

OBJET

PERSONNEL -
Présentation du rapport
annuel sur l'application
des dispositions relatives
à l'obligation d'emploi de
travailleurs handicapés.

==

RAPPORTEUR
M. le Président

Date de convocation :
17/09/19

Date d'affichage :
17/09/19

Nombre de Conseillers
en exercice : 76

Quorum : 39

Nombre de Conseillers
présents ou représentés : 72

Nombre de Conseillers
votant : 72

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS

Séance du 23 SEPTEMBRE 2019 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 ROUVROY.

Sont présents :

M. Xavier BERTRAND, M. Roland RENARD, Mme Frédérique MACAREZ, M. Guy DAMBRE, M. Jean-Marc WEBER, Mme Denise LEFEBVRE, M. Jérôme LECLERCQ, M. Alain VAN HYFTE, Mme Colette BLEROT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Christian MOIRET, Mme Agnès POTEL, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Gilles GILLET, M. Michel BONO, M. Richard TELATYNSKI, M. Jean-Claude DUSANTER, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Alain RACHESBOEUF, M. Claude VASSET, Mme Danielle LANCO, M. Christian PIERRET, Mme Guylaine BROUTIN, M. Michel LANGLET, Mme Patricia KUKULSKI, M. Damien NICOLAS, M. Bernard DESTOMBES, M. Hugues VAN MAELE, M. Jean-Marie GONDRY, M. Fabien BLONDEL, M. Elie BOUTROY, M. Jean-Pierre MENET, M. Patrick MERLINAT, M. Christophe FRANCOIS, Mme Anne CARDON, M. Philippe LEMOINE, Mme Monique RYO, Mme Françoise JACOB, M. Philippe VIGNON, M. Alexis GRANDIN, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Dominique FERNANDE, M. Vincent SAVELLI, Mme Sylvie ROBERT, M. José PEREZ, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Karim SAÏDI, M. Bernard DELAIRE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Sandrine DIDIER, M. Philippe CAMELLE, Mme Djamila MALLIARD, Mme Mélanie MASSOT, Mme Carole BERLEMONT, M. Olivier TOURNAY, M. Jean LEFEVRE, M. Roger LURIN, M. Michel LEFEVRE, M. Denis LIESSE.

M. Philippe LOCOCHE suppléant de Mme Myriam HARTOG, Mme Edith FOUCART suppléant de M. Paul PREVOST

Sont excusés représentés :

M. Paul GIRONDE représenté(e) par M. Gilles GILLET, M. Christian HUGUET représenté(e) par M. Alexis GRANDIN, M. Frédéric ALLIOT représenté(e) par M. Freddy GRZEZICZAK, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Yvonne SAINT-JEAN représenté(e) par M. José PEREZ, M. Jacques HERY représenté(e) par M. Olivier TOURNAY, Mme Marie-Anne VALENTIN représenté(e) par Mme Carole BERLEMONT

Absent(e)s :

M. Jean-Marc BERTRAND, M. Yannick LEJEUNE, Mme Sylvie SAILLARD, Mme Christine LEDORAY

Secrétaire de séance : Thomas DUDEBOUT

Selon l'article 35bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article L 323-2 du code du travail, le rapport annuel relatif à l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est présenté à l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Celui-ci a émis un avis sur ledit rapport lors de la séance du 17 septembre dernier.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- d'adopter le rapport annuel relatif à l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés tel qu'annexé à la présente délibération.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, adopte à l'unanimité, le rapport présenté.

