

# ***PROJET PLURIANNUEL D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES***

*1er janvier 2016 – 1er janvier 2019*

## **Préambule**

La politique de la Ville de Dijon en faveur des personnes handicapées a été marquée par la signature d'une première convention avec le FIPHFP en juillet 2009 puis d'une seconde convention en 2013. Elle se traduit par des actions quotidiennes menées par les élus de la Ville pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

La seconde convention avec le FIPHFP a permis d'insérer 9 personnes handicapées et d'atteindre un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 7,20% au 1er janvier 2015 . L'ensemble des différentes actions menées a abouti de manière globale à des réussites au sein des services de la collectivité. 99% des objectifs fixés conjointement lors de la dernière convention ont été atteints. La Ville de Dijon a ainsi initié de nombreuses actions qu'elle souhaite poursuivre et renforcer.

Aussi, la Ville de Dijon souhaite renouveler une convention pluriannuelle avec le FIPHFP et bénéficier de son aide financière de manière à continuer son engagement en faveur des personnes handicapées.

## **PARTIE 1 - ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA VILLE DE DIJON**

### **A - Présentation succincte de l'organisation**

La Ville de Dijon est une collectivité territoriale dont la mission principale est de répondre aux besoins spécifiques de la population locale.

D'après le dernier recensement de 2016, la Ville de Dijon compte 157 182 habitants.

L'organigramme de la Ville de Dijon, en vigueur depuis le 1er janvier 2016, s'articule autour d'une direction générale des services, d'une direction générale des services techniques et de 9 pôles :

- Jeunesse, Réussite Éducative, Sports
- Solidarité, Santé, CCAS
- Culture et Rayonnement
- Vie des Quartiers
- Ressources Internes
- Ressources humaines
- Développement Urbain, Politique de la Ville et Habitat
- Eco Urbanisme et Aménagement Urbain
- Cohésion sociale et territoriale

## **B – Données relatives aux effectifs présents de la Ville de Dijon**

(d'après les bilans sociaux 2012 à 2014 et selon la DOETH de 2015)

### 1. Effectif total rémunéré

#### a) Effectifs permanents et non permanents

Au 31 décembre 2014, la Ville de Dijon compte 3 690 agents dont voici le détail :

	Effectifs	%	Equivalent Temps Plein
Agents permanents	2707	73,36	2591,51
Agents non permanents	983	26,64	336,72
<b>Total</b>	<b>3690</b>	<b>100%</b>	<b>2928,23</b>

#### b) Effectif d'assujettissement

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Equivalent temps plein (ETP)	2877,33	2841,37	2720,70

#### c) Evolution de l'effectif total rémunéré des 3 dernières années

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Effectif total rémunéré	3956	3953	3690
Nombre de recrutements permanents	69	94	53
Nombre de départs	174	192	221
Nombre de changements de service	61	72	128

### 2. Caractéristiques de l'effectif (au 31/12/2014)

#### a) Répartition des agents mensuels par âge

Âge	< 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	> 60 ans
Nombre d'agents	18	119	228	318	478	461	474	446	165
Pourcentage	0,66%	4,40%	8,40%	11,70%	17,70%	17,00%	17,50%	16,50%	6,00%

L'âge moyen des agents est d'environ 46,05 ans.

#### b) Répartition des agents permanents par sexe

	Effectifs	%
Hommes	1116	41
Femmes	1591	59
<b>Total</b>	<b>2707</b>	<b>100%</b>

c) Répartition des entrées par mode de recrutement

	2012	2013	2014
Recrutement direct ou sur concours	31	44	17
Mutation	20	28	23
Détachement	12	7	2
Réintégration	5	8	9
Mensualisation, résorption de l'emploi précaire	1	7	2
<b>Sous-total</b>	<b>69</b>	<b>94</b>	<b>53</b>
Recrutement remplaçants, renforts et saisonniers mensuels	58	71	40
CUI - CAE - Contrats d'avenir	9	38	8
Contrat adulte/relais	1	0	0
Apprentissage (1ère année)	15	14	14
<b>Sous-total</b>	<b>83</b>	<b>123</b>	<b>62</b>
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>217</b>	<b>115</b>

d) Répartition de l'effectif par catégorie

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Nombre d'agents	Pourcentage	Nombre d'agents	Pourcentage	Nombre d'agents	Pourcentage
237	59,07%	404	61,88%	2066	58,13%

3. Données «santé au travail»

a) Evolution du taux d'absentéisme

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Taux d'absentéisme global	9,49%	9,80%	9,47%

b) Taux d'absentéisme au 31/12/2014 par motif et en nombre de jours

Motifs	Taux d'absentéisme	Nombre de jours d'absence (décomptés en jours calendaires)
Maladie Ordinaire	4,42	43656
Congé de Longue Maladie	1,11	25989
Congé de Longue Durée	1,41	
Congé Grave Maladie	0,11	
Accident du travail	1,13	17433
Maladie Professionnelle	0,63	
Maternité	0,47	6450
Paternité	0,04	
Garde d'enfant malade	0,15	

c) Taux d'absentéisme par pôle

Service	Taux d'absentéisme au 31/12/2014
Municipalité et DGS	7,74%
Pôle Ressources Internes	4,40%
Pôle Ressources Humaines	5,55%
Pôle Jeunesse-Réussite Educative-Sports	11,58%
Direction Générale des Services Techniques	9,26%
Pôle Développement Urbain	3,48%
Pôle Eco Urbanisme-Aménagement urbain	22,40%
Pôle Environnement	2,99%
Pôle Culture et Rayonnement de la Ville	7,19%
Pôle Vie des Quartiers	9,71%
Pôle Solidarité-Santé-CCAS	9,00%
<b>Total</b>	<b>9,47%</b>

d) Évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles

	2013	2014
Accidents de service avec arrêt	181	141
Accidents de service sans arrêt	63	50
<b>Total des accidents de travail</b>	<b>244</b>	<b>191</b>
Maladies professionnelles	41	55

e) Principales situations de risques professionnels

La diversité des métiers présents à la Ville expose les agents à de multiples risques professionnels dont la fréquence et la gravité sont variables. On peut noter l'exposition à certains risques spéciaux tels que : la peinture, le plomb, le bruit, le travail devant écran, les poussières de bois et les vibrations.

Les maladies professionnelles déclarées concernent essentiellement le tableau n° 57 affections péri-articulaires (pathologies des épaules, des coudes ou des poignets). Ces données confirment l'exposition de certains agents aux risques de troubles musculo-squelettiques.

Les accidents de travail constatés au cours de ces dernières années ont majoritairement pour circonstances les manipulations d'objets et les chutes de plain-pied. Les principaux sièges de lésion sont le dos, les mains et les jambes. La population la plus touchée par les accidents de travail est âgée de 35 à 45 ans. Le taux de fréquence en 2014 est de 35 et le taux de gravité est de 0,83.

En juillet 2012, un accord de méthode «Agir pour un mieux être au travail» a été signé entre les partenaires sociaux et l'employeur.

Il définit entre autre les principaux objectifs opérationnels auxquels le dispositif doit répondre pour agir sur la prévention des risques psychosociaux.

Outre la réalisation de diagnostics ainsi que les soutiens individuels et collectifs des agents exposés à cette catégorie de risques, plusieurs actions sont actuellement mises en œuvre dans le cadre de ce dispositif :

- la mise en œuvre d'ateliers bien-être,
- la formation «Et si le changement devenait une opportunité»,
- l'organisation de journées sur la notion de qualité de vie au travail.

#### 4. Projection des effectifs

##### a) Départs et arrivées prévisionnels

	2016	2017	2018
Départs à la retraite prévisionnels	58	87	88
Nombre d'embauches prévisionnelles	10	10	10

##### b) Evolution des métiers et réorganisation des services

L'organisation territoriale française est aujourd'hui en pleine évolution.

