

1.4

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20231009-319950-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 19 octobre 2023

Publié le 19 octobre 2023

Suite à la convocation en date du 27 septembre 2023
LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunie à Lille le 09 OCTOBRE 2023

Sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Etaient présents : Barbara BAILLEUL, Charles BEAUCHAMP, Valentin BELLEVAL, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, François-Xavier CADART, Benjamin CAILLIERET, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Paul CHRISTOPHE, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Barbara COEVOET, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Monique EVRARD, Marie-Laurence FAUCHILLE, Isabelle FERNANDEZ, Julien GOKEL, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Sylvie LABADENS, Nicolas LEBLANC, Michel LEFEBVRE, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ, Laurent PERIN, Max-André PICK, Michel PLOUY, Christian POIRET, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Marie TONNERRE-DESMET, Anne VANPEENE, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Karima ZOUGGAGH.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Salim ACHIBA donne pouvoir à Monique EVRARD, Martine ARLABOSSE donne pouvoir à Paul CHRISTOPHE, Doriane BECUE donne pouvoir à Marie TONNERRE-DESMET, Frédéric BRICOUT donne pouvoir à Anne-Sophie BOISSEAUX, Marie CHAMPAULT donne pouvoir à Loïc CATHELAIN, Isabelle CHOAIN donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Christine DECODTS donne pouvoir à Barbara BAILLEUL, Laurent DEGALLAIX donne pouvoir à Sylvie CLERC, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY donne pouvoir à Marie-Paule ROUSSELLE, Jean-Claude DULIEU donne pouvoir à Michel LEFEBVRE, Soraya FAHEM donne pouvoir à Julien GOKEL, Jacques HOUSSIN donne pouvoir à François-Xavier CADART, Simon JAMELIN donne pouvoir à Laurent PERIN, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Valentin BELLEVAL, Valérie LETARD donne pouvoir à Sylvie DELRUE, Maryline LUCAS donne pouvoir à Charles BEAUCHAMP, Elisabeth MASSE donne pouvoir à Marie-Laurence FAUCHILLE, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Nicolas SIEGLER donne pouvoir à Sylvie LABADENS, Patrick VALOIS donne pouvoir à Anne VANPEENE, Aude VAN CAUWENBERGE donne pouvoir à Sébastien SEGUIN, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Christian POIRET, Philippe WAYMEL donne pouvoir à Marie CIETERS.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Pierre-Michel BERNARD, Valérie CONSEIL, Frédéric DELANNOY.

Absent(e)(s) : Grégory BARTHOLOMEUS, Bernard BAUDOUX, Josyane BRIDOUX, Olivier CAREMELLE, Régis CAUCHE, Claudine DEROEUX, Mickaël HIRAUX, Marie-Hélène QUATREBOEUF, Eric RENAUD.

OBJET : Convention pluriannuelle d'insertion et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de

Vu le rapport DRH/2023/391

Vu l'avis en date du 9 octobre 2023 de la Commission Finances, ressources humaines, administration générale, contrôle de gestion, qualité du service public

DECIDE à l'unanimité:

- d'approuver les termes de la nouvelle convention pluriannuelle d'insertion et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap du Département du Nord 2023-2026, entre le Département du Nord et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), selon le modèle ci-joint ;
 - d'autoriser Monsieur le Président à signer ladite convention.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 19 h 31.

46 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 24 pouvoirs.

Décision acquise par assentiment de l'assemblée.

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
La Directrice des Affaires Juridiques
et de l'Achat Public

Claude LEMOINE



**CONVENTION PLURIANNUELLE
D'INSERTION ET DE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI DES
AGENT(E)S EN SITUATION DE
HANDICAP DU DEPARTEMENT
DU NORD**

2023– 2026

Du 1^{er} mai au 30 avril

Contenu

1	Présentation générale	3
1.1.	Le Département du Nord : une collectivité historiquement engagée aux côtés du FIPHFP	3
1.2.	Le Nord : Caractéristiques	4
2	Diagnostic.....	5
2.1.	Effectifs globaux et BOE	5
2.2.	Focus sur la prévention	13
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.....	17
3.1.	Bilan financier	17
3.2.	Bilan des recrutements.....	18
3.3.	Bilan qualitatif :	19
4	L'organisation de la politique handicap.....	21
4.1.	Un comité de pilotage	22
4.2.	Organisation du suivi individuel des BOE.....	23
4.3.	Le rôle et les missions du référent handicap.....	23
4.4.	Les intervenants internes de la politique handicap	24
4.5.	Les partenariats externes.....	25
4.6.	L'association des Organisations Syndicales	26
5	Les actions.....	26
5.1.	Les axes du programme d'actions.....	26

1 Présentation générale

1.1. Le Département du Nord : une collectivité historiquement engagée aux côtés du FIPHFP

Dès 2006, le Département du Nord a souhaité mettre en place une politique volontariste contribuant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, d'une part en employant directement des agent(e)s en situation de handicap et d'autre part, en passant des marchés réservés auprès d'entreprises adaptées et d'établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

En 2009, le Département du Nord a donné un premier cadre à sa politique handicap, au travers d'une première convention pluriannuelle avec le FIPHFP.

Au-delà de l'atteinte du taux d'emploi de 6 % au 1er janvier 2014, le Département a depuis souhaité poursuivre son partenariat avec le FIPHFP. Le Département a ainsi signé une troisième convention avec le FIPHFP pour la période 2016-2019 puis une quatrième sur la période 2020-2023.

Entre-temps, le Département du Nord est venu réaffirmer son engagement par la signature de la charte des employeurs publics des Hauts de France en novembre 2018.

Conscients des enjeux liés à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et face aux inégalités auxquelles elles sont confrontées, les employeurs publics du territoire des Hauts-de-France, accompagnés par le FIPHFP, ont décidé d'intensifier leurs engagements en faveur de l'inclusion socio-professionnelle, de l'accès à la qualification et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Lors de l'inauguration de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH) de 2018, le Département du Nord a rallié cette démarche régionale par la signature de cette charte.

La dernière convention avec le FIPHFP pour la période 2020-2023 s'articulait autour de 7 axes :

- Axe 1 : Projet et politique handicap
- Axe 2 : Gouvernance et organisation
- Axe 3 : Accessibilité
- Axe 4 : Recrutement
- Axe 5 : Maintien dans l'emploi
- Axe 6 : Communication
- Axe 7 : Innovation

Au terme de sa 4^{ème} convention avec le FIPHFP, le Département du Nord souhaite continuer son partenariat étroit avec le FIPHFP afin de poursuivre l'amélioration des actions de maintien dans l'emploi tout en renforçant ses objectifs de recrutement et d'intégration.

1.2. Le Nord : Caractéristiques

- Le Nord : Département le plus peuplé et le plus jeune de France métropolitaine

Avec ses 2 608 346 millions d'habitants en 2021 (*Insee*), le Nord est le Département le plus peuplé de France.

Toujours selon l'Insee, environ 1 140 000 jeunes de 15 à 29 ans vivent dans la Région Hauts-de-France. Avec près d'un habitant sur cinq dans cette tranche d'âge, la région est la plus jeune de France métropolitaine après l'Île-de-France. La moitié des 15-29 ans réside dans le Nord, ce qui en fait le Département le plus peuplé de jeunes devant Paris.

- Le contexte sanitaire particulier du Département du Nord

L'espérance de vie des hommes à la naissance en 2022 (77,3 ans) et celle des femmes (83,6 ans) restent parmi les plus faibles de France métropolitaine (*source : Insee*).

Si l'état de santé global de la population nordiste s'améliore, l'évolution est souvent plus lente que dans le reste de la France et les indicateurs de santé restent malgré les efforts entrepris plus dégradés qu'en moyenne nationale.

Pour le Nord, le taux standardisé de mortalité 2022 des 0-64 ans (prématuré) est de 2,2 pour 1 000 habitants (*source : Insee*) contre 1,8 en France.

Une autre caractéristique majeure de la population est sa forte exposition aux principaux facteurs de risque, une prévalence particulière des maladies chroniques ainsi qu'une surreprésentation du handicap.

La part des allocataires de l'AAH au 31/12/2020 dans la population des 20-64 ans est de 4,2% dans le Nord contre 3,3% en France métropolitaine. Le taux de bénéficiaires de la PCH ou de l'ACTP au 31/12/2019 est quant à lui de 6,8% dans le Nord contre 5,7% en France métropolitaine (*source : DREES*).

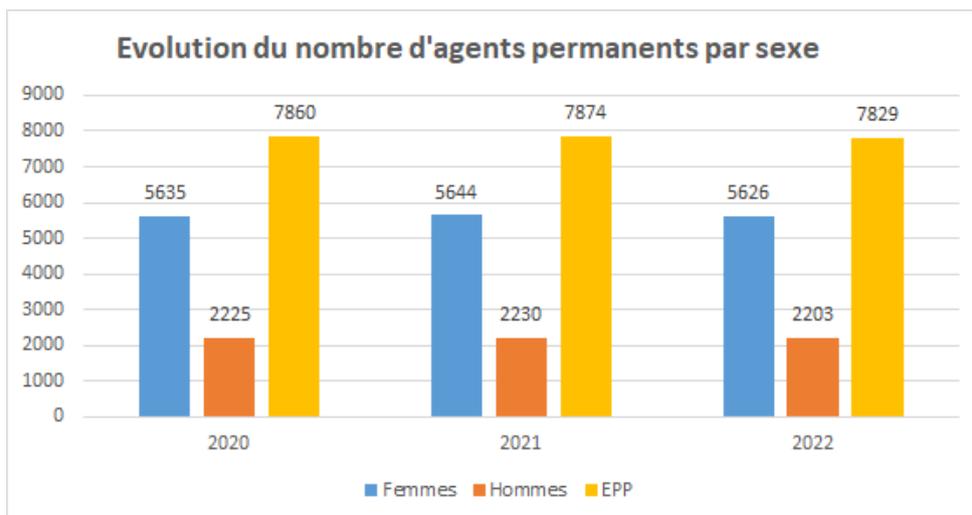
2 Diagnostic

2.1. Effectifs globaux et BOE

- Le Département du Nord comme employeur

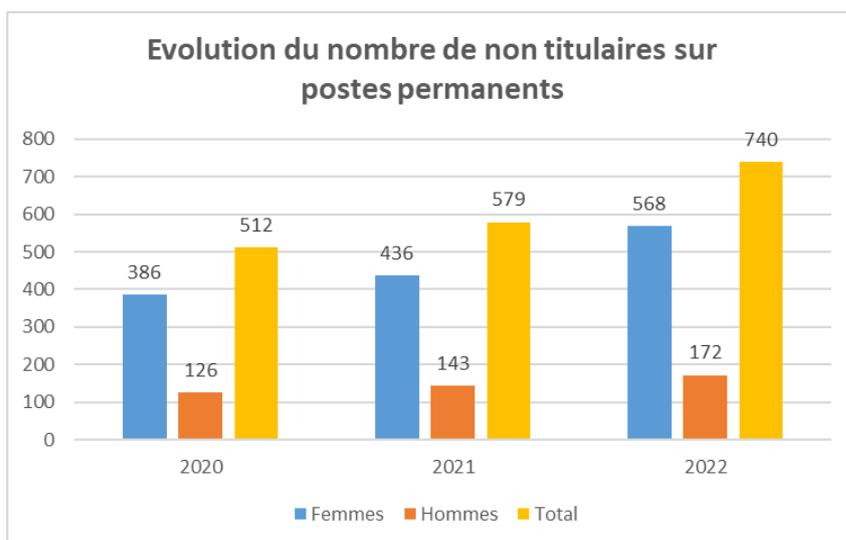
Présentation de l'état des lieux (données au 31/12/2022)

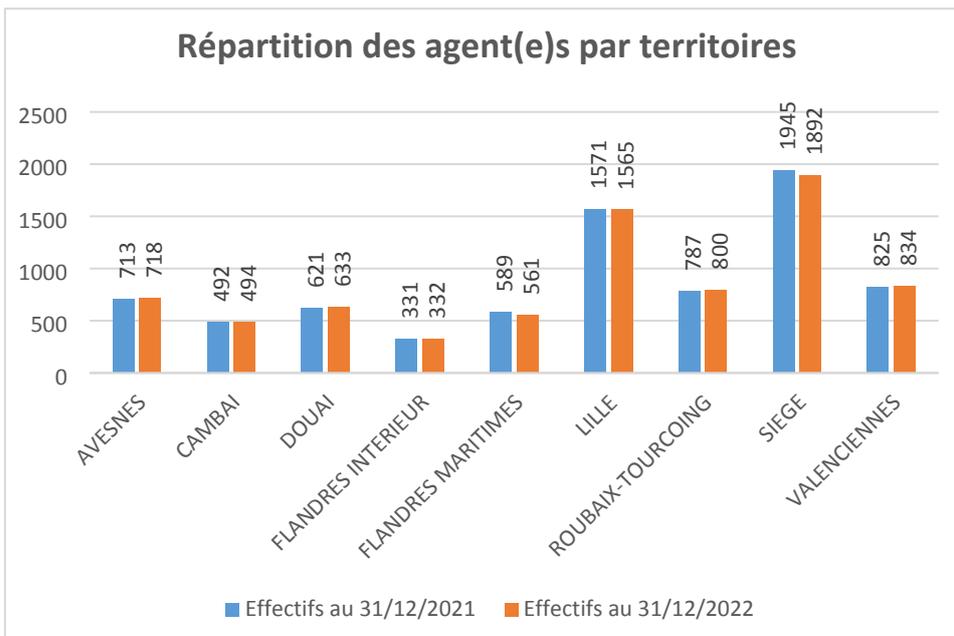
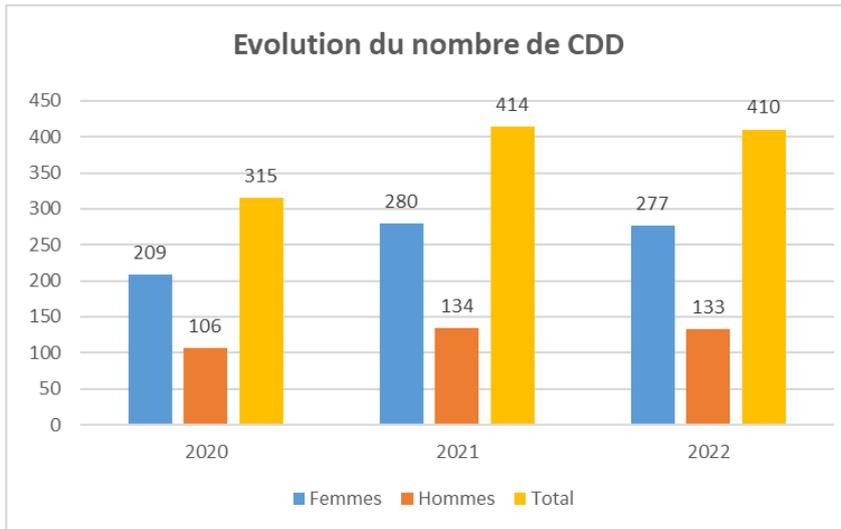
Données relatives aux effectifs présents : des effectifs permanents stabilisés



