

DEPARTEMENT
DE LOIR-ET-CHER

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

ARRONDISSEMENT
DE BLOIS

Séance du 15 février 2024

CENTRE DEPARTEMENTAL
DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE

L'An deux mil vingt-quatre **le 15 février, à 14h30**, le Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion s'est réuni au siège du Centre Départemental de Gestion, à LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR, au 3 Rue Franciade, sous la Présidence de Eric MARTELLIERE

Date de la convocation :

Nombre de membres en exercice : 26

26 janvier 2024

Membres présents :

Date de la réunion :

15 février 2024

Titulaires : Annick BARRE, Nicole JEANTHEAU, Alain GOUTX, Michèle GAUTHIER, Gérard CHOPIN, Joël DEBUIGNE, Jean-Marc MORETTI, Claire GRANGER, Christophe THORIN, Cécilia NAUCHE, Vincent ROBIN, Jean-Michel DEZELU, Marie-Agnès FERET

Suppléants :

José ABRUNHOSA suppléant de Yann BOURSEGUIN
Gérard CHAUVEAU suppléant de Catherine LHERITIER
Anne-Marie THEVENET suppléante de Thierry BENOIST

Pouvoirs :

Marie-Pierre BEAU a donné pouvoir à Nicole JEANTHEAU
François FROMET a donné pouvoir à Eric MARTELLIERE
Corinne GARCIA a donné pouvoir à José ABRUNHOSA
Karine MICHOT a donné pouvoir à Annick BARRE
Philippe MERCIER a donné pouvoir à Michèle GAUTHIER

N°07.2024

Membres titulaires excusés : Nelly ANTOINE, Marie-Pierre BEAU, Thierry BENOIST, Yann BOURSEGUIN, François FROMET, Corinne GARCIA, Pascal HUGUET, Catherine LHERITIER, Philippe MERCIER, Karine MICHOT, Régine VASSAUX, Jacques BOUVIER.

Objet de la délibération :

M. Vincent ROBIN a été désigné secrétaire de séance.

**Nouvelle convention
pluriannuelle avec le
Fonds pour l'Insertion des
Personnes Handicapées
dans la Fonction Publique
(FIPHFP) – 5^{ème} Génération
2024/2027**

Rapporteur : Jean-Marc MORETTI, Administrateur délégué)

Monsieur le Président rappelle que par délibération n°31.2021 du 27 mai 2021, le Conseil d'Administration a approuvé, pour la troisième fois, le principe de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023, ainsi que la signature de toutes les autres conventions de partenariat (PROMETHEE) nécessaires à l'exécution des objectifs fixés par le conventionnement avec le FIPHFP.

Au regard des actions menées par le Correspondant Handicap du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher (CDG 41), relatives à la convention citée ci-dessus, et des besoins des collectivités et des établissements publics dans ce domaine toujours plus importants, le partenariat engagé avec le FIPHFP se doit d'être reconduit.

Une nouvelle version de la convention a été élaborée par le FIPHFP en concertation avec les centres de gestion pour les conventions signées à partir de janvier 2024 et ce, pour une période non plus de trois mais de quatre années.

Le Président rappelle les grands axes de ce partenariat :

- Axe 1 « Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap »
- Axe 2 « Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique »
- Axe 3 « Favoriser le maintien dans l'emploi »
- Axe 4 « Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique »
- Axe 5 « Action spécifique » (axe optionnel).

Dans ce cadre, un travail préparatoire a été effectué pour la signature d'une convention quadriennale (2024/2027). Ce projet, transmis au FIPHFP, a reçu un avis favorable du Comité d'Engagement du FIPHFP, pour un montant de 136 000,00 €, le 13 novembre 2023 (Annexes n°5 et 6).

La présentation au Comité Local du FIPHFP de la Région Centre-Val de Loire à Orléans a validé le projet de convention le 7 décembre 2023 à l'unanimité.

