

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION JEUDI 28 NOVEMBRE 2024

Sur convocations envoyées le huit novembre deux-mille-vingt-quatre, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est réuni le vingt-huit novembre deux-mille-vingt-quatre à quatorze heures à la Maison des Communes à PAU, sous la présidence de M. PATRIARCHE.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES			
Représentants des communes			
TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
ALTHAPÉ Lydie, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS	Présente	ETCHEVERRY Michel, Maire de BONLOC	-
ALZURI Emmanuel, Maire de BIDART, 2 ^{ème} Vice-président	Excusé	MARJAK Claire, Adjointe au Maire de BIDART	Présente
ARRIBAS-OLANO Patricia, Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Excusée	CALDERONI Jean-Louis, Maire de BIZANOS	Excusé
AUSSANT Claude, Maire d'ARUDY, 3 ^{ème} Vice-président	Excusé	BERGERET-TERCQ Jean-Marie, Maire d'ARTIX	Excusé
BALEIX Jean-Michel, Adjoint au Maire de LESCAR	Présent	SOREAU Éric, Adjoint au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	-
BERNOS Michel, Maire de JURANÇON, 4 ^{ème} Vice-président	Excusé Pouvoir donné à M. DENAX	CASENAVE Henriette, Conseillère municipale de JURANÇON	Excusée
CABANNE Marie-Pierre, Maire de GOMER	Présente	MOULAT Monique, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	-
CASET Christelle, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Excusée	BEHOTEGUY Maïder, Maire de BARDOS	Excusée
CASTREC Valérie, Conseillère municipale d'ANGLET, 1 ^{ère} Vice-présidente	Excusée	DUTARET-BORDAGARAY Claire, Maire d'UHART-CIZE	Excusée
DENAX Jean-Marc, Maire d'ARTIGUELOUVE	Présent	BERNOS André, Maire d'AGNOS	-
DESSÉRÉ Jean-Michel, Maire de LEMBEYE	Excusé Pouvoir donné à Mme MAINE	DUTOYA Emilie, Adjointe au Maire de CIBOURE	Excusée
GRAMMONTIN Nadia, Maire de CASTETNER	Excusée Pouvoir donné à M. LAURENT	LACARRÈRE Florent, Maire de LABATMALE	Excusée
HIRIART Michel, Conseiller municipal de BIRIATOU	Excusé Pouvoir donné à Mme CARRIQUE	DUDRET Victor, Maire de RONTIGNON	Excusé
JOURIBERRY Bruno, Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Excusé Pouvoir donné à M. SANZ	ETCHEGOIN Pascale, Adjointe au Maire de ST-JEAN-PIED-DE-PORT	Excusée
LABAT Marc, Maire d'IGON	Présent	BONNASSIOLLE Jean-Pierre, Adjoint au Maire de NAY	-
MAINE Sylvie, Adjointe au Maire de MONTAUT 1 ^{ère} Administratrice déléguée	Présente	DURAND Pascale, Adjointe au Maire de NAY	-
OTHART Maryse, Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre, Maire de SAUGUIS-ST-ETIENNE	Excusé
OXIBAR Marc, Maire d'OGEU-LES-BAINS 2 ^{ème} Administrateur délégué	Excusé	MARTIN Fernand, Maire de BUZY	Présent
PATRIARCHE Nicolas, Maire de LONS, Président	Présent	HORROD Vanessa, Adjointe au Maire de LONS	-
SANZ Alain, Maire de RÉBÉNACQ	Présent	TISNÉRAT Corinne, Adjointe au Maire de GAN	-

Représentants des Établissements publics			
LAURENT Patrice, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ	Présent	CASABON Jean-	DE COMMUNES DE LA VALLÉE D'OSSAU
CARRIQUE Renée, Vice-Présidente de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	Présente	DESSEIN Michaël, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE D'OSSAU	
KELLER Laurent, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN	Présent	SAMANOS Laurence, Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	

COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES

Représentants des Communes			
DUHART Agnès, Adjointe au Maire de BAYONNE	Excusée Pouvoir donné à M. BALEIX	DURRUTY Sylvie, Adjointe au Maire de BAYONNE	Excusé
LIPSOS-SALLENAVE Véronique, Adjointe au Maire de PAU	Excusée	PLEGUE Jean-François, Conseiller municipal de PAU	Présent
Représentants des Établissements publics			
JOUHANDEAUX Béatrice, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE PAU	Excusée Pouvoir donné à M. PATRIARCHE	FERRATO Claude, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-BÉARN PYRÉNÉES	Excusé
PINATEL Anne, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BIARRITZ	Excusée Pouvoir donné à Mme ALTHAPÉ	LARRÉ Marie-Noëlle, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BAYONNE	Excusée
Représentants du Département			
BRUTHÉ Anne-Marie, Conseillère départementale du Pays de BIDACHE, AMIKUZE et OSTIBARRE	Excusée	SÉMAVOINE Monique, Conseillère départementale de PAU	Excusée
LABORDE Laure, Conseillère départementale d'OLORON-SAINTE-MARIE	Excusée	VALS Martine, Conseillère départementale de BIARRITZ	Excusée

Nombre de membres en exercice	29	Quorum	15
Nombre de présents et pouvoirs	14 + 8 pouvoirs	Votants	22

M. SAINT-PIERRE, Responsable du Service de Gestion Comptable de PAU, était absent.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION : M. SBIHI, Directeur adjoint ; Mme SIMONNET, Responsable de la Direction Emploi, Mobilité et RH ; Mme LASSERENNE, Responsable de la Direction Expertise juridique et Instances consultatives ; Mme WITTERKOËR, Responsable de la Direction Santé et conditions de travail et Mme LABRAK, Assistante de Direction.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme MAINE.

AXES TRANSVERSAUX

Renouvellement de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique pour la période 2025-2028

Le Centre de Gestion noue des conventions avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis 2008 pour le développement d'une politique handicap auprès des collectivités du département (sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi...).

La convention actuelle, signée pour la période 2022-2024, est en cours d'exécution et se termine le 31 décembre 2024. Le financement final sera fonction des objectifs atteints par le Centre de Gestion à cette date. Le montant prévisionnel est de 490 300 €. Le bilan définitif sera fait début 2025.

Pour le prochain renouvellement, le FIPHFP propose une convention pour quatre ans au lieu de trois ans pour les précédentes conventions, soit une convention pour la période 2025-2028.

Le projet détaillant les objectifs fixés par le CDG 64 sur cette période ainsi que le tableau du budget prévisionnel de la convention se trouvent en annexe (**annexes 5 et 6**). Un financement de 608 250 € est sollicité.

Il est proposé d'autoriser le Président à signer la convention de partenariat pour la période 2025-2028.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer la convention de partenariat avec le FIPHFP pour la période 2025-2028.

Pour extrait certifié conforme au registre
Fait à PAU, le 5 décembre 2024



**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons

Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long



Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi
des personnes en situation de handicap
du Centre de Gestion des Pyrénées-
Atlantiques pour la période du 01/01/2025
au 31/12/2028

Projet présenté en Conseil d'Administration le 28/11/2024

Contenu	
1	Présentation générale.....2
1.1	Organisation mise en place en interne3
1.2	Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi5
1.3	Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi6
2	Présenter les statistiques départementales relatives au handicap12
2.1	Effectifs globaux et BOE12
3	Bilan de la convention précédente21
3.1	Bilan financier21
3.2	Bilan qualitatif22
4	Les actions.....33
4.1	Axe 1 :Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.....33
4.1.1	Informier et sensibiliser sur la politique handicap.....33
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 34
4.2	Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique34
4.2.1	Favoriser l'employabilité.34
4.2.2	Favoriser et accroître l'emploi pérenne35
4.3	Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi36
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.37
4.5	Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)38

1 Présentation générale

L'établissement :

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64) est un établissement public à caractère administratif (un par département) créé par la loi du 26 janvier 1984 fondant le statut de la Fonction Publique Territoriale.

Le CDG 64 est une structure "employeur", administrée par un Conseil d'Administration composé de 29 représentants élus des collectivités du département et présidé par Nicolas PATRIARCHE, Maire de LONS.

Le CDG 64 propose aux collectivités des services d'expertise en mettant à leur disposition du personnel qualifié dans tous les domaines de compétences liés à la gestion des ressources humaines. Il s'affirme en cela comme l'interlocuteur privilégié des employeurs territoriaux. Il leur permet de mettre en œuvre les obligations inhérentes à leur rôle d'employeur.

Ses missions :

Dans le cadre de ses missions, le CDG 64 accompagne au quotidien plus de 830 collectivités et suit la carrière de plus de 9 700 fonctionnaires et 3 400 agents contractuels.

Le CDG 64 assure deux types de missions :

- des missions obligatoires (de par la loi) : organisation des concours et des examens professionnels, gestion de la bourse de l'emploi, observation et analyse sociale, gestion des instances consultatives (Commissions Administratives Paritaires, Comité social territorial Intercommunal...), assistance juridique statutaire et en matière de protection sociale, secrétariat des instances médicales...
- des missions facultatives : assistance au recrutement, missions temporaires, santé au travail, animation de réseaux professionnels, gestion des contrats collectifs pour les risques statutaires...

Les collectivités :

Le CDG 64 accompagne toutes les collectivités du département :

- l'ensemble des collectivités employant moins de 350 fonctionnaires sont affiliées à titre obligatoire au Centre de Gestion (les collectivités employant plus de 350 fonctionnaires peuvent s'affilier à titre volontaire),
- l'ensemble des collectivités et établissements publics employant plus de 350 fonctionnaires qui adhèrent à un socle de missions (instances médicales, assistance juridique statutaire...).

Les ressources :

Les principales ressources du CDG 64 proviennent des collectivités avec :

- une cotisation obligatoire à hauteur de 0,80 % ainsi qu'une cotisation additionnelle à hauteur de 0,50 % de la masse de leurs rémunérations pour les collectivités affiliées,
- une contribution de 0,16 % de la masse de leurs rémunérations pour les collectivités adhérentes,
- des tarifs fixés pour des interventions spécifiques en collectivités (missions temporaires, archives, santé au travail...),
- mais aussi des partenariats (FIPHFP, autres CDG...).

