

Le six décembre deux mille vingt-quatre, à dix heures, les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne, se sont réunis au siège du Centre de Gestion à CHASSENEUIL DU POITOU, Téléport 1, bâtiment @1.

PRÉSENTS : M. RENAUD Edouard,
Mme GUITTET Pascale - Mme SAVIN Annette – M. PEROCHON Gérard -
Mme COLAS Josette - Mme JEAN Gisèle - M. GUILLON Alain -
Mme DESJARDINS Nathalie -M. BAILLY Eric - Mme FILLATRE Bénédicte -
Mme BARRAUD Sandrine - M. SAVARD Bernard - M. DAZAS Joël -
M. MADEJ Jean-Luc - M. FOURCAUD Jean-Louis

POUVOIRS : M. MARCHADIER Rémy a donné pouvoir à Mme SAVIN Annette,
Mme GARDA-FLIP Nelly a donné pouvoir à M. PEROCHON Gérard,
Mme TEXEDRE Roselyne a donné pouvoir à M. RENAUD Edouard,
M. ALLOUCH Stéphane a donné pouvoir à M. FOURCAUD Jean-Louis,
Mme WASZAK Reine-Marie a donné pouvoir à Mme JEAN Gisèle,
Mme GOURDEAU Evelyne a donné pouvoir à M. SAVARD Bernard,
Mme BERTAUD Rose-Marie a donné pouvoir à Mme BARRAUD Sandrine,
M. BEAUJANEAU Gilbert a donné pouvoir à Mme COLAS Josette,
Mme MARQUES-NAULEAU a donné pouvoir à M. BAILLY Eric

EXCUSÉES : Mme GODET Martine, Mme RABUSSIER Laurence, Mme GUERIN Fabienne

ASSISTAIENT ÉGALEMENT : Mme JADAUD-PRESSAT Isabelle - Directrice Générale du Centre de gestion,
A LA REUNION M. REVUELTA Vincent – Directeur Général Adjoint du Centre de Gestion,
M. PELTIER Christophe - Conseiller aux Décideurs Locaux

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme SAVIN Annette

~~~~~

CONVENTION AVEC LE FIPHFP 2025 - 2028

Monsieur le Président expose que depuis 2009, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne est partenaire du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, la formation des personnes en situation de handicap et la sensibilisation au handicap auprès des collectivités et établissements publics affiliés.

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Aussi, depuis 2010, cinq conventions triennales ont été conclues entre ces deux partenaires. Dans le but d'un nouveau renouvellement, il présente les objectifs de la 6^{ème} convention pour la période 2025-2028 ainsi que le plan d'action d'un montant global de 480 000,00 euros.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- adoptent les objectifs et les termes de la 6^{ème} convention pour la période 2025-2028 à intervenir avec le FIPHFP,
- autorisent le Président à signer cette nouvelle convention et tout document y afférent.

Monsieur le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Poitiers - Hôtel Gilbert - 15, rue de Blossac - CS 80541 86020 POITIERS Cedex - dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Fait à Chasseneuil du Poitou, le 6 décembre 2024

Le Président,

Edouard RENAUD



La Secrétaire,

Annette SAVIN


AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024



**Projet d'insertion et de maintien dans
l'emploi des personnes en situation de
handicap**

**du Centre de Gestion de la Vienne
pour la période
du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2028**

Projet présenté en Conseil d'Administration le 06/12/2024

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Contenu

1	Présentation générale	3
1.1	Organisation mise en place en interne.....	3
1.2	Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi.....	6
1.3	Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi.....	8
2	Présenter les statistiques départementales relatives au handicap	8
2.1	Effectifs globaux et BOE	8
3	Bilan de la convention précédente.....	10
3.1	Bilan financier.....	10
3.2	Bilan qualitatif	10
4	Les actions	11
4.1	Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.....	11
4.1.1	Informier et sensibiliser sur la politique handicap.....	11
4.1.2	Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme	11
4.2	Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique	12
4.2.1	Favoriser l'employabilité.	12
4.2.2	Favoriser et accroître l'emploi pérenne	13
4.3	Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi.....	14
4.4	Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.....	15
4.5	Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel).....	16

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

1 Présentation générale

1.1 Organisation mise en place en interne

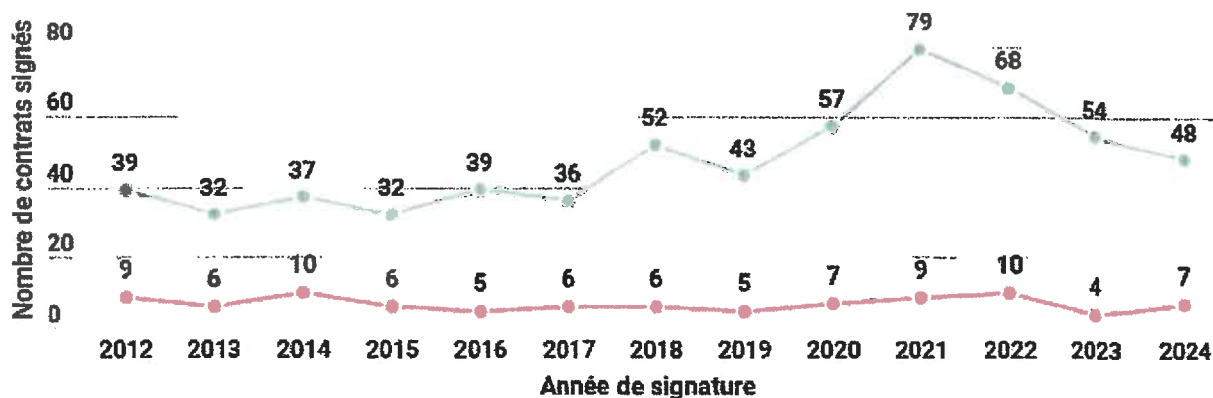
Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne (CDG86) est un établissement public local à caractère administratif dirigé par un Conseil d'Administration de 27 membres : 18 représentants des communes affiliées, 3 représentants des établissements publics affiliés, 2 représentants du Département, 2 représentants des communes non affiliées, 2 représentants des établissements publics non affiliés.