Les membres du Conseil d'Administration après en avoir délibéré et à l'unanimité décident :

– **d'approuver** la convention de 5^{ème} génération avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période quadriennale 2024/2027

– **d'autoriser** le Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, ou son représentant, à signer la convention 2024/2027 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), les autres conventions de partenariat à venir nécessaires à l'exécution des objectifs fixés par la convention, et toutes les pièces relatives à l'exécution de cette délibération.

Fait et délibéré à La Chaussée-St-Victor,
Le 15 février 2024

Publié ou notifié le : 20 février 2024

Exécutoire le : 20 février 2024

Le Président soussigné certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte

Le Président


Eric MARTELLIERE



Le Président


Eric MARTELLIERE





Projet de politique handicap
entre le Centre de Gestion Loir et Cher
et le FIPHFP
pour la période du 01/01/2024 au
31/12/2027

Projet présenté en Conseil d'Administration le 30/11/2023

Projet de politique handicap

Contenu

- 1 Présentation générale 2
 - 1.1 Organisation mise en place en interne..... 2
 - 1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi..... 4
 - 1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi..... 4
- 2 Présenter les statistiques départementales relatives au handicap 6
 - 2.1 Effectifs globaux et BOE 6
- 3 Bilan de la convention précédente..... 8
 - 3.1 Bilan financier 8
 - 3.2 Bilan qualitatif 8
- 4 Les actions 9
 - 4.1 Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation / sensibilisation et l'accompagnement individuel à la saisie de la DOETH et des aides sur la plateforme..... 9
 - 4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap..... 9
 - 4.1.2 Accompagner les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides sur la plateforme (action optionnelle). 8
 - 4.2 Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique 10
 - 4.2.1 Favoriser et accroître l'emploi pérenne. 10
 - 4.2.2 Favoriser l'employabilité (action optionnelle). 10
 - 4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi..... 11
 - 4.3.1 Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi. 11
 - 4.4 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique 11
 - 4.4.1 Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation..... 11
- Conclusion 12

1 Présentation générale

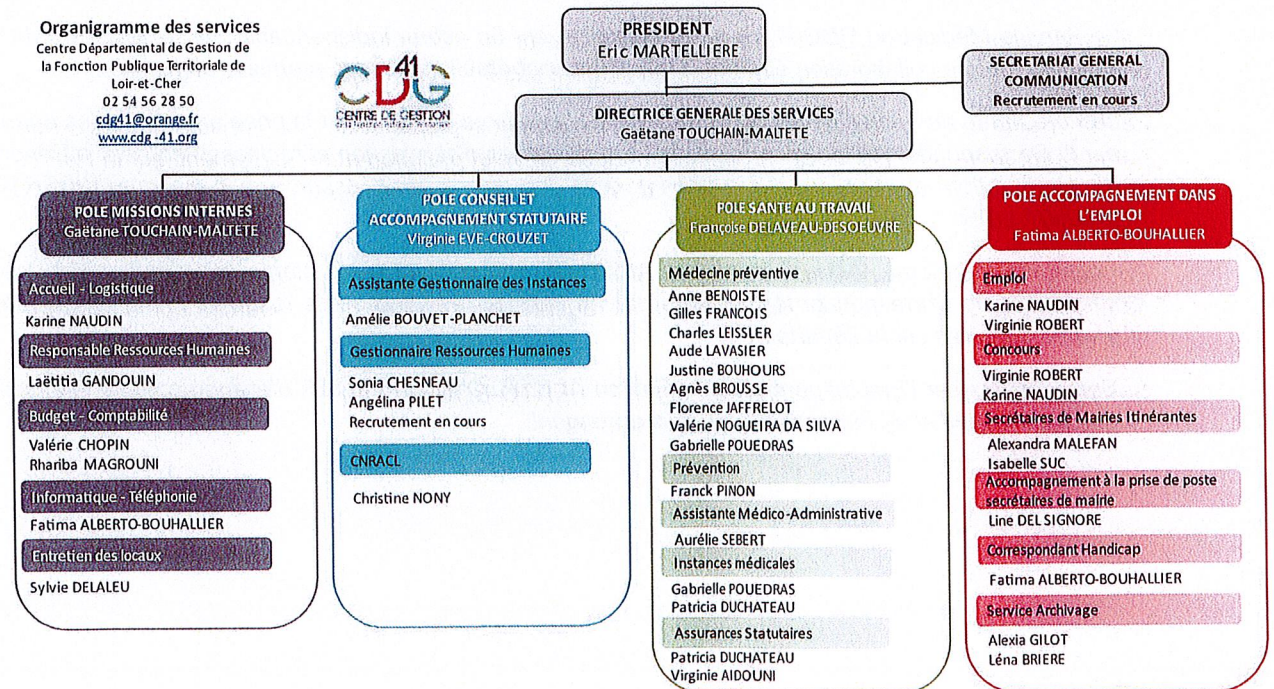
1.1 Organisation mise en place en interne