1.1 Organisation mise en place en interne

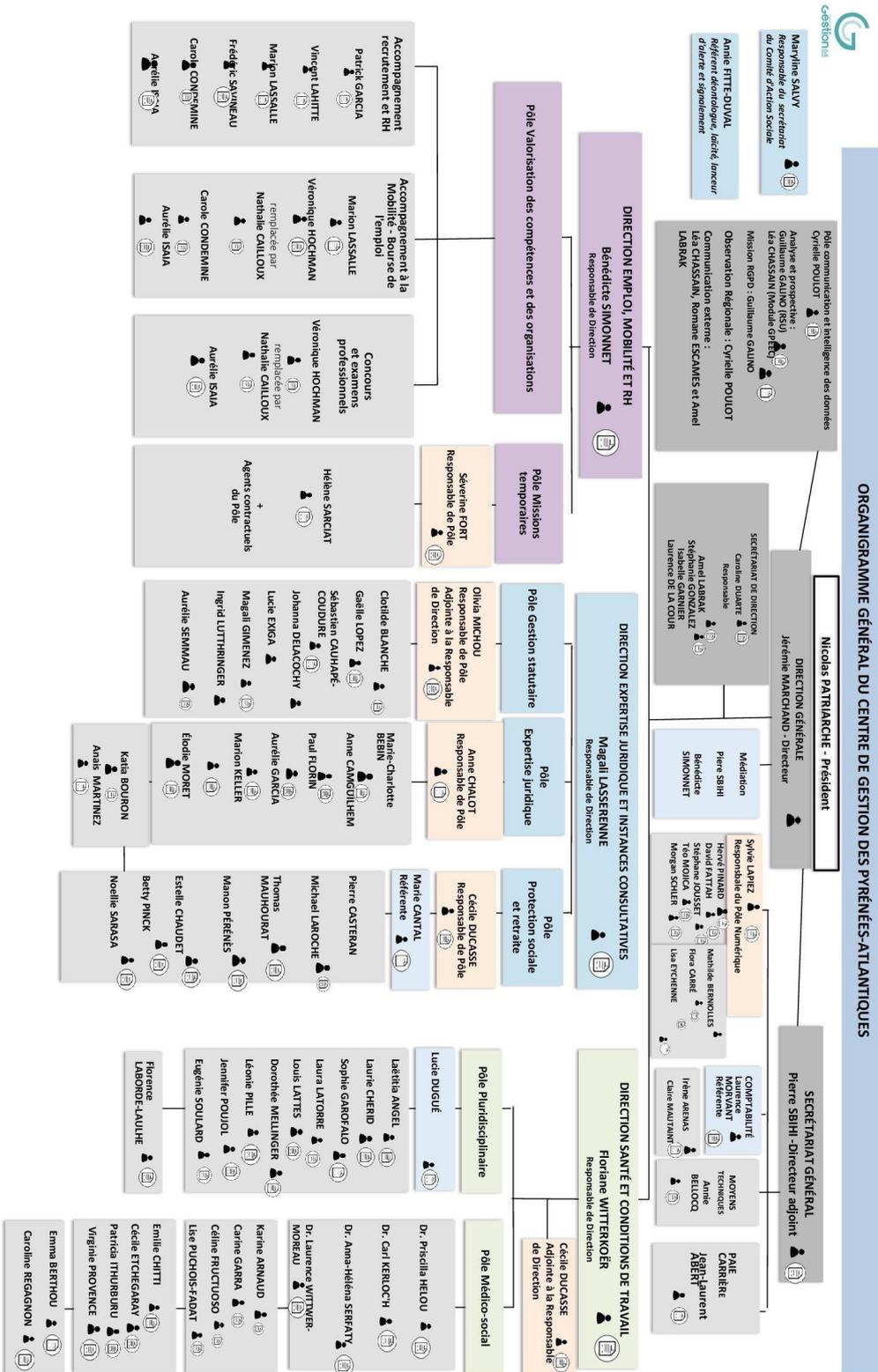
Depuis 2008 et la 1ère convention entre le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques, la question du handicap est devenue centrale dans l'activité du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques : meilleure connaissance du sujet, des actions mises en œuvre dans le domaine du recrutement, de l'apprentissage, de la formation, du maintien dans l'emploi ou encore des partenariats noués avec des acteurs du secteur...

De nombreux agents du Centre de Gestion, recrutés d'abord comme contractuels dans le cadre de ce conventionnement, sont aujourd'hui sur un emploi permanent. Ces titularisations inscrivent l'action du Centre de Gestion dans la durée et permettent à l'établissement de se positionner comme l'interlocuteur privilégié et expert sur la question du handicap pour les collectivités de son département.

Lors de la première convention, un Pôle « Handicap et maintien dans l'emploi » avait été créé pour mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de cette convention. Depuis, ce Pôle a été dissout et les actions ont été naturellement réparties entre les trois Directions opérationnelles du Centre de Gestion car correspondant à des missions permanentes assurées par le Centre de Gestion, garanties d'une meilleure efficacité.

Ces différentes actions sont pilotées au niveau de l'Équipe de Direction (CODIR) et mises en œuvre par chaque responsable de Direction et ses équipes. Un correspondant handicap désigné au niveau du Centre de Gestion coordonne le suivi de la convention.

Le temps de travail sur le champ du Handicap et du maintien dans l'emploi au Centre de Gestion est estimé à 7.85 ETP.



Le Centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques est un établissement public administratif au service des employeurs. Il a pour vocation d'accompagner les collectivités dans un certain nombre de leurs missions, notamment en ce qui concerne la carrière et la protection de la santé des agents. Depuis sa création, le

CDG 64 a été un acteur incontournable sur le terrain du recrutement, de la carrière et de la prévention des conditions de travail des agents pour les collectivités de son département.

Les objectifs fixés dans les différentes conventions s'inscrivent donc naturellement dans les missions préexistantes au sein du CDG64. Les financements obtenus ont permis de consolider l'existant et de renforcer les équipes afin de développer de nouvelles actions en faveur des agents ayant des problématiques de santé.

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

Les partenariats mis en œuvre pour l'accompagnement dans l'emploi, notamment avec Cap Emploi et Pôle Emploi (aujourd'hui France travail), ont été renouvelés pendant la durée de la convention.

Les conventions avec les OPS Cap Emploi Béarn et Pays Basque ont été renouvelées en début d'année 2023 pour une durée de 3 ans, selon les axes suivants :

- la communication des offres d'emploi,
- la transmission des données sociales,
- l'échange d'information pour une meilleure connaissance mutuelle,
- le développement du recrutement de travailleurs handicapés par la formation des candidats à un emploi et par l'intermédiaire du Pôle Missions temporaires du CDG 64,
- la promotion du recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage et par la voie des contrats aidés,
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Par ailleurs, la convention avec Pôle Emploi a été renouvelée en début d'année 2020 pour une durée de 4 années. Cette convention, généraliste, comporte cependant un axe spécifique dédié aux actions en faveur de l'insertion durable des travailleurs handicapés, et notamment :

- Promouvoir et favoriser l'intégration de travailleurs handicapés au sein :
 - des formations pour lesquelles le CDG 64 est partie prenante,
 - du Pôle Missions temporaires,
- Contribuer à la promotion de l'apprentissage aménagé et au recrutement d'apprentis travailleurs handicapés en collectivité,
- Participer à toute action de communication et de promotion en faveur du recrutement et de l'insertion durable de travailleurs handicapés.

1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

L'organisation de la Direction Santé et conditions de travail, notamment du dispositif de gestion du maintien dans l'emploi, des reclassements et des accidents de travail et maladies professionnelles :

La 1^{ère} convention avec le FIPHFP avait permis d'accentuer l'implication du Centre de Gestion dans l'accompagnement des collectivités en termes de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel.

L'intégration de nouveaux métiers comme assistant social, psychologue du travail, assistant administratif et ergonomiste était venue compléter l'approche traditionnelle du Centre de Gestion qui était centrée sur la médecine de prévention, l'ingénierie prévention et le conseil juridique. Un véritable travail pluridisciplinaire s'est développé depuis afin de multiplier les regards et les compétences sur les situations d'agents le nécessitant. Les liens entre la Direction Santé et conditions de travail et le secrétariat du Conseil médical ont été renforcés.

Aujourd'hui, la Direction Santé et conditions de travail du Centre de Gestion propose des accompagnements en santé au travail pour les collectivités en positionnant le médecin du travail comme véritable coordonnateur des compétences existantes en santé au travail.

Une plus grande transversalité a été développée avec le secrétariat du conseil médical du fait de la prise en charge du pôle protection sociale au 1^{er} janvier 2023 par la responsable adjointe de la Direction santé et conditions de travail.

Par ailleurs, des habitudes de travail transversal ont été prises avec les Conseillers en mobilité (sur l'aspect individuel et l'accompagnement des parcours professionnels) et les Conseillers en ressources humaines (sur l'aspect collectif, en lien avec les enjeux d'organisation et d'outils de gestion des ressources humaines).

A ce jour environ 14 000 agents de collectivités territoriales sont suivis par le biais d'une convention santé et conditions de travail.

Les effectifs de la Direction Santé et conditions de travail et la Direction Emploi, Mobilité et RH concernés par le maintien dans l'emploi peuvent se décomposer de la manière suivante :

Médecins du travail	1.9 ETP
Infirmières en santé au travail	1.5 ETP
Ergonome	0.6 ETP
Correspondant handicap FIPHFP Assistant administratif du pôle	0.5 ETP
Conseiller en mobilité et PPR	0,6 ETP
APACC	0,3 ETP
Apprentissage	0,05 ETP
Responsable du Pôle santé et sécurité au travail et son adjoint	0.1 ETP
Psychologues du Travail	0.3 ETP

Assistante sociale	2 ETP

Une équipe pluridisciplinaire aux côtés des collectivités

► Des professionnels avec des compétences complémentaires

Le CDG 64 met à disposition une équipe de professionnels aux compétences complémentaires, qui réunit les principaux métiers nécessaires à la préservation de la santé au travail des agents.