Pour extrait conforme,



Le Président

Xavier BERTRAND

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20190923-46576-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/19

Publication : 24/09/19

Pour l'"Autorité Compétente"
par délégation



RAPPORT ANNUEL 2018



L'AGGLO SE MOBILISE POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

AGGLO HANDI-RESPONSABLE

Sommaire

Introduction	2
1. Contexte et enjeux	3
1.1 La démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations	3
1.2 Chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés.....	3
Taux d'emploi direct.....	3
Taux d'emploi légal.....	3
Etude des effectifs 2017/2018	4
Répartition des effectifs par sexe.....	4
Répartition des effectifs par catégorie et par cadre d'emplois.....	5
Favoriser l'emploi des agents travailleurs handicapés.....	5
Favoriser les conditions de travail des agents travailleurs handicapés.....	5
Favoriser l'accompagnement professionnel.....	5
Mieux accueillir les collaborateurs handicapés.....	6
2. Pratiques responsables	6
2.1 Développer la relation avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	6
2.2 Action de sensibilisation au handicap	6
2.3 Actions de maintien dans l'emploi	7
Actions d'aménagement de poste	7
Actions de mobilité professionnelle.....	8
2.4 Recrutement et Développement RH	8
Conclusion	9

Introduction

L'objet du rapport annuel consiste principalement à présenter le bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap mais également de faire état des propositions d'actions à mener pour l'année en cours.

Afin de mieux appréhender la nature de ce rapport, il est rappelé que constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005 précitée, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques ; d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Toute personne en situation de handicap a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Le handicap est une notion relative et variable qui recouvre une situation évolutive et des réalités différentes et non réductibles les unes aux autres. Le handicap ne peut être appréhendé qu'en relation avec l'état de la société à un moment donné.

Il découle de ces obligations liées à l'accueil et à l'emploi des personnes en situation de handicap la mise en place par les collectivités territoriales en partenariat avec tous les acteurs d'une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, l'Agglo du Saint-Quentinois poursuit sa politique en matière de handicap, notamment au travers de la convention passée avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), en recrutant un chargé de la politique handicap à temps plein.

Textes de références

Art. 35bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et l'article L 323-2 du code du travail prévoient que le rapport annuel relatif à l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés soit présenté à l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Loi du n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, confirme la volonté de rendre effectif l'accès à la cité, à l'éducation, à l'emploi et à la vie sociale aux personnes handicapées ou à mobilité réduite.

Art. L5212-2 du Code du travail, pose l'obligation, à tout employeur public de plus de 20 agents, d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de l'effectif total de ses agents ; la conséquence du non-respect de cette obligation est le versement d'une contribution.

1. Contexte et enjeux

1.1. La démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations

L'activité de la collectivité a un impact sur les usagers, sur le territoire et il convient de réfléchir sur la portée de cette empreinte sociétale et environnementale. Le comité de direction a initié la mise en place d'une réflexion globale sur cette problématique. Ainsi, la feuille de route 2020-2026 de l'Agglo sera construite sur la Responsabilité Sociétale de la collectivité selon 4 axes :

- 1) Le principe de gouvernance
- 2) La responsabilité environnementale
- 3) La responsabilité sociale
- 4) La responsabilité économique avec le programme PHARE (Phase d'Audit Responsable et Eco durable).

L'Agglo a parfaitement appréhendé les enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale. C'est ainsi qu'elle met en place une politique du handicap basée sur les points suivants :

- La chasse aux idées reçues concernant le handicap ;
- Le respect de l'obligation d'emploi inhérent aux collectivités de plus de 20 agents ;
- Le maintien constant du dialogue social ;
- La veille aux bonnes conditions d'accueil et d'intégration des travailleurs handicapés ;
- Le maintien dans l'emploi, le vieillissement du personnel et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- L'adaptation des conditions de travail ;
- La qualification du personnel.

