

AVIGNON

Ville d'exception

Projet de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des
Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
(FIPHFP) pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des
personnes en situation de handicap

Présentation du projet 2024 – 2026



Table des matières

Introduction	3
Partie I – Données contextuelles de la ville d’Avignon	5
Analyse des données RH.....	5
Analyse des données de santé au travail	8
Analyse de l’Obligation d’Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)	11
Partie II – Définition de la politique handicap de la Ville d’Avignon	14
Pilotage du projet handicap	14
Pilotage stratégique de la Convention	16
Pilotage opérationnel de la Convention.....	16
Dialogue avec les partenaires sociaux	18
Intégration dans le réseau régional du FIPHFP : Le Handi-Pacte PACA.....	18
Répartition budgétaire	19
Axe 1 - Recrutement des travailleurs en situation de handicap	19
Zoom sur l’apprentissage	20
Les différents modes de sourcing	21
Le partenariat avec Cap Emploi.....	21
Les Universités	21
Le Dispositif d’Emploi Accompagné (et autres structures porteuses)	22
Le Secteur Protégé et Adapté (SPSA).....	22
Recruter et sensibiliser par l’exemple	23
Les PMSMP	23
L’opération Duoday.....	23
Répartition budgétaire	24
Axe 2 - Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptés	25
La procédure Tremplin.....	26
Le rôle du chargé du repositionnement professionnel.....	27
Retour à l’emploi et mobilisation du tutorat	28
Répartition budgétaire	29
Axe 3 - Maintien dans l’emploi	29
La commission de maintien dans l’emploi.....	30
Les études et aménagements de poste.....	31
Accompagner le handicap psychique.....	32
Répartition budgétaire	33
Axe 4 - Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	34
Les formations PSSM	35

Répartition budgétaire	35
Axe 5 - Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap.....	36
Communication / sensibilisation des agents	36
Communication externe	38
Communication événementielle	38
Répartition budgétaire	38
Récapitulatif Budgétaire	39

Introduction

Avignon est située au confluent du Rhône et de la Durance, chef-lieu de l'arrondissement d'Avignon et du département du Vaucluse, et ville centre de la communauté d'Agglomération du Grand Avignon.

Par sa population, Avignon constitue la 45^e commune de France sur les 34 970 que compte le pays. Elle comptait 91 921 habitants selon l'INSEE en 2020. L'aire urbaine d'Avignon est la 16^{ème} plus peuplée de France avec 530 267 habitants. C'est également celle qui a le plus augmenté au niveau national avec une progression de 76% de sa population et une augmentation de sa superficie de 136%.

D'un point de vue rayonnement, la renommée du festival des arts du spectacle, véritable vitrine artistique et culturelle de la ville, a largement dépassé les frontières françaises. La ville fut en outre capitale européenne de la culture en 2000.

Avignon s'impose également comme une ville au riche patrimoine et ce sont avant tout les remparts du XIV^e siècle que l'on remarque lorsque l'on s'approche du centre.

Le Palais du XIV^e siècle et le pont Saint-Bénézet du XII^e siècle sont classés au patrimoine mondial de l'Humanité par l'Unesco.

Au niveau politique, la Ville s'inscrit dans une démarche de responsabilité. Elle s'engage et renforce ses actions pour répondre aux 5 finalités du Développement Durable :

1. La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère et de la santé
2. La préservation de la biodiversité, la protection des milieux et des ressources
3. L'épanouissement de tous les êtres humains
4. La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations
5. Les modes de production et de consommation responsables

Et prend en compte les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) dans leur réalisation concrète.

C'est dans la 4^{ème} finalité « La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations », que se situe le ferment de l'engagement de la Mairie en matière d'inclusion du handicap.

La Ville, soucieuse du renforcement du lien social pour l'ensemble de la population, s'engage pour l'inclusion sociale des personnes vulnérables, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, le droit des femmes et l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Le contexte socio démographique d'Avignon nécessite une attention constante aux difficultés sociales rencontrées par les Avignonnais et la mise en place de réponses adaptées et innovantes :

6% de la population est reconnue « adulte handicapé » contre 3,6% au niveau national ; environ 16% de la population se trouve en situation de handicap. Le "Vivre Ensemble" suppose d'entretenir de manière constante « l'attention portée à l'autre ».

Quelques exemples de réalisations :

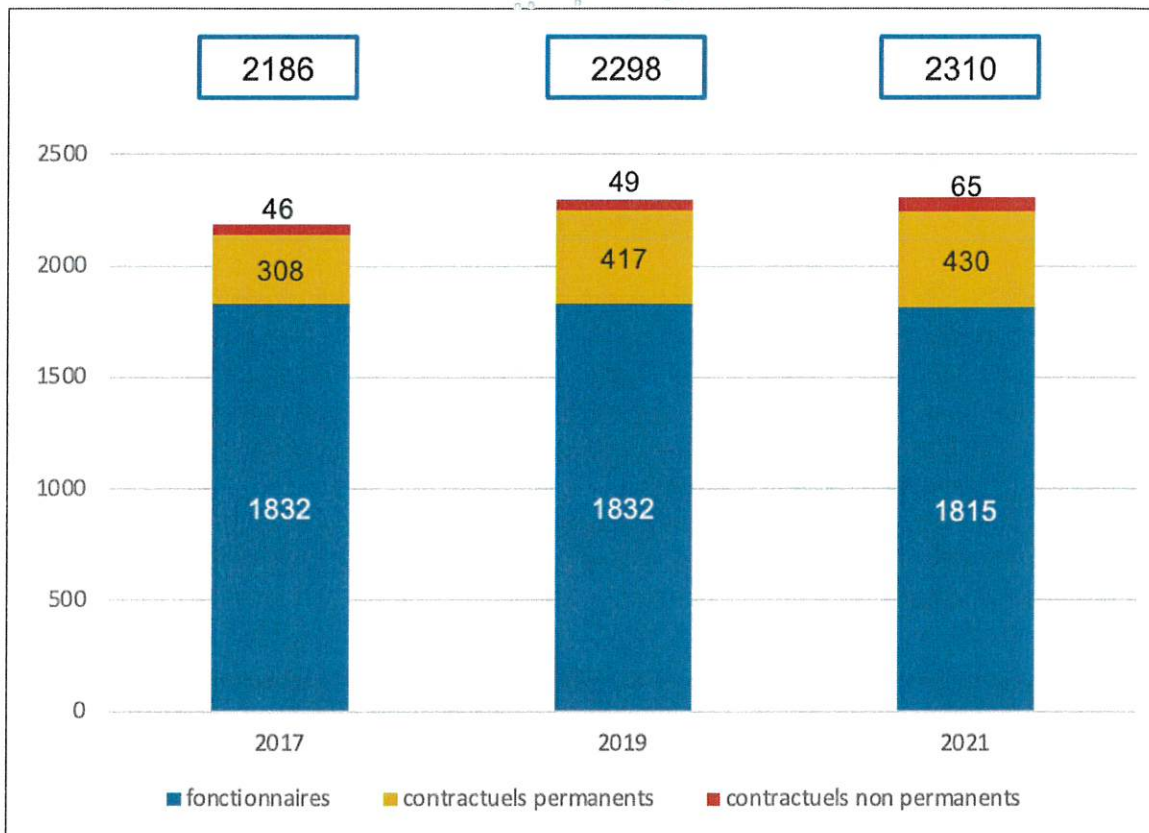
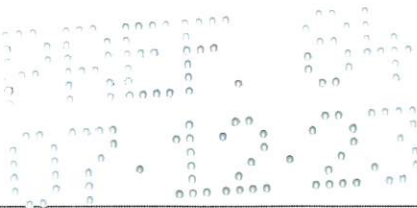
- Le 15 décembre 2021, une après-midi festive pour l'inauguration de la 1^{ère} aire de jeux universelle créée par la Ville d'Avignon avec l'Association APF France Handicap s'est tenue au square Agricole Perdiguier. Cette aire de jeux universelle a été réalisée par la Ville sur proposition de l'Association des Paralysés de France, dans le cadre du Budget participatif. Elle est accessible à tous types de handicaps.
- L'aménagement du parking de la Maison Départementale des Sports courant 2021, a inclus la réalisation d'une rampe d'accès PMR jusqu'à l'école Jean-Henry Fabre.
- L'accessibilité dans les écoles en 2021 : c'est 600 000 € de travaux.
- Les travaux d'accessibilité de la maison Jean Vilar couplée à sa mise en conformité sont en cours pour une réouverture en 2022.

Cet engagement pour les avignonnais se prolonge en interne pour les agents de la Ville, avec une volonté de déployer une politique de ressources humaines inclusives, basées sur l'intégration, la formation et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, ainsi que la sensibilisation de l'ensemble des agents sur cette thématique. Depuis septembre 2022, une chargée de mission handicap est venue compléter les effectifs de la Ville pour mettre en œuvre les projets municipaux.

Le projet de Convention avec le FIPHFP ci-après détaille les engagements de la Mairie en la matière.

Partie I – Données contextuelles de la ville d'Avignon

Analyse des données RH



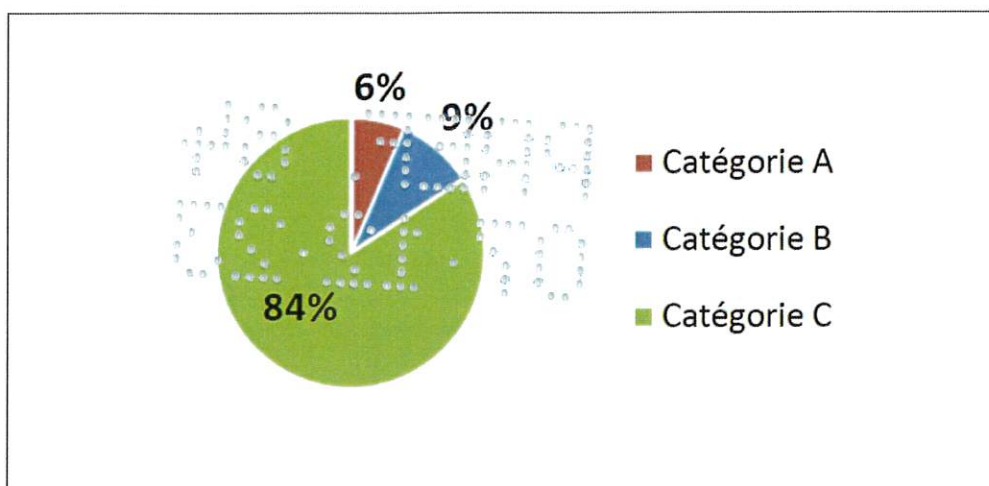
Évolution des effectifs

Sur la période étudiée les effectifs de la ville augmentent de 5 % soit environ 1% par année en moyenne.

Le nombre de fonctionnaires tend en revanche à légèrement diminuer, mais ces derniers représentent tout de même 79% de l'effectif en 2021.

Ce mouvement se fait au profit d'agents contractuels permanents dont le nombre augmente de 40 % pour atteindre 19% de l'effectif total en 2021.

Les agents non permanents augmentent également mais leur part demeure infime dans l'effectif (moins de 3 %). 31 % d'entre eux (soit une vingtaine) sont recrutés dans le cadre d'un emploi aidé et 17% de manière occasionnelle comme saisonniers.



