

DEPARTEMENT  
DES  
**DEUX-SEVRES**



**VILLE DE NIORT**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 17 JUIN 2019**

**Délibération n° D-2019-234**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 41

Convocation du Conseil Municipal :  
le 11/06/2019

Affichage du Compte-Rendu Sommaire  
et affichage intégral :  
le 24/06/2019

Convention entre le FIHFP, la Communauté d'Agglomération  
du Niortais, la Ville de Niort et le CCAS de Niort

**Président :**

**MONSIEUR JÉRÔME BALOGE**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Sylvette RIMBAUD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Catherine REYSSAT, Monsieur Dominique DESQUINS, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Agnès JARRY, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, Madame Carole BRUNETEAU, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Monsieur Alain PIVETEAU, Madame Elodie TRUONG, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU, Madame Isabelle GODEAU, Madame Monique JOHNSON, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Nicolas ROBIN, Monsieur Jacques TAPIN, Madame Catherine HUVELIN.

**Secrétaire de séance :** Yvonne VACKER

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Madame Elisabeth BEAUVAIS, ayant donné pouvoir à Madame Jacqueline LEFEBVRE, Madame Marie-Chantal GARENNE, ayant donné pouvoir à Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Simon LAPLACE, ayant donné pouvoir à Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Josiane METAYER, ayant donné pouvoir à Monsieur Alain PIVETEAU

**Excusés :**

Monsieur Luc DELAGARDE, Madame Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Monsieur Fabrice DESCAMPS, Madame Nathalie SEGUIN.

**Direction Ressources Humaines**

**Convention entre le FIPHFP, la Communauté  
d'Agglomération du Niortais, la Ville de Niort et le  
CCAS de Niort**

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Adjoint au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

L'action du Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP), créée le 11 février 2005, vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre pleinement sa citoyenneté, notamment grâce à l'emploi.

Le Fonds collecte des contributions auprès des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Ces contributions lui permettent, en mobilisant les aides financières inscrites à son catalogue, d'accompagner les employeurs publics en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein d'une collectivité territoriale.

La Ville de Niort et le Centre Communal d'Action Social de Niort (CCAS) ont souhaité conventionner avec le FIPHFP dans la perspective de la préparation d'une nouvelle convention, cette fois-ci commune avec la Communauté d'Agglomération du Niortais. Le taux d'emploi direct déclaré au 1er janvier 2019 est de 9,74%. La première convention, d'une durée de 3 ans (2015-2017) a été prorogée par avenant jusqu'au 31 décembre 2018.

Pour développer leur plan d'actions, la Ville de Niort, son CCAS et la Communauté d'Agglomération du Niortais ont élaboré un projet commun fondé sur la réalisation d'un diagnostic et de l'identification d'enjeux.

Les collectivités ont établi un dossier de conventionnement avec le FIPHFP couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Les collectivités affichent des objectifs partagés en matière de handicap et maintien dans l'emploi, objectifs qui s'articulent autour de trois axes :

- Recruter des agents en situation de handicap,
- Maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Sensibiliser, informer et communiquer.

L'ensemble de ces axes décrits ci-dessus a fait l'objet d'une demande de financement auprès du FIPHFP, par le biais de la convention tripartite triennale, à hauteur de 388 630 €.

La Communauté d'Agglomération du Niortais portera financièrement la convention commune. Les modalités de remboursement entre la Communauté d'Agglomération du Niortais et la Ville de Niort et son CCAS seront fixées par convention.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué à signer la convention à venir entre le FIPHFP, la Communauté d'Agglomération du Niortais, la Ville de Niort et le CCAS de Niort, pour une durée de 3 ans.

**LE CONSEIL  
ADOpte**

Pour :	41
Contre :	0
Abstention :	0
Non participé :	0
Excusé :	4

Pour le Maire de Niort,  
**Jérôme BALOGÉ**  
L'Adjoint délégué

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE

Niort Agglo – Ville de Niort - CCAS

# Projet de politique handicap et maintien dans l'emploi

Dossier de conventionnement mutualisé avec  
le Fonds pour l'Insertion des Personnes  
Handicapées dans la Fonction Publique



# 1 FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

<b>NOM DE L'EMPLOYEUR PUBLIC</b> : Niort Agglo	
<b>NOM DU REPRESENTANT LEGAL</b> : Jérôme BALOGE	
140 rue des Equarts - CS 28770	
<b>CODE POSTAL</b> : 79027	<b>COMMUNE</b> : Niort Cedex
<b>N° SIRET</b>	2000 413 17 000 13

<b>COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER</b>	
<b>NOM ET PRENOM</b> : LECOMTE Agnès	<b>FONCTION</b> : Adjointe à la Directrice Ressources Humaines Responsable du service recrutement
<b>ADRESSE COURRIEL</b> : agnes.lecomte@agglo-niort.fr	<b>NUMERO DE TELEPHONE</b> : 05 17 38 81 24

<b>COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU SUIVI DU DOSSIER (en cas d'intérim)</b>	
<b>NOM ET PRENOM</b> : SAGOT Olivier	<b>FONCTION</b> : Directeur Mission Vie au Travail
<b>ADRESSE COURRIEL</b> : olivier.sagot@agglo-niort.fr	<b>NUMERO DE TELEPHONE</b> : 05 17 38 81 33

<b>PRESENTATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC</b> <i>(Activités, implantation, effectif total, nombre de BOE, nombre d'habitants pour une collectivité locale...)</i>
<p>Niort Agglo est la collectivité référente concernant ce projet mutualisé avec la Ville de Niort et son CCAS. Niort Agglo, est un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Située au sud-ouest des Deux-Sèvres, au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, la communauté d'agglomération s'inscrit dans l'aire urbaine de Niort, chef-lieu du département et compte 120 806 habitants. Niort Agglo comprend 40 communes. Niort, la plus grande commune compte 59 005 habitants. Saint-Romans-des-Champs est la plus petite avec 179 habitants.</p> <p>Les compétences de l'Agglomération sont classées en trois catégories.</p> <p><u>Compétences obligatoires</u> : Aménagement de l'espace communautaire ; Déchets ménagers ; Développement économique ; Équilibre social de l'habitat ; Gens du voyage ; Gestion des milieux aquatiques et prévention des risques (Gemapi) ; Politique de la ville et cohésion sociale ; Transports</p> <p><u>Compétences optionnelles</u> : Assainissement ; Développement durable ; Gestion d'équipements sportifs et culturels</p> <p><u>Compétences facultatives</u> : Contrat local de santé ; Culture et sport ; Energies renouvelables ; Enseignement supérieur ; Patrimoine d'intérêt communautaire ; Soutien au centre local d'information et de coordination gérontologique (Clic) ; Soutien à l'insertion des jeunes et adultes ; Tourisme ; Très haut débit ; Voiries</p> <p>L'effectif global de 1808 agents au 1<sup>er</sup> janvier 2018 se réparti comme suit : Niort Agglo : 655 ; Ville de Niort : 965 ; CCAS : 188</p> <p>L'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au sein des 3 structures est de 152 agents répartis comme suit : Niort Agglo : 37 ; Ville de Niort : 94 ; CCAS : 21</p>

<b>DATE DE DEBUT DE LA MISE EN PLACE DU PROJET</b>	01/01/2019
<b>DATE DE FIN DE LA MISE EN PLACE DU PROJET</b>	31/12/2021

## Table des matières

<b>1</b>	<b>FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR PUBLIC.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Présentation Niort Agglo – Ville de Niort et CCAS .....</b>	<b>2</b>
2.1	Données générales concernant Niort Agglo.....	2
2.1.1	Compétences et organisation générale de Niort Agglo .....	2
2.1.2	Caractéristiques de l'effectif permanent (effectif au 31 décembre 2017) .....	4
2.1.3	Evolution des effectifs - Départs et mobilité.....	7
2.1.4	Données générales relatives à la formation.....	10
2.1.5	Prévention des risques professionnels au sein de Niort Agglo .....	10
2.1.6	Restrictions d'aptitudes et inaptitudes .....	13
2.1.7	Données générales relatives à l'absentéisme .....	14
2.1.8	Données concernant les agents en situation de handicap.....	19
2.2	Données générales concernant la Ville et le CCAS de Niort.....	22
2.2.1	Caractéristiques de l'effectif permanent - Ville de Niort .....	24
2.2.2	Caractéristiques de l'effectif permanent - CCAS de Niort .....	27
2.2.3	Evolution des effectifs Ville de Niort et CCAS.....	30
2.2.4	Prévention des risques professionnels au sein de la Ville et du CCAS de Niort .....	32
2.2.5	Les indicateurs du service Santé et Sécurité au Travail – Ville et CCAS .....	33
2.2.6	Données générales relatives à l'absentéisme à la Ville et au CCAS de Niort .....	34
2.2.7	Données générales relatives à la formation.....	37
2.2.8	Données concernant les agents en situation de handicap.....	38
<b>3</b>	<b>La politique commune handicap et maintien en emploi – Enjeux et objectifs.....</b>	<b>41</b>
3.1	Préambule .....	41
3.2	Rappel des éléments de diagnostic et enjeux .....	41
3.3	Objectifs et engagements.....	46
3.3.1	Règlementation : .....	46
3.3.2	Volontarisme : .....	46
3.4	Méthode d'élaboration de la convention .....	47
3.5	Constats – Objectifs et propositions émanant des groupes de travail .....	49
3.5.1	<b>Groupe 1 : Communication, sensibilisation et formation .....</b>	<b>49</b>
3.5.2	<b>Groupe 2 : Recruter .....</b>	<b>50</b>
3.5.3	<b>Groupe 3 : Accompagner et maintenir dans l'emploi .....</b>	<b>52</b>
3.6	Plan d'action retenu .....	54
3.6.1	Objectifs généraux et spécifiques .....	54
3.6.2	Fiches actions retenues .....	55
3.7	Gouvernance administrative & financière .....	56
3.7.1	Deux organisations mais une articulation forte et une volonté d'actions communes .....	56
3.7.2	Gestion financière .....	57

## 2 Présentation Niort Agglo – Ville de Niort et CCAS

### 2.1 Données générales concernant Niort Agglo

#### 2.1.1 Compétences et organisation générale de Niort Agglo

La Communauté d'agglomération du niortais, appelée « Niort Agglo » depuis avril 2018, est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre.

Située au sud-ouest des Deux-Sèvres, au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, la communauté d'agglomération s'inscrit dans l'aire urbaine de Niort, chef-lieu du département et compte 120 806 habitants (Insee, population légale 2016, chiffres entrés en vigueur le 1er janvier 2019).

Niort, la plus grande commune compte 59 005 habitants. Saint-Romans-des-Champs est la plus petite avec 179 habitants.

De 2014 à 2017, l'agglomération était composée de 45 communes. Depuis fin 2018, elle comprend 40 communes suite au regroupement de plusieurs communes.

Elle est gérée par un conseil communautaire composé de 88 conseillers municipaux des communes membres.

La communauté d'agglomération du niortais exerce de pleins droits, en lieu et place des communes, des compétences imposées par la loi, des compétences optionnelles choisies parmi cinq proposées par le législateur et des compétences facultatives décidées par le conseil de communauté.

#### Compétences obligatoires

- Développement économique
- Aménagement de l'espace communautaire
- Equilibre social de l'habitat
- politique de la ville dans la communauté et cohésion sociale
- Accueil des gens du voyage
- collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés

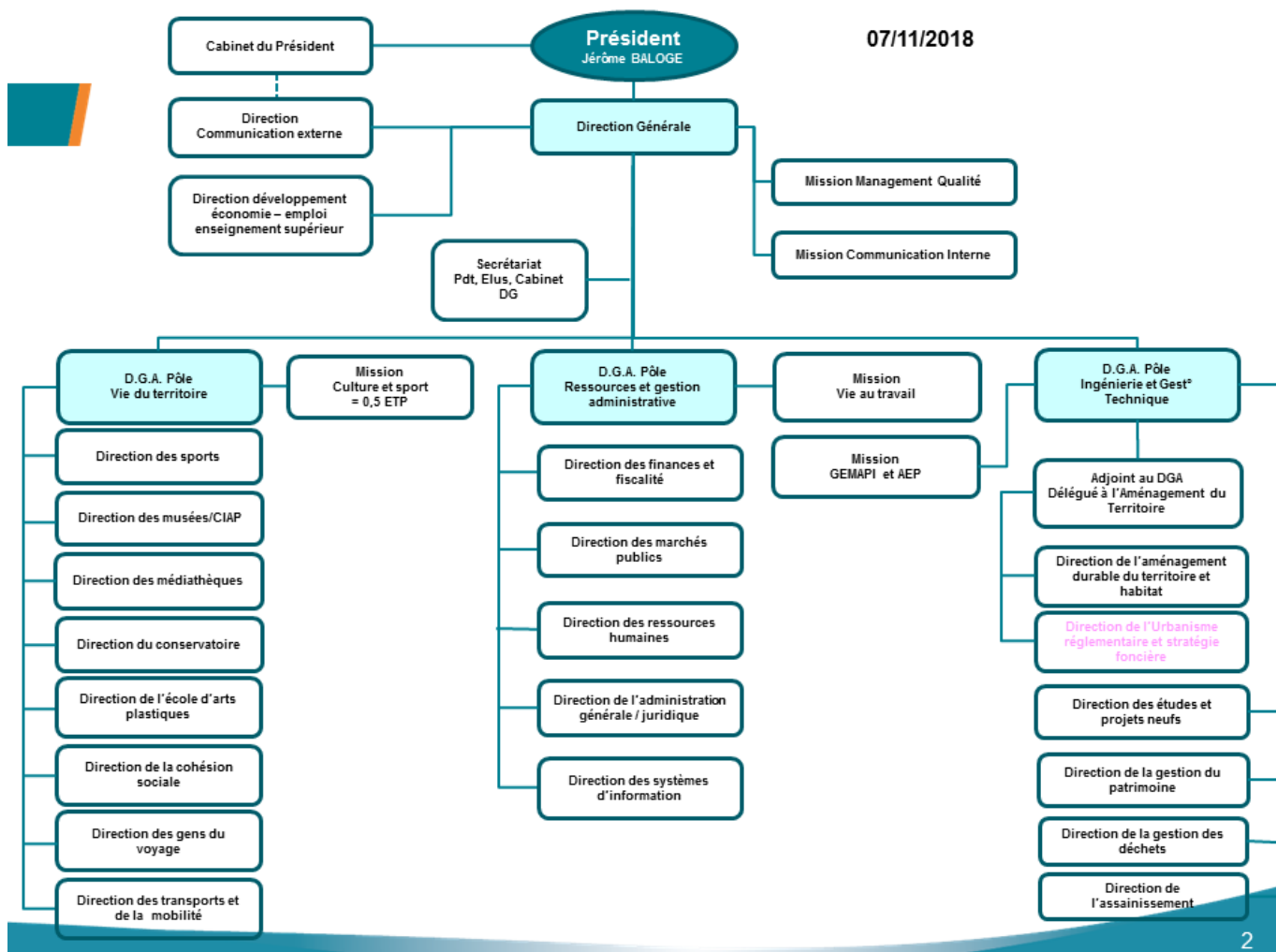
#### Compétences optionnelles

- Assainissement
- Protection et mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie
- construction, aménagement, entretien et gestion d'équipement culturels et sportifs

#### Compétences facultatives

- Voirie d'intérêt intercommunal
- Enseignement universitaire, formations supérieures, recherche
- Tourisme
- Patrimoine d'intérêt communautaire
- Culture
- Sport
- Etude sur le développement des énergies renouvelables
- Soutien au CLIC
- Etablissement et exploitation de réseaux de communications électroniques
- Elaboration du Contrat local de santé sur le territoire.