1.2. Chiffres de l'emploi des travailleurs handicapés

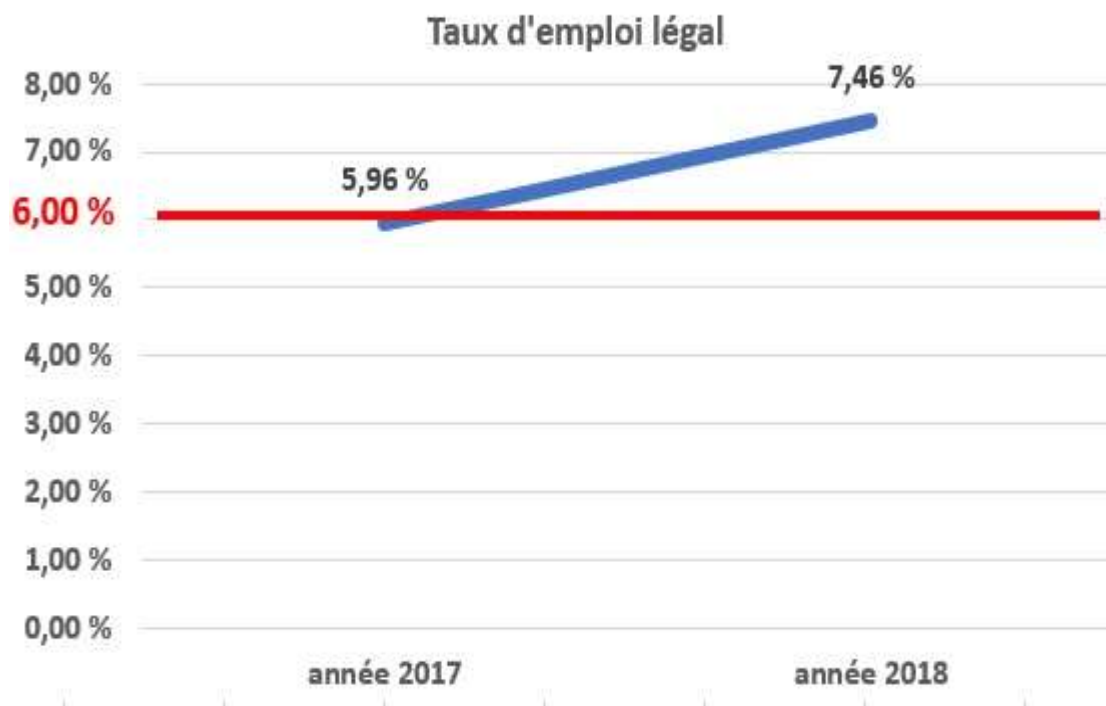
Taux d'emploi direct :

Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans la collectivité rapporté aux effectifs.

En 2017, la collectivité employait 28 travailleurs handicapés, ce qui représentait 5,45 % des effectifs. En 2018, 12 agents supplémentaires ont obtenu cette reconnaissance, portant ainsi ce taux à 7,38 %, soit une augmentation de 43 % du taux d'emploi direct.

Taux d'emploi légal :

Le taux d'emploi légal est le taux d'emploi qui prend en compte les travailleurs handicapés déclarés ainsi que les dépenses donnant lieu à dépenses déductibles. La loi impose aux collectivités de respecter un taux d'emploi légal de 6 %.



En 2017, la collectivité a déclaré 45 970,19 euros de dépenses réalisées au titre du premier alinéa de l'article L323-8 du Code du travail via notamment son partenaire, l'entreprise adaptée « Les Ateliers d'Ascalon », portant ainsi son taux d'emploi légal à 5,96%.

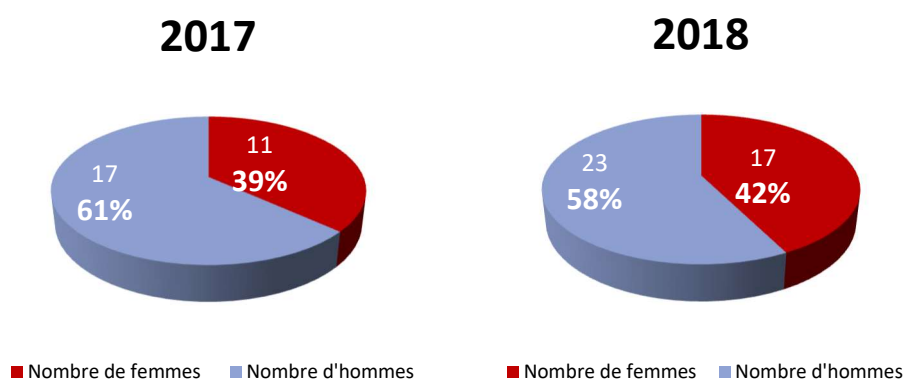
En 2018, l'Agglo a déclaré 7 950 euros de dépenses auprès de son partenaire l'ESAT l'APAJH, le taux d'emploi légal s'établissant ainsi à **7,46%**.