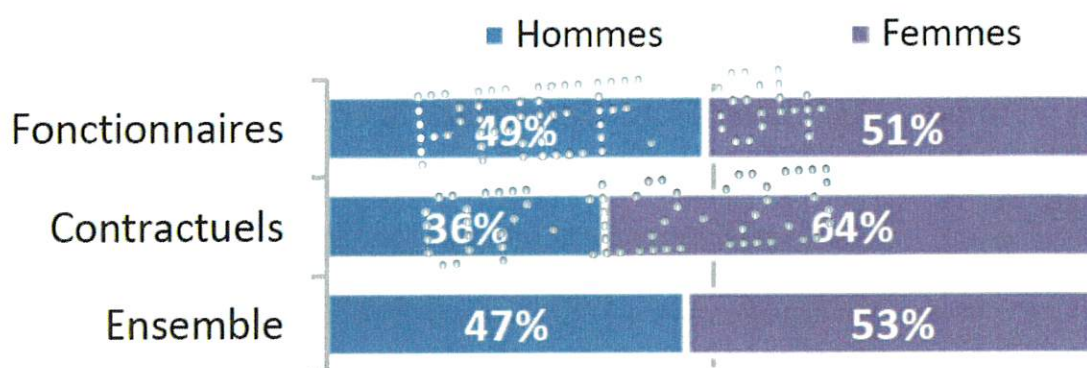
Répartition des agents permanents par catégorie

La répartition des agents par catégorie à la Ville d'Avignon se distingue de la moyenne nationale : En 2020, la FPT compte 10% d'agents de catégorie A, 15% d'agents de catégorie B et 76% d'agents de catégorie C. **La catégorie C est donc surreprésentée au détriment des catégories A et B. Le déficit d'encadrement porte essentiellement sur les catégories B avec 6 points d'écart avec la moyenne nationale.**

A noter également : la filière technique est largement prévalente en matière de recrutement d'agents contractuels (74% d'entre eux y sont embauchés lorsque celle-ci ne représente que 56% des contractuels).

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23%	11%	21%
Technique	56%	74%	59%
Culturelle	5%	6%	5%
Sportive	2%	3%	3%
Médico-sociale	4%	0%	3%
Police	5%		4%
Incendie			
Animation	4%	6%	5%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents permanents par filière et par statut



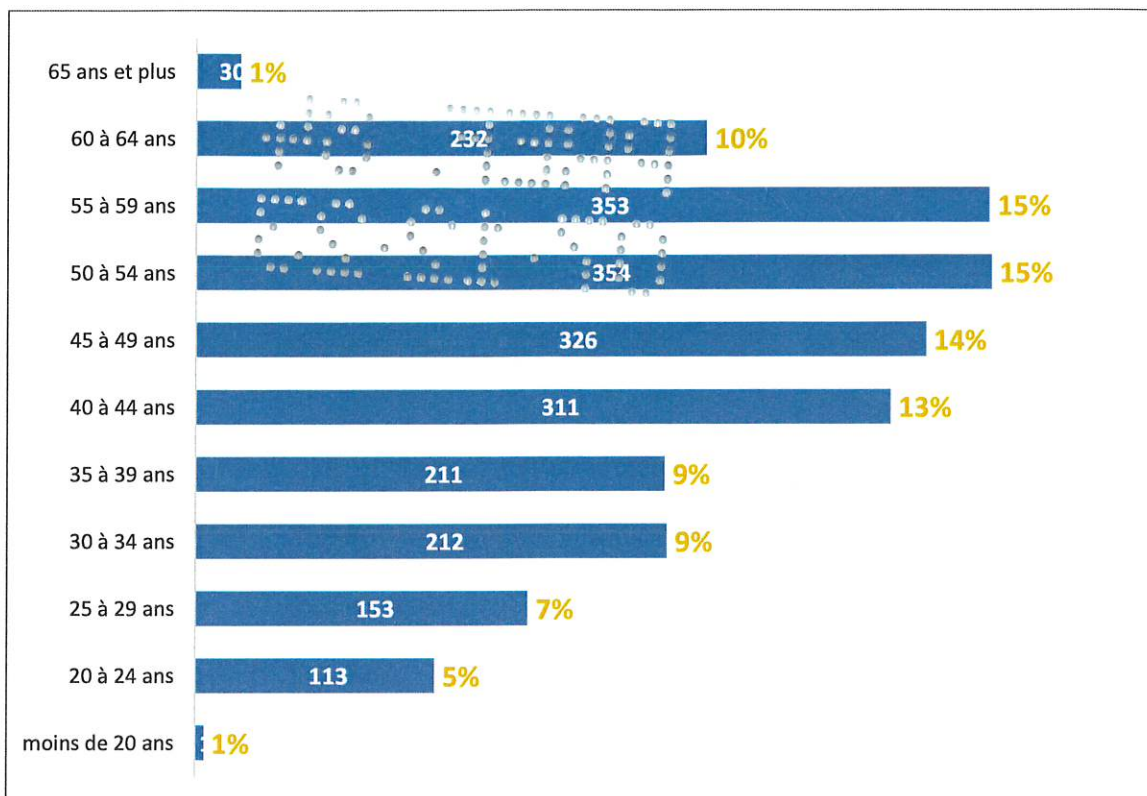
Répartition des agents permanents par genre et par statut

Avignon dispose d'une structure des effectifs globalement bien équilibrée en matière de genre, et se démarque ainsi de la plupart des collectivités qui ont un taux de féminisation plus important.

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	42%
Adjointes administratifs	15%
Agents de maîtrise	12%
Adjointes d'animation	4%
Agents de police municipale	4%

Répartition des agents permanents par principaux cadres d'emplois

Le principal cadre d'emploi est celui des adjointes techniques qui concentre 42 % des agents, suivi dans une moindre mesure des adjointes administratifs (15%) et des agents de maîtrise (12%).



Répartition des agents permanents par tranche d'âge

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique avec une moyenne d'âge de 46 ans ce qui correspond parfaitement à la moyenne d'âge des agents au sein de la Mairie.

11 % des effectifs a 60 ans ou plus, ce qui laisse entrevoir des départs à la retraite et des remplacements à venir.

Analyse des données de santé au travail

Absences

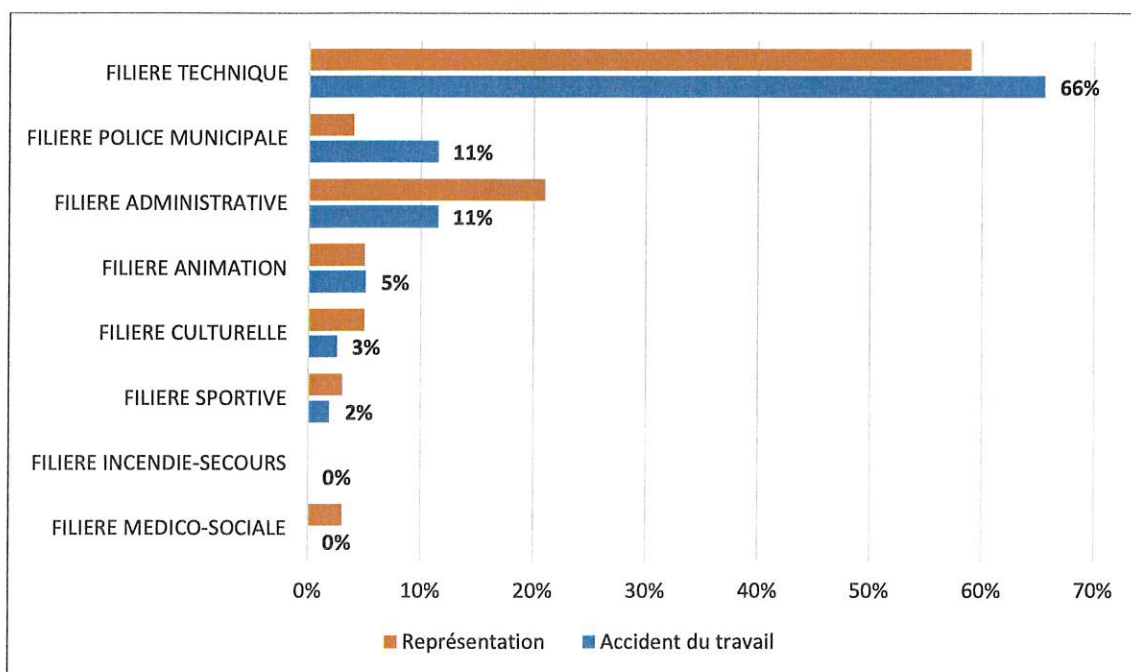
- ➔ En moyenne, 44,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire
- > En moyenne, 7,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	8,10%	1,99%	6,93%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	12,23%	2,00%	10,27%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	12,54%	2,17%	10,56%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Le taux d'absentéisme dans les collectivités s'élevait à 9,6% en 2021, selon le dernier panorama de la société Sofaxis (groupe Relyens), qui repose sur l'analyse d'un échantillon de 451 000 agents affiliés à la CNRACL.

La mairie d'Avignon fait donc face à un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne nationale avec 12,5% pour les fonctionnaires et 10,56% pour l'ensemble des agents permanents.



Répartition des arrêts de travail par filières

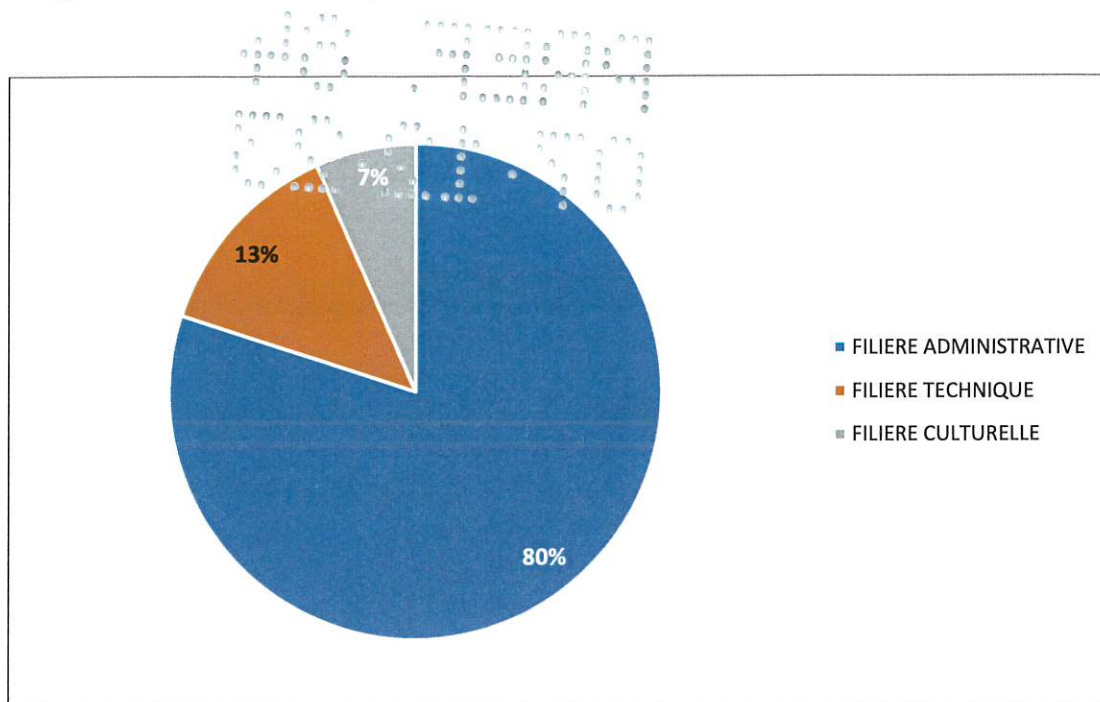
Au niveau des arrêts de travail, la Ville comptabilisait en 2021 :

- **157 accidents du travail déclarés au total en 2021**
- 6,8 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 124 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- **9 maladies professionnelles** déclarées au total en 2021 (toutes dans la filière technique).

6,3 accidents de service pour 100 agents dans l'ensemble des collectivités territoriales et 0,9 accident du trajet pour 100 agents ont été recensés au cours de l'année 2019, soit 7,2 accidents du travail pour 100 agents. La durée moyenne des accidents de travail s'élevait à 71 jours en 2021.

