

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS****Conseil Municipal de la Ville de Dijon****Séance du 29 juin 2009****MAIRIE DE DIJON**

**Président** : M. REBSAMEN  
**Secrétaire** : M. BORDAT  
**Membres présents** : M. MILLOT - M. MAGLICA - Mme TENENBAUM - M. DESEILLE - M. MASSON - Mme DILLENSEGER - M. MARTIN - Mme DURNERIN - M. GERVAIS - M. GRANDGUILLAUME - Mme METGE - M. DUPIRE - Mme REVEL-LEFEVRE - Mme AVENA - M. MEKHANTAR - Mme BIOT - Mme MARTIN - Mlle KOENDERS - Mme DURNET-ARCHERAY - Mme GARRET-RICHARD - Mme BLETTYERY - M. MARCHAND - M. JULIEN - M. PIAN - Mme TROUWBORST - Mme LEMOUZY - M. DELVALEE - M. IZIMER - Mme ROY - Mme TRUCHOT-DESSOLLE - M. PRIBETICH - Mme HERVIEU - Mme BERNARD - M. LOUIS - M. BERTHIER - Mlle MODDE - Mlle MASLOUHI - Mlle CHEVALIER - M. EL HASSOUNI - Mme JUBAN - Mme MILLE - Mme GAUTHIE - Mme CHATILLON - M. BROCHERIEUX - M. HELIE - M. DUGOURD - M. AYACHE - Mme VANDRIESSE - M. OUAZANA  
**Membres excusés** : Mme POPARD (pouvoir M. PRIBETICH) - M. BERTELOOT (pouvoir Mme C. MARTIN)  
**Membres absents** : M. ALLAERT - M. BEKHTAOUI

**OBJET****DE LA DELIBERATION**

**Personnel municipal - Développement des actions d'insertion et de maintien des personnes handicapées - Convention à passer entre la Ville et le Fonds pour l'Insertion des personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**

Madame Hervieu, au nom de la commission des finances, de la modernisation du service public et du personnel, expose :

Mesdames, Messieurs,

Le handicap dans le secteur professionnel est régi par la loi du 10 juillet 1987, qui pose comme principe que tout employeur d'au moins vingt salariés doit répondre à l'obligation d'emploi des personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif total de ces derniers.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a défini le handicap de façon plus globale, afin de prendre en compte tous les types de handicaps. Au niveau de la fonction publique, un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été créé suite à cette loi. Son rôle principal est d'encourager l'insertion et le maintien des agents handicapés au sein des différentes fonctions publiques.

La Ville, très sensible aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap, a déjà réalisé un certain nombre d'actions (formation au langage des signes, aménagements spécifiques de postes de travail, etc.) afin de faciliter l'intégration d'agents handicapés dans ses services. Toutefois, il est proposé de développer ces actions pour une meilleure prise en compte du handicap.

A cet effet, plusieurs objectifs pourraient être fixés :

- avoir un taux d'agents handicapés supérieur ou égal à 6 % dans les trois ans à venir ;
- améliorer l'accompagnement des agents présentant un handicap afin de les maintenir dans l'emploi ;
- favoriser le reclassement des agents rencontrant des problèmes de santé au sein des services municipaux ;
- développer les actions de formation et d'information des agents handicapés ;
- procéder à des études d'aménagements de postes de travail ;
- sensibiliser l'ensemble des acteurs et partenaires.

Le FIPHFP pourrait prendre en charge financièrement un certain nombre d'actions que la Ville souhaite mettre en place sous réserve de passer une convention sur une durée de trois ans. Ainsi le FIPHFP participerait financièrement à hauteur de 789 120 € pour trois ans (35 % seraient versés la première année, soit 276 192 €, la somme restante étant répartie sur les deux autres années en fonction des résultats obtenus).

