemble des services RH, MDPH, structures associatives...).



L'accompagnement social a pour objectif de faciliter le maintien ou le retour sur le poste de travail. Les assistants sociaux ont donc un rôle d'information sur les dispositifs propres à la collectivité et d'orientation vers les acteurs internes en charge du maintien dans l'emploi : chargé de mission handicap et Unité Prévention et Vie au Travail du SPACT.

Le nombre d'interventions du service social en lien avec des situations de handicap est globalement stable depuis 2018, avec près de 50 interventions par an dont 50% portent sur l'information sur la RQTH et l'aide à la constitution de dossier RQTH.

Différents supports (article extrait du Journal interne de la Région, été 2020 – cf. Annexe n°3) ont été utilisés pour communiquer sur les acteurs internes de la politique handicap.

D'autres collaborateurs ont pu intervenir en complément, tels que les psychologues du travail de la Plateforme d'écoute et de soutien (prestataire de la collectivité).





## 5. Evolution de la mission RH handicap

La mission RH Handicap est amenée à évoluer au cours du second semestre 2022. En effet, la Région souhaitant se doter de moyens humains nécessaires au pilotage de sa politique RH en matière de handicap et de maintien dans l'emploi, une équipe sera constituée pour intervenir aux côtés du chargé de mission handicap de la DRH et en interface avec le référent handicap de la collectivité qui porte la politique régionale de la collectivité en matière de handicap à destination de l'ensemble de la population d'Auvergne-Rhône-Alpes.

## 6. Les partenariats externes

Quelques partenaires sont identifiés pour la diffusion des offres d'emploi proposées par la Région (écoles, associations, ...). Le chargé de mission handicap a rencontré en 2019 le secrétaire général adjoint du réseau régional Cap emploi CHEOPS. Ils ont convenu que le site internet de la Région (ainsi que du CDG) était le lieu de diffusion des offres d'emploi de la Région.

En 2020, la Région a développé un partenariat avec l'association ARPEJEH qui promeut la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap en accompagnant les élèves et étudiants de 15 à 30 ans dans la découverte des métiers et dans leur parcours d'insertion professionnelle. Ce partenariat s'est concrétisé par la formation des tuteurs d'étudiants BOE et par la réalisation de CV vidéos par les stagiaires et apprentis.

Concernant le recrutement d'apprentis en situation de handicap, il n'existe actuellement pas de partenariat avec Cap emploi et les Missions locales. Côté ex-Auvergne, le partenariat avec le CFAS semble porteur.

Des Prestations d'appui spécifiques (PAS) sont sollicitées si besoin pour les études et aménagements de poste. Les PAS sont des dispositifs préfinancés par le FIPHFP et l'AGEFIPH, qui mettent en œuvre des expertises pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs (un expert par typologie de handicap). Les prestataires de PAS peuvent être sollicités également pour accompagner des changements organisationnels et sensibiliser le collectif de travail. 7 PAS ont été effectuées sur 3 ans, et 1 a débuté en novembre 2021.

Le CNFPT est sollicité pour plusieurs types d'actions de formation : les formations des encadrants des lycées à « L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap », des formations engagées dans le cadre de reconversions professionnelles pour raisons de santé. Le CNFPT est également et depuis récemment acteur de l'apprentissage. A ce titre, le CNFPT participe à la prise en charge du coût pédagogique de formation des apprentis à hauteur de 50%.

A noter également qu'un accord-cadre signé entre le ministère du travail, la ministre de la transformation et de la fonction publique et le CNFPT, fin 2021, prévoit un accroissement de la prise en charge financière (soumis à un certain plafond) par le CNFPT des contrats d'apprentissage.

Le chargé de mission Handicap participe régulièrement aux actions organisées par le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes, ce qui lui permet d'assurer une veille sur les dispositifs en lien avec le handicap au travail et le maintien dans l'emploi et de s'inscrire dans une dynamique de réseau régional.

## 7. L'association des représentants du personnel et des membres du CHSCT

Les représentants du personnel et le CHSCT sont souvent relais d'information auprès des agents en ce qui concerne leurs droits. Ils peuvent jouer un rôle d'orientation, de conseil, d'accompagnement et d'alerte lorsqu'une problématique de santé survient. Leurs avis lors des instances paritaires permettent d'orienter l'organisation, les conditions de travail des agents et d'apporter une vigilance toute particulière sur certains métiers présentant une pénibilité particulière.

Les organisations syndicales ont été informées de la démarche de renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP. Une commission de concertation avec les représentants du personnel membres du CHSCT a eu lieu le 18 novembre 2021, préalablement à la présentation de la démarche de renouvellement de la convention avec le FIPHFP en CHSCT le 1er décembre 2021. Un échange avec ces mêmes représentants du personnel, membres du CHSCT sur le projet de nouvelle convention a eu lieu lors d'une commission de concertation le 31 Mars 2022. Le projet définitif fera l'objet d'une présentation en CHSCT le 16 juin 2022.



## **PARTIE 5 : PLAN D' ACTIONS 2022-2024 RELATIF A LA POLITIQUE « HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI » DU CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES**

Deux réunions d'un Comité de pilotage (COPIL) opérationnel dédié à la démarche de renouvellement de la convention (les 22 septembre 2021 et 13 octobre 2021) ont permis de dresser un état des lieux des pratiques actuelles en matière de :

- Recrutement et d'intégration des nouveaux agents et apprentis BOE,
- Maintien dans l'emploi, reclassement et reconversion professionnelle,
- Communication, information, formation et sensibilisation

Ces COPIL thématiques ont permis de mettre en exergue les bonnes pratiques de la collectivité (un processus d'intégration bien structuré intégrant un entretien à + 6mois, mobilisation de dispositifs spécifiques de recours à une expertise par typologie de handicap (dispositif PAS), existantes de deux dispositifs d'accompagnement des agents inaptes ou en risque d'inaptitude...) et des actions à mettre en place ou à renouveler