On remarque donc une durée des arrêts dus à des accidents du travail sensiblement plus longue à la Mairie d'Avignon qu'au niveau national, alors que le taux des AT est inférieur. Sans surprise, la filière technique est sur-représentée dans les arrêts de travail car elle en concentre 66% alors qu'elle représente 59% des effectifs. C'est aussi le cas de la police

municipale avec 11% des arrêts pour 4% de l'effectif. Puis vient la filière administrative avec 11% également de arrêts mais pour 21% de l'effectif.

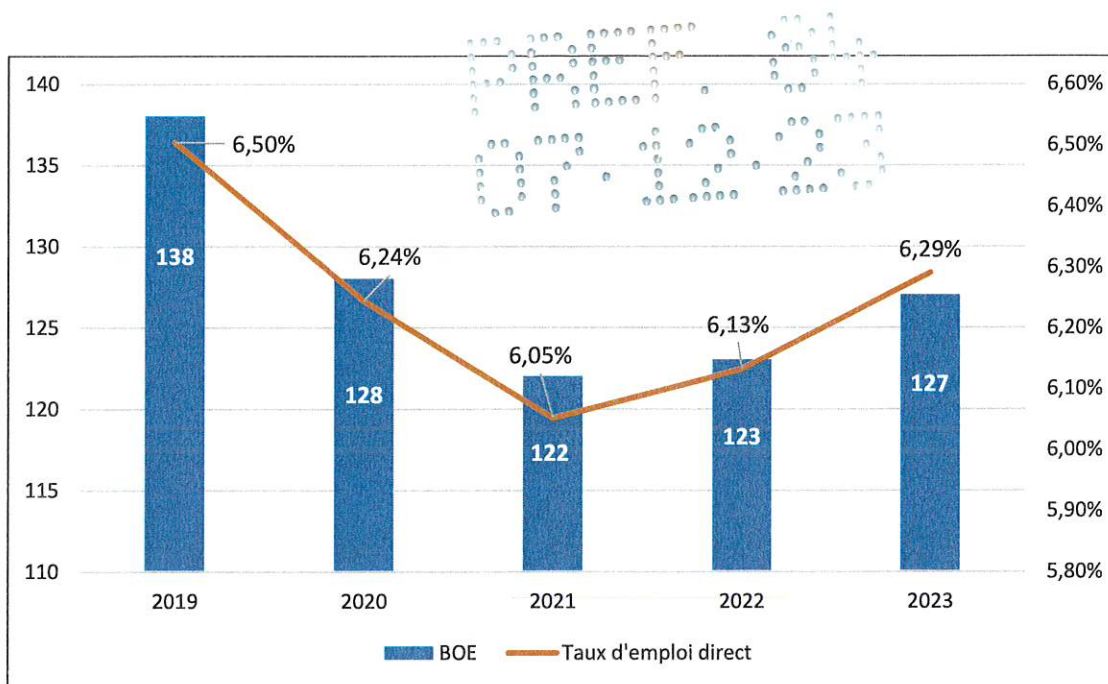


Répartition des inaptitudes par filières

Voici également les décisions statutaires concernant les agents en matière de santé au travail pour l'année 2021 :

- 14 ATI attribuées ;
- 11 retraites pour invalidité ;
- 20 mises en disponibilité d'office ;
- 33 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique ;
- 22 décisions d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme. 80 % d'entre elles concernaient la filière administrative

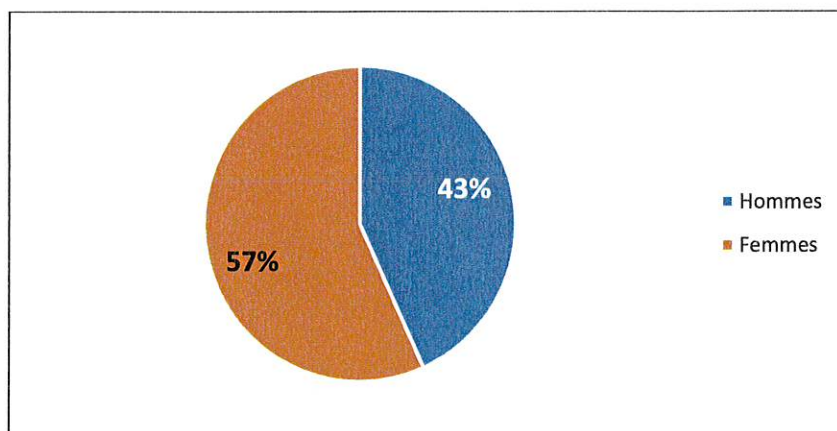
Analyse de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)



Évolution du nombre de BOE et du taux d'emploi

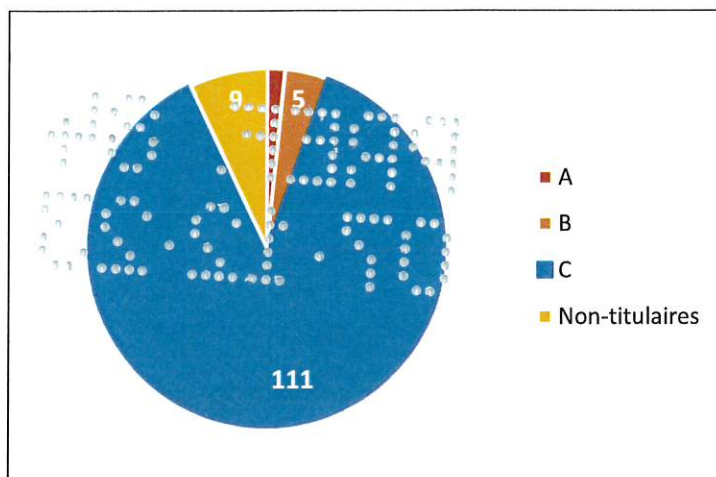
Depuis 2019, le taux d'emploi oscille entre 6,50% et 6,05%, pour s'établir à 6,29% en 2023, soit 127 agents en situation de handicap présents à la Mairie d'Avignon.

La Mairie d'Avignon répond donc à son obligation d'emploi et ne paie pas de contribution, mais cette situation demeure fragile en raison des fluctuations importantes du nombre d'agents BOE et de leur âge (voir caractéristiques des BOE un peu plus loin).



Répartition des BOE par genre

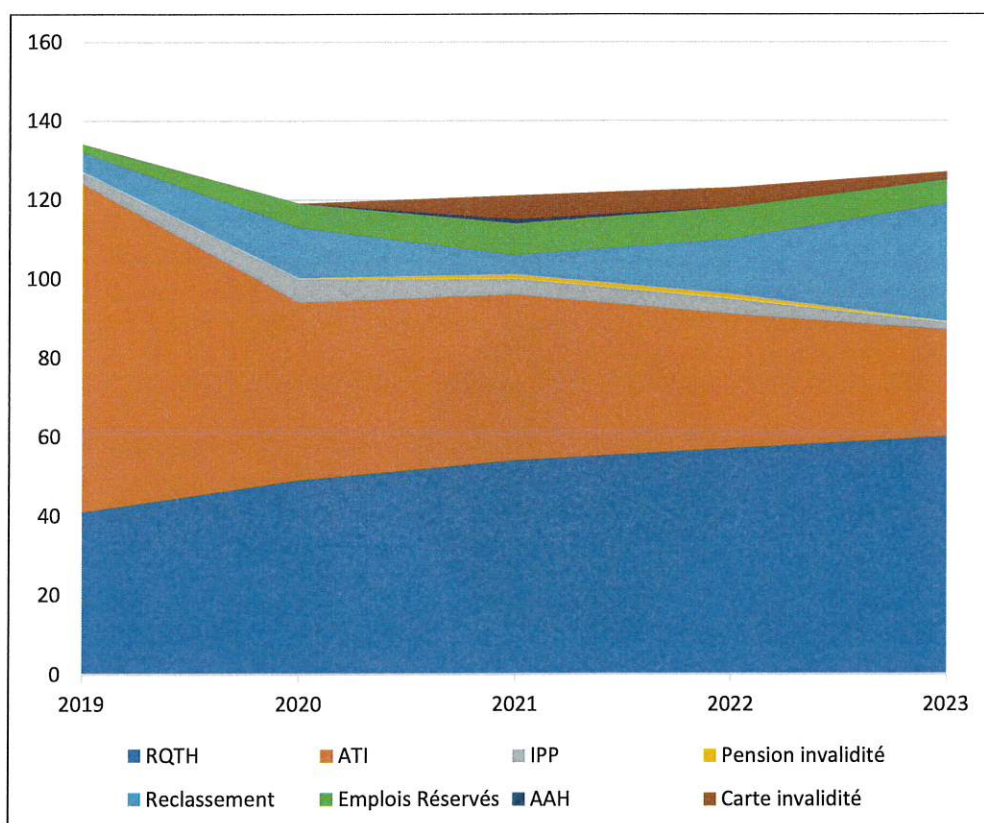
Au sein de la ville d'Avignon, 43 % des travailleurs handicapés sont des hommes, contre 47 % pour l'ensemble des agents. Dit autrement, **la population en situation de handicap est davantage féminisée au sein de la mairie.**



Répartition des BOE par catégorie

L'immense majorité des agents en situation de handicap appartiennent à la catégorie C, soit 87 %. Le phénomène observé pour l'ensemble des agents (une prévalence de la catégorie C) est donc renforcé en ce qui concerne les travailleurs handicapés.

En revanche, seulement 7 % des agents en situation de handicap sont non-titulaires (contre 21% pour l'ensemble des agents), ce qui démontre une propension de la Mairie à sécuriser cette population plus fragilisée par rapport à l'emploi.

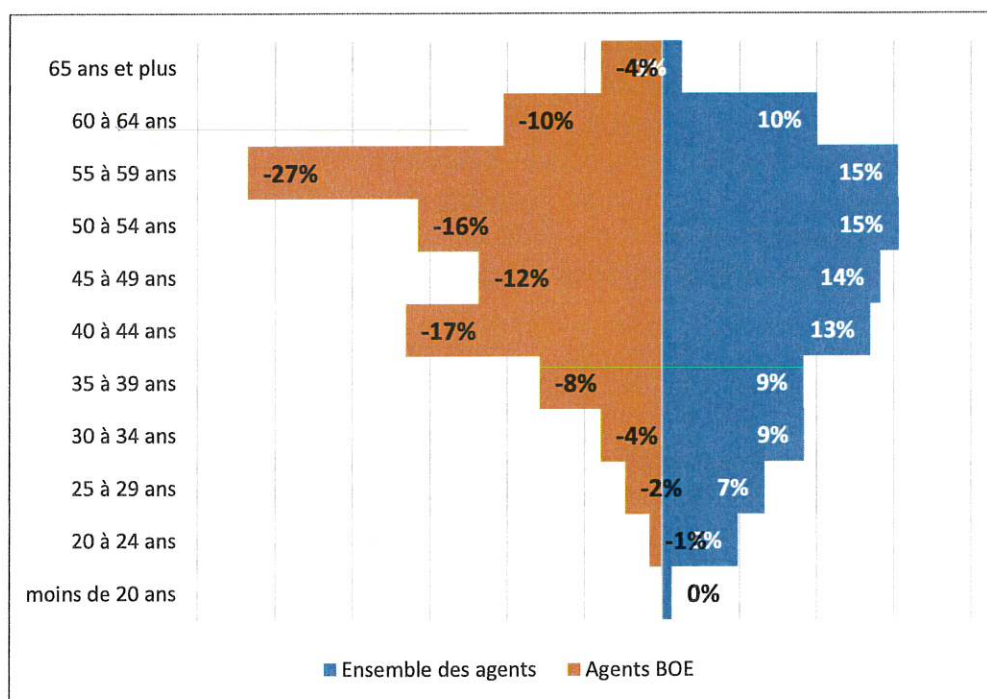


Évolution de la répartition des BOE par reconnaissance administrative

Pour la déclaration 2023, 47 % des agents en situation de handicap disposent d'une RQTH. Cette reconnaissance ne cesse d'augmenter dans la population TH depuis 2019 passant de 30 à 47 %. Les agents reconnus via une ATi connaissent le mouvement inverse : ils passent de 60 % à 21% en 2023.