En contrepartie, la Ville s'engagerait sur un plan d'actions précis dans les trois années à venir portant à la fois sur :

- des aides techniques et humaines (adaptation des postes de travail, tutorat, formation, etc.) ;
- des actions de communication avec l'ensemble des acteurs ;
- des dépenses d'études visant à instaurer une réelle politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Si vous suivez l'avis favorable de votre commission des finances, de la modernisation du service public et du personnel, je vous demanderai, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

1 - décider de développer les actions de la Ville en faveur de l'insertion et du maintien de ses agents handicapés, dans les conditions proposées ;

2 - approuver le projet de convention à passer entre la Ville et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), annexé au rapport, et m'autoriser à y apporter, le cas échéant, des modifications de détail ne remettant pas en cause son économie générale ;

3 - m'autoriser à signer la convention définitive, ainsi que tout acte à intervenir pour son application.

**RAPPORT ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

Pour Extrait Conforme  
Le Maire,  
Pour le Maire, le Premier Adjoint,



Alain MILLOT

PRÉFECTURE DE LA CÔTE-D'OR  
Déposé le :

07 JUIL. 2009



PUBLIÉ LE 7/07/09



**CONVENTION  
RELATIVE AU FINANCEMENT D' ACTIONS  
MENEES PAR LA VILLE DE DIJON  
EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES**

Entre : **L'établissement public administratif FIPHFP**

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
67 rue de Lille-75007 Paris  
Dénommé ci-après le FIPHFP  
Représenté par Monsieur Jean-François de Caffarelli, son Directeur,

D'une part

Et : **La Ville de Dijon**

BP 1510 – 21033 Dijon Cedex  
Dénommée ci-après le « bénéficiaire »  
Représentée par son Maire en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil  
Municipal du 29 juin 2009

D'autre part

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu le décret n° 2006-501 en date du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ;

Vu la délibération n° 2007-05-04 en date du 24 mai 2007 du comité national, portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ;

Vu la délibération n° 2007-05-07 en date du 24 mai 2007 du comité national, portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu la délibération n° 2008-04-01 en date du 24 avril 2008, du comité local du FIPHFP de la Région Centre, portant décision de financement ;

**Il est convenu ce qui suit :**

### **Article 1 - OBJET**

La présente convention a pour objet un soutien financier de l'EPA FIPHFP au bénéficiaire par attribution du financement d'actions menées selon les dispositions prévues par l'article 3 du décret 2006-501 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Le financement est accordé dans les conditions précisées à la présente convention.

### **Article 2 - DESCRIPTION DES ACTIONS ET BUDGET PREVISIONNEL**

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe A1 « Plan d'actions et budget prévisionnel ».

Les objectifs de la politique du bénéficiaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « **Projet pluriannuel de mise en oeuvre d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées** », joint à la présente convention.

Les actions présentées dans le plan d'actions et pour lesquelles un financement est sollicité seront conformes aux dispositions de l'article 3 du décret 2006-501.

Le bénéficiaire s'engage à tout mettre en oeuvre pour réaliser son programme d'actions conformément à ses engagements fixés en annexe A1.

Ce programme peut être révisé en cours d'exécution, et au plus tard trois mois avant le terme de la présente convention, par simple avenant à l'annexe A1.

**Le budget total du programme d'actions s'élève à 789 120 euros.**

### **Article 3 - CONDITIONS PARTICULIERES - OBJECTIFS**

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de cette convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par le bénéficiaire. Conformément à l'article 5 du décret 2006-501, elles ne peuvent donc être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au minimum, un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Le bénéficiaire s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant handicap, qui sera le relais du FIPHFP.

Par ailleurs, il s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de son programme intitulé « Projet pluriannuel de mise en oeuvre d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées » et d'y associer un représentant du FIPHFP.

Il est enfin convenu que tous les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par le bénéficiaire grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée.

#### **Article 4 - DUREE**

La présente convention prend effet à compter du 1er janvier 2009, pour une durée de trente-six mois. Elle prend donc fin le 31 décembre 2011.

Elle pourra, à titre exceptionnel, être prorogée, après accord préalable et obligatoire de l'EPA FIPHFP, par simple avenant, pour une durée maximale de six mois.

Cette prorogation n'entraînera aucune modification ou régularisation du montant et nombre des acomptes déjà versés.