Au service des collectivités territoriales et des établissements publics qui lui sont affiliés (employant moins de 350 agents), le CDG86 propose des missions de gestion du personnel territorial (conseil statutaire, suivi des carrières, droit à la retraite, recrutement, paie...) financées par une cotisation obligatoire et une cotisation additionnelle. Afin de répondre aux besoins des structures affiliées, le CDG86 propose également des prestations complémentaires facultatives de conseil et d'assistance en matière de Ressources Humaines, soumises à tarification.

Au 1^{er} janvier 2024, le CDG86 compte 346 structures adhérentes (263 communes et 83 établissements publics), ce qui représente 5 645 agents.

En 15 ans de partenariat avec le FIPHFP, le CDG86 a modifié son organisation et a développé de nouvelles missions en faveur du handicap. Axées initialement sur la sensibilisation et le maintien dans l'emploi, les actions ont rapidement évolué vers l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment par le biais de l'apprentissage, *via* une chargée de mission recrutée à temps plein en janvier 2012 (recrutement de 6,42 apprentis en moyenne par an sur 12 ans).

Evolution des contrats d'apprentissage signés par les employeurs affiliés au CDG86



AR Prefecture

Nombre d'apprentis recrutés ● Nombre d'apprentis travailleurs handicapés

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

La politique handicap du CDG86 s'inscrit dans un projet global d'établissement intégrant plusieurs services qui interviennent sur les thématiques suivantes :

- La sensibilisation et la qualification des employeurs et des agents en charge du handicap ;
- L'information générale sur les métiers et l'accès à l'emploi public territorial auprès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Le recrutement des personnes en situation de handicap, via l'intérim territorial et via une convention de partenariat avec Cap Emploi de la Vienne ;
- L'information et l'accompagnement des agents à la reconnaissance du handicap ;
- Le maintien dans l'emploi ;
- La formation des personnes en situation de handicap, via une formation de « secrétaire de mairie remplaçant », un Diplôme Universitaire métiers administratifs territoriaux mais aussi par la promotion de l'apprentissage sur le territoire de la Vienne ;
- L'accompagnement individuel des agents dans la définition de nouveau(x) projet(s) pour favoriser les mobilités et les reclassements.

Les services particulièrement concernés par les différents axes de la convention sont :

- Emploi et parcours professionnels : correspondant FIPFHP intégré à ce service ;
- Prévention et Maintien dans l'Emploi : Référent Handicap intégré à ce service ;
- Médecine du travail.

Depuis la convention C-1676, le correspondant FIPFHP a mis en place un groupe de pilotage et de suivi des dossiers. Cette instance se réunit au moins semestriellement pour réfléchir aux actions à mettre en place et évaluer les résultats obtenus. Cette nouvelle organisation facilite la transversalité et permet une meilleure appropriation du plan d'actions par les acteurs concernés. La mise en œuvre et le suivi des actions sont également assurés par un élu référent, qui est le 2^{ème} Vice-Président du CDG86 en charge de la santé et de la sécurité au travail.

Au total, ce sont 3,5 ETP qui œuvrent quotidiennement à l'atteinte des objectifs fixés par convention :

- Une correspondante FIPFHP
- Une chargée du maintien dans l'emploi et référente handicap
- Une chargée de l'apprentissage
- Des conseillères en évolution professionnelle
- Des médecins du travail et infirmières
- Des référentes de formation (secrétaires de mairies remplaçant et DU Métiers Administratifs)

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024



Mise à jour : 1^{er} octobre 2024

PRESIDENT
Edward H. SAUD

DIRECTION GENERALE
Directrice Générale
Isabelle JADAUD-PRESSAT
Directeur Général Adjoint
Vicente REVUELTA

Fonctions supports
 > Assistante de direction : Valérie COLIN
 > Chargée d'accueil : Sonia RAVION
 > Responsable communication : Anne AUGAIT
 > Agents de gestion budgétaire et comptable :
 Chloé CHABASSE - Sonia RAVION
 > Chargée de mission juridique : Cécile CHABAUD

CONSEIL STRATEGIE RH

Carrière et Remunération
 Responsable : Julia MESMIN
 > Gestionnaires de carrière :
 Nathalie BONNET - Crystal LACOMBE - Stéphanie POUTHIER - Étienne RENARD
 > Gestionnaire retraite : Sophie LEBEAU
 > Correspondante retraite : Nathalie SICOT
 > Chargée du CST : Julia MESMIN
 > Chargée du secrétariat du CST : Crystal LACOMBE
 > Chargée des CAP et de la CCP : Stéphanie POUTHIER
 > Gestionnaire paie à façon : Bérénice NEPCERON
 > Apprenti paie : Léandro ZACARIAS-FERREIRA

Conseil en Organisation
 Responsable : Pauline FRISQUET
 > Conseillère en organisation RH : Faustine GUÉRIN
 > Conseillère en organisation QVT : Pauline MONTIGAUD

Emploi et Parcours Professionnels
 Responsable : Stéphanie DOUAY-PREVOST Correspondant FIFHP
 > Assistante administrative : Isabelle PENOT
 > Chargée du développement de l'emploi public et d'analyse des données sociales :
 Clémence MAS-RAY
 > Chargées de l'interim territorial : Marion MOREAU - Mathilde RAVENEAU
 > Gestionnaires paie de l'interim territorial : Marie CLERCY - Marc VERON
 > Conseillères en évolution professionnelle : Soliz GUYON - Jennifer MAERTENS
 > Chargée de l'apprentissage et du recrutement : Adeline TESSERAU
 > Chargée du recrutement : Nathalie DOUAY

Medecine du Travail
 Médecin coordonnateur : D^r Jean-Luc JULINET
 > Médecine du travail : D^r Nadine CERTAIN - D^r Jean-Luc JULINET
 > Infirmières en santé au travail : Odile LE DEZ - Céline STÉPHANT
 > Assistantes médicales : Christèle DIONNET - Sylvie CONTVAL

Instances médicales et Assurance statutaire
 Responsable : Christèle MAILLOU
 > Gestionnaires contrats assurances statutaires : Elina HECQ - Christèle LEULLIETTE
 > Chargées des instances médicales : Elina HECQ - Christèle MICHONNEAU

Prevention et Maintien dans l'Emploi
 Responsable : Laëtitia BERGER
 > Technicien en prévention des risques professionnels et chargé de la FSSST :
 Laurent BOUQUET
 > Chargée du maintien dans l'emploi : Camille ANTOINE Réfèrent handicap
 > Chargés de l'inspection : Laëtitia BERGER - Laurent BOUQUET

Conseil en Archivage
 > Responsable : Flavien RIBOUR
 > Archiviste itinérant : Dominique DARRES

SANTÉ ET CONDITIONS DU TRAVAIL

ARCHIVAGE

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
 Reçu le 18/12/2024

1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi

Avec la signature de la première convention entre le Centre de Gestion de la Vienne et le FIPHFP, un partenariat a été mis en place avec l'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) Cap Emploi de la Vienne via une convention.

