

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'an deux mil vingt-trois, le quatre juillet à dix heures, le conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle, légalement convoqué, s'est réuni à VILLERS-LES-NANCY, 2 allée Pelletier Doisy sous la présidence de Monsieur Daniel MATERGIA.

Mme Rose-Marie FALQUE a été désignée secrétaire de séance.

	Collège des collectivités affiliées	Collège spécifique des collectivités non affiliées
Nombre de membres	24	non convoqué
Nombre de membres présents	12	non convoqué
Nombre de procurations	7	non convoqué
Nombre de suffrages exprimés	19	non convoqué

Etaient présents Monsieur Daniel MATERGIA
 Monsieur Pierre BOILEAU
 Monsieur Alde HARMAND, suppléant de Madame Lydie LE PIOUFF (décédée)
 Monsieur Henry LEMOINE
 Monsieur Claude GRAUFFEL
 Monsieur René WAGNER, suppléant de Monsieur Philippe ARNOULD
 Madame Rose-Marie FALQUE
 Madame Viviane PLANCHAIS
 Monsieur François DIETSCH
 Madame Martine BOCOUM
 Madame Blandine SOUVAY
 Monsieur Valentin DETHOU

Ont donné procuration Monsieur Jean-Marc FOURNEL à Monsieur Alde HARMAND
 Monsieur David GARLAND à Monsieur François DIETSCH
 Monsieur Serge DE CARLI à Madame Martine BOCOUM
 Monsieur Eric PENSALFINI à Monsieur Henry LEMOINE
 Monsieur Bernard BERTELLE à Monsieur Pierre BOILEAU
 Madame Catherine PAILLARD à Madame Rose-Marie FALQUE
 Monsieur Bertrand MASSON à Monsieur Daniel MATERGIA

Etaient excusés Monsieur Christophe SONREL
 Monsieur Jean-Jacques PIERRET
 Monsieur Luc BINSINGER
 Monsieur Didier JACQUOT-HECK
 Monsieur Yannick HELLAK

En application de l'article 26 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, y assistait également :

- Monsieur Alain FAIVRE, Directeur
- Madame Agnès MAYER, Payeur départemental, EXCUSEE

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 4 JUILLET 2023
POINT A L'ORDRE DU JOUR :**

CDG 23/31 – MISSIONS OBLIGATOIRES/FACULTATIVES – POLE EMPLOI & CARRIERES – SERVICE EMPLOI & PROSPECTION DES TALENTS – RENOUELEMENT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE FIPHFP ET LE CDG 54 EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Il s'agit de renouveler le partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) via la signature d'une cinquième convention de sa catégorie, qui couvrira la période 2023-2026 et débutera le 1^{er} septembre 2023.

Le FIPHFP, établissement public, créé sur le fondement de la loi de février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », dispose de fonds récoltés auprès des collectivités qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur du taux légal de 6% de leurs effectifs ; en contrepartie, cet établissement finance des aides destinées à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le Centre de gestion de Meurthe et Moselle déploie depuis 2009 une politique globale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis cette date 4 conventions triennales ont été signées avec le FIPHFP. La dernière N° C-1232 qui a couvert la période 2018-2021 a été prolongée d'un an par avenant, compte tenu de la période de crise sanitaire. Elle est arrivée à échéance le 31 décembre 2022.

Au regard :

- Des besoins d'accompagnement identifiés sur le territoire (vieillesse des agents territoriaux, augmentation du nombre d'agents en situation de reclassement),
- Des données RSU 2021 représentant 530 collectivités de Meurthe et Moselle,
- Du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi indiqué par le FIPHFP,
- Des conclusions du rapport final de la convention C-1232,

le Centre de gestion de Meurthe et Moselle a sollicité le FIPHFP dès la fin de l'année 2022 pour envisager la préparation d'une nouvelle convention.

Dans le respect des procédures fixées par le FIPHFP, le 8 février 2023 un courrier sollicitant le renouvellement du partenariat a été adressé à la nouvelle directrice du FIPHFP. Le 14 février 2023, le FIPHFP a donné un avis favorable à un nouveau projet de conventionnement compte tenu des résultats exposés dans le rapport final de la convention C-1232 (transmis le 14/02/2023 conformément à la demande du FIPHFP par lettre en date du 10 octobre 2022).

Le bilan final de la convention de partenariat N° C-1232 est globalement le suivant :

Point sur les actions menées :

- Une mobilisation parfois difficile des employeurs territoriaux autour de l'insertion et du maintien en emploi des personnes handicapées compte tenu de la période de crise sanitaire traversée.
- Le recrutement de 128 personnes en situation de handicap (données Cap emploi)
- Le recrutement de 15 fonctionnaires par des collectivités affiliées au Centre de Gestion sur la base de l'ancien article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, nouvel article L352-4 du code général de la fonction publique, a été partiellement atteint : 11 agents recrutés
- Les services du Centre de gestion de Meurthe et Moselle ont œuvré pour faciliter l'insertion professionnelle des stagiaires diplômés de l'action de formation mise en place en lien avec l'IAE de Nancy qui dépend de l'Université de Lorraine : Diplôme Universitaire secrétaire de mairie
- Le recrutement de 10 travailleurs handicapés recrutés sous le statut d'apprenti : l'objectif de la convention a pleinement été atteint.

- Dans le cadre du maintien en emploi et du reclassement, les objectifs sont pleinement atteints avec notamment 103 études ergonomiques réalisées.
- L'action innovante relative au diplôme Universitaire a rempli tous les objectifs d'insertion en emploi.

Point sur le bilan financier :

Un montant financier total de 301 669,35 € versé par le FIPHFP.