Présidée par Monsieur Jérôme BALOGE, par ailleurs maire de la Ville de Niort, Niort Agglo regroupe une direction générale, 3 directions générales adjointes, 20 directions, 5 missions et plusieurs services



Elle compte, en moyenne, 634 agents.

Niort Agglo vit une transformation relativement importante, liée notamment aux évolutions législatives.

La loi NOTRE de janvier 2017 est l'une d'entre elles. Elle impacte fortement le fonctionnement actuel de Niort Agglo. Portant sur une nouvelle organisation territoriale de la République, elle motive les collectivités à se restructurer, notamment dans une logique d'efficacité et de mutualisation des moyens. Aujourd'hui, l'intercommunalité est reconnue comme le niveau institutionnel pertinent auquel doit être conçue l'action locale. C'est une opportunité que de travailler avec 40 communes à plus de clarté, de cohérence, de coopération pour devenir le grand service public de demain.

En ce sens, l'organigramme a subi une évolution début 2018. Il reflète l'arrivée de la nouvelle gouvernance qui a pour ambition d'améliorer l'organisation interne de Niort Agglo. L'objectif de tous ces changements vise à valoriser les fonctions des agents, à reconnaître leurs parcours professionnels, leurs acquis de l'expérience, à consolider leurs capacités à réaliser leurs missions et à favoriser la mobilité.

La Communauté d'agglomération prévoit un investissement financier lourd pour renforcer les services opérationnels et supports et ainsi mieux accompagner, au quotidien les différentes communes du territoire.

L'un des axes de travail est la réorganisation des services supports et la mutualisation des moyens pour augmenter les performances et réduire les risques en commun. Ainsi l'ensemble des activités d'entretien du parc roulant (véhicules légers, poids lourds, engins spéciaux) et du parc matériels (espaces verts, entretien ...) sont mutualisées entre l'agglo et la Ville. Par ailleurs la Communication externe, la Direction des systèmes d'information viennent aussi d'être mutualisées, ainsi que l'urbanisme et l'instruction des permis de construire.



Aujourd'hui, cette étape est indispensable dans la vie de Niort Agglo. Le changement est une source d'apprentissage organisationnel et de transformation de l'organisation de travail. Il s'appuie sur la politique de management et d'encadrement mise en œuvre par les trois directions générales adjointes.

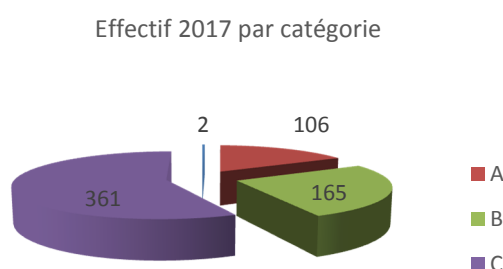
**L'élaboration de la convention commune avec le FIPHFP reflète l'ambition de Niort Agglo, de la ville de Niort et du CCAS de mutualiser leurs moyens en matière de handicap et de maintien en emploi au travail.**

## 2.1.2 Caractéristiques de l'effectif permanent (effectif au 31 décembre 2017)

### Répartition de l'effectif total rémunéré par catégorie

La Communauté d'agglomération emploie 634 agents. La répartition des agents communautaires par catégorie hiérarchique est globalement similaire à celle des autres types de collectivités (commune, départements et EPCI). Les agents de catégorie C sont en plus grand nombre en lien avec les compétences de Niort Agglo.

CATEGORIE	EFFECTIF	POURCENTAGE
Emploi fonctionnel	2	0,31 %
catégorie A	106	16,7 %
catégorie B	165	26 %
catégorie C	361	57 %
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>100%</b>



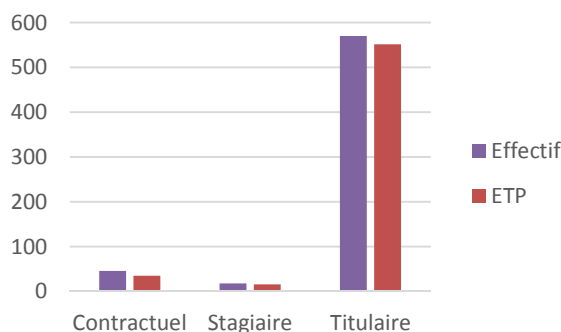
### Temps de travail

Le nombre d'agents qui exerce une activité à temps non complet représente 10,09% de l'effectif total. La culture qui est une compétence facultative de la Communauté de commune du niortais explique, en partie ces chiffres. En effet, l'organisation interne de certains services, tels que le service culture/musée prend en compte des besoins particuliers qui implique une organisation singulière du temps de travail des agents.

### Effectif rémunéré par statut

Les agents titulaires et stagiaires représentent 92,7 % de l'effectif total. Les agents contractuels ne représentent qu'une petite partie de l'effectif, soit 7,2%. Cette situation peut s'expliquer par la mise en application de la loi SAUVADET qui a permis à un certain nombre d'agents contractuels de devenir titulaires de leur grade. Le transfert de compétences qui entraîne, de fait, le transfert « automatique » des services et du personnel qui les composent, pourrait également expliquer ce nombre significatif de titulaires et stagiaires à Niort Agglo

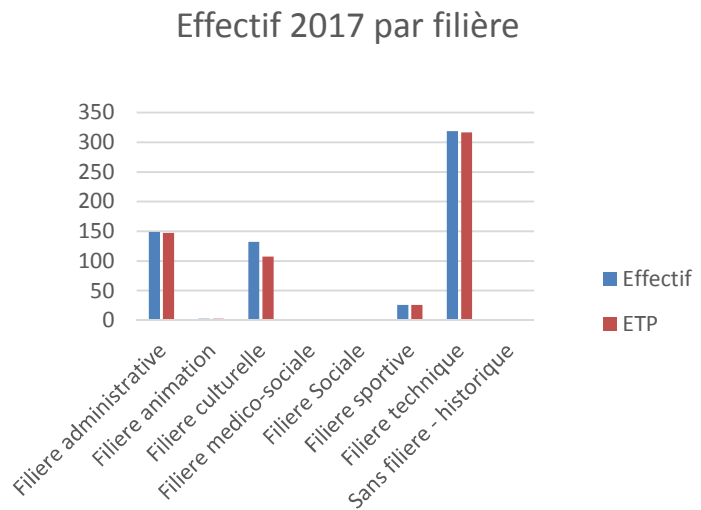
STATUT	EFFECTIF	%	ETP
Contractuel	46	7,25 %	35,31
Stagiaire	18	2,84 %	16,37
Titulaire	570	89,9 %	551,71
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>100%</b>	<b>603,39</b>



### Répartition de l'effectif total par filière

La filière technique est la plus représentée, suivie de la filière administrative et de la filière culturelle. La nature des compétences exercées par la Communauté d'agglomération du niortais explique, là encore, cette situation.

FILIERES	EFFECTIF	ETP
Filière administrative	149	147,26
Filière animation	3	3,00
Filière culturelle	132	107,18
Filière médico-sociale	2	0,60
Filière Sociale	1	0,50
Filière sportive	26	26,00
Filière technique	319	316,86
Sans filière - historique	2	2,00
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>603,39</b>



### **Répartition de l'effectif par âge et par genre**

La tranche d'âge des 45 ans à 49 ans est la plus représentée au sein de Niort Agglo. Elle représente 20,8 % des effectifs.

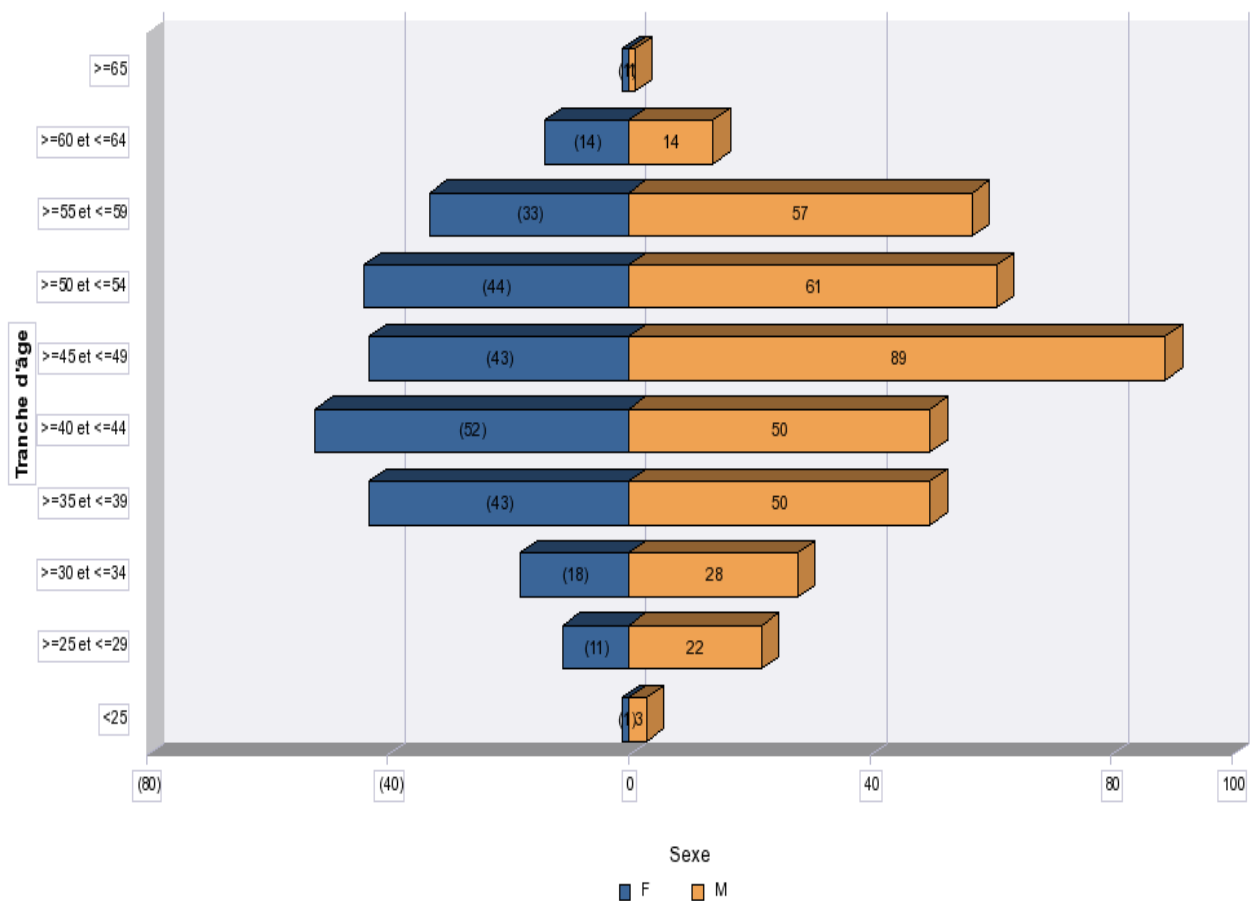
De manière plus générale, Niort Agglo est composée d'agents âgés de 35 ans à 59 ans. Ils représentent 82,1 % de l'effectif de la communauté.

Le nombre d'agents masculins est plus élevé dans quasiment toutes les tranches d'âges. Ils représentent 58,9 % de l'effectif.

Cette masculinisation s'explique par la nature des métiers, traditionnellement exercés par des hommes, comme ceux de la collecte des déchets ménagers et de l'assainissement. Plus généralement, les services communautaires sont moins féminisés que les conseils départementaux.

La tranche d'âge des moins de 25 ans à 34 ans ne représente que 13 % des agents en poste. Ceux âgés de 60 ans et plus ne représentent que 4,7 % de l'effectif.

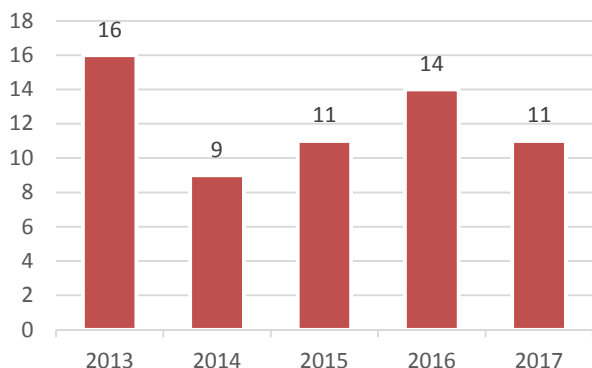
TRANCHE D'ÂGE	SEXE		TOTAL GENERAL	POURCENTAGE
	HOMME	FEMME		
65 ans	1	1	2	0.315%
60 ans à 64 ans	14	14	28	4.416%
55 ans à 59 ans	56	33	89	14.038%
50 ans à 54 ans	61	44	105	16.562%
45 ans à 49 ans	89	43	132	20.82%
40 ans à 44 ans	50	52	102	16.088%
35 ans à 39 ans	50	43	93	14.669%
30 ans à 34 ans	28	18	46	7.256%
25 ans à 29 ans	22	11	33	5.205%
< de 25 ans	3	1	4	0.631%
<b>Total</b>	<b>374</b>	<b>260</b>	<b>634</b>	<b>100 %</b>



### 2.1.3 Evolution des effectifs - Départs et mobilité

#### Départs à la retraite par année

Le nombre de départs en retraite est en diminution constante depuis 2013. C'est sans doute une conséquence de la réforme des retraites de 2010 qui fait reculer progressivement vers 62 ans l'âge de départ minimum pour la plupart des fonctionnaires.