#### **Article 5 - FINANCEMENT ACCORDE ET MODALITES DE VERSEMENT**

Sur la base du budget prévisionnel de dépenses mentionné à l'article 2 de la présente convention, l'EPA FIPHFP accorde un financement de 789 120 euros.

Son versement interviendra dans les conditions suivantes.

Un acompte de 276 192 euros, représentant 35 % du montant total du programme sera attribué forfaitairement, à titre d'avance, à la signature de la convention.

Un deuxième acompte de 35 % sera versé à l'issue d'une période de douze mois d'activité, sur production d'un rapport intermédiaire prévu à l'article 7, et à la condition que le taux de réalisation du programme d'action prévisionnel atteigne 70 % du montant du 1er acompte.

Le solde sera versé à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final et d'évaluation et après analyse de celui-ci.

Le montant de ce solde sera calculé par rapport au montant total des dépenses admises et tiendra compte des avances et acompte versés.

Les dépenses admises sont les dépenses réalisées conformément aux dispositions de l'article 3 du décret 2006-501 (cf. Annexe B) et entrant dans le cadre du plan d'actions et des budgets prévisionnels contractuels, présentées dans le rapport final et retenues par l'EPA FIPHFP, après analyse du rapport final.

Il est en outre précisé qu'aucun bénéfice ne peut être réalisé par le bénéficiaire sur le montant du financement définitif attribué par l'EPA FIPHFP dans le cadre de cette convention.

Le bénéficiaire s'engage donc à déclarer dans le rapport final le montant des autres financements ou subventions qu'il aurait pu ou pourra recevoir.

Le montant définitif du financement du FIPHFP sera calculé de façon à ce qu'aucun excédent ne puisse être dégagé par le bénéficiaire.

Dans tous les cas, les règlements interviendront dans un délai de trente jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert dont les coordonnées sont les suivantes :

Titulaire : TP Dijon Municipale

Domiciliation : BDF DIJON

RIB			
Code banque	Code guichet	N° compte	Clé
30001	00334	211 0000000	15

Par ailleurs, le règlement des acomptes et du solde sera conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire.

#### **Article 6 - ELIGIBILITE DES DEPENSES**

Sont éligibles les dépenses réalisées conformes aux dispositions de l'article 3 du décret 2006-501 et au plan d'action prévisionnel.

Ces dépenses doivent concerner des actions engagées et réalisées (service fait) pendant la durée de la convention.

Les dépenses présentées dans le rapport final doivent avoir été payées par le bénéficiaire ou lui avoir été facturées. Celui-ci dispose donc d'un délai de quarante-cinq jours à l'issue de la période contractuelle (délai de remise du rapport final) pour achever le règlement des dépenses de son programme.

#### **Article 7 - RAPPORTS D'ACTIVITE**

Le bénéficiaire s'engage à remettre à l'EPA FIPHFP :

- à l'issue de périodes de douze et de vingt-quatre mois, à compter de la date de signature de la présente convention, un rapport intermédiaire d'activité complet (rapport narratif sommaire et rapport financier accompagné de copies de factures et justificatifs prévus). Le premier rapport, en fonction de son analyse, permet le versement du 2<sup>ème</sup> acompte;
- à l'issue de la présente convention, un rapport d'activité complet (rapport narratif d'évaluation détaillé et rapport financier accompagné des copies des factures. Il dispose pour ce faire d'un délai de quarante-cinq jours à dater du terme de la convention.

Le FIPHFP se réserve le droit de procéder ou de faire procéder à toute évaluation jugée nécessaire.

#### **Article 8 - RESTITUTION DES FONDS**

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret 2006-501, les fonds reçus par le bénéficiaire au titre des acomptes non employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne seront pas admises par le FIPHFP après examen du rapport final seront reversés à l'EPA FIPHFP par le bénéficiaire.

Ce reversement devra intervenir dans un délai de soixante jours à compter de la réception d'une simple demande de la part de l'EPA FIPHFP.