Cette dernière précise les modalités de collaboration et se décline en plusieurs actions en faveur des bénéficiaires dans le but de favoriser leur insertion professionnelle. Le CDG86 communique les offres d'emplois susceptibles d'intéresser leurs bénéficiaires. En retour, l'OPS informe des actions qu'il souhaite mener auprès des collectivités et des établissements publics affiliés.

Des actions de sensibilisation sont organisées conjointement. Le CDG86 peut solliciter Cap Emploi pour une intervention lors de réunions collectives. Il va également présenter, au moins une fois par an, les métiers de la Fonction Publique Territoriale aux demandeurs d'emploi. Une collaboration est également instituée dans le cadre des dispositifs de formation suivis par le CDG86 (secrétaires de mairie remplaçants et diplôme universitaire). Enfin, l'agent en charge de l'apprentissage organise des rendez-vous communs avec Cap Emploi dans le cadre du suivi de leurs bénéficiaires en apprentissage.

Par ailleurs, le CDG86 dispose d'une mission d'intérim territorial qui assure la mise à disposition de personnel au sein des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés pour faire face à un arrêt maladie, à un besoin saisonnier, à un accroissement temporaire d'activité... Pour répondre aux besoins des employeurs territoriaux, il forme des demandeurs d'emploi au métier de « secrétaire de mairie remplaçant » en collaboration avec le CNFPT, organisme de formation dans la FPT. Cette formation dispensée sur plusieurs mois propose aux stagiaires d'acquérir des compétences indispensables pour travailler en Mairie. L'objectif de l'intérim territorial est de disposer d'agents formés aux spécificités de la Fonction Publique Territoriale pour répondre aux demandes des employeurs publics.

Plus récemment, le CDG86 en lien avec le CDG79 et l'Université de Poitiers a créé un Diplôme Universitaire « Métiers Administratifs Territoriaux en Milieu Rural » destiné à des étudiants, des demandeurs d'emploi, des salariés du privé ou des agents publics. Par conséquent, des personnes en situation de handicap peuvent bénéficier de ce dispositif pour être maintenues en emploi ou intégrer la Fonction Publique Territoriale.

Dans le cadre de notre politique handicap, le CDG86 porte une attention particulière aux candidatures des personnes en situation de handicap afin d'intégrer chaque année des stagiaires reconnus travailleurs handicapés dans les effectifs. Une fois formées, elles intègrent le vivier de l'intérim territorial pour être mises à disposition sur des contrats de remplacement, recrutées directement par les collectivités ou intégrées à la Fonction Publique Territoriale.

Enfin, le CDG86 participe à des forums emploi permettant de présenter les métiers et les modes d'accès (avec ou sans concours) de la Fonction Publique Territoriale aux demandeurs d'emploi ou aux actifs en situation de handicap.

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Descriptif des formations



Secrétaire Général de Mairie Formez-vous à un métier qui recrute !



FORMATIONS proposées par le CDG 86



SECRETAIRES DE MAIRIE REMPLAÇANTS

Conçu pour intégrer l'insertion territoriale et être mis à disposition dans les collectivités territoriales



De septembre à décembre 2024

227,5 heures de formation au CNFPT

311,5 heures de stage en Mairie

Bac +2 ou Bac avec expérience significative en administratif

Candidatures de mars à mai 2024 et sélection en juin

DU MÉTIERS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX EN MILIEU RURAL

Développé pour pourvoir un emploi permanent de secrétaire général de mairie



D'octobre 2024 à juin 2025

200 heures de formation à l'IPAG (lundi et mardi)

12 semaines de stage pratique

Niveau Bac a minima

Candidatures d'avril à mai 2024 et sélection en juin



En savoir plus :
emploi-formation@cdg86.fr
05 49 49 12 10



Contenu pédagogique :

- Connaissances des institutions et de l'environnement territorial
- Découverte du métier de secrétaire général de mairie
- Initiation à l'urbanisme
- Etat-civil
- Accueil du public
- Election
- Rémunération
- Archivage
- Initiation aux finances locales
- Elaboration du budget
- Exécution budgétaire
- Ecrits professionnels
- Sensibilisation aux marchés publics
- Législation funéraire

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

Un partenariat avait été mis en place dès 2009 avec l'Association de Santé et de Sécurité au Travail de la Vienne (ASSTV86) afin de faciliter les échanges et le suivi des situations de maintien dans l'emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dossiers sont gérés et suivis en interne puisque le CDG86 a créé un service de Médecine de prévention composé de :

- 2 médecins du travail
 - 2 infirmières en santé au travail
 - 2 assistantes médicales
- } 1 ETP dédié au handicap

A l'issue de leurs consultations, les médecins sollicitent la chargée du maintien en emploi/référente handicap, exerçant à temps plein (1 ETP), pour :

- **Réaliser une étude de poste** : cette étude de poste consiste à observer l'activité réelle de l'agent puis à proposer des aménagements qui peuvent être techniques, organisationnels ou environnementaux. Cette étude fera l'objet d'un rapport qui sera soumis au médecin du travail à l'origine de la demande, afin de valider la concordance des préconisations formulées avec les restrictions médicales de l'agent. Pour certaines situations, la chargée de maintien dans l'emploi pourra solliciter l'intervention de Prestataires d'Appui Spécifiques (PAS) ou orienter vers d'autres services internes au CDG 86.