La nouvelle génération de convention dite V5 annoncée par le FIPHFP n'entrera à priori en vigueur que dans le courant de l'année 2024. Aussi, les réunions de travail avec les coordonnateurs du FIPHFP, ont permis d'échanger et de définir les objectifs à atteindre par le CDG 54 sur la base d'une génération de convention identique à celle de la convention C-1232 (génération V4) avec 5 axes d'intervention déjà connus par nos services.

Sur la période du 01/09/2023 au 31/08/2026, les 5 axes en matière de handicap et de maintien dans l'emploi fixés par le FIPHFP, à respecter par le CDG 54, sont les suivants :

- Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap
- Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale
- Axe 3 : Favoriser le maintien en emploi et le reclassement
- Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap
- Axe 5 : Développer une action innovante

Les objectifs détaillés propres à chaque axe, étudiés et analysés avec les coordonnateurs convention du FIPHFP, sont les suivants :

- Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap : 8 sessions
- Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale : 20 agents
- Axe 3 : Favoriser le maintien en emploi et le reclassement : notamment 100 visites ergonomiques
- Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap : 10
- Axe 5 : Développer une action innovante : développement d'un outil informatique dédié au suivi de la santé mentale

La demande de conventionnement de ces 5 axes porte sur un montant total d'aides financières du FIPHFP de 329 800 € sur 3 ans, réparti comme suit :

- Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap : 4 000 €
- Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale : 40 000 €
- Axe 3 : Favoriser le maintien en emploi et le reclassement : 163 800 €
- Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap : 90 000 €
- Axe 5 : Développer une action innovante : 32 000 €

Les coordonnateurs du FIPHFP qui ont travaillé avec les services du CDG 54 sur la phase d'élaboration financière de la future convention, ont souligné le réalisme du montant financier de 329 800 € au regard de la réalisation de la convention C-1232, des moyens et des équipes mobilisables par notre centre de gestion.

Dans le respect de la nouvelle procédure définie par le FIPHFP, le CDG54 a travaillé de manière totalement dématérialisée en saisissant ou injectant toutes les pièces nécessaires à la constitution du dossier de demande de conventionnement sur la plateforme PEP's de la caisse des dépôts et consignations. Les services SI du FIPHFP ont ouvert un tableau de bord dédié à la saisie et à la gestion de la future convention du CDG 54 (accessible depuis le 01/03/2023).

Le vendredi 2 juin 2023, nos services ont déposé l'intégralité des pièces justificatives (rapport politique handicap, plan d'actions, organigramme du CDG 54 ...) sur la plateforme

PEP's afin de pouvoir officiellement engager la demande du CDG 54. Le même jour, un accusé de réception N° C- 2000 a validé le dépôt de la demande. La demande est à présent en cours d'instruction auprès des instances du FIPHFP.

Sans financement depuis le 1^{er} janvier 2023, j'ai tenu à ce que les délais soient les plus courts possible afin de retrouver un financement le plus rapidement possible.

Ainsi le Centre de gestion a enclenché sa demande de renouvellement de partenariat sous réserve de la décision de notre conseil. Le projet de convention triennale pour 2023-2026 a reçu, le 12 Juin 2023 un avis favorable du Comité d'Engagement du FIPHFP pour un montant de 329 800 €. Le projet de convention sera ensuite présenté au Comité Local du FIPHFP au mois de septembre 2023 à Strasbourg.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration décident, à l'unanimité,

- **De valider les objectifs ci-dessus développés pour la période du 1er septembre 2023 au 1er septembre 2026**
- **D'autoriser le président à signer la convention, qui prévoit un financement d'un montant de 329 800 € sur trois ans, à intervenir**

Ainsi fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus ont signé au registre les membres présents.

**Pour extrait conforme,
Le Président,**



**Daniel MATERGIA
Maire de SANCY**



Centre de gestion de la FPT :	Meurthe et Moselle (54)
SIRET :	28540003200022
Nombre de collectivités affiliées obligatoires :	854
Effectif des collectivités affiliées obligatoires :	10 693
Nombre de collectivités affiliées volontaires :	4
Effectif des collectivités affiliées volontaires :	118
Nombre total de collectivités :	858
Effectif total des collectivités :	10 811

PLAN D'ACTION CENTRE DE GESTION V4

Modèle à utiliser pour remplir l'annexe 2. Renseigner toutes les cases violettes des colonnes F et C.