Le plan d'actions 2022-2024 a été construit à partir des réflexions et échanges en groupes de travail thématiques ainsi que du diagnostic présenté ci-dessus et a permis de définir les 10 objectifs détaillés ci-après

Ces objectifs sont présentés par axe de la convention FIPHFP. Pour chaque axe, nous indiquons également le budget consacré à chaque intervention et la répartition de ce montant entre la collectivité et le FIPHFP. **La répartition budgétaire apparaît en bleu.**

### **OBJECTIF 1 ➡ sécuriser puis faire évoluer le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés à 10% à horizon 2024**

A noter d'une part que, si le taux d'emploi a baissé entre 2019 et 2020, celui-ci reste largement au-dessus de l'obligation légale de 6%. Et d'autre part, en valeur, le nombre d'agents employés en situation de handicap, sur la même période, a augmenté.

Le récent contrôle réalisé par le FIPHFP sur la DOETH 2020 a mis en exergue plusieurs pistes d'amélioration quant à la saisie des données et notamment la saisie des données relatives aux titres (documents justificatifs) de BOE.

En premier lieu, La Région souhaite sécuriser la saisie de ces données. Actuellement l'enregistrement des titres BOE est réalisé par plusieurs gestionnaires ce qui peut être source d'erreur.

Afin de sécuriser ces pratiques, une procédure sera mise en place pour :

- Vérifier la validité des titres (typologie et dates).
- Croiser les données saisies par différents services de la DRH (dans la base ASTRE)
- Définir des acteurs qui seront en charge de cette procédure

Pour assurer ces missions, le chargé de mission handicap sera accompagné par l'apprenti recruté dès la première année de conventionnement avec le FIPHFP.

Mais la Région souhaite aller plus loin sur les principes d'inclusion et de diversité, la collectivité souhaite que son effectif soit le reflet de la société actuelle et ainsi se donne pour ambition **d'atteindre un taux d'emploi de 10% à horizon 2024**, notamment en recrutant d'avantage de personnes en situation de handicap (voir objectifs axe 1).

### OBJECTIFS D'ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre)	9,60%	9,80%	10,00%

## Axe 1 ➡ Recrutement des travailleurs en situation de handicap (dont apprentissage)

Dans une logique de non-discrimination, tous les postes, aux sièges comme en lycées sont ouverts aux travailleurs handicapés. Une mention spécifique est d'ailleurs portée sur chaque offre d'emploi à cet effet.



## OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes (Fonctionnaires stagiaires, titulaires, CDI)	7	7	7	21
Contrat d'apprentissage	10	10	10	30
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>	0	1	1	2
Contrats aidés, parcours emploi compétence	0	0	0	0
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				
Contrats à durée déterminées (CDD), Doctorants	26	26	26	78
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>	6	6	6	18
Services civiques	0	0	0	0
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>				
Stagiaires	6	6	6	18
<i>dont engagement dans un contrat pérenne</i>	0	0	0	0
<b>Total contrats pérennes</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>41</b>
<b>Total contrats non pérennes</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>126</b>

Tableau des effectifs<sup>4</sup> présentant les objectifs de recrutement BOE pour 2022-2024

### OBJECTIF 2 ➔ poursuivre le recrutement d'agents BOE sur tous types de contrats et développer les recrutements sur certains territoires identifiés (en tension)

La Région se fixe pour objectif de recruter sur la période 2022-2024 :

- 41 contrats pérennes (fonctionnaires stagiaires, titulaires, CDI), soit 13 par an + 2 pérennisation d'apprentis au cours des années 2 et 3;
- 78 agents en contrats à durée déterminée (CDD) sur la période, dont 6 agents pourraient voir leur contrat pérennisé.

Pour répondre à ces objectifs, la Région prévoit, en année 1 de la convention, d'identifier les territoires « en tension » sur lesquels la collectivité a des difficultés à recruter. Une attention sera portée sur l'hétérogénéité des demandes sur les différents territoires (bassins d'emploi, zones rurales ou urbaines, territoires frontaliers de la Suisse...). Cette analyse de l'offre et la demande permettra d'identifier si des actions sont nécessaires sur des territoires ciblés.

Des partenariats, notamment avec le réseau régional CHEOPS Cap emploi, seront ensuite développés en années 2 et 3 en fonction de cette analyse.

Pour rappel, La Région a signé la charte régionale préfectorale et s'est engagée dans l'atteinte collective, c'est-à-dire avec l'ensemble des employeurs des 3 versants de la fonction publique, à participer à l'atteinte des 6% d'emploi direct de travailleurs handicapés à horizon 2023. Concrètement, il s'agit de 2400 BOE recrutés en plus en région Auvergne Rhône-Alpes.

Plus particulièrement, la Région portera une attention aux recrutements d'agents BOE au siège, sur des postes administratifs.

Concernant l'intégration des agents, BOE comme non BOE :

- Aux sièges, tout nouvel agent est accueilli à la DRH par la personne qui l'a recruté (entretien d'accueil, présentation du gestionnaire paie-carrière, visite des locaux, introduction dans sa direction). Le chargé de recrutement est l'interlocuteur de l'agent tout au long de son intégration. Il assure un suivi de l'intégration à +6 mois (avec le manager et l'agent). Les encadrants peuvent être mobilisés en cas de besoin de sensibilisation pour l'accueil d'un agent BOE.

- Dans les lycées, tout nouvel agent est accueilli par son lycée uniquement. La personne qui l'a recruté reste son interlocuteur. L'entretien de suivi de l'intégration à +6 mois est réalisé avec le N+1, généralement par téléphone du fait de l'éloignement géographique mais il est possible de le prévoir en face à face si nécessaire.