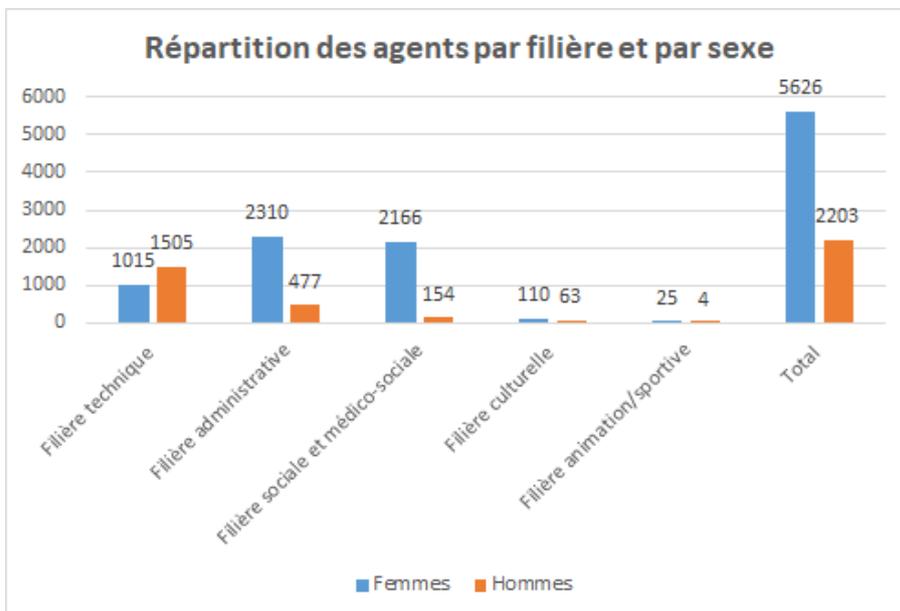
Au 31/12/2022, l'effectif permanent est de 7 829 agent(e)s. Compte tenu des agent(e)s à temps partiel et à temps non complet, les 7 829 agent(e)s permanents représentent 7 488 agent(e)s en équivalent temps plein (ETP).

Le personnel départemental est composé à 28 % d'agent(e)s de sexe masculin et à 72 % d'agent(e)s de sexe féminin (2 303 hommes et 5 526 femmes en 2022).

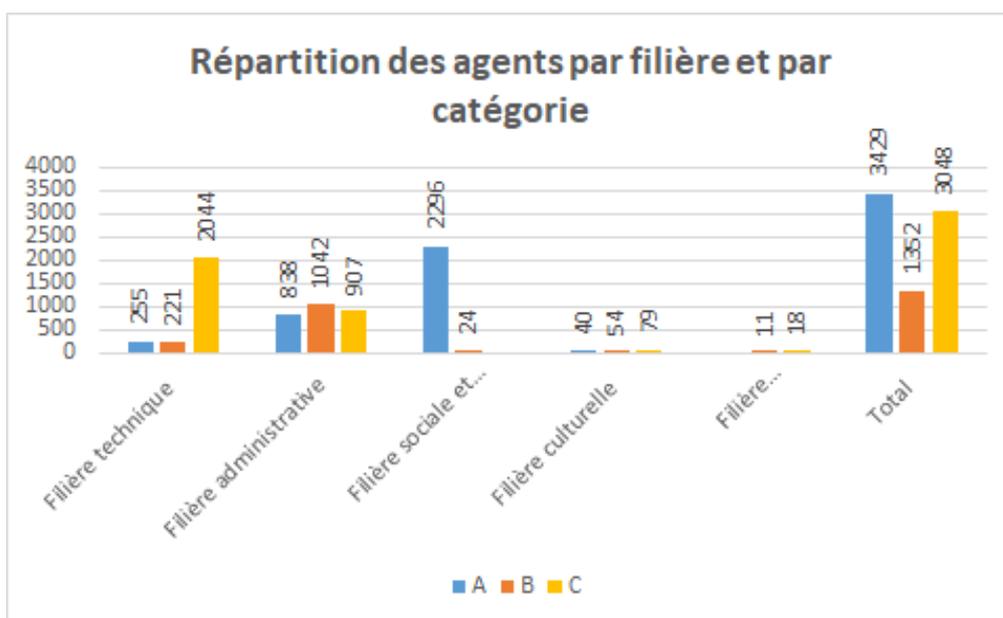


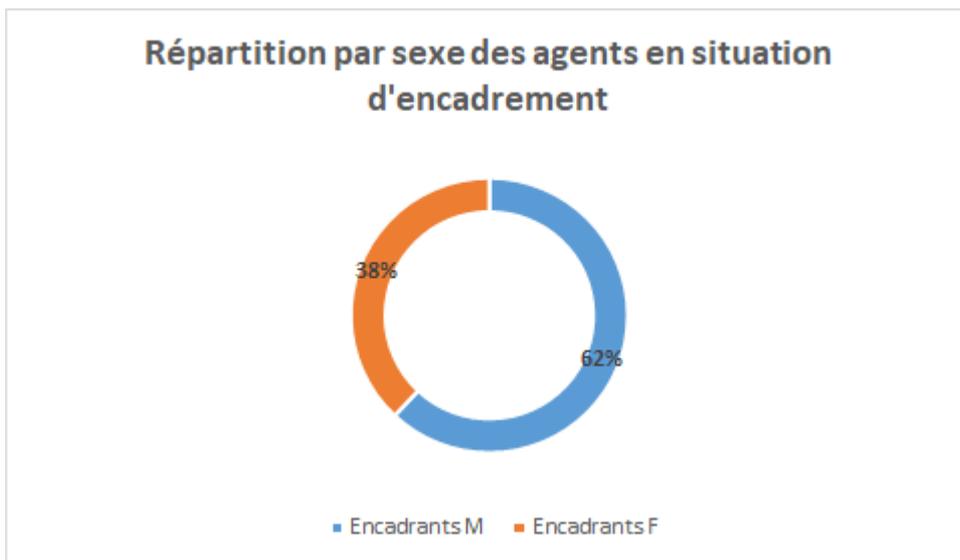


Caractéristiques de l'effectif

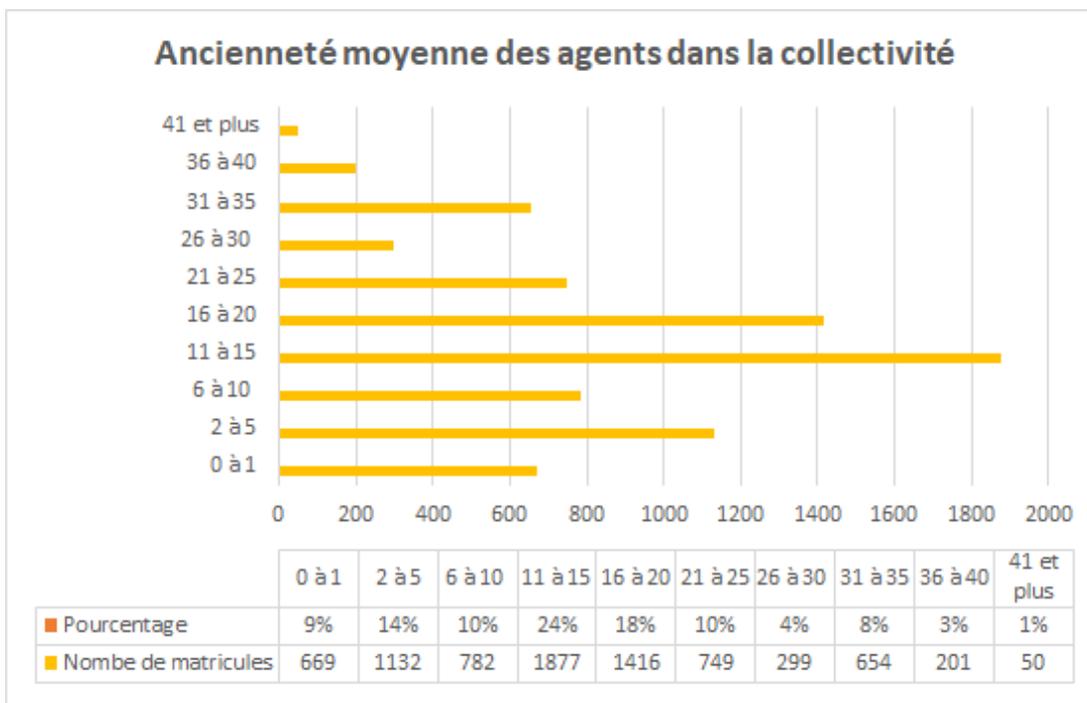


Les femmes sont majoritaires dans les filières administratives (83 % des agent(e)s sont de sexe féminin au sein de la filière administrative) et sociales et médico-sociales (93 % des agent(e)s sont des femmes au sein de la filière sociale et médico-sociale). Les hommes sont plus présents au sein de la filière technique : 1 505 agent(e)s de sexe masculin soit 65 %.

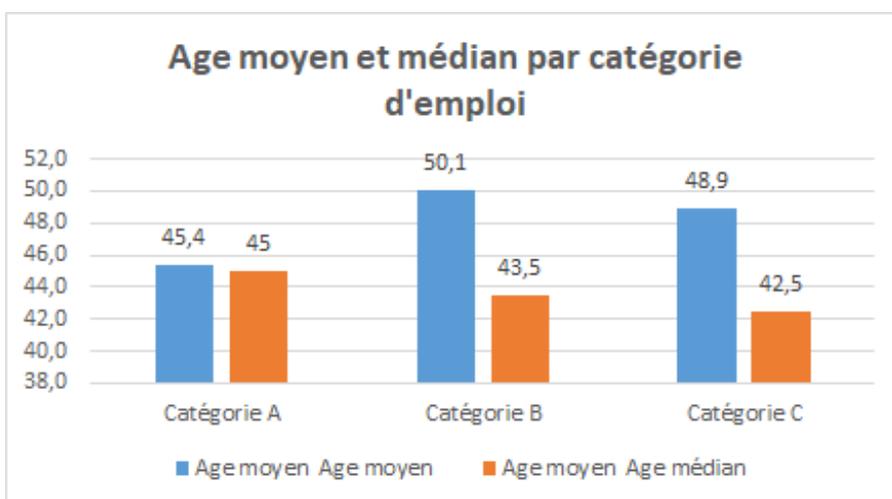
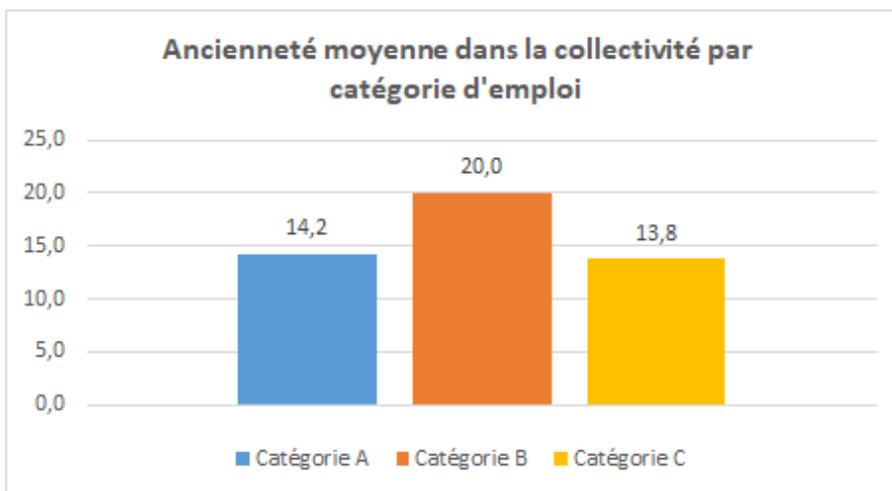




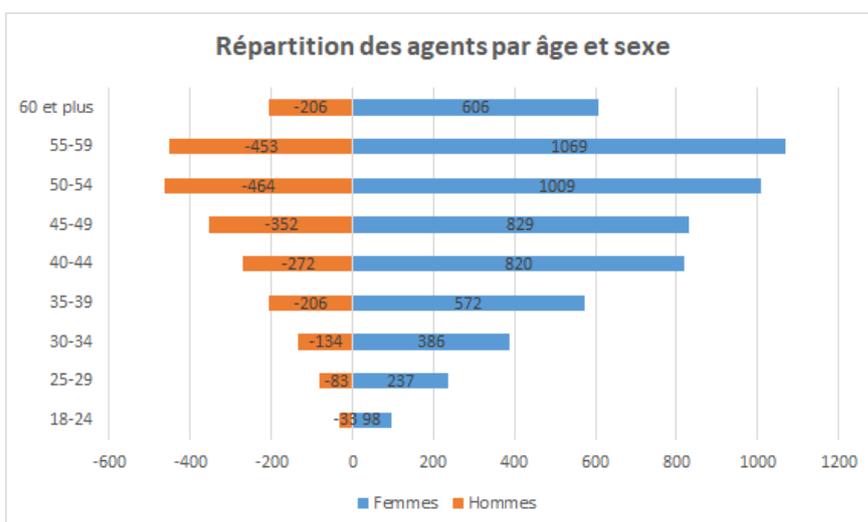
Au 31/12/2022, on compte 740 encadrant(e)s de tout niveau hiérarchique (de direction générale à équipe) et de toute catégorie (A, B et C). La part des femmes a légèrement augmenté par rapport à 2016 (61 %). Le taux d'encadrement du Département du Nord est de 9 %.



L'ancienneté moyenne des agent(e)s titulaires et stagiaires est de 15 ans en 2022.