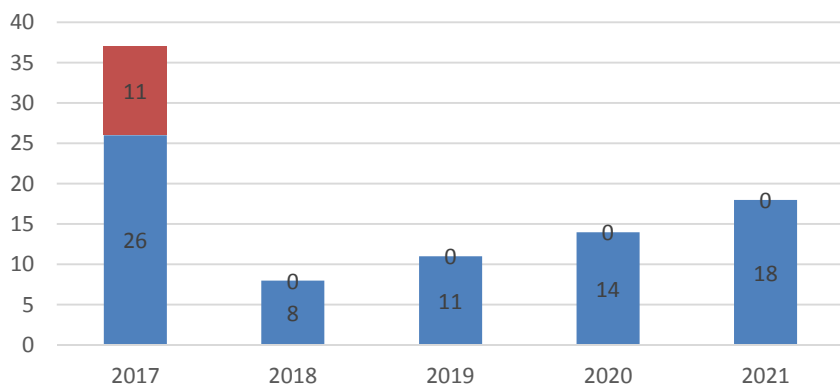


#### Départs prévisionnels à la retraite

La part des agents qui pourra faire valoir ses droits à la retraite dans les 4 prochaines années représente 8,4 % de l'effectif de Niort Agglo.

En 2017, 26 agents pouvaient prétendre à la retraite. Pourtant, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, seuls 11 agents ont fait valoir ce droit. Les agents de Niort Agglo semblent liquider leurs droits à la retraite tardivement. Ce constat peut s'expliquer par l'entrée tardive dans la fonction publique de certains agents et/ou par la chute du pouvoir d'achat des fonctionnaires qu'occasionne l'entrée à la retraite.

Sur la période 2019-2021 (période de convention), le nombre potentiel de départs à la retraite s'établit à 43 agents, mais si l'hypothèse s'avère juste, seuls quelques départs seront effectifs sur les trois ans de convention.

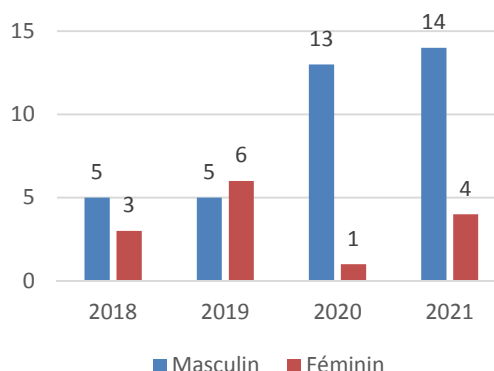


- nombre de personnes qui ont fait valoir leur droit
- nombre de personnes qui peuvent prétendre à la retraite

### Départ prévisionnel à la retraite par sexe

La part d'hommes qui peut faire valoir ses droits à la retraite est plus élevée que la proportion de femmes. Elle représente 72.5% des personnes qui peuvent prétendre à la retraite. Ces chiffres peuvent s'expliquer par la proportion d'agents de sexe masculin au sein de Niort Agglo.

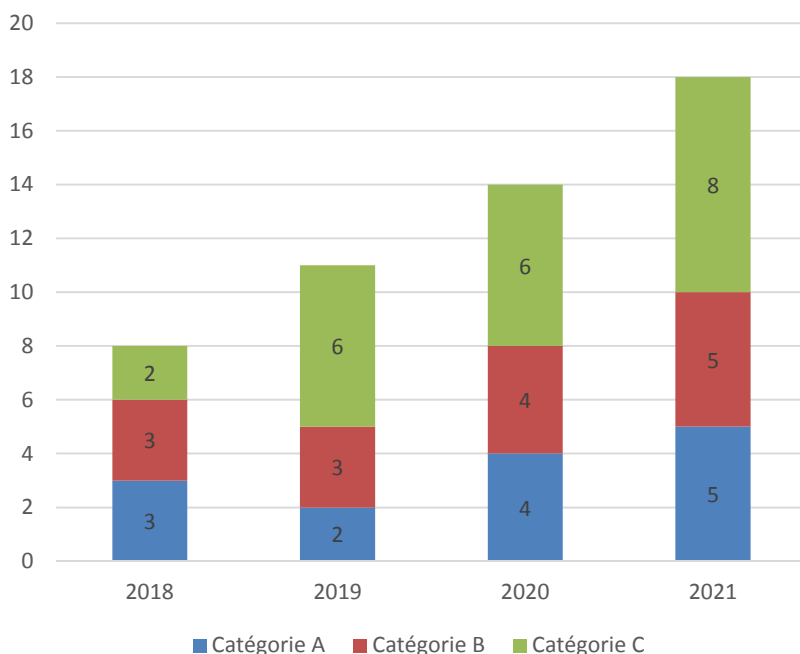
ANNEES	MASCULIN	FEMININ
2018	5	3
2019	5	6
2020	13	1
2021	14	4
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>14</b>
	<b>72.54%</b>	<b>27.45%</b>



### Départ prévisionnel à la retraite par catégorie

Quoi qu'il en soit, Niort Agglo risque de perdre dans les prochaines années des agents dont les compétences sont multiples et variées. A proportion quasi-égale, toutes les catégories sont représentées. Ce qui laisse l'opportunité d'analyser les besoins en vue d'une gestion anticipée et préventive des ressources humaines. **Un calibrage des postes pourrait être envisagé dans l'objectif de recruter davantage de personnes en situation de handicap.**

CATEGORIES	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Catégorie A	3	2	4	5	14
Catégorie B	3	3	4	5	15
Catégorie C	2	6	6	8	22
<b>TOTAL PREVISIONNEL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>51</b>

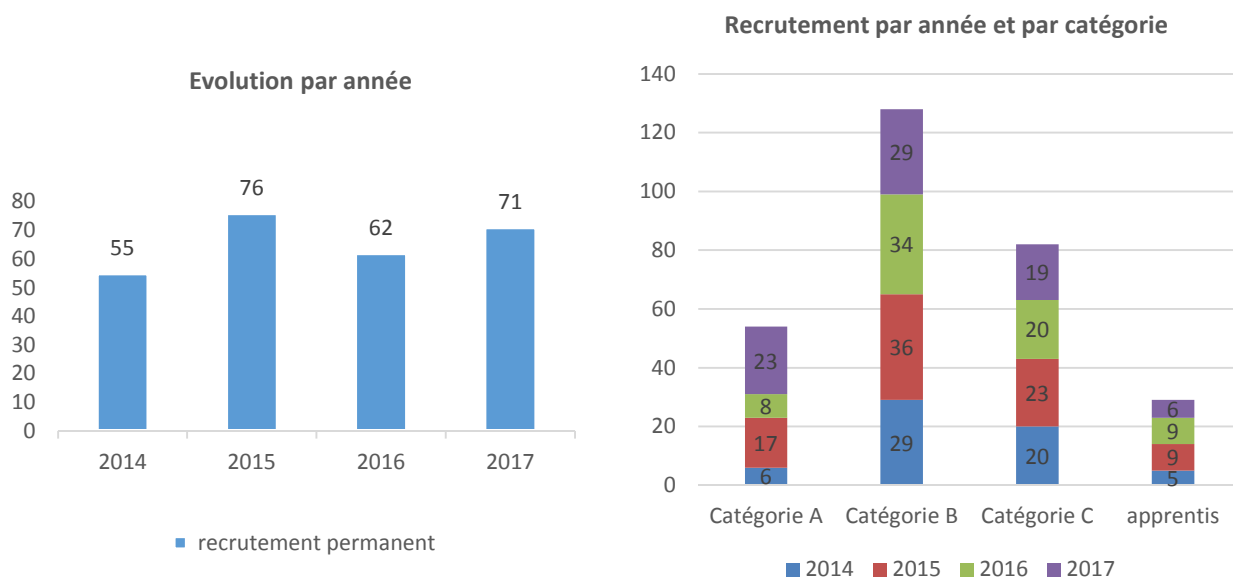


## Evolution des effectifs

Le nombre de recrutements a évolué. Il est passé de 55 agents recrutés en 2014 à 71 agents en 2017. Ces chiffres s'expliquent en grande partie, par le recrutement d'agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondantes à des besoins spécifiques. Les agents de catégorie B sont les plus représentés. Le lien peut être fait avec la loi du 12 mars 2012 qui porte la durée du contrat à un an avec la possibilité de le renouveler qu'une seule fois. Cette dérogation qui se veut moins restrictive que les précédentes lois, n'en demeure pas moins pénalisante pour les agents recrutés sur des emplois de catégories B. En l'absence de concours réguliers et de lauréats aux concours, Niort Agglo se voit recruter du personnel sous contrat.

Il n'en est pas de même pour les agents de catégorie A qui au bout de quelques années, en principe 6 ans, peuvent voir leur contrat à durée déterminée se transformer en contrat à durée indéterminée. A Niort Agglo, le turn over est moins important pour les agents de cette catégorie, ainsi que pour les agents de la catégorie C qui peuvent être titularisés sans concours. Le nombre de recrutement d'agents de catégorie A et C est donc moins important.

### **Il y a des possibilités de recrutement d'agents ou d'alternants en situation de handicap sur la catégorie B.**



## Evolution des entrées et des sorties de personnel

### **Les recrutements :**

Le taux de recrutement qui correspond au nombre d'arrivées de l'année par rapport aux effectifs présents sur emploi permanent en fin d'année s'élève à 5.91%

Taux de sortie de la collectivité :  
Départ en cours d'année : 15%

Départ en retraite : 12 agents (*catégorie A -1 ; catégorie B -4 ; catégorie C -7*)

### **Variation effectif permanent au cours de l'année 2017**

Fonctionnaires : Arrivées sur emploi permanent : +11

Non-titulaires : Arrivées sur emploi non permanent : +25

Départs : 33 → Flux : -22 agents

Départs : -66 → Flux : -41

Nonobstant les départs et mobilités courantes au sein de Niort Agglo, l'évolution des compétences va impacter de manière significative l'effectif de la collectivité et de manière moins sensible l'effectif de la Ville.

Notamment, l'intégration de la compétence eau potable actuellement assurée sur notre territoire par deux syndicats (Syndicat des Eaux du Vivier et Syndicat mixte d'études de production et de distribution d'eau potable de la vallée de la Courance) est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020, **soit environ 60 agents.**

Par ailleurs Niort Agglo se voit transférer matériellement le complexe sportif de « la Venise Verte » actuellement géré par la Ville et par conséquent le personnel affecté à compter de janvier 2020, **soit environ 15 agents.**

## 2.1.4 Données générales relatives à la formation

### Nombre de bénéficiaires et nombre de jours de formations réalisés en 2017

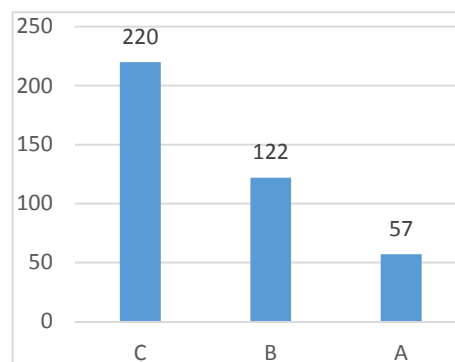
La formation au sein de Niort Agglo est :

- un levier fort pour accompagner des changements de pratiques et de métiers,
- un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs,
- un accompagnement des évolutions de carrière.

Pour sa mise en place, elle s'appuie sur le plan triennal de formation interne et le plan de formation mutualisée entre le CNFPT, Niort Agglo, la ville de Niort et son CCAS.

En 2017, 399 agents de la CAN ont bénéficié de 1704 jours de formations. Les agents de catégorie C représentent 56.66% des Bénéficiaires. Les formations reçues étaient principalement axées sur le perfectionnement, la sécurité et la préparation aux concours et examens.

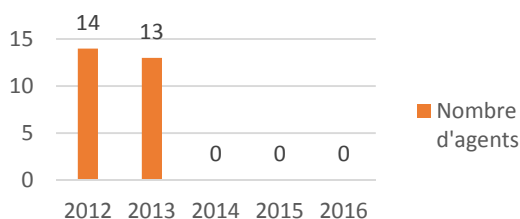
CATEGORIE	NOMBRE BENEFICIAIRES	%	NBRE DE JOUR	%
C	220	55,2 %	965,5	56.661%
B	122	30,5 %	550,5	32.306%
A	57	14,3 %	188,5	11.062%
<b>Total</b>	<b>399</b>	<b>100%</b>	<b>1704</b>	<b>100%</b>



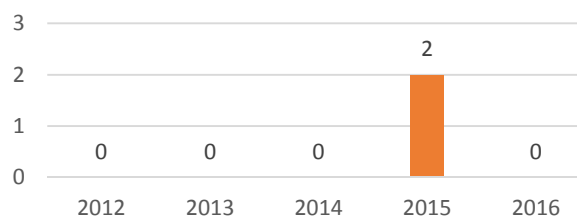
### Nombre de bénéficiaires de formations en lien avec le handicap

Relativement peu d'agents ont participé à une formation sur le handicap. Les formations ont été dispensées principalement aux agents des médiathèques et des musées. Cet intérêt s'explique par le fait que le personnel des médiathèques et des musées est en interface directe avec le public. Ces chiffres mettent l'accent sur les besoins de Niort Agglo en matière de sensibilisation et de formation sur le handicap.

**Sensibilisation au handicap**



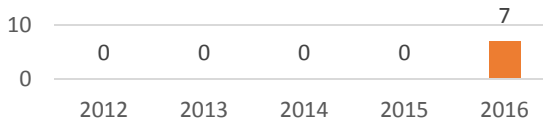
**Stage "accueil des personnes en situation de handicap dans les lieux culturels"**



**Stage "l'accessibilité d'un établissement patrimonial aux personnes en situation de handicap"**



**Stage "Accueil des personnes en situation de handicap"**



## 2.1.5 Prévention des risques professionnels au sein de Niort Agglo

### La prévention des risques professionnels au sein de Niort Agglo avant 2018

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 constitue le cadre légal qui fixe les obligations de Niort Agglo en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses agents.

Ce texte a pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

C'est dans ce cadre que Niort Agglo a créé un service de prévention des risques professionnels visant à améliorer la connaissance et la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de la politique prévention. (Comités d'hygiène et de sécurité, agents chargés de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agents chargés de fonctions d'inspection et médecins de prévention).

Après plusieurs années de fonctionnement, le service de prévention des risques professionnels a connu plusieurs changements et perturbations dans son fonctionnement. En novembre 2015, le conseiller a fait valoir ses droits à la retraite. Il a été remplacé en février 2016 par un nouveau préventeur mais ce dernier n'a pas souhaité poursuivre sa mission au sein de Niort Agglo. Cette même année, le médecin de prévention qui exerçait ses fonctions à temps plein, a souhaité exercer dans une autre structure et a bénéficié d'une mobilité externe. Il a quitté le service au mois de mai 2016.