En complément, pour bien accueillir les nouvelles recrues, la journée d'accueil des nouveaux arrivants, interrompue en 2020 compte tenu du contexte sanitaire, est de nouveau mise en œuvre à compter de Juin 2022. Cet événement constitue une occasion de communiquer sur le handicap et le rôle du chargé de mission Handicap. En effet, le chargé de mission Handicap participe à cet événement, durant lequel il présente ses axes d'intervention. Rendre visible le chargé de mission handicap est primordial.

Concernant plus particulièrement l'intégration des agents BOE, si un besoin d'aménagement de poste est nécessaire, le chargé de mission handicap est informé par la DRH, sur la base de l'avis du médecin du travail. Aux sièges, les aménagements de poste sont mis en œuvre par le chargé de mission handicap. Dans les lycées, les aménagements sont mis en œuvre par le chargé de mission handicap en lien avec la Direction de l'Éducation et des Lycées (DEL) pour les achats d'équipements.

La Région se fixe également pour objectif d'accueillir 18 stagiaires au total sur la période de conventionnement, soit 6 stagiaires chaque année. Le partenariat engagé depuis 2020 avec l'association ARPEJEH sera poursuivi afin de promouvoir les stages au sein de la collectivité et poursuivre la formation des tuteurs de stagiaires BOE.

Enfin, dans la continuité des objectifs de recrutement, l'un des objectifs de la collectivité sera de mieux identifier les agents BOE nouvellement recrutés, avec pour objectif donc de faciliter leur intégration.

### **OBJECTIF 3 ➡ poursuivre l'engagement en faveur du développement de l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap**

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique est un des objectifs inscrit dans les différentes politiques publiques. L'apprentissage à destination des personnes BOE est défini comme **priorité nationale** par le FIPHFP et a largement été reprise au niveau régional.

Il existe au sein de la DRH de la Région, une unité insertion qui prend en charge les contrats particuliers et qui travaille en transversalité avec les autres services de la DRH.

La région avait fait de la question de l'apprentissage un axe important de sa précédente convention signée avec le FIPHFP et c'est donc naturellement que la région souhaite poursuivre son engagement en s'engageant à maintenir un nombre d'apprentis équivalant aux années précédentes, à savoir en moyenne 20 apprentis en situation de handicap présents chaque année (soit environ un tiers des apprentis au total) :

- 20 apprentis en 2022 (dont 10 accueillis depuis 2021 et 10 nouveaux apprentis),
- 20 apprentis en 2023 (dont 10 accueillis depuis 2022 et 10 nouveaux apprentis),
- 20 apprentis en 2024 (dont 10 accueillis depuis 2023 et 10 nouveaux apprentis).



Dès la seconde année de convention, en lien avec l'objectif 2, des actions seront menées sur ces territoires identifiés « en tension », afin de développer des partenariats visant à promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique et d'introduire La Région comme recruteur d'apprentis :

- La recherche de partenariats avec les centres de formation, notamment dans l'enseignement supérieur (universités, écoles, ...), en vue de développer l'apprentissage sur les métiers qualifiés et faire changer le regard ;
- Le développement d'un partenariat avec le service public de l'emploi et les centres de formation sur les territoires « en tension » (sur lesquels il est plus difficile de recruter des apprentis).

**Par ailleurs, la collectivité s'engage à accompagner des apprentis en situation de handicap dans une insertion professionnelle durable.**

Actuellement, la Région n'identifie pas, de façon systématique, le nombre d'apprentis intégrant la collectivité, notamment s'il y a eu une interruption entre la fin du contrat d'apprentissage et le début d'un autre contrat. Aussi les résultats en matière de pérennisation sont sans doute sous-estimés.

Pour la Région, il s'agira donc de mieux identifier les « ex-apprentis » parmi les agents nouvellement recrutés.

Il s'agira aussi d'identifier les apprentis qui souhaitent poursuivre leur activité au sein de la collectivité (indicateur non connu à ce jour). La région pourra engager cette analyse avec l'unité insertion, afin de déterminer combien d'apprentis pourraient s'avérer intéressés par un recrutement interne, au sein de la collectivité. Le résultat de cette analyse pourra être intégrée au prochain bilan annuel.

Ces apprentis seront informés des modalités de candidatures (dépôt d'une candidature spontanée mais aussi diffusion des offres par la Région sur internet ...).

Dans un objectif de sécurisation des parcours d'insertion, la Région s'engage à accompagner les apprentis dans leur recherche d'emploi post-apprentissage :

- En interne, à l'issue de leur contrat.
- En externe c'est-à-dire vers une autre collectivité, une autre fonction publique, une entreprise ou bien vers une formation complémentaire, en mobilisant des partenariats externes.
- La Région se donne pour ambition de pérenniser au minimum 2 de ses apprentis à l'issue de leur contrat d'apprentissage (en CDI ou par la voie de la titularisation).

La première année de conventionnement, c'est-à-dire 2022, permettra de définir les procédures et moyens à mettre en œuvre pour accompagner les apprentis, en lien avec l'unité insertion. Ces moyens seront ensuite mis en œuvre en années 2 et 3.

Là encore, l'équipe Handicap placée auprès de la DRH, sera mobilisée pour réfléchir et mettre en œuvre cet accompagnement.