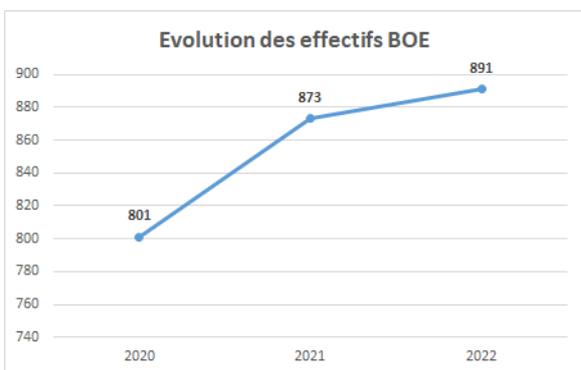
La moyenne d'âge départementale est de 47 ans et 5 mois en 2022, soit une baisse de 2 ans par rapport à 2019. Depuis 2012, la moyenne d'âge départementale ne cessait d'augmenter.



La moyenne d'âge des hommes au Département est de 48 ans. Pour les femmes, la moyenne est légèrement plus basse : 47 ans et 4 mois.

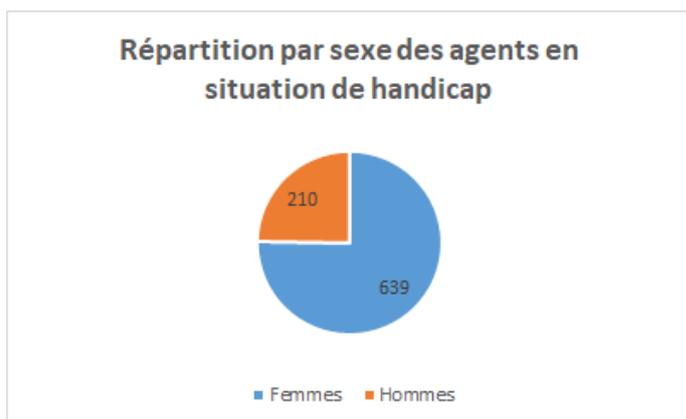
Les moins de 30 ans représentent 5,76 % de l'effectif. Les plus de 60 ans représentent quant à eux 10,37% des effectifs permanents. Il y a deux fois plus d'agent(e)s de plus de 60 ans que d'agent(e)s de moins de 30 ans.

Présentation de l'effectif « agent(e)s en situation de handicap » :

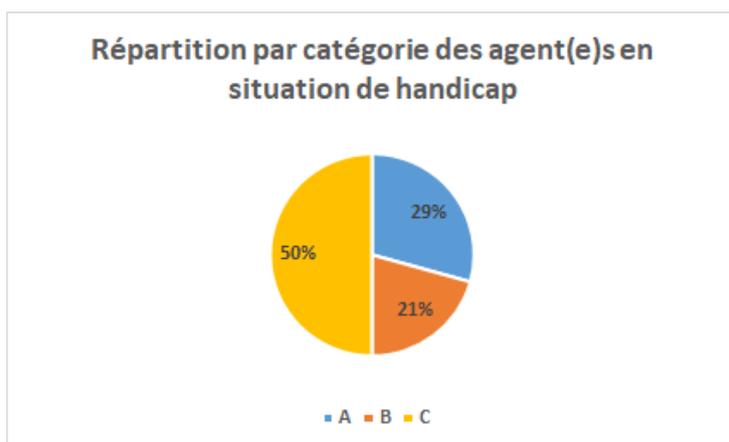


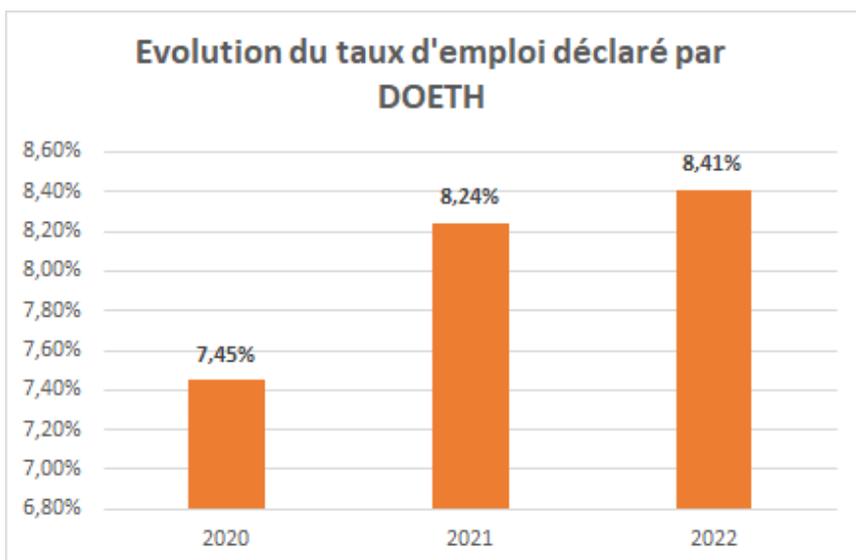
Le nombre d'agent(e)s en situation de handicap, tout statut confondu, dans la collectivité est en constante progression depuis 2009.

Une progression qui s'explique d'abord par la politique sociale et de maintien dans l'emploi menée au sein du Département en faveur des agent(e)s en situation de handicap (ASI, prise en charge transport adapté et transport en commun, aménagements de poste, dispositif prothèses - orthèses...) ainsi que par un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) sous forme de convention triennale.



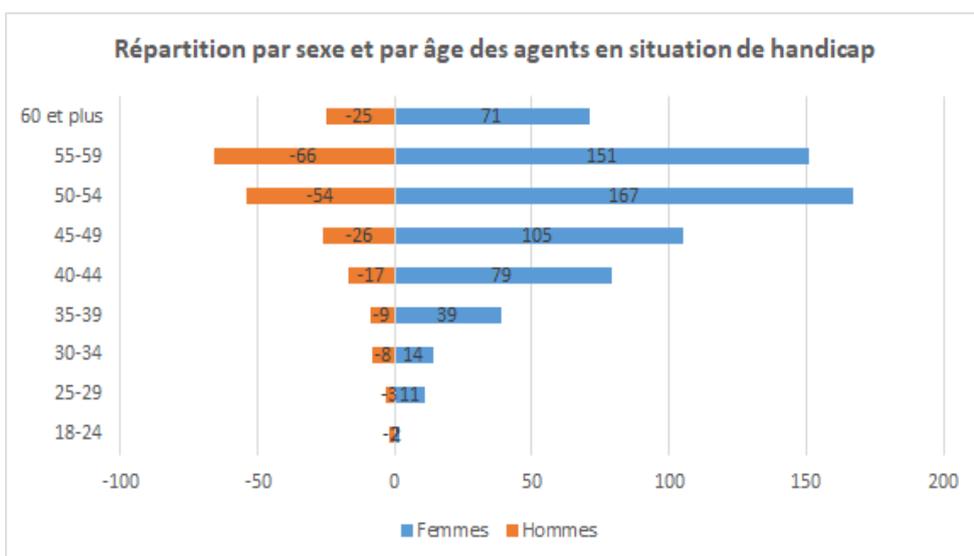
La répartition par sexe des agent(e)s en situation de handicap sur poste permanent (72 % de femmes et 28 % d'hommes) est un peu plus équilibrée que pour l'ensemble de la collectivité même si l'écart continue à se creuser : en 2016, la collectivité comptait 68 % de femmes et 32 % d'hommes en situation de handicap contre 67% de femmes et 33% d'hommes en 2015.





DOETH : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

Le taux d'emploi du Département du Nord est en constante augmentation et dépasse depuis 2015 le taux d'emploi légal. Le taux de déclaration au FIPHFP est toujours calculé au 31 décembre de l'année N-1. Pour la déclaration 2023 (données du 31 décembre 2022), le taux de déclaration est de 8,41 %.



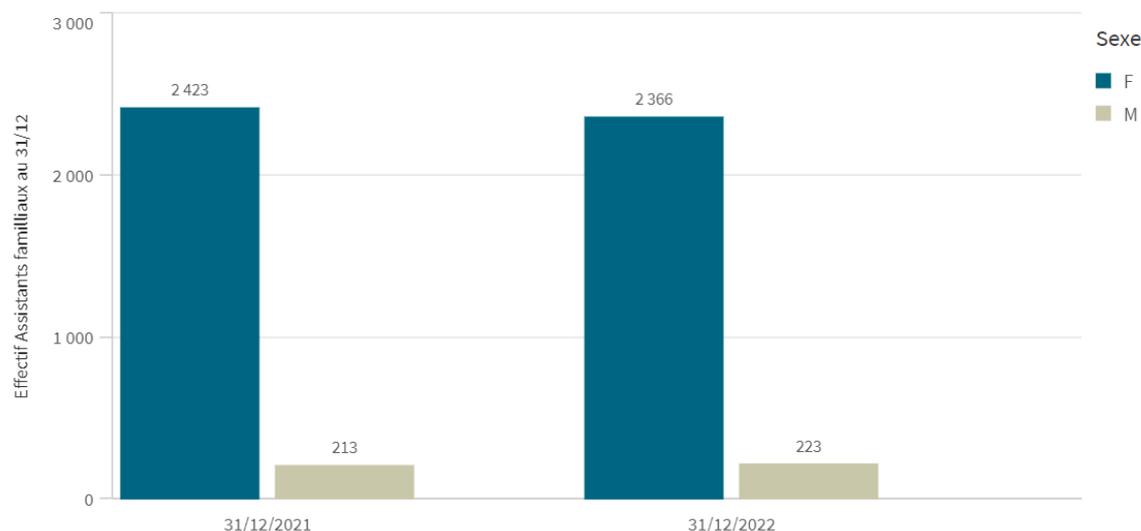
La pyramide des âges des agent(e)s en situation de handicap sur poste permanent représente une répartition hommes-femmes par classe d'âge proche de celle de l'effectif départemental.

En 2019, la tranche d'âge 45-54 ans, hommes et femmes confondus, des agent(e)s en situation de handicap représentait une part plus importante comparée à la tranche d'âge majoritairement représentée dans l'effectif départemental. En 2022, cette tendance se confirme en ce que cette tranche d'âge a vu augmenter son nombre d'agent(e)s reconnus travailleurs handicapés.

On observe également une augmentation toujours plus importante chez les femmes de 55-59 ans. La tranche d'âge des femmes 40-44 ans a aussi vu son nombre augmenter par rapport à 2019.

Un nouveau public entré dans les effectifs globaux : les assistants familiaux¹

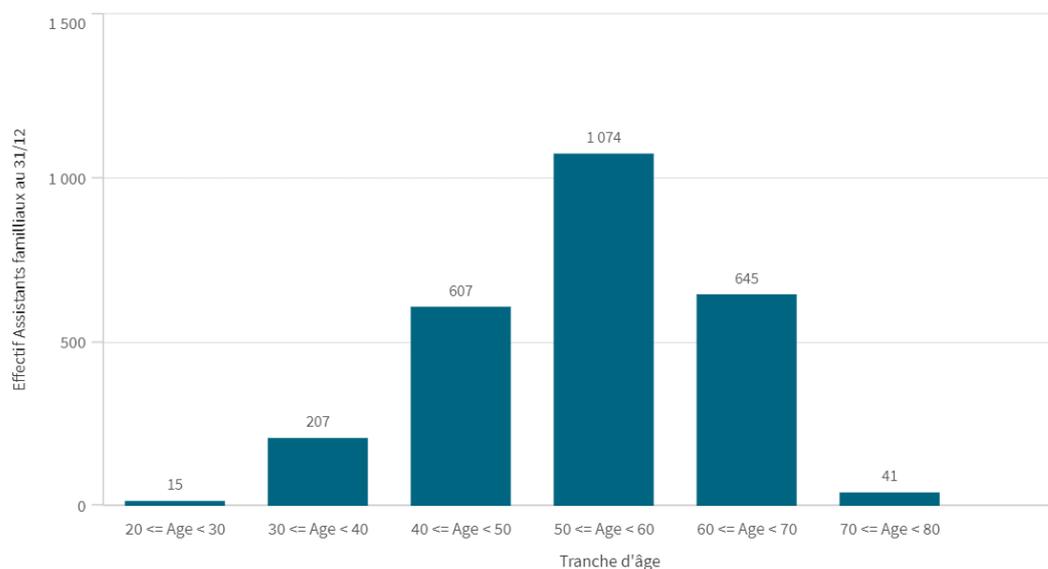
Effectifs Assistants familiaux au 31/12/2021 et 31/12/2022



Entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022, l'effectif des assistants familiaux a subi une légère baisse de 1,8 % : - 47 assistants. Les femmes sont très majoritaires à hauteur de 91,4% de l'effectif au 31/12/2022 contre 8,6 % pour les hommes.

En moyenne sur 3 ans, ont été enregistrées 143 entrées et 147 sorties par an.

Répartition par âge des assistants familiaux au 31/12/2022

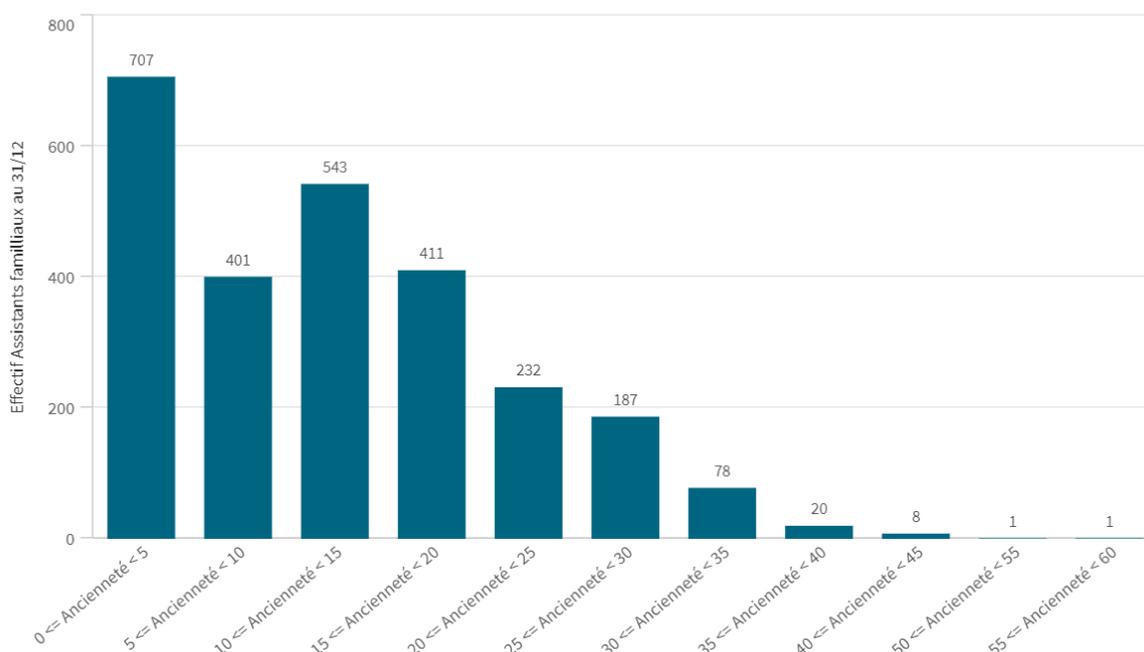


La moyenne d'âge des assistants familiaux est de 53 ans et deux mois. Elle est plus élevée que la moyenne d'âge des agent(e)s permanents du Département.