La diminution des dépenses déductibles (de 45 970 € à 7 950 €) s'explique par le renouvellement du marché par lots sur lequel une seule entreprise s'est positionnée, contrairement à l'année précédente.

Malgré la baisse de ces dépenses, l'Agglo a développé son dispositif d'accompagnement des agents désireux de se faire reconnaître travailleur handicapé, avec pour résultat la forte augmentation du taux d'emploi direct entre 2017 et 2018 et son corollaire, le dépassement du seuil légal fixé à 6 %.

Etude des effectifs 2017/2018 :

- ✓ Répartition des effectifs par sexe :



✓ Répartition des effectifs par catégorie et par cadre d'emplois :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Adjoint administratif					5	9
Adjoint d'animation					1	2
Adjoint technique					17	21
Apprenti					1	1
Attaché		1				
Educateur des APS				2		
Rédacteur			3	3		
Technicien			1	1		
Total	0	1	4	6	24	33

Les agents travailleurs handicapés sont majoritairement des hommes car les métiers à forte pénibilité se situent principalement dans la filière technique, plus soumise à "l'usure professionnelle".

✓ Favoriser l'emploi des agents travailleurs handicapés :

En 2017, 4 agents travailleurs handicapés, dont un apprenti, ont été recrutés. L'un d'eux a été titularisé. En 2018, 2 recrutements ont eu lieu.

Un agent a bénéficié d'un contrat dérogatoire permettant sa titularisation à l'issue de son contrat à durée déterminée via **l'article 38 alinéa 7 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**, dans les conditions du **décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996**.

2 stagiaires ont été accueillis dans le cadre d'une formation ou de leur parcours professionnel. L'un d'entre eux a été recruté à l'issue de son stage.

✓ Favoriser les conditions de travail des agents travailleurs handicapés :

En 2017, 15 agents ont bénéficié d'un aménagement de poste via l'achat de matériels adaptés (sièges ergonomiques, souris ergonomiques, supports d'écran, prothèses auditives) pour un montant total de 8405,60 € auprès des sociétés GOUJON, ETIT et C Audition.

Le FIPHFP a contribué à hauteur de 5388,70 €.

En 2018, ce sont 6 agents supplémentaires qui ont pu bénéficier d'un matériel adapté pour une dépense globale de 3015,42 € via l'achat du même type de matériels.

✓ Favoriser l'accompagnement professionnel :

En 2017, 10 agents ont pu bénéficier d'une mobilité pour raisons médicales après un avis du médecin de prévention. Un agent a bénéficié d'un bilan de compétences pour favoriser une mobilité pérenne.

En 2018, 9 agents ont bénéficié d'un accompagnement professionnel renforcé qui a abouti à un reclassement professionnel.

- ✓ Mieux accueillir les collaborateurs handicapés :

L'Agglo a mis en place un évènement à l'attention des nouveaux recrutés. En effet, l'accueil et l'intégration de ces agents est assuré lors d'un petit déjeuner organisé par la Direction du Développement des Ressources Humaines.

Ces derniers sont présentés à l'ensemble des effectifs et un parrain lui ait assigné afin de le guider dans ses premiers pas à l'Agglo.

Un suivi renforcé est effectué par le référent handicap tous les 15 jours puis tous les mois afin de déterminer les besoins pour que l'agent puisse assurer ses missions (besoin en matériel, en formation, ...).

2. Pratiques Responsables

La démarche « Responsabilité Sociétale des Organisations » à travers ses 4 grands axes de travail s'attache à développer notre politique du handicap.

2.1. Développer la relation avec le FIPHFP

L'Agglo a pour objectif de signer la charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés mise en place par le FIPHFP. Cette dernière est un préalable à la signature d'une nouvelle Convention avec cet organisme et permettra la mise en place d'une politique du handicap plus ambitieuse.