## **Plan d'actions financier pour l'axe 1 « Recrutement des travailleurs en situation de handicap (dont apprentissage) » :**

*\*les évolutions des interventions du FIPHFP au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ont été prises en compte (catalogue V11)*

- **Transport adapté domicile-travail<sup>5</sup>** : un coût total de **6 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**) évalué selon une estimation des besoins de solution de transport pour les nouveaux agents en situation de handicap

- **Accompagnements socio-pédagogiques** : un besoin évalué à 4 accompagnements sur la période de conventionnement. Un coût moyen par accompagnement estimé à 6 300€, ce qui représente un coût total de **25 200€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Indemnités d'apprentissage** : 60 indemnités versées (20 apprentis présents chaque année soit 60 apprentis sur les 3 ans) pour un montant moyen estimé à 5 600€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **336 000€** (une prise en charge à **80% par le FIPHFP** et **20% par la Région**)

A noter également que l'accord-cadre signé entre le ministère du travail, la ministre de la transformation et de la fonction publique et le CNFPT, fin 2021, prévoit un accroissement de la prise en charge financière par le CNFPT des contrats d'apprentissage. Le montant de 336 000 € est calculé en fonction des dispositions actuelles, mais pourrait être modifié au cours des trois années de conventions en fonction des nouvelles prises en charge par le CNFPT

- **Aide financière pour l'apprenti** : 30 primes d'un montant forfaitaire de 750€ (versées aux 10 nouveaux apprentis accueillis chaque année sur la base de leur demande de remboursements de frais inhérents à l'entrée en apprentissage, ce qui représente un coût total de **22 500€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Primes d'insertion d'un apprenti** : 2 primes d'un montant forfaitaire de 4 000€ correspondant à l'objectif de la Région de pérenniser 2 apprentis (en CDI ou par la voie de la titularisation), ce qui représente un coût total de **8000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Frais de formation d'un apprenti** : 60 contrats d'apprentissage sur 2022-2024 avec un coût moyen de formation estimé à 3 600€, ce qui représente un coût total de **216 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Aménagements de l'environnement de travail** : une estimation de 6 aménagements à destination des nouveaux agents, pour un coût moyen estimé à 500€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **3000€** (une prise en charge à **60% par le FIPHFP** et **40% par la Région**)

- **Tutorat** : 220 heures/an/tuteur. Un coût basé sur un salaire horaire de 20 € et sur la base du plafond de 220h par an et par tuteur soit un montant 8 800 € par tuteur pour les deux années de contrat d'un apprenti (20x220x2). Un total de 30 tuteurs pour accompagner les 10 nouveaux apprentis accueillis chaque année, ce qui représente un coût total de **264 000€** (une prise en charge à **100% par la Région**)

- **Interprètes en langue des signes** : un coût de sollicitation d'un interprète moyen de 100€, une estimation de 3 sollicitations d'interprètes sur 2022-2024 pour des entretiens de recrutement, ce qui représente un coût total de **300€** (une prise en charge à **80% par le FIPHFP** et **20% par la Région**)





➤ **Un budget total sur l'axe 1 de 881 000 € dont 62,26% pris en charge par le FIPHFP (soit 548 540€) et 37,74% pris en charge par la Région (soit 332 460€).**

L'enveloppe budgétaire attribuée par le FIPHFP étant principalement orientée sur les actions de recrutement et notamment le recrutement d'apprentis, conformément aux orientations stratégiques du FIPHFP, le financement des actions issues des 2 axes qui suivent sera plus particulièrement porté par l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur s'appuiera sur les dispositifs existants, préfinancés par le FIPHFP et l'AGE-FIPH, que les employeurs conventionnés peuvent mobiliser gratuitement, tels que les PAS (prestations d'appuis spécifiques) et les EPAST (Etudes préalables aux aménagements des situations de travail).

## **Axe 2 ➡ Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés**

### **OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Nombre de reclassements statutaires	1	1	1	3

Considérant que les possibilités de reclassement statutaire sont limitées (du fait du peu de diversité des cadres d'emploi), La Région n'est pas en mesure de fixer d'objectifs chiffrés en matière de PPR ou de reclassements statutaires. Néanmoins, en cas de mobilité contrainte pour raison de santé, La Région engage avec les agents des réflexions de reconversion aboutissant à un changement d'affectation.

### **OBJECTIF 4 ➡ renforcer l'accompagnement des agents en reconversion professionnelle pour raison de santé**

Le plan d'actions de la convention précédente incluait une structuration d'une procédure en matière de maintien dans l'emploi. Le processus d'accompagnement au maintien dans l'emploi des agents est désormais très structuré, il s'appuie sur deux nouveaux dispositifs.

Ces dispositifs proposent un accompagnement en lien permanent avec le médecin de prévention (interpelé selon les besoins pour plus de fluidité). Des points mensuels sont également organisés entre le SPACT et les médecins de prévention, au cours desquels les situations sont évoquées.

Le service recrutement annonce au fil de l'eau les postes vacants qui peuvent alors être proposés dans le cadre d'un reclassement.

Des études de poste peuvent être réalisées par les chargés de mission prévention en interne ou avec le recours à un ergonomiste (prestation externalisée).

Concernant le reclassement et la reconversion professionnelle, La Région peut s'appuyer sur :

➔ **Le dispositif réglementaire :**

Pour les agents déclarés définitivement inaptes à toutes les fonctions des emplois de leur grade, la période de préparation au reclassement (PPR) en application du dispositif réglementaire PPR issue du décret n°2019-172 du 5 mars 2019, encadre strictement l'accompagnement du reclassement au sens statutaire du terme. A l'issue, il aboutit à une demande de détachement de l'agent sur un poste vacant.

➔ **L'un des deux dispositifs internes et dans ce cas :**

**Le dispositif Période de Préparation au Changement d'Emploi (PPCE)**, à destination des agents déclarés inaptes à leur fonction (par le conseil médical) mais pas à toutes fonctions de leur grade. Ces agents ne peuvent pas bénéficier de la PPR. Ce dispositif leur permet de préparer un projet de reconversion professionnelle: mise en œuvre de bilans de compétences ou professionnels, formations CNFPT... A l'issue de cette année de préparation, la collectivité se donne 6 mois pour proposer un nouveau poste à l'agent.

Les actions de formation engagées en vue de permettre une reconversion professionnelle sont presque toutes engagées via le CNFPT, donc sans coût à supporter directement par la collectivité.

Deux actions de formation sont néanmoins inscrites dans le présent plan d'actions, dans l'hypothèse d'une reconversion hors formations CNFPT.