26,5 % de l'effectif (686 assistants familiaux) a plus de 60 ans. 68 % de l'effectif (1 760 assistants familiaux) a plus de 50 ans.²

¹ Les assistants familiaux ont été intégrés aux effectifs globaux du personnel départemental le 31/12/2020. La dernière convention venait d'être signée avec un plan d'actions ciblant les 7849 agents présents au 31/12/2019. Cette nouvelle donne explique les différences de chiffres entre les DOETH 2021,2022 et 2023 et les bilans de convention sur 2020-2023.

Répartition par ancienneté des assistants familiaux au 31/12/2022



L'ancienneté moyenne des assistants familiaux au 31/12/2022 est de 12 ans et 1 mois. 27,4 % de l'effectif a moins de 5 ans d'ancienneté et 43 % moins de 10 ans d'ancienneté.

Egalement, il convient de noter que le Département du Nord a déclaré en 2023, 203 692,91 euros en contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés. Egalement, 104 094,55 euros de dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

C'est une moyenne constatée depuis les 3 dernières années faisant suite aux modifications de calcul des dépenses liées aux marchés réservés.

Le Département maintient son engagement en faveur du recours aux marchés réservés et l'entité handicap de la MDST travaille sur un partenariat interne étroit avec les directions concernées pour favoriser la bonne connaissance du réseau et des moyens mobilisables auprès d'ESAT ou d'Entreprises Adaptées.

2.2. Focus sur la prévention

Des outils et moyens ont été déployés pour favoriser le maintien dans l'emploi des agent(e)s et permettre, notamment, d'anticiper des situations d'inaptitude ou de reclassement.

Des dispositions ont été prises pour maintenir le lien avec l'agent pendant un arrêt maladie long. Des dispositions ont été prises pour maintenir le lien avec l'agent pendant son arrêt maladie à partir de 90 jours d'arrêt consécutifs et plus.

Force a été de constater que de nombreux agent(e)s n'ont pas connaissance des conséquences d'un arrêt maladie sur leur carrière et leur salaire. Ils se retrouvent souvent seuls et démunis face à la décision de demander un CLM (Congé Longue Maladie) ou un CLD (Congé Longue Durée). Il existe également une méconnaissance des différents dispositifs mobilisables de la part des agent(e)s et des managers.

La collectivité propose depuis septembre 2022 aux agent(e)s en congés maladie ordinaire depuis 90 jours consécutifs de pouvoir bénéficier d'un entretien visant à les informer de leurs droits et obligations mais aussi de pouvoir identifier et anticiper les besoins spécifiques à leur retour en emploi.

Ces entretiens, menés à ce jour par les conseillers santé retraite, sont proposés lors de chaque envoi de courrier administratif en lien avec la situation de santé. L'agent reste acteur de son parcours et libre de bénéficier ou non de ce temps privilégié.

Ces rendez-vous téléphoniques sont également un moyen de repérer des situations personnelles difficiles pendant les périodes d'arrêt maladie et d'orienter vers des professionnels de santé tels que le médecin du travail, les psychologues du travail mais également les assistantes sociales.

A terme, ces échanges réguliers entre l'agent et son employeur permettront au moment de la reprise, d'anticiper et de traiter les besoins d'aménagement de postes ou les situations d'inaptitude et de reclassement.

- Nouvelle organisation de la DRH issue du Comité Social Territorial du 9 mars 2023

La Direction des Ressources Humaines (DRH) a engagé en 2022 un important travail de conception de son projet de direction et de redéfinition de son organisation, dans le but de s'adapter aux évolutions de son environnement et de mieux répondre aux attentes à la fois individuelles et collectives.

Une démarche collective est venue alimenter les réflexions et travaux de la DRH autour de :

- La formalisation d'un projet de direction, témoignant de la dynamique à l'œuvre et promouvant une offre claire et ambitieuse ;
- La redéfinition de l'organisation de la DRH, rendant lisibles les rôles et expertises et renforçant la relation RH de proximité ;
- La simplification et l'harmonisation des pratiques, allégeant la gestion administrative ;
- Le renforcement des compétences RH, consolidant l'expertise des acteurs RH.

Cette nouvelle organisation a notamment conduit à la création d'un Pôle Vie au Travail et, au sein de celui-ci, d'une Maison Départementale de la Santé au Travail.

Ce Pôle a pour mission de poursuivre les actions engagées dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail des agent(e)s du Département, en répondant aux enjeux collectifs et individuels de santé et de bien-être au travail. Il sera porteur de la politique départementale de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, en promouvant, en animant et en accompagnant une démarche de bien-être au travail, de santé, d'hygiène et de sécurité. Il anime et accompagne également la politique handicap, en adaptant et en maintenant dans l'emploi les agent(e)s en situation de handicap. Il a aussi en charge le développement de l'accompagnement social, médical et psychologique des agent(e)s départementaux.

- La Maison Départementale de la Santé au Travail

Dans le cadre d'une réflexion sur l'évolution de sa politique RH en matière de Santé au Travail, le Département du Nord a souhaité engager en 2021 une réflexion pour reconfigurer son offre de service et apporter une réponse plus complète et adaptée à chaque collaborateur.

A ce titre, les collaborateurs de la Collectivité et les organisations syndicales ont été invités en novembre 2021 à répondre à un questionnaire sur la « perception de la qualité de Service Santé Travail (devenue depuis Maison Départementale de la Santé au Travail) et sur les attendus ».

Sur les 1 957 répondants, une majorité (62 à 85 %) considère que le suivi par la Maison Départementale de la Santé au Travail a eu un ou des impact(s) positif(s) sur leur santé et bien-être au travail, témoignant ainsi d'un haut de niveau de service et de qualité :

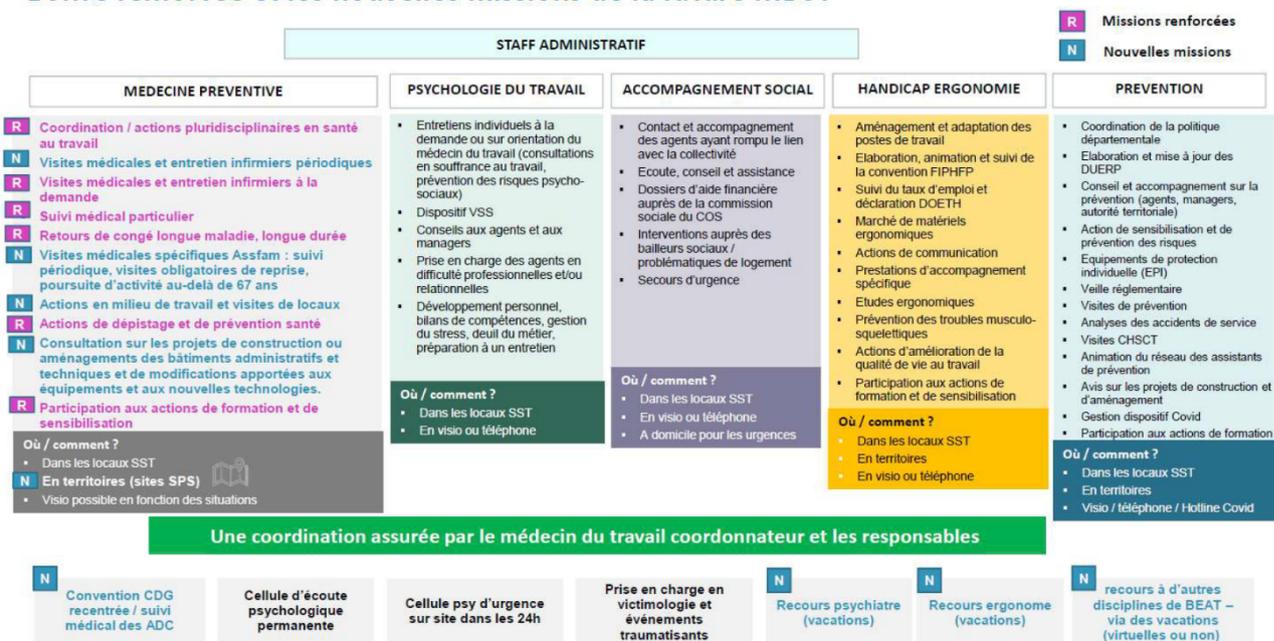
- 62 % des répondants pour la médecine du travail ;
- 65 % des répondants pour les infirmières en santé au travail ;
- 67 % des répondants pour les assistantes sociales en santé au travail ;
- 72 % des répondants pour les psychologues du travail ;
- Et enfin, 85 % pour l'entité handicap.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

Les progrès attendus par les répondants portent principalement sur le renforcement de l'accès à l'ensemble de ces professionnels.

La mutation du service santé en travail en MDST permettra, à terme, de renforcer davantage l'équipe pluridisciplinaire par le recrutement de médecins et d'infirmiers supplémentaires et de proposer une offre plus complète de prise en charge. Par ailleurs, le service est désormais composé d'une équipe dédiée à la prévention des risques professionnels pour mieux coordonner les actions départementales en matière de prévention.

L'offre renforcée et les nouvelles missions de la future MDST



- Une ambition en termes d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de handicap et des maladies professionnelles

Au-delà de son volontarisme et de son ambition en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, le Département mène une politique globale de prévention des risques, d'amélioration des conditions et plus largement de qualité de vie au travail. Cette politique, si elle est globale, agit concrètement sur les facteurs de prévention primaire. Elle vise à travers cela une amélioration continue des conditions de travail et conduit à prévenir les situations de handicap et la survenance de maladies professionnelles.

Les actions sont nombreuses. Elles sont principalement inscrites dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT). Elaboré à partir de l'analyse des risques professionnels et des différents bilans en matière de santé et de sécurité au travail, ce programme annuel fixe les priorités d'action à entreprendre.

L'ambition, à terme, est de faire coïncider totalement ce PAPRIPACT avec les actions découlant du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels dont la mise à jour globale est en cours et intègre pleinement les facteurs de risques psycho-sociaux (RPS).

Cette mise en cohérence autour de l'évaluation des risques est progressive et cruciale pour la réussite de la démarche globale et durable de santé et sécurité au travail.

Le PAPRIPACT est mis à jour annuellement et présenté en F3SCT (ex CHSCT). La version 2023 est en cours de finalisation. Le PAPRIPACT 2022 comporte quant à lui deux parties :

- Les moyens humains dédiés à la prévention des risques professionnels : acteurs, missions, articulation et autres dispositifs concourant à la qualité de vie au travail ;
- Des fiches action intégrant des éléments d'évaluation.

Les fiches action sont classées en trois typologies, avec un total de 71 fiches action :

- Actions et méthodologies de prévention des risques professionnels (22 fiches)
- Actions de formation, d'information et d'accompagnement (28 fiches)
- Equipements, locaux, travaux d'aménagement et opérations de sécurisation (21 fiches).

Sur ce total de 71 fiches actions, 38 fiches concourent directement à la prévention primaire des troubles musculo-squelettiques, à la prévention des risques de survenue d'un handicap ou d'une maladie professionnelle.

Il est enfin à noter que d'autres actions existent au-delà de ce PAPRIPACT en matière de prévention des TMS. Mises en place et portées notamment par la référente handicap, ergonomie et qualité de vie au travail de l'entité handicap, on y retrouve des actions telles que la mise en place du réveil musculaire préalable au travail, les protocoles de posture au poste de travail, l'aménagement type et ergonomique de l'ensemble des postes de travail ou encore des achats innovants d'aide à la vie quotidienne en milieu professionnel.

3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.

3.1. Bilan financier

Annexe C à la convention n° C-1429
Département du Nord

3e bilan
Part FIPHFP

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Réalisation année 3	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	0,00		0,00		0,00
Axe 2 : Gouvernance et organisation	40 000,00	1 600,00	3 036,00	6 169,00	10 805,00
Axe 3 : Accessibilité	0,00		0,00		0,00
Axe 4 : Recrutement	396 142,75	160 382,96	143 503,70	108 294,20	412 180,86
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	558 950,00	178 799,88	212 589,06	148 381,98	539 770,92
Axe 6 : Communication	0,00		0,00		0,00
Axe 7 : Innovation	0,00		0,00		0,00
TOTAL	995 092,75	340 782,84	359 128,76	262 845,18	962 756,78
% d'exécution prévisionnel		34,25%	36,09%	26,41%	96,75%

VERSEMENTS EFFECTUÉS	276 651,04	416 061,55		692 712,59
-----------------------------	------------	------------	--	------------

Le co-financement établi avec le FIPHFP traduit une projection réaliste des objectifs initialement fixés. Les aides du catalogue ont régulièrement été modifiées et ont généré des coûts supplémentaires pour la part employeur. La réalisation du nombre d'actions pour lesquelles le FIPHFP a été sollicité n'a pas pu être totalement exécutée en raison notamment des formations annulées en période de COVID 19 par exemple mais aussi sur les mises en place de PFR. Les coûts liés au recrutement sont plus élevés sur les deux premières années car les aides liées au tuteur ont été illisées en 3ème année en heures maximum annuelles.

Annexe C à la convention n° C-1429
Département du Nord

3e bilan
Part employeur

ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES

	Budget initial	Réalisation année 1	Réalisation année 2	Réalisation année 3 (en cours de consolidation de chiffres)	Total
Axe 1 : Projet et politique handicap	517 200,00	218 693,81	173 293,46	94 696,77	486 684,04
Axe 2 : Gouvernance et organisation	10 000,00		0,00	0,00	0,00
Axe 3 : Accessibilité	0,00		0,00	0,00	0,00
Axe 4 : Recrutement	155 561,75	67 277,23	64 429,85	38 805,87	170 512,95
Axe 5 : Maintien dans l'emploi	1 109 574,90	165 593,10	502 696,07	885 045,87	1 553 335,04
Axe 6 : Communication	30 000,00	51 741,60	0,00	1 710,00	53 451,60
Axe 7 : Innovation	29 909,25		0,00	3 039,60	3 039,60
TOTAL	1 852 245,90	503 305,74	740 419,38	1 023 298,11	2 267 023,23
% d'exécution prévisionnel		27,17%	39,97%	55,25%	122,39%

VERSEMENTS EFFECTUÉS	276 651,04	416 061,55		692 712,59
-----------------------------	------------	------------	--	------------

Le Département du Nord a pu réaliser et dépasser la majorité des actions auxquelles il s'était engagé malgré un contexte d'exécution particulièrement délicat en lien avec la crise sanitaire sur les deux premières années. Les formations ont été annulées pour les acteurs des axes 2 et 7 pendant cette dite période. Concernant l'axe 1, le versement de l'ASI est dorénavant annualisé ce qui a généré un lissage des coûts. L'axe 3 concernant l'accessibilité numérique a été reporté dans le projet de nouvelle convention les aides ayant été modifiées et intégrées aux aides possibles. L'axe sur le maintien dans l'emploi est plus important sur les deux dernières années de convention de par la mise en place des process de Période de Préparation au reclassement qui ont permis de mettre la prise en charge des formations et maintien de la rémunération à 100% pendant cette période d'un an.