Plan d'action triennal	Objectifs	Règles de financement du FIPHFP	COMMENTAIRES	A REMPLIR PAR LE CDG	Financement demandé au FIPHFP	Répartition
1 Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation						
1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap	Informier et sensibiliser les nouveaux agents TH recrutés et les nouveaux encadrants de TH	Pour les deux sous-axes, le financement est fonction du nombre de sessions organisées. Le financement de la somme de l'axe 1 ne peut pas dépasser 5% du montant total (base catalogue des interventions)	Inscrire le nombre de sessions prévues pour l'axe 1.1	8		
			Inscrire le montant sollicité pour les sessions de l'axe 1.1	4 000,00 €	4 000 €	1,21%
1.2 Former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides.	Améliorer la saisie de la déclaration annuelle et des aides sur la plateforme des interventions	Pour les deux sous-axes, le financement est fonction du nombre de sessions organisées. Le financement de la somme de l'axe 1 ne peut pas dépasser 5% du montant total (base catalogue des interventions)	Inscrire le nombre de sessions prévues pour l'axe 1.2			
			Inscrire le montant sollicité pour les sessions de l'axe 2.1	- €	- €	0,00%
						Cet axe ne peut dépasser 5% du montant total.
				Total axe 1 :	4 000 €	1,21%
2 Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique						
2.1 Accompagner le recrutement et l'intégration Développement et qualification du vivier	TH accompagnés par les OPS correspond à 15% du nombre de collectivités affiliées sur 3 ans.	Le financement de ces actions est défini dans le cadre de la convention de coopération FIPHFP/Agéfiph. Ces prestations ne sont pas facturables aux collectivités affiliées qui en sont bénéficiaires.	Inscrire le nombre de TH accompagnés dans l'emploi par l'OPS prévus		Cet axe ne peut dépasser 15% du nombre de collectivités affiliées.	
2.2 Favoriser et accroître l'emploi durable (action optionnelle)	Augmenter le nombre de recrutements pérennes dans la fonction publique (FPE, FPT et FPH).	Le financement est fonction du nombre annuel d'emplois de TH créés : 2000€ pour chaque emploi créé.	Inscrire le nombre d'agents du service d'intérim entrés en emploi durable prévus	10	20 000 €	6,06%
			Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi entrés en emploi durable prévus	10	20 000 €	6,06%
				Total axe 2 :	40 000 €	12,13%
3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement						
3.1 Réaliser des études pour l'insertion et le maintien dans l'emploi	Accompagner les employeurs affiliés	Le financement est fonction de deux critères dans l'ordre suivant : 1/ Maximum 50% du montant total 2/ Taille du CDG	Inscrire le nombre d'études prévues de niveau 1	8	2 400 €	0,73%
			Inscrire le nombre d'études prévues de niveau 2	100	130 000 €	39,42%
			Inscrire le nombre d'études prévues de niveau 3	6	11 400 €	3,46%
			Inscrire le nombre d'études prévues de niveau 4	10	20 000 €	6,06%
						Cet axe ne peut dépasser 50% du montant total.
				Total axe 3 :	163 800 €	49,67%
4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique						
4.1 Accompagner les employeurs et les apprentis TH tout au long de la formation	Augmenter le nombre de nouveaux apprentis en situation de handicap. A l'issue du contrat d'apprentissage, pérenniser ces apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.	Le financement se fait par tranche : Niveau 0 du financement : constituer un vivier d'apprentis, contacter les CFA, rassembler les demandes des employeurs. Niveau I du financement : 3 à 10 apprentis recrutés chez les employeurs affiliés. 9 000€ pour chaque apprenti de cette tranche. Niveau II du financement : 11 à 20 apprentis recrutés chez les employeurs affiliés dont 1 pérennisé à la suite de son apprentissage chez les employeurs de la fonction publique. 6 000€ pour chaque apprenti de cette tranche. Niveau III du financement : 21 à 30 apprentis recrutés dont 5 pérennisés à la suite de leur apprentissage chez les employeurs de la fonction publique. 4 000€ pour chaque apprenti de cette tranche. Niveau IV du financement : plus de 31 apprentis recrutés dont au moins de 10 pérennisés à la suite de leur apprentissage chez les employeurs de la fonction publique. 2 000€ pour chaque apprenti de cette tranche.	Inscrire le nombre d'apprentis prévus	10	90 000 €	27,29%
			Inscrire ici le nombre d'apprentis pérennisés prévus (voir conditions)			
				Total axe 4 :	90 000 €	27,29%
5 Action innovante (axe optionnel)						
5.1 Nommer l'action retenue : décrire son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières, les résultats attendus, les indicateurs qui permettront de l'évaluer.	Mettre en œuvre une action innovante au service de l'emploi et/ou du maintien des personnes en situation de handicap	Le financement demandé par le CDG est étudié au cas par cas. Il ne peut pas dépasser 10% du montant total. Il s'inspire des modalités de financement du catalogue des interventions mais peut prévoir des financements hors catalogue.	Inscrire ici le montant demandé au FIPHFP pour l'action innovante	32 000,00 €	32 000 €	9,70%
						Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total.
				Total axe 5 :	32 000 €	9,70%
				TOTAL GLOBAL :	329 800 €	100,00%



Convention de partenariat entre le FIPHFP et le CDG54 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Plan d'actions 2023-2026

Projet présenté au Conseil d'administration du CDG le 04/07/2023

1 ORGANISATION ET MOYENS MOBILISES PAR LE CDG

1.1 Organisation mise en place en interne (organigramme en pièce jointe),

Le référent handicap (adjointe à la Responsable des missions obligatoires) travaille avec une équipe pluridisciplinaire qui se réunit notamment lors de **comités de suivi et de pilotage** de la convention , il est également membre de la commission pluridisciplinaire de maintien en emploi.

Le comité de suivi et de pilotage réunira : le référent handicap délégué à l'emploi, le responsable du Pôle santé et prévention, la responsable des pôles emploi et carrières.

Cette équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion de la Meurthe-et-Moselle (CDG 54) est composée comme suit :

- 1 conseiller emploi
- 2 conseillers en évolution professionnelle
- 1 agent polyvalent de l'unité Emploi notamment en charge d'une mission tutorat
- 1 responsable de l'Unité emploi et prospection des talents
- 2 ergonomes,
- 1 psychologue du travail,
- 5 médecins et 3 infirmiers de prévention,
- 1 ingénieur responsable de service (responsable de pôle santé et prévention)
- 2 référents territoriaux
- 1 adjointe à la responsable des missions obligatoires (référente handicap)

15 agents ETP.