- **Accompagner un agent dans les démarches liées à la demande de la RQTH** : le médecin identifie lors de ses consultations un agent qui serait susceptible de pouvoir bénéficier d'une RQTH et oriente cet agent vers la chargée de maintien dans l'emploi, qui pourra l'accompagner dans ses démarches administratives. Les agents suivis par le service Emploi et Parcours Professionnels sont également orientés vers la référente handicap en cas de besoin.

2 Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

2.1 Effectifs globaux et BOE

Employeurs de la FPT de la Vienne			
Année de déclaration FIPHP			
	2020	2021	2022
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	686	686	701
Taux d'emploi	6,71	6,71	6,74

(Source : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans la fonction publique - Caisse des dépôts : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/beneficiaires-de-lobligation-demploi-dans-la-fonction-publique/>)

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

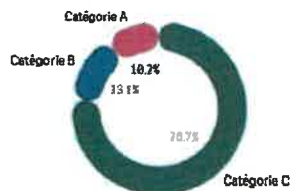
Données déclaratives issues du RSU 2022

- Nombre de BOETH sur emploi permanent déclaré par l'ensemble des employeurs territoriaux de la Vienne (272 RSU validés) : **503** 0,3%
Part des BOETH sur emploi permanent
- Nombre de BOETH sur emploi permanent déclaré par les structures affiliées au CDG86 (265 RSU validés) : **148** 3,1%
Part des BOETH sur emploi permanent
- Zoom sur la répartition des BOETH déclarés par les 58 structures concernées et affiliées au CDG86

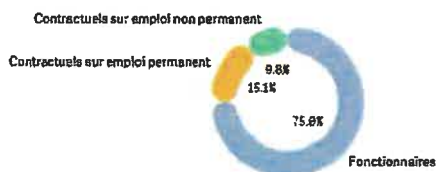
Répartition des BOETH permanents selon le genre



Répartition des agents selon la catégorie



Répartition des agents selon le statut



Emplois aidés

24 0,66%
Part des emplois aidés

Emplois saisonniers

195 3,43%
Part des saisonniers

Nombre de CDI

52 0,5%
Part des CDI

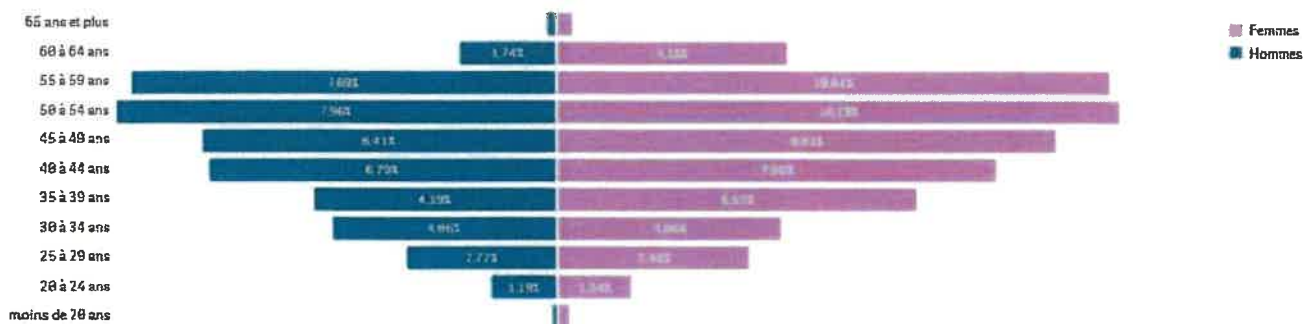
Âge moyen des agents permanents

Statut	Age moyen des agents permanents
Ensemble des permanents	46,2
Fonctionnaires	47,2
Contractuels sur emploi permanent	41,0

Âge moyen des agents non permanents

Statut	Age moyen des agents non permanent
Contractuels sur emploi non permanent	35,3

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

3 Bilan de la convention précédente

3.1 Bilan financier

Dans le cadre de la convention C-1676, le CDG86 a réalisé 84,11 % de la convention sur la première période de réalisation du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023 et prévoit un dépassement à hauteur de 134,25 % sur la fin de la période.

Les actions réalisées sont les suivantes :

Axes	Intitulé	Actions	Objectifs de la convention	Montant initial	Bilan prévisionnel	Dépenses prévisionnelles
1	Sensibilisation	Informier et sensibiliser sur la politique handicap	3	1 500 €	5	2 500 €
		Former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides	3	1 500 €	3	1 500 €
2	Recrutement	Accompagner le recrutement et l'intégration (via convention Cap Emploi)	52	Pas de financement	64	Pas de financement
		Recrutement TH via l'intérim	3	6 000 €	13	26 000 €
		Demandeurs d'emploi formés	3	6 000 €	4	8 000 €
3	Maintien dans l'emploi et reclassement	Niveau 1	20	6 000 €	32	9 600 €
		Niveau 2	36	46 800 €	59	76 700 €
		Niveau 3	19	36 100 €	8	15 200 €
		Niveau 4	10	20 000 €	21	42 000 €
4	Apprentissage	Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap	16	126 000 €	21	154 000 €
		Pérennisation suite aux contrats d'apprentissage	3	Pas de financement	3	Pas de financement
TOTAL				249 900 €		335 500 € 134,25 %

3.2 Bilan qualitatif

En dehors des études de niveau 3, le CDG86 aura atteint l'ensemble des objectifs globaux au 31 décembre 2024. Sur cette convention, l'agent chargé du maintien aura géré une centaine de dossiers répartis sur les trois premiers niveaux d'intervention. Le nombre d'études de niveau 1 a considérablement augmenté vis-à-vis des précédentes conventions puisque le référent handicap est bien mieux identifié en interne et en externe.

S'agissant des études de niveau 3, il n'est pas toujours évident d'anticiper le type de dossier qui sera accompagné dans le cadre du maintien dans l'emploi, c'est pourquoi il y a un écart par rapport aux objectifs annoncés dans notre projet de convention. En effet, nous constatons qu'il y a très peu d'études valorisables sur ce niveau car le CDG86 rencontre peu d'agents dont la lourdeur du handicap nécessite un accompagnement poussé ou spécifique. Sont comptabilisées sur ce niveau, toutes les études faisant appel à un BAS et nécessitant une étude avec un suivi particulier et long.