3.2. Bilan des recrutements

Partie sur les recrutements de BOE	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats
Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	38	19	44	20	42	34
Flux de BOE sur les recrutements (non pérennes)	4,57%	4,24%	5,71%	6,43%	4,00%	13,42%
Flux de BOE sur les recrutements (pérennes)	6,00%	2,73%	6,80%	1,83%	7,00%	2,87%
Partie sur les recrutements non pérennes de BOE	8	7	10	10	7	20
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne (CDD de + 12 mois, stage obligatoire de la fonction publique, etc.)	3	4	3	3	2	12
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en CAE-CUI						0
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en stage (enseignement supérieur et école de la fonction publique)	2		2		2	0
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en contrat d'apprentissage	2	3	4	5	3	2
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en service civique	1		1	2		6
Nombre de BOE recrutés de manière non pérenne en autre contrat aidé						0
Partie sur les recrutements pérennes de BOE	30	12	34	10	35	14
Nombre de BOE recrutés de manière pérenne (CDD de + 12 mois, CDI, titularisations, etc.)	26	12	28	3	30	14
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un CAE-CUI						0
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un contrat d'apprentissage	4		5	1	4	0
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un service civique			1	0	1	0
Nombre de BOE pérennisés à la suite d'un autre contrat aidé						0

L'engagement volontariste en matière de recrutement se poursuit et les objectifs liés à l'emploi inclusif sont relayés auprès des chargés de recrutement et des autres acteurs internes concernés.

Le Département a bien conscience que le bilan des recrutements sur cette convention n'est pas aussi optimal qu'il l'espérait, notamment en matière de recrutement pérenne.

Il convient toutefois de noter que cette convention ne s'est pas réalisée dans les conditions les plus favorables en raison de la crise sanitaire liée au COVID.

Ce contexte contraignant et particulièrement impactant, qui s'est étalé sur plus de 2 ans, a nécessairement entraîné un déplacement des priorités vers la prévention des risques et la sécurité, la gestion des modalités de travail ainsi que l'accompagnement des agents au fil des différents protocoles.

En outre, il est nécessaire de rappeler les critères de vulnérabilité mis en place durant cette période et ce qu'ils entraînaient en matière de télétravail à temps complet ou, à défaut, en matière de placement en autorisation spéciale d'absence, venant complexifier d'autant plus le recrutement, la formation et l'intégration dans des conditions favorables.

Malgré ce contexte difficile, 36 recrutements BOE pérennes et 37 recrutements BOE non pérennes ont été enregistrés.

Cette période complexe, si elle n'a donc pas été propice à une atteinte optimale des objectifs, a toutefois permis de tirer des enseignements. Elle a également et surtout été mise à profit pour poser les bases qui permettront à terme d'optimiser l'atteinte des objectifs ambitieux que le Département s'est fixé.

Pour ce nouveau conventionnement, les circuits et les interlocuteurs ont, en effet, été perfectionnés afin de permettre une amélioration du dispositif de recrutement de personnes reconnues en situation de handicap (Cf. partie recrutement axe 1).

3.3. Bilan qualitatif :

○ **Les réussites**

Un grand pas en avant a été réalisé au cours de cette convention autour de la communication et de la sensibilisation.

L'intervention de la référente handicap auprès du Collège des directeurs a permis de communiquer autour de la politique handicap menée ainsi que sur la nouvelle convention FIPHFP. Les outils innovants tel que le kit de simulation au handicap invisible par exemple, ont facilité la sensibilisation au handicap. En effet, certains directeurs ont pu expérimenter des handicaps invisibles grâce à ces accessoires. Au travers de cette mise en situation, il a été possible d'expliciter les défis du Département en matière de recrutement et d'accompagnement des personnes en situation de handicap. C'est aussi faire prendre conscience du rôle fondamental du manager dans les messages à faire véhiculer auprès de leurs équipes.

A présent, l'ambition est de faire connaître ce kit en le partageant et en l'étendant auprès d'autres structures. A titre d'exemple, le kit de simulation a été prêté dans le cadre d'une formation au sein d'une médiathèque départementale pour sensibiliser à l'accueil d'utilisateurs en situation de handicap.

Les témoignages vidéo d'agent(e)s du Département, en situation de handicap invisible accompagnés par la MDST, sont également un moyen de sensibiliser en interne. Ils permettent de rester informé(e)s sur les dispositifs mis en œuvre pour faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cela offre l'occasion de prendre connaissance des missions quotidiennes des agent(e)s de la MDST, parmi lesquelles les propositions d'adaptations et d'aménagements de poste.

C'est la raison pour laquelle l'action innovante de la précédente convention, à savoir le théâtre d'improvisation, a été confirmée dans son existence comme support de formation. Cet outil a été valorisé à travers la réalisation d'une vidéo par la Direction de la Communication du Département. Cela a permis de mettre en lumière le parcours de reconversion et d'intégration d'une agente en situation de handicap et de mettre sur un pied d'égalité l'ensemble du collectif de travail qui a dû se confronter à un exercice peu évident : oser braver la peur du regard des autres.

Une autre grande réussite est celle liée au marché spécifique entièrement porté et piloté par l'équipe handicap permettant une prise en charge dans la continuité des besoins de l'agent.

Son succès a également pris toute sa symbolique à travers la participation à la réunion des employeurs conventionnés au cours de laquelle une présentation du marché spécifique a été faite.

Les autres collectivités ont pu saluer l'intérêt de cette procédure qui rend efficiente le maintien dans l'emploi et la réussite d'une prise de poste. Bon nombre ont souhaité s'en inspirer et demander le partage de cette démarche.

De plus, dans le cadre de ce partenariat et réseau de conventionnés, un jeu d'information et de sensibilisation a été co-créé afin de devenir un support commun et partagé, et donc, un outil connu auprès de toutes les collectivités. L'entité handicap y a contribué et la mise en place de ce support est en cours de réalisation.

Enfin, c'est à travers la formation que d'autres points ont pu être abordés pour appuyer la sensibilisation et la pédagogie autour du handicap : 3 modules de e-learning ont été conçus dont 1 qui comprend 2 niveaux d'apprentissage de la Langue des Signes Française (LSF) et 2 autres sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés et la meilleure connaissance des typologies de handicaps.

o **Les difficultés rencontrées**

La crise sanitaire :

Outre les difficultés développées dans la partie 3.2, la crise sanitaire liée au COVID a particulièrement impacté la mise en œuvre de la convention dans la plupart de ses axes tels qu'imaginés initialement, notamment en année 1. Ces derniers ont plutôt été réajustés sur des aides d'urgence qu'il a fallu mettre en place et sur lesquelles le FIPHFP est d'ailleurs venu en soutien (aides exceptionnelles masques inclusifs, équipement télétravail...).

La priorisation des mesures en termes de maintien, taux de fréquentation sur site et le classement des activités télétravaillables ont placé l'institution dans une agilité contrainte et urgente.

L'axe concernant l'accessibilité numérique n'a pas été réellement développé tel que nous l'avions imaginé car la collectivité avait pour ambition première de renouveler tous les supports de communications internes et externes. Seulement, les démarches inhérentes à cela ont été retardées par la gestion de la crise sanitaire qui ne permettait notamment pas de risquer de mettre en péril ce seul moyen de communication qui existait lors du confinement. Par ailleurs l'éditeur du site Intranet de la collectivité n'a pas su se mettre aux normes exigées par la RG4AA. Les projets ont donc été décalés et sont reportés à la convention actuelle.

o **Un focus particulier sur une ou des actions innovantes et spécifiques de l'employeur :**

L'action innovante qui était proposée sur la précédente convention portait sur la mise en place d'une session de formation à destination des agents en reclassement et reconversion professionnelle.

La Collectivité souhaite sensibiliser et accompagner ses agent(e)s dans leur démarche de reclassement professionnel à l'aide du théâtre. Elle ambitionne de les accompagner vers le deuil de leurs anciennes fonctions pour redémarrer une nouvelle vie professionnelle.

Les objectifs de cette action visent à :

- Faciliter la reconversion professionnelle par des actions de sensibilisation et d'accompagnement théâtrales ;
- Proposer des actions théâtrales afin de dédramatiser le changement d'emploi, cheminer sur la transformation de sa précédente vie professionnelle et faciliter la reconversion professionnelle ;
- Permettre aux agent(e)s concerné(e)s de faire le deuil de leurs anciennes fonctions / responsabilités pour se projeter vers un nouvel emploi et vers de nouvelles fonctions.

Pour l'année 1, il était programmé de faire une première session de formation avec le prestataire choisi. Le contexte sanitaire ne l'avait pas permis.

Hors contexte COVID, il a été repéré que les acteurs en charge de porter, animer et informer sur cette action étaient en difficulté pour en expliquer le contenu d'autant qu'aucune session n'avait pu se mettre en place. Un ajustement était donc indiqué.

Fort de cette réflexion, il était convenu qu'un groupe pilote composé d'acteurs internes liés à l'accompagnement du reclassement professionnel puisse s'approprier le contenu et les résultats de ces sessions de formation.

Aussi, il était prévu pour l'année 2 que le médecin du travail, les infirmières, les psychologues, les chargés d'accompagnement et les conseillers en mobilité participeraient entre professionnels à une session. Ce fut fait puisque 10 professionnels ont pu investir ce temps de formation et co-construire avec l'animateur de session un déroulé qui tenait particulièrement compte, pour le public rencontré, des freins et des fragilités de ce dernier afin de sécuriser une procédure d'inscription et de suivi.

Cette session de professionnalisation des agent(e)s intervenant auprès de publics en situation de handicap a été valorisée en axe 2 cette année-là.

La difficulté a finalement été de constituer un groupe d'agent(e)s sur ce nouveau format et aucune session n'a pu être mise en place sur ce mode.

Cependant, loin de se décourager, il a été possible de transformer l'idée, à savoir, tenter de faire une session de formation avec le collectif de travail accueillant une personne en reconversion et/ou en situation de handicap comme expliqué plus haut, en action de formation des acteurs internes et là le succès fut au rendez-vous. Le format a plu, l'intégration a été facilitée, les représentations ont été balayées et la systémie du collectif, interrogée.

4 L'organisation de la politique handicap

- Gouvernance

La politique et le projet handicap reposent sur une gouvernance forte assurée par M. le Vice-Président en charge des Ressources Humaines, par ailleurs membre du Comité Local du FIPHFP.

Ainsi, cette gouvernance passe par le pilotage de la politique handicap par le Vice-Président en charge des Ressources Humaines mais aussi par son rôle actif lors des manifestations visant à favoriser l'inclusion. Cette impulsion est activée de concert avec le Directeur Général des Services et la Direction Générale Adjointe Partenaires Ressources.

Ensemble ils s'assurent de favoriser l'information faite aux agent(e)s sur les dispositifs existants et les acteurs relais en interne.

En sa qualité de Président de la F3CST, le Vice-Président en charge des Ressources Humaines impulse les dossiers relatifs à la politique handicap, et plus largement, l'amélioration des conditions de travail.

- Des moyens humains dédiés

Le Département du Nord, conscient des enjeux de la thématique et acteur de sa politique handicap en faveur de ses agents, a souhaité dédier des moyens humains spécifiques pour assurer le pilotage et la gouvernance.

Ainsi, une équipe de 5 agent(e)s à temps plein assure cette mission d'accompagnement et de pilotage.

Elle est constituée de 3 chargés d'accompagnement handicap et d'un gestionnaire administratif. Elle est coordonnée par la référente départementale handicap, ergonomie de la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Cette équipe va être étoffée par l'arrivée d'un chargé d'accompagnement supplémentaire ce qui portera l'effectif à 6 agent(e)s.

Conscient des moyens nécessaires à la mission par la multiplicité des actions mises en œuvre et des projets portés, la Direction des Ressources Humaines a en effet souhaité renforcer l'équipe pour en consolider le travail qualitatif.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

Le pilotage et le suivi de la convention seront ainsi portés par l'entité Handicap dont le rôle consiste à :

- Etre l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions relatives au handicap afin d'accompagner de manière personnalisée les agent(e)s reconnu(e)s bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi : suivre l'octroi des aides techniques et individuelles, accompagner les démarches à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, impulser et suivre les actions de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap, promouvoir en interne et en externe la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap menée par le Conseil départemental, suivre et consolider les données relatives aux effectifs des BOE en vue de remplir la déclaration annuelle.
- Assurer le suivi budgétaire de la convention mais aussi du marché spécifique créé et dédié aux matériels de compensation et de maintien dans l'emploi.
- Assurer la mise en œuvre et le suivi opérationnel de la présente convention signée avec le FIPHFP,
- Coordonner la mise en œuvre et le suivi des actions décrites dans le présent document, assurer le montage des demandes de financement auprès du FIPHFP, préparer le suivi du plan d'actions et l'évaluation de la convention pour les instances représentatives du personnel.

Pour mener à bien sa fonction, l'entité Handicap s'appuie sur des acteurs ressources : l'ensemble des services ressources humaines, la médecine du travail, les assistantes sociales, les conseillers en mobilité et le partenariat externe.

Pour relayer au sein des territoires la politique handicap, l'entité Handicap s'appuiera notamment sur le réseau des 256 assistants de prévention, qui seront sensibilisés à cette thématique en formation.

Par ailleurs, l'équipe handicap travaille de concert avec les conseillers en prévention des risques professionnels qui repèrent, alertent, signalent les points de vigilance et co-évaluent avec les chargés d'accompagnement les études ergonomiques qui nécessitent leur expertise. Des solutions sont apportées pour aider à la compensation du handicap.