Le passage en communauté urbaine au 1er janvier 2016 et vraisemblablement en métropole à courte échéance entraînent des changements considérables tant au niveau de la redistribution des missions des collectivités territoriales qu'au niveau de la structuration des services.

Le contexte financier est actuellement particulièrement contraint comme jamais auparavant.

On assiste à une baisse des dotations de l'État (4,5 millions d'euros en 2016, 2017, et 2018)

Le principal levier pour compenser les pertes financières de la Ville de Dijon tout en maintenant un niveau d'investissement significatif consiste nécessairement à une réduction des dépenses de fonctionnement. Elles se traduisent par :

-la réduction de certains services, voir leur suppression (RSA, Service d'Actions Tutélaires Gérontologiques, Maison de Quartier de la Fontaine d'Ouche, Centre Social des Bourroches, Cuisines des crèches, Médiation et Lien social, Crèche des Varennes...)

-l'optimisation, chaque fois que possible, des modalités de gestion de certains services (Crèches, PC sécurité, Parkings, Résidences sociales...)

Dans un souci permanent d'équilibre budgétaire et financier, la Ville de Dijon a diminué puis stabilisé sa masse salariale (environ 100 suppressions de postes par an suite à des départs en retraite).

Parallèlement, les nouvelles technologies et les besoins des usagers ne cessent respectivement de progresser et d'évoluer.

Aussi, chaque responsable des services municipaux doit identifier le mode de gestion le plus opportun en faisant jouer les complémentarités public-privé et en tenant essentiellement compte du rapport qualité/prix.

Dans le cas de la Ville de Dijon, l'adaptation des services et les réorganisations récentes ont pris des formes multiples :

- mutualisations
- changement de rattachement des services existants et modification des périmètres d'intervention
- mise en délégation de service public
- création de régies personnalisées
- Concessions
- harmonisation des pratiques
- externalisation

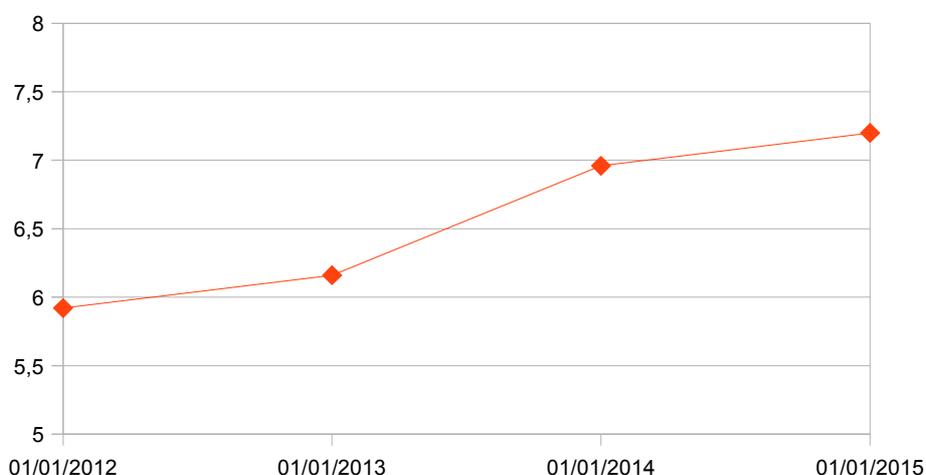
En 2015, le Grand Dijon est devenu Communauté Urbaine du Grand Dijon engendrant un transfert de personnel en provenance de la Ville de Dijon (140 agents) ainsi que des différentes communes le composant (29 agents). De plus, une réflexion sur un statut de Métropole est actuellement menée.

Compte tenu de cet environnement mouvant, une évolution des métiers exercés par les agents est à prévoir et les possibilités de redéploiement dans le cadre du maintien dans l'emploi s'amenuisent considérablement.

## C – Données relatives aux personnes en situation de handicap et d'inaptitude

### 1. Evolution du taux d'emploi

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
Effectif de référence (selon mode de calcul FIPHFP)	3499	3492	3389	3194
Effectif théorique 6%	210	209	203	192
Effectif réel	207	215	236	230
Effectif manquant	3	/	/	/
Taux (%)	5,92%	6,16%	6,96%	7,20%



### 2. Caractéristiques de l'effectif BOE

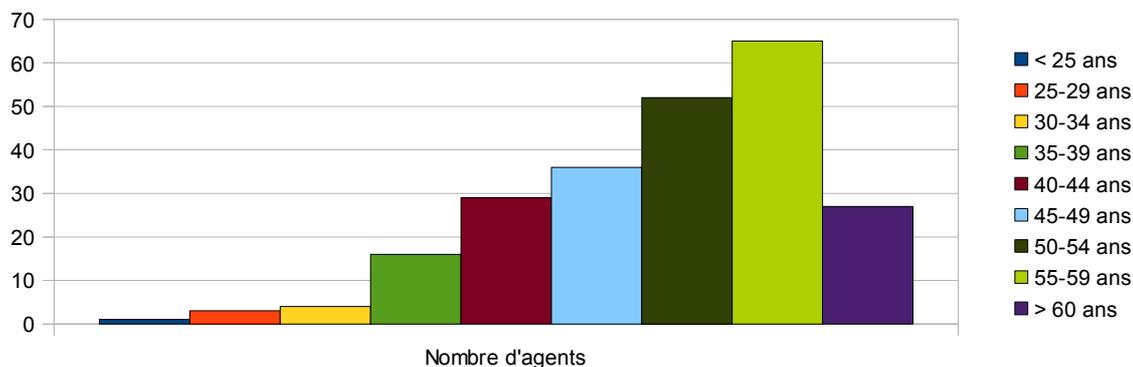
#### a) Répartition par catégorie de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
RQTH	62	67	83	78
CARTE D'INVALIDITE	18	16	16	13
PENSION D'INVALIDITE	1	1	1	1
ATI	64	62	80	78
RECLASSES ET ASSIMILES	58	57	53	55
RENTE D'INVALIDITE	3	2	3	4
AAH	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>205</b>	<b>236</b>	<b>230</b>

b) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge au 1er janvier 2015

Âge	< 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	> 60 ans
Nombre d'agents	1	3	4	16	29	36	52	62	27
Pourcentage	0,43%	1,29%	1,72%	6,90%	12,50%	15,52%	22,84%	26,72%	12,07%

L'âge moyen est de 50 ans.



c) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe au 1er janvier 2015

	Effectifs	%
Hommes	105	45,26%
Femmes	125	54,74%
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

d) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
Agents titulaires	202	202	232	222
Agents stagiaires	2	1	3	3
Agents contractuels	1	1	1	1
Agents horaires	2	1	0	4
<b>Sous-total</b>	<b>207</b>	<b>205</b>	<b>236</b>	<b>230</b>
Contrats aidés	0	0	2	2
Apprentis	0	1	2	2
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>206</b>	<b>240</b>	<b>234</b>

e) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par pôle au 1er janvier 2015

Service	Effectifs BOE	%
Municipalité et DGS	32	13,91%
Pôle Ressources Internes	2	0,87%
Pôle Ressources Humaines	5	2,17%
Pôle Réussite Educative	65	28,26%
Direction Générale des Services Techniques	56	24,35%
Pôle Développement Urbain	2	0,87%
Pôle Environnement	1	0,43%
Pôle Culture et Rayonnement de la ville	54	23,48%
Pôle Vie des Quartiers	13	5,65%
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100,00%</b>



f) Répartition par durée d'ancienneté au 1er janvier 2015

- Selon l'ancienneté des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la collectivité

Ancienneté	< 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	> 40 ans
Nombre d'agents	19	33	72	32	17	22	20	13	2
Pourcentage	8,26%	14,35%	31,30%	13,91%	7,39%	9,57%	8,70%	5,65%	0,87%