**Plan d'actions financier pour l'axe 2 « Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes » :**

*\*les évolutions des interventions du FIPHFP au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ont été prises en compte (catalogue V11)*

• **Études ergonomiques du poste / analyses de la situation de travail :** une estimation de 6 études/analyses réalisées en interne, pour un coût moyen unitaire de 1300€, ce qui représente un coût total de **7800€** (une prise en charge à **100% par la Région**)

• **Évaluations des capacités professionnelles pour une personne dont le handicap ne peut être techniquement compensé :** une estimation de 3 évaluations pour des agents inaptes, pour un coût moyen estimé à 1 000€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **3 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

• **Bilans de compétences / bilans professionnels :** une estimation de 12 bilans pour des agents inaptes, pour un coût moyen estimé à 1 700€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **20 400€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

• **Formations dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle :** la prise en charge d'une formation pour 3 agents inaptes, pour un coût moyen estimé à 1500 € par formation, ce qui représente un coût total de **4500€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

➔ **Un budget total sur l'axe 2 de 35 700 € dont 78,15% pris en charge par le FIPHFP (soit 27 900€) et 21,85% pris en charge par la Région (soit 7 800€).**



## Axe 3 ➡ Maintien dans l'emploi

### **OBJECTIF 5 ➡ Maintenir en emploi les agents rencontrant des problématiques de santé en anticipant les situations d'inaptitudes et de restrictions d'aptitude**

La Région s'appuiera sur le second dispositif interne à savoir :

- Le dispositif d'Anticipation des risques d'inaptitude / ARI, à destination des agents présentant des risques d'inaptitude, pour lesquels une alerte a été donnée par le médecin de prévention. Le SPACT accompagne l'agent de manière anticipée, dans une dynamique de réflexion de reconversion professionnelle.

Par ailleurs, la Région poursuivra la mise en place d'un dispositif dérogatoire de télétravail pour les agents occupant un poste télétravaillable, et disposant d'une préconisation médicale. Ce dispositif permet aux agents concernés de dépasser le nombre de jours de télétravail octroyé, pour une durée de 6 mois renouvelable sur avis de la médecine de prévention.

### **OBJECTIF 6 ➡ renforcer l'information donnée aux agents quant à la possibilité de se faire accompagner lors d'un retour après un arrêt de longue durée**

Afin d'améliorer la connaissance du dispositif d'accompagnement à la reprise mis en place par le SPACT, la collectivité communiquera plus largement sur ce dispositif, en particulier dans les courriers adressés aux agents pour les informer de la date et des conditions de leur reprise.

#### **Plan d'actions financier pour l'axe 3 « Maintien dans l'emploi » :**

\*les évolutions des interventions du FIPHFP au 1er janvier 2022 ont été prises en compte (catalogue V11)

- **Prothèses auditives** : 28 prothèses auditives d'un montant forfaitaire de 1 600€, ce qui représente un coût total de **44 800€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Autres prothèses et orthèses** : 10 prothèses ou orthèses pour un coût estimé de 1 000€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de 10 000€ (une prise en charge à **85% par le FIPHFP** et **15% par la Région**)

- **Fauteuils roulants** : 3 fauteuils roulants pour un coût estimé de 9 000€, ce qui représente un coût total de **27 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Chèques emploi service universel (Cesu)** pour les agents BOE : un montant de 60€ est attribué aux agents en faisant la demande. Ce sont en moyenne 200 agents soit un coût total de **12 000€** (pris en charge à **100% par le FIPHFP**)

- **Transport adapté domicile-travail** : un coût total de **20 000€** (une prise en charge à **60% par le FIPHFP** et **40% par la Région**) évalué selon une estimation des besoins de solution de transport pour les agents en situation de maintien dans l'emploi

- **Aménagement du véhicule personnel** : 2 aménagements de véhicule pour des agents en situation de maintien dans l'emploi pour un coût estimé de 5 000€ chacun, ce qui représente un coût total de **10 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)



• **Études ergonomiques du poste / analyses de la situation de travail** : une estimation de 40 études/analyses pour des agents en situation de maintien dans l'emploi, pour un coût moyen estimé à 1300€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **52 000€** (une prise en charge à **100% par la Région**)

• **Aménagements de l'environnement de travail** : une estimation de 312 aménagements pour des agents en situation de maintien dans l'emploi, pour un coût moyen estimé à 300€ selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **93 600€** (une prise en charge à **60% par le FIPHFP** et **40% par la Région**)

• **Interprètes en langue des signes (action individuelle)** : un coût estimé de 3 000€ correspondant aux multiples sollicitations d'un interprète tout au long de la démarche d'accompagnement au maintien dans l'emploi d'un agent, une estimation de 3 agents bénéficiant de services d'interprétariat sur 2022-2024, ce qui représente un coût total de **9 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

• **Codeurs ou transcripateurs** : un coût moyen estimé à 11 000€ par an pour les frais de codage en langue parlée complétée (LPC) et des interfaces de communication et transcripateurs, ce qui représente un coût total de **33 000€** (une prise en charge à **60% par le FIPHFP** et **40% par la Région**)

• **Soutiens médico-psychologiques** : La Région a conclu un marché avec un prestataire. L'ensemble des agents de la collectivité en bénéficient. Proportionnellement à la part des agents BOE, inaptés ou en cours de reclassement couverts par ce marché un montant de **2 000€** est inscrit sur le plan budgétaire (une prise en charge à **100% par la Région**)

• **Formations destinées à compenser le handicap** : la prise en charge d'une formation pour 3 agents en situation de maintien dans l'emploi, pour un coût moyen estimé à 1 000€ par formation, ce qui représente un coût total de **3 000€** (une prise en charge à **100% par le FIPHFP**)

➔ **Un budget total sur l'axe 3 de 316 400€ dont 63,93% pris en charge par le FIPHFP (soit 202 260€) et 36,07% pris en charge par la Région (soit 114 140€).**

## **Axe 4 ➔ Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés**

Le budget total consacré à cet axe ne s'élève qu'à 2000€ car La Région a pour habitude de solliciter prioritairement le CNFPT pour ses actions de formation, donc aucun coût n'est impacté sur le budget conventionnel.