L'entité Handicap effectue les bilans annuels et de fin de conventionnement avec le FIPHFP.

Elle contribue également à impulser des projets transversaux visant l'anticipation des besoins et la mise en place de solutions ergonomiques en réalisant régulièrement des études collectives et pluridisciplinaires avec les infirmières en santé au travail, les conseillers en prévention pour apporter des conseils en posture, les réglages de sièges et l'organisation des espaces de travail tout en préconisant et en livrant du matériel adapté de prévention des troubles musculo-squelettiques.

4.1. Un comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place sur cette convention dont le rôle est de valider les objectifs, suivre l'état d'avancement de ces derniers par la production d'indicateurs, s'informer des bilans annuels de la convention et réajuster les points fragiles afin d'être efficient sur l'atteinte des objectifs fixés.

Il a déjà été réuni en amont de la rédaction de convention afin d'être informé des propositions faites par le comité technique et a pu orienter les actions stratégiques à prioriser ainsi que l'investissement financier qu'il est prêt à engager.

Il se réunira chaque année à la période des bilans annuels et en amont des présentations en instances.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

Il est composé du Vice-Président en charge des Ressources Humaines, du Directeur Général des Services, du Directeur Général Adjoint délégué aux Ressources Humaines, du Directeur des Ressources Humaines et des responsables des pôles transverses.

4.2. Organisation du suivi individuel des BOE

Le pilotage organisationnel de cette convention est effectué en équipe pluridisciplinaire au sein même de la Maison Départementale de la Santé au Travail et des service accompagnement et recrutement. Le médecin du travail a un rôle majeur dans le repérage des situations par le biais des préconisations et restrictions médicales et la prise en compte de l'état complet de santé. Réflexions communes, accompagnements réguliers (par les psychologues du travail, les assistantes sociales, l'infirmière et les conseillers en mobilité et entité handicap) et coordination de ces derniers sont autant de moyens intellectuels et humains mis au service des agent(e)s.

Cette prise en charge pluridisciplinaire et la régularité des interventions croisées permettent de dédier des ETP supplémentaires à la mise en œuvre de la politique handicap qui équivalent à 1.5 ETP. Ces relais humains sont mobiles et se déplacent dans l'ensemble du territoire départemental ce qui permet également une prise en charge des agents situés sur les territoires éloignés.

En outre, un comité technique destiné à organiser et penser la convention a été créé et permet de s'assurer de la bonne coordination des actions envisagées et des moyens opérationnels à mettre en œuvre. Il se réunira régulièrement, notamment avant chaque échéance d'année de convention pour axer l'année suivante sur les nouvelles projections.

Il préparera aussi la présentation en comité de pilotage des bilans annuels et arbitrages supplémentaires nécessaires si des réajustements sont à envisager.

4.3. Le rôle et les missions du référent handicap

La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions :

- Un « tiers de confiance » qui informe, oriente, accompagne les personnes en situation de handicap,
- Une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes,
- Un pilote d'actions, de projets, d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
- Un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

Les missions du référent handicap sont les suivantes :

- Accompagner les agents en situation de handicap et contribuer à leur insertion et à leur maintien dans l'emploi.
- S'assurer des bonnes pratiques de l'employeur en terme d'accueil des personnes en situation de handicap, en particulier à l'égard des ressources humaines et de la communication, ainsi que de la politique handicap mise en œuvre.
- Communiquer autour des moyens mis en place par l'employeur pour les agents en situation de handicap, ainsi que sur les différents handicaps et les dispositifs mobilisables.
- Prendre part à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion.
- Soutenir le recrutement d'agents en situation de handicap.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

- Veiller à la mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP et à la bonne coordination des acteurs en charge des actions engagées
- Coordonner l'activité et le suivi de l'équipe dédiée à la démarche de maintien dans l'emploi
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux EA/ESAT
- Communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies
- Développer et suivre les partenariats externes (Cap emploi, Clubs house, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH, ...),
- Assurer une veille (actualités, techniques, juridiques, benchmark, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...),
- Communiquer vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...), – construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP.

4.4. Les intervenants internes de la politique handicap

- Les moyens humains dédiés : une organisation mature et efficiente

La Maison Départementale de la Santé au Travail :

- Renseigne les agent(e)s sur toutes les questions relatives au handicap sur le lieu de travail et accompagne les agent(e)s dans leurs démarches auprès de la MDPH ;
 - Etablit des diagnostics de premier niveau et oriente vers les interlocuteurs et/ou prestataires adaptés ;
 - Assure une écoute et un appui sur la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH) ;
 - Pilote et met en œuvre les aménagements et les adaptations de poste ;
 - Prépare la convention, en assure le suivi et assure le lien avec le FIPHFP ;
 - Assure le recensement des BOE ;
 - Pilote, met en œuvre et anime la politique handicap de la Collectivité
- Les réunions entre les différents acteurs œuvrant dans le champ des conditions de travail

La coordination des différents interlocuteurs de la politique handicap est assurée par des rencontres régulières et institutionnalisées entre les professionnels du handicap, de l'accompagnement et de l'emploi afin d'assurer notamment la prise en charge et le suivi des situations individuelles complexes.

C'est au travers de cette coordination régulière et l'identification des situations complexes qu'a pu émerger le dispositif innovant sur cette nouvelle convention relative au reclassement. Une réunion du réseau accompagnement santé, composée des professionnels ci-dessus, a lieu mensuellement pour mettre en œuvre des solutions de reclassement et de mobilité complexe.

- Les rencontres régulières avec les directions acheteuses

Il s'agit des directions qui procèdent aux achats de matériels : le mobilier et l'éclairage par la Direction des Bâtiments, les fournitures par la Direction des Moyens Généraux et le matériel informatique par la Direction des Systèmes d'Information. La Maison Départementale de la Santé au Travail rencontre régulièrement chacune des directions afin de faire le point sur les achats en cours et de procéder à l'identification des points de blocage éventuels.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

La volonté de réduire au minimum les délais internes de commande et de réception du matériel dans un souci de qualité guide l'action des directions concernées.

60 0000 euros annuels sont par ailleurs délégués et répartis à ces directions acheteuses pour leur permettre d'effectuer ces achats.

Depuis le 25 juillet 2018, un accord-cadre à bons de commande existe et a été renouvelé en janvier 2023 pour 4 ans.

Il comprend 7 lots pour un montant d'investissement annuel global de 260 000 euros.

Il permet à l'entité Handicap de procéder directement aux commandes de matériels très spécifiques et de rendre l'exécution de la préconisation médicale effective dans des délais allant de 4 jours à 45 jours calendaires maximum une fois l'émission du bon de commande faite au fournisseur.

Il était primordial de renforcer la démarche qualité auprès des agent(e)s par un raccourcissement des délais de livraison notamment pour les matériels de compensation de handicap très spécifiques.

Ce marché a été ouvert aux directions transverses pour qu'elles puissent également commander du matériel par leur propre initiative dans le cadre d'une démarche de prévention primaire ou secondaire.

Afin de répondre aux besoins particuliers pouvant émerger au fil de l'eau suite à des études ergonomiques faites sur des situations nouvelles et nécessitant du matériel non répertorié dans l'accord-cadre, des marchés subséquents peuvent être créés au sein de cet accord-cadre.

Le reste du matériel, plus général, de compensation préconisé demeure commandé par les directions acheteuses concernées (bureau, siège ergonomique classique, agrafeuse électrique ...).

4.5. Les partenariats externes

La Maison Départementale de la Santé au Travail est engagée dans toutes les démarches partenariales existantes en Région Hauts de France. Ainsi, le service reste présent dans les journées organisées par le Handi-Pacte ainsi qu'à celles de professionnalisation sur les différents types de handicap.

Les partenariats avec le CREPSY, la Maison du diabète et le CDG sont également bien installés, tant par les liens sur les suites de visites que sur l'appui au maintien dans l'emploi et les actions d'information et de sensibilisation.

Un nouveau partenariat est sur le point de se mettre en place avec le Club house de Lille.

Des interventions communes ont également eu lieu, en lien avec la Ligue contre le cancer.

Le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle (CLRP) est un partenaire essentiel d'appui dans nos dispositifs d'accompagnement des situations complexes en ce qu'il est équipé d'un plateau technique de professionnels très complet (ergothérapeutes, psychomotriciens, psychocliniciens, psychiatres, ergonomes...). Le Département du Nord a été la première collectivité publique à créer un partenariat avec eux.

Enfin, la référente départementale « handicap, ergonomie, qualité de vie au travail » de la MDST assiste, tous les trimestres, à chaque réunion des conventionnés du FIPHFP afin d'être informée des évolutions du FIPHFP, faire remonter les spécificités de la Collectivité et les besoins en matière d'aides auprès du FIPHFP. Il s'agit également d'être dans l'échange de pratiques avec les autres collectivités des Hauts de France et de contribuer à l'évolution des réponses en matière de maintien

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

dans l'emploi. La contribution aux ateliers collectifs de co-construction et de réflexion est récurrente également.

4.6. L'association des Organisations Syndicales

La politique handicap du Département du Nord fait l'objet de nombreuses et riches discussions avec les 7 organisations syndicales représentatives de la Collectivité.

Ainsi, des temps d'échange sont organisés dans le cadre des instances paritaires.

La F3CST est ainsi, chaque année, informée de la mise en œuvre de la politique handicap lors du bilan d'activité annuel rendu par la direction

Les éléments de bilan de la convention 2020-2023 ainsi que les actions et les axes de la nouvelle convention ont également fait l'objet d'une réunion technique avec les organisations syndicales le 15 mai 2023, avant une présentation devant les élus du Comité Social Territorial le 15 juin 2023, élu(e)s qui se sont unanimement positionné(e)s en faveur de la nouvelle convention.

Des temps de présentation, d'échanges et de bilans interviendront pendant toute la durée de la convention.

5 Les actions

5.1. Les axes du programme d'actions

- **Axe 1 : Le recrutement**

Des initiatives en faveur des potentiels futur(e)s candidat(e)s au sein du Département sont à réaliser afin d'améliorer la marque employeur.

Le Département s'implique dans une démarche volontariste afin que la thématique du handicap soit imbriquée dans toutes les autres sans exception. Afin de mettre en exergue les leviers de son attractivité, le Département souhaite inscrire un ensemble d'initiatives dans un objectif de dynamisation du processus de recrutement passant par un égal accès aux postes indépendamment des situations des candidat(e)s.

Le Département a pour ambition d'établir un partenariat avec l'Université de Lille afin de favoriser le recrutement de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap pendant leur cursus de formation mais aussi des jeunes diplômé(e)s sortant de l'université. L'objectif de cette dernière est de permettre aux étudiant(e)s diplômé(e)s d'accéder à une liste d'offres d'emploi établie par le Département. Pour renforcer cette démarche d'inclusion, les offres d'emploi devront intégrer des critères spécifiques pour être handi-accessibles (Facile À Lire et à Comprendre –FALC– notamment). L'Université, à travers l'adoption d'un schéma directeur handicap, s'engage aux côtés du Département à favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap ainsi qu'à communiquer autour du handicap. Cela prend la forme d'une formation à l'inclusion à destination de la communauté universitaire. Ainsi, cet ensemble d'axes de travail vient faciliter l'accessibilité et l'accompagnement des étudiant(e)s en situation de handicap.

Au-delà de ce partenariat, le Département s'engage à développer une communication plus active auprès des établissements de formation avec lesquels il a des relations étroites, sous forme de convention.

Dans une logique de transversalité, le partenariat pourrait également impliquer l'intervention des centres de réadaptation professionnelle, notamment par le biais de la personne chargée d'insertion qui aurait pour mission d'identifier les profils potentiels et les compétences mobilisables dans le cadre d'une offre relayée par le Département. A terme, le contrat d'apprentissage, de stage ou tout autre type de contrat s'en trouverait sécurisé. Cet ensemble d'acteurs concourt à la diminution des seuils de rupture dans le parcours de vie d'une jeune personne en situation de handicap, tout en lui permettant de se projeter vers un avenir professionnel. Plus globalement, l'objectif est d'élargir les canaux de recrutement au-delà des seuls réseaux du Cap Emploi.

S'agissant des offres d'emploi handi-accessibles, le site Nord recrutement évoluera pour intégrer une mention témoignant de sa démarche inclusive sur chaque annonce. Le Département indique par ailleurs, dans l'espace « Rejoignez-nous » du site, qu'il est durablement engagé dans une politique handicap et que tous les postes à pourvoir sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Afin d'optimiser le potentiel de recrutement et d'attirer de nouvelles personnes, il est important d'afficher un message relatif à l'engagement du Département à appliquer la réglementation en vigueur sur chaque offre d'emploi. Il peut s'agir d'une mention insérée sur le modèle d'annonce expliquant que la politique de recrutement du Département vise à améliorer la représentation des personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs. Il est également envisageable de préciser si le poste induit des gestes répétitifs, un port de charges ou encore une contrainte de posture liée à l'exercice de l'activité. En complément, il peut être avancé qu'une convention de partenariat sur trois ans a été signée avec le FIPHFP afin d'apporter des réponses supplémentaires dans la compensation du handicap.

En parallèle, il faut poursuivre et intensifier la sensibilisation des acteurs du recrutement (chargé(e)s de recrutement, managers) à la question du handicap, du premier contact avec un(e) candidat(e) à la prise de poste.

Il est important également de permettre aux chargé(e)s de recrutement d'être formés à la technique d'entretien lié aux diversités de handicaps tout comme il est important de dissocier l'analyse des besoins liés au handicap au contenu de l'entretien de recrutement lui-même.

Le Département s'engage à mettre en œuvre une démarche de recrutement inclusive avec pour cap 6% des recrutements annuels en recrutements de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Parmi ces profils de recrutement, seront engagés dans l'hypothèse d'une adéquation entre postes vacants et profils présentés, 9 apprentis, 9 services civiques et 90 CDD.

33 stagiaires d'école seront également potentiellement accueillis en stage gratifié.

Ces chiffres ne sont pas figés et il est évident que si plus de candidats avec le bon profil de compétences liées au poste sont recrutés cela ne sera que d'autant plus positif comme réussite.

- **Axe 2 : Le reclassement et/ou la reconversion**

Un accompagnement personnalisé et individualisé est mis en place pour les agent(e)s en situation de reclassement ou en reconversion professionnelle par des équipes dédiées et pluri disciplinaires. L'accent est également mis sur les dispositifs de formation et de tutorat.