2.2. Actions de sensibilisation au handicap

Le référent handicap est partie prenante de l'organisation d'événements à destination des agents via l'inclusion d'un volet handicap.

Ce sera le cas pour les projets 2019 suivants :

- « **#Monboulotàl'Agglo** » afin de favoriser la mobilité interne ;
- la semaine « **Réflexe Prévention** » ;
- le forum « **Equilibre et Santé** » ;
- la « **semaine du management** » pour sensibiliser la communauté managériale au handicap;
- les **Olympiades avec des ateliers de découverte et de sensibilisation (parcours ludique en fauteuil roulant, parcours d'obstacle les yeux bandés)** ;
- la participation aux opérations « **DuoDay** » et « **un jour un métier en action** »
- la journée mondiale de sensibilisation à l'autisme avec l'illumination du siège de l'Agglo en bleu dans le cadre de la campagne mondiale « **light it up blue** » ;
- la journée mondiale de la trisomie 21 avec la mobilisation des équipes autour de l'opération **chaussettes dépareillées pour interpeller sur la différence et la norme.**

Ces dernières actions ont pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association.

- chaque année, l'Agglo récompense une initiative innovante et en 2019, le trophée du challenge de l'innovation a retenu le projet « LSFluent » qui consiste à former près de 15 agents d'accueil à la Langue des Signes Français afin de mieux accueillir et traiter les demandes des usagers sourds ou malentendants. D'ici novembre 2019, les agents seront donc tous formés sur 5 jours par l'URAPEDA qui interviendra sur les bases de la communication et l'orientation des usagers.

Ce projet est en lien direct avec le plan Odyssée qui vise à améliorer la qualité d'accueil au sein de la collectivité.

-des **actions de sensibilisation** sont également dispensées en interne par le chargé de reclassement-handicap. Elles ont pour objectif de modifier la perception des agents sur les situations de handicap au travail, de démontrer l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé et informer sur les démarches à entreprendre (montage de dossier MDPH) et à faciliter les échanges autour du handicap au sein des différents services.

- **le projet d'aménagement du parc d'Isle :**

Le référent handicap a également contribué au projet de la nouvelle Maison du Parc d'Isle en y apportant son éclairage sur l'accessibilité des locaux et les activités auxquelles peut participer un public en situation de handicap.

- **la formation de sensibilisation au handicap :**

Le FIPHFP met à disposition des fonds permettant la mise en place d'une formation de sensibilisation au handicap à raison de 6 € par agent limité à 10000 € par an.

Le but est d'informer à tous les échelons, de communiquer sur ce sujet qui peut sembler tabou et ainsi mieux le comprendre.

C'est aussi, à terme, une opportunité de faciliter l'intégration des futures recrues et de repérer les collaborateurs en situation de handicap.

Enfin, il est possible d'identifier des personnes sensibles à ce sujet pour en faire de futurs tuteurs et ainsi développer le tutorat.

2.3. Actions de maintien dans l'emploi

➤ Actions d'aménagement de poste

Les actions de maintien dans l'emploi sont poursuivies. A cet effet, le référent handicap, après une orientation par la médecine de prévention, accompagne les agents dans la réalisation des dossiers à envoyer à la Maison Départementale des Personnes Handicapées, afin que ces derniers puissent obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et d'autres prestations diverses.

10 agents ont bénéficié de cette aide en 2018.

Il est aussi en charge d'accompagner les agents ainsi que les managers dans les actions d'aménagement de poste en lien avec le service de prévention mais aussi d'autres partenaires tels que le médecin de prévention, les ergonomes de la Médecine du Travail de l'Aisne, Cap Emploi (dont les missions sont portées par l'Association Axonaise Spécialisée dans l'Insertion et le Maintien en Emploi des personnes Handicapées ou AASIMH) et diverses associations spécialisées.

Cela est rendu possible par une analyse terrain permettant l'acquisition de matériels adaptés aux besoins des agents.