- Selon l'ancienneté des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de BOE

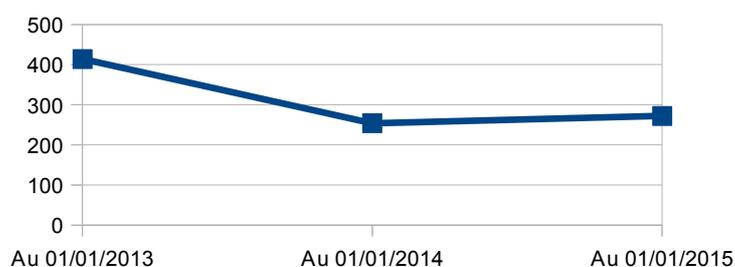
Ancienneté	< 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	> 40 ans
Nombre d'agents	120	78	22	3	1	1	2	1	2
Pourcentage	51,72%	33,91%	9,48%	1,29%	0,43%	0,43%	0,86%	0,43%	0,86%

### g) Répartition par catégorie

	01/01/2015
Catégorie A	0
Catégorie B	8
Catégorie C	222
<b>Total</b>	<b>230</b>

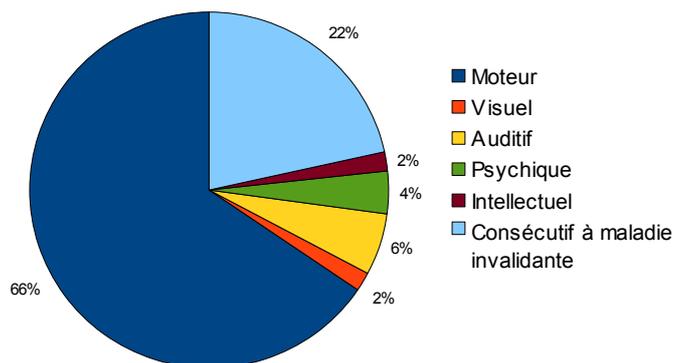
### 3. Répartition des personnes en situation d'inaptitude

	Nombre d'agents
Au 01/01/2013	414
Au 01/01/2014	254
Au 01/01/2015	272



### 4. Typologie du handicap (au 1er janvier 2015)

Handicap	Nombre d'agents
Moteur	150
Visuel	4
Auditif	13
Psychique	9
Intellectuel	4
Consécutif à maladie invalidante	50
<b>Total</b>	<b>232</b>



### 5. Situation des agents à reclasser

32 agents sont actuellement en attente d'un poste en reclassement médical et 3 d'entre eux ont bénéficié d'un aménagement de poste de travail.

#### a) Répartition selon l'ancienneté du signalement

Date de signalement	Nombre d'agents		
	En activité	En arrêt de travail	Total
< à 3 mois	1	2	3
De 3 à 6 mois	1	1	2
De 6 à 12 mois	5	6	11
De 1 à 2 ans	6	2	8
+ de 2 ans	6	2	8
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>32</b>

b) Répartition selon le type d'arrêt

		Nombre d'agents
En arrêt de travail	Accident de travail	3
	Accident de trajet	0
	Maladie professionnelle	3
	Congé longue durée	1
	Congé longue maladie	2
	Maladie ordinaire	4
	Congé parental	0
	<b>Sous-total</b>	<b>13</b>
En activité		19
<b>Total</b>		<b>32</b>

c) Répartition selon leur pôle d'origine

	Nombre d'agents
Municipalité et DGS	1
Direction Générale des Services Techniques	8
Pôle Ressources Internes	1
Pôle Jeunesse-Réussite Éducative-Sports	21
Pôle Culture et Rayonnement de la Ville	1
	<b>Total</b>
	<b>32</b>

6. Projection des effectifs BOE

	2016	2017	2018
<b>Départs prévisionnels à la retraite</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>Entrées prévisionnelles</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
- dont embauches	1	1	4
- dont agents entrant hors recrutement	3	3	3

**PARTIE 2 - PRESENTATION DE LA POLITIQUE HANDICAP DE LA VILLE DE DIJON**

**A – Présentation des objectifs de l'organisation et des moyens mobilisés**

1. Présentation des objectifs généraux, des résultats attendus de cette politique et des résultats obtenus antérieurement

Les deux précédentes conventions visaient à atteindre puis dépasser le taux légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi tout développant les actions permettant leur insertion et leur maintien dans l'emploi. A ce titre, les trois objectifs principaux étaient les suivants :

1-Poursuivre l'action engagée (maintien du taux d'emploi à 6 % dans un contexte de départ à la retraite massif, sensibilisation, formation, étude et aménagement de postes de travail...)

2-Développer une véritable politique de maintien dans l'emploi des personnes présentant des restrictions médicales (adaptation des postes de travail, réorganisation du travail, ...)

3-Développer l'insertion des personnes handicapées dans les services municipaux par le biais de l'apprentissage et des emplois aidés.

## 2. Organisation mise en place pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le Pôle Ressources humaines mutualisés Ville de Dijon, Communauté Urbaine du Grand Dijon et Centre Communal d'Action Sociale est composé de 3 directions :

-Emploi Insertion et Compétences (service accompagnement individuel, service formation, service mobilité-recrutement)

-Gestion statutaire et financière

-Santé Sécurité et Bien-Être au Travail (service médecine professionnelle, service social du personnel, service prévention des risques professionnels intégrant notamment une ergonome, un service risques psychosociaux, une psychologue du travail,...).

### a) Création d'un service accompagnement individualisé

En septembre 2008, une chargée de mission handicap a été recrutée pour créer et développer la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En raison de l'augmentation du nombre d'agents à accompagner, la collectivité a décidé de dédier une cellule à la gestion des personnes en situation de handicap, au sein du Pôle Ressources humaines sous l'autorité de la responsable de la direction emploi insertion et compétences.

Ce service accompagnement individualisé se compose actuellement de 5 agents :

- 1 responsable
- 2 agents chargés d'accompagnement dédiés au reclassement médical et au handicap (1,8 ETP)
- 2 agents chargés d'accompagnement spécifique (1,8 ETP)

Le service accompagne les agents de la Ville de Dijon, de la Communauté Urbaine du Grand Dijon et du Centre Communal d'Action Sociale quelque soit leur statut (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénéficiaire d'emploi aidé...).

Les missions principales du responsable et des professionnels en charge du reclassement médical et du handicap sont

- Accompagner les agents en situation de restrictions médicales, soit :
  - ◆ construire avec eux un projet professionnel tenant compte des aptitudes, des compétences ainsi que du potentiel, des contraintes personnelles et des possibilités de la collectivité
  - ◆ rechercher en partenariat avec le médecin du travail et l'ergonome toutes les solutions d'aménagements de poste de travail permettant le maintien sur le poste dans l'attente d'un reclassement médical
  - ◆ rechercher et proposer des postes de reclassement adaptés à l'état de santé des agents à reclasser
  - ◆ suivre les agents dans leur nouvel emploi pendant une période d'immersion de 3 mois renouvelable
  - ◆ réunir les conditions nécessaires à la réussite de la prise de nouvelles fonctions (mise en place d'un contrat d'objectifs et bilans réguliers, sensibilisation et soutien du service d'accueil, plan de formation adapté)
- Organiser et gérer la commission situations individuelles
- Participer au suivi de l'ensemble des agents BOE (écoute , suivi administratif de leur statut,...)
- Suivre administrativement la convention passée avec le FIPHFP
- Participer au recrutement d'agents en situation de handicap
- Solliciter, coordonner et suivre les interventions des partenaires internes (membres de la direction Santé Sécurité et Bien-Être au travail) et externes
- Gérer les prestations spécialisées (ESAT et EA).