Fait intéressant, les agents déclarés en situation de handicap via une inaptitude et à un reclassement augmentent grandement passant de 4 % en 2019 à 24 % en 2023, marquant ainsi l'intensification de la politique de reclassement de la Mairie d'Avignon.

NB : la baisse du nombre d'agents ayant une ATi s'explique sans doute par un parti pris au niveau de la déclaration : celui d'indiquer la RQTH ou le reclassement prioritairement pour les agents bénéficiant de plusieurs reconnaissances en même temps.



Pyramides des âges comparées

Les agents en situation de handicap ont tendance à être plus âgés que l'ensemble des agents de la collectivité puisque ceux-ci ont 50 ans en moyenne, contre 46 pour l'ensemble de la Mairie.

Dans le détail, 57 % des BOE ont plus de 50 ans et 14 % plus de 60 contre respectivement 41 % et 11 % pour l'ensemble des agents.

8 ont 64 ans ou plus et sont donc susceptibles de partir à la retraite rapidement.

Partie II – Définition de la politique handicap de la Ville d'Avignon

La partie suivante du document constitue le corps du projet de la Mairie d'Avignon pour les 3 années à venir, et détaille ses engagements, objectifs et moyens associés pour constituer sa politique handicap.

Ce projet est structuré selon les attendus du FIPHFP afin d'être en conformité avec le découpage budgétaire, tout en précisant les moyens qualitatifs qui seront mis en œuvre.

Pilotage du projet handicap

Une politique handicap est nécessairement un projet transversal qui englobe différents services d'une organisation de manière opérationnel, au premier rang desquels les Ressources Humaines, mais aussi d'autres fonctions comme la communication, la formation, les achats, la médecine de prévention, la Qualité de Vie au Travail etc...

Au-delà, il vise à modifier ou à renforcer profondément la culture de l'employeur en faisant de l'inclusivité un réflexe totalement intégré à tous les niveaux. En ce sens chacun et chacune est garant du bon déploiement de la politique handicap, dans ses relations et responsabilités avec les travailleurs handicapés d'une part, mais aussi avec tout un chacun à la faveur des discussions et actions qui devront refléter l'inclusivité.

Au regard de cette ambition, il est donc nécessaire de mettre en place une structure de pilotage à même d'impulser cette dynamique globale.

L'organigramme page suivante permettra de mieux rendre compte de l'organisation de la Mairie d'Avignon et de mieux comprendre l'insertion des différents organes de pilotage en son sein.

[Organigramme de la Mairie d'Avignon page suivante](#)

Pilotage stratégique de la Convention

Le comité de Pilotage constitue « la tête » du projet handicap, il est le garant de son bon déroulement et de son portage politique. C'est lui qui impulse le caractère prioritaire et le rattache aux valeurs mises en avant par la Mairie d'Avignon. Voici ses principales responsabilités et fonctions :

- Contribuer à la conception, au développement et à la révision de la politique handicap de l'organisation ;
- Participer à l'élaboration d'une stratégie globale pour l'intégration des personnes en situation de handicap en définissant des objectifs clairs, des échéanciers et des indicateurs de performance pour suivre les progrès réalisés ;
- Superviser la communication interne et externe liée à la politique handicap en s'efforçant de sensibiliser les agents, les managers et toutes les autres parties prenantes ;
- Surveiller les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique handicap. Cela implique l'analyse des indicateurs de performance, la collecte de données sur l'emploi des travailleurs handicapés, et la réalisation d'évaluations régulières ;
- Apporter des ajustements à la politique handicap en fonction des besoins changeants de l'organisation, de l'évolution de la législation ou des systèmes d'aide le cas échéant.

Le comité de pilotage joue donc un rôle central dans la gestion et la mise en œuvre d'une politique handicap au sein d'une organisation. Le Comité de Pilotage du projet handicap sera composé de :

- Cheffe du département des Ressources Humaines
- Directeur du Développement des RH
- Chargée de mission handicap
- Cheffe de service prévention et qualité de vie au travail
- Conseiller en prévention
- Psychologue du travail
- Assistante sociale
- Cheffe de service mobilité et recrutement
- Conseillère recrutement et mobilité
- Conseiller en repositionnement professionnel
- Cheffe de service développement des compétences
- Médecin du travail au CDG84
- Directeur de la Gestion RH

Le Comité de Pilotage se réunira 2 fois par an afin d'exercer ses missions et de garantir le bon déploiement de la Convention, en conformité avec son projet handicap et les attentes du FIPHFP.

Pilotage opérationnel de la Convention

En 2022, la Ville d'Avignon prévoyant son conventionnement avec le FIPHFP a souhaité recruter une Chargée de Mission Handicap, titulaire d'un Master « pratiques inclusives du handicap, de

l'accompagnement et de l'accessibilité » de l'INSEE, en tant que responsable du déploiement opérationnel de la future convention. **La particularité du poste au sein de la Mairie réside dans le fait que la chargée de mission handicap accomplit une double mission, à la fois tournée vers l'externe (les citoyens) et l'interne (les agents).**

Ainsi elle est placée sous la responsabilité hiérarchique du Directeur Développement RH, pour la partie interne via l'animation de la Convention FIPHFP, le recensement, le suivi et l'accompagnement des agents en situation de handicap et des études et aménagements de poste. Pour la partie externe via l'animation du dispositif « Ville en autonomie », elle est rattachée fonctionnellement à la Cheffe du Département Solidarités.

A titre informatif, pour le dispositif " Ville en Autonomie ", ses missions sont de :

- Construire un réseau dynamique autour de la thématique d'échanges avec les acteurs pertinents (associations, institutions etc.) ;
- Être l'interlocutrice privilégiée des partenaires et assurer le suivi des dossiers liés à la question du handicap ;
- Créer et animer un partenariat entre les services par le biais de la désignation de référents handicap dans chaque département ;
- Animer la Commission Accessibilité ;
- Construire la Charte Ville Handicap, proposer une organisation autour du projet, évaluer sa mise en œuvre ;
- Assurer la tenue à jour des outils propres au dispositif et maintenir une veille juridique et d'actualités autour de la question du handicap.

Pour la partie en lien avec la Convention avec le FIPHFP :

- Intervenir dans la mise en œuvre des actions d'aide au maintien dans l'emploi des agents de la Ville d'Avignon ;
- Piloter l'élaboration de la convention et de ses outils de suivi ;
- Assurer le recensement, le suivi et l'accompagnement des agents en situation de handicap, et participer à des études et aménagements de poste ;
- Intervenir au sein de la cellule pluridisciplinaire de coordination interne (voir axe maintien dans l'emploi) ;
- Assurer la diffusion d'informations et de conseils, accompagner les agents dans leurs démarches ;
- Contribuer à la rédaction des marchés publics, à l'analyse des offres et au pilotage des prestataires.

Cette double mission permet à la référente handicap d'avoir une très bonne connaissance du tissu local en matière d'associations et d'acteurs spécialisés sur le handicap, et de pouvoir créer des synergies entre les actions destinées aux citoyens et celles destinées aux agents de la Mairie d'Avignon.

[Dialogue avec les partenaires sociaux](#)

Les comités sociaux sont des instances de dialogue social chargées de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail. Ils exercent leurs attributions selon différentes modalités :

- Consultation obligatoire sur certains projets de textes, projets d'organisation de services ou plans de financement ;
- Débat régulier sur l'évolution des politiques des ressources humaines et le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines en fonction de leurs compétences et de leur périmètre ;
- Information sur le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines et, le cas échéant, sur la situation budgétaire et financière des établissements dans lesquels ils sont institués ;
- Examen, à leur initiative, de questions relatives aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail.

Ainsi les Comités Sociaux Territoriaux sont pleinement compétents pour prendre part à la politique handicap de la mairie d'Avignon. **Le CST a déjà été associé au projet en amont et a validé le principe de l'établissement d'une convention avec le FIPHFP et du recrutement d'un poste de chargée de mission handicap pour l'animer lors de la séance du 31 mai 2022.**

Le présent projet de Convention sera également présenté au CST le jeudi 23 novembre 2023 en amont de son passage en Comité Local.

En outre, un point d'avancement de la convention sera inscrit 1 fois par an à l'ordre du jour d'un CST afin d'échanger avec les partenaires sociaux sur la politique handicap.

[Intégration dans le réseau régional du FIPHFP : Le Handi-Pacte PACA](#)

Les Handi-pactes sont des dispositifs régionaux qui ont pour but d'animer et développer les partenariats afin de partager les bonnes pratiques et de mobiliser les ressources disponibles au sein des employeurs publics en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées. Ils sont déployés par le FIPHFP et permettent de maintenir avec le Fonds un contact privilégié autour de thématiques diverses qui lui apparaissent comme prioritaires, et ce tout au long de l'année.

Ils permettent en outre de se maintenir au courant des actualités du Fonds, des évolutions législatives et nouveaux outils pouvant être développés par n'importe quel Handi-Pacte partout en France.

En tant qu'employeur conventionné, la Mairie d'Avignon participera aux instances du Handi-Pacte dans une logique d'échange et de partage des bonnes pratiques avec ses homologues.

Répartition budgétaire

La Mairie d'Avignon a fait appel à un cabinet spécialisé sur le sujet du handicap au travail afin de réaliser un diagnostic handicap, de l'orienter dans la définition de sa politique à venir et de l'assister dans la rédaction du présent projet.

Le coût de cette intervention est de 15 500 €, entièrement pris en charge par la Mairie d'Avignon.

Axe 1- Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Les employeurs publics peuvent/doivent jouer un rôle de modèle en promouvant activement la diversité et l'inclusion au sein de leur organisation. L'exemplarité de la Fonction Publique prend particulièrement corps dans la création d'un environnement où les personnes handicapées ont les mêmes opportunités que les autres pour contribuer à la vie publique et professionnelle.

Sur nombre de territoires, à l'exception des grandes aires urbaines où se concentrent les sièges sociaux des grandes entreprises, les employeurs publics tels que les hôpitaux et les principales collectivités jouent un rôle de premier plan dans l'accès à l'activité professionnelle car ils sont aussi les principaux pourvoyeurs d'emplois. Avec ses 2 300 agents, la Ville d'Avignon correspond pleinement à cette description sur son aire d'attractivité.

Néanmoins, les collectivités sont également soumises à une nécessaire maîtrise des coûts dans un contexte plus global de raréfaction des finances publiques (et donc des dotations de l'État) d'une part, et d'inflation d'autre part, entraînant la hausse de nombreux coûts de fonctionnement et engendrant une pression sur l'équilibre financier des collectivités. C'est dans ce contexte que la Mairie d'Avignon organise ses services de sorte à ne pas remplacer le départ à la retraite d'un fonctionnaire sur 2 - voire sur 3 - dans certains de ses départements, tout en ayant la volonté de maintenir la meilleure qualité de service public possible pour les avignonnais.

C'est donc consciente de ces enjeux mais aussi de ces contraintes que la Ville d'Avignon entend exercer pleinement sa Responsabilité Sociale et Sociétale d'Employeur en se fixant des objectifs de recrutement de travailleurs handicapés, supérieurs aux départs à la retraite prévus pour cette population.

La Mairie d'Avignon souhaite ainsi recruter 9 personnes en situation de handicap réparties comme suit :

- 5 BOE par l'intermédiaire de contrats aidés de type PEC
- 4 BOE par l'intermédiaire de contrats d'apprentissages

La Mairie d'Avignon est particulièrement attachée à la stabilité de l'emploi et à la pérennité de l'intégration professionnelle de ses agents, en particulier ceux rencontrant des difficultés d'accès au monde du travail. Sous réserve qu'ils donnent pleinement satisfaction dans leur manière de servir, l'ensemble de ces agents seront donc stagiairisés puis titularisés.