Ne pouvant pas fonctionner sans ce corps de métier et compte tenu des difficultés de recrutement dans ce domaine de compétence, Niort Agglo a recruté un médecin de prévention partagé entre la Ville, le CCAS et le syndicat des eaux du Vivier. Ce dernier effectue 0,1 ETP pour le suivi médecine préventive des agents de l'agglomération. Ce médecin a accepté d'exercer cette fonction dans l'attente que le médecin généraliste, qui a rejoint l'équipe en octobre 2017 en qualité de collaborateur médecin, soit spécialisé dans la discipline santé au travail.

Depuis février 2017, le service retrouve une certaine stabilité dans son fonctionnement. Un conseiller en prévention des risques professionnels a rejoint l'équipe. Il est en charge d'élaborer une nouvelle politique de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi sur une dynamique managériale. En ce sens, des actions fortes ont de suite été menées :

- le repérage des besoins,
- l'organisation du service,
- la relance du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- la formalisation de différentes procédures d'hygiène et sécurité au travail,
- la mise en place de la Mission « Evaluation des risques socio-organisationnels »,
- la formation des membres de l'observatoire des RPS et du Groupe d'analyse des situations de mal-être au travail,
- l'évolution du protocole individuel télétravail,
- le déploiement du dispositif d'Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR)
- la refonte du dispositif des sauveteurs secouristes du travail (SST)...

...

### **Déploiement de la Mission Vie au travail en 2018**

Niort Agglo travaille aujourd'hui à la mise en place d'une prévention intelligente. Celle qui questionne les conditions de travail en prenant soin de pouvoir prendre en charge l'urgence des situations. Niort Agglo, en tant qu'employeur a l'obligation de protéger la santé de ses agents. Si le travail apporte de la satisfaction, il expose chacun d'eux à des risques professionnels, physiques ou psychologiques dont certains à fortes conséquences.

C'est dans le respect des obligations de protection et l'envie de faire évoluer le service de prévention que la mission Vie au travail a été créée au début de l'année 2018. Elle regroupe les cellules suivantes :

- prévention des risques professionnels et inspection
- médecine préventive
- service social du personnel



La Mission Vie au Travail est rattachée à la Direction générale adjointe du pôle ressources et gestion administrative et se compose des effectifs suivants :

Agent MVT	Fonction	Durée activité (ETP) / an
<b>« Cellule » prévention des risques et inspection</b>		
Olivier SAGOT	Responsable du service MVT Conseiller en prévention des risques professionnels	1
Filipe BOTELHO	Conseiller en prévention	0,6
Valérie PALLUAULT	Assistante Mission vie au travail	0,4
Dominique JAUMARD	ACFI chargé d'inspection en santé et sécurité au travail	0,5
<b>« Cellule » service social du personnel</b>		
Juliette GOURLAOUEN	Assistante sociale du personnel	0,5
<b>« Cellule » médecine préventive</b>		
Dr François MISTOUFLET	Médecin de prévention et médecin du travail	0,1
Dr Séverine DURIEUX	Collaborateur médecin en santé travail	0,4
Séverine LAPEYRE	Infirmière <u>en formation DIUST</u> santé travail, accueillie Agglo en octobre 2018 en stage, puis recrutée en contrat PEC pour un an en janvier 2019	1 Dont 6 semaines de formation en 2018/2019
Brigitte REVEREAU	Assistante médicale	0,4
<b>10 agents</b>		<b>4,9 ETP</b>

### **Objectifs prioritaires de la Mission Vie au travail**

La mission Vie au travail souhaite accompagner Niort Agglo (élus, encadrement, agents et leurs représentants) dans le déploiement de sa politique en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à travers la réalisation d'un certain nombre d'actions :

- la formation des encadrants en matière de santé et sécurité au travail, avec prise en compte des risques socio-organisationnels, ainsi que le handicap et le maintien en emploi ;
- l'élaboration et développement d'un projet de Mission « Vie au travail » ;
- la refonte et le développement du réseau des assistants de prévention ;
- l'informatisation de l'activité de prévention, ainsi que de la médecine préventive ;
- la mise en place de la Commission santé sécurité ;
- l'évaluation des risques professionnels de Niort Agglo ;
- l'élaboration de fiches d'analyse d'activités ;
- le déploiement des Chefs d'établissement ;
- la refonte du règlement intérieur santé sécurité et conditions de travail et des différentes procédures associées ;
- la prévention primaire et secondaire des situations de mal-être individuel et collectif ;
- la prévention de l'usure professionnelle ;
- l'accueil sécurité et l'accueil au poste de travail ;

...

Les différentes actions et projets sont travaillés en étroite collaboration avec la Direction des ressources humaines et en contact permanent avec les différents Directeurs et autres cadres.

Le recrutement d'une Conseillère en évolution professionnelle au sein de la DRH aggro, permet une prise en charge plus complète et pluridisciplinaire des situations de mobilité volontaire ou contrainte pour raison de santé.

Par ailleurs, depuis la fin d'année 2018, outre la collaboration active entre l'agglo, la Ville et le CCAS concernant la construction de la politique commune « handicap et maintien en emploi », un rapprochement fort est en cours entre les Services prévention des différentes structures (partage documentaire, retour d'expérience, projets communs).

### 2.1.6 Restrictions d'aptitudes et inaptitudes

En 2018, 377 agents ont bénéficié d'une consultation avec le médecin en prévention, soit 60 % de l'effectif total.

CONCLUSION	EMBAUCHE	REPRISE	PERIODIQUE	AUTRE	TOTAL
Apte	50	0	0	1	51
Avis différé	1	1	0	11	13
Compatible	21	19	51	33	124
Compatible avec aménagement de poste	1	23	8	33	65
Compatible avec restrictions	0	4	0	5	9
Inapte temporaire	0	1	0	1	2
Incompatible au poste, compatible autre poste	0	7	0	9	16
Incompatible temporaire	2	11	0	10	23
Pas d'avis délivré	0	1	2	71	74
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>174</b>	<b>377</b>

Soit :

- 62,9% d'avis de compatibilité ou d'aptitude
- 26,7% sans avis délivré ou avis différé
- 6,4% d'avis inaptitude temporaire, incompatibilité temporaire
- 4% d'avis incompatibilité au poste, compatibilité autre poste

Pour 65 d'entre eux, le médecin en prévention a proposé des mesures individuelles telles que la transformation du poste de travail. Certaines modifications ont nécessité une étude de poste ou des conditions de travail.

9 agents ont été jugés aptes à exercer leurs fonctions avec des restrictions. Le poste de travail de 39 agents a été reconnu incompatible avec leur état de santé, de manière temporaire ou non.

Les conseillers en prévention des risques professionnels ont travaillé de concert avec la médecine de prévention pour améliorer les conditions de travail des agents.

En 2018, 10 études de poste de travail ont été réalisées par les conseillers en prévention. Plusieurs aménagements ont été proposés aux agents suite à une préconisation ou non du médecin en prévention.

Toutes les situations d'inaptitude ou d'incompatibilité au poste de travail ont bénéficié d'une attention particulière par la mission vie au travail et la Direction des ressources humaines.

Pour l'heure, Niort Agglo s'appuie sur le point santé social qui est une instance dans laquelle se réunissent des agents de la missions vie au travail, de la direction des ressources humaines et des encadrants, autour de situations préoccupantes afin de faire des propositions pour favoriser le maintien en emploi ou le retour à l'emploi. Ce dispositif, destiné à interpeller la ligne managériale sur la situation de certains agents, s'avère être pertinent et peut être mobilisé pour une personne en situation de handicap. Cependant, du fait de la quantité de situations à traiter, il rencontre des limites dans le traitement des situations individuelles.

Un groupe de travail « maintien en emploi » a donc été mise en place dans le but de répondre au mieux aux besoins spécifiques des agents en matière de maintien dans l'emploi. Des procédures sont en cours d'élaboration et une instance et une cellule mobilité a été créée en avril 2018. Elle permet aux agents en situation de handicap ou en difficulté de santé, de bénéficier d'un accompagnement individualisé et spécifique dans le cadre du maintien en emploi. L'objectif est de rechercher, de manière collégiale, des moyens qui permettent d'éviter des solutions ultimes telles que le licenciement pour inaptitude physique ou la mise en retraite pour invalidité.

L'intégration d'un conseiller en évolution professionnelle dans le courant du second semestre 2018 a permis d'activer cette Cellule mobilité et de présenter en Comité de Direction une procédure spécifique concernant le repositionnement professionnel pour raison de santé.

La prévention des risques professionnels et plus globalement la prévention de l'usure professionnelle sont au cœur des préoccupations de la Direction des ressources humaines et de la Mission vie au travail.

### 2.1.7 Données générales relatives à l'absentéisme

#### **Nombre de jours d'absence par cause et par année**

Le nombre de jours d'absences enregistré en 2017 atteint 15 546, soit une moyenne de 24.5 jours d'absences par agent sur l'année.

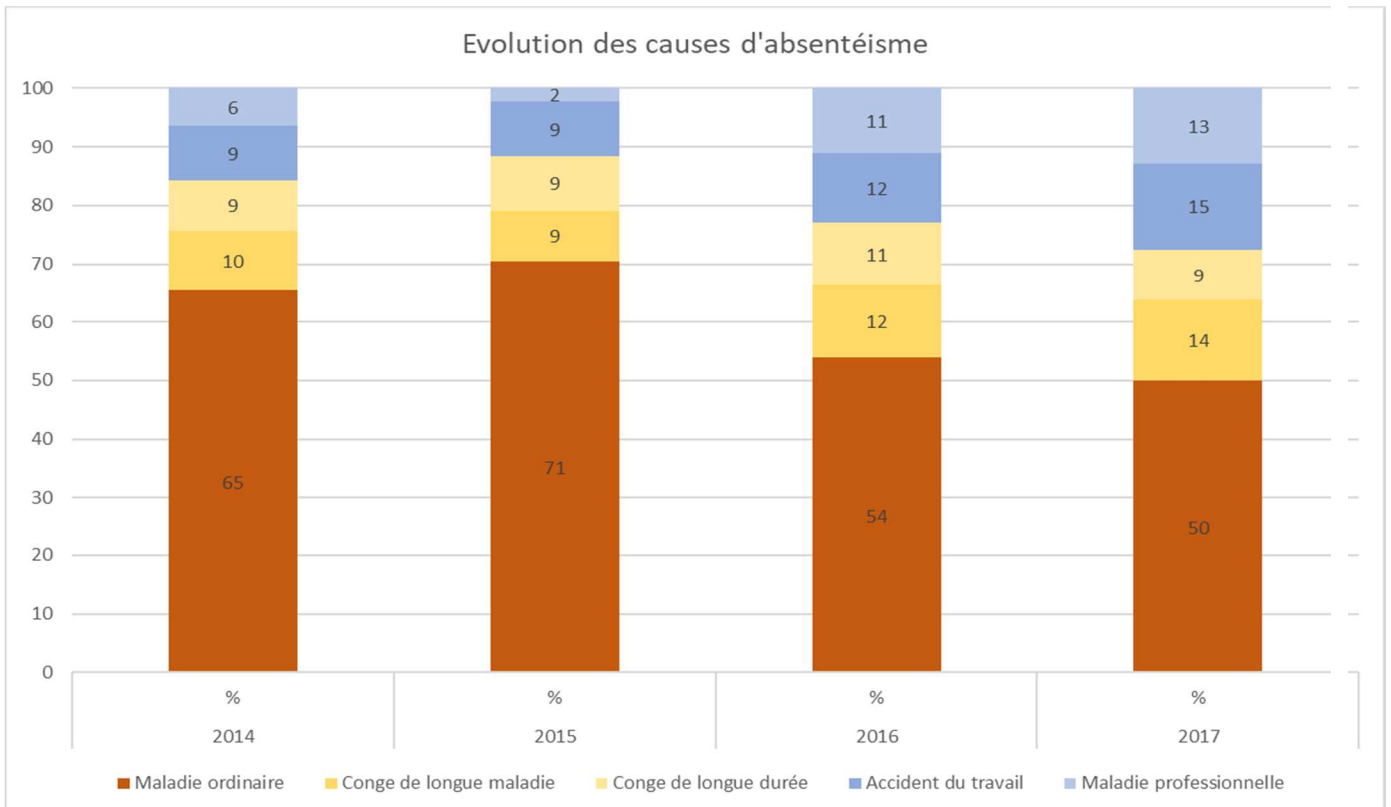
La maladie ordinaire concentre la part la plus importante des jours d'arrêt. Elle est ainsi le premier contributeur au taux d'absentéisme.

Les congés de longue maladie et longue durée représentent environ un tiers de la maladie ordinaire, soit 30,8 %.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent 27,6 % du taux d'absentéisme global, avec une progression continue d'une année sur l'autre.

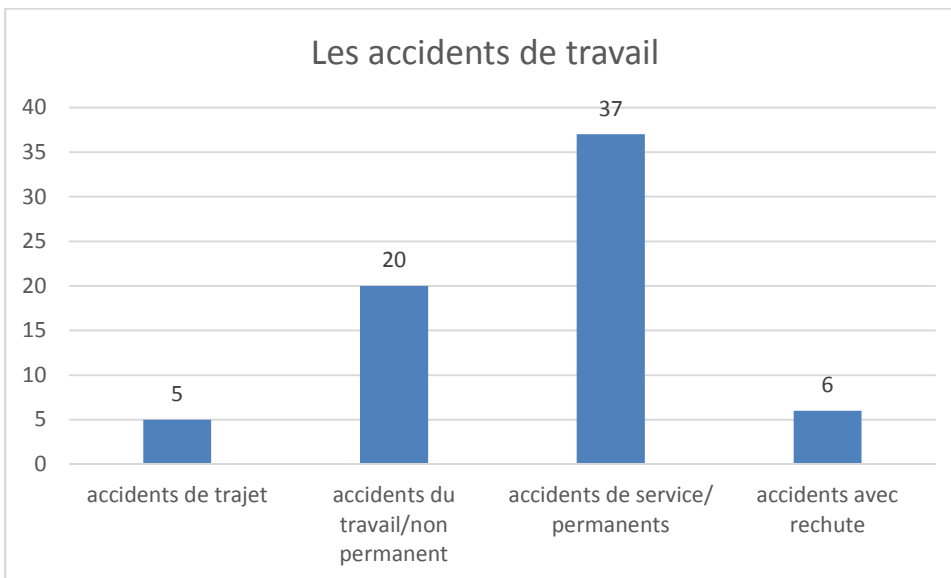
Ce sont les accidents du travail et les congés de longue maladie qui affichent la plus forte progression en trois ans. L'augmentation du nombre de journées totales d'absence entre 2014 et 2017 est à relier à la gravité et au caractère invalidant de certaines pathologies ou altérations dont souffrent certains agents et à l'âge qui a une influence directe sur la durée des arrêts.