### **OBJECTIF 7 ➔ poursuivre les actions de formations des encadrants**

Dans la continuité des actions engagées en 2021<sup>6</sup>, trois sessions de formation à « L'intégration d'un collaborateur en situation de handicap » seront déployées en 2022 : le 16 mai à Lyon, le 06 juin à Grenoble et le 15 juin à Cusset. Chaque session visera à former 12 agents. Un agent du

<sup>6</sup> En 2021, trois sessions de formation de 6 heures sur l'« intégration d'un collaborateur en situation de handicap » ont été réalisées avec le CNFPT à destination des encadrants des lycées.

SPACT sera présent sur 2 heures pour animer une partie consacrée à l'identification des acteurs et dispositifs mobilisables en interne. La Région a pour objectif de reconduire ces formations en 2023 et 2024.

### **OBJECTIF 8 ➔ former les tuteurs d'apprentis en situation de handicap**

En lien avec l'objectif n° 3 de recruter chaque année 10 nouveaux apprentis, La Région prévoit la formation de 10 tuteurs de ces apprentis en situation de handicap via le CNFPT, sur les 3 années de conventionnement.

La formation des tuteurs à la prise en compte du handicap permet d'une part de sensibiliser et former les équipes pédagogiques mais également de favoriser les échanges entre eux.

Afin de susciter l'intérêt des tuteurs à suivre cette formation, la Région s'engage à poursuivre la communication sur les formations existantes.

#### **Plan d'actions financier pour l'axe 4 « Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés » :**

- **Formation des agents en relation avec les travailleurs handicapés :** La Région prévoit un budget de 2 000€ pour la mise en œuvre d'une action de formation (une prise en charge à 100% par la Région). Les autres actions de formation sont mises en œuvre par le CNFPT.

➔ **Un budget total sur l'axe 4 de 2 000€, 100% pris en charge par la Région.**

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

En préambule, la priorité en matière de communication est de permettre à chaque agent de pouvoir identifier le chargé de mission handicap et l'équipe RH dédiée au handicap qui sera prochainement créée au sein de la DRH.

Aussi, le plan d'actions 2022 – 2024 prévoit différentes actions de communication. Toutes ces actions contribuent à faire connaître la mission RH Handicap.

A noter que le budget total consacré à cet axe ne s'élève qu'à 8 900€ car La Région sollicite ses ressources internes pour ses actions de communication. Le coût par agent, du temps passé par chacun des contributeurs à ces actions est dilué dans la masse salariale des services.

Enfin, à noter que :

- Tous les supports de communication sont envoyés à l'encadrant de proximité des agents dans les lycées, qui en assure un relai aux agents.
- Le format papier est privilégié pour les agents des lycées (et format intranet pour les sièges).



## **OBJECTIF 9 ➡ poursuivre les actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des agents**

La sensibilisation de l'ensemble des agents se traduira par plusieurs actions à différentes périodes de l'année :

- La sensibilisation via les podcasts sera poursuivie, en intégrant la thématique de la santé au travail et du handicap (une campagne de sensibilisation sera menée au printemps),
- Une action de sensibilisation au handicap sera menée durant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Il s'agira de mener ces actions de manière régulière, tout en s'appuyant sur des événements existants.

Par ailleurs, dans la continuité des actions de formation à destination des encadrants des lycées, La Région aimerait proposer une action à destination des encadrants du siège. Afin de toucher un maximum d'agents, il pourrait s'agir d'une sensibilisation ludique, courte et sur un temps défini tel qu'en introduction d'une réunion de direction.

Ce temps serait proposé par un prestataire tel que Tom Pouce, spécialiste du handicap et de la formation que La Région avait déjà fait intervenir.

## **OBJECTIF 10 ➡ participer au DuoDay et valoriser les Duos**

La collectivité s'engage à communiquer auprès des agents sur l'opération DuoDay, qui consiste à accueillir, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Cette journée permet à la personne en situation de handicap de découvrir un métier et un employeur, de réaliser une immersion et de sensibiliser sur le handicap et l'emploi. Pour la collectivité, il s'agit d'une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les préjugés.

Après la journée du DuoDay, une communication particulière sera prévue afin de mettre en valeur les duos qui seront constitués. Une nouvelle occasion de communiquer sur le handicap au travail.

Plan d'actions financier pour l'axe 5 « Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap » :

• **Communication / information / sensibilisation** : un coût estimé à **7 500€** pour la réalisation de diverses actions (une prise en charge à **100% par la Région**) : la réalisation d'un podcast pour un coût annuel de 1 000€ et le financement de l'intervention d'un prestataire lors de la SEEPH à hauteur de 1 500€ par an

• **Interprète LSF, codeur ou transcripteur (manifestation collective)** : un coût estimé à 700€ pour la sollicitation d'un interprète LSF, codeur ou transcripteur à l'occasion d'une manifestation collective, 2 manifestations sur la période 2022-2024 donnant lieu à ce besoin, ce qui représente un coût total de **1 400€** (une prise en charge à **100% par la Région**)

➔ **Un budget total sur l'axe 5 de 8 900€, 100% pris en charge par la Région.**



## Axe 6 ➡ Actions innovantes

L'employeur est libre de décider s'il souhaite inscrire des actions au sein de l'axe 6 « Actions innovantes ». Une action innovante répond aux caractéristiques suivantes :

- Elle ne doit pas être proposée dans le catalogue des interventions du FIPHFP,
- Elle doit participer à une démarche de recrutement ou à un projet d'inclusion quelque soient les modalités de ce recrutement (un CDD, un stage, etc.).