[Zoom sur l'apprentissage](#)

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP et de l'État. En effet, ce type de contrat a le double avantage de favoriser l'acquisition de compétences directement chez l'employeur, débouchant sur un diplôme, tout en accompagnant l'intégration tout au long du contrat par une présence en alternance chez l'employeur et le soutien d'un maître d'apprentissage.

En outre, aucune limite d'âge n'est fixée dès lors que l'apprenti est en situation de handicap, ce qui est particulièrement adapté à ce public sachant que 97% des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont plus de 26 ans.

Ainsi, la Mairie d'Avignon souhaite faire de l'apprentissage l'un des chantiers principaux de la Convention en matière d'accès à l'emploi, renouant ainsi avec une politique d'accueil mise en pause sur les 2 dernières années.

Les apprentis pourront être recrutés sur des besoins spécifiques dans les différentes directions supports comme ce fut le cas sur les dernières années (Gestion RH, Finances, Permis et Contrôle, Systèmes d'Information etc.).

Pour accroître ses chances de sélectionner des apprentis en situation de handicap, la Mairie d'Avignon se rapprochera des CFA sur son territoire et prendra contact avec les référents handicap qui doivent désormais y être nommés obligatoirement (conformément à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018).

En outre la Mairie pourra participer aux salons spécialisés sur le sujet, comme le forum de l'apprentissage organisé par le FIPHFP en PACA en mars 2024, ou toute autre manifestation similaire.

Les métiers techniques concernés par des besoins récurrents (régie, cuisine, espaces verts, ATSEM etc...) pourront également faire l'objet d'une attention particulière, en ce qu'ils offrent plus de possibilités d'accueil et sont davantage adaptés au niveau de qualification moyen des demandeurs en situation de handicap (seuls 36%, ont un niveau supérieur ou égal au bac).

NB : A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi du 6 août 2019, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent être en CDI directement à l'issue d'un contrat d'apprentissage puis titularisés, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à celui qu'ils/elles occupaient. Ce changement de situation est conditionné par la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent.

NB 2 : Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun. Ainsi les financements pour l'apprentissage dont peuvent bénéficier les établissements pour la formation ou la rémunération des apprentis via le CNFPT et la région PACA seront mobilisés prioritairement avant d'utiliser le budget de la convention qui viendra compléter le cas échéant.

Les différents modes de sourcing

Afin de garantir l'atteinte des objectifs fixés en matière de recrutement, le sourcing de candidats en situation de handicap doit devenir une démarche proactive. C'est pourquoi la Mairie d'Avignon pourra notamment faire appel aux canaux de sourcing suivants.

Le partenariat avec Cap Emploi

Cap Emploi est l'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) qui se consacre à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi (et dans leur maintien dans l'emploi). Les conseillers de Cap Emploi sont formés pour comprendre les besoins spécifiques de chaque personne en fonction de son handicap et pour fournir des conseils et des services adaptés.

Ainsi Cap Emploi aide les demandeurs d'emploi en situation de handicap à définir leur projet professionnel en fonction de leurs compétences, de leurs intérêts et de leurs besoins. Il assiste les personnes handicapées dans leur recherche d'emploi en leur fournissant des informations sur le marché du travail, en les aidant à rédiger leur CV, en les préparant aux entretiens d'embauche, et en les mettant en relation avec des employeurs.

Cap Emploi est donc le partenaire privilégié des employeurs conventionnés en matière de recrutement. La Ville d'Avignon a d'ailleurs établi une convention de partenariat avec la structure dès l'année 2020. Mais celle-ci n'a pas vraiment porté ses fruits en raison de plusieurs facteurs contextuels défavorables comme :

- Un manque de communication en raison de la période de réserve électorale ;
- La période de crise sanitaire liée au Covid 19 ;
- Des relations davantage développées avec Pôle Emploi et les Missions Locales, plus territorialisées ;
- Des délais de traitement de Cap Emploi répondant peu aux logiques de « recrutement d'urgence » de la Mairie.

En revanche la partie maintien dans l'emploi de la convention a permis l'intervention de Cap Emploi sur différents dossiers au bénéfice de plusieurs agents de la Collectivité (voir plus loin la partie concernée).

En matière de recrutement, la convention avec le FIPHFP sera l'occasion de renforcer les relations avec Cap Emploi autour de la notion de profils récurrents et des objectifs d'apprentissage de la Mairie notamment. Le rapprochement Cap Emploi / Pole Emploi au sein de la « team handicap » pourra opportunément permettre des synergies avec les relations déjà développées avec Pole Emploi.

Les Universités

Nombre d'universités disposent désormais de référents handicap en charge d'accompagner leurs étudiants en situation de handicap et/ou sont sous convention avec le FIPHFP (on peut

citer comme exemple dans la région l'université d'Aix-Marseille). Elles peuvent dès lors être des viviers de candidatures intéressants pour des emplois plutôt qualifiés, ce qui est complémentaire avec l'offre de Cap Emploi et répond à une problématique spécifique de la Mairie : une prévalence de la catégorie C, au-delà de la moyenne nationale.

La Ville d'Avignon pourra donc se rapprocher des universités de la région ou plus généralement dispensant des formations dans les fonctions supports, d'autant que le diagnostic a révélé que peu de travailleurs en situation de handicap occupaient des postes dans la catégorie A.

Le Dispositif d'Emploi Accompagné (et autres structures porteuses)

Le dispositif d'emploi accompagné (DEA), piloté par les Agences régionales de santé, en lien étroit avec l'État, l'Agefiph et le FIPHFP, a comme objectif de permettre à des travailleurs handicapés qui ont des besoins spécifiques d'accéder à un emploi et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle. L'entrée dans ce dispositif se fait sur orientation de la MDPH.

Les structures porteuses de ce dispositif peuvent donc être mobilisées comme pourvoyeur de profils de personnes en situation de handicap, qui pourront de plus bénéficier d'un accompagnement renforcé dans l'emploi afin de maximiser leurs chances d'intégration.

Sur le Vaucluse, le dispositif est porté par l'association Isatis.

NB : D'autres structures porteuses de dispositifs de compensation comme les prestations d'appui spécifiques pourront également être contactées dans le même esprit, ou toute association qui s'engage pour l'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi des personnes handicapées, comme les SAMSAH ou les SAVS, avec lesquelles la référente handicap peut par ailleurs tisser des relations grâce à sa double mission.

Le Secteur Protégé et Adapté (SPSA)

Pour certaines personnes en situation de handicap, le travail dans le secteur protégé et adapté (ESAT et Entreprises Adaptées) peut être un premier pas pour se préparer à accéder à un emploi dans le milieu ordinaire de travail. Certaines personnes lourdement handicapées avec des capacités très réduites auront toujours besoin d'un environnement de travail sécurisé et adapté. Pour d'autres, le SPSA peut être une étape pour se former, construire un projet professionnel, apprendre un métier, prendre confiance en soi et évoluer progressivement vers le milieu ordinaire de travail.

Ainsi le Secteur protégé et adapté peut constituer un vivier de candidats potentiels pour les employeurs publics et ce mode de recrutement constitue un double avantage :

Pour le milieu protégé et adapté, il permet de « désengorger les files d'attente » car dans le cas des ESAT, leur accès est soumis à une orientation de la MDPH, puisqu'ils sont des

établissements médico-sociaux. Le nombre de places y est donc limité, et toute sortie peut être une chance pour un nouvel arrivant dont les besoins correspondent à l'encadrement proposé par l'ESAT.

Pour l'employeur, il est souvent possible de réaliser préalablement à un projet de recrutement un contrat de mise à disposition. Pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois (jusqu'à deux ans), le travailleur en situation de handicap travaille tous les jours chez l'employeur tout en restant employé par l'ESAT et en continuant à bénéficier de l'accompagnement médico-social et professionnel. Le contrat de mise à disposition peut concerner un groupe de travailleurs, accompagnés ou non par un moniteur. Il peut aussi être individuel. A l'instar de l'apprentissage, cette période est donc l'occasion de voir si le travailleur peut s'adapter au milieu ordinaire de travail, de montrer ses capacités et sa motivation tout en se formant.

Recruter et sensibiliser par l'exemple

La Ville d'Avignon accueille régulièrement des stagiaires qui peuvent venir étayer son vivier de candidature. En matière de handicap, le bénéfice est double car l'accueil de stagiaires permet également de travailler sur les stéréotypes et de sensibiliser les agents dans les services, en les faisant se confronter à la réalité (handicap invisible, non nécessité d'aménagements etc...). Pour cela 2 outils seront particulièrement mobilisés :

Les PMSMP

La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet aux personnes en recherche d'emploi ou en phase de réorientation de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Sur les 2 dernières années, la Mairie d'Avignon a reçu en moyenne 8 personnes via les PMSMP par an, provenant essentiellement de Pôle Emploi et certaines de Cap Emploi. Certaines également ont permis un recrutement. La Mairie compte profiter de la Convention pour intensifier cette pratique en direction des personnes handicapées, voire organiser des opérations « découverte des métiers » avec Cap Emploi.

L'opération Duoday

Duoday est un événement national impulsé par l'ancienne Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, Mme CLUZEL, et soutenu par l'Agefiph et le FIPHFP. L'objectif du Duoday est de favoriser les rencontres entre personnes en situation de handicap, employeurs et professionnels de l'insertion. Il est un outil de réponse pour changer de regard et favoriser l'inclusion.

Durant une journée, une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel, afin de découvrir son activité. Il s'agit d'une immersion dans son quotidien.

- Pour toute personne en situation de handicap de plus de 14 ans, le Duoday permet de découvrir un métier ou d'amorcer un parcours professionnel
- Pour tout employeur, le Duoday permet de sensibiliser ses équipes, faire découvrir les qualités et compétences professionnelles des personnes en situation de handicap et affirmer ses valeurs sociales
- Pour toute structure référente accompagnante (Pôle emploi, Cap emploi, structure médico-sociale, etc.), le Duoday permet de créer de nouvelles synergies avec les employeurs

La ville d'Avignon a participé en 2019 à l'opération Duoday mais la crise sanitaire avait rendu l'opération sur les années suivantes plus compliquée à mettre en œuvre. **La convention sera l'occasion de renouer avec cet évènement national et contribuera à mieux faire connaître les métiers de la Fonction Publique auprès des demandeurs d'emploi BOE.**

Répartition budgétaire

Actions	Bénéficiaires	Cout Unitaire	FIPHFP	Établissements	Détails calculs
Indemnité d'apprentissage	4	19 588 €	62 682 €	15 670 €	Le coût moyen d'un apprenti est de 9 794 € au sein de la Mairie d'Avignon. Les apprentis restent en moyenne 2 ans en formation au sein de la Mairie. Le coût moyen d'un apprenti pour l'ensemble de son contrat est donc de 19 588 €. Le FIPHFP prend en charge 80% du cout d'un apprenti et l'employeur 20%.
Aide financière pour l'apprenti	4	750 €	3 000 €	0 €	L'aide financière versée à l'apprenti est fixée à 750 € par le FIPHFP.
Prime d'insertion d'un apprenti	4	4 000 €	16 000 €	0 €	La prime d'insertion d'un apprenti est fixée à 4 000 € par le FIPHFP.
Frais de formation d'un apprenti	4	6 482 €	25 928 €	0 €	Le coût moyen des frais pédagogiques d'un apprenti à la Mairie d'Avignon est de 6 482 € par formation.
Tutorat pour les apprentis	4	9 840 €	0 €	39 360 €	Le FIPHFP participe à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois (soit 410 € par mois, 4 920 € par année). Le parcours d'un apprenti étant en moyenne de 2 ans, le coût de tutorat s'élève donc à 9 840 € par apprenti. L'employeur prendra entièrement à sa charge ce coût de tutorat.
Sous-total Apprentissage :			107 610 €	55 030 €	
Prime à la titularisation	5	4 000 €	20 000 €	0 €	La Mairie d'Avignon prévoit l'intégration de 4 agents suite à un contrat aidé. La prime d'insertion est fixée à 4 000 € par le FIPHFP.
Tutorat pour les contrats aidés	5	9 840 €	0 €	49 200 €	Le FIPHFP participe à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois (soit 410 € par mois, 4 920 € par année). Les parcours des agents en contrats aidés sont estimés à 2 ans en moyenne avant leur intégration. Le coût d'un tutorat par agent en contrat aidé est donc également de 9 840 €. L'employeur prendra entièrement à sa charge ce coût de tutorat.
TOTAL :			127 610 €	104 230 €	

Axe 2- Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées

Le reclassement des agents inaptés dans les collectivités territoriales est un processus complexe qui vise à concilier les besoins des agents et ceux de la collectivité. Il revêt une importance majeure car il permet à la fois de conserver les compétences et l'expérience des agents inaptés chez l'employeur tout en évitant les situations de précarité et de chômage, et en leur offrant la possibilité d'être reclassés dans un autre poste adapté à leurs capacités.