#### **Article 9 - CONTROLES**

Le bénéficiaire s'engage à se soumettre à tout contrôle sur pièces ou sur place de la part de l'EPA FIPHFP, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration de la convention, et à remettre ou produire toute copie des pièces ou documents, notamment comptables et financiers nécessaires aux opérations de vérification.

#### **Article 10 - ANNEXES**

La présente convention est accompagnée de l'annexe suivante :

- Annexe A1 : Plan d'actions et budget prévisionnels
- Projet pluriannuel de mise en oeuvre d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

#### **Article 11 - MODIFICATION DE LA CONVENTION**

Toutes les modifications apportées à la présente convention donneront lieu à la rédaction et la signature d'un avenant.

#### **Article 12 - LITIGES**

Lors de l'exécution de la présente convention, les litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social de l'EPA FIPHFP.

A Dijon, le

Le Directeur de l'EPA FIPHFP,

La Ville de Dijon,  
Le Maire,  
Pour le Maire,  
Le Premier Adjoint,

Jean-François de Caffarelli

Alain Millot

PLAN D'ACTIONS ET BUDGETS PREVISIONNELS (TTC)

VILLE DE DIJON	Action concernées	Demande financement RIP/FFP			Part des actions (%)	
		Année 2009	Année 2010	Année 2011		
Aides techniques et humaines (A)		187 152	185 410	185 410	557 972	70,71%
Aménagements de postes de travail (hors apprentissage, PACTE et accueil étudiants stagiaires)	1 ACHATS DE FAUTEUILS ERGONOMIQUES	7 150	3 900	3 900	14 950	
	2 ACHATS DE REPOSE PIEDS	660	360	360	1380	
	3 AMENAGEMENTS POSTES DE TRAVAIL	20000	20000	20000	60000	19,91%
	4 VEHICULE PROFESSIONNEL	800			800	
	5 TRAVAUX D'ACCESSIBILITE	10 000	5 000	5 000	20000	
	6 ETUDES DE POSTES DE TRAVAIL	20 000	20 000	20 000	60000	
Adaptations de postes de travail	7 ADAPTATIONS POUR LES AGENTS INAPTES	2 000	2 000	2 000	6000	1,57%
	8 TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL	458	458	458	1374	
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés (transport, auxiliaire de vie, prothèses, aides sociales...)	9 PROTHESE AUDITIVE	2 502			2502	
	10 REMUNERATION DE TUTEURS ERGOTHERAPEUTE	19392	19 392	19 392	58176	17,75%
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	11	1000	1000	1000	3000	
	12 EVENEMENTS EN PRESENCE D'AGENTS SOURDS	825	825	825	2475	6,12%
Traduction	13 BILAN DE COMPETENCES	11 200	19 200	19 200	49600	14,96%
	14 FORMATION AUX AIDES TECHNIQUES	1925	1155	1155	4235	12,81%
Bilans de compétences	15 FORMATIONS SPECIFIQUES DESTINEES A COMPENSER LE HANDICAP	54000	45000	45000	144000	43,75%
	16 SUPPORTS DE COMMUNICATION	360	360	360	1080	3,24%
Actions de formation et d'information des agents handicapés	17 REMUNERATION DES BOE EN FORMATION	15 000	15 000	15 000	45000	13,5%
	18 REMUNERATION DES AGENTS TUTEURS EN FORMATION	11880	23760	23760	59400	17,55%
Prise en charge de la rémunération de BOE en formation						
Prise en charge de la rémunération d'agents non BOE (tutorat...)						