Le Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher inscrit son action dans un département à dominante rurale. En septembre 2023, 32 agents travaillent au CDG41 pour 27,6 Equivalents Temps Plein pour la gestion d'environ 5128 agents permanents. Certains postes demandent une certaine polyvalence.

Les grands changements au CDG41 par rapport à la dernière convention portent sur :

- le changement de direction,
- l'arrivée de plusieurs agents en remplacement des départs en retraite,
- la création de nouvelles missions : archivage et accompagnement à la re/prise de poste des secrétaires de mairie.

Organigramme du CDG41



Le CDG41 est organisé en 4 Pôles.

La Correspondante Handicap occupe plusieurs fonctions, et est par ailleurs Directrice du Pôle Accompagnement dans l'Emploi.

La convention est portée par Fatima ALBERTO-BOUHALLIER, attaché principal territorial, avec une chaîne d'acteurs au sein du CDG41 impliqués également dans la mise en œuvre de cette convention.

Le Conseil d'Administration et plus précisément Monsieur Éric MARTELLIERE, le Président du CDG41, et Monsieur Jean-Marc MORETTI, Administrateur délégué au Handicap, pilotent cette convention et valident les axes de la convention.

Le Conseil d'Administration du CDG41 est constitué de 26 membres :

- *17 membres élus du collège des communes affiliées*
- *3 membres élus du collège des établissements publics affiliés*
- *6 membres du collège spécifique (2 membres désignés du Conseil Départemental, 2 membres désignés de la Ville de Blois, 2 membres élus d'établissements publics locaux non affiliés).*

La composition de l'exécutif est la suivante :

- *Le Président*
- *4 Vice-Présidents*
- *4 Administrateurs Délégués*

La composition du bureau est arrêtée à 13 membres, il a pour rôle d'accompagner l'exécutif sur des dossiers sensibles et d'établir l'ordre du jour des séances du conseil d'administration : il est composé des membres de l'exécutif auxquels se joignent 4 autres membres.

Madame Gaëtane TOUCHAIN-MALTETE, Directrice Générale des Services depuis le 1^{er} juillet 2023, supervisera le bon déroulement de la convention.

Le Service Médical du CDG41, dans sa globalité, est un acteur indispensable au déroulement de la convention, une collaboration étroite est naturellement établie depuis la première convention.

Le Pôle Santé au Travail dans son ensemble est largement impliqué sur la prise en charge des agents par la Correspondante Handicap, essentiellement sur le volet maintien et reclassement, sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR) dont les suivis sont assurés par Fatima ALBERTO-BOUHALLIER.

Pour cette quatrième convention, Fatima ALBERTO-BOUHALLIER est bien identifiée et sollicitée sur sa mission de Correspondante Handicap par les agents, les services de ressources humaines et les élus eux-mêmes sur le département.