Pour autant la Mairie d'Avignon se heurte à un certain nombre de difficultés en la matière. Pour les comprendre, un petit point de contexte général est nécessaire :

Selon les derniers chiffres disponibles auprès de l'Insee le taux de pauvreté du Vaucluse est le septième plus fort de France métropolitaine. Ainsi près de 20 % des habitants vivent sous le seuil de pauvreté contre 17 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur. De plus, 28 % des personnes vivent avec un revenu modeste, trois points de plus que la moyenne régionale. Par ailleurs, les ménages pauvres se concentrent dans les villes, notamment à Avignon, où le taux de pauvreté atteint 31 % en 2016, contre 26 % à Marseille et 21 % à Toulon.

Ce contexte social difficile entraîne chez certains agents, en particulier les plus fragiles que l'on retrouve aussi sur les emplois les moins qualifiés et donc les plus pénibles, des problématiques supplémentaires comme des conduites addictives, des problématiques de précarité ou encore des problématiques d'illettrisme.

Ces troubles, lorsqu'ils existent s'inscrivent bien entendu comme obstacles supplémentaires à un reclassement ou à une reconversion réussie.

C'est pourquoi le reclassement et les parcours de carrière sont depuis longtemps une des priorités de la Ville en matière de gestion RH.

Pour être à la hauteur de l'enjeu, la collectivité se dote d'ailleurs de nombreuses ressources internes, permettant un accompagnement global de l'agent et prenant en compte une éventuelle « fragilité polymorphe » c'est-à-dire englobant plusieurs aspects de sa vie (économique, social, psychologique, médical ou autre ...). Ainsi la mairie dispose notamment d'une assistante sociale et d'une psychologue du travail, qui travaillent étroitement avec la médecine préventive, le service qualité de vie au travail et la chargée de mission handicap.

NB : En plus des dispositifs de pilotage décrits dans la partie précédente, La Mairie a pris l'habitude d'organiser une réunion d'équipe de l'ensemble de ces acteurs (tous situés physiquement au même endroit) tous les vendredis matin sur un mode informel, renforçant la fluidité et le partage d'information pour l'accompagnement des agents.

En outre la Mairie s'est dotée d'une procédure innovante :

La procédure Tremplin

Les postes « tremplin », aussi appelés « postes passerelle » sont des affectations temporaires pouvant aller de 3 mois jusqu'à un an, renouvelables tous les 3 mois. Ils visent à permettre à des agents inaptes, sans aménagements possibles sur leur poste actuel, de ne pas se désinsérer de l'emploi et de continuer à exercer une activité le temps de trouver un projet de reconversion. Ils viennent donc en renfort dans des services, en poste supplémentaire. Outre cette modalité d'organisation, les agents rentrent automatiquement dans un parcours d'accompagnement comprenant :

- Un bilan d'étape tous les 3 mois ;
- Un accès et un accompagnement spécifique à la formation ;
- Un accès à la psychologue du travail pour travailler sur un bilan professionnel en groupe ;
- Une prise en charge par la Mission Handicap pour envisager d'éventuels aménagements de poste.

Le processus étant itératif, il est possible de changer plusieurs fois d'affectation durant la période. Au bout d'un an, un poste correspondant aux attentes doit avoir été trouvé et une demande d'affectation définitive remplie par l'agent.

Aujourd'hui ce processus regroupe une quarantaine de postes dits « tremplins » en file active.

- **La Mairie d'Avignon utilise les bilans professionnels réalisés en interne par la psychologue du travail pour accompagner les agents dans leur orientation**, celle-ci connaît parfaitement l'environnement de la Mairie et est en lien avec le service mobilité et carrière, elle peut donc les accompagner de manière opérationnelle et dans un projet réaliste par rapport aux opportunités au sein de la Mairie. Pour les agents ayant des besoins plus larges en matière de bilans de compétences ou pour un projet de reconversion extérieure, la Mairie d'Avignon mobilise le CNFPT qui dispose d'une offre sur ce sujet (mais le besoin est rencontré assez rarement).
- **La Mairie d'Avignon souhaite solliciter le FIPHFP pour des évaluations des capacités professionnelles** conduites par des organismes externes spécialisés, car il arrive que dans les situations de handicap psychique ou cognitif les services aient besoin d'être éclairés sur les capacités résiduelles de l'agent, les bonnes pratiques à mettre en œuvre ou les besoins spécifiques à prendre en compte dans le projet de reclassement.
- Pour accompagner les agents souhaitant et pouvant passer de postes techniques (comportant naturellement une forte pénibilité) à des postes administratifs, la Mairie d'Avignon dispose d'un formateur interne dispensant les premiers savoirs en matière d'informatique. Néanmoins, **les agents ont souvent besoin de développer leurs compétences concernant les suites bureautiques, la Mairie souhaite donc faire appel au FIPHFP pour le financement de formations dans le domaine.**

NB : Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun. Ainsi les financements pour les formations et les bilans de compétences dont peuvent bénéficier les établissements via le CNFPT ou d'autres organismes seront mobilisés prioritairement avant d'utiliser le budget de la convention qui viendra compléter le cas échéant.

NB 2 : Dans le cas particulier d'agents atteints d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur leur poste, pour lesquels le comité médical ou un médecin agréé dans le cadre d'un agent contractuel préconise une formation de reconversion, la rémunération de ces agents pendant leur temps de formation pourra être supportée par le budget de la convention à hauteur de 60% pour la partie fixe et 40% pour l'employeur.

Le rôle du chargé du repositionnement professionnel

Le reclassement des agents nécessite une planification et une organisation adéquates pour identifier les postes adaptés aux agents inaptes et assurer leur réintégration dans le processus de travail. Ainsi **la Mairie d'Avignon a souhaité se doter d'une ressource exclusivement dédiée à cette mission au travers d'un chargé du repositionnement professionnel.**

Celui-ci se situera au sein du Service Recrutement Mobilité de la Direction Développement RH du Département RH, et travaillera en lien avec la référente handicap et plus globalement avec les membres de la cellule de coordination de maintien dans l'emploi (voir partie suivante). Son rôle sera de :

- Accompagner et informer les agents dans leur repositionnement professionnel dans le respect des règles statutaires ;
- Coordonner les actions relatives et les procédures dédiées à la reprise d'activité et/ou au maintien dans l'emploi (reclassement et changement affectation) ;
- Étudier les solutions de maintien dans l'emploi et reconversion en lien avec les interlocuteurs concernés (préventeurs, assistante sociale, ...) ;
- Conduire les entretiens individuels de carrière et réaliser un bilan professionnel avec l'agent pour formaliser des orientations et un projet professionnel ;
- Coconstruire un plan d'action de mise en œuvre du projet professionnel, évaluer les capacités de l'agent à occuper le/les emplois repérés et apprécier les besoins de développement des compétences nécessaires ;
- Identifier la/les situations de travail possibles (immersion, affectation), les perspectives d'emploi, et les conditions nécessaires à l'accueil de l'agent ;
- Faire l'interface avec les services d'accueil, organiser les prises de poste et rechercher le cas échéant des solutions d'aménagement avec le service prévention, et/ou la formation mobilisable pour faciliter le changement d'orientation ;
- Réaliser la traçabilité des suivis au travers de synthèses individuelles et de bilans.

Outre l'accompagnement des agents, il travaillera également sur les moyens d'anticiper les situations de reclassement et participera à la démarche de repositionnement professionnel des agents en :

- Participant à la réflexion sur l'employabilité des agents dans le temps, notamment ceux ayant de fortes restrictions médicales ;
- Conseillant et accompagnant les directions dans la réflexion portant sur les repositionnements professionnels ;
- Participant aux réunions internes d'échanges et en suivant l'évolution des avis médicaux sur les dossiers sensibles.

Pour ce faire, le chargé du repositionnement professionnel pourra exploiter le déploiement de l'outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences (GPEEC) mis en place récemment au sein de la Mairie d'Avignon et en constante évolution. Un travail a été réalisé afin de produire les organigrammes nominatifs détaillés, tableaux des effectifs et des emplois, fiches métiers et fiches de postes uniformisées, le tout dans une logique d'anticipation des besoins en recrutement et en formation.

[Retour à l'emploi et mobilisation du tutorat](#)

La Mairie d'Avignon apporte une attention particulière au retour à l'emploi des agents qui ont eu des périodes d'absences longues pour des raisons de santé et/ou qui entrent dans un processus de reconversion. Ceux-ci bénéficient notamment d'un accompagnement personnalisé avec la psychologue de la Mairie, qui peut prendre la forme de séances individuelles (jusqu'à 3) ou d'ateliers de groupe. Les objectifs en sont multiples comme : accompagner le travail de deuil de l'ancienne situation ou de l'ancien métier, se remobiliser et savoir se présenter, faire émerger un projet professionnel au sein de la Mairie, préparer des entretiens internes etc...

Pour renforcer son accompagnement, La Mairie souhaite développer la mise en place du tutorat pour accompagner au mieux les agents en situation de handicap au travail à certains moments de leur parcours professionnel, comme le retour à l'emploi après une longue période d'absence pour des raisons de santé ou une reconversion professionnelle, un changement d'activité (les deux situations pouvant se combiner).

Ainsi le rôle du tuteur va être de faciliter la médiation entre l'agent, son environnement direct et les acteurs de l'organisation (manager, service ressources humaines, référent handicap, médecin de prévention...), tout en veillant à la bonne intégration dans l'équipe. Dans le cadre de l'accompagnement d'une personne handicapée, une dimension liée à la bonne prise en compte du handicap s'ajoute aux responsabilités plus classiques du tutorat, c'est pourquoi des sessions de formation spécifiques sont prévues dans l'axe dédié.

Dans tous les cas, il ne s'agit pas de surprotéger ou de déresponsabiliser la personne, mais au contraire de lui offrir toutes les clés pour développer son autonomie dans son travail et de résoudre des difficultés qui n'auraient pas été identifiées de prime abord.

La Mairie d'Avignon aura recours au tutorat pour accompagner les agents précités, dans la logique de reconversion et de parcours de carrière. A noter : la Ville valorise les missions de tutorat des agents en prévoyant une prime spécifique.