► Le médecin du travail au cœur de l'équipe

Le médecin du travail est en lien avec tous les membres de l'équipe qui peuvent intervenir auprès des collectivités. Il apporte toute la dimension médicale et le volet santé aux interventions et assure un suivi dans le temps



- 5 -

De plus, vient s'ajouter la possibilité, pour les collectivités les plus importantes du département, de constituer en interne des cellules de santé au travail pilotées par leur service des Ressources Humaines. Cela constitue une pratique novatrice qui vise à mieux investir tous les champs de la santé : prévention primaire, secondaire et tertiaire. Le rôle du Centre de Gestion est d'aider ces collectivités à se professionnaliser sur les aspects tels que le maintien dans l'emploi, faire le lien avec le médecin du travail, l'accidentologie ou le document unique d'évaluation des risques... L'objectif est également d'aider les collectivités à tendre vers des démarches globales de santé au travail et de ne pas seulement gérer l'inaptitude.

Depuis le projet d'établissement 2019-2020, et afin d'accentuer le rôle du Centre de Gestion dans ce domaine, la Direction Santé et conditions de travail a souhaité généraliser les cellules santé dans toutes les collectivités de plus de 50 agents. Le travail de collaboration des agents de la Direction Santé et

conditions de travail avec ces collectivités a permis la mise en place de ces cellules santé dans 62 collectivités et la création d'une charte afin de sécuriser et d'harmoniser le fonctionnement de ces instances. Ce travail de développement se poursuit vers les autres collectivités de plus de 50 agents qui n'ont pas encore mis en place ces cellules santé.

Des prestations adaptées aux besoins des collectivités

Répondre
à vos besoins



- ☑ **Aménager le poste de travail** d'un agent l'adapter à ses problématiques
- ☑ **Disposer d'un appui technique et stratégique** pour un maintien en emploi durable
- ☑ **Répondre à une situation de travail vécue** comme difficile par l'agent
- ☑ **Accompagner les agents ou groupes d'agents** confrontés à des difficultés d'origine professionnelle ou personnelle

Conseil

► **Conseil aux collectivités sur le maintien dans l'emploi**

Pour vous accompagner à mettre en place les actions définies par le médecin du travail pour le maintien dans l'emploi d'un de vos agents, vous pouvez nous solliciter pour des conseils sur la mise en œuvre opérationnelle et pour une aide à la décision.

Étude de poste de travail

► **Étude de poste de travail en lien avec une problématique de santé**

Si l'état de santé d'un de vos agents rend difficile la réalisation de ses missions, le médecin du travail peut vous proposer une étude de son poste de travail. Cette étude permet d'analyser les situations de travail problématiques et identifier les solutions permettant d'adapter les postes de travail aux difficultés de l'agent.

Cette étude pourra être directement réalisée par le médecin ou déléguée, à un membre de l'équipe pluridisciplinaire (infirmière, ergonomiste, ingénieur).

Accompagnement et soutien

► **Accompagnement social des agents**

Pour vos agents exposés ponctuellement ou durablement à des problématiques professionnelles (inaptitude, conditions du poste de travail) ou personnelles (administratives, financières, logement, familiales...) vous pouvez solliciter un accompagnement et soutien par une de nos assistantes sociales. La demande peut être effectuée par l'agent lui-même ou il peut être orienté par la collectivité, le médecin du travail ou tout autre professionnel de santé.

Après un premier entretien téléphonique, des rendez-vous sont proposés soit dans l'un des centres de visites du département, soit sur le lieu de travail soit au domicile de l'agent avec son accord.

► **Soutien psychologique des agents**

Un accompagnement par un psychologue du travail peut être demandé pour les agents qui souffrent de leur situation professionnelle : charge de travail, contenu du travail, relationnel dégradé, reprise après un congé maladie ou un accident de travail, sentiment d'insécurité de l'emploi et des missions...

Les entretiens se déroulent au CDG 64 ou dans l'un des centres de visite du département. Ces entretiens sont toujours validés au préalable par le médecin de prévention.

Cellules santé au travail

► Mise en place et animation de cellules santé au travail dans les collectivités de plus de 50 agents

La « **Cellule santé au travail** » est un dispositif permettant de favoriser le suivi de la santé au travail des agents au sein des collectivités du département. Elle permet de prendre en charge des situations complexes d'agents fragilisés par une problématique de santé chronique ou risquant une rupture de parcours professionnel.

Les missions de la cellule portent sur :

- L'étude des situations individuelles portées à la connaissance de ses membres,
- La proposition et la mise en œuvre de mesures individuelles visant à maintenir durablement l'agent en emploi dans les meilleures conditions possibles,
- Le conseil et l'orientation des agents vers les dispositifs d'accompagnement,
- La formulation de recommandations et de mesures de prévention collectives à mettre en place par la collectivité,
- La signalisation de toute situation problématique individuelle ou collective aux professionnels de santé au travail du CDG 64.

Toute intervention de la cellule nécessite l'accord de l'agent concerné.

Elle est composée de membres permanents issus de la collectivité et du CDG 64 :

- L'élu/e en charge du personnel / le Directeur/trice Général/e des services, le Directeur/trice des Ressources Humaines,
- Le médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail du CDG 64,
- L'assistante sociale du CDG 64,
- La/le psychologue du travail du CDG 64 (selon les besoins),
- Des invités mobilisés en fonction des besoins d'expertises complémentaires.

La « cellule de santé au travail » est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Chacun de ses membres est tenu au **secret médical et au secret professionnel**.

La fréquence des réunions dépend des dossiers à traiter et des besoins exprimés par les membres.

Une charte encadre le fonctionnement de ces cellules santé au travail.

Zoom sur la Période de Préparation au Reclassement

S'agissant d'une modalité spécifique d'accompagnement à la mobilité pour raison de santé, le suivi de la mise en œuvre opérationnelle des PPR est piloté au sein de la Direction Emploi, mobilité et RH par une Conseillère mobilité. En fonction des problématiques rencontrées et du contexte de la collectivité et de l'agent, un suivi personnalisé est mis en place, pouvant ou non inclure la réalisation d'un bilan professionnel avec le CDG. Ces dossiers étant par essence transversaux, avec des aspects à la fois médico-sociaux et très juridiques, des points périodiques sont effectués en direction des collègues concernés au sein des Directions Expertise juridique et Santé et conditions de travail. Un suivi de l'issue des PPR est également réalisé.

A titre d'illustration, en 2023 :

- 28 nouveaux agents ont été éligibles à une PPR, issus de 24 collectivités différentes (+ 47 % par rapport à 2022) :
- 7 agents ont refusé la PPR, dont 1 pour reclassement direct dans sa collectivité sans PPR
- 71 % des agents éligibles relevaient de la catégorie C
- 53 % relevaient de la filière technique et 39 % de la filière sociale et médico-sociale

11 PPR se sont achevées en 2023 : 6 agents ont été reclassés dans leur collectivité, 5 PPR ont abouti à une retraite pour invalidité

Zoom sur l'accompagnement à la mobilité

Allongement de la durée de la carrière, évolution permanente des métiers, risques psycho-sociaux, développement de la mobilité...

L'accompagnement à la mobilité est un droit reconnu aux agents, en lien avec ces évolutions.

Il est une aide apportée par le Centre de Gestion aux agents qui souhaitent évoluer professionnellement, avec l'accord de leur employeur.

→ L'accompagnement porte sur l'accompagnement de l'agent dans l'élaboration de son projet professionnel et d'un plan d'actions concrètes en vue de sa mise en œuvre.

Un service "en partenariat"

Un service proposé par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques aux agents des collectivités du département.

- Des conseillers mobilité formés et à l'écoute.
- Des échanges confidentiels entre l'agent et le conseiller en mobilité. Ce dernier est neutre et positionné en tant que "tiers de confiance".
- Une prestation encadrée par une Convention d'engagement.
- Un bilan synthétique de l'accompagnement proposé à l'agent et à sa collectivité.

Une prestation individualisée et personnalisée

L'accompagnement est réalisé en deux niveaux :

Niveau 1 : accueil individualisé avec rendez-vous de cadrage sur le rôle du conseiller en mobilité, diagnostic des attentes et besoins de l'agent, point sur le parcours professionnel et de formation et renseignements de premier niveau.

→ **1^{er} niveau inclut dans la cotisation pour les collectivités affiliées**

Niveau 2 :

Bilan professionnel individualisé « empreinte » incluant, en 6 rendez-vous environ, une analyse du parcours professionnel, la définition d'un projet professionnel et d'un plan d'actions. Un livret individuel est remis et complété. Des outils spécifiques sont mobilisés, avec un travail intersession pour l'agent. Les conseillers sont notamment certifiés à la passation de tests (Motiva et SOSIE).

- ➔ Prestation facturée aux collectivités, nécessitant au préalable l'adhésion par délibération à l'offre globale de service en matière d'accompagnement à la mobilité. Pas de facturation pour les agents pris en charge dans le cadre de la convention FIPHFP (BOETH, agents en PPR ou ayant un avis d'inaptitude).