Différents intervenants internes au Pôle Ressources humaines sont associés au travail engagé, à savoir :

- la médecine du travail avec 2 médecins (2 ETP) et leurs secrétaires (2 ETP)
- le service mobilité recrutement insertion
- le service social du personnel avec 2 assistantes sociales (1,8 ETP) et leur secrétaire (1 ETP)
- le service prévention des risques professionnels avec 1 responsable en prévention et 2 conseillers (3 ETP)
- l'ergonome
- le service risques psychosociaux composé d'une responsable (1 ETP) et d'une psychologue du travail (0,5 ETP)
- le service formation
- le service paies-carrières
- la cellule budget.

Des partenariats sont mis en place avec les acteurs externes au Pôle Ressources humaines suivants :

- FIPHFP
- ensemble des services de la Ville de Dijon accueillant ou susceptibles d'accueillir des agents BOE
- organismes de sensibilisation
- organismes de formation
- prestataires de bilans de positionnement (cabinets en ressources humaines)
- KEOLIS (Réseau de transport de l'agglomération Divia)
- des psychologues externes que ce soit dans le cadre de la procédure CRI (Compte-Rendu d'Incident) ou bien suite à une orientation du médecin du travail
- Trésorerie municipale
- pôle handicap du Centre communal d'action sociale (relation avec les associations de personnes handicapées)
- Cap Emploi
- SAMETH
- Éducation Nationale en mutualisant les moyens accordés par le FIPHFP (accès à l'entreprise d'entraînement pédagogique aux agents de la Ville de Dijon)
- SAIP
- ADAPT
- EA et ESAT
- PEP21 et Challenge Emploi

#### b) Les moyens utilisés pour faire connaître la cellule et ses actions

Les agents de la Ville de Dijon sont informés de l'existence du service accompagnement individuel

- *Via le personnel composant le Pôle Ressources humaines lui-même (personnel d'accueil, gestionnaire paies-carrières, service mobilité interne, service formation, service social du personnel, médecine du travail, ...)*
- *Via différents supports de communication interne*
  - ◆ Plaquette « vos contacts RH » dans laquelle figure notamment les coordonnées des chargés d'accompagnement et correspondants handicap de la Ville de Dijon
  - ◆ Article dans Entre Nous en novembre 2013 concernant la sensibilisation au handicap
  - ◆ Article dans Flashinfos en septembre 2014 dédié à la démarche « accompagnement individualisé »
  - ◆ Page située dans l'Intranet de la Collectivité présentant le service accompagnement individuel et ses champs d'intervention

Les coordonnées du service accompagnement individuel ainsi que celles des 2 référents handicap apparaissent sur différents supports de communication interne (cités ci-dessus), ainsi que dans les annuaires électroniques (téléphonique et messagerie interne) de la Ville de Dijon.

Par ailleurs, le service accompagnement individuel a organisé un événement mené au sein du restaurant du personnel dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Ainsi, les agents peuvent contacter les chargés d'accompagnement à tout moment de leur carrière, par téléphone, par courrier électronique ou directement, sur demande, à l'accueil du Pôle Ressources humaines.

### c) Dispositif de gestion des agents en restriction d'aptitude

- *Renforcement des études ergonomiques de poste*

La Ville de Dijon souhaite renforcer son action en réalisant des études et des aménagements ergonomiques en lien avec les services pour limiter l'apparition ou l'aggravation d'un handicap.

En effet, il est préférable d'adapter le poste de travail d'un agent en restriction médicale le plus tôt possible, de manière à éviter l'arrêt de travail.

Lorsque le poste est aménagé, l'agent peut se préparer plus sereinement à une éventuelle reconversion professionnelle.

Pour la collectivité, la réinsertion d'un agent sera facilitée si elle n'est pas consécutive à un arrêt prolongé.

Le maintien dans l'emploi initial est la meilleure solution à la fois pour l'agent et à la fois pour l'employeur. Cette voie est à privilégier et à développer.

- *Mise en place d'une procédure de reclassement médical*

Celle-ci prévoit

- Réception par le service accompagnement individuel d'un certificat médical du médecin du travail indiquant que, compte tenu des restrictions médicales, le poste doit être aménagé
- Recherche de maintien au poste de travail par le biais d'aménagements effectués conjointement entre l'ergonome du travail et le médecin du travail
- Après cette étude, s'il s'avère que les adaptations réalisées ne permettent pas le maintien de l'agent dans son emploi :
  - . production d'un certificat médical par le médecin du travail préconisant un reclassement médical
  - . demande de reclassement écrite par l'agent et adressée au Pôle Ressources humaines
- Recherche, dans les meilleurs délais, d'un poste adapté à l'état de santé de l'agent et conforme, dans la mesure du possible, à ses compétences et à son niveau de formation
- Mise en place d'une période d'immersion sur le nouveau poste avec un suivi dispensé par le chargé d'accompagnement afin de favoriser les éléments de réussite : sensibilisation et soutien du service d'accueil, évaluations régulières au moyen d'un contrat d'objectifs, désignation d'un tuteur parmi les collègues exerçant le même métier et bénéficiant d'une réorganisation de ses missions, élaboration d'un plan de formation adapté...
- Saisine du Comité Médical qui se prononce sur l'aptitude physique de l'agent à exercer ce nouvel emploi
- Reclassement définitif de l'agent après l'avis du Comité Médical et de la Commission Administrative Paritaire
- En cas de refus réitéré de l'agent à un poste compatible avec son état de santé, doit être envisagé :
  - . soit une mise en disponibilité d'office
  - . soit un licenciement pour inaptitude physique
  - . soit une mise à la retraite au titre de l'invalidité.

- *Existence d'une commission situations individuelles*

Une commission hebdomadaire et d'une durée de 2h30 appelée situations individuelles a été créée en 2013. Elle fait suite à la commission reclassement qui se réunissait avec une périodicité mensuelle.

Participent aux réunions :

- la Directrice du Pôle Ressources humaines
- la responsable de la direction Emploi Insertion et Compétences
- le responsable du service accompagnement individuel
- 1 médecin du travail
- la responsable de la direction Gestion Statutaire et Financière
- les assistantes sociales du personnel
- l'ergonome
- la psychologue du travail
- le responsable du service recrutement-mobilité interne
- la responsable du service formation

Les objectifs de ces temps d'échanges sont :

- Émettre des alertes concernant certains agents,
- Mutualiser, compléter et partager les évaluations pluridisciplinaires dans le respect du secret et de la discrétion professionnelle,
- Rechercher des solutions de premier niveau ou pérennes pour les situations individuelles,
- Identifier des pistes de redéploiement,
- Coordonner les interventions des différents acteurs.

- *Intégration dans le plan de formation de la collectivité d'un axe dédié au handicap*

Depuis 2010, le plan de formation de la collectivité dédie un axe à l'insertion et au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou de reclassement médical intégrant les différentes formations financées par le FIPHFP ainsi que toute autre formation en lien avec le handicap. Le plan de formation 2016-2018 est en cours d'élaboration et, à l'instar des deux précédents, indiquera dans ses axes stratégiques et prioritaires un axe sur le développement des compétences des personnes en situation de handicap ou de maintien dans l'emploi. Il permettra ainsi d'engager des formations et des parcours professionnalisant pour toute personne accompagnée.

### 3. Retour sur les actions menées de 2013 à 2015

Sept catégories (appelées *Annexes*) regroupant neuf fiches actions (FA) encadrent la convention passée entre le FIPHFP et la Ville de Dijon en 2013. Celle-ci s'articule autour de trois grandes thématiques : la communication, le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle.

#### **La communication**

La pérennisation de la politique d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et présentant des restrictions d'aptitude nécessitaient la mise œuvre d'actions de sensibilisation et d'informations autour du handicap.

Au total sur les 3 années de convention, ces actions ont permis la formation et la sensibilisation de :

- 21 tuteurs d'agents en situation de handicap,
- 231 responsables de service,
- 2 unités de travail confrontées à la gestion quotidienne d'un agent en situation de handicap auditif.