A travers cet axe, la Région souhaite organiser une journée de sensibilisation des médecins du travail aux actions mises en place par la collectivité pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et travailler avec eux aux types d'interventions possibles en collectivité et à la notion de maintien dans l'emploi afin d'éviter ainsi l'inaptitude professionnelle.

L'objectif de cet axe est de développer la collaboration multi-partenariale autour des dispositifs existants au sein de la collectivité ainsi que les modalités d'intervention du FIPHFP afin de proposer un socle commun pour contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé et pour prévenir leur désinsertion professionnelle.

### Plan d'actions financier pour l'axe 6 « Actions innovantes » :

- Journée de formation pour sensibiliser les médecins du travail : un coût total estimé de **3 000€** pour 2022-2024 (une prise en charge à **100% par la Région**).

➡ **Un budget total sur l'axe 6 de 3 000€, 100% pris en charge par la Région.**

## Axe 7 ➡ Autres dispositifs de l'employeur

L'axe 7 « Autres dispositifs de l'employeur » représente une opportunité de valoriser une action mise en œuvre par l'employeur, qui ne prétend pas à un financement par le FIPHFP.

Les dispositifs financés par l'employeur dans le cadre de la précédente convention sont maintenus pour la période 2022-2024, à savoir :

- Les mises à disposition de salariés de deux ESAT
- La majoration de l'aide à la mutuelle de 50% pour les agents BOE. Ainsi, en plus des CESU, La Région propose aux agents BOE, la prise en charge d'une partie de leur cotisation mutuelle majorée de 50% par rapport à la prise en charge de celle des autres agents (en fonction d'un plafond de revenus).

Ces prises en charge financières, à vocation sociale, sont des moyens pour améliorer la qualité de vie des agents BOE, elles sont aussi incitatives pour que les agents déclarent leur statut individuel de BOE.



### **Plan d'actions financier pour l'axe 7 « Autres dispositifs de l'employeur » :**

• **Accueil de salariés d'ESAT, hors les murs :** un coût salarial de 4 500€ par mise à disposition pour 3 années selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **9 000€** sur une base de deux mises à disposition pour la période 2022-2024 (une prise en charge à **100% par la Région**)

• **Majoration de l'aide à la mutuelle :** **125 000€** par an selon la moyenne de la dernière convention, ce qui représente un coût total de **375 000€** (une prise en charge à **100% par la Région**)

➔ **Un budget total sur l'axe 7 de 384 000€, 100% pris en charge par la Région.**





## SYNTHÈSE DU PLAN D' ACTIONS 2022-2024

La 4ème convention entre la Région et le FIPHFP couvrira la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024. Elle reposera sur un budget prévisionnel global de 1 631 000€, réparti entre un financement du FIPHFP s'élevant à 778 700€ (47,74" % de la convention) et un financement du Conseil régional à hauteur de 852 300€ (52,26% de la convention).

Le tableau ci-dessous détaille le plan d'actions par axe.

Plan d'actions 2022-2024				
	Financement FIPHFP	Part FIPHFP	Financement Région	Part Région
<b>Axe 1 - Recrutement</b>	548 540,00 €	62,26%	332 460,00 €	37,74%
<b>Axe 2 - Reclassement et reconversion</b>	27 900,00 €	78,15%	7 800,00 €	21,85%
<b>Axe 3 - Maintien dans l'emploi</b>	202 260,00 €	63,93%	114 140,00 €	36,07%
<b>Axe 4 - Formations des agents et des tuteurs</b>	- €	0%	2 000,00 €	100%
<b>Axe 5 - Communication, information et sensibilisation</b>	- €	0%	8 900,00 €	100%
<b>Axe 6 - Actions innovantes</b>	- €	0%	3 000,00 €	100%
<b>Axe 7 - Autres dispositifs de l'employeur</b>	- €	0%	384 000,00 €	100%
<b>TOTAL</b>	<b>778 700,00 €</b>	<b>47,74%</b>	<b>852 300,00 €</b>	<b>52,26%</b>

# ANNEXES

## Annexe n°1 : Fiche de poste du chargé de mission handicap



## FICHE DE POSTE

**DGA 5 - SECRETARIAT GENERAL ET RESSOURCES**  
**DIRECTION** : Direction des Ressources Humaines

INTITULÉ DU POSTE : Chargé de mission handicap

Numéro de poste : 2298

**Cadre réservé RH** FAMILLE PROFESSIONNELLE :

Code CNFPT

METIER :

Référentiel fonction AURA

### CADRE D'EMPLOIS

Attaché territorial

Cadre d'emploi d'attaché territorial

Catégorie A

### POSITIONNEMENT HIERARCHIQUE

Responsable hiérarchique : Responsable du SPACT / responsable de l'unité Accompagnement Social et Handicap

Niveau d'encadrement : (nombre d'agents encadrés) : sans encadrement

- < 5 agents :
- De 5 à 10 agents :

### CRITERES DU POSTE

Éléments de rémunération :

- Nature NBI :

Nb de points : Sans NBI



## MISSION PRINCIPALE et CONTEXTE D'INTERVENTION

Au sein du service prévention et amélioration des conditions du travail (SPACT) et sous l'autorité de la responsable de l'unité Accompagnement Social et Handicap, vous serez chargé de contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la politique Handicap.

Les missions du poste sont susceptibles d'être ajustées en fonction des objectifs assignés à la direction.

## ACTIVITES DU POSTE

Pour les missions liées la politique handicap, vous serez identifié en qualité de référent de la politique de ressources humaines en matière de handicap. A ce titre, vous serez chargé :

1- De l'élaboration des projets de convention pluriannuelle avec le FIPHFP :

- Diagnostic, plan d'action et cadrage budgétaire.

2-Du pilotage, de la mise en œuvre opérationnelle et du suivi de la convention avec le FIPHFP :

- Mise en œuvre du plan d'action (actions individuelles, collectives, communication).
- Suivi administratif et financier de l'ensemble des actions.
- Bilan annuel et pluriannuel des actions engagées dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.