↳ **Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques propose un accompagnement à la mobilité aux agents suivants :**

- Aux fonctionnaires territoriaux titulaires
- Aux agents contractuels sur emploi permanent en CDI ou CDD de plus d'un an
- Des collectivités affiliées ou adhérentes au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques

↳ **Un premier niveau de renseignements peut cependant être proposé, hors prestation d'accompagnement à la mobilité :**

- Aux autres agents de collectivités : emplois non permanents, apprentis, contrats aidés, CDD de moins d'un an...
- Aux fonctionnaires et contractuels des deux autres Fonctions Publiques
- Aux étudiants
- Aux salariés du secteur privé souhaitant intégrer la Fonction Publique Territoriale
- Aux demandeurs d'emploi

2 Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

2.1 Effectifs globaux et BOE



FICHE REPÈRES DU RSU 2022

Collectivités affiliées au CDG64 / RSU 2022

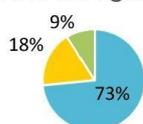
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 468 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU, soit un taux de retour de 73 %

> 10 176 agents recensés dans ces collectivités dont 7 473 fonctionnaires, 1 794 contractuels permanents et 909 contractuels non permanents

Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	916	17	452
Contractuels permanents	1	220	6	333
Contractuels non permanents	1	132	9	175

Précisions emplois non permanents

⇒ 0,5 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,5 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

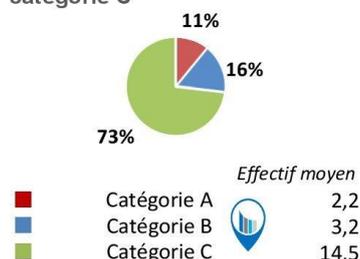
16,39 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

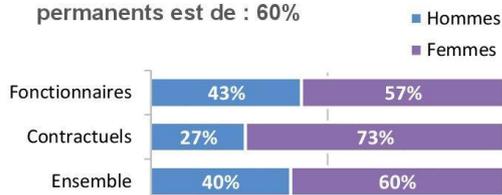
43% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,5%	14,4%	21,7%	4,5
Technique	43,6%	38,4%	42,6%	11,3
Culturelle	3,6%	6,6%	4,2%	8,6
Sportive	0,8%	1,2%	0,9%	3,2
Sociale	10,0%	20,7%	12,1%	7,7
Médico-sociale	2,9%	5,4%	3,4%	13,0
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%	1,0
Police municipale	0,7%	0,2%	0,6%	2,1
Animation	8,1%	12,8%	9,0%	5,7
Incendie secours	6,8%	0,2%	5,5%	512,0
Total	100%	100%	100%	23

73% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 60%

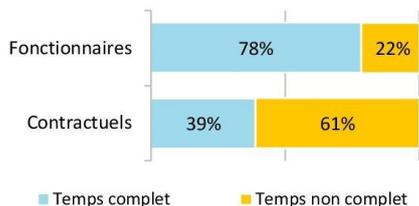


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 32% des agents

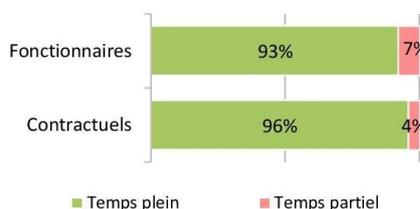
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	32%
Adjoints administratifs	12%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Agents sociaux	8%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

78% des fonctionnaires à temps complet contre 39% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	57%	Police municipale	100%
Animation	39%	Sociale	88%
Culturelle	21%	Animation	87%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,1% des hommes à temps partiel
12,4% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

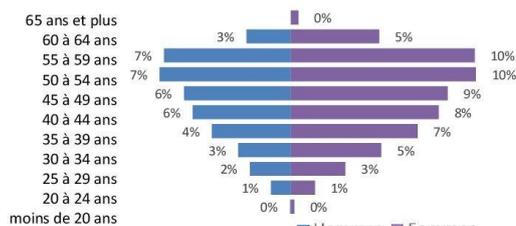
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,54
Contractuels permanents	42,54
Ensemble des permanents	46,57

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,36



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 24,1 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 14,9 fonctionnaires
> 3,7 contractuels permanents
> 5,4 contractuels non permanents

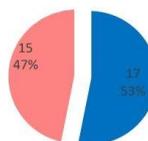
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	6,8 ETPR
Catégorie B	5,0 ETPR
Catégorie C	13,3 ETPR

Positions particulières

0,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En 2022, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 18,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
6,1%	79,4%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022
19 agents	19,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↘	-1,6%
Contractuels	↗	39,3%
Ensemble	↗	4,4%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	46%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	19%
Départ à la retraite	11%
Démission	8%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	52%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	18%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	8%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

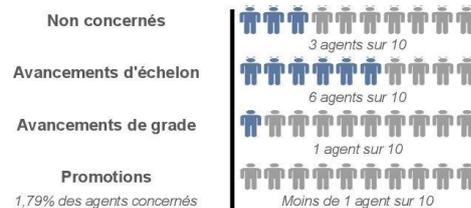
En moyenne, 2,7% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 22 Ruptures conventionnelles actées en 2022

2,8% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 4% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2022.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	17	8
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 3 ^{ème} groupe	2	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	1	-

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	42%
Autres	19%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	16%

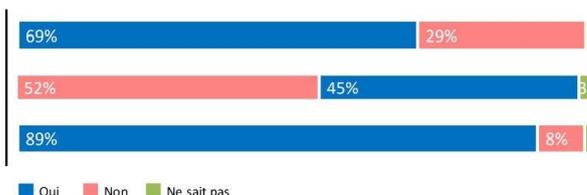
Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 43,71 % des dépenses de fonctionnement



Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



68% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

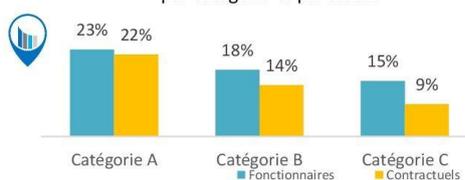
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 16,34 %

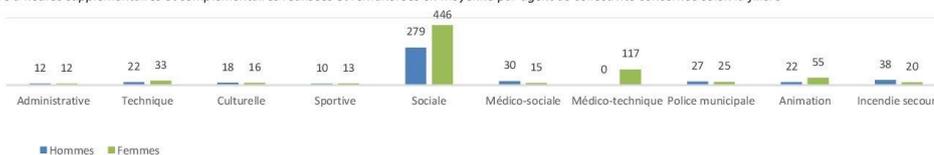
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	16,84%
Contractuels sur emplois permanents	13,32%
Ensemble	16,34%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 2305 heures supplémentaires/complémentaires pour les 62% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



33% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,6 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,08%	2,95%	4,67%	1,78%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	8,01%	3,29%	7,10%	1,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,65%	3,75%	7,71%	2,02%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

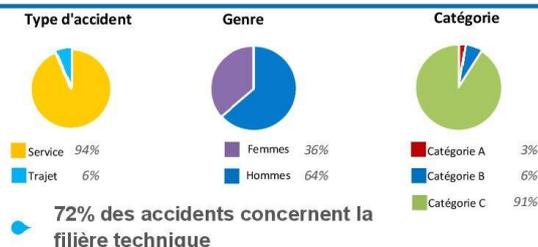
> 40,09 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

18% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail



Handicap

21% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 5,0%



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	6 490 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 563 €

Prévention et risques professionnels

57 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 5 360 €
Nombre moyen de formations : 21

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



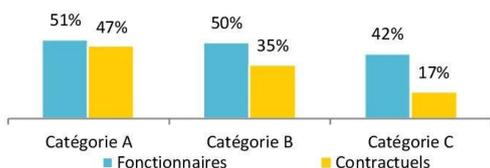
Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

2,9% des femmes
2,7% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2022, 40% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
40% des femmes et 41% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

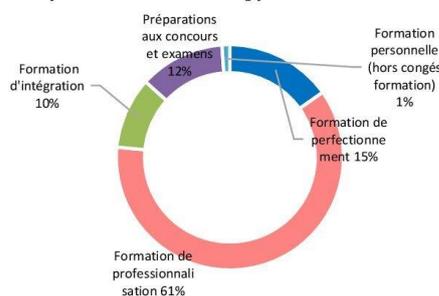


Le budget médian consacré à la formation est de 2 256 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	59%
Autres organismes	32%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,2 jours par agent

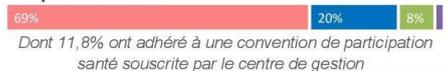


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	43%
Collectivité	33%
Autres organismes	23%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

20% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 11,8% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	271 €	214 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

14% des collectivités concernées par des grèves



21 jours de grève en moyenne par collectivité



Sur mot d'ordre national 92%

3,2% des collectivités ont engagé des négociations collectives



4,1% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Conditions et organisation du travail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

<p>1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail</p>	<p>2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle</p>	<p>3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*</p>
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2022. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juillet 2024

Version 1

Agents BOETH sur emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	5	17	+	6
B	20	33	0	5
C	270	254	11	22
Total	295	304	11	33

Agents BOETH sur emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON Permanent			
Total		dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
21	0	5	0

La synthèse de l'évolution des données du RSU pour les années 2020, 2021 et 2022 est consultable en annexe ou via ce lien : <https://cloud.cdg-64.fr/index.php/s/cw7CXoZZj5oPtKY>

3 Bilan de la convention précédente

Le bilan de la convention précédente est établi en reprenant les éléments du bilan remis au FIPHP en juin 2023, un bilan d'étape au 30 juin 2024 et des prévisions d'atterrissage pour la fin de la convention.

3.1 Bilan financier

Le bilan sera présenté par axe :

- Rappel des objectifs initiaux, Résultats, Montants dépensés, nombre de recrutements.