Les deux correspondants handicap et chargés d'accompagnement de la Ville de Dijon ont été professionnalisés par leur participation à une formation «référents Handicap» de 2 jours dispensée par TH Conseil et dont les objectifs étaient d'approfondir les connaissances de chacun sur le handicap et de mettre à disposition des outils concrets et opérationnels pour l'emploi et l'accompagnement des agents en situation de handicap.

Une charte de l'accompagnement individualisé, qui relate les engagements respectifs de l'employeur ainsi que ceux des agents, a été élaborée en interne en 2015.

De surcroît, la Ville de Dijon participe activement au groupe de travail du *Handi-pacte* Bourgogne Franche-Comte consacré à la réalisation d'un kit de communication générique comprenant une plaquette à destination des travailleurs porteurs de handicap.

Par ailleurs, pour la première fois en 2015, la Ville de Dijon a proposé une animation à son personnel en partenariat avec l'*ADAPT* dans le cadre de la Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées : le restaurant municipal a alors accueilli pendant la pause méridienne du 17 novembre 2015 deux membres de l'*ADAPT*, une représentante du service *Accompagnement individualisé* et un agent de la direction des *Interventions sociales et handicap* du *CCAS* pour animer un atelier intitulé " et vous, quel regard portez-vous sur le handicap ? " autour de la question " qu'est-ce qui vous handicape dans la vie ? " .

## Le maintien dans l'emploi

Durant les 3 années de convention, le maintien dans l'emploi a été favorisé à l'initiative du médecin du travail par la mise en place d'études et d'adaptations des postes de travail, à destination des agents en :

- restriction d'aptitude,
- cours de reclassement médical,
- situation de handicap.

Au total sur les 3 années, 94 études de poste ont donc été menées en interne par l'ergonome.

De 2013 à 2015, la Ville de Dijon a reclassé 75 agents à la demande de la médecine du travail ou du comité médical départemental. Lors de la prise de nouvelles fonctions dans le cadre d'un reclassement médical, un tutorat est mis en place avec la contribution d'un collègue exerçant le même métier. 24 agents BOE ont ainsi bénéficié d'un transfert de compétences de leur tuteur sur les 3 années de conventionnement. La convention 2013-2015 prévoyait également la création d'emplois de transition au sein de la collectivité pour soutenir les agents éloignés du monde professionnel durant une longue période dans leur retour à l'emploi. Ce dispositif a pu être mis en place au profit de 2 agents mais n'a pu être ni étendu ni être expérimenté de nouveau. En effet, le contexte fort de réorganisations et de reclassements médicaux incite le Pôle Ressources humaines à trouver des solutions alternatives pour répondre à cette problématique et aux besoins particuliers des agents concernés.

La Ville de Dijon s'est également employée à poursuivre et intensifier ses actions d'orientation et de formation envers les agents éligibles aux aides du FIPHFP. Leur potentiel à acquérir de nouvelles compétences a pu être évalué dans le cadre de bilans professionnels. Par ailleurs, leur reconversion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi est facilité par l'apport de connaissances et l'analyse des pratiques professionnelles.

Entre 2013 et 2015, 126 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ayant vocation à le devenir suite à la mise en œuvre de la procédure de reclassement médical ont bénéficié de sessions de formation qu'elles soient spécifiques dans le cadre de la reconversion ou bien professionnalisantes.

Par ailleurs, la Ville de Dijon s'attache à garantir une égalité d'accès à l'information en faveur des agents sourds ou malentendants et à faciliter leur participation à la vie de la collectivité. La mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française (LSF) s'est systématisée dans les services comptant un agent dans cette situation. 54 heures d'interprétariat ont été dispensées sur les 3 années de la convention. De plus, un partenariat avec l'URAPEDA a été amorcé par le biais d'une prescription ponctuelle spécifique visant à évaluer la situation professionnelle d'un agent et proposer des solutions de compensation du handicap. Par ailleurs et chaque année, à l'occasion de la cérémonie des vœux du Maire en janvier, un interprète traduit le discours de Monsieur le Maire en langue des signes.

Concernant les agents présentant des troubles auditifs, une procédure a été systématisée avec le SAMETH 21. L'accès à une aide financière pour l'acquisition des prothèses auditives a donc été facilité. Au total, 8 agents dans cette situation ont sollicité et bénéficié de cette participation financière.

Les agents porteurs d'un handicap les empêchant de monter dans un bus ou un tramway et pour lesquels le médecin du travail préconise une prise en charge des déplacements domicile-travail peuvent bénéficier des services de DiviAccès ou d'une société de taxi privée. Ces actions ont profité à 6 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

D'autre part, la Ville de Dijon a été au delà de son engagement, dans le cadre d'une prestation ponctuelle spécifique auprès *Challenge Emploi* avec le concours du *SAMETH 21*, en sollicitant un soutien médico-psychologique. En effet, cette action à destination d'un agent en situation de souffrance psychique était nécessaire pour optimiser les chances de stabiliser sa situation professionnelle.

## Insertion professionnelle

La Ville de Dijon a su adapter sa politique de recrutement à la conjoncture et 9 postes ont pu être, comme convenu, pourvus par des agents en situation de handicap sur les 3 années de conventionnement. La répartition des types de recrutement est différente de celle initialement envisagée avec :

- 2 recrutements définitifs,
- 2 contrats d'apprentissage signés,
- 5 emplois d'avenir contractualisés et toujours en cours.

La mise en œuvre des travaux d'accessibilité envisagés dans la convention n'a pas été nécessaire, tout comme l'acquisition des outils de compensation de déficiences visuelles et auditives prévue pour 2015.

Pour conclure, le taux d'emploi direct a connu une progression constante depuis le 1er janvier 2013, pour atteindre 7,20 % au 1er janvier 2015 (230 bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour un effectif de 3 194 agents). Cette convention a garanti, par les actions individuelles, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de 243 agents de la collectivité entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015.

Le plan d'actions mené par la Ville de Dijon grâce au FIPHFP correspond aux objectifs qu'elle s'était fixée et la politique engagée en a été consolidée. Certaines actions, déjà initiées par l'accord signé en 2009, ont pu être systématisées et pérennisées par cette seconde convention. D'autres actions ont été impulsées et méritent d'être approfondies. Il convient donc de poursuivre cet engagement et de l'adapter aux évolutions futures tant du contexte institutionnel que celui des demandeurs d'emploi.

#### 4. Collaboration avec le secteur adapté (ESAT et EA)

La Ville de Dijon travaille de façon régulière avec des ESAT (Établissements et Service d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées) du département :

- ESAT Le Goeland : impression de logos sur t-shirts (Octobre Rose)
- ESAT Le Mirande : mise sous plis, collage d'étiquettes
- APF (Association des paralysés de France) : pour des travaux d'étiquetage de magazines

En 2015, les marchés «ramassage des feuilles» et « ramassage des débris dans le quartier des Grésilles» ont été repris par la Communauté Urbaine du Grand Dijon.

Une note d'information à l'attention des Chefs de Service détaillant la procédure de recours à ces établissements a été diffusée en 2013 et sera réactualisée.

## **B - Présentation des engagements de la Ville de Dijon pour les années 2016 à 2018**

### 1. Évolution du taux d'emploi

	01/01/15	01/01/16	01/01/17	01/01/18
Effectif total rémunéré	3194	2913	2863	2813
Effectif BOE	230	227	224	221
<b>Taux d'emploi direct</b>	<b>7,20%</b>	<b>7,79%</b>	<b>7,82%</b>	<b>7,86%</b>

Dans un contexte de départ à la retraite massif, de transfert de personnel à la Communauté Urbaine du Grand Dijon pour ces trois années, la Ville s'engage à maintenir son taux d'emploi supérieur à 7 %.