Ses missions sur l'Emploi permettent à Fatima ALBERTO-BOUHALLIER d'être au cœur des besoins des collectivités et de leurs difficultés de recrutement.

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

Une convention avec PROMETHEE 41, association qui réunit les services de CAP-EMPLOI et APPRENTISSAGE sur le département du Loir-et-Cher, a été signée sur les précédentes conventions.

Le nouveau dispositif de guichet unique pour le suivi des demandeurs d'emploi ne facilite pas le suivi des contrats avec CAP EMPLOI.

Ce partenariat a été plus difficile à mettre en place sur la dernière convention, même si des points réguliers sur des situations ont eu lieu.

Une convention sera signée en janvier 2024 afin de mettre en place un partenariat plus étroit.

Une formation intitulée « Former et professionnaliser de futurs adjoints à un cadre de collectivité » à destination des demandeurs d'emploi est organisée en Loir et Cher depuis 2021 financée par la Région Centre-Val de Loire et dispensée par le GRETA. Le CDG41 intervient auprès des stagiaires pendant et après cette formation.

Chaque session réunit 14 stagiaires parmi les lesquels 3 ou 4 stagiaires bénéficient d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.

Le CDG listera les partenaires qui lui apportent les moyens de son action dans le département en précisant le nom et l'intérêt du partenariat.

1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

Le Service de Médecine du CDG41 existe depuis 1998, il s'est constitué en équipe pluridisciplinaire depuis 2014.

Composition du Service Médical en septembre 2023 :

- 4 médecins, dont un nouveau médecin arrivé en septembre.
- 1 infirmière diplômée en Santé au travail, 1 infirmière en formation DIUST avec une expérience déjà établie en Santé au Travail et une nouvelle infirmière qui a intégré le service en septembre 2023 soit 3 ETP.
- 2 secrétaires médico-administrative
- 1 secrétaire administrative

L'effectif médical, bien que composé de 4 médecins, est limité en temps de présence à 4 jours par semaine. Les difficultés de recrutement sur ce type de poste sont constantes depuis plusieurs années.

La mise en place des entretiens infirmiers et de Visite d'Informations et de Prévention Initiale (VIPI) et le recrutement d'une infirmière supplémentaire permettent de maintenir un suivi des agents plus régulier.

Les médecins du service assurent les visites médicales plus spécifiques pour les agents des collectivités.

La Correspondante Handicap est infirmière de formation et a été recrutée en 2002 au Service Médical du CDG41. Même si l'effectif médical a changé, la collaboration est toujours aisée et chacun travaille en confiance.

Afin de renforcer encore cette collaboration, une information auprès des nouveaux arrivants et du service médical en général sera réalisée pour rappeler les missions sur le Handicap, les moyens d'action à destination des agents et des employeurs.

Projet de politique handicap

Les échanges sont réguliers, les déplacements dans les collectivités se font en collaboration avec l'équipe.

Les infirmières du service et la Correspondante Handicap collaborent de manière efficace au quotidien, des points de suivi des dossiers ont lieu régulièrement.

La Correspondante Handicap rédige les comptes rendus et informe les médecins à chaque étape du processus de suivi.

La Psychologue n'est plus employée par le CDG41 depuis 2019, mais une convention a été conclue avec une association d'aide aux victimes où intervient la même psychologue. Les médecins décident donc de mettre en place ce suivi pour les agents et des échanges fréquents ont lieu sur des matinées dédiées.

La Correspondante Handicap peut toujours à cette occasion échanger avec la Psychologue sur le suivi de certains agents.

Sur le Pôle Santé au Travail, un conseiller en prévention des risques professionnels renseigne et conseille les collectivités sur les conditions de travail des agents.

Le conseiller intervient sur l'élaboration du document unique, mission relancée avec le nouveau mandat qui a généré une demande importante de la part des collectivités.