En revanche, depuis 2021, le CDG86 mène des actions ciblées tout au long de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées intitulées : « un jour, une action ». Nous essayons de proposer chaque année un programme riche et innovant sur la thématique du handicap. Ci-après, plusieurs événements qui ont été une réussite :

Année	Intitulé de l'action	Objectifs	Nombre de participant
2022	Café-Quiz	Autour d'un café et à partir d'un jeu interactif, des employeurs territoriaux et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont pu se rencontrer et échanger autour du handicap et de l'emploi.	8 représentants d'employeurs 29 bénéficiaires
2023	Café des rencontres et des réussites professionnelles	Forum de l'emploi à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi organisé en 3 grands pôles : - Café des réussites : témoignages de personnes en situation de handicap recrutées dans la FPT ; - Rencontres professionnelles : présence d'employeurs publics pour découvrir les métiers et les opportunités d'emploi ; - Présence de partenaires de l'insertion professionnelle pour faciliter l'accès à l'emploi.	22 représentants d'employeurs 31 bénéficiaires
	Handicap au travail, parlons-en autrement	Porter un nouveau regard sur le handicap au travail à partir de jeux développés par le CDG86 : - Test de connaissances par le jeu : handicap, obligation d'emploi, RQTH, MDPH, FIPFHP et aides, de quoi parlons-nous ? - Jeu grandeur nature : à partir de témoignages, il faut deviner le handicap de chaque personnage.	17 employeurs représentés
	Accessibilité, tous concernés	Sous forme d'ateliers, faire découvrir différents types d'accessibilité au travers d'initiatives territoriales et les aides associées (accessibilité à l'emploi, à la formation, au numérique, à la vie quotidienne et à la culture).	23 employeurs représentés

4 Les actions

Engagé depuis près de 15 ans dans la mise en œuvre d'une politique handicap sur le département de la Vienne, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne (CDG86) souhaite continuer à s'investir dans ce domaine et poursuivre les démarches initiées au bénéfice des personnes en situation de handicap et des employeurs publics de la Vienne par le biais d'une sixième convention couvrant la période 2025 à 2028.

4.1 Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap.

Dans la continuité de ce qui a été mis en place depuis 2021, le CDG86 organisera chaque année des actions spécifiques tout au long de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap (SEEPH) en se rapprochant de partenaires du Handicap et des collectivités non-affiliées pour des actions communes.

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Projet de politique handicap

Le programme des actions n'est pas défini à ce jour puisqu'il évolue chaque année. Néanmoins, nous envisageons au moins une session de formation tous les ans pour informer et sensibiliser sur la politique handicap, soit 4 réunions sur 4 ans. Les objectifs seront de présenter les services du CDG86, les accompagnements spécifiques et les aides qui peuvent être mobilisées en lien avec le statut de travailleur handicapé. Il s'agira également d'organiser des rencontres professionnelles pour démystifier le handicap et répondre aux interrogations. Un jeu a d'ailleurs été créé par le CDG86 sur ce sujet intitulé Handi-Mystère.

4.1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme

Nous informerons et formerons les gestionnaires à la déclaration et à la saisie des demandes d'aides du FIPHFP. Nous prévoyons environ 10 collectivités par session, soit 40 employeurs. Dans le cadre des accompagnements, nous saisissons aussi les demandes d'aide sur la plateforme Pep's pour faciliter les démarches des employeurs territoriaux.

Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation			
Actions	Objectif	Coût unitaire	Financement demandé
Informier et sensibiliser sur la politique handicap	4 sessions	750 €	3 000 €
Former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides	100 collectivités	80 €	8 000 €
TOTAL AXE 1			11 000 € 2,29 %

4.2 Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

4.2.1 Favoriser l'employabilité.

A travers l'ensemble de ses missions le service Emploi et Parcours Professionnels vise à faciliter l'intégration des personnes au sein de la Fonction Publique Territoriale et, plus particulièrement, les travailleurs handicapés. En effet, son rôle est de contribuer à l'insertion et à limiter les ruptures professionnelles à travers :

- L'apprentissage ;
- L'intérim territorial ;
- Les dispositifs de formation ;
- La mobilité ;
- Le recrutement.

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Pour favoriser cette employabilité, le CDG86 a développé deux dispositifs de formation accessibles aux demandeurs d'emploi ou agents publics en reconversion : formation des secrétaires de mairie remplaçant et diplôme universitaire des métiers administratifs territoriaux. Les stagiaires ainsi formés peuvent ensuite appliquer directement les compétences acquises durant la formation par la signature de contrats de remplacement via l'intérim territorial ou en étant recrutés de manière pérenne par les structures directement. Reconnus des employeurs territoriaux, l'intégration des personnes en situation de handicap sur ces dispositifs est un véritable levier d'insertion professionnelle.

Le partenariat développé avec Cap Emploi permet d'intégrer des candidats dont le projet professionnel a été validé en amont.

A la rentrée 2024, 3 travailleurs handicapés ont intégré les dispositifs de formation sur les 18 stagiaires (soit 16,7 %) et seront suivis spécifiquement par le CDG86 jusqu'à leur recrutement définitif.

En parallèle et tout au long de l'année, le service Emploi et Parcours Professionnels participe à des manifestations sur l'emploi permettant d'informer les personnes sur les modalités d'intégration de la FPT (concours, contrat, article L. 352-4 du CGFP).

A titre d'information, 36 personnes reconnues travailleurs handicapés ont été mises à disposition via l'intérim territorial entre 2022 et 2023, dont 6 sur des contrats de 6 à 11 mois et 5 sur des contrats de plus de 12 mois.

4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne

Depuis la première convention entre le CDG86 et le FIPHFP, un partenariat a été mis en place avec Cap Emploi de la Vienne dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Des actions de sensibilisation sont organisées conjointement, les offres d'emploi sont régulièrement transmises et une collaboration est instituée dans le cadre des dispositifs de formation. Enfin, l'agent en charge de l'apprentissage organise des rendez-vous communs avec Cap Emploi dans le cadre du suivi de leurs bénéficiaires en apprentissage. En 2023, cette collaboration a permis le recrutement de 34 personnes, dont 11 sur des contrats supérieurs à 6 mois et 1 CDI.