D'assurer les relations avec l'ensemble des acteurs du FIPHFP.

Vous serez également chargé :

- D'identifier et analyser les besoins des agents en situation de handicap.
- De définir en concertation avec l'unité prévention et vie au travail des actions visant à l'intégration et au maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- De développer et mobiliser les réseaux de partenaires en interne et en externe.
- D'assurer une veille législative et documentaire.
- De participer aux différentes manifestations organisées par la collectivité en faveur du handicap.

Pour les missions de l'Unité plus particulièrement liées à l'action sociale, vous serez chargé :

- D'assurer la promotion des dispositifs de prestations dont l'unité à la charge.
- De participer en qualité de personne ressources aux commissions d'attribution des aides financières.



## COMPETENCES

### SAVOIRS et SAVOIR FAIRE :

- Savoir analyser des situations de travail.
- Exploiter et analyser des données et en faire une synthèse.
- Elaborer des outils de suivi et d'analyse.
- Organiser et animer des réunions.
- Réguler les débats en intégrant des acteurs différents.
- Adapter son propos aux différents publics.
- Rédiger des documents administratifs et financiers.
- Maîtriser les outils de bureautique (Word, Excel...) et de communication.
- Connaître les techniques du management de projet.
- Connaître les domaines de la santé, de la sécurité au travail et du handicap.
- Connaître les outils usuels de l'analyse du travail.

### SAVOIR-ETRE :

- Savoir rendre compte.
- Qualité relationnelle.
- Discrétion et confidentialité.
- Capacité d'adaptation.
- Organisation et rigueur.
- Esprit d'équipe.
- Gestion du stress et prise de recul.

## PARTICULARITÉS DU POSTE

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| - Mention Fonds Européen | Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>  |
| - Profil informatique    | Sédentaire <input type="checkbox"/> Mobile au sein de la Région <input checked="" type="checkbox"/> Nomade <input type="checkbox"/> |
| - Poste télétravaillable | Oui <input type="checkbox"/> X Non <input type="checkbox"/>   |
| - Déplacements           | Oui <input type="checkbox"/> X Non <input type="checkbox"/>   |
| - Dépassements horaires  | Oui <input type="checkbox"/> X Non <input type="checkbox"/>   |

FICHE  ETABLIE  MODIFIEE LE : 29 03 2021

TRANSMIS DRH  LE :

SIGNATURE AGENT : A pris connaissance le :

DATE DE VALIDATION LE :

DATE ACCORD DE DIFFUSION :



## Annexe n°2 : Charte d'engagement régional préfectoral



### Charte d'engagement

« *Emploi, handicap et fonction publique : je contribue à faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes, un territoire exemplaire* ».

L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique relève de la responsabilité de chaque employeur public. Les dispositions législatives prises ces dernières années par le Gouvernement donnent les moyens d'engager une politique de gestion des ressources humaines dynamique envers ces agents.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur l'obligation d'emploi dans un souci de simplification pour les employeurs mais également d'incitation et d'exemplarité en matière de politique handicap inclusive. La Loi de Transformation de la Fonction publique a mis en avant la nécessité d'avoir un référent handicap, elle a développé des mesures spécifiques à l'emploi public, certaines à titre expérimental.


Fort des changements actés par les lois de 2018 et de 2019, le Préfet de région propose de se donner collectivement une ambition nouvelle d'ici 2023 : atteindre, pour les trois versants de la fonction publique dans la région, un taux d'emploi direct supérieur à 6%, en accueillant 2400 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de plus.

En tant que signataire de la charte d'engagement « emploi, handicap et fonction publique : je contribue à faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes, un territoire exemplaire », vous vous engagez à agir pleinement pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap tant dans une dynamique de recrutement que de maintien dans l'emploi au sein de votre administration.

En tant qu'employeur signataire, vous êtes accompagné par le FIPHFP, ses partenaires et le Handipacte dans l'atteinte de cette ambition.

Je soussigné(e) Laurent Wauquier ayant pouvoir ou ayant délégation

• m'engage à agir et à contribuer dans mon organisation à faire progresser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi à contribuer à l'objectif régional de 6% d'ici fin 2023.

 **La Région Auvergne-Rhône-Alpes**  
59 Boulevard Lavoisier  
CS 90706  
63050 CLERMONT-FERRAND CEDEX 2  
☎ 04.73.31.85.85

Fait à Lyon Le 27 AVR. 2021  
Nom et qualité du signataire Président du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes  
Signature 

Pour toute question et/ou retourner la charte signée, adressez-vous à Guillaume Bonneville, Directeur territorial handicap FIPHFP [guillaume.bonneville@crisdesdepts.fr](mailto:guillaume.bonneville@crisdesdepts.fr)



**Annexe n°3 : Article sur les référents handicap des directions régionales dont celui de la DRH rattaché à l'Unité Accompagnement Social et Handicap du SPACT - Journal interne de la Région, été 2020**

## Concilier vie professionnelle et difficulté de santé



L'unité "accompagnement social et handicap" du SPACT\* est aux côtés des agents atteints d'incapacité temporaire ou de maladie invalidante, d'handicap visible ou invisible pour mettre en place **des actions de maintien dans l'emploi en lien avec le médecin de prévention**. 10% des agents régionaux bénéficient de l'obligation d'emploi (BOE) dont la majorité a une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).



Le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique aide les employeurs dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Sur trois ans, 1,4 M€, dont 50 % de subvention du FIPHFP, permet à la Région d'adapter les postes, de former les travailleurs handicapés, de sensibiliser les équipes et de recruter des apprentis. Merci aux tuteurs volontaires !

### + d'infos

**Référent Handicap** pour le personnel - 04 26 73 52 92

\*SPACT - service prévention et amélioration des conditions du travail - DRH

**Plaquette à télécharger sur l'intranet**

**Ressources humaines/vie au travail et accompagnement social**