Engager une politique handicap, c'est impulser et structurer l'articulation des politiques de ressources humaines et de santé. La mise en place de cette politique permet de :

- Identifier sa capacité à accompagner et conseiller pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé
- Progresser dans l'accompagnement RH de ses collectivités affiliées, dans leur gestion RH et financière.
- Mobiliser ses ressources internes : service de médecine et de prévention.
- Mobiliser les expertises, les moyens techniques et financiers proposés par le FIPHFP pour traiter convenablement les situations d'agent souvent en difficulté.

1.2 Partenariats mis en œuvre pour l'accompagnement dans l'emploi

(En attente convention Cap Emploi réunion le 7 juin 2023).

La convention de partenariat du Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle (CDG 54) **avec Cap emploi 54** (Handi 54) concernant la mission d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités de Meurthe-et-Moselle, est arrivée à échéance le 31/12/2021.

Des réunions de travail ont été organisées avec Cap Emploi aux mois de Décembre 2022 et Janvier 2023. Ces temps de rencontre avaient pour objectifs de mettre en perspective un nouveau cadre de partenariat qui intégrerait la nouvelle organisation de Cap Emploi découlant de son rapprochement avec Pôle Emploi.

La nouvelle convention avec Cap Emploi sera prochainement contractualisée.

Des objectifs communs seront arrêtés :

- le recrutement de..... personnes handicapées. (Reste à définir dans cadre prochaine convention)
- le recrutement de 10 apprentis handicapés ,
- le recrutement de 10 fonctionnaires par des collectivités affiliés du Centre de Gestion.

Les services du CDG 54 continueront à œuvrer pour garantir l'insertion professionnelle des stagiaires diplômés de l'action de formation « secrétaire de mairie » mise en place en partenariat avec l'Université de Lorraine- IAE, et l'Association des maires de Meurthe-et-Moselle. Cette action de formation est déployée sur deux sites, celui de l'IAE à Nancy et celui de l'IUT de LONGWY (Nouveauté 2023).

Sur cette action, la Région Grand Est, Pôle emploi et Cap Emploi sont des partenaires majeurs.

Il convient de mentionner le partenariat avec le **Handi-Pacte Grand Est**. L'action du référent handicap continuera de s'inscrire dans le groupe de travail des référents handicap animé par le Handi-Pacte Grand Est. Il continuera de participer aux réunions d'information programmées et de solliciter les conseillers du Handipact lorsque des situations complexes seront à analyser dans le cadre de l'accompagnement des collectivités affiliées.

Des actions de communication, d'information et de sensibilisation seront programmées et organisées avec le souci constant d'associer des interlocuteurs partenaires du Centre de gestion : la MDPH (Maison Départementale des personnes handicapées), l'Association URAPEDA, Cap Emploi, Espoir 54, Retravailler Lorraine, UGECAM, Hommes en devenir...

- Accompagner les collectivités locales affiliés du CDG 54 dans la mise en place et la consolidation de leurs politiques handicap
- Identifier les acteurs spécialistes du handicap auprès des professionnels des collectivités territoriales
- Assurer le relai des campagnes de communication du Handi-Pacte Grand Est auprès des employeurs publics locaux
- Avoir une meilleure connaissance de la diversité des handicaps et de leurs impacts
- Comprendre la notion de handicap au travail et le principe de compensation
- Le rôle des acteurs internes dans la mise en œuvre des moyens de compensations
- Identifier les moyens de compensation
- Professionnaliser les agents des collectivités locales en charge de l'accompagnement ou de l'encadrement des PH
- Favoriser et faciliter la création de réseaux
- Générer une vraie dynamique de partenariat, de conseils, d'appui et de travail.

1.3 Organisation des fonctions de médecine du travail

Suite à la parution du décret N°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, le CDG 54 a mis en place des entretiens infirmiers selon les besoins et le type de consultation.

Le service de médecine professionnelle et préventive du CDG 54 compte aujourd'hui cinq médecins de prévention vacataires dont un médecin du travail coordonnateur et un infirmier à temps plein et deux infirmiers à temps partiels, soit 2,2 ETP. Il a pour mission de conseiller les employeurs et les agents afin d'éviter toute altération de la santé des agents de la fonction publique du fait de leur travail. Ils surveillent l'état de santé des agents tout au long de leur parcours professionnel. Ils surveillent l'état de santé des agents en fonction de leur âge, de leur santé et des risques auxquels ils sont exposés.

Dans le cadre de l'action sur le milieu professionnel, le médecin et/ou l'infirmier du travail conduit son action dans une approche pluridisciplinaire en collaboration avec des experts du centre de gestion spécialisés dans des domaines de compétences complémentaires en fonction des situations rencontrées (ergonome, psychologue du travail, conseillers et chargés d'inspection en santé et sécurité au travail), appuyés par le secrétariat de service Santé au travail.

Au regard du vieillissement de la population active et de la pénibilité avérée de certains métiers (agents polyvalents des services techniques / espaces verts, ATSEM) il est régulièrement fait appel à des médecins experts (rhumatologues, psychiatres, cardiologues...) pour des détections précoces de situations susceptibles de remettre en question le maintien en emploi.

La réussite d'un maintien dans l'emploi réside pour beaucoup dans l'engagement de la collectivité et de l'agent. Deux acteurs incontournables qui bénéficient de l'action pluridisciplinaire du CDG 54 afin de faire le lien sur la situation de travail de l'agent, son état de santé et les possibilités de prise en charge des restrictions au sein de la collectivité ou dans un second temps en externe.