Axes de la précédente convention (V4)	Objectifs initiaux	Montant initial	Résultats obtenus au 30/06/2023	Dépenses effectuées (en montant et %)	Projection fin de convention	Dépenses projetées en fin de convention
Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions)	6 sessions	15 000 €	3 sessions	7 500 € soit 50 %	6 sessions	15 000€ soit 100%
Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable)	Axe 2.1= 22 TH Axe 2.3 = 12 TH	68 000 €	Axe 2.2= 11 TH Axe 2.3 = 4 TH	30 000 € soit 44 %	Axe 2.2=15 TH Axe 2.3 = 7 TH	44 000€ soit 64,7%
Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)	Niv 1 = 130 études Niv 2 = 90 études Niv 3 = 5 études Niv 4 = 20 études	205 500 €	Niv 1 = 150 études Niv 2 = 49 études Niv 3 = 6 études Niv 4 =7 études	134 100 € soit 65 %	Niv 1 = 300 études Niv 2 = 120 études Niv 3 = 7 études Niv 4 =20 études	299 300 soit +145%
Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH(nombre d'apprentis)	10 apprentis	90 000 €	6 apprentis	54 000 € soit 60 %	10 apprentis	90 000€ soit 100%
Action innovante Formations	2 sessions de 10 à 15 personnes RQTH	42 000 €	2 sessions avec 13 et 9 agents RQTH	21 000 € soit 50 %	30 agents RQTH formés	42 000€ avec atteinte au delà des objectifs fixés sur le nombre de RQTH
Total		420 500€				490 300€

3.2 Bilan qualitatif

5 axes d'intervention sont fixés par la convention avec le FIPHFP.

Axe 1 - Qualifier les acteurs

Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation

Axe 1-1 informer et sensibiliser sur la politique handicap : Objectif : *4 sessions organisées sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi*

Axe 1-2 informer les personnes en charge de la déclaration d'obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et de la saisie des aides : Objectif : 2 sessions

Axe 1-1 informer et sensibiliser sur la politique handicap (objectif : 4 sessions organisées sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi)

Depuis 2020, le CDG 64 a choisi de créer des newsletters électroniques en remplacement des publications papiers afin de diffuser des informations.

- Une lettre d'information est envoyée chaque semaine par la Direction générale du CDG 64. Elle porte sur l'activité de l'ensemble des services et notamment la DSCT. Par exemple, en 2022, 2023 et 2024 les dates d'ouverture de la DOETH ont été diffusées à l'ensemble des collectivités du département à plusieurs reprises.
- À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées de 2022, la Direction Santé et conditions de travail a créé 5 lettres d'actualités sur le thème du handicap qui ont été diffusées à l'ensemble des collectivités du département. Les thématiques de ces lettres envoyées à plus de 900 destinataires étaient les suivantes :

Encadrants : que faire face aux problèmes de santé de votre équipe ?

- 1^{ère} étape : Être attentif aux signaux d'alerte
- 2^{ème} étape : Dialoguer avec l'agent
- 3^{ème} étape : Mobiliser les bons interlocuteurs
- 4^{ème} étape : Participer à la recherche de solutions, selon les besoins identifiés : cette lettre comportait une information sur le catalogue des aides du FIPHFP
- 5^{ème} étape : Mettre en œuvre et suivre les aménagements

- Afin de porter auprès des collectivités un message global de prévention, la DSCT a fait le choix de lier à la politique handicap, la prévention et la QVCT en 2023.

C'est pourquoi la semaine de la QVCT du 19 au 23 juin 2023 a été l'occasion d'annoncer «des ateliers métiers prévention santé- bonnes pratiques » à destination des collectivités de moins de 50 agents qui ont déclinés sur le terrain sur le premier semestre 2024 sur tout le territoire du 64.

Le choix a été fait d'aborder la thématique du handicap par des ateliers très pratiques sur la prévention santé sur des métiers générateurs de problèmes de santé et donc de situations de handicap. Les métiers ciblés sont : Agents d'entretien / Agent polyvalent des services techniques / Agent des écoles / Agent administratif.

71 personnes ont participé à ces ateliers prévention organisés en 6 sessions de février à avril 2024.

- Pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées de 2023, la DSCT a envoyé une lettre d'actualité spéciale handicap à plus de 900 destinataires. 2 plaquettes d'information ont également été diffusées :
 - Une à destination des collectivités : Maintenir ou intégrer un agent en situation de handicap
 - Une à destination des agents : Agents : que pouvez-vous faire en situation de maintien dans l'emploi ?

Ces plaquettes sont également disponibles en téléchargement sur notre site internet.

- Le correspondant Handicap du CDG 64 est intervenu dans 4 sessions d'informations dans le cadre de la « Campagne apprentissage et handicap » organisées par le CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) afin de présenter les services du CDG 64 et le catalogue des aides du FIPHFP. 2 sessions en mai et juin 2022 puis 2 sessions en mai et juin 2023 ont permis de sensibiliser environ 30 personnes par rencontre.

Parallèlement aux actions menées au sein de la DSCT, la Direction Emploi, Mobilité et RH (DEMRH) a également mené plusieurs actions :

- Séance d'information à destination des demandeurs d'emplois en situation de handicap en partenariat avec Cap Emploi Béarn en juillet 2022.
- Co-animation d'un webinaire pour présenter les services du CDG aux conseillers Cap Emploi et Pôle Emploi en septembre 2022.
- Rencontre du CRP Béterette pour faire connaître les accompagnements du Centre de Gestion en octobre 2022.
- Rencontre avec FMS inclusive intérim, Entreprise Adaptée de Travail Temporaire en octobre 2022.
- Dans le cadre de la SEEPH 2022, participation à deux événements réalisés par les Cap Emploi à destination des demandeurs d'emploi pour une trentaine de participants sur chaque session :

- À Anglet avec Cap Emploi Landes Pays Basque
 - À Navarrenx avec le Cap Emploi Béarn
 - Création du 3^{ème} volet de la bande dessinée sur l'apprentissage aménagé réalisée par une personne en situation de handicap suivie par Cap emploi Béarn.
- Présentation des aides mobilisables auprès du FIPHFP et des accompagnements du CDG sur les questions de mobilité, notamment en cas de difficulté de santé lors de différentes réunions des réseaux :
- Réseau des secrétaires de mairie en février 2023 : 40 participants
 - Réseau des secrétaires de mairie en juin 2023 : 62 participants
- En 2024, le CDG 64 a mis en place 2 « parcours Statut et RH » à l'attention des secrétaires généraux de mairie et des gestionnaires de carrière pour aider à la professionnalisation des nouveaux entrants sur ces métiers. Ces parcours sont dédoublés à chaque fois en 2 groupes de 50 personnes avec une session organisée sur le secteur Béarn et une sur le secteur Pays -Basque. Sur les 6 journées composant ces parcours, la 5^{ème} journée prévue en décembre 2024 portera notamment sur la santé. Les notions suivantes seront abordées : La surveillance médicale, les restrictions médicales et les aménagements de postes.

Ainsi sur les 18 premiers mois de cette convention, 102 participants ont été sensibilisés lors de 2 sessions du réseau des secrétaires de mairie animés par le CDG 64 en février et juin 2023.

Depuis juillet 2023, il faudra comptabiliser en plus 71 participants ont été sensibilisés lors des « Ateliers prévention ».

Jusqu'à la fin de la convention, on pourra également comptabiliser les participants du « parcours Statut et RH » à la journée portant sur la santé et la prévention de décembre 2024.

Axe 1-2 informer les personnes en charge de la déclaration d'obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et de la saisie des aides (objectif : 2 sessions)

Afin de répondre à cet objectif, le CDG 64 s'appuie également sur la diffusion d'information via les lettres d'actualités et son site internet. Le FIPHFP a mis en place depuis 2021 des webinaires animés par un agent de la Caisse des dépôts pour répondre directement aux questions des collectivités sur leur DOETH.

Afin de ne pas faire doublon avec ces actions, le CDG 64 a choisi de faire la promotion de ces webinaires auprès de ses collectivités afin que celles-ci aient accès directement à ces informations. Ainsi, cette information a été relayée par le biais de la lettre du CDG64, la lettre de la Direction Santé et conditions de travail et au cours des réunions de réseaux des Directeurs Généraux de Services et Directeurs de Ressources Humaines (33 participants en 2023 et 55 en 2024).

De plus, au mois de mars 2022 et 2023 et de février 2024, un zoom sur la DOETH a été fait dans les lettres d'actualités de la Direction santé et conditions de travail. À chaque fois une lettre a été envoyée à un peu

plus de 900 destinataires avec un taux d'ouverture d'environ 50 %. Ces lettres sont également publiées en accès libre sur le site internet de l'établissement.

Parallèlement une vidéo de présentation de la DOETH et des ressources mises à disposition des collectivités par le FIPHFP a été réalisée en 2022, 2023 et 2024. Elle a également été diffusée par les lettres d'actualités de la DSCT et sur le site internet du CDG.

Enfin, plusieurs informations sur l'ouverture de la DOETH et sur la fin de la période de déclaration ont également été diffusées dans le mail d'information envoyé toutes les semaines par le CDG.

- Présentation des aides mobilisables auprès du FIPHFP et des accompagnements du CDG sur les questions de mobilité, notamment en cas de difficulté de santé lors de différentes réunions des réseaux :
 - Réseau des DRH et DGS en mars 2023 : 33 participants

Ainsi sur les 18 premiers mois de cette convention, 33 participants ont été sensibilisés lors d'une session du réseau des DRH et DGS animé en mars 2023 par le CDG 64.

Jusqu'à la fin de la convention, il faudra comptabiliser en plus 55 participants lors de la session de janvier 2024.

Axe 2 - Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique

Axe 2-1 partenariat avec les OPS

Depuis le rapprochement avec Pôle Emploi, le CDG 64 n'est plus destinataire de chiffres de la part de Cap emploi.

Il s'agit par ce sous-axe de favoriser, rendre possible et accompagner le recrutement et l'intégration de 125 personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées, au moyen d'un partenariat actif avec les OPS Cap Emploi Béarn et Pays Basque.

Ce partenariat actif se traduit par, notamment :

- La communication hebdomadaire des offres d'emploi émanant des collectivités du département,
- La transmission de données sociales en lien avec l'emploi public local,

- L'échange d'information pour une meilleure connaissance mutuelle, et plus particulièrement des informations sur l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale,
- la participation mutuelle à des événements et projets organisés par le partenaire (exemple : semaine pour l'emploi des personnes handicapées...)

Cette collaboration active permet de :

- développer le recrutement de travailleurs handicapés par des formations (Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, Formation d'Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité avec le GRETA – CFA agence de Pau) en lien avec le Pôle Missions temporaires du CDG 64
- promouvoir le recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage,
- promouvoir le recrutement de travailleurs handicapés par la voie des contrats aidés, lorsque cela est pertinent.