Les personnes en situation de handicap qui sont accompagnées par le service Emploi et Parcours Professionnels sont identifiées par l'ensemble des collaborateurs afin de favoriser l'emploi pérenne. A titre d'exemple, une matinée consacrée à l'orientation et à l'insertion professionnelle est proposée à chaque apprenti avant la fin de leur contrat pour les informer des modalités d'intégration à la Fonction Publique Territoriale. Les apprentis reconnus travailleurs handicapés intègrent ainsi le vivier de l'intérim territorial et sont ensuite mis à disposition pour des remplacements et parfois recrutés définitivement.

Enfin, pour chaque recrutement sur emploi permanent, les chargés d'accompagnement sont systématiquement informés pour que les personnes reconnues travailleurs handicapés, qui recherchent un emploi ou un reclassement, puissent se positionner. Le rôle du CDG86 est bien de faciliter les mises en relation afin d'accroître l'emploi pérenne.

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique			
Actions	Objectif	Coût unitaire	Financement demandé
Favoriser l'employabilité	20 intérimaires	1 000 €	20 000 €
	3 demandeurs d'emploi BOE formés	1 000 €	3 000 €
Favoriser et accroître l'emploi pérenne	2 apprentis BOE en emploi pérenne	2 000 €	4 000 €
	2 intérimaires en emploi pérenne	2 000 €	4 000 €
	2 demandeurs d'emplois BOE en emploi pérenne	2 000 €	4 000 €
TOTAL AXE 2			35 000 € 7,29 %

4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi

Dans le cadre de ses missions, le CDG86 intervient sur les thématiques suivantes :

- **Prévention** : accompagne les employeurs territoriaux dans leurs démarches de prévention afin de préserver la santé et la sécurité des agents et d'améliorer leurs conditions de travail. Organise la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail émanant du Comité Social Territorial (FSSST) placé auprès du CDG86 ;
- **Inspection** : le CDG86 s'est doté de deux Agents en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI). Acteur de la prévention dans la FPT, il contrôle les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail, propose aux employeurs des mesures d'amélioration des conditions de travail ou des mesures immédiates en cas de situation d'urgence ;
- **Qualité de Vie au travail** : démarche d'accompagnement auprès des employeurs territoriaux permettant de répondre à leurs problématiques d'organisation. Réalisation d'étude organisationnelle, conception et animation d'ateliers, évaluation des risques-psycho-sociaux.
- **Maintien dans l'emploi** : accompagne et sensibilise les employeurs territoriaux afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents et accompagne les agents dans leur demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé via le référent handicap.

Concernant plus spécifiquement le maintien dans l'emploi, la mission se traduit par plusieurs actions :

- La réalisation d'études de poste permettant d'aboutir à un aménagement raisonnable des postes de travail et aux agents de continuer à travailler de manière pérenne ;
- L'accompagnement administratif à la complétion du dossier RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé) ;
- Le relais vers les Prestataires d'Appui Spécifique (PAS) ;
- L'information et l'accompagnement des collectivités dans la saisie des demandes d'aides sur la plateforme du FIPHFP ;
- Les actions de sensibilisation auprès de différents publics (élus, agents en charge des ressources humaines, assistants et conseillers de prévention, apprentis et maîtres d'apprentissage...) par le biais de réunions d'informations, de webinaires, de support de

AR Prefecture

086-288600232-2024037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Projet de politique handicap

Entre 2022 et 2023, ce sont plus de 52 études qui ont été menées par le maintien dans l'emploi, soit une moyenne de 26 dossiers par an. Au regard de ces chiffres, le service prévoit d'étudier 100 situations de maintien dans l'emploi sur les 4 ans de convention.

Si l'aménagement s'avère impossible, l'accompagnement de l'employeur et de l'agent dans le cadre de la reconversion professionnelle et du reclassement est ensuite assuré par deux Conseillères en Evolution Professionnelle rattachées au service Emploi et Parcours Professionnels. Dans ce cadre, chaque agent bénéficie d'un bilan professionnel, de la mise en œuvre d'un plan d'action et d'un accompagnement à la recherche d'emploi. Les employeurs territoriaux sont associés tout au long du processus et sont destinataires des compte-rendu de suivi. Certains agents orientés par le médecin du travail, peuvent bénéficier d'un accompagnement similaire préventivement dans l'objectif d'éviter la Période de Préparation au Reclassement.

Compte tenu de la mise en place de la Période de Préparation au Reclassement au sein de la Fonction Publique Territoriale et du temps consacré à l'accompagnement des agents et des employeurs concernés, le CDG86 a recruté une nouvelle Conseillère en Evolution Professionnelle, dédiée à 80% sur la politique Handicap. A ce titre, le CDG86 a accompagné 21 agents sur les trois dernières années.

Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi			
Actions	Objectif	Coût unitaire	Financement demandé
Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou de maintien en emploi	40 accompagnements sociaux	300 €	12 000 €
	100 études de poste	1 500 €	150 000 €
	25 accompagnements au maintien dans l'emploi	2 000 €	50 000 €
TOTAL AXE 3			212 000 € 44,17 %

4.4 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.

Depuis 2012, le CDG86 s'est doté d'une chargée de mission pour développer, sur le département de la Vienne, l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale, y compris pour les personnes en situation de handicap. Intégrée au service Emploi et Parcours Professionnels, elle rencontre les collectivités territoriales et les établissements publics ainsi que les bénéficiaires pour promouvoir l'apprentissage. Elle favorise les mises en relation en travaillant avec des partenaires de l'emploi et du handicap. Elle accompagne les employeurs territoriaux tout au long du processus de recrutement et dans les démarches administratives. Chaque offre d'apprentissage est diffusée sur des sites dédiés et transmise aux partenaires de l'emploi et du handicap.

Interlocuteur privilégié des employeurs et des apprentis, elle effectue le suivi des contrats, fait appel au service Prévention et Maintien dans l'Emploi lorsqu'il y a besoin d'un aménagement de poste, sollicite les partenaires en fonction des situations rencontrées (missions locales, CFA, Cap Emploi...). Elle rencontre les acteurs autant de fois que nécessaire au bon déroulement de la période d'apprentissage. Elle réalise également les demandes d'aides du FIPHP sur la plateforme Pep's.