2 BILAN DE LA CONVENTION PRECEDENTE (LE CAS ECHEANT)

Convention 1 : 2009-2011 pour un montant de 523 010,73 euros

Convention 2 : 2012-2015 pour un montant de 879 432,61 euros

Convention 3 : 2016-2018 pour un montant de 908 800,00 euros

Convention 4 : 2019-2022 pour un montant de 489 800 euros

Axe I : Qualifier les acteurs

Objectifs de la convention précédente	Résultats de la convention précédente	Commentaires
Montant total prévu : 489 800 €	Montant total consommé : 301 670 €	
Nombre de sessions de formation organisées (Axe 1) : 15 sessions	Nombre de sessions de formation organisées : 13	
Nombre de personnes insérées en emploi durable (Axe 2) : 15 agents du service intérim 27 demandeurs d'emplois	Nombre de personnes insérées en emploi durable : 5 11	
Nombre d'études pour le maintien dans l'emploi réalisées (Axe 3) : 44 études N1 103 études N2 23 études N3 30 études N4	Nombre d'études pour le maintien dans l'emploi réalisées : 3 études N1 103 études N2 0 études N3 8 études N4	Qualifier (type, complexité) les études réalisées
Nombre d'apprentis accompagnés/pérennisés (Axe 4) : 10 apprentis	Nombre d'apprentis accompagnés/ pérennisés : 10 apprentis	
	301 669,35 €	

3 OBJECTIFS DE LA CONVENTION 2023-2026

Les employeurs sont de plus en plus sensibles et volontaires quant au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Toutefois, le CDG 54 doit maintenir ses efforts au travers de la nouvelle convention avec le FIPHFP pour ancrer durablement les résultats déjà obtenus.

3.1 Qualifier les agents sur le handicap au travail

8 réunions de formation seront programmées

Les interventions se dérouleront en présentiel ou en visio afin de favoriser le plus de mobilisation et de partages d'expérience, sous la forme de réunions d'information et/ou de forums.

Il s'agira d'organiser des réunions d'information à destination des employeurs publics, des agents publics, en abordant des thématiques spécifiques : handicap visuel, troubles bipolaires etc... Les thématiques seront ciblées sur la base des besoins identifiés tout particulièrement dans le cadre de la mobilisation des aides financières du FIPHFP et des problématiques apportées par les spécialistes du centre de gestion seront associés.

Le CDG 54 a relevé que plus de 34 % des demandes d'aides financières des collectivités affiliées auprès du FIPHFP concernent des prothèses auditives. Des actions d'information et de sensibilisation doivent impérativement être menées auprès des employeurs publics et agents au regard du handicap auditif.

Annexe 1

Des travaux d'information, de sensibilisation et de recommandations pratiques seront également menés concernant les troubles cognitifs. La relative « invisibilité » qui caractérise les handicaps cognitifs (et psychiques) complique sa bonne prise en charge auprès des employeurs publics. Ainsi, une multitude de situations problématiques demeurent mal prises en compte ou sont éludées.

Le Centre de Gestion va produire et diffuser des guides ou fiches d'accompagnement, des fiches techniques à visée informative, des plaquettes d'information à destination de ses collectivités affiliées, afin de mettre à leur disposition tous les supports utiles à l'insertion et au maintien en emploi des agents en situation de handicap.

Le département de Meurthe et Moselle est un département rural majoritairement doté de collectivités de petite taille. En effet, il ressort de la synthèse du RSU 2021, que 10% des 530 communes de moins de 50 agents ont un agent BOETH. Le travail de sensibilisation et d'information va se renforcer au regard de la spécificité de ce territoire.

Pour les collectivités de taille plus importante, la création d'un KIT Manager sera une réelle opportunité afin de les appuyer dans le développement de leur politique handicap.

Cet axe n'est pas valorisé au niveau de la nouvelle convention, le FIPHP ayant développé par le biais de son site internet son offre de service, le CDG 54 n'appuie plus directement les collectivités. Toutefois, il communique auprès des collectivités sur son site internet dès ouverture de la campagne.

3.2 Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique

La fin de la convention avec Cap Emploi (31/12/2021) mais surtout la réorganisation des missions de Cap Emploi avec pôle Emploi a quelque peu gelé nos travaux communs lors de la dernière convention.

Toutefois, en partenariat avec Cap Emploi et Pôle emploi le CDG 54 s'engage à :

- Renouveler l'organisation de réunions d'information à destination des demandeurs d'emploi sur les métiers de la fonction publique territoriale.
- Participer aux forums métiers
- Préparer en lien avec Pôle Emploi et Cap Emploi les modalités de sélection des candidats demandeurs d'emploi à la formation diplômante de secrétaires de mairie (DU SEMA).
- Développer des réseaux auprès des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le travail), EA (Entreprises adaptées), Association ARPEJEH....
- Suivre l'intégration et le maintien en emploi des lauréats situation de handicap issus des concours organisés par le CDG 54.

Dans le cadre des objectifs listés ci-dessus, le centre de Gestion s'engage à recruter 10 demandeurs d'emploi en situation de handicap.

3.3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

Il s'agit de promouvoir une dynamique de réflexion sur le maintien dans l'emploi au sein des collectivités affiliées, que ce soit grâce à des aménagements de poste, des formations et/ou des reclassements professionnels.

Ainsi, le Pôle Santé-Prévention du CDG 54 tient à apporter aux collectivités :

- une aide à l'aménagement du poste de travail dans son environnement professionnel (aides techniques, humaines et organisationnelles apportées en fonction de chaque type de handicap)
- une aide à l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans professionnels, études des possibilités de détachement dans d'autres cadres d'emplois, formations de reconversion...) avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines

Ce travail d'accompagnement au maintien dans l'emploi et au reclassement est également garanti grâce à une collaboration efficace entre les autres services compétents du CDG 54 et notamment avec l'Unité Emploi et prospection des talents.