Des actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels sont également menées par le conseiller et les infirmières du service sur demande des collectivités avec des thématiques différentes : Travail sur écran et Gestes et Postures.

Effectif

<i>Médecins du travail</i>	<i>0.8 ETP</i>
<i>Infirmières</i>	<i>3 ETP</i>
<i>Correspondant handicap FIPHFP</i>	<i>0.5 ETP</i>
<i>Conseiller en prévention des risques professionnels</i>	<i>1 ETP</i>
<i>Responsable du Pôle santé au travail</i>	<i>1 ETP</i>

Le service médical suit environ 4743 agents des collectivités affiliées au CDG41, parmi lesquels 392 d'une collectivité affiliée volontaire.

Le service médical suit par convention d'autres agents publics issus de la Fonction Publique Territoriale (non affilié au CDG41), de la Fonction Publique Hospitalière (EHPAD) et de la Fonction Publique d'Etat.

Le conseil médical du CDG41 a en charge les agents de toutes les collectivités territoriales de Loir et Cher affiliées et non affiliées adhérant au socle commun.

2 Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

2.1 Effectifs globaux et BOE

Au 1^{er} septembre 2023, le CDG41 gère 370 collectivités affiliées, le département du Loir-et-Cher est un département rural, 80% des collectivités ont moins de 10 agents.

Au 1^{er} septembre 2023, 22 collectivités affiliées ont plus de 50 agents. Le nombre de dossiers gérés par le service carrières du centre de gestion est d'environ 5144 dont 4015 fonctionnaires et 1129 contractuels.

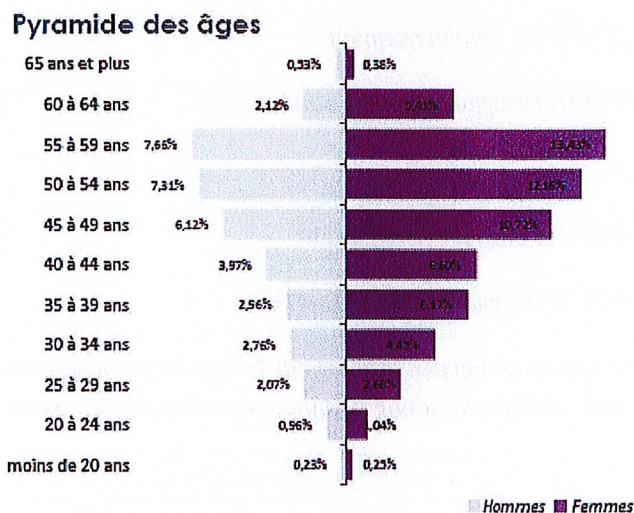
Sur les données déclarées pour le Rapport Social Unique 2021, 170 agents étaient BOETH (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi) pour un effectif total de 4382 agents employés sur emploi permanent :

- 51 BOETH pour les collectivités de moins de 50 agents pour 2370 agents sur emploi permanent.
- 119 BOETH pour les collectivités de plus de 50 agents soit 18 collectivités pour 2012 agents sur emploi permanent.

Toujours d'après le Rapport Social Unique 2021, 12 agents sont BOETH sur emploi non permanent pour un effectif de 423 agents.

Données Rapport Social Unique 2021 sur les collectivités affiliées au CDG41 :

Age des agents permanents :



Âge moyen des agents permanents

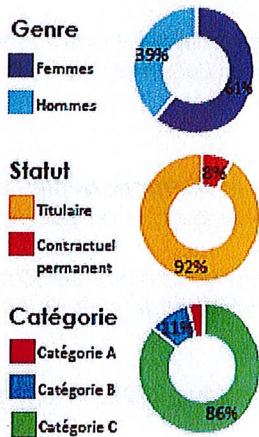
Fonctionnaires	48,9
Contractuels sur emploi permanent	41,6
Emplois permanents	47,8

On constate un vieillissement de la population sur la pyramide des âges surtout chez les fonctionnaires.