### 2. Pilotage et suivi de la convention

La convention avec le FIPHFP sera pilotée par le responsable du service accompagnement individuel assisté des 2 référents handicap/chargés d'accompagnement d'agents en situation de handicap ou de reclassement médical. Des réunions semestrielles seront programmées et exclusivement consacrées au suivi des actions menées dans le cadre de la convention. Le responsable du service accompagnement individuel, les référents handicap, les médecins du travail, l'ergonome, la directrice emploi insertion et compétences ainsi que la directrice du Pôle Ressources humaines y assisteront.

Une synthèse du taux de réalisation des objectifs sera exposée de manière régulière aux autres partenaires internes lors de la commission situations individuelles.

Un bilan annuel est présenté aux membres du comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

### 3. Accès à l'emploi de personnes en situation de handicap

La Ville de Dijon s'engage à recruter 12 personnes en situation de handicap durant les 3 prochaines années (dont apprentis ou bénéficiaires du dispositif « emplois d'avenir ») et à permettre la découverte du monde professionnel pour des stagiaires ainsi que pour des jeunes engagés dans la démarche Services Civiques en situation de handicap. Toutes les actions favorisant leur insertion et l'adaptation de leur poste de travail à leur état de santé seront mises en œuvre.

Le service Recrutement de la DRH dispose d'une candidathèque qu'elle consulte lors de chaque sélection. Celle-ci comprend des candidatures de travailleurs handicapés, qui sont étudiées de façon approfondie si le profil correspond au poste à pourvoir. Les postulants sont sélectionnés sur la base de leurs compétences et de leur savoir-faire, sans discrimination. Compte-tenu de la politique de la Ville de Dijon en faveur des personnes handicapées, à compétences égales, priorité pourra être donnée à un candidat en situation de handicap. Un agent chargé du reclassement médical et de l'accompagnement des agents handicapés intervient dans le cadre des procédures de sélection.

La Mairie de Dijon diffuse également ses offres d'emploi via Cap Emploi, la Maison de l'Emploi et le cas échéant auprès d'associations spécialisées. Elle participe également à des forums pour l'emploi, l'apprentissage ...

Par ailleurs, un partenariat avec la SAIP, l'ADAPT, Pôle Emploi, les PEP21 ainsi que l'Université de Bourgogne sera établi ou consolidé, afin d'optimiser la diffusion des offres d'emploi auprès de candidats handicapés et assurer l'accompagnement à l'insertion ou la réinsertion dans le monde professionnel en collaboration avec les correspondants handicap qui sont les interlocuteurs privilégiés des candidats tout au long de la procédure de recrutement puis, lorsqu'ils sont recrutés, dans l'accueil au sein de leur service d'affectation.

Afin que le dispositif reste attractif, la rémunération des apprentis en situation de handicap pourra être revue à la hausse pour les candidats dépassant 25 ans, après délibération du Conseil Municipal.

La Médecine du travail est également sollicitée pour évaluer la compatibilité du poste au handicap de la personne et préconiser les aménagements nécessaires. La compensation du handicap sera également pris en compte et mise en œuvre dès l'arrivée de l'agent au sein des services municipaux. Elle veillera avec l'ergonome et les référents handicap à la bonne prise en compte du handicap dans le service.

Le service de prévention des risques est associé à l'arrivée du nouveau recruté dans le cadre de la démarche «accueil sécurité» au poste de travail.

Outre les intégrations sur des emplois définitifs, 3 apprentis ou bénéficiaires du dispositif «emplois d'avenir» seront recrutés chaque année.

Un effort sera fait par la municipalité afin de diversifier les secteurs accueillant les apprentis et les contrats d'avenir. Les métiers techniques, à l'instar de la petite enfance, de la restauration, des espaces verts resteront des environnements favorisant l'insertion professionnelle. Cependant, le domaine administratif comme le secrétariat ou la compatibilité pourront être ouvert à ces recrutements. Il en va de même pour des métiers à plus haut niveau de qualification dans le cadre de l'apprentissage.

La Ville de Dijon insère de manière très régulière des personnes en situation de handicap par la voie des emplois non permanents. Il s'agit d'une voie servant parfois de tremplin pour une embauche définitive dans les services de la Ville de Dijon.

La Ville de Dijon s'engage également et particulièrement à accueillir des stagiaires en situation de handicap. A titre d'exemple et par le biais de stages, le SAIP pourra évaluer la capacité ou non pour les jeunes pris en charge, à exercer au sein du milieu ordinaire de travail. Les personnes suivies par L'ADAPT et la cellule GRH du rectorat de Dijon pourront confirmer ou infirmer leur projet professionnel par une observation, une découverte des métiers territoriaux ou une mise en situation réelle sur un poste de travail.

#### 4. Maintien ou retour dans l'emploi des personnes en situation de restrictions médicales ou de handicap

Une procédure de reclassement médical a été élaborée et optimisée pour une meilleure prise en charge des agents en restriction d'aptitude.

La Ville de Dijon veillera à être réactive et à mener toutes les actions nécessaires en faveur des agents dans cette situation.

##### a. Anticiper le reclassement des agents en restriction d'aptitude

Les actions déjà engagées seront reconduites et adaptées tenant compte de l'évolution de l'environnement et de son fonctionnement, notamment dans le but de :

- privilégier le maintien des agents sur leur poste de travail grâce à l'intervention de l'ergonome du travail : renforcement des études de poste et des aménagements techniques, humains et organisationnels...
- maintenir une qualité d'écoute et de dialogue avec les agents dans un cadre sécurisé et déontologique (grâce aux tuteurs, au référent handicap, aux agents chargés de l'accompagnement, à la médecine professionnelle, au service social du personnel, aux associations spécialisées)
- faciliter le déplacement domicile-travail pour les agents privés de l'accès aux transports traditionnels en raison de leur handicap
- compenser le handicap par des formations adaptées si cela est nécessaire
- prendre en compte les contraintes de l'agent dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

La Ville de Dijon, soucieuse d'accéder à une pleine autonomie face à ces enjeux grâce aux deux précédentes conventions, a créé une ligne budgétaire spécifique au maintien dans l'emploi et s'engage à puiser sur cette ligne les dépenses liées à l'adaptation des postes de travail. La participation du FIPHFP restera demandée concernant les études de postes et les aménagements spécifiques.

Afin de permettre le maintien dans l'emploi et sur le poste d'origine dans la mesure du possible, de nouvelles compensations seront envisagées tel que l'expérimentation des auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne, le télétravail ainsi que le soutien médico-psychologique.

##### b. Favoriser l'orientation des agents contraints de se réorienter professionnellement en raison de problèmes de santé

L'objectif de la Ville de Dijon est de renforcer son processus de reclassement professionnel. Elle s'engage à :

- tenir informé l'agent des différentes étapes de la procédure de reclassement, notamment par l'envoi de courriers adaptés (lettre pour expliquer la procédure de reclassement médical, lettre et rapport matérialisant/officialisant les aménagements de poste, lettre de proposition d'immersion sur un poste en reclassement, lettre d'affectation définitive suite à immersion, lettre accusant réception d'un refus de poste de reclassement...)
- faire appel, si nécessaire, à un dispositif d'orientation pour évaluer les compétences et le potentiel de l'agent
- organiser, en fonction des possibilités, un parcours de découverte de certains métiers
- permettre une mise en situation sur des fonctions administratives au sein de l'entreprise d'entraînement pédagogique du rectorat de Dijon
- utiliser le nouvel outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour mesurer l'ampleur de la reconversion potentielle

##### c. Faciliter la prise de nouvelles fonctions et l'intégration au sein d'un collectif de travail

La Ville de Dijon s'engage à optimiser le processus de reconversion professionnelle et à :