NOMBRE DE JOURS	ANNEE							
	2014		2015		2016		2017	
	Nbre jours	%	Nbre jours	%	Nbre jours	%	Nbre jours	%
Maladie ordinaire	8 482	65	9 193	71	7 063	54	7 779	50
Conge de longue maladie	1 322	10	1 127	9	1 615	12	2 146	14
Conge de longue durée	1 126	9	1 204	9	1 422	11	1 331	9
Accident du travail	1 197	9	1 213	9	1 546	12	2 305	15
Maladie professionnelle	833	6	302	2	1 453	11	1 985	13
<b>TOTAL</b>	<b>12 960</b>	<b>100</b>	<b>13 038</b>	<b>100</b>	<b>13 099</b>	<b>100</b>	<b>15 546</b>	<b>100</b>



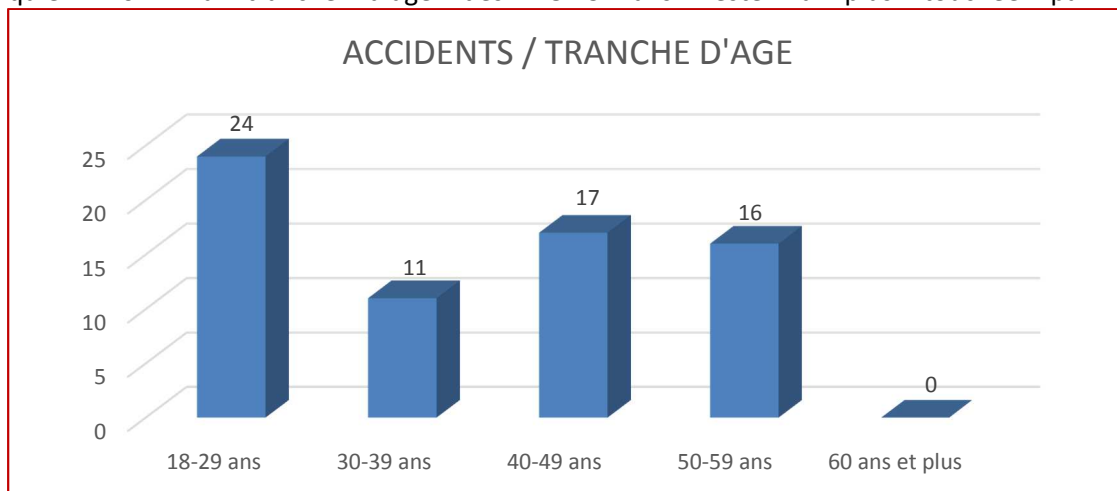
### Répartition des accidents de travail

La Communauté d'agglomération du niortais n'est pas épargnée par les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail. En 2017, 68 accidents ont été enregistrés. Les agents permanents enregistrent plus d'accidents de service que les contractuels. A contrario, les agents contractuels sont moins nombreux que les titulaires. Pourtant, 20 accidents de travail ont été enregistrés.



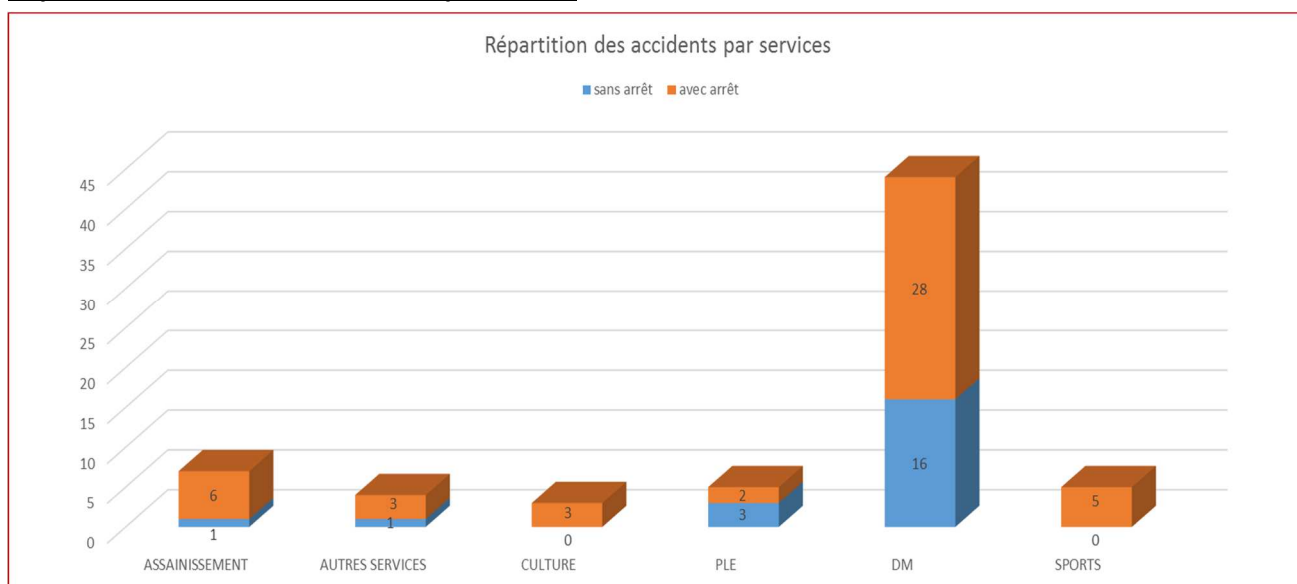
### Répartition des accidents de travail par tranche d'âge

Les accidents de travail touchent toutes les tranches d'âge, sauf celle des plus de 60 ans. Notons toutefois qu'en 2017 la tranche d'âge des 18-29 ans reste la plus touchée par ces accidents.



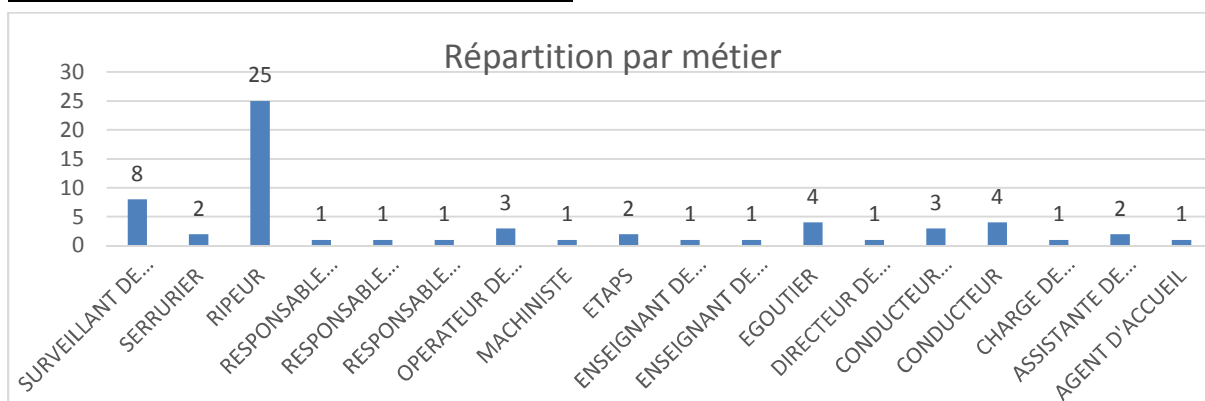
Une étude réalisée sur les accidents de travail survenus à Niort Agglo entre 2001 et 2016 a mis en exergue que les accidents de travail touchaient plus les agents âgés de 30 à 49 ans que les agents âgés de 18 à 29 ans.

### Répartition des accidents de travail par service



Les agents du service déchets ménagers sont ceux qui sont les plus exposés aux risques à Niort Agglo. Ce service enregistre 44 accidents, soit 64,7% des accidents répertoriés.

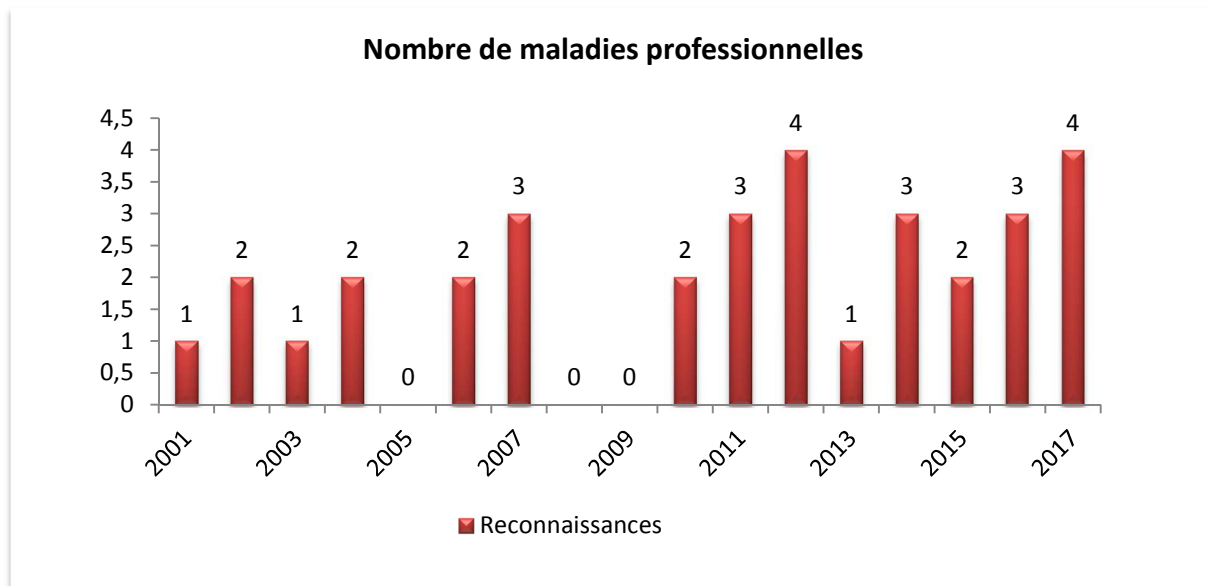
### Répartition des accidents de travail par métier



La répartition des accidents de travail par métier montre que ce sont les ripeurs qui sont les plus exposés aux risques professionnels. Ces accidents seraient en lien avec les fortes contraintes physiques et mentales que représentent ces métiers.

Il est donc nécessaire d'accorder un intérêt particulier aux agents qui composent ce service.

**Répartition des maladies professionnelles par année et par cause**



Depuis 2011, 33 agents ont bénéficié d'une reconnaissance de leur maladie professionnelle par la collectivité. Comme à l'image du régime général, la très grande majorité des maladies professionnelles dont souffrent les agents, est liée à de troubles musculo-squelettiques (TMS).

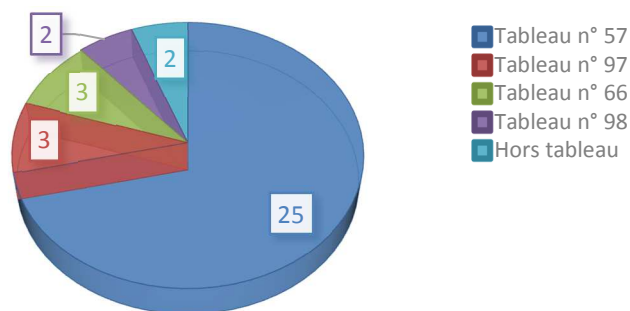


TABLEAU	AFFECTIONS
Tableau n° 57	Affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail
Tableau n° 97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier
Tableau n° 66	Rhinite et asthmes professionnels (chloramines)
Tableau n° 98	Affections chroniques du rachis lombaires provoquées par la manutention manuelle de charge lourdes
Hors tableau	Maladie contractée en service

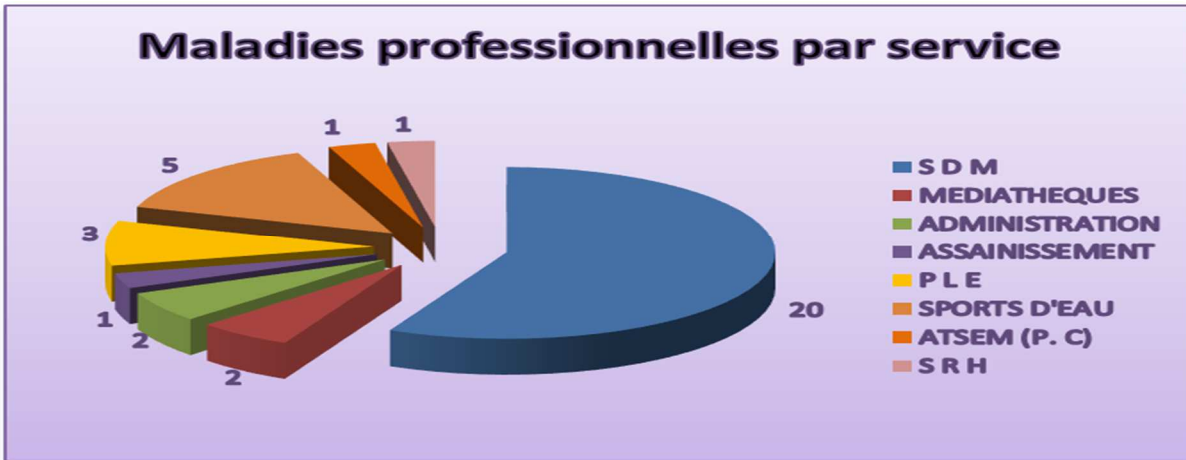
24 agents ont bénéficié d'une reconnaissance de leurs affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

Sur le plan national, les médecins de prévention constatent que les agents qui souffrent de cette pathologie, subissent des conséquences graves qui impactent leur avenir professionnel. La prévention précoce ou primaire serait l'une des solutions pour lutter contre ces affections.

Les autres affections dont souffrent les agents sont représentées en moins grand nombre, pour autant ces maladies ne retiennent pas moins l'attention de Niort Agglo. Dans le cadre de la prévention des risques liés à l'activité professionnelle, des actions de formations et de sensibilisations dans le domaine de la sécurité sont régulièrement dispensées par un formateur interne.