Répartition des BOETH :

Nombre de BOETH sur emploi permanent

170 | 4,3%
Part des BOETH sur emploi permanent



Sur les précédentes enquêtes menées par le CDG 41 :

Les chiffres 2020 : 137 BOETH sur Emploi Permanent

17 BOETH sur Emploi Non Permanent

Les chiffres 2019 : 119 BOETH sur Emploi Permanent

14 BOETH sur Emploi Non Permanent

On constate une augmentation des agents en situation de handicap déclarés par les collectivités, même si les taux de réponses aux enquêtes ne sont pas toujours identiques, ils restent autour de plus de 80 %.

3 Bilan de la convention précédente

Le CDG41 a conclu 3 conventions avec le FIPHFP, la première a débuté en 2014 et a bénéficié d'un avenant de prolongation d'un an, la deuxième de 2018 à 2021, la troisième se terminera le 31 décembre 2023.

3.1 Bilan financier

Bilan provisoire septembre 2023

Axe	Objectif	Réalisation (Montant et %)	Commentaire
Qualifier les agents	1 600	0	
Favoriser le recrutement de TH	16 000	16 000 100%	En attente bilan final
Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement	46 400	43 100 92%	En attente bilan final
Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH	36 000	36 000 100%	En attente bilan final
Action innovante			
Total	100 000	95 100	En attente bilan final

3.2 Bilan qualitatif

En septembre 2023, les objectifs de la convention semblent dépasser 90% des objectifs finaux.

Le rôle de la Correspondante Handicap est aujourd'hui bien connu par la plupart des agents et des collectivités. Les sollicitations sont nombreuses et quotidiennes.

L'intervention des aides du FIPHFP est indispensable aux collectivités, peu d'employeurs publics seraient en mesure d'accompagner leurs agents sur des aménagements spécifiques.

Le maintien dans l'emploi reste un axe essentiel de la convention.

Les études de premier niveau sont plus importantes que prévu, même si cela représente un temps important sur l'information auprès des agents et des collectivités. Elles sont essentielles à l'accompagnement des agents et des encadrants.

L'apprentissage reste toujours un axe plus difficile. Certaines collectivités ont l'habitude de prendre des apprentis, d'autres n'ont jamais fait cette démarche.

4 Les actions

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

4.1.1 **Informier et sensibiliser sur la politique handicap.**

Les nouveaux arrivants sur les services Ressources Humaines en collectivité font souvent l'objet d'une information générale sur le CDG41 avec une présentation des missions exercées par le CDG41, le rôle de la Correspondante Handicap est présenté.

L'objectif sur cette convention est de poursuivre ces rencontres avec les nouveaux arrivants.

Un projet est actuellement à l'étude pour créer un réseau Ressources Humaines sur la thématique de l'Emploi entre toutes les collectivités du département de Loir-et-Cher affiliées et non-affiliées au CDG41. Ce réseau devrait se réunir avant la fin d'année 2023, les services ressources humaines seraient conviés afin d'échanger sur leur pratique en matière de recrutement, emploi, reclassement...

Ce réseau pourrait permettre d'établir des documents utiles et communs sur les reclassements, les périodes de préparation au reclassement...

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

L'accompagnement de la Correspondante Handicap auprès des collectivités, sur le maintien et sur le recrutement, comprend une information sur les différents thématiques mais également une part de saisie avec la personne référente.

Cet accompagnement de proximité sera reconduit sur la convention.

Sur la déclaration obligatoire, les sollicitations sont moins nombreuses ces dernières années même si quelques questions subsistent.

Le document d'aide à la saisie de DOETH rédigé par le FIPHFP est un excellent outil pour les collectivités. La Correspondante Handicap le transmet régulièrement aux services concernés.

Sur cet axe, la Correspondante Handicap accompagnera les collectivités surtout sur les saisies et des aides.