- organiser précisément les modalités de prise de fonction de l'agent
- informer et former le personnel, le tuteur et les encadrants à l'accueil et à l'intégration des travailleurs handicapés
- identifier, professionnaliser et décharger d'une partie de ses missions, un tuteur au sein du service d'accueil
- poursuivre l'accompagnement des personnes en reclassement lors de périodes d'immersion (avec la mise en place d'un contrat d'objectifs et des points d'étapes réguliers)

- élaborer un plan de formation individualisé et adaptés en faveur des travailleurs pour acquérir les compétences nécessaires à l'exécution de leurs nouvelles fonctions
- inviter l'agent à solliciter s'il le souhaite le service social pour mieux vivre le changement et anticiper des éventuelles incidences dans sa vie personnelle.
- Coordonner l'ensemble des acteurs de reclassement médical de sorte à anticiper ou remédier aux éventuelles difficultés de manière réactive et optimale

#### d. Créer un service de transition : la conciergerie solidaire

Afin de permettre un retour au monde professionnel après un long arrêt ainsi qu'une montée en compétences progressive sur des fonctions administratives et essentielles à une mobilité interne post-reclassement médical, un service, dont le secteur d'activité prendrait la forme d'une conciergerie solidaire, sera créé et piloté par le responsable des accompagnements individualisés.

Le nombre de postes ouverts au sein de ce service reste à déterminer. Les agents susceptible d'y être positionnés seront identifiés lors de la commission situations individuelles après une évaluation pluridisciplinaire; il en va de même pour la durée de l'affectation.

L'objectif finale de cette démarche est de permettre aux agents bénéficiaires de pouvoir réintégrer un milieu de travail, se familiariser avec un nouvel environnement tout en essayant d'acquérir les compétences et l'autonomie nécessaires à leur intégration sur un poste vacant.

Trois conditions ont été identifiées pour la réussite de cette démarche :

- une exigence professionnelle progressive et adaptée
- un positionnement clair vis-à-vis de l'équipe d'accueil et de l'organisation du travail
- une mise à disposition permanente du tuteur sur un temps déterminé, suivie d'une période de prise d'autonomie

Un tutorat de proximité sera institué au sein du service pour former l'agent et répondre à toutes ses questions. Un accompagnement sera dispensé par la DRH par la mise en place d'un contrat d'objectifs. Le manager de proximité sera sensibilisé, professionnalisé et accompagné par le Pôle Ressources humaines pour adapter tant le contenu du travail que sa posture professionnelle.

### 5. Actions de sensibilisation et de communication

#### a) Sensibiliser

Depuis 2009, plusieurs campagnes d'information et de sensibilisation au handicap ont été menées auprès de l'ensemble des encadrants de la collectivité et ont fait évoluer l'image du handicap.

La concentration géographique des services municipaux, l'intensité de la politique d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi en faveur des agents en situation de handicap ainsi que la présence régulière sur le terrain des membres du service accompagnement individuel ont permis de rendre l'ensemble des chefs de services responsables et acteurs de ces actions.

Aussi, les opérations de sensibilisation seront réduites et concerneront essentiellement les tuteurs d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en reclassement médical dans la mesure où il s'agit des principaux acteurs de la réussite de l'intégration du nouvel arrivant. De plus, elles seront dispensées par des prestataires externes, gage de professionnalisme et de neutralité.

Par ailleurs, des unités de travail pourront être sensibilisées, notamment dans le cadre d'un partenariat avec l'ADAPT, lorsqu'elles accueillent un agent dont le handicap le nécessite particulièrement.

D'un autre côté, le pôle handicap du Centre Communal d'Action Social participe également aux sensibilisations des agents de la Ville et du CCAS en organisant annuellement et sur la base du volontariat des sensibilisations basées reposant sur l'expérimentation en lien avec différentes associations locales. Cette action participe de manière marquante à l'évolution des regards des agents sur le handicap.

## b) Communiquer

La cellule communication interne s'évertue à faire évoluer les supports de communication interne (journal du personnel, lettre mensuelle d'accompagnement de la feuille de paye) pour les adapter aux besoins spécifiques de nos agents handicapés. Ces supports ont par exemple pu être dématérialisés pour les agents non et mal-voyants.

Les événements organisés pour le personnel municipal sont aussi adaptés aux agents porteur de handicap : un interprète en langue des signes française est sollicité chaque année (cérémonie des vœux du Maire, remise des médailles, réunion de service...).

La Ville de Dijon s'engage à poursuivre ce type d'actions, nécessaire à une juste diffusion d'informations pour tous.

La Ville de Dijon continuera à utiliser ses outils de communication interne, notamment les articles dans les publications internes, pour informer et sensibiliser les services sur :

- la notion de handicap et ses manifestations dans la sphère professionnelle
- la réglementation en vigueur
- les possibilités de compensation et d'accompagnement dans les services
- les avantages d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
- le rôle des différents interlocuteurs internes et externes
- la signature d'une nouvelle convention avec le FIPHFP

Parallèlement, le service accompagnement individuel est inscrit dans le groupe de travail sur cette thématique mené dans le cadre du Handi-Pacte Bourgogne . L'objectif est d'élaborer des plaquettes de communication sur la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à la fois uniforme pour l'ensemble des employeurs publics et à la fois modulable et adaptable aux spécificités de notre organisation interne.

Plus encore, chaque année, la Ville de Dijon s'engage à organiser un événement dans le cadre de la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés. Pour ce faire, le service accompagnement individuel s'est intégré au collectif de réflexion conduit par l'ADAPT21.

## 6. La formation des agents handicapés

Le plan de formation 2016-2018 est en cours de négociation. Il intégrera des orientations similaires au plan précédant concernant notamment les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- le développement des compétences métier,-le développement des compétences managériales,
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des travailleurs handicapés,
- la préservation de la santé/sécurité au travail,
- l'accompagnement du changement,
- la lutte contre l'illettrisme.

Sera ajouté au plan de formation un axe stratégique « travailler ensemble » qui regroupera les notions de laïcité, de déontologie au travail et de lutte contre les discriminations. La question du handicap fera donc partie également de ces enjeux.

La Ville de Dijon s'engage à inclure les actions financées par le FIPHFP dans ces derniers.

La mairie poursuit également ces actions en faveurs des personnels sourds. Depuis 2007, 30 agents sont formés à la langue des signes avec 3 groupes de niveaux différents. Cette formation longue a permis de faciliter l'intégration des personnes déficiences auditives dans les différents services de la Ville. Un nouveau cycle de formation intégrant de nouveaux groupes est en cours de constitution.

## 7. L'accompagnement des agents handicapés et l'accessibilité à leur poste de travail

L'accompagnement des agents en situation de handicap débute dès le signalement par la médecine du travail d'un besoin d'aménagement de poste de travail. Une évaluation ergonomique est alors initiée sur les problématiques rencontrées. A ce moment là, il s'agit également d'évaluer l'accessibilité au poste de travail. En fonction des besoins repérés, des actions correctives sont mises en œuvre.

Une étude est en cours pour la réalisation de travaux d'accessibilité en faveur d'un agent présentant une maladie évolutive et exerçant ses fonctions au sein d'un établissement culturel.

#### 8. Sous-traitance avec le secteur adapté et partenariats avec les acteurs du handicap

La Direction des ressources humaines de la Ville de Dijon poursuivra sa collaboration avec les différents acteurs du handicap :

- en continuant à promouvoir auprès des services la possibilité de faire appel au secteur adapté pour des prestations de mise sous plis, à destination de jeunes enfants, pour des travaux d'impression...
- à solliciter les équipes de Cap emploi, de la Mission locale et du SAMETH 21 pour des recrutements externes notamment dans le cadre des sélections d'emploi d'avenir, d'apprentis
- à consulter le réseau d'associations connus et travaillant avec le Pôle handicap du CCAS de Dijon

### **PARTIE 3 - PROJET PLURIANNUEL DÉTAILLÉ D'ACTIONS EN MATIÈRE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Le plan d'actions à mettre en place pour les 3 prochaines années est en cohérence avec les 3 objectifs et les engagements que nous nous sommes fixés. Fort d'une expérience de 7 ans dans l'insertion et le maintien dans l'emploi, notre projet se veut à la fois modeste et cohérent avec l'évolution et les contraintes de notre collectivité.