VILLE DE DIJON

	Action concernées		Numéro (cote action)	Demande de financement FIPHP			Part des actions (%)	
	Intitulé de l'action	INDEMNITE FORFAITAIRE		Année 2009	Année 2010	Année 2011		Total
				8 000	8 000	8 000		
Dépenses relatives à l'apprentissage (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un apprenti handicapé)			19					
Dépenses relatives au Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un agent handicapé sous contrat de droit public PACTE)								
Accueil d'un élève ou étudiant handicapé (cette rubrique comprend toutes les aides sollicitées au bénéfice d'un élève ou étudiant accomplissant un stage d'études obligatoire)								
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)			20	57 384	71 000	68 336	196 720	
Actions de communication				22600		22600	67800	
Actions de formation et d'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés			21	23384	37000	34336	94720	
			22	6 900	6 900	6 900	20700	
Action de formation à la fonction de tuteur			23	4 500	4 500	4 500	13500	
Actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés (C)								
Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi				0	0	0	0	
Dépenses d'études (D)			24	11 476	11 476	11 476	34428	
Dépenses d'études (définition d'une politique globale d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi ou d'une stratégie de formation ou d'information des personnels en relation avec des travailleurs handicapés)				11 476	11 476	11 476	34428	
Total des dépenses pouvant être financées par le FIPHP (A + B + C + D)				259 012	267 886	265 222	789 120	
Autres actions non financées par le FIPHP (E)				0	0	0	0	
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES (A+B+C+D+E)				259 012	267 886	265 222	789 120	



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

*1er janvier 2009 – 1er janvier 2012*

## ***Préambule***

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005, pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", la Ville de Dijon a la volonté de s'investir dans une démarche d'insertion et de maintien des personnes en situation de handicap. Consciente que le travail est important et difficile pour la personne handicapée, elle est d'autant plus convaincue que le travail se mêle au handicap lorsqu'on joue sur l'environnement social et professionnel de la personne.

Dans cet état d'esprit, la Ville de Dijon a commencé à mettre en place différentes actions en faveur des personnes handicapées telles que des formations en langage des signes.

Par cette convention avec le FIPHFP, elle souhaite renforcer la cohérence de sa politique handicap, poursuivre ses engagements en faveur des agents handicapés et assurer le pré-financement du plan d'actions pluriannuel.

## **PARTIE 1 : INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

La Ville de Dijon va mettre en place une Commission d'Intégration des Travailleurs handicapés qui aura pour objectif de suivre la mise en oeuvre de l'insertion et du maintien des personnes handicapées.

Cette Commission sera composée du Directeur des Ressources Humaines, des Services reclassement et gestion du personnel, du Service Médical, du Service Prévention des Risques Professionnels et du Service Social.

Cette commission se réunira une fois par mois et sera pilotée par le référent handicap. La commission aura pour rôles de :

- Assurer le suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les agents susceptibles d'y rentrer par la voie du reclassement
- Favoriser le partage d'informations de l'équipe pluridisciplinaire
- Dégager une voie commune d'actions pour les agents
- Améliorer l'efficacité de la prise en charge des agents
- Proposer des actions à mettre en place

La Ville de Dijon s'engage à mener un plan d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées de la façon suivante :

## **A – La sensibilisation et la formation**

L'image du handicap a besoin d'évoluer tout comme l'a fait la loi du 11 février 2005 en définissant de façon plus globale le handicap.

Des actions de sensibilisation menées dans les services municipaux par le pôle handicap du CCAS ont démontré l'importance du changement de regard sur le handicap.

Cette sensibilisation, en partenariat avec des associations, sera étendue sur plusieurs jours afin de toucher l'ensemble des agents de la Ville de Dijon et du CCAS.

### **Actions de communication**

Des actions de communication (articles dans les publications internes) seront mises en place afin d'informer et de sensibiliser les services en ce qui concerne :

- 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
- les procédures à suivre (aménagement de postes, contrats de fournitures et prestations externes avec des ESAT,..)

Les supports de communication interne seront adaptés en fonction des différents types de handicaps.

A partir de publics ciblés, des actions de formation et de sensibilisation seront menées sur des thèmes précis tels que la gestion des inaptitudes.

### **Actions de formation**

#### Formations à l'attention des agents municipaux en contact avec des collègues handicapés :

- formation générale pour les encadrants autour de la gestion du handicap dans son environnement professionnel
- formation spécifique pour les tuteurs d'agents handicapés ou reclassés
- sensibilisation spécifique destinées aux agents des services accueillant un travailleur handicapé que ce soit suite à un recrutement ou à un reclassement professionnel pour raisons de santé
- formation au langage des signes pour des agents en contact avec des personnes présentant un handicap auditif

#### Formations à l'attention des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- formations spécifiques destinés à compenser le handicap pour des agents qui en ont besoin
- formations aux aides techniques pour les agents bénéficiant de nouveaux outils spécifiques à leur handicap

## **B – Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

La notion de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est primordiale dans la démarche puisqu'elle permet d'assurer un suivi de sa population handicapée, de pouvoir adapter les actions à mener et d'en évaluer leurs impacts.