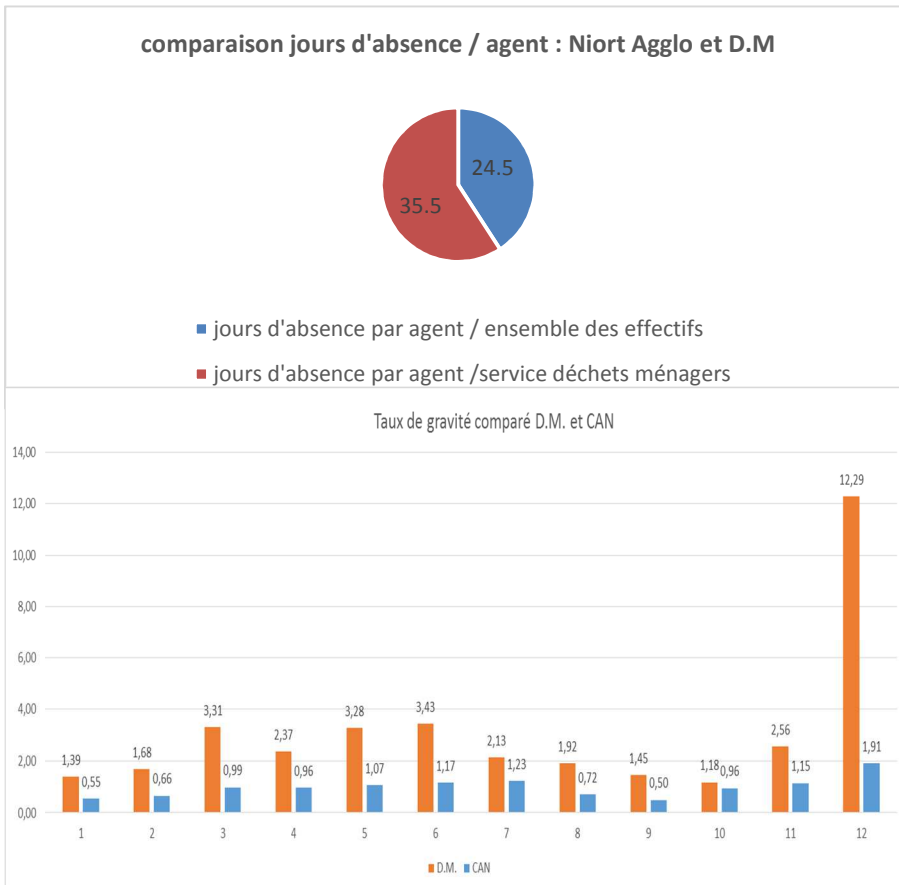
### Répartition des maladies professionnelles par service et métier

Le service qui dénombre le plus grand nombre d'agents touchés par une maladie professionnelle est celui des déchets ménagers. 20 agents, soit 12 ripeurs sont concernés par une maladie professionnelle. Encore une fois, Niort Agglo a son rôle à jouer dans la mise en œuvre d'actions pour éviter les impacts négatifs engendrés par la pénibilité de certains métiers.



### Absentéisme au sein de Direction Gestion des Déchets

Les agents du service déchets ménagers représentent 31.7% de l'effectif total de Niort Agglo. Le nombre de jours d'absence en 2017, au sein de ce service, est de 6329, soit 35,35 jours d'absence par agent. Sur l'ensemble de l'effectif total, il est supérieur au nombre de jours d'absence par agent (soit 11 jours de plus). Un lien peut être fait avec le taux de gravité.



Comparaison du taux de gravité des accidents de travail entre le service déchet ménager et les autres services de Niort Agglo.

Les accidents de travail des agents du service déchets ménagers représentent un taux de gravité supérieur aux accidents de travail survenus dans les autres services de Niort Agglo. Ce constat pourrait expliquer le nombre important de jours d'absence des agents de ce service.

## 2.1.8 Données concernant les agents en situation de handicap

### Détails des effectifs déclarés - Déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées

Les données relatives aux situations de handicap par reconnaissance du handicap au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 2018. Au titre de l'année 2017, 37 agents ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'augmentation du nombre d'agents est peu significative d'une année à l'autre. En 2016, la CAN comptait 35 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette invariabilité du nombre de BOE peut être mise en relation avec l'absence de procédure clairement identifiée, en direction des agents, en matière de handicap. Au titre de l'année 2017, seules 4 personnes ont fait appel au FIPHFP pour obtenir une aide ponctuelle. Pourtant, des besoins en termes d'aménagement de poste, d'appareillage et autres ont été identifiés. En matière de communication sur les notions de handicap et de BOE, des lacunes sont constatées.

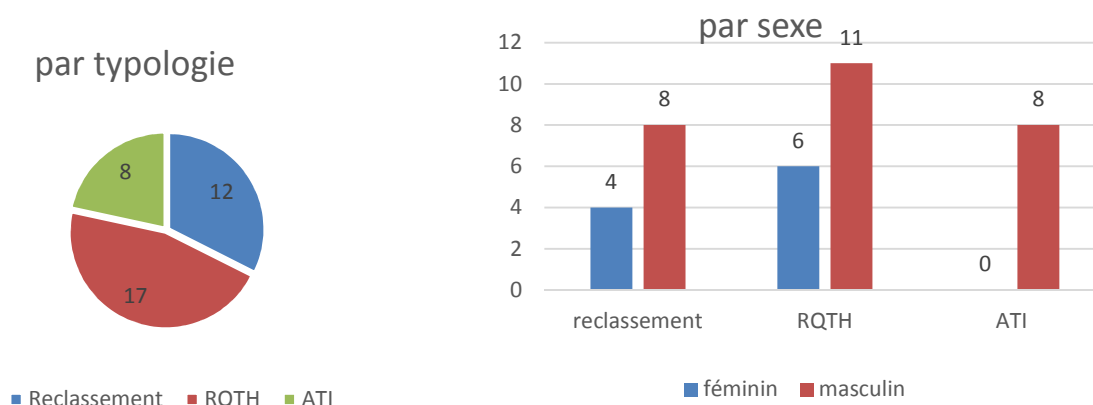
En 2016, la Communauté d'agglomération du niortais s'est acquittée de 13 678 € de contribution au FIPHFP. En 2017, en raison de l'augmentation des dépenses déductibles et du nombre de BOE Niort Agglo a été dispensée de contribution.

DECLARATION FIPHFP		
ANNEE DE DECLARATION	2016	2017
Effectif	646	634
Nombre effectif de BOE	35	37
Dépenses déductibles	2 952 €	26 917.64 €
Taux d'emploi direct	5.48%	5.75%
Taux d'emploi légal	5.50%	5.99%
Contribution au FIPHFP	13 678 €	-

### Recensement des BOE

Répartition par typologie de reconnaissance au 01/01/2017

Près de la moitié des bénéficiaires possède une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). 12 fonctionnaires déclarés inaptes physiquement par le comité médical ont bénéficié d'un reclassement. Suite à un accident de travail et/ ou une maladie professionnelle, 8 agents ont bénéficié d'une allocation temporaire d'invalidité. La gente masculine représente 72.9 % des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi, soit  $\frac{3}{4}$  des bénéficiaires. Elle est présente dans toutes les typologies du handicap. Les agents masculins sont les seuls à bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité. Ce constat peut être mis en lien avec la pénibilité des métiers exercés au service des déchets ménagers et la gravité de certains accidents et maladies professionnelles engendrés par ces métiers.



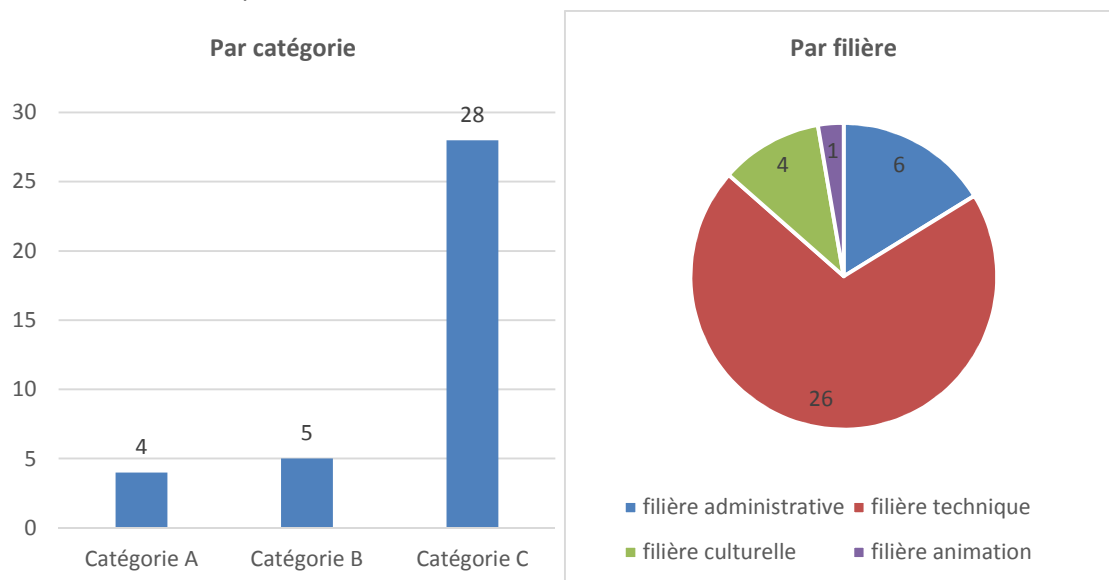


### Répartition des BOE par filière et par catégorie

28 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi font partie de la catégorie C, soit 75.6% des BOE de Niort Agglo et 26 d'entre eux exercent dans la filière technique.

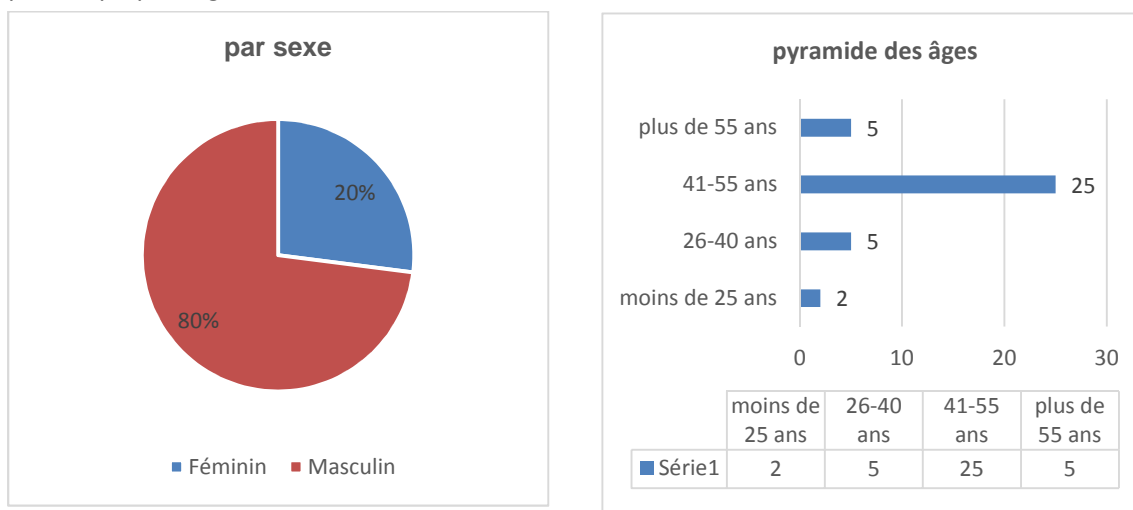
Sur le plan national, ces chiffres peuvent s'expliquer par la qualification des agents en situation de handicap. 80% des travailleurs handicapés n'ont pas le baccalauréat contre 56% dans la population générale. Pour la plupart, l'entrée dans une administration s'effectue par la voie des corps de métiers appartenant à la catégorie C.

La répartition des agents en situation de handicap à Niort Agglo montre bien les difficultés repérées chez les travailleurs handicapés.



### Répartition par sexe et par tranche d'âge

80% des BOE sont de sexe masculin et leur âge est le reflet de la typologie des agents de Niort Agglo. Ils sont pour la plupart âgés entre 41 ans et 55 ans.



### Répartition des arrêts maladies par typologie.

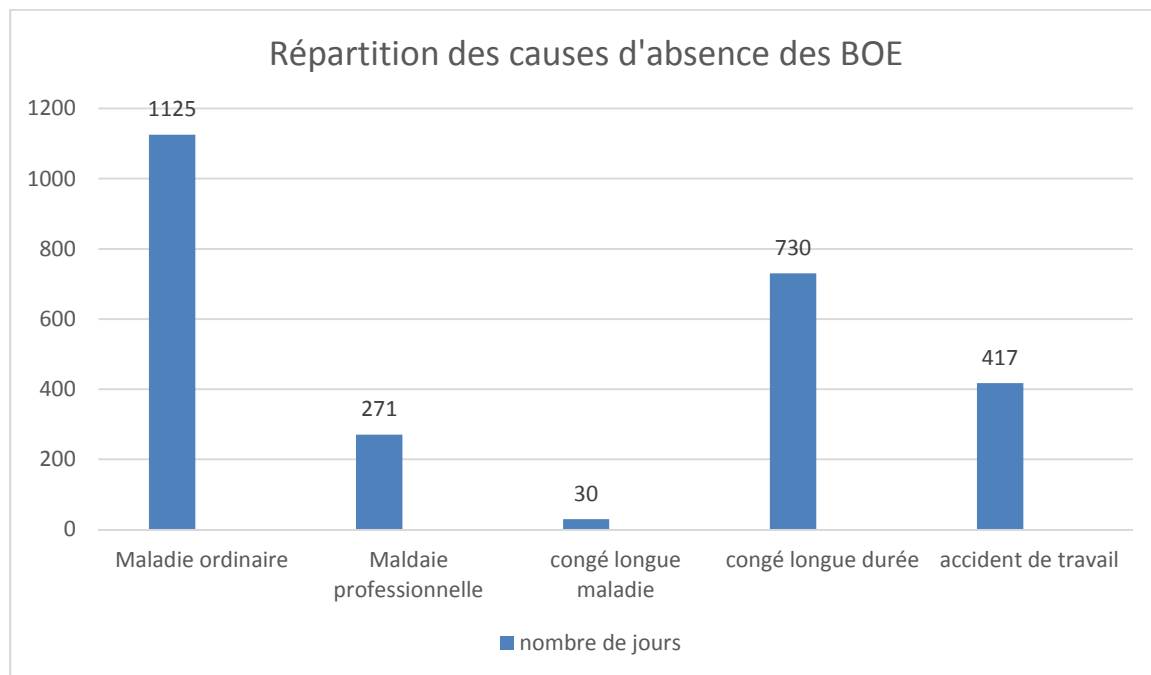
Le nombre de jours d'absence enregistré en 2017 atteint 2573, soit une moyenne de 69.5 jours d'absences par agent BOE sur l'année.

La maladie ordinaire concentre la part la plus importante des jours d'arrêt, soit 43.7%. Elle est ainsi le premier contributeur au taux d'absentéisme.

Les congés de longue durée représentent environ 28.3% des arrêts.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent 26.7% du taux d'absentéisme global.