De manière plus spécifique, l'Agglo a également mis en place un service d'aide au déplacement des personnes en situation de handicap, baptisé AndiGO, qui intervient sur le territoire de la collectivité et dont les agents de l'Agglo peuvent bénéficier.

➤ Actions de mobilité professionnelle

Si un agent n'est plus en capacité d'assurer ses missions à la suite d'un avis médical, il est nécessaire de faciliter sa mobilité.

Pour cela, il existe plusieurs dispositifs qui vont être mis en place courant 2019 :

❖ La Période Préalable au Reclassement

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instaurent le droit à une année de préparation à un nouveau projet professionnel pour les agents reconnus inaptes à leurs fonctions par une instance médicale et ouvrant droit à un reclassement tel qu'il est prévu par les textes. Le chargé de reclassement accompagnera les agents dans cette démarche.

❖ Le dispositif « Passerelle »

L'Agglo met en place le dispositif « Passerelle » qui doit permettre aux agents ayant des restrictions médicales trop lourdes pour assurer leurs missions de travailler un projet professionnel.

Il repose sur la définition des besoins par les directions, à la suite de la constatation de l'absence d'un agent, du besoin d'un renfort dû à l'augmentation temporaire d'une charge de travail.

Ce dispositif facilitera la mise en place de périodes d'immersion d'agents en reclassement et permettra de favoriser un reclassement pérenne de ces agents.

❖ L'accès à la formation professionnelle

Notamment via la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience en 2019.

Ce dispositif permettra d'améliorer la qualification de nos agents, de mieux gérer, d'anticiper la gestion des mobilités et des carrières mais aussi accompagner les changements de postes. Les plans de formation pourront ainsi être mieux adaptés aux spécificités des travailleurs handicapés.

2.4. Recrutement et Développement RH

Le FIPHFP participe à la prise en charge du coût salarial chargé des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique (1 agent est concerné par ce dispositif à la DDRH), à hauteur de 80% maximum du salaire brut et des charges patronales (sans conditions d'âge) mais aussi les indemnités de stage dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.

Il finance également des actions de formation pour les tuteurs de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap à raison de 2000 € par an dans la limite de 5 jours de formation par tuteur.

Par ailleurs, nos managers seront obligatoirement formés à l'encadrement de ce public dans le cadre de la semaine Manager autrement, mise en place par l'Agglo.

Il convient également de renforcer l'accueil des apprentis et des stagiaires en situation de handicap afin de développer notre vivier d'agents présentant un profil intéressant pour la collectivité.

Si l'Agglo décide de titulariser ou de conclure un contrat à durée indéterminé avec ces apprentis, la collectivité peut prétendre au versement d'une prime d'insertion de 1600 €.

Conclusion

L'Agglo du Saint-Quentinois poursuit le développement de sa politique handicap basant son action sur des valeurs fortes telles que les notions de fierté, de justice, de respect, d'intégrité et d'innovation. Ces dernières incitent la collectivité à développer une politique ambitieuse d'inclusion des travailleurs handicapés.

Ce rapport met en lumière un accroissement significatif du taux d'emploi direct des agents en situation de handicap, passé de 5,45% en 2017 à 7,38% en 2018 ce qui situe l'Agglo à un niveau supérieur au taux légal de 6%.

Deux types d'action ont été mises en place par la collectivité :

- une politique de recrutement qui offre, à compétences égales, une égalité des chances ;
- une stratégie forte de maintien dans l'emploi des agents souffrant de restrictions médicales.

L'Agglo met également en œuvre un important plan de communication à l'attention de ses agents ayant pour but de les sensibiliser au thème du handicap en s'appuyant notamment sur les différents événements portés par la Direction du Développement des Ressources Humaines.

Enfin, l'Agglo du Saint-Quentinois a également à cœur de renforcer et de développer ses partenariats avec les structures en lien avec le handicap, (ESAT, Entreprise adaptée, associations diverses...).



Pour toute demande :
Direction du Développement des Ressources Humaines