Le recensement permet également de connaître le pourcentage de personnes handicapées employées à la ville par rapport à l'effectif total. L'objectif est d'atteindre et de dépasser les 6 % de travailleurs handicapés.

La Ville va communiquer sur les avantages de la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé pour les agents présentant des problèmes de santé. Cette démarche se fera par différents moyens tels que le mensuel Flash info, une plaquette d'information mais aussi lors d'entretiens individuels par la DRH, les Médecins du travail ou les Assistantes Sociales du personnel.

La Ville s'engage à communiquer sur la procédure à suivre afin d'obtenir le statut de Reconnu en Qualité de

Travailleur Handicapé par les mêmes biais. Elle peut aussi participer à l'accompagnement dans la démarche et à l'élaboration du dossier par le service social ou par la Médecine professionnelle si l'agent le souhaite.

Des aménagements du logiciel existant de gestion du personnel sont envisagés afin d'améliorer la gestion des données non médicales des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### **C – L'insertion professionnelle des personnes handicapées**

La Mairie de Dijon a d'ores et déjà favorisé l'insertion de personnes handicapées en adaptant des postes à leur handicap. Elle participe à cette intégration en recrutant des agents handicapés sur des emplois permanents (standard du portail téléphonique, magasinier aux ateliers, agents de surveillance au Centre de Surveillance Urbaine); mais aussi pour des apprentissages, des emplois aidés et des stagiaires.

La candidathèque dont dispose le service recrutement de la DRH est utilisée lors de chaque sélection. Il comprend des demandes émanant de travailleurs handicapés dont la candidature est examinée de façon toute particulière si le profil correspond au poste à pourvoir. Le recrutement de personnes handicapées se poursuivra telle qu'elle le fait aujourd'hui sans discrimination. Les candidats seront sélectionnés sur la base de leurs compétences et de leurs savoir faire.

La Mairie de Dijon diffuse ses offres d'emploi en travaillant en collaboration avec des entreprises d'insertion telles que Cap Emploi, la Maison de l'Emploi et des associations telle que l'APF.

La Ville de Dijon participe également à des forums pour l'emploi.

Une plaquette informative relative à la politique de la ville en matière de handicap, ses métiers ainsi que ses modalités de recrutement sera élaborée en concertation avec les acteurs externes.

La Ville s'engage à accompagner les agents handicapés tout au long de la procédure de recrutement puis dans l'accueil au sein des services. Le référent handicap sera en effet présent afin de répondre au différents besoins spécifiques tant au moment des procédures de sélection, qu'au moment de l'intégration dans le service.

Le service de Médecine professionnelle sera en charge de déterminer la compatibilité du poste au handicap de la personne. Elle assurera le suivi de la bonne prise en compte du handicap dans le service.

Les aménagements de poste nécessaires à compenser le handicap seront également pris en compte dès que la sélection du candidat sera effective.

### **D – Le développement d'une politique globale de maintien dans l'emploi**

L'ensemble des acteurs de la Commission d'Intégration des travailleurs handicapés a déjà travaillé sur l'élaboration d'une nouvelle procédure de reclassement qui permettra d'améliorer l'efficacité du maintien dans l'emploi des agents.

Une Charte sur le reclassement à la Mairie de Dijon et au CCAS est également en cours de réalisation. Elle fixera les engagements de la part de la Direction des Ressources Humaines, des services et des agents en faveur du maintien dans l'emploi.

La Ville de Dijon s'engage à mettre en place différentes actions pour les agents en fonction de leur statut :

#### **1- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

La Ville de Dijon a déjà engagé des actions en faveur du maintien dans l'emploi. Ils ont réalisé, par exemple, un aménagement de poste pour une personne présentant un handicap visuel évolutif, fait appel à des interprètes en langage des signes pour un agent présentant un handicap auditif.