Cette action n'est pas financée par le FIPHFP dans le cadre de la convention CDG / FIPHFP.

Axe 2-2 Favoriser et accroître l'emploi durable (service de remplacement).

La finalité de cette action est de favoriser et d'accroître l'accès à un emploi durable dans la fonction publique territoriale (recrutement statutaire ou CDD d'une durée initiale de plus de 6 mois) de deux manières :

- Par une première expérience sur des missions de remplacement et de renfort au sein du Pôle Missions temporaires du CDG 64,

ET/OU

- Par des actions de formation organisées par le CDG 64 : Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale (DU MAGT) de Université de Pau et des Pays de Adour pour lequel le CDG 64 est partenaire et financeur ou formation d'Agent Polyvalent Administratif et Comptable en Collectivité - APACC (voir partie sur l'axe innovant).

Concernant le DU MAGT, jusqu'à la session 2022 (incluse), la participation du CDG 64 s'élève à près de 20 000 € recouvrant la subvention versée à l'UPPA, le financement de la formation des stagiaires aux logiciels professionnels et la prise en charge des frais d'inscription des stagiaires suivant la formation dans le cadre du dispositif "chèque qualification", en partenariat avec la Région.

Depuis la session 2023, le mode de financement du DU a évolué, avec une participation du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine via le dispositif de subvention « Initiatives territoriales ». En conséquence, pour le CDG 64, la participation au DU s'élève désormais autour de 18 000 € par session.

Compte tenu des forts besoins en recrutement dans les Pyrénées-Atlantiques sur les métiers de Secrétaire général de Mairie et d'agent administratif polyvalent et de la nature des missions du Pôle Missions temporaires qui se concentrent principalement sur ces métiers, l'accent a été mis sur l'alimentation d'un « vivier » correspondant à ces besoins.

Ainsi, sur les 18 premiers mois de cette convention 17 personnes ont été accompagnées soit :

- 7 personnes en situation de handicap ont été recrutées pour le compte du Pôle Missions temporaires à l'issue de leur formation, et 7 d'entre elles ont accédé à un emploi durable en collectivité après avoir effectué des missions
- 4 personnes en situation de handicap ont été recrutées durablement en collectivité après avoir participé à l'une des formations pour lesquelles le Centre de Gestion est partenaire.

Jusqu'à la fin de la convention, il faudra également comptabiliser environ 5 personnes de plus.

Axe 3 - Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

Le maintien dans l'emploi fait partie intégrante des missions de la Direction Santé et conditions de travail.

Pour cette nouvelle convention, l'objectif est de poursuivre la mobilisation des compétences pluridisciplinaires telles qu'infirmier en santé au travail, ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs prévention et assistant social autour du médecin du travail.

Le médecin du travail reste central dans son rôle de signalement d'agents présentant des restrictions d'aptitude nécessitant un aménagement de poste (matériel, organisationnel et/ou humain). Il sera également force de propositions dans les projets de reconversion professionnelle.

Durant cette convention, des conseillers mobilité ont été formés au sein de la Direction Emploi, Mobilité et RH pour développer une offre globale de services en matière d'accompagnement à la mobilité, qui concourt notamment au maintien dans l'emploi. C'est au sein de cette équipe que l'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des PPR (Période de Préparation au reclassement) est également traité, s'agissant d'une modalité spécifique de mobilité professionnelle pour raison de santé.

Cet axe est décomposé en plusieurs niveaux d'actions.

Niveau 1 : accompagnement social pour l'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (objectif : 130 dossiers)

Cet accompagnement est effectué par quatre assistantes sociales de la Direction santé et conditions de travail. Sur les 18 premiers mois de cette convention, elles ont accompagné 150 dossiers en 2022.

Jusqu'à la fin de la convention, il faudra également comptabiliser 150 personnes supplémentaires qui ont été accompagnées.

Niveau 2 : accompagnement pour l'aménagement de poste d'un agent en situation de handicap (étude de poste simple) : (objectif : 90 dossiers)

Cet accompagnement constitue le quotidien des médecins du travail qui peuvent intervenir seuls pour effectuer des propositions d'aménagement de poste ou faire intervenir un infirmier en santé au travail, un ergonome ou un ingénieur prévention.

Ainsi, lorsqu'une restriction ou une demande d'aménagement est posée en visite médicale, il est possible, soit sur initiative du médecin, soit à la demande de la collectivité, d'intervenir sur le poste de travail des agents concernés pour faire des propositions concrètes d'aménagement.

Sur les 18 premiers mois de ce cette convention, 49 rapports d'études de postes ont été réalisés.

Jusqu'à la fin de la convention, 120 rapports d'études de postes devraient être réalisés.

Par ailleurs, le Centre de Gestion a mis en place, dans les collectivités de plus de 50 agents, des cellules santé. Ces cellules santé sont des réunions périodiques avec les services ressources humaines des collectivités auxquelles participent à minima, pour le CDG64 :

- le médecin du travail
- l'infirmier en santé au travail
- l'assistante sociale
- le psychologue du travail

Ces réunions ont pour objectif d'assurer le suivi des dossiers individuels de maintien dans l'emploi, en réunissant tous les acteurs du maintien dans l'emploi de la collectivité et du service de santé. Un lien est fait également par l'intermédiaire des assistantes sociales.

Ces réunions contribuent pleinement à l'objectif de maintien dans l'emploi mais ne sont pas comptabilisées à ce titre pour la convention puisque seules les études de poste peuvent être valorisées.

Sur les 18 premiers mois de la convention, les agents de la DSCT ont participé à 217 cellules santé pour 58 collectivités avec en moyenne une vingtaine de dossiers suivis à chaque réunion.

Jusqu'à la fin de la convention, les agents de la DSCT devraient participer à environ 400 cellules santé

Niveau 3 : accompagnement pour l'aménagement de poste d'un agent en situation de handicap (étude de poste complexe) : (objectif : 5 dossiers)

Ces études sont confiées aux ergonomes exclusivement. Elles sont menées lorsque les aménagements matériels et organisationnels simples ne suffisent pas à régler la situation de handicap de l'agent et qu'une prise en compte plus globale de l'organisation d'un service est nécessaire. Elles restent toutefois assez exceptionnelles.

Des interventions ergonomiques peuvent également être menées lorsque, dans un même service, plusieurs pathologies similaires sont identifiées et qu'une réorganisation plus globale est nécessaire. 6 études de poste peuvent être comptabilisées sur les 18 premiers mois de cette convention.

Jusqu'à la fin de la convention, 2 études de poste complexes de plus devraient être réalisés.

Niveau 4 : accompagnement pour un reclassement ou une reconversion (bilan professionnel ou bilan de compétences) : (objectif : 20 dossiers)

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la DEMRH déploie une offre de services structurée avec un premier niveau d'accès direct inclus dans la cotisation et un second niveau facturé consistant en la réalisation de bilans professionnels approfondis.

Les conseillers mobilité intervenant sur cette mission ont été certifiés à la passation du test Motiva, ainsi que du test psychotechnique SOSIE.

Cette mission inclut la gestion et suivi des PPR (Période de Préparation au Reclassement). Si l'agent suivi est BOETH, en PPR ou destinataire d'un avis d'inaptitude, cette prestation n'est pas facturée à la collectivité.

Nous pouvons comptabiliser 7 accompagnements de ce type au 30 juin 2023.

Nous pouvons comptabiliser 16 accompagnements de ce type au 30 juin 2024 et l'objectif de 20 dossiers devrait être atteint d'ici la fin de la convention.

Axe 4 - Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

(objectif : 15 accompagnements dont 1 pérennisation)

L'axe apprentissage constitue une attente forte de la part du FIPHFP. En effet, l'apprentissage permet à la personne reconnue travailleur handicapé d'obtenir une qualification. Cette dernière étant parfois requise pour aller vers l'emploi durable.

Conscient de ces enjeux et convaincu de la pertinence de l'apprentissage à la fois comme outil de qualification et d'insertion que comme modalité de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le CDG 64 a depuis plusieurs années mis en œuvre un plan d'actions consacré à l'apprentissage de manière générale, et à l'apprentissage aménagé en particulier :

- Élaboration d'outils techniques, réglementaires, pratiques et de communication à destination de divers publics : élus, DGS, Secrétaires de Mairie, DRH, maitres d'apprentissage....

Ainsi, à titre d'illustration, un outil de communication innovant sous la forme d'une bande dessinée écrite et illustrée par des bénéficiaires de Cap Emploi a été finalisé en deux premières étapes en novembre 2020 et en novembre 2021. Un troisième volet de cette bande dessinée a été réalisée à l'occasion de la SEEPH 2022. Complétée d'informations pratiques sur la mise en place d'un contrat d'apprentissage, elle a permis de relancer la communication sur cet axe.

- Construction et entretien d'un réseau de partenaires sur l'apprentissage et l'apprentissage aménagé, qui a abouti à la signature d'une convention : UT-DIRECCTE, Collectif des CFA, Organismes Consulaires, Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, SESIPS-ADAPEI, Centre de Ressources Formation Handicap...,

- Accompagnement de proximité des collectivités dans leurs démarches, des maitres d'apprentissage et des futurs apprentis en recherche d'une collectivité d'accueil,

Au 30 juin 2023, 6 recrutements d'apprentis ont été accompagnés par le CDG 64 et des contacts sont en cours avec les partenaires et certaines collectivités.

Jusqu'à la fin de la convention, 4 collectivités supplémentaires devraient être accompagnées.

Axe 5 – Action innovante (Objectif 2 sessions de 10 à 15 personnes RQTH)

Dans le cadre de la Version 3 de la Convention avec le FIPHFP, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a mis en place deux sessions de formation au métier d'Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité (APACC) à destination exclusivement de personnes bénéficiaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, en partenariat avec l'organisme de formation INFA (institut National de Formation et d'Application), les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, PLIE,..) et avec le soutien de la Région Nouvelle Aquitaine.