Cette unité est très investie dans le maintien en emploi et le reclassement :

Dans le cadre de la PPR :

En 2022, 53 agents ont été accompagnés dans le cadre de la PPR (Période Préparatoire au reclassement) soit une hausse de 51% par rapport à 2021. Au 19/01/2023, environ 70% des agents accompagnés ont été maintenus en emploi après PPR par voie de détachement, ou d'intégration directe. Au début de l'année 2023, 30 dossiers étaient déjà en cours d'instruction.

Hors cadre PPR :

Une commission pluridisciplinaire maintien en emploi (CME) se réunit chaque mois, elle est chargée de conseiller ou d'accompagner les projets des collectivités en matière de maintien en emploi et notamment des personnes en situation de handicap :

- adaptations de postes
- reclassement professionnel
- mobilisation financements du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP)
- mobilisation de partenaires extérieurs : Retravailler Lorraine, MDPH...

Cette commission peut être saisie par le médecin de prévention ou par l'employeur de situations d'inaptitude partielle ou totale pour lesquelles une action de « maintien dans l'emploi » est nécessaire. Pour ce faire, elle va s'appuyer sur l'analyse et l'expertise des médecins, ergonomes, experts statutaires, conseillers mobilité, psychologue du travail... pour établir des préconisations à l'employeur et accompagner leur mise en œuvre.

En fonction de la typologie du handicap et/ou de la situation rencontrée, différentes expertises peuvent être sollicitées par la commission pour la réalisation des actions en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

La commission pourra réunir, selon les situations exposées à analyser :

- Un représentant de la direction du CDG 54
- Le référent handicap
- Psychologue du travail
- Ergonome
- Conseillers et chargé d'inspection en SST Infirmier
- Médecin du travail

A l'appui de tous ces travaux, les agents territoriaux n'hésitent plus à contacter directement le Centre de gestion pour être appuyés par le référent handicap pour l'enclenchement et le suivi de leurs démarches RQTH. Ce travail est à renforcer avec l'appui du service médecine préventive du CDG 54 très sensibilisé aux problèmes du handicap.

Le travail de cette équipe pluridisciplinaire est également suffisamment reconnu et identifié pour projeter dans le cadre de la nouvelle convention les objectifs suivants :

- Etudes de niveau 1 : 8 études
- Etudes de niveau 2 : 100 études
- Etudes de niveau 3 : 6
- Etudes de niveau 4 : 10 études

Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

L'objectif du recrutement de 10 apprentis TH a été atteint dans le cadre de la précédente convention grâce au développement du réseau du CDG 54 avec les centres de formation des apprentis.

En début d'année 2023, un guide de l'apprentissage rédigé par les services du CDG 54 a été mis en ligne sur le site internet du CDG 54. Il contient une fiche dédiée aux apprentis en situation de handicap. Ce document vient appuyer l'ensemble des supports réalisés lors de la précédente convention pour informer les employeurs publics sur les dispositifs existants dans le cadre du recrutement d'apprentis en situation de handicap et tout particulièrement sur les aides du FIPHFP.

Nouvel objectif : 10 apprentis TH recrutés de 2023 à 2026.

Le Centre de Gestion continuera à développer et ancrer son réseau auprès des Centres de formation des apprentis, à l'animer et à privilégier ses échanges avec leurs référents handicap.

Les échanges sont réguliers avec le CFA de l'Université de Lorraine, le CFA de Pont-à-Mousson, le CFA de CESI, CFA Roville aux chênes etc....

Le Centre de gestion organise en début d'année civile, des réunions à destination des employeurs publics sur les modalités de recrutement et de financement des contrats d'apprentissage. Une quarantaine de collectivités participent en moyenne à ces réunions.

La régularité de ces rencontres positionne le CDG 54 comme facilitateur des échanges entre les différents organismes intervenants : CNFPT, CFA, DDETS, MDPH, FIPHFP etc...Elles favorisent la promotion de l'apprentissage auprès des employeurs publics car le CDG 54 offre un véritable accompagnement.

Le suivi de la saisie des aides financières sur la plateforme peeps, ainsi que le recensement préalable obligatoire des futurs contrats d'apprentissage auprès du CNFPT (43 collectivités en 2023) permettent au CDG 54 d'identifier les employeurs publics ayant recruté un apprenti en situation de handicap et d'assurer un suivi de l'apprenti lors d'échanges réguliers avec l'employeur public.

Le CDG 54 peut également s'appuyer sur son logiciel RH « AGIRHE » et sur les travaux de son comité social territorial.

Les profils d'apprentis les plus recherchés par les collectivités affiliées sont les suivants :

- petite enfance
- restauration collective
- aménagements paysagers
- administration générale

Niveau de formation : majoritairement le niveau CAP, mais de plus en plus fréquemment des niveaux Baccalauréat, et Master.

Dans le cadre de la nouvelle convention avec Cap Emploi, le partenariat avec ce dernier permettra au CDG 54 de mobiliser les ressources de Cap Emploi pour répondre aux demandes des employeurs publics ayant décidé de recruter un apprenti en situation de handicap.

Le suivi du vivier est très actif lors des phases suivantes :

- Préparation recrutement de l'apprenti
- Préparation des dossiers pour les demandes de prise en charge auprès du FIPHFP
- Suivi des demandes de prise en charge auprès du FIPHFP

Le CDG 54 prend régulièrement l'attache des employeurs publics et des CFA pour suivre le déroulement des contrats d'apprentissage et ces derniers n'hésitent pas à le contacter lorsqu'ils rencontrent des difficultés spécifiques : absence de l'apprenti, maladie de l'apprenti....