La Correspondante Handicap se déplace dans les collectivités pour l'aide à la saisie ce qui permet de rencontrer les différents interlocuteurs : élus ou encadrants.

Quelques collectivités de taille plus importante ont une personne dédiée à la saisie des aides. Le déplacement est inutile, mais la correspondante Handicap est en contact avec la personne référente.

60 collectivités pourraient être accompagnées au cours de cette convention.

4.2 Axe 2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

4.2.1 Favoriser l'employabilité.

Une nouvelle convention avec PROMETHEE, Association regroupant CAP-EMPLOI et ALTERNANCE, sera signée pour une nouvelle collaboration sur la période 2024/2027.

Cette collaboration sera à renforcer sur la prochaine convention afin de mettre en place des échanges plus réguliers.

La formation « Former et professionnaliser de futurs adjoints à un cadre de collectivité (ou secrétaire de mairie) » mise en place sur le Loir-et-Cher par le GRETA Val de Loire financée par la Région Centre-Val de Loire permet d'ouvrir l'emploi aux personnes en situation de Handicap qui suivent cette formation.

La Correspondante Handicap assure un suivi des stagiaires du fait de ses missions sur l'Emploi.

Un suivi régulier au plus proche des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés sera poursuivi sur les formations passées et à venir.

Le service mis en place en 2023 au CDG41 sur l'accompagnement à la prise de poste des secrétaires de mairie devrait permettre de favoriser l'intégration à la fonction et de suivre les agents afin de les faire monter en compétences sur le plan pratique.

4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne

L'accompagnement de la Correspondante Handicap se fera sur la poursuite des informations aux collectivités sur différents modes de recrutement possibles afin de pérenniser les agents :

- *Le recrutement dérogatoire prévu par l'article 352-4 du Code Général de la Fonction Publique (Anciennement article 38 alinéa 7 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984),*
- *La titularisation des apprentis à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient (article 91 modifié de la loi n° 2019-828)*
- *Les différents types de contrats ...*

4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi

4.3.1 Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi...

Il s'agit d'un des axes essentiels de la convention.

Le maintien dans l'emploi des agents reste une priorité pour chacun : service médical, instances médicales, employeur, agent, etc...

Pour l'équipe disciplinaire, cet axe permet de garder les agents à leur poste dans les meilleures conditions possibles.

Les aménagements de poste sont réalisés par la Correspondante Handicap en collaboration avec les acteurs du CDG41.

Une bonne collaboration avec l'équipe disciplinaire contribue au bon déroulement des maintiens en emploi et des reclassements des agents.

Une communication sur cet axe sera réalisée afin de maintenir les échanges avec les nouveaux arrivants du Service de Médecine.

Les infirmières du service seront associées systématiquement aux études de poste et à leur suivi en accord avec les médecins.

L'accompagnement social seront encore plus prépondérantes sur cette convention ; en effet, l'information en amont des agents, le montage du dossier de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, l'assistance auprès des collectivités sur les demandes d'aide sont importantes.

Les études de postes spécialisées sont des outils essentiels aux handicaps spécifiques même si leurs durées et leurs suivis génèrent de nombreuses réunions avec tous les intervenants.

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

4.4.1 Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.

L'apprentissage reste une décision des collectivités.

Le CDG41 assiste et conseille les collectivités sur ces contrats.

L'objectif sera de 5 nouveaux apprentis accompagnés dans les collectivités.

Un suivi des contrats d'apprentissage sera mis en place en alertant les médecins du service sur l'accompagnement à mettre en place pour l'apprenti et la collectivité.

De plus, certains contrats d'apprentissage ont été signés avec des agents plus âgés ces dernières années. Une communication sur ce dispositif sera encore accentuée car une formation diplômante en contrat d'apprentissage est une opportunité de pérennisation pour les agents mais aussi pour les collectivités.

Le dispositif mis en place de la titularisation à la suite d'un apprentissage doit faire l'objet d'une communication.