Elle souhaite donc poursuivre ces actions par :

- des études d'accessibilité des locaux qui seront renforcés en travaillant en partenariat étroit avec les

services techniques de la ville.

- des études de poste permettant de favoriser le maintien dans l'emploi d'agents en apportant des aménagements (techniques, temps de travail,..) nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- de l'accompagnement individuel (tuteurs, suivi par le référent handicap et les services médical et social)
- des facilités de déplacement domicile-travail pour les agents dont le handicap constitue une réelle gêne pour l'accessibilité aux transports traditionnels.
- des formations spécifiques destinées à compenser le handicap si cela est nécessaire

## **2 - Favoriser la reconversion professionnelle des agents présentant des contre-indications médicales incompatible avec l'exercice de leur fonction.**

L'objectif de la Mairie de Dijon est de développer et de renforcer le processus de reclassement professionnel en :

- anticipant les demandes
- réduisant les délais du processus
- renforçant l'accompagnement des personnes en reclassement
- développant des actions de formations en faveur des travailleurs handicapés pour une meilleure adéquation avec le poste
- informant et formant le personnel et les encadrants à l'accueil et à l'intégration des travailleurs handicapés.

Une nouvelle démarche dans la prise en compte des restrictions médicales va être mise en place afin d'améliorer l'efficacité du repositionnement d'un agent dont l'état de santé nécessite un changement de fonction.

L'agent sera accompagné dans l'élaboration d'un nouveau projet professionnel : bilan de compétences, VAE, plan de formation .

La Direction des Ressources humaines poursuivra la démarche des périodes d'immersion dans les services afin de mesurer au mieux l'adéquation de la personne au poste et de favoriser l'intégration de la personne reclassée. Un suivi particulier est effectué lors de cette période.

Le service social accompagnera l'agent afin de mieux vivre le changement s'il le souhaite.

De même les actions citées précédemment seront entreprises en faveur des agents reclassés.

## **PARTIE 2 : BUDGET**

Dans le cadre de l'article 3 du décret n° 2006-501 relatif au fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, la Ville de Dijon sollicite un financement du FIPHFP d'un montant de 789 120 € HT sur 3 ans, afin de permettre la mise en place et la pérennité des actions décrites dans le présent projet.

A l'issue de chaque année, les collectivités adresseront un rapport d'activité détaillé accompagné des factures et des justificatifs permettant le versement des aides par le FIPHFP.

## **PARTIE 3 : SUIVI DES ACTIONS**

Le référent handicap de la Direction des Ressources Humaines sera en charge du suivi de la démarche en lien avec les acteurs concernés.

Les indicateurs suivants serviront de base à l'évaluation des effets des actions menées afin de pouvoir si besoin procéder à des réajustements au cours de la démarche :

### **A - Sensibilisation et formation**

Nombre de jours de formations organisées sur le thème du handicap ( par type : actions générales de sensibilisation, formations spécifiques à certains métiers ... )

Nombre de personnes concernées (handicapées ou en relation avec des personnes handicapées)

### **B - Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Nombre d'agents ayant sollicité une reconnaissance de travailleur handicapé  
Evolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

### **C - Insertion professionnelle des personnes handicapées**

Nombre de personnes handicapées ayant intégré la collectivité

### **D - Développement d'une politique globale de maintien dans l'emploi**

Nombre d'aménagements de postes  
Coût des achats de matériels et adaptation des postes de travail

Evolution du nombre d'agents en reclassement  
Volume et répartition des formations suivies par les agents en reclassement  
Nombre de tuteurs formés  
Evolution de la durée moyenne de reclassement  
Evolution de la durée moyenne des périodes d'immersion  
Nombre de bilans de compétences réalisés

Le suivi financier sera assuré par différents services (finances, achats, DSI..) sachant que le référent handicap centralisera ensuite les informations, avec l'appui de la cellule budget de la DRH.

Des procédures internes seront élaborées afin d'assurer le bon suivi des indicateurs et des dépenses réalisés.