- **La Période de Préparation au Reclassement (PPR)**

Dès 2019, le Département s'est engagé dans l'expérimentation menée par le FIPHFP sur la mise en place du nouveau dispositif PPR (Période de Préparation au Reclassement) en permettant aux agent(e)s en situation de reclassement de s'engager dans des formations sur cette période afin d'optimiser les possibilités de reconversion professionnelle.

Convention pluriannuelle 2023-2026 FIPHFP-Département du Nord

Ce dispositif réglementaire qui vise à sécuriser le maintien de l'agent dans l'emploi, implique l'accompagnement de l'agent dans son projet tout en favorisant son agentivité.

Depuis la parution du décret du 22 avril 2022, la PPR peut être mise en place par anticipation à la décision du conseil médical, dès lors que son avis sur l'aptitude de l'agent est sollicité.

Ainsi, le Département a constitué un groupe projet pluridisciplinaire afin d'étudier et de proposer la mise en place de ces dispositions.

Si le dispositif est récent, l'expérience laisse entrevoir une montée en puissance de ces demandes.

La piste retenue est de favoriser les parcours en alternance interne afin de faciliter la mobilité et l'insertion des agents par leur professionnalisation via l'expérience.

Au cours de la PPR, des parcours de découverte des métiers dans un premier temps et des périodes d'immersion lorsque le projet professionnel se concrétise, sont proposés aux agent(e)s. Il s'agit pour les agents de confirmer un choix professionnel, de gagner en confiance et à terme de concrétiser une mobilité sur le poste correspondant.

Les parcours types sont principalement orientés vers la filière administrative. L'accès prioritaire pour les agent(e)s concernés aux formations de type bureautique, méthodologie du projet professionnel, communication, confiance en soi, gestion des conflits, a été négocié par le Département avec le CNFPT.

Afin de sécuriser les compétences de l'agent, sont proposées des formations en internes ou grâce au développement des propositions sur le E-learning.

L'une des dernières actions mise en place est une réunion collective d'information sur la PPR qui vise à répondre à l'ensemble des questions des agents ciblés, de lever les freins et les a priori.

L'objectif est de clarifier pour l'agent(e) les enjeux de la PPR, de lui apporter les informations nécessaires à la gestion de sa situation RH pendant cette période et de lui permettre de prendre une décision éclairée avant de s'engager dans le parcours.

Au cours de ces réunions, des agent(e)s reclassées viennent témoigner de leur parcours et de leur expérience soit en présentiel s'ils le souhaitent ou par le biais d'un témoignage vidéo. Cela permet à chacun d'être sensibilisé aux efforts nécessaires durant le parcours et de s'engager en toute connaissance de cause.

Un dispositif d'évaluation de ces réunions collectives d'information est en cours d'élaboration pour déterminer les suites à donner ou comment réfléchir aux éventuelles évolutions du dispositif en fonction du besoin.

L'agent est orienté et accompagné au plus tôt dans son parcours. Pour ce faire, un poste de conseiller d'orientation est à l'essai dont l'une des missions est de pouvoir identifier rapidement des agents pour lesquels un accompagnement pourrait être pertinent et cela en lien avec les conseillers santé retraite et les professionnels de la MDST. La clarification de la procédure et l'identification de chacun des interlocuteurs sont une étape essentielle à la réussite du parcours de l'agent et de son reclassement.

L'équipe des conseillers en mobilité affirme également sa volonté d'élargir le tutorat à la PPR.

- Le reclassement

La PPR devient aujourd'hui une étape importante du reclassement, même si non obligatoire, à valoriser dans le parcours professionnel de l'agent.

L'accompagnement s'articule autour du travail des conseillers en mobilité qui mobilise les compétences de la Direction des Ressources Humaines nécessaires comme la formation, la santé au travail, le recrutement.

Des dispositifs, tels que les Validations des Acquis de l'Expérience, sont peu mobilisés et ont vocation à se développer dans l'accompagnement du parcours professionnel de l'agent(e) reclassé(e), au même titre que la formation et le tutorat.

Actuellement le tuteur peut bénéficier du soutien d'un CDD si nécessaire pour alléger sa charge de travail et lui dégager suffisamment de temps à consacrer à la période en reclassement.

Il est également souhaité de renforcer la formation des tuteurs et plus largement des professionnels de l'accompagnement.

Au besoin, l'adaptation ou l'aménagement des postes de travail sont proposés en lien avec la médecine du travail pour favoriser l'intégration des agent(e)s concernés et leur permettre d'appréhender leur poste de travail dans les meilleures conditions.

Actuellement, les agents en PPR restent maintenus sur leur poste d'origine sans néanmoins pouvoir occuper leurs fonctions. Un benchmark réalisé auprès d'autres collectivités territoriales a permis d'identifier des pratiques inspirantes. Affectés sur des supports de postes spécifiques, dits « tremplins », les situations de ces agents étant identifiées de façon claire, l'accompagnement n'en est que plus qualitatif.

La collectivité évalue la possibilité de pouvoir disposer de tels supports qui, mis à disposition des directions d'origine le temps de la PPR, permettent de respecter la réglementation, de pouvoir procéder à la vacance du poste d'origine et d'assurer la continuité de l'activité. La direction d'origine est responsabilisée et dès lors, s'engage à accompagner dans la formation pratique aux compétences transversales l'agent faisant toujours partie de ses effectifs. Un travail de partenariat entre la direction d'origine, le service accompagnement et l'agent est engagé pour en mettre œuvre l'évolution professionnelle de celui-ci. L'agent est ainsi accueilli dans un service, il fait partie d'une équipe, avec des tâches qui lui sont attribuées. Cela permet d'éviter les périodes de non activité particulièrement déstabilisantes dans ce moment de transition d'identité professionnelle, dans l'attente que son projet soit suffisamment abouti pour être accueilli en immersion sur un poste vacant et acter le reclassement. Le nombre de supports de postes dits tremplins attendus serait de 25.

- **Axe 3 : Maintien dans l'emploi**

Le Département du Nord a atteint le taux d'emploi en 2014. Au-delà du maintien du taux, la collectivité porte une attention particulière au maintien dans l'emploi par les aménagements ou adaptations des postes de travail tout comme l'accompagnement des reclassements ou reconversions professionnelles.

Le Département est notamment doté d'un pôle recrutement et accompagnement qui assure le suivi des procédures de recrutement mais aussi les accompagnements en mobilité choisie ou subie.

La coordination avec l'entité handicap permet d'assurer les dispositifs de maintien dans l'emploi.

Cela passe par la mise en place d'aides techniques et humaines ainsi qu'un dispositif de coordination des acteurs clés des parcours professionnels.

- ***Aides organisationnelles et de compensation mises en place dans les 3 axes Recrutement – Reclassement et Maintien dans l'emploi :***

- **Prothèses auditives/ orthèses, fauteuil roulant**

Il s'agit pour le Département de contribuer à améliorer les conditions de travail des agent(e)s en situation de déficience motrice, visuelle ou auditive par la prise en charge du reste à charge des prothèses ou orthèses.

- **Les aménagements de véhicules personnels ou la prise en charge des frais de transport adapté**

Le Département souhaite mettre en place sur la base des prescriptions des médecins de prévention les actions relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles en particulier pour faciliter ses déplacements pour se rendre sur son lieu de travail.

- **Les aménagements de poste et les adaptations de poste**

Le Département s'engage à effectuer les études de postes, se faire accompagner par des partenaires extérieurs le cas échéant, réaliser les démarches, achats nécessaires ainsi que les travaux d'accessibilité aux locaux professionnels.

Le Département s'engage également à faciliter les solutions de maintien dans l'emploi par le télétravail et la mise en place d'aménagements raisonnés au domicile de l'agent.

- **La langue des signes française et codeur transcripteur**

Le Département s'engage sur cette convention à maintenir les solutions d'interprétariat en LSF en présentiel pour certaines situations et à mettre en place la solution d'équipement par Visio-interprétation et transcripteur sur poste de travail, des agent(e)s ayant une déficience auditive afin d'augmenter l'autonomie dans leurs fonctions.

Le système TADEO solution qui permet à des agents sourds ou malentendants de participer aux réunions, d'échanger lors d'un rendez-vous et de téléphoner, a été mis en place pour 7 agents et permet l'accès à plus de missions et temps forts professionnels pour eux.

- **Les bilans de compétences et formations de compensation du handicap**

Le Département souhaite faciliter l'accès des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à s'engager dans les bilans de compétences avec pour objectif d'accompagner l'agent dans le déroulement de sa carrière et de l'aider à formaliser un projet de mobilité professionnelle.

Le Département tient aussi à permettre aux agent(e)s en situation de handicap et de reclassement d'assurer la pérennité de leurs compétences par des formations de compensation de handicap lorsque la situation médicale est modifiée et nécessite pour l'agent d'acquérir d'autres techniques de compensation de sa pathologie.

- **La prise en charge des frais de formation, des frais liés (restauration, hébergement, transport)**

Le Département entend faciliter l'accès aux formations en prenant en charge les frais de formation, rémunération, restauration, déplacement et hébergement des agent(e)s en situation de handicap suivant une formation liée à un reclassement, à une reconversion professionnelle ou à la compensation du handicap

De même, il favorisera les passerelles et découverte de métier inter fonctions publiques en contribuant à la mise en place d'une convention de stage quand il s'agira de se rendre en découverte métier vers d'autres fonctions publiques afin d'organiser un transfert ou une acquisition de nouvelles compétences.

Il prendra en charge la totalité de la rémunération de l'agent sur cette période.

- **Les prestations d'appui à l'accompagnement socio-pédagogique**

Afin de créer les conditions de réussite de l'insertion et du parcours dans le milieu professionnel, le Département s'engage à veiller à la mise en place d'évaluations et d'accompagnements socio-pédagogiques par le biais d'une Prestation d'Appui Spécifique ou en faisant appel à un prestataire externe quand cela s'avère nécessaire et que le handicap ne peut être techniquement compensé.

○ **Axe 4 : Formation des acteurs internes**

• **La formation**

Le Département réaffirme son engagement en faveur d'une politique dynamique de formation tant pour la compensation des agent(e)s en situation handicap que pour les encadrants.

En complément des supports de communication, l'équipe Handicap envisage le déploiement d'actions ponctuelles d'information et de sensibilisation à destination des agents. Un déploiement progressif d'actions de sensibilisation sur l'ensemble des territoires pendant la durée de la présente convention continuera d'être mis en place.

Le Département a notamment investi en 2018 dans l'achat d'un module de formation par Serious Game spécial handicap pour un montant de 7 000 euros qui permet d'aller en présentiel dans les territoires et dans les équipes animer des sessions de formations.

7 collaborateurs ont été formés à cette animation pour assurer cette formation et permettre de déconstruire des idées reçues par la mise en situation.

Le Département souhaite former les acteurs clés de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en mettant en place des modules de formation adaptés aux spécificités des différentes fonctions.

• **Le tutorat**

Pour les apprentis recrutés, le Département met en place un tutorat afin de favoriser l'intégration de ces derniers par un accompagnement de proximité mais avant tout une transmission de savoirs et de compétences.

Le Département veille à ce que cette fonction de tuteur intègre bien les missions de relation pédagogique, de médiation, d'écoute en s'assurant des bonnes pratiques relatives à l'accompagnement d'un travailleur en situation de handicap. Une formation sera mise en place pour chaque tuteur et ajustée aux besoins selon les spécificités de handicap de la personne accompagnée.

Un module spécifique sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap est mis au catalogue de formation et ouvert à tous les encadrants du Département, ainsi qu'à toutes les personnes amenées à travailler avec des collègues en situation de handicap.

Enfin, les assistants de prévention feront l'objet d'une formation qui intégrera les éléments relatifs aux informations et dispositifs existants en matière de handicap, étant le premier relais du service sur les territoires.

• **L'accessibilité numérique**

Dans le cadre de la démarche d'intégration de l'accessibilité numérique de nos sites internes, il sera proposé un accompagnement des équipes dédiées. Ainsi, des actions de formation à l'accessibilité des outils ainsi que des ateliers de sensibilisation seront programmés.

Par ailleurs, le Département envisage également des sessions de formation destinées aux experts en contact avec des agents en situation de handicap pour les sensibiliser à l'accessibilité des logiciels métiers et spécifiques tels que Office 365 (Outlook, Word, Excel...). Ces logiciels proposent généralement des fonctionnalités qui peuvent servir aux agent(e)s en situation de handicap et il semble important que les intervenants puissent mettre en place ce type de solutions.

Enfin 12 sessions de formations des collègues de proximité des agents en reconversion sont prévues par le biais de l'outil théâtre d'improvisation.

Ce sont donc près de 507 agents qui seront formés dans cet axe sur 3 ans.

○ **Axe 5 : Communication et sensibilisation**

Le Département poursuivra ses actions de sensibilisation sur l'ensemble du territoire et de formation tant pour les agent(e)s en situation de handicap que pour les encadrants.

Le Département souhaite notamment sensibiliser les agent(e)s à l'invisibilité du handicap.

Une attention particulière sera apportée pour veiller à ce que ces messages de sensibilisation parviennent à l'ensemble des agent(e)s des différents territoires sur la durée de la convention.

● **L'édition de supports de sensibilisation**

Le Département souhaite, à l'occasion de cette nouvelle convention, poursuivre les actions de sensibilisation et d'information auprès des agent(e)s afin d'améliorer l'intégration durable des agent(e)s dans les services, poursuivre la lutte contre les stéréotypes, encourager les agent(e)s à se faire reconnaître et les informer sur leurs droits.

● **Participation à la semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées et aux autres événements annuels**

Comme chaque année le Département s'engagera dans des actions de sensibilisation et d'information lors d'événements phares autour du handicap et de la santé tels que la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, octobre rose, les journées nationales et mondiales de sensibilisation, le Duo Day en visant une implication de plus en plus massive des agent(e)s à l'accueil et à la découverte de leur métier lors de cette journée.

La stratégie de communication qui accompagnera la nouvelle convention reposera sur une démarche volontariste « d'innover » tous les grands sujets et rendez-vous portés par l'Administration. Il a en effet été proposé d'intégrer le sujet du handicap dans la communication de chacune de ces grandes actions développées : administration durable, nouveau projet développement managérial, Nouveau Forum (nouvel équipement accueillant dès le premier trimestre 2024, 1 700 collaborateurs départementaux), Journées Optimistes (semaine de la convivialité au travail), semaine de la mobilité professionnelle, notamment.

Systématiquement désormais, dans l'organisation de ces événements et actions, un focus spécifique handicap sera intégré. Il prendra des formes différentes : interventions, stands, supports de communications spécifiques, immersion... L'objectif sera ainsi de multiplier les temps de sensibilisation et de connaissance sur le champ du handicap et sur l'intervention du Département.