Répartition budgétaire

Actions	Bénéficiaires	Coût Unitaire	FIPHFP	Établissements	Détails calculs
Évaluation des capacités professionnelles de la personne	3	2 000 €	6 000 €	0 €	Le coût d'un bilan des capacités cognitives est estimé à 2 000 €.
Formation des agents en vue de leur reclassement	9	2 000 €	18 000 €	0 €	Le coût moyen de formation d'un agent en vue de son reclassement (pour une formation courte type bureautique) est estimé à 2 000 €.
Tutorat pour les agents reclassés	8	2 460 €	6 560 €	13 120 €	Le FIPHFP participe à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois (soit 410 € par mois, 4 920 € par année). La Mairie d'Avignon prévoit d'affecter des agents tuteurs pour les personnes handicapées en reconversion ou en reprise de poste pour une durée de 6 mois (soit 2 460 €). La Mairie d'Avignon demande la prise en charge du FIPHFP pour 1/3 de cette dépense correspondant à la prime de tutorat versée aux agents missionnés.
TOTAL :			30 560 €	13 120 €	

Axe 3- Maintien dans l'emploi

Outre les aspects sociaux économiques de son territoire, la Ville d'Avignon rencontre diverses problématiques de maintien dans l'emploi de ses agents causés par d'autres facteurs qui sont communs aux employeurs publics territoriaux.

NB : Le maintien dans l'emploi fait référence aux mesures, politiques et pratiques mises en place pour aider les agents à rester en poste malgré les difficultés ou des défis particuliers qui pourraient compromettre leur capacité à travailler, notamment au niveau de leur santé ou de leur handicap dans le cas présent.

Ainsi comme décrit dans la première partie, la moyenne d'âge des agents de la Mairie est de 46 ans (conformément à la moyenne dans la FPT). Par ailleurs, la Catégorie C est largement sur-représentée, catégorie qui concentre les postes techniques, les plus exposés aux facteurs de pénibilité. En prenant en considération ces 2 éléments, et sachant que l'âge est un des premiers facteurs de survenance du handicap, la Mairie d'Avignon doit gérer chaque année un certain nombre de cas de maintien dans l'emploi. Les services liés à la gestion des écoles, majoritairement féminins, et ceux de la propreté urbaine, majoritairement masculins sont les 2 secteurs qui font l'objet d'une attention particulière en la matière en raison de la prévalence des cas de maintien.

La commission de maintien dans l'emploi

Pour gérer ces situations, la Mairie d'Avignon s'est dotée d'une cellule de coordination qui se réunit mensuellement, consciente que la pluridisciplinarité et la coopération des acteurs sont des facteurs essentiels de réussite en matière de maintien dans l'emploi. Le rôle de cette cellule est notamment de :

- Évaluer les besoins les besoins spécifiques du travailleur handicapé ;
- Trouver des solutions appropriées pour permettre au travailleur de continuer à travailler malgré son handicap. Cela peut inclure des aménagements raisonnables, des adaptations de poste, ou des formations spécifiques ;
- Coordonner les différentes mesures nécessaires pour faciliter le maintien dans l'emploi. Cela peut impliquer la collaboration avec les services des ressources humaines, les responsables de la sécurité au travail, les médecins du travail, les spécialistes en réadaptation, etc. ;
- Assurer un suivi régulier pour s'assurer que les adaptations sont efficaces et que le travailleur se sent à l'aise dans son environnement de travail. Si nécessaire, des ajustements sont effectués pour répondre aux besoins changeants.

En outre la commission peut également jouer un rôle clé dans la prévention des discriminations liées au handicap. Elle veille à ce que le travailleur en situation de handicap ne subisse aucune forme de discrimination au travail en raison de son handicap.

La cellule de coordination est composée de :

- Cheffe du département des Ressources Humaines
- Directeur du Développement des RH
- Chargée de mission handicap
- Cheffe de service prévention et qualité de vie au travail
- Conseiller en prévention
- Psychologue du travail
- Assistante sociale
- Cheffe de service mobilité et recrutement
- Conseillère recrutement et mobilité
- Conseiller en repositionnement professionnel
- Cheffe de service développement des compétences
- Médecin du travail au CDG84
- Directeur de la Gestion RH
- 4 cheffes de service de la Direction Gestion RH

Les études et aménagements de poste

Comme précisé dans la partie précédente, la Mairie d'Avignon s'est dotée de compétences en internes pour répondre aux divers enjeux de la thématique large du maintien en/dans l'emploi. **La Ville a la capacité de réaliser elle-même ses études de postes en vue d'un futur aménagement de type ergonomique, via le service Prévention des Risques / Qualité de Vie au travail placé au sein de la Direction Développement RH du Département RH.**

La Mairie d'Avignon répond ainsi à la plupart de ses besoins en matière d'aménagements « techniques » des postes de travail. Même si à ce stade les agents non BOE mais ayant une restriction d'aptitude peuvent être bénéficiaires de l'action, la Mairie s'emploiera à accompagner les agents vers une reconnaissance de handicap pour bénéficier des interventions prévues dans la convention, et ce dans une double logique :

- Rationaliser les coûts et cibler les efforts d'accompagnement sur les agents prêt à effectuer les démarches et à prendre une part active dans la recherche de solution et de moyens de compensation ;
- Rationaliser la décision et l'accompagnement de ces agents par rapports à leurs collègues, en s'appuyant sur un statut et une décision médicale externe à l'employeur (commission MDPH), afin d'éviter toute suspicion de traitement particulier.

Pour les cas plus complexes ayant un impact sur l'organisation du travail d'un service, les cas de poly handicap ou de handicap lourd, la Mairie a développé des relations privilégiées avec Cap Emploi autour de son Axe 2 « maintien dans l'emploi ». L'opérateur est donc sollicité pour fournir un appui externe lorsque les conséquences du handicap nécessitent un examen et une recherche de solution approfondie.

Enfin, le recours à l'EPAAST (L'étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail) sera également possible. Son but est de :

- Construire des recommandations en vue de l'aménagement technique et/ou organisationnel d'une situation de travail, pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi d'une personne reconnue handicapée en différenciant ce qui relève de la stricte compensation du handicap, de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, de la mise aux normes et réglementations, de la modernisation de l'outil de travail.
- Déterminer les modalités de mise en œuvre, le coût de ces recommandations (plan de financement réaliste et réalisable, etc.) et préciser les montants pouvant relever d'une prise en charge par l'Agefiph ou le FIPHFP.
- Aider à la mise en place des solutions (recherche de fournisseurs capables de réaliser la solution validée, recherche de devis alternatifs etc.).

Accompagner le handicap psychique

En 2005, une enquête internationale estimait que plus d'un tiers de la population française a été ou sera concerné par au moins un trouble mental au cours de sa vie. Pour sa part, la Mairie d'Avignon doit gérer un nombre croissant d'agents rencontrant des difficultés d'ordre psychique pouvant aller jusqu' à une situation de handicap. L'émergence de ces situations est notamment favorisée par les facteurs socio-économiques de son territoire décrits dans la partie précédente. Fait important mis en lumière par le diagnostic : alors que le handicap psychique peut parfois s'accompagner d'un déni de la situation, les agents au sein de la Mairie d'Avignon ont plutôt tendance à accepter l'accompagnement. Ainsi la Mairie mobilise différents dispositifs pour répondre à ces situations :

En premier lieu, la mobilisation des Prestations d'Appui Spécifique (PAS) handicap psy :

Elles apportent un appui expert à l'employeur pour compenser les conséquences du handicap de la personne dans son maintien dans l'emploi. L'accompagnement PAS est réparti en 5 prestations bien distinctes, mobilisables de façon totalement indépendante l'une de l'autre :

- Pré-diagnostic
- Bilan complémentaire
- Appui expert sur le projet professionnel
- Appui expert à la réalisation du projet
- Appui expert pour prévenir et/ou résoudre des situations de rupture

Elles sont utilisées notamment pour évaluer les capacités des personnes, l'adéquation avec leur poste et éventuellement les aménagements à mettre en place, ou pour la définition d'un projet professionnel en interne correspondants à leurs besoins spécifiques. La mairie d'Avignon a plusieurs fois fait appel aux PAS, avec la limite que ces services sont plutôt engorgés et les délais d'attente parfois trop long par rapport à la situation des agents, qui peut revêtir un caractère d'urgence.

Les PAS pourront également être mobilisées pour un accompagnement externe en situation de travail, si le besoin s'en fait sentir.

Pour les cas les plus complexes, la mobilisation du Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) :

Le DEA propose depuis 2016 un accompagnement renforcé pour les personnes en situation de handicap, et notamment pour celles affectées par un handicap psychique. Il ne cesse de se développer depuis sa création. Néanmoins le nombre de places dans le dispositif est limité, il convient donc mieux à des situations dites complexes et nécessitant un accompagnement sur la durée.

Il propose un accompagnement renforcé dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser le parcours professionnel de la personne handicapée qui en bénéficie, en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'organisation, notamment du médecin de prévention.

La mobilisation des interventions du FIPHFP :

Le soutien médico-psychologique : la Mairie d'Avignon propose un accompagnement psychologique de courte durée en interne (jusqu'à 3 séances), en lien avec la santé au travail et la prévention des risques, mais qui n'a pas vocation à être pérenne dans le temps. **Dès lors les interventions du FIPHFP pourront être mobilisés de manière complémentaire en cas de détection de handicap psychique, notamment en matière de Soutien Médico-psychologique.**

L'auxiliarat professionnel : il pourra également être utilisé opportunément, notamment dans le cadre de la procédure tremplin (voire axe précédent) afin de placer des agents en situation de handicap psychique, en attente d'un repositionnement adapté à leurs contraintes et/ou d'un diagnostic de situation, en appui d'autres agents en situation de handicap ayant besoin d'un auxiliaire pour accomplir certains actes professionnels. La Mairie d'Avignon entend ainsi faire « d'une pierre deux coups » et entrer dans un processus vertueux de « double maintien » : l'un sur le même poste, et l'autre dans le cadre d'un reclassement.

Répartition budgétaire

Actions	Bénéficiaires	Coût Unitaire	FIPHFP	Établissements	Détails calculs
Prothèse auditive	9	1 700 €	15 300 €	0 €	Le montant maximum accordé par le FIPHFP pour la prise en charge de prothèses auditives est de 1 700 €.
Auxiliarat professionnelle	2	30 168 €	40 224 €	20 112 €	Le salaire brut moyen dans la FPT en 2021 est de 2 514 € brut mensuel, selon l'INSEE, soit 30 168 € à l'année. La Mairie d'Avignon prévoit l'équivalent de 2 années d'auxiliarat professionnel sur la durée de la Convention, pour soutenir 2 agents. Le catalogue des interventions prévoit que le FIPHFP finance 2/3 de la dépense.
Études de poste	45	1 300 €	0 €	58 500 €	La Mairie d'Avignon réalise des études de poste en interne via le service Prévention, Sécurité et Qualité de Vie au Travail. Le nombre d'études de poste concernant des travailleurs BOE ou ayant des restrictions d'aptitudes est d'environ 15 par année. Ces études internes sont valorisées à hauteur de 1 300 euros dans le catalogue des interventions du FIPHFP.
Aménagement de poste	45	1 827 €	82 215 €	0 €	Le coût moyen d'un aménagement de poste au sein de la Mairie d'Avignon est de 1 827 €.
Soutien Médico-psychologique	15	3 000 €	45 000 €	0 €	La Mairie d'Avignon prévoit de financer un soutien médico-psychologique pour 15 agents, sur un an, sur la durée de la convention. Le montant maximum financé par le FIPHFP est de 3 000 euros. (Ce montant pourra être adapté au besoin réel des agents et bénéficiers à davantage de personnes le cas échéant).
TOTAL :			182 739 €	78 612 €	

Axe 4 - Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

La formation permet de sensibiliser les agents, les cadres et les décideurs aux enjeux liés au handicap. Elle contribue à créer une culture d'inclusion en encourageant la compréhension et le respect des besoins et des défis auxquels sont confrontées les personnes handicapées.

En outre, elle permet d'améliorer la connaissance de l'environnement légal autour de la thématique, notamment le droit à la compensation des conséquences du handicap, la notion de discrimination ou d'aménagements raisonnables qui peuvent être nécessaires pour permettre aux travailleurs handicapés de remplir leurs fonctions.