Forts du succès de ces deux premières sessions, à la fois en termes de réussite au certificat de compétences et en termes d'insertion professionnelle, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a prolongé cette action sur la période 2019-2021, cette fois-ci avec le support pédagogique du GRETA-CFA.

L'année 2022 a vu la fin de la formation organisée sur le secteur Béarn en 2021–2022.

Trois autres sessions se sont déroulées sur le temps de la convention :

- Secteur Pays basque en 2022 – 2023
- 1 session en 2023 – 2024, et 1 autre en 2024 – 2025, avec un ajustement sur le lieu des sessions : plutôt que d'alterner Béarn et Pays basque, les sessions sont proposées en multi-sites Pau / Orthez, avec certains enseignements en distanciel, afin de mieux répondre aux besoins de l'ensemble du territoire chaque année.

Cette formation qualifiante se décomposait en 224 heures de formation et 280 heures de stage. Le nombre d'heures d'enseignement a été porté à 245 heures, afin de renforcer certains apports, mais aussi d'apporter un meilleur suivi des apprenants et un travail sur la posture et la déontologie.

De plus, afin de faciliter l'assimilation des savoirs et compétences, les mercredis matin d'enseignement ont lieu uniquement en distanciel, et les après-midis sont consacrés à des exercices pratiques et du travail personnel. L'objectif est également de permettre une meilleure prise en compte du handicap, puisque les apprenants n'ont ainsi pas de déplacement en milieu de semaine.

Par ailleurs, ces sessions de formation seront ouvertes à la fois à des demandeurs d'emplois ayant une RQTH et aux agents en reclassement et/ou reconnus inaptes, notamment via une PPR.

Sur les 18 premiers mois de cette convention nous pouvons comptabiliser les résultats suivants :

Session organisée sur le secteur Béarn en 2021-2022 :

- 16 personnes ont participé à cette formation, dont :
 - 14 bénéficiaires de la RQTH : 1 agent n'a pas été diplômé et 2 autres personnes ont abandonnées la formation.
 - 1 agent en PPR qui a été reclassé en interne
 - 1 agent en collectivité en reconversion pour raison de santé, hors PPR, qui a été reclassé en interne

Session organisée sur le secteur Pays Basque en 2022-2023 :

- 12 personnes ont participé à cette formation, dont :
 - 9 bénéficiaires de la RQTH :
 - 1 agent en PPR qui n'a pas été reclassé en interne
 - 2 agents en collectivité en reclassement, hors PPR, qui ont été reclassés en interne

Session organisée en multi-sites en 2023-2024 :

- 13 personnes ont participé à cette formation, dont :
 - 7 bénéficiaires de la RQTH,
 - dont 2 agents en PPR (un agent du 64 et un agent du 17) : l'une a été reclassée dans une autre collectivité, et l'autre est en attente de reclassement

Session organisée en multi-sites en 2024-2025 (en cours) :

- 16 personnes ont participé à cette formation, dont :
 - 7 bénéficiaires de la RQTH,
 - dont 1 agent en PPR

Il convient également de préciser que des personnes bénéficiaires de la RQTH ont également suivi la formation DU MAGT (métiers de l'administration générale territoriale) pour laquelle le CDG 64 est partenaire.

Il convient de préciser qu'en 2024 l'Université de Pau et des Pays de l'Adour a obtenu le label université inclusive, qui intègre le DU MAGT dans sa démarche.

Jusqu'à la fin de la convention, l'objectif de former 30 bénéficiaires de la RTQH sera atteint.

4 Les actions

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

Axe 1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap. (Objectif: 15 demi/journées)

Le CDG 64 mobilise de multiples moyens de communication et d'information auprès des collectivités du département : réseaux, newsletter, rencontres sur des thématiques particulières...

Pour atteindre l'objectif de 15 demi-journées d'information et de sensibilisation, le CDG 64 prévoit les actions suivantes :

- Intervention lors des rencontres des réseaux existants : Réseau des DGS -DRH et Réseau des Secrétaires de mairie pour informer sur des thématiques particulières (apprentissage aménagé, évolutions de la réglementation, thématiques en lien avec la santé et le maintien dans l'emploi, accompagnement à la mobilité...)
- Réactivation du réseau des Assistants de Prévention. Depuis septembre 2024, une newsletter a été mise en place à destination des Assistants de Prévention. Sur la durée de la prochaine convention, l'idée est de mettre en place des rendez-vous de type « Pause réseau » par petits groupes afin d'impulser une dynamique entre Assistants de prévention pour sensibiliser à la prévention mais aussi à la prévention des problèmes de santé et notamment du handicap. Sur le second semestre 2024, les formations des Assistants de prévention ont été remises en place et les échanges avec les agents doivent aider à faire remonter leurs besoins.
- Réactivation du réseau des conseillers de prévention. Les conseillers de prévention étant l'interlocuteur privilégié des autorités territoriales sur le domaine de la santé au travail, la mise en place de rencontres et de partages d'expérience permettra d'améliorer les politiques de maintien dans l'emploi développées dans les collectivités.
- À l'instar des cellules de santé mises en place depuis plusieurs années dans les collectivités de plus de 50 agents, la DSCT souhaite instaurer des temps d'échanges entre les petites collectivités et l'équipe santé (médecin, infirmier, assistante sociale, psychologue du travail et correspondant handicap) afin d'anticiper les risques d'inaptitude ou de licenciements.
- **Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 11 250 €.**

Axe 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 (Objectif : 50 collectivités accompagnées)

- Afin de répondre à cet objectif, le CDG 64 prévoit de continuer à s'appuyer sur deux réseaux existants :
 - réseau des gestionnaires de carrières (pour les collectivités de 20 ETP à 350 ETP) pour l'information sur la DOETH et sur les aides du FIPHFP
 - réseau des secrétaires de mairies (pour les collectivités de moins de 20 ETP) pour l'information sur les aides du FIPHFP

Ces réseaux se réunissent plusieurs fois par an, à l'initiative du CDG, et permettent de rencontrer la plupart des collectivités du département lors de ces journées d'informations et d'échanges.

- Le Correspondant Handicap est aujourd'hui bien identifié auprès des collectivités du département comme une ressource pour avoir des renseignements sur le catalogue des interventions du FIPHFP et sur la plateforme des aides. De plus, des informations ciblées sur le FIPHFP sont régulièrement communiquées via les différentes newsletters du CDG : information sur la mise à jour du catalogue des interventions, rappel sur la prise en charge de certains types d'équipements, sur les justificatifs nécessaires....
- Depuis 2024, les équipes terrain de la Direction Santé et conditions de travail, accompagnées de la responsable ou de la responsable adjointe, ont initiées l'habitude d'aller à la rencontre des collectivités pour faire une présentation des services du CDG et un état des lieux de leur pratique. Ces points d'étapes peuvent être proposés à l'occasion de l'arrivée d'un nouvel agent, au sein de la collectivité ou du Centre de gestion, mais aussi dans le cadre du lien de travail existant entre le service et les collectivités. Ces rencontres sont l'occasion de rappeler aux collectivités leurs obligations en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi de BOETH et d'aborder les aides mobilisables auprès du FIPHFP.

- **Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 45 000 €.**

Rappel : Le total de l'axe 1 ne pourra excéder 10% du montant total de la convention.

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

Axe 2.1 Favoriser l'employabilité. (Objectif: 25 agents du service d'intérim accompagnés et 20 demandeurs d'emploi accompagnés)

La finalité de cette action est de favoriser et d'accroître l'accès à un emploi durable dans la fonction publique territoriale (recrutement statutaire ou CDD d'une durée initiale de plus de 6 mois ou de plusieurs

CDD successifs totalisant une durée de plus de 6 mois sur une période pouvant aller jusqu'à un an) de deux manières :

- Par une première expérience sur des missions de remplacement et de renfort au sein du Pôle Missions temporaires du CDG 64,
- Par des actions de formation organisées et financées par le CDG 64 : Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale – DU MAGT de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour et formation d'Agent Polyvalent Administratif et Comptable en Collectivité - APACC (cf. supra – axe innovant).
- Concernant le DU MAGT, la participation du CDG 64 s'élève à environ 18 000 € chaque année recouvrant la subvention versée à l'UPPA, compte tenu de la participation financière du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu des forts besoins en recrutement dans les Pyrénées-Atlantiques sur les métiers de Secrétaire de Mairie et d'agent administratif polyvalent et de la nature des missions du Pôle Missions temporaires qui se concentrent principalement sur ces métiers, l'accent sera mis sur l'alimentation d'un « vivier » correspondant à ces besoins. Ces dispositifs seront pilotés au niveau du Pôle Missions Temporaires qui développe cette complémentarité.

Par ailleurs, les orientations fixées par la nouvelle gouvernance du CDG 64 au Pôle Missions temporaires d'aller sur d'autres métiers que ceux de la filière administrative, et notamment vers les métiers de l'autonomie, doivent permettre de fixer des objectifs plus importants.

➤ Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 45 000 €.

Axe 2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne (Objectifs : 3 apprentis, 15 agents du service d'intérim, 10 demandeurs d'emplois)

La finalité de cette action est de favoriser et d'accroître l'emploi pérenne dans les 3 volets de la fonction publique.

La notion d'emploi pérenne correspond au titre d'un CDD supérieur à 1an, un recrutement en CDI ou en tant que fonctionnaire.

Le recrutement dans l'emploi pérenne doit intervenir au plus tard dans l'année qui suit soit la fin du contrat d'apprentissage, soit la fin de l'accompagnement du demandeur d'emploi et/ou de l'employeur public, soit à la sortie du service d'intérim du CDG.

Les personnes en situation de handicap éligibles sont les apprentis BOE accompagnés par le CDG à l'issue de leur contrat d'apprentissage, les agents du service intérim du CDG et des demandeurs d'emplois BOE.