Notre premier objectif consiste à **développer davantage l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les services municipaux notamment par le biais de l'apprentissage, des contrats aidés, des stages ainsi que des services civiques et maintenir un taux de BOE supérieur à 7%.**

En effet, outre les 5 agents déjà en poste et dont les contrats avenir seront renouvelés, notre souhait est de recruter 12 personnes en situation de handicap pendant cette convention réparties annuellement de la manière suivante :

- 2 apprentis,
- 1 contrat d'avenir,
- 1 recrutement définitif.

De plus, 3 jeunes engagés dans le dispositif service civique et 3 étudiants dont le cursus scolaire nécessite un stage de 3 mois auprès d'un employeur seront insérés dans les services municipaux. Parallèlement, plusieurs conventions encadrant des stages de courte durée pourront être signées.

Les primes d'aide à la formation et à l'insertion durable lors de la signature du contrat prévues dans le catalogue des aides du FIPHFP seront versées aux apprentis et aux agents recrutés dans le cadre d'un contrat avenir.

Une indemnité à hauteur de 80% du coût salarial chargé des apprentis sera sollicité auprès du FIPHFP, de même qu'une prise en charge du tutorat et, quand cela s'avère nécessaire, des transports domicile-travail et d'une place de stationnement.

L'intégralité des actions figurent dans la fiche action n°8 et représentent 161 868 euros pour les trois années de conventionnement.

Notre second objectif est de **permettre le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap et développer des solutions innovantes et alternatives au redéploiement sur un autre poste pour les agents présentant des restrictions d'aptitude (télétravail, auxiliaire de vie, soutien médico-psychologique...).**

Pour ce faire, la fiche action n°1 prévoit 12 études annuelles de poste, menées en interne par l'ergonome, pour un montant total de 46 800 euros.

Plusieurs solutions pourront être mises en œuvre tenant compte de la nature des difficultés rencontrées par les personnes en situations de handicap et insérées au sein des services municipaux.

#### Difficultés motrices

Se rendre sur le lieu de travail peut se révéler complexe pour certains agents présentant un handicap moteur. Afin de répondre à cette problématique, 1 place de stationnement à proximité du lieu de travail en 2016, 3 en 2017 et 5 en 2018 seront attribuées sur préconisation du médecin du travail (fiche action n°1). Parallèlement 5 agents porteurs d'un handicap les empêchant de monter dans un bus ou un tramway pourront bénéficier de la prise en charge de leurs déplacements domicile-travail soit par les services de DiviAccès soit par une société de taxi privée (fiche action n°4). Le coût de ces prestations est estimé à 18 114,40 euros. De plus, l'expérimentation du télé-travail mise en œuvre en faveur d'un agent en 2015 sera poursuivie et ouverte à deux nouveaux agents en 2017 et 2018. L'acquisition du matériel et les abonnements afférents représentent 3 915 euros. Une contribution de 2 250 euros est également demandée au FIPHFP concernant les travaux d'accessibilité en faveur d'un agent par an (fiche action n°1). 2000 euros sont également prévus afin de permettre l'acquisition ou la motorisation d'un fauteuil roulant en faveur d'un agent en 2017 (fiche action 4).

Par ailleurs, certains secteurs professionnels sont particulièrement propices au développement de pathologies impactant les membres supérieurs. Lorsque les aménagements, qu'ils soient matériels ou organisationnels, se révèlent insuffisants, une nouvelle forme de compensation pourra être envisagée par la mise à disposition d'une auxiliaire de vie pour les activités professionnelles. Ces contrats de prestations de service pourront être mutualisés en faveur de plusieurs agents. Les critères d'éligibilité, la répartition et l'organisation des missions seront déterminées conjointement par le médecin du travail et l'ergonome. Un nouveau contrat pourra être signé chaque année pendant la durée du conventionnement. Parallèlement, une auxiliaire de vie destinée à aider un agent souffrant d'une maladie invalidante dans les actes de la vie quotidienne est déjà positionnée et la prestation se poursuivra sur les 3 années de la convention. La fiche action n°5 prévoit une demande de participation au FIPHFP à hauteur de 66 632,38 euros.

#### Difficultés sensorielles

Afin de favoriser la communication et l'intégration des agents en situation de handicap auditif la fiche action n°2 intègre 18h de temps de présence d'un interprète en langue des signes par an et en faveur de 2 agents. Cela permet une communication de qualité tant pour les réunions de service que pour les entretiens individuels. La traduction annuelle des vœux de monsieur le Maire est également prévue ; le tout pour un montant de 3 180 euros.

Par ailleurs, 9 agents pourront, par la constitution du dossier correspondant et en partenariat avec le SAMETH21, bénéficier d'une participation financière du FIPHFP pour l'acquisition de prothèses auditives pour un coût de 15 000 euros.

#### Difficultés psychiques, mentales ou cognitives

La fiche action n°7 prévoit l'accompagnement des agents atteints d'un handicap psychique, mental ou cognitif par la mise en place d'un soutien médico-psychologique. En effet, 2 agents pourraient voir leur maintien dans l'emploi compromis sans cette action dispensée par un psychothérapeute externe à l'employeur pour un coût total de 2 160 euros. De plus, une évaluation des capacités professionnelles de l'agent compte-tenu de son handicap ainsi qu'un accompagnement sur le lieu de travail assurés par un spécialiste pourront être mis en œuvre.

Notre troisième objectif vise à **professionnaliser et favoriser la reconversion professionnelle des agents en situation de handicap et ceux en cours de reclassement médical notamment par la création d'un service dédié (conciergerie solidaire)**

Les fiches action n°3 et n°6 prévoient l'instauration d'un tutorat pour les agents en situation de handicap repositionnés sur un autre poste pour raisons de santé ainsi que divers dispositifs d'orientation et de formation :

- bilans d'orientation ou bilans professionnels en faveur de 9 agents,
- formations qualifiantes et diplômantes pour 15 agents,
- formations spécifiques à l'image des formations bureautiques ou sur la thématique de l'accueil ainsi que des dispositifs d'analyse de la pratique à raison de 60 agents.

Ces actions visent à évaluer les acquis et points de progressions des agents, à les soutenir, les professionnaliser et les perfectionner dans leur pratique pour un montant estimé à 90 075 euros.

Par ailleurs, afin que les tuteurs accompagnant des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ayant vocation à le devenir suite à l'achèvement de la procédure de reclassement médical, puissent pleinement :

- améliorer leur connaissance du handicap,
- opter pour le juste niveau de communication,
- transmettre leur expérience professionnelle,
- favoriser la bonne intégration du nouvel agent au sein de l'équipe,

3 sessions de formation seront prévues par la fiche action n°9 pour un coût de 4 800 euros.

Pour terminer, une sensibilisation annuelle sera dispensée en faveur des unités de travail accueillant un agent dont le handicap le nécessite. Ces actions, d'un montant de 4 000 euros favoriseront une meilleure compréhension du handicap et permettront d'adapter judicieusement les postures de chacun répondant ainsi, de manière transversale, à l'ensemble des trois objectifs fixés pour les 3 années à venir.

Afin de mener à bien l'ensemble du plan d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap, la Ville de Dijon sollicite une aide financière au FIPHFP à hauteur de 420 794,78 € pour une durée de 3 ans soit environ 140 265 € par an.

Ce projet de convention a été soumis pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 31 mai 2016 puis pour avis au Comité Technique du 16 juin 2016.