Conclusion

Le suivi de la convention sera assuré par la Correspondante Handicap sous la supervision de la Directrice Générale des Services.

La Correspondante Handicap effectue un tableau de suivi lui permettant d'établir son bilan détaillé.

Le Rapport Social Unique est également un outil dans le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les bilans intermédiaires et finaux sont ainsi plus aisés à réaliser par la Correspondante Handicap qui exerce plusieurs autres missions au sein du CDG41.

Le CDG41 souhaite continuer à s'impliquer en matière de Handicap :

- *Conseiller et Accompagner les collectivités affiliées du département de Loir-et-Cher sur le recrutement, l'emploi, et les ressources humaines en général.*
- *Aider à l'aménagement de fin de carrière ou des reclassements afin d'éviter les inaptitudes définitives conduisant vers la retraite pour invalidité du fait du vieillissement de la population active avec des pathologies lourdes.*
- *Le personnel concerné est souvent reconnu en qualité de travailleur handicapé.*
- *Le maintien dans l'emploi est un enjeu majeur pour tous : employeurs et agents.*
- *Le manque d'attractivité de la Fonction Publique ne facilite pas les embauches. L'apprentissage et la formation doivent amener à faire monter en compétences des personnes afin que leur profil corresponde aux attentes des employeurs publics. L'apprentissage des personnes reconnues travailleurs handicapés permet de former sans limite d'âge et les employeurs bénéficient d'aides et peuvent pérenniser plus facilement.*

L'accompagnement du FIPHFP auprès des employeurs publics est indispensable face à ces enjeux.

Le CDG41 souhaite donc continuer à participer à cet accompagnement de proximité à travers cette convention.

PLAN D' ACTIONS V5 CENTRE DE GESTION

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

Annexe n°6

Centre de gestion de la FPT :		Centre de Gestion du Loir et Cher
SIRET :	28410007000036	
Nombre de collectivités affiliées obligatoires :	368	
Effectif des collectivités affiliées obligatoires :	4 348	
Nombre de collectivités affiliées volontaires :	2	
Effectif des collectivités affiliées volontaires :	435	
Nombre total de collectivités :	370	
Effectif total des collectivités :	4 784	

Plan d'actions quadriennal	Commentaires	A compléter par le CDG	Financement demandé au FIPHFP	Répartition
1 Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap				
1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap	Inscrire le nombre de sessions prévues pour l'axe 1.1	4	3 000 €	Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total.
1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme.	Inscrire le nombre de sessions prévues pour l'axe 1.2	60	3 000 €	
		Total axe 1 :	6 000 €	4,41%
2 Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique				
2.1 Favoriser l'employabilité.	Inscrire le nombre d'agents du service d'infirm	-	- €	
	Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi	6	6 000 €	
2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne.	Inscrire le nombre d'apprentis	2	4 000 €	
	Inscrire le nombre d'agents du service d'infirm	-	- €	
	Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi	6	12 000 €	
		Total axe 2 :	22 000 €	16,18% Cet axe ne peut dépasser 50% du montant total.
3 Favoriser le maintien dans l'emploi				
	Inscrire le nombre d'accompagnements sociaux	50	15 000 €	
Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi.	Inscrire le nombre d'études de poste	28	42 000 €	
	Inscrire le nombre d'accompagnements au maintien dans l'emploi	3	6 000 €	
		Total axe 3 :	63 000 €	46,82%
4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique				
Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.	Inscrire le nombre d'apprentis recrutés	5	45 000 €	33,09%
		Total axe 4 :	45 000 €	33,09% Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total.
5 Action spécifique (axe optionnel)				
Nommer l'action retenue : décrire son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières, les résultats attendus, les indicateurs qui permettront de l'évaluer.	Inscrire ici le montant demandé au FIPHFP pour l'action spécifique	- €	- €	
		Total axe 5 :	- €	
TOTAL GLOBAL :			136 000 €	100,00%