A chaque début de contrat, des journées d'information sont organisées à destination des maîtres d'apprentissage et des apprentis. Elle apporte des informations sur la partie réglementaire du contrat, sur la transmission des compétences et le suivi du contrat d'apprentissage. Une journée dédiée à la santé au travail et au handicap est également animée avec le service Prévention et Maintien dans l'emploi.

Avant la fin des contrats d'apprentissage, une matinée consacrée à l'orientation et à l'insertion professionnelle est ensuite proposée. Ainsi, les apprentis en situation de handicap sont informés des modalités d'intégration à la Fonction Publique Territoriale, sont identifiés par l'intérim territorial et accompagnés pour rechercher un nouvel employeur dans le cas d'une poursuite d'étude. Les apprentis qui s'inscrivent à l'intérim territorial sont ensuite mis à disposition des employeurs publics et parfois intégrés.

L'accompagnement proposé aux employeurs territoriaux est global et a permis d'augmenter significativement les recrutements d'apprentis reconnus travailleurs handicapés. Depuis sa mise en place, ce sont au total 90 personnes en situation de handicap qui ont signé un contrat d'apprentissage avec un employeur public de la Vienne, soit 15,85 % des recrutements. Aussi, pour la future convention, le CDG86 fixe un objectif de 30 recrutements d'apprentis.

Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la FP			
Actions	Objectif	Coût unitaire	Financement demandé
Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation	30 apprentis recrutés	9 000 € de 1 à 10 apprentis 6 000 € de 11 à 30 apprentis	210 000 €
TOTAL AXE 4			210 000 € 43,75 %

4.5 Axe 5 : Action spécifique : Rallye métiers de la FPT

Dans le cadre de son partenariat avec le FIPHFP, le CDG86 s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation sur le handicap au travail, chaque année, tout au long de la SEEPH sous le format : « un jour, une action ». Ces actions spécifiques sont destinées, d'une part, aux employeurs territoriaux et, d'autre part, aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en lien avec les partenaires du Handicap.

A compter de novembre 2024, le CDG86 souhaite créer une action spécifique qui sera renouvelée tous les ans au sein d'une commune différente, intitulée Rallye métiers de la Fonction Publique Territoriale. Cet événement serait composé de deux actions :

- **Un Forum Emploi** destiné aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi quel que soit leur statut (demandeur d'emploi, agent public, agent en période de reconversion, apprenti...) et plus largement à destination de toutes les personnes en recherche d'emploi ou de mobilité professionnelle. Grâce à la présence d'employeurs publics, les participants pourront se présenter, découvrir la diversité des métiers représentés et les opportunités d'emploi ;
- **Un Rallye métiers** ouvert à un nombre limité de participants, sur inscription, en prenant en compte les besoins spécifiques, notamment en matière de limitations des déplacements, pour

AR Prefecture

garantir l'accessibilité à tous. L'objectif est de proposer une activité interactive et immersive qui permet aux participants de découvrir de manière concrète les différents métiers et services publics locaux.

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Projet de politique handicap

Les participants au Rallye suivront un parcours prédéfini sur la commune-partenaire, passant d'un poste à l'autre, pour rencontrer des professionnels en exercice (ex. administration, espaces Verts, aide à domicile, bibliothèque, crèche, police municipale, etc). Ces échanges leur offriront une vision pratique des métiers, de leurs missions quotidiennes, et des compétences nécessaires.

A chaque étape du rallye, des indices seront donnés, par les agents rencontrés sur leur poste, permettant progressivement de reconstituer une offre d'emploi mystère et de découvrir l'identité de l'employeur qui recrute. A la fin du parcours, les participants intéressés par l'offre-mystère pourront rencontrer l'employeur concerné, qui aura un stand au Forum de l'emploi, pour déposer leur CV et/ou obtenir des informations complémentaires sur le poste à pourvoir.

Ces deux actions visent à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap tout en offrant une meilleure compréhension des métiers de la FPT.

Pour ces actions, une feuille d'émargement sera signée par les participants et nous prévoyons également une enquête de satisfaction à destination des bénéficiaires et des employeurs.

Comme pour toutes nos actions, nous envisageons de travailler en étroite collaboration avec l'ensemble de nos partenaires afin de cibler les personnes en recherche d'emploi, de mobilité ou de reconversion. Nous espérons que les rencontres facilitent les mises en relation et favorisent le recrutement d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi par action, soit 4 recrutements pour cette convention (contrat, apprentissage, emploi pérenne).

Cette action nécessite la location d'une salle pour le Forum et la mobilisation d'aides humaines pour l'orientation tout au long du Rallye. Nous prévoyons également un accueil-café pour favoriser la convivialité de l'événement. La communication se fera par le biais d'affiches et de flyers via les réseaux sociaux, la newsletter du CDG86 ainsi qu'un mailing auprès des partenaires.

Axe 5 : Action spécifique			
Actions	Objectif	Coût unitaire	Financement demandé
Rallye Métiers de la FPT au sein d'une commune-partenaire	4 recrutements	3 000 €/action	12 000 €
TOTAL AXE 5			12 000 € 2,50 %

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

Centre de gestion de la Vienne (CDG86)

LES MONTANTS SOLLICITES PAR LE CDG POUR CHAQUE AXE NE SONT PAS FONGIBLES DANS UN AUTRE AXE

Plan d'action quadriennal	Objectifs/Cible	Modalités	Actions prévues (sur le cadre de la convention)	Montant (les montants indicés par axe ne sont pas fongibles entre les axes au sens de l'article 12 de la Convention.)