L'ambition sera de sensibiliser tous les agents au sujet à des moments différents afin, d'une part, de créer la permanence du dialogue sur le sujet avec l'ensemble des agents et, d'autre part, d'afficher de manière plus prégnante encore nos engagements et nos réalisations en la matière.

○ **Axe 6 : Accessibilité : optimiser l'accessibilité numérique**

Le Département a engagé en 2018 une démarche de transformation digitale participant à une dynamique plus vaste de modernisation des services départementaux.

Le chantier de la digitalisation de l'environnement de travail des agent(e)s est entré dans une phase plus active en 2019. L'objectif poursuivi repose sur la mise en œuvre d'une plateforme digitale de travail unifiant les technologies utilisées et mettant en cohérence tous les outils développés : Intranet agent, portail RH et communication unifiée.

Afin de se mettre en conformité avec l'obligation réglementaire du décret sur l'accessibilité numérique, le Département a intégré l'accessibilité numérique dans son projet de nouveau portail pour que les interfaces soient utilisables, perceptibles et compréhensibles pour tous les agent(e)s.

Le Département a nommé un référent accessibilité numérique. Il prépare actuellement un marché pour la mise aux normes des sites publics de notre collectivité. L'intervention serait donc complémentaire car la collectivité vise la mise en accessibilité des sites à usage interne.

Le Département utilise de nombreux sites et applicatifs. Beaucoup d'applicatifs pourraient être audités mais les éditeurs ne seraient pas tous enclins à procéder aux modifications pour se mettre en conformité. Choix a donc été fait de prioriser dans un premier temps, les sites internes fortement utilisés par les agents et où les marges de manœuvre pour opérer les modifications éventuellement nécessaires seront dorénavant possibles.

Pour mémoire, dans le cadre de cette démarche d'intégration de l'accessibilité numérique des sites internes, il sera proposé un accompagnement des équipes dédiées. Ainsi, des actions de formation à l'accessibilité des outils ainsi que des ateliers de sensibilisation seront programmées.

L'objectif est que chaque intervenant connaisse les règles d'accessibilité et soit garant de leur application que ce soit pour le développement d'un site, pour les projets d'achats de nouveaux logiciels ou pour les publications sur l'intranet.

Ces actions contribuent au développement de notre politique Handicap et représentent un axe incontournable que le Département désire promouvoir.

Est également envisagé le recrutement d'un apprenti en situation de handicap pour la deuxième phase du projet, autrement dit, pour la mise en œuvre des correctifs une fois les audits réalisés.

Il pourrait contribuer aux audits de sites et mettre en place les modifications nécessaires pour rendre nos sites accessibles.

○ **Axe 7 : Actions innovantes**

Le Département, fortement engagé sur les démarches innovantes, souhaite s'investir sur 2 projets. L'un est orienté vers les rapports humains, la pédagogie et l'entraide, l'autre vers une démarche écoresponsable.

• **La création d'une communauté de pair-aidance**

Le Département a aujourd'hui pour projet d'accompagner, grâce à la pair-aidance, les personnes souffrant ou ayant souffert d'une maladie psychique ou somatique, d'un handicap. Il souhaite initier une démarche fédératrice et pédagogique dans l'acceptation du handicap.

L'objectif est de fédérer, autour de cette question, un collectif d'agents concernés mais également les différents acteurs de la collectivité.

Les agents en situation de handicap, sans distinction de corps ou de grade, seront invités à partager leur vécu, leur expérience.

Le but est de valoriser, au travers des échanges, les agents, les parcours professionnels, d'apporter un soutien pour éviter le sentiment d'isolement. Au-delà des situations individuelles, la volonté de la pair-aidance est de communiquer sur le handicap et de favoriser l'intégration en levant les freins à

l'interne comme à l'externe. Des ateliers sur différents thèmes seront proposés à l'initiative de la pair-aidance ou des agents concernés.

Les sujets concernant l'intégration des personnes en situation de handicap ou comment parler de son handicap y seront abordés afin d'apporter un soutien pour accepter et surmonter le handicap et reprendre confiance en soi. Pour accompagner les agents dans leur vécu professionnel, des séances de co-développement permettront de partager et de valoriser les expériences. Elles viseront à améliorer les pratiques professionnelles en apprenant des autres.

Des intervenants extérieurs et des professionnels de santé pourront venir en soutien du travail réalisé dans ces ateliers. Le Département a déjà fait appel par exemple à des comédiens de théâtre auprès d'équipe pour comprendre et accepter le handicap, expérience qui pourra être renouvelée.

Pour aider la pair-aidance et animer des ateliers, des représentants institutionnels (comme la MDPH, la Direction de l'Autonomie) mais également le tissu associatif déjà sollicité dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (par exemple REMORA, SOURDMEDIA) seront invités à intervenir au sein du collectif. Des coûts de prestation et d'intervention sont imaginés et ont été calculés sur la base d'un devis dans les projections de cofinancement sur cet axe.

La pair-aidance pourra se faire également le relais de l'action du Département en faveur des personnes en situation de handicap sur l'ensemble du territoire. Une démarche pédagogique pourra être initiée au travers de différents ateliers de sensibilisation et de communication auprès des équipes et des managers. Des outils pourront être proposés pour animer ces ateliers comme des casques à réalité virtuelle, pour simuler le handicap et permettre une prise de conscience.

La communauté de pairs aidants pourra être force de propositions et pleinement actrice de temps forts comme la semaine du handicap, journées mondiales ou nationales, types d'interventions et de sensibilisations, témoignages...

Pour financer cette action, l'appel à des prestataires internes et externes en co-développement pourra être nécessaire. Sachant qu'un cycle de co-développement pour 1 groupe pendant 1 an coûte 2520 euros TTC, nous proposons la mise en place de 4 groupes soit 10 080 euros pour lequel un co-financement est sollicité auprès du FIPHFP à hauteur de 5 000 euros. Le reste des crédits portés par l'employeur servira à l'achat de supports de communication liés à la mise en place des ateliers.

- La création d'un marché de recyclage et redistribution du matériel spécifique

Depuis la création de son marché spécifique en 2018, l'entité handicap a pu réaliser l'importance de pouvoir distribuer du matériel spécifique de compensation de handicap aux agents et mesurer l'impact positif sur la qualité de vie de ces agents. Cependant, force est de constater que l'investissement financier est grand et ne cesse de croître tant par la nécessité de répondre aux demandes que par l'inflation constatée sur les produits.

Malgré une volonté de pouvoir permettre à tout agent ayant des restrictions médicales de bénéficier de matériel technique spécifique (notamment des fauteuils), il a été indispensable de prioriser l'accès à ce type de matériel aux agents bénéficiant d'une RQTH.

Aussi, afin de lisser cette donne au fil de l'eau, une solution innovante est proposée par le recyclage des matériels qui ne sont plus utilisés, suite au départ d'agents (retraite ou mobilité sans convention de portabilité), de les reprendre et de les redistribuer à des agents à restrictions qui en auraient besoin.

Il s'agirait alors de créer un marché subséquent avec le fournisseur actuel pour établir une prestation de reprise, nettoyage et révision technique du matériel afin de le réinjecter dans le circuit de mobilier adapté du Département.

Les frais liés aux forfaits deviendraient du fonctionnement et seraient moins onéreux qu'un achat supplémentaire de matériel neuf. Nous avons comptabilisé 80 reprises de matériel par an sur la base d'un forfait à 72 euros TTC augmenté de 5 % de reprises de matériel pour les deux années suivantes. Par ailleurs, le Département renforcerait une autre démarche dans laquelle il est particulièrement investi : celle du développement durable.

En effet, le Département s'investit de plus en plus dans le développement durable qui s'exprime aussi de plus en plus par le remplacement de matériaux conventionnels par des matériaux alternatifs moins émissifs pour l'environnement.

C'est d'ailleurs ainsi que 1 500 pupitres porte-documents conçus en carton recyclé ont été distribués en 2021 aux agents volontaires.

Concernant les frais de fonctionnement liés à cette action innovante, ce sont 17 760 euros qui sont projetés sur ces 3 ans, sur la base d'un forfait prestation et pour laquelle un co-financement est proposé auprès du FIPHFP à savoir 5 000 euros.

○ **Axe 8 : Autres dispositifs de l'employeur**

Le Département du Nord a atteint le taux d'emploi en 2014. Au-delà du maintien du taux, la collectivité porte une attention particulière au maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de bonnes conditions de travail au travers la pérennisation des dispositifs existants d'amélioration des conditions de travail.

• **L'Aide Spécifique d'Installation**

Le Département s'engage à permettre aux agent(e)s en situation de handicap de ne pas se retrouver en situation financière compliquée par des frais inhérents à leur handicap.

Aussi, afin de faciliter des achats spécifiques qui peuvent se révéler indispensables au moment du handicap et/ou tout au long de la situation de handicap (prothèses, orthèses, matériel de compensation dans vie quotidienne ...), le Département met en place le versement d'une aide spécifique d'un montant de 86 euros par an dès la notification de la qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) par la MDPH, une fois le justificatif transmis par l'agent à la Maison Départementale de la Santé au Travail.

Cette aide vise également à permettre aux agent(e)s de palier un refus de PCH et la baisse des plafonds d'aides du FIPHFP afin d'éviter tout reste à charge pour l'agent.

Sachant que ces dépenses sont récurrentes et que le matériel est régulièrement à changer, l'ASI était versée à chaque renouvellement de notification de la MDPH. Cependant, compte tenu des modifications des durées de notification de la MDPH, notamment sur certaines RQTH à durée illimitée, le Département a choisi d'annualiser le versement de cette aide.

Le montant de cette aide est de 86,50 euros par agent sur la base annuelle de 891 agents soit 77 071 euros par an pris en charge à 100% par l'employeur sans co-financement mais intégrée au plan d'action part employeur.

• **Les abonnements transport domicile – travail**

La subvention trajets en transport en commun est une mesure de l'Agenda 21 Départemental. Elle est prévue par la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. 20) et son décret d'application n° 2010-676 du 21 juin 2010, qui autorisent tous les employeurs publics et privés, à prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnement(s) annuels souscrits par leur salarié pour leur déplacement au moyen de transports publics de voyageur entre leur résidence et leur lieu de travail.

Le Département en sa qualité d'employeur prend en charge 50% du prix d'abonnement des transports en commun pour tout agent.

Celle-ci est de 100% pour les agent(e)s BOE son montant moyen annuel constaté est de 51 100,54 euros par an pour 175 agents pris en charge à 100% par l'employeur sans co-financement mais intégrée au plan d'action part employeur.

- **Les aménagements collectifs en prévention primaire des TMS**

Au-delà des actions portées par les autres directions en matière de maintien dans l'emploi et de prévention des risques, le Département s'engage également à travailler sur la prévention primaire et engage chaque année la possibilité d'équiper des services complets de matériels ergonomiques prévenant l'apparition de troubles musculo squelettiques (TMS) investit en moyenne 25 000 euros par an sur ces aménagements collectifs.

Ce sont donc 153 172,04 euros qui sont portés annuellement au plan d'action sur cet axe 8.

- **Autre aide portée par l'employeur**

Volontaire sur l'aide apportée également aux membres de la famille en situation de handicap des agents, le Département s'engage à verser des aides pour les séjours d'enfants handicapés des agents et verse aussi une allocation enfant handicapé de 172,46 euros par mois pour les enfants de moins de 20 ans puis de 126,68 euros par mois jusqu'aux 27 ans de ce dernier s'il poursuit des études.

Cette aide n'est bien sûr pas valorisée au titre des aides du FIPHFP, il s'agit d'une aide volontariste et solidaire portée uniquement par le Département.

COMMISSION PERMANENTE
Réunion du 09 octobre 2023

OBJET : Convention pluriannuelle d'insertion et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap du Département du Nord 2023-2026

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » affirme l'obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap pour les entreprises et les employeurs publics.

Le Département du Nord s'est engagé depuis 2006 dans une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés avec la création d'une Mission Handicap.

Puis le Département du Nord est venu réaffirmer son engagement par la signature de la charte des employeurs publics des Hauts-de-France en novembre 2018.

Une quatrième convention a été élaborée en 2020 pour la période 2020-2023 avec un budget global de 2 847 338,65 euros dont 995 092,75 financés par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Au terme de cette convention, le Département souhaite renouveler son partenariat avec le FIPHFP et poursuivre ses actions pour chacun des axes de sa politique handicap, tout en développant également des dispositifs innovants permettant le maintien dans l'emploi.

A ce jour le taux d'emploi de personnes en situation de handicap du Département du Nord est de 8,41%. Ce taux est avant tout le reflet d'une démarche plus facilitée et moins empreinte de craintes de stigmatisation de la part des agent(e)s mais aussi une meilleure connaissance de la diversité de pathologies pouvant permettre de prétendre à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Aujourd'hui, le Département et le FIPHFP souhaitent poursuivre leur partenariat par une nouvelle convention pour la période 2023-2026. Cette convention s'articule autour des 8 axes déclinés en actions définis par le FIPHFP.

Ces 8 axes sont les suivants :

- recrutement ;
- reclassement et reconversion des personnes inaptes ;
- maintien dans l'emploi ;
- formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés ;
- communication ;

- accessibilité numérique ;
- actions innovantes ;
- autres dispositifs de l'employeur.

Parmi les projets envisagés dans ce plan d'actions, le Département souhaite notamment renforcer son engagement volontariste en matière de recrutement, créer un plan de formation complet à destination des différents acteurs internes (managers, chargés de recrutement, collectifs de travail mais aussi élus) et rester innovant au travers de la création d'une communauté de pair-aidance.

Le plan d'actions proposé par le Département du Nord au FIPHFP s'élève à 3 050 576,88 euros au total. Après passage en comité d'engagement du FIPHFP le 6 juillet 2023, la partie cofinancée par le FIPHFP s'élèvera sur la période 2023-2026 à 1 016 710,18 euros.

Il est proposé à la Commission permanente :

- d'approuver les termes de la nouvelle convention pluriannuelle d'insertion et de maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap du Département du Nord 2023-2026, entre le Département du Nord et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), selon le modèle joint en annexe ;
- d'autoriser Monsieur le Président à signer ladite convention.

CODE GRAND ANGLE		ENGAGEMENTS		
OPERATION	ENVELOPPE	AUTORISES	DEJA CONTRACTES	PROPOSES DANS LE RAPPORT
36002OP006	360020E01	90293965	49486345	1884303

Jean-Luc DETAVERNIER
Vice-Président