Pour cela, un suivi des personnes sera effectué, en lien avec les collectivités, les partenaires de l'emploi, les conseillers en mobilité qui peuvent accompagner les personnes dans leurs démarches et les conseillers en ressources humaines qui accompagnent les collectivités dans leurs recrutements.

En ce qui concerne l'apprentissage, des liens seront effectués avec les CFA et les partenaires de l'emploi afin de répondre aux besoins de recrutements d'apprentis émis par les collectivités.

Le Centre de Gestion a notamment un accès à la bourse de l'alternance régionale, permettant des diffuses des offres et de consulter les profils de personnes en recherche d'alternance.

- Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 56 000 €.

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

(objectif : 160 accompagnements sociaux /130 études de poste / 30 accompagnements au maintien dans l'emploi)

Niveau 1 : accompagnement social pour des agents nécessitant une compensation du handicap : 160 dossiers

Cet accompagnement est effectué par les assistantes sociales (4 assistantes sociales présentes dans les effectifs). Actuellement, les assistantes sociales accompagnent environ 100 agents par an pour l'obtention de la RQTH, de la PCH ou de l'AAH. Cependant, il peut s'agir de simples renseignements ou conseils donnés aux agents sans qu'un dossier soit déposé ou sans aboutir à une reconnaissance de la part de la MDPH. Un objectif de 160 dossiers sur 4 ans paraît donc tout à fait réalisable.

- Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 48 000 €.

Niveau 2 : accompagnement pour l'aménagement de poste d'un agent en situation de handicap (130 dossiers

Cet accompagnement constitue le quotidien des médecins du travail qui peuvent intervenir seuls pour effectuer des propositions d'aménagement de poste ou faire intervenir un infirmier en santé au travail, un ergonome ou un ingénieur.

Sur l'année 2023 8 405 visites médicales ont été réalisées par les médecins du travail et les infirmières en santé au travail. Dans 23,4 % des cas (soit 1972 visites), un avis autre que favorable a été émis.

Ainsi, lorsqu'une restriction ou une demande d'aménagement est posée en visite médicale, il est possible, soit sur initiative du médecin, soit à la demande de la collectivité, d'intervenir sur le poste de travail des agents concernés pour faire des propositions concrètes d'aménagement.

Le suivi de ces dossiers peut également s'effectuer par le biais des cellules santé déployées en collectivité.

- Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 195 000 €.

Niveau 3 : accompagnement au maintien dans l'emploi : 30 dossiers

Cet accompagnement pourra concerner des aménagements de poste complexes pour lesquels une étude simple n'est pas suffisante, par exemple lorsque la dimension organisationnelle du service doit être revue. Dans ce cas, les études seront confiées à des ergonomes.

Il pourra également concerner l'accompagnement des agents vers une mobilité lorsque l'état de santé d'un agent ne lui permet plus d'occuper son poste. Dans ce cas, l'accompagnement sera confié à un conseiller mobilité et consistera en la réalisation d'un bilan professionnel individualisé.

➤ Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 60 000 €.

Rappel : Le montant de l'axe 3 est plafonné à 50%.

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. (Objectif 10 apprentis recrutés)

L'axe apprentissage constitue une attente forte de la part du FIPHFP. En effet, l'apprentissage permet à la personne reconnue travailleur handicapé d'obtenir une qualification, cette dernière étant nécessaire pour aller vers l'emploi durable.

Conscient de ces enjeux et convaincu de la pertinence de l'apprentissage à la fois comme outil de qualification et d'insertion que comme modalité de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le CDG 64 a depuis plusieurs années mis en œuvre un plan d'actions consacré à l'apprentissage de manière générale, et à l'apprentissage aménagé en particulier :

- Élaboration d'outils techniques, réglementaires, pratiques et de communication à destination de divers publics : élus, DGS, Secrétaires de Mairie, DRH, maîtres d'apprentissage...
- Construction et entretien d'un réseau de partenaires sur l'apprentissage et l'apprentissage aménagé, qui a abouti à la signature d'une convention dédiée : UT-DIRECCTE, Collectif des CFA, Organismes Consulaires, Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi, SESIPS-ADAPEI, Centre de Ressources Formation Handicap...,
- Accompagnement de proximité des collectivités dans leurs démarches, des maîtres d'apprentissage et des futurs apprentis en recherche d'une collectivité d'accueil.

Les principales difficultés rencontrées sont :

- le Centre de Gestion fait face d'une part à un nombre restreint d'offres d'apprentissage, et d'autre part à un faible nombre de personnes en situation de handicap en recherche d'apprentissage à placer. Des contacts seront pris avec les ESAT, qui pourraient constituer un vivier pertinent de futurs apprentis.

- L'évolution des procédures pour solliciter les financements du CNFPT ne facilitent pas les recrutements au sein des collectivités territoriales.

➤ Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 90 000 €.

4.1 Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)

Dans le cadre des versions 3 et 4 de la Convention avec le FIPHFP, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a mis en place des sessions de formation au métier d'Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité (APACC) à destination de personnes bénéficiaires d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, en partenariat avec l'organisme de formation INFA (Institut National de Formation et d'Application), puis le GRETA, les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, PLIE...) et avec le soutien de la Région Nouvelle Aquitaine.

Forts du succès de ces sessions, à la fois en termes de réussite au certificat de compétences et en termes d'insertion professionnelle (voir infra), le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques propose de prolonger cette action sur la période 2025-2028, avec les mêmes partenaires, mais en l'enrichissant par un caractère innovant approfondi autour des axes suivants :

- Afin de tenir compte des caractéristiques du département des Pyrénées-Atlantiques et des besoins locaux en recrutement, les sessions mêlent désormais 2 lieux physiques de formation et certains enseignements en distanciel
- Une formation qualifiante en alternance (3 jours de stage / 2 jours de formation) avec un soutien de la Région et un partenariat durable avec un organisme de formation professionnelle (GRETA – agence de PAU),
- Dans le contenu et le déroulé pédagogique de la formation, des évolutions sont aussi envisagées :
 - Approfondir le cadrage, la professionnalisation et le suivi des tuteurs de stage,
 - Privilégier les intervenants en poste en collectivité (qui pourraient également être tuteurs de stage) pour un caractère plus opérationnel de la formation, en mettant l'accent sur les méthodes de travail concrètes et la posture professionnelle attendue. Cela permettrait également aux stagiaires de développer leur réseau professionnel,
 - Le retour d'expérience des précédentes sessions a conduit à mettre en œuvre les évolutions suivantes dès la dernière session organisée pendant la V4.
 - Prévoir des temps de distanciel et de repos
 - Evolution du contenu pédagogique en ajoutant des heures d'enseignement pour renforcer certaines thématiques (urbanisme) et en ajouter d'autres (archivage, posture professionnelle)
 - Ouverture de quelques places à titre expérimental pour des agents de collectivité en reconversion pour des raisons médicales
 - *Ces évolutions seront pérennisées sur cette nouvelle convention.*

- *Ces formations sont donc bien à destination prioritairement de demandeurs d'emplois titulaires d'une RQTH, d'agents de collectivités en reconversion pour des raisons médicales À titre complémentaire, quelques demandeurs d'emplois non titulaires de la RQTH peuvent être acceptés afin de compléter les sessions.*
- *Sur les 4 prochaines années de conventions, il est prévu d'organiser 1 session par an avec environ 12 à 16 participants par session dont les 2/3 au moins ayant un titre de BOE.*

➤ Pour cette action, il est sollicité un financement d'un montant de 58 000 €.

Le montant de l'axe 5 est plafonné à 10% du montant total de la convention.

PLAN D'ACTIONS V5 CENTRE DE GESTION

A compléter par le CDG lors de l'instruction du projet en accord avec le FIPHFP. Renseigner exclusivement les cases en violet.

Centre de gestion de la FPT :	Centre de gestion
SIRET :	
Nombre de collectivités affiliées obligatoires :	
Effectif des collectivités affiliées obligatoires :	
Nombre de collectivités affiliées volontaires :	
Effectif des collectivités affiliées volontaires :	
Nombre total de collectivités :	-
Effectif total des collectivités :	-

Plan d'actions quadriennal	Commentaires	A compléter par le CDG	Financement demandé au FIPHFP	Répartition
1 Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap				Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total.
1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap	Inscrire le nombre de 1/2 journées pour l'ensemble des sessions prévues pour l'axe 1.1	15	11 250 €	
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.	Inscrire le nombre de collectivités accompagnées prévues pour l'axe 1.2	50		
	Inscrire le montant sollicité pour l'ensemble des collectivités accompagnées prévues de l'axe 1.2	45 000,00 €	45 000 €	
		Total axe 1 :	56 250 €	9,25%
2 Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique				
2.1 Favoriser l'employabilité.	Inscrire le nombre d'agents du service d'intérim	25	25 000 €	
	Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi	20	20 000 €	
2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne.	Inscrire le nombre d'apprentis	3	6 000 €	
	Inscrire le nombre d'agents du service d'intérim	15	30 000 €	
	Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi	10	20 000 €	
		Total axe 2 :	101 000 €	16,61%
3 Favoriser le maintien dans l'emploi				Cet axe ne peut dépasser 50% du montant total.
	Inscrire le nombre d'accompagnements sociaux	160	48 000 €	
Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi.	Inscrire le nombre d'études de poste	130	195 000 €	
	Inscrire le nombre d'accompagnements au maintien dans l'emploi	30	60 000 €	
		Total axe 3 :	303 000 €	49,82%
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.	Inscrire le nombre d'apprentis recrutés	10	90 000 €	14,80%
		Total axe 4 :	90 000 €	14,80%
5 Action spécifique (axe optionnel)				Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total.
Nommer l'action retenue dans l'Annexe 1 Projet : décrire son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières, les résultats attendus, les indicateurs qui permettront de l'évaluer.	Inscrire ici le montant demandé au FIPHFP pour l'action spécifique	58 000,00 €	58 000 €	9,54%
		Total axe 5 :	58 000 €	9,54%
TOTAL GLOBAL :			608 250 €	100,00%

Version novembre 2023