Les circonstances et cause de ces arrêts n'ont pas fait, pour l'instant, l'objet d'une étude approfondie. Elles sont pour l'heure inconnues, mais un intérêt particulier doit être porté à cette population pour qu'elle réalise ses fonctions dans des conditions optimales. De manière générale, les agents territoriaux qui composent cette tranche d'âge font partie d'une population à risque dont les mesures de préventions et de protection doivent être activées.



## 2.2 Données générales concernant la Ville et le CCAS de Niort

Niort est une commune du centre ouest de la France, chef-lieu du Département des Deux-Sèvres (Région Nouvelle-Aquitaine). Commune la plus peuplée du Département, elle compte 58 311 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La Ville de Niort fait partie de la Communauté d'agglomération du niortais.

La Ville et le CCAS de Niort interviennent dans les champs classiques de l'action publique communale, à savoir principalement les services à la population et l'aménagement et la maintenance de l'espace public.

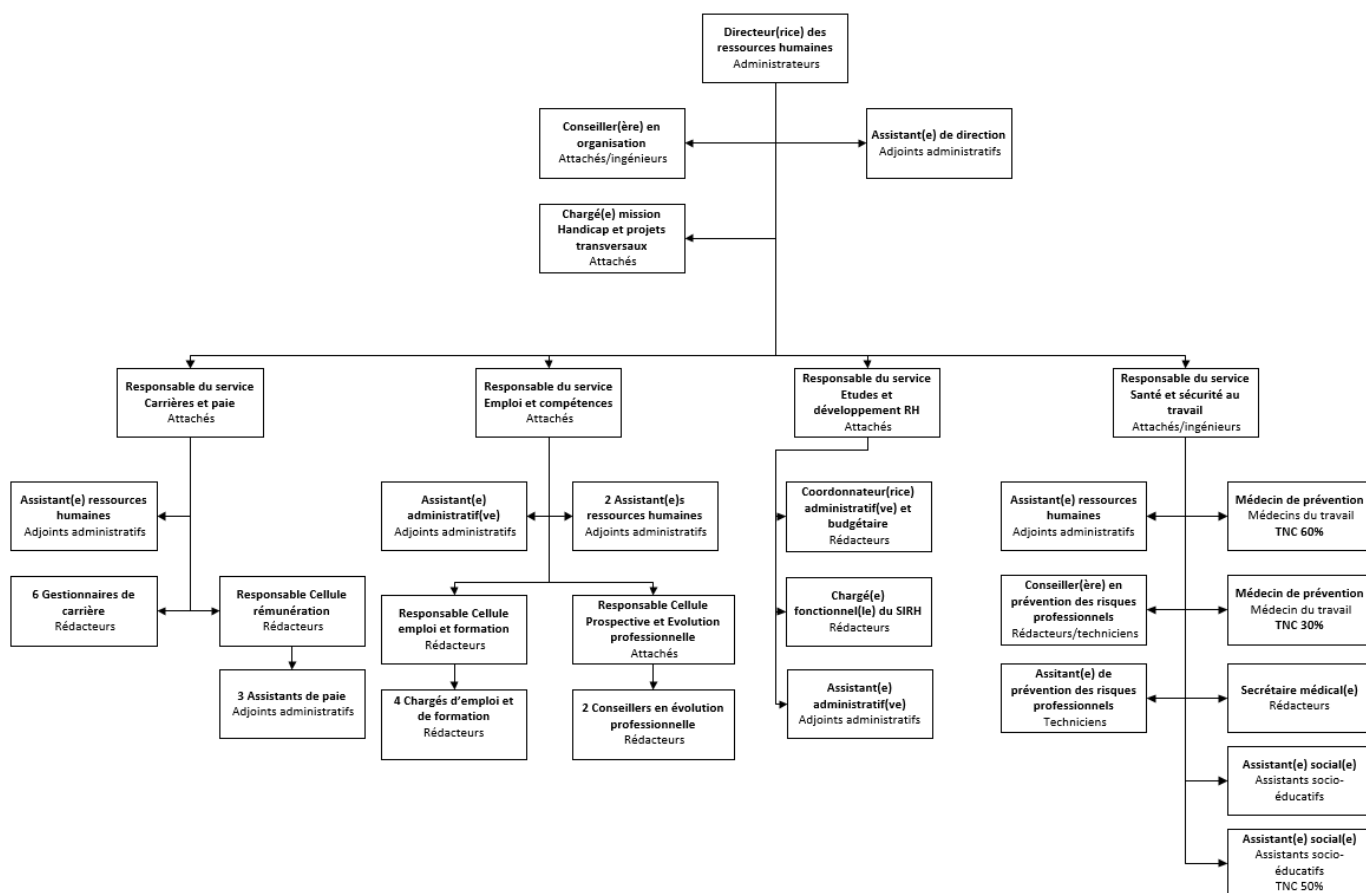
La Ville de Niort est gérée par un conseil municipal, présidé par Monsieur Jérôme BALOGE, Maire de Niort et Président de la Communauté d'agglomération du Niortais, composé de 13 adjoints et 31 conseillers municipaux. Le CCAS de Niort est géré par un conseil d'administration, présidé également par Monsieur Jérôme BALOGE, composé de 16 administrateurs.

La Ville et le CCAS de Niort regroupent 4 pôles, un cabinet, 16 directions, 5 missions et 6 services.

La Ville et le CCAS de Niort sont deux entités distinctes, mais dont la fonction ressources humaines est mutualisée depuis 2012.

Elles comptent 1169 agents au 31 décembre 2017 (965 VDN et 204 CCAS).

### Organigramme de la Direction des Ressources humaines – Ville de Niort



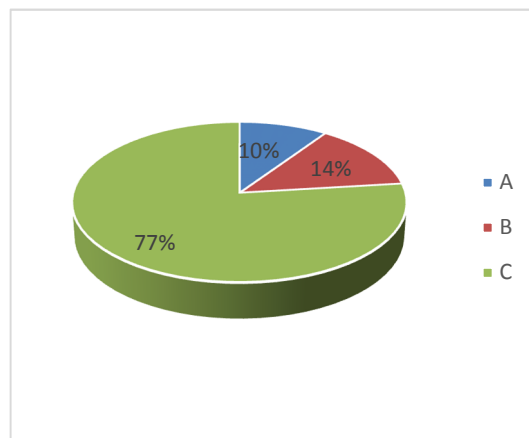


## 2.2.1 Caractéristiques de l'effectif permanent - Ville de Niort

La VDN compte 965 agents permanents et 904,41 ETP au 31 décembre 2017.

### Effectif rémunéré par catégorie

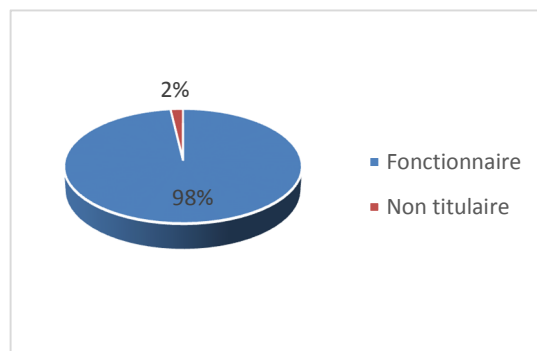
Par catégorie	Nb	%
A	92	10%
B	131	14%
C	742	77%
<b>Total</b>	<b>965</b>	<b>100%</b>



La répartition des agents par catégorie hiérarchique est globalement similaire à celle des autres types de collectivités. Les agents de catégorie C sont en plus grand nombre. Cette situation peut s'expliquer par les compétences qui sont exercées par les communes.

### Effectif rémunéré par statut

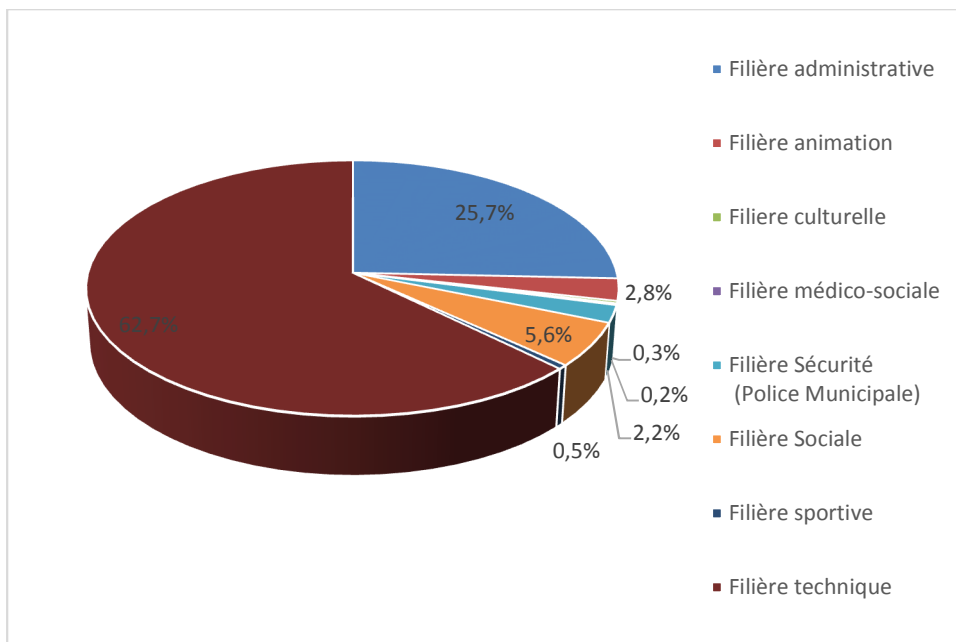
Par statut	Nb	%
Fonctionnaire	947	98%
Non titulaire	18	2%
<b>Total</b>	<b>965</b>	<b>100%</b>



Les agents titulaires et stagiaires représentent 98% de l'effectif total. Les agents contractuels ne représentent qu'une petite partie de l'effectif, soit 2%. Cette situation peut s'expliquer par la mise en application de la loi SAUVADET qui a permis à un certain nombre d'agents contractuels de devenir titulaires de leur grade.

### Effectif rémunéré par filière

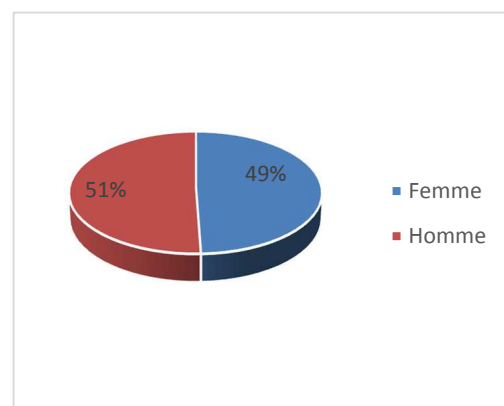
Par filière	Nb	%
Filière administrative	248	25,7%
Filière animation	27	2,8%
Filière culturelle	3	0,3%
Filière médico-sociale	2	0,2%
Filière Sécurité (Police Municipale)	21	2,2%
Filière Sociale	54	5,6%
Filière sportive	5	0,5%
Filière technique	605	62,7%
<b>Total</b>	<b>965</b>	<b>100,0%</b>



La filière technique est la plus représentée, suivie de la filière administrative et de la filière sociale. La nature des compétences exercées par la Ville de Niort explique, là encore, cette situation.

### Effectif rémunéré par sexe

Par Sexe		
Femme	477	49%
Homme	488	51%
Total	965	100%



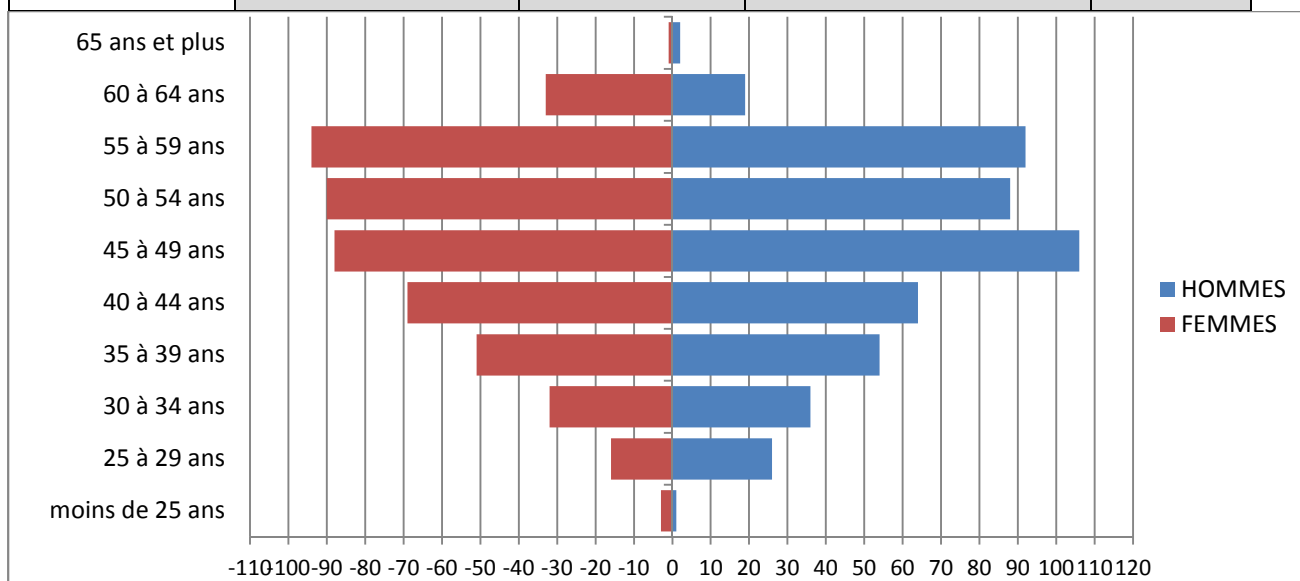
Le nombre d'hommes est légèrement plus élevé que le nombre de femmes. Les hommes représentent 49% de l'effectif.

Cet équilibre s'explique par la diversité des métiers.