A l'issue de chaque contrat d'apprentissage et avec l'accord de l'employeur public, un point est réalisé sur le déroulement du contrat d'apprentissage et l'intégration en emploi.

3.4 Action innovante (axe optionnel)

Concevoir un outil informatique permettant de veiller sur la santé mentale des agents (en particulier les personnes en situation de handicap), afin d'améliorer sa prise en compte, de prévenir les arrêts maladie et de les accompagner ainsi que les employeurs concernés dans la création des conditions du maintien dans l'emploi.

Cet outil, entièrement dédié à la détection des personnes en situation de détresse psychologique, sera :

- élaboré par les professionnels (psychologue, médecins...)
- développé par le service informatique du CDG 54

Cet outil prendra la forme d'un questionnaire dématérialisé. Il sera mis à disposition des agents territoriaux, via le service santé au travail. (Accès libre sur le site internet du CDG)

Les résultats obtenus permettront d'apporter des informations sur la criticité de l'état de santé mentale du répondant et les risques **encourues au regard du maintien en emploi**.

A l'issue du questionnaire, et en fonction des résultats obtenus, différents conseils pourront être transmis au répondant. Par exemple :

- Consulter son médecin traitant ;
- Prendre rdv avec la médecine du travail ;
- Prendre rdv avec le psychologue du travail ;

Fiches pratiques (par exemple réguler son stress)

Pour les répondants ayant obtenu des scores critiques (état de santé laissant penser que l'agent est en situation de danger), une alerte sera effectuée auprès du service de santé du Centre de gestion et un rendez-vous avec le médecin du travail sera programmé. **Une attention plus prononcée sera portée à l'égard des agents en situation de détresse psychique et en situation de handicap.**

Cet outil permettra :

- Aux agents des collectivités : d'avoir une indication sur leur état de santé psychique, d'être conseillés et potentiellement d'être accompagnés en vue d'une prise en charge thérapeutique/médicale et ainsi réduire l'absentéisme ;
- Au CDG, et plus particulièrement à l'unité Santé et Prévention : de mieux suivre les situations des agents et des collectivités, d'obtenir des indications sur les collectivités les plus sujettes à la souffrance au travail et aux problèmes de santé mentale.
- Aux collectivités : d'être conseillées/guidées par le CDG pour suivre et accompagner les agents en situation de détresse psychologique et, de manière plus globale, pour améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien en emploi.

Un groupe de travail sera constitué pour suivre les situations analysées et les actions enclenchées dans le cadre de la réalisation et du suivi de cette action innovante.

Des actions de sensibilisation thématiques sur la santé mentale, à destination des employeurs, seront menées par le CDG 54 (fiches techniques, réunions de sensibilisation des managers (ex : repérer les signaux d'alerte), groupes de réflexion...) au regard de la synthèse des résultats étudiés par le groupe de travail.

Actions	Pilote	Temps en h	Coût en €
Elaborer le questionnaire	<i>Psychologue + Médecin du travail+ Responsable de l'unité santé & prévention</i>	70	2 100
Concevoir l'outil informatique	<i>Informaticiens</i>	70	2 100
Mettre l'outil à disposition des agents (sur le site internet CDG+ ou via le service médecine)	<i>service communication</i>	7	210
	<i>service médecine</i>	446	13 380
Analyser les résultats	<i>Psychologue</i>	891	26 730
Conseiller les agents et les collectivités (orientation vers les médecins ou fiches pratiques)	<i>Psychologue</i>	713	21 390
Restitution et sensibilisation des collectivités	<i>Equipe projet</i>	44	1 320
Total		2 241	67 230
	Part CDG		35 230 €
	Part FIPHFP		32 000 €

Financement FIPHFP

Annexe 1

Le financement FIPHFP portera sur l'analyse des résultats, le conseil et la sensibilisation des agents afin de les maintenir en emploi.

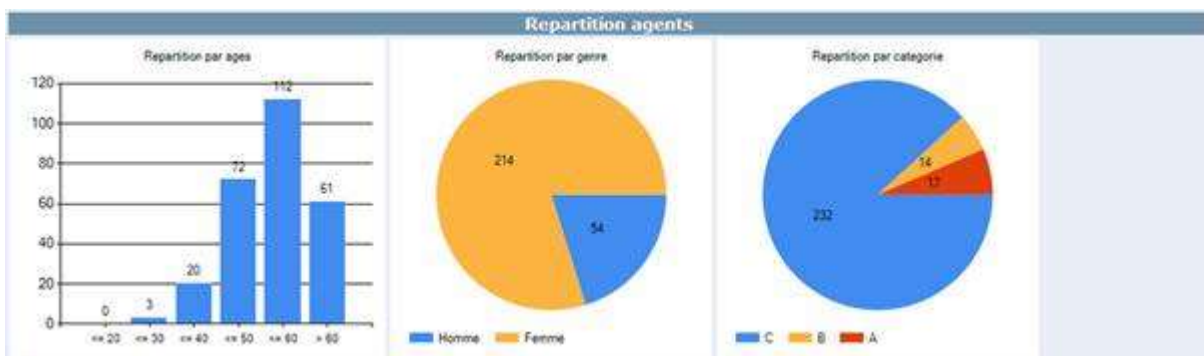
Les indicateurs de suivi :

1. Nombre de questionnaires retournés
2. Nombre d'agents suivis
 - a. Nombre d'agents suivis / par catégorie professionnelle et par service
 - b. Nombre d'agents suivis / par tranche d'âge et par genre

La nécessité de mener cette action innovante et de son bien-fondé repose sur les données, ci-dessous exposées, extraites de la base de données du logiciel AGIRHE du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle.