Ainsi plusieurs publics seront visés lors de la convention :

- **Les encadrants** : ils sont en proximité des agents, souvent leurs premiers interlocuteurs et ont la charge de mettre en place les mesures de compensation - notamment organisationnelles - décidées pour eux.

La formation des cadres est, de manière globale, un des chantiers prioritaires de la Mairie. C'est pourquoi un cycle de formation obligatoire de 4 jours est mis en place en 2023 avec pour objectif le développement des compétences managériales. Ce cycle de formation sera maintenu dans le temps avec une évolution du programme en fonction des thématiques clefs identifiées par la Mairie. Ainsi il est déjà prévu que l'année 2024 soit consacrée à la gestion des conduites addictives, une problématique souvent rencontrée par les encadrants.

Ainsi les formations sur le handicap pourront s'inscrire dans ce cycle annuel pour l'année 2025.

- **Les membres du Comité de Pilotage** : Ils ont la charge de la prise de décision stratégique autour du sujet et doivent partager un langage commun sur la thématique.
La référente handicap pourra en outre bénéficier d'une formation professionnalisante dans les universités de Nice ou Marseille qui dispensent toute deux en région des parcours spécifiquement destinés aux référents handicap.
- **Les tuteurs et maîtres d'apprentissage** : ils accompagnent au plus près les agents en situation de handicap dans les moments importants de leur carrière ou les moments de fragilité.
- **Les gestionnaires RH** : qui sont souvent des interlocuteurs privilégiés des agents et dépositaires de leur parole sur des problématiques rencontrées.
- **Les représentants du personnel** : ils sont en contact avec les agents sur l'ensemble de leurs problématiques et doivent pouvoir les orienter et fournir des informations de premier niveau. Ils ont également vocation à négocier sur le sujet dans le cadre du dialogue social.
- En lien avec l'axe secteur protégé et adapté : **Les acheteurs ou les passeurs de commande** au sein de la ville pourront également être formés sur les spécificités de recours au STPA.
Nb : La chargée de mission handicap a déjà organisé des visites d'ESAT pour certains

donneurs d'ordre de la Mairie, ces initiatives pourront être reconduites afin de sensibiliser les acheteurs.

- En lien avec l'axe recrutement : La sensibilisation des personnes impliquées dans le processus de recrutement de la Mairie permettra une meilleure inclusivité en permettant aux recruteurs de mieux connaître le handicap, d'être plus à l'aise quant à la façon de l'aborder en entretien, de mieux connaître les possibilités de compensation raisonnable rendant alors la prise de décision plus éclairée et ouvrant le champ des possibles.
- En lien avec les axes recrutement, reclassement et maintien dans l'emploi : La référente handicap pourra également former les équipes accueillant de nouvelles personnes en situation de handicap, afin de maximiser les chances d'intégration en donnant des clés de compréhension par rapport à la compensation du handicap notamment, mais aussi des clés de savoir être pour faciliter la communication lorsque le handicap induit des spécificités dans ce domaine (ce qui peut être le cas pour des handicaps cognitifs ou sensoriels notamment). Dans le cas où la personne aurait été sourcée auprès d'un opérateur ou d'une association spécialisée et bénéficierait déjà d'un accompagnement, cette sensibilisation pourra être effectuée par le service en question.

Les formations PSSM

Les premiers secours en santé mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premier secours, qui eux apportent une aide physique à la personne en difficulté.

Deux agents ayant déjà suivi cette formation et ayant attesté de son intérêt, la Mairie souhaite former des formateurs internes qui auront ensuite la charge de transmettre ce savoir-faire de manière stratégique dans les services à risque. La formation de formateurs est proposée uniquement par PSSM France et il convient d'être déjà secouriste et de réussir les examens préalables pour pouvoir s'inscrire.

Répartition budgétaire

Actions	Sessions	Cout Unitaire	FIPHFP	Établissements	Détails calculs
Formation des personnels en relation avec les agents en situation de handicap	20	1 800 €	36 000 €	0 €	La Mairie d'Avignon prévoit 20 sessions de formation pour les managers pour un cout moyen de formation de 1 800 € / jour.
Formation des tuteurs	1	1 800 €	1 800 €	0 €	La Mairie d'Avignon prévoit 1 session de formation pour les tuteurs en charge de personnes handicapées pour un cout moyen de formation de de 1 800 € / jour.
Formation PSSM	1	1 500 €	1 500 €	0 €	La Mairie d'Avignon souhaite former des formateurs en Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM). 1 session de formation coute 1 500 euros.
TOTAL :			39 300 €	0 €	

Axe 5- Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap

La communication sur le handicap permet de sensibiliser les individus et les organisations aux enjeux liés à la diversité et à l'inclusion. Elle contribue à briser les stéréotypes et les préjugés qui entourent souvent les personnes en situation de handicap, en favorisant une meilleure compréhension de leurs besoins spécifiques et de leurs contributions potentielles.

De fait, la communication sur le handicap joue un rôle clé dans l'inclusion des personnes handicapées, en favorisant l'émergence d'un environnement accessible au sens large du terme et l'instauration d'un climat de confiance propice à la prise de parole des agents sur leurs éventuelles problématiques de santé.

Les enjeux identifiés par la Mairie sont donc multiples :

1. Sensibiliser l'ensemble des agents afin de **garantir une meilleure intégration des personnes handicapées** dans les équipes ;
2. **Encourager la déclaration des agents** afin de pouvoir prendre en compte au mieux et le plus en amont possible leurs éventuels besoins et prévenir un risque d'aggravation du handicap ou des difficultés de maintien.

Des thématiques prioritaires ont également été définies pour parvenir à ces objectifs :

- Les différents types de handicap et le handicap invisible ;
- La déclaration et les raisons de se déclarer ;
- La santé mentale et le handicap psychique.

Communication / sensibilisation des agents

Afin de faire passer informations et messages clés à ses agents, la Mairie d'Avignon dispose principalement de 3 outils de communication internes :

- L'intranet MIA, utilisé pour faire passer diverses informations comme des publications quotidiennes, des dossiers d'actualité des services, des informations de la Direction Générale mais aussi des informations de crise ;
- Une revue interne bimestrielle "Au(x) Service (s) d'Avignon" ;
- Les campagnes d'e-mailing.

Ce sont notamment ces supports qui ont été utilisés jusqu'à présent pour informer les agents de leurs droits en matière de handicap et de la nomination de la référente handicap.

Marginalement, la mairie développe aussi des supports de communication spécifiques, comme des affiches, notamment réalisées par le service prévention. En matière de santé au travail et de handicap une plaquette a également été réalisée pour faire connaître les interlocuteurs du maintien dans l'emploi au sein de la Mairie. En 2019, un dossier de

communication sur le sujet ainsi qu'une étude de collaborateurs avait été conduite afin de sensibiliser les agents, connaître leur perception du sujet et ouvrir un espace de parole pour ceux qui rencontraient des difficultés.

Durant la Convention, la Mairie souhaite réaliser des supports spécifiques qui pourront être envoyés via les bulletins de salaire, et distribuer à l'issue de sensibilisation en présentielle afin de garder une trace des échanges. En effet, l'introduction de telles documents favorise en général largement leur consultation.

L'utilisation du FALC

Le FALC, ou Facile à Lire et à Comprendre, est une approche de communication qui vise à rendre l'information accessible à un large public, y compris aux personnes rencontrant des difficultés de lecture, de compréhension ou des besoins particuliers en matière de communication. La Mairie travaille déjà sur ce sujet pour rendre sa communication auprès des avignonnais plus accessibles et créer une ville plus inclusive. Elle a donc développé un vrai savoir-faire qu'elle souhaite transposer dans sa communication interne.

En outre, la Mairie souhaite privilégier la communication en présentielle, qui permet de répondre à un certain nombre de difficultés comme le nonaccès à l'outil informatique pour certains agents, les difficultés de lecture pour d'autres, ou encore la non-consultation des documents. L'échange direct permet en outre d'avoir un échange avec les agents et de répondre à leurs éventuelles questions sur l'instant tout en initiant un lien de confiance. Pour ce faire, plusieurs opérations pourront être menées comme :

- **Des sensibilisations directement dans les services,** réalisées par la chargée de mission handicap qui s'est déjà livrée à l'exercice. Ces temps pourront être créés via la sollicitation du chef de service ou l'intervention pourra se greffer à des réunions de services préexistantes selon les situations.
- **L'organisation d'ateliers de mises en situation,** sur le modèle « vis ma vie avec mon handicap ». Ces ateliers pourront prendre plusieurs formes et au besoin des prestataires extérieurs pourront être sollicités, par exemple : restaurant dans le noir, parcours fauteuil, simulateur de vieillissement pour les TMS, simulateur de handicap visuel via des lunettes, simulation de surdité, jeux reproduisant des handicaps cognitifs comme les troubles DYS etc...

Ces ateliers de simulation ont en plus la vertu de favoriser l'empathie des collaborateurs envers les personnes handicapées même s'ils ne sont pas concernés, créant les conditions idéales pour l'intégration ou le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés de santé.

Communication externe

Afin de faire connaître l'engagement de la Mairie en matière d'accès à l'emploi et d'intégration des travailleurs handicapés auprès des citoyens, celle-ci envisage de **faire une publication informative sur son projet via la revue « Avignon(s) », le magazine des avignonnais.**

Un article sur la politique handicap sera également ajouté au site internet, et en lien avec l'axe recrutement, **une mention informant les futurs candidats de l'ouverture de la Mairie sur le sujet sera ajoutée dans l'espace recrutement.**

Communication évènementielle

Enfin, **l'organisation d'évènements reste un excellent moyen de communiquer et sensibiliser en marquant les esprits.** Les manifestations autour du handicap ou plus globalement de la santé sont de plus en plus nombreuses au niveau national, les occasions ne manquent donc pas de s'insérer dans cette dynamique globale en la déclinant localement, bénéficiant ainsi d'un effet « porte-voix » :

- La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre ;
- La journée internationale des personnes handicapées tous les 3 décembre ;
- Tous les évènements en lien avec la santé, comme la semaine sur la santé mentale ;
- Le festival d'Avignon : chaque année de nombreuses pièces en lien avec le handicap sont proposées et sont de nature à sensibiliser le grand public sur ce phénomène. Des partenariats pourront être conclus avec les troupes concernées.

Bien sûr, la signature de la convention pourra également être l'occasion d'organiser un évènement médiatique à destination à la fois de l'interne et de l'externe.

En outre la Mairie d'Avignon organise pour les agents des évènements thématiques destinés à les informer et à les sensibiliser sur des enjeux définis comme prioritaires. Ainsi, l'un des chantiers du moment est l'organisation d'un forum sur les addictions, organisé en partenariat avec un spécialiste addictologue, dans lequel seront proposés des conférences, divers outils de sensibilisation et l'accès à des stands tenus par différents acteurs sur le sujet. Le handicap pourra dès lors être l'objet d'une future échéance.

Répartition budgétaire

L'enveloppe financée par le FIPHFP en vue de mettre en œuvre des actions de communication, sensibilisation et information à destination des agents est de 17 500 €, soit 5 % des interventions estimées du FIPHFP sur la durée de la convention.

Récapitulatif Budgétaire

	Programme d'actions	Financement du FIPHFP	Financement de l'employeur	TOTAL
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	127 610,00 €	104 230,00 €	231 840,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	30 560,00 €	13 120,00 €	43 680,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	182 739,00 €	78 612,00 €	261 351,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	39 300,00 €	- €	39 300,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	17 500,00 €	- €	17 500,00 €
Axe 6	Actions innovantes	- €	- €	- €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	- €	15 500,00 €	15 500,00 €
	TOTAL	397 709,00 €	211 462,00 €	609 171,00 €