<p>1 Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap</p> <p>1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap.</p> <p>1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FFPHP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme.</p>	<p>Informier et sensibiliser les élus locaux, les encadrants des agents TH, les agents chargés du suivi et de l'accompagnement des agents TH, les agents TH et leur collectif de travail.</p> <p>Collectivités adhérentes (obligatoires ou volontaires)</p> <p>Améliorer la saisie de la DOETH et des aides sur la plateforme en particulier pour les plus petites collectivités.</p> <p>Agents des collectivités adhérentes (obligatoires ou volontaires) en charge de la déclaration et de la saisie des aides.</p>	<p>Organiser une formation ou une sensibilisation sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.</p> <p>En complément des sessions de formation collective assurée par le FFPHP (webinaire, etc...) sur la saisie de la déclaration et des aides, le CDG pourra assurer un accompagnement individualisé d'une collectivité pour ses agents en charge de la déclaration et de la saisie des aides sur la plateforme.</p>	<p>4 actions de formation/sensibilisation prévues dans la limite de 750 euros pour une demi-journée d'une session</p> <p>100 collectivités accompagnées sur la saisie de la DOETH et des aides du catalogue sur la plateforme.</p>	<p>3 000 €</p> <p>8 000,6 €</p>
Total axe 1 :				11 000 €
<p>2 Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique</p> <p>2.1 Favoriser l'employabilité.</p> <p>2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne.</p>	<p>Favoriser l'employabilité dans la fonction publique (FPE, FPT et FPH) Côté employeur : tout employeur public. Côté personne en situation de handicap : agents du service d'intérim du CDG et demandeurs d'emploi TH .BOE uniquement.</p> <p>Augmenter le nombre de recrutements pérennes dans la fonction publique (FPE, FPT et FPH) Côté employeur : tout employeur public. Côté personne en situation de handicap : apprentis BOE accompagnés par le CDG à l'issue de leur contrat d'apprentissage, agents du service d'intérim du CDG, demandeurs d'emploi BOE.</p>	<p>L'employabilité correspond à la signature d'un CDD >= 6 mois initial ou à un cumul avec ou sans interruption de plusieurs CDD successifs totalisant une durée >= 6 mois sur une période pouvant aller jusqu'à un an.</p> <p>La notion d'emploi pérenne correspond au recrutement au titre d'un CDD >1 an, CDI ou fonctionnaire.</p> <p>Le recrutement dans l'emploi pérenne doit intervenir au plus tard dans l'année qui suit soit soit la fin du contrat d'apprentissage, soit la date de fin du statut de demandeur d'emploi, soit la date de sortie du service d'intérim du CDG.</p>	<p>20 agents du service d'intérim du CDG.</p> <p>3 demandeurs d'emploi BOE.</p> <p>2 apprentis BOE en emploi pérenne.</p> <p>2 agents du service d'intérim du CDG en emploi pérenne.</p> <p>2 demandeurs d'emploi BOE en emploi pérenne.</p>	<p>20 000 €</p> <p>3 000 €</p> <p>4 000 €</p> <p>4 000 €</p> <p>4 000 €</p>
Total axe 2 :				35 000 €

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024

<p>3 Favoriser le maintien dans l'emploi</p> <p>Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi.</p>	<p>Accompagner les employeurs affiliés dans le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents en situation de handicap Les employeurs affiliés obligatoires ou volontaires au CDG.</p> <p>- Accompagnement social : BOE ou candidats BOE uniquement.</p> <p>- Etude de poste : BOE et personnes aptes avec restriction .</p> <p>- Accompagnement au maintien dans l'emploi : BOE et personnes aptes avec restriction</p>	<p>L'accompagnement social consiste en un diagnostic de la situation spécifique nécessitant une compensation du handicap (demande RQTH, PCH, AAH...) ; une Etude de faisabilité. Un accompagnement social n'est sollicitable qu'une fois par personne accompagnée.</p> <p>L'étude de poste (cf Catalogue des interventions du FIPHP) comprend notamment une prescription médicale, une mobilisation des aides, une demande d'événement sur le choix des matériels. Elle peut comprendre également, selon le besoin, une aide à la mise en œuvre des aménagements, une sensibilisation du collectif de travail pour garantir la réussite du projet, l'accessibilité au poste de travail, un aménagement global. Cette étude peut s'accompagner d'une prestation externe.</p> <p>L'accompagnement au maintien dans l'emploi comprend les actions du CDS : - dans le cadre d'une reconversion professionnelle, avec ou sans plan de formation, lorsque les restrictions d'aptitude sont telles que le maintien sur le poste n'est plus envisageable, - au-delà des missions obligatoires, dans le cadre de la période de préparation au reclassement ou d'un reclassement, - suite au retour d'un agent en CLM/CLD Le FIPHP finance un accompagnement d'une durée maximum d'un an. Il peut être renouvelé une fois pour un même agent.</p>	<p>40 Accompagnements sociaux.</p> <p>100 Etudes de poste</p> <p>25 Accompagnements au maintien dans l'emploi</p>	<p>12 000 €</p> <p>160 000 €</p> <p>50 000 €</p>
Total axe 3 :				212 000 €
<p>4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique</p> <p>Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.</p>	<p>Augmenter le nombre de nouveaux apprentis en situation de handicap.</p> <p>Tout employeur public.</p> <p>Apprentis en situation de handicap. BOE uniquement.</p>	<p>L'accompagnement consiste notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer un vider de candidatures - recenser les besoins des collectivités - accompagner les employeurs s'agissant de la signature du contrat, le suivi des apprentis et la mobilisation des aides prévues par le catalogue, les contacts avec le CFA, la famille compte tenu des besoins spécifiques de l'apprenti du fait de son handicap. 	<p>30 apprentis recrutés chez les employeurs publics.</p>	<p>210 000 €</p>
Total axe 4 :				210 000 €
<p>5 Action spécifique (axe optionnel)</p> <p>Nommer l'action retenue et décrire son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières, les résultats attendus, les indicateurs qui permettront de l'évaluer.</p>	<p>Mettre en œuvre une action spécifique au service de l'emploi et/ou du maintien en emploi des personnes en situation de handicap ne relevant pas des Axes 1 à 4.</p> <p>La cible sera définie au cas par cas.</p>	<p>Des partenariats peuvent être prévus, l'action doit être transparente, visible, innovante, documentée, précisée des financements, des pièces justificatives, une évaluation et une obligation de résultats.</p>	<p>Nature, détail, modalités financement et indicateurs d'évaluation de l'action spécifique dans l'annexe 1 Projet</p>	<p>12 000 €</p>
Total axe 5 :				12 000 €
Total du plan d'actions :				480 000 €

AR Prefecture

086-288600232-20241206-202412_037CA-DE
Reçu le 18/12/2024