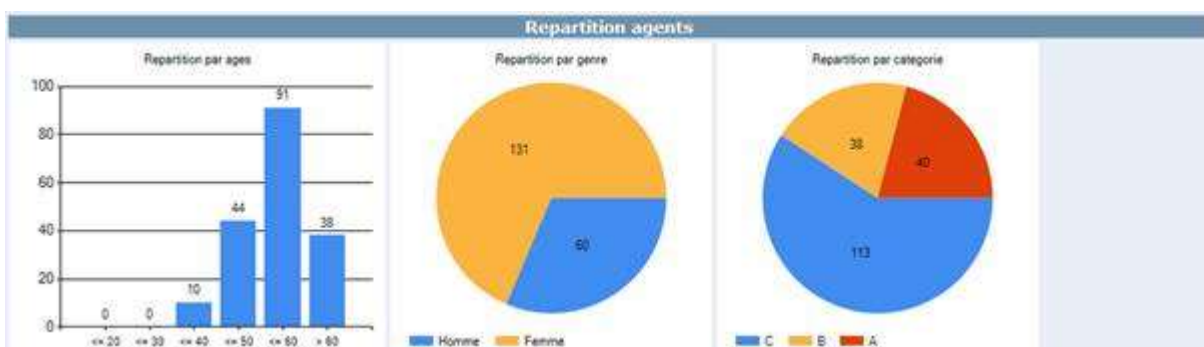
-> Collectivités affiliées -01/01/2021 au 31/12/2021

773 dossiers toutes pathologies confondues et 268 dossiers en psychiatrie (soit 34% des dossiers examinés).



-> Collectivités non affiliées

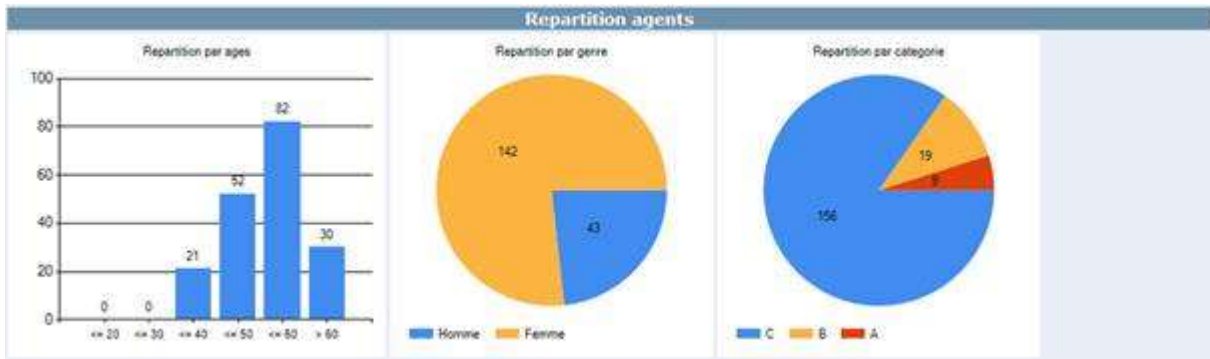
504 dossiers toutes pathologies confondues et 191 dossiers en psychiatrie (soit 37%).



01/01/2022 au 31/12/2022

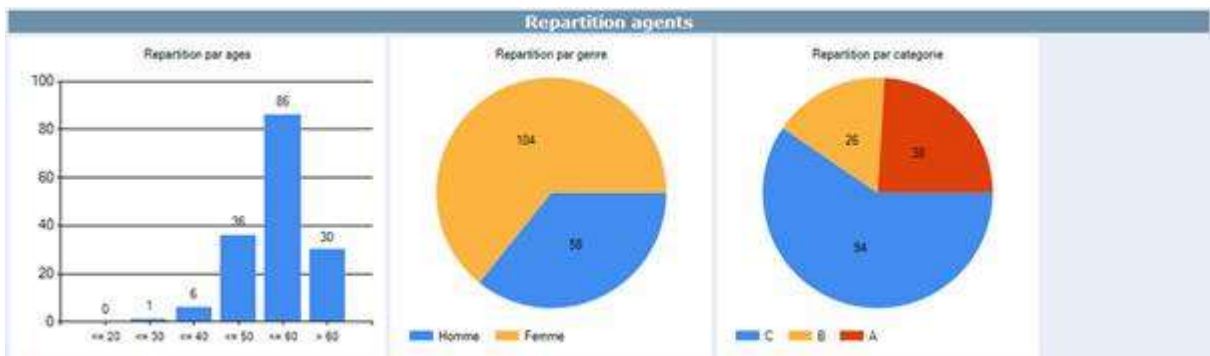
-> Collectivités affiliées

572 dossiers toutes pathologies confondues et 185 dossiers en psychiatrie (soit 32% des dossiers examinés).



-> Collectivités non affiliées

417 dossiers toutes pathologies confondues et 162 dossiers en psychiatrie (soit 38%).



3.5 Modalités de suivi de la politique handicap et de la convention

Le CDG 54 est engagé dans une démarche qualité, à ce titre l'ensemble des services travaillent à la rédaction des procédures de suivi de ses activités.

Les axes et les objectifs déclarés dans le cadre de la convention feront l'objet d'une procédure écrite entrant pleinement dans le champ de cette démarche.

Par ailleurs, soucieux de la professionnalisation de la mission de référent handicap, le Centre de gestion de Meurthe et Moselle va favoriser l'inscription de la référente handicap à la formation qualifiante de référent handicap dispensée par l'Université de CRETEIL.