### Pyramide des âges

Sexe	Age	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	TOTAL
HOMMES	moins de 25 ans	1		1
	25 à 29 ans	22	4	26
	30 à 34 ans	35	1	36
	35 à 39 ans	53	1	54
	40 à 44 ans	63	1	64
	45 à 49 ans	105	1	106
	50 à 54 ans	88		88
	55 à 59 ans	92		92

	60 à 64 ans	18	1	19
	65 ans et plus	1	1	2
	<b>TOTAL</b>	<b>478</b>	<b>10</b>	<b>488</b>
FEMMES	moins de 25 ans	3		-3
	25 à 29 ans	16		-16
	30 à 34 ans	31	1	-32
	35 à 39 ans	50	1	-51
	40 à 44 ans	68	1	-69
	45 à 49 ans	86	2	-88
	50 à 54 ans	89	1	-90
	55 à 59 ans	93	1	-94
	60 à 64 ans	32	1	-33
	65 ans et plus	1		-1
	<b>TOTAL</b>	<b>469</b>	<b>8</b>	<b>477</b>
ENSEMBLE	moins de 25 ans	4	0	4
	25 à 29 ans	38	4	42
	30 à 34 ans	66	2	68
	35 à 39 ans	103	2	105
	40 à 44 ans	131	2	133
	45 à 49 ans	191	3	194
	50 à 54 ans	177	1	178
	55 à 59 ans	185	1	186
	60 à 64 ans	50	2	52
	65 ans et plus	2	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>947</b>	<b>18</b>	<b>965</b>



La moyenne d'âge est de 47,5 ans. La tranche d'âge des 45 ans à 49 ans est la plus représentée au sein de la VDN.

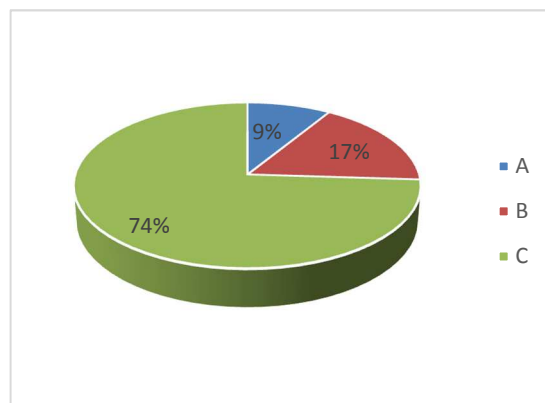
Les agents âgés de 40 ans et plus représentent 77% de l'effectif de la VDN.

## 2.2.2 Caractéristiques de l'effectif permanent - CCAS de Niort

Le CCAS compte 204 agents permanents et 187,4 ETP au 31 décembre 2017.

### Effectif rémunéré par catégorie

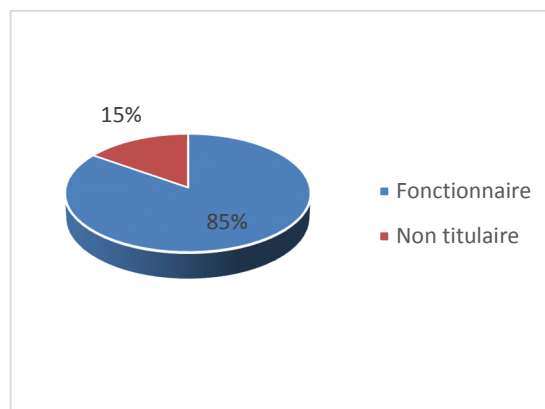
Par catégorie	Nb	%
A	18	9%
B	35	17%
C	151	74%
Total	204	100%



La répartition des agents par catégorie hiérarchique est globalement similaire à celle des autres CCAS. Les agents de catégorie C sont en plus grand nombre. Cette situation peut s'expliquer par les compétences qui sont exercées par les CCAS.

### Effectif rémunéré par statut

Par statut	Nb	%
Fonctionnaire	173	85%
Non titulaire	31	15%
Total	204	100%

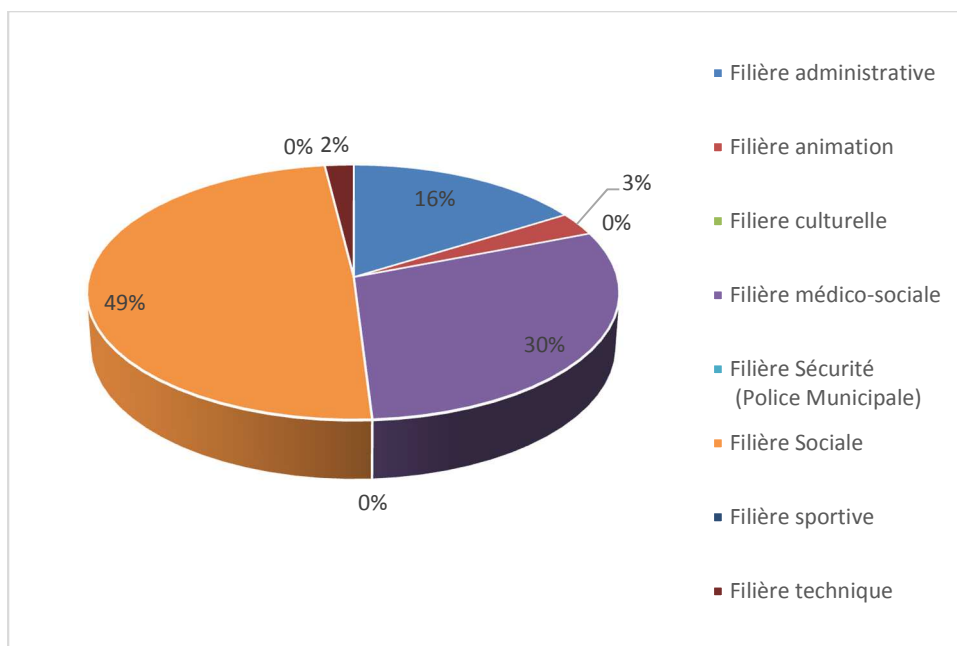


Les agents titulaires et stagiaires représentent 85% de l'effectif total. Les agents contractuels représentent 15% de l'effectif total. La proportion plus importante de contractuels au CCAS s'explique par la nature des missions et des postes, qui peuvent rendre difficiles le recrutement de titulaires.

### Effectif rémunéré par filière

Par filière	Effectifs	%
Filière administrative	33	16%
Filière animation	6	3%
Filière culturelle	0	0%
Filière médico-sociale	61	30%
Filière Sécurité (Police Municipale)	0	0%
Filière Sociale	100	49%
Filière sportive	0	0%
Filière technique	4	2%
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>

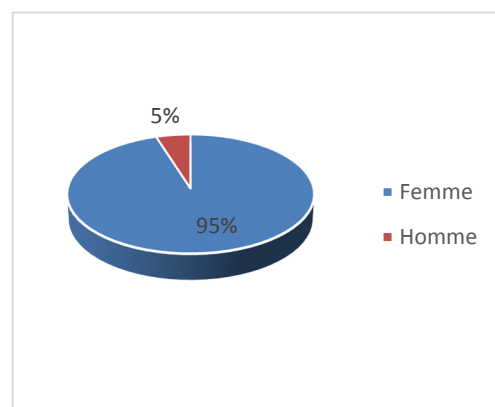




La filière sociale est la plus représentée, suivie de la filière médico-sociale et de la filière administrative. La nature des missions réalisées par le CCAS de Niort explique, là encore, cette situation.

### Effectif rémunéré par sexe

Par Sexe	Nb	%
Femme	194	95%
Homme	10	5%
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>

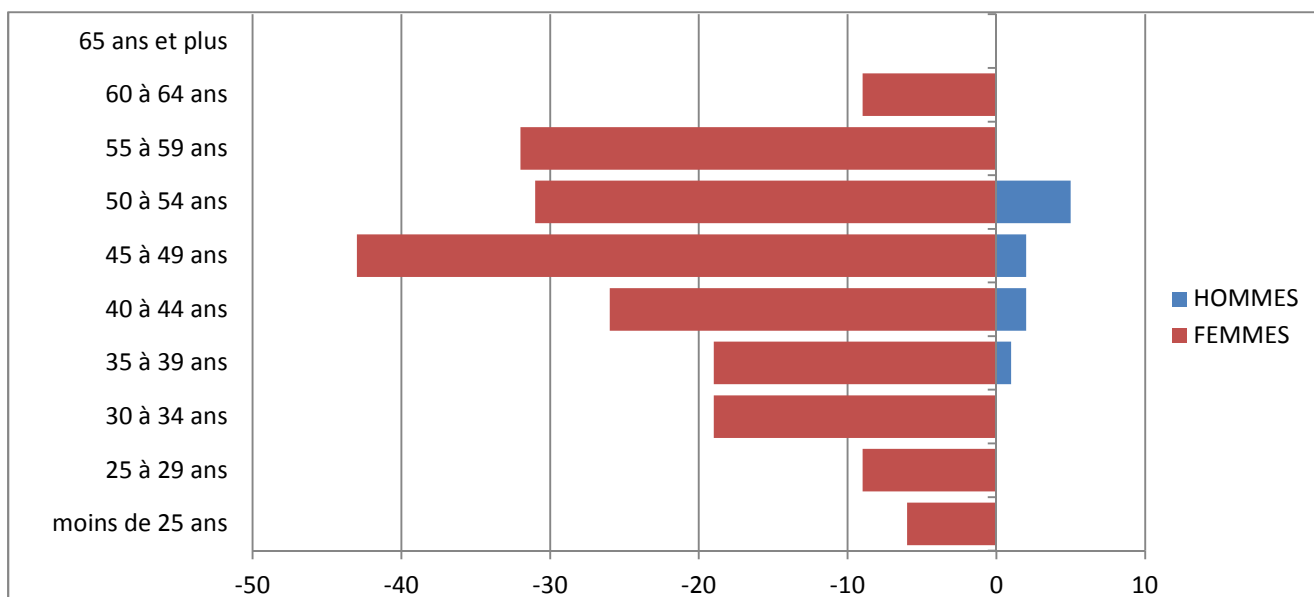


Le nombre de femmes est largement plus élevé que le nombre d'hommes. Les femmes représentent 95% de l'effectif. Cela s'explique par la nature des métiers du CCAS, structurellement féminisés.

### Pyramide des âges

Sexe	Age	Titulaires stagiaires et	Contractuels occupant un emploi permanent	TOTAL
HOMMES	moins de 25 ans			0
	25 à 29 ans			0
	30 à 34 ans			0
	35 à 39 ans	1		1
	40 à 44 ans	2		2
	45 à 49 ans	2		2
	50 à 54 ans	5		5
	55 à 59 ans			0

	60 à 64 ans			0
	65 ans et plus			0
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
FEMMES	moins de 25 ans	1	5	-6
	25 à 29 ans	1	8	-9
	30 à 34 ans	12	7	-19
	35 à 39 ans	17	2	-19
	40 à 44 ans	23	3	-26
	45 à 49 ans	39	4	-43
	50 à 54 ans	31		-31
	55 à 59 ans	31	1	-32
	60 à 64 ans	8	1	-9
	65 ans et plus			0
	<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>31</b>	<b>194</b>
ENSEMBLE	moins de 25 ans	1	5	6
	25 à 29 ans	1	8	9
	30 à 34 ans	12	7	19
	35 à 39 ans	18	2	20
	40 à 44 ans	25	3	28
	45 à 49 ans	41	4	45
	50 à 54 ans	36	0	36
	55 à 59 ans	31	1	32
	60 à 64 ans	8	1	9
	65 ans et plus	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>173</b>	<b>31</b>	<b>204</b>

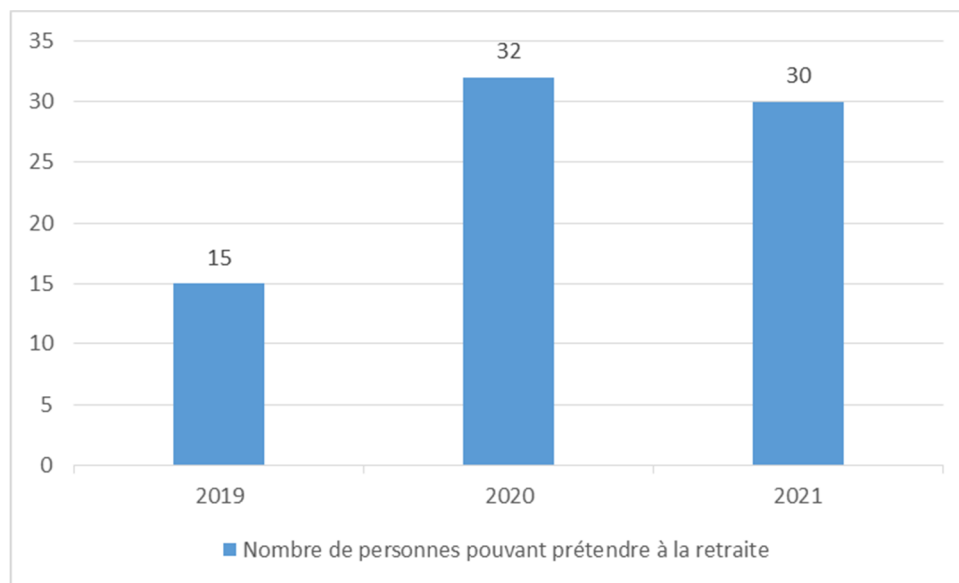


La tranche d'âge des 45 ans à 49 ans est la plus représentée au sein du CCAS.  
Les agents âgés de 40 ans et plus représentent 74% de l'effectif du CCAS.

### 2.2.3 Evolution des effectifs Ville de Niort et CCAS

#### Départs prévisionnels à la retraite par année

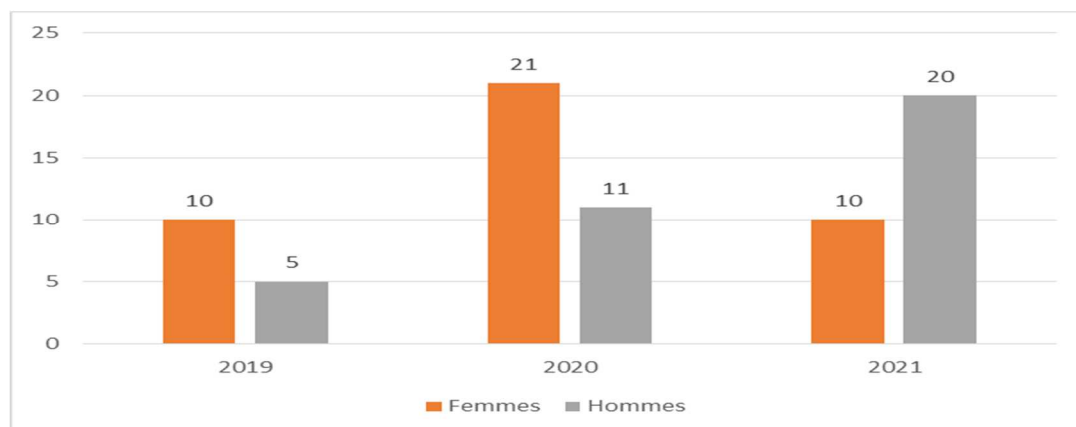
Année	Nombre de personnes pouvant prétendre à la retraite
2019	15
2020	32
2021	30



La part des agents qui pourra faire valoir ses droits à la retraite dans les 3 prochaines années (2019, 2020, 2021) représente 8% de l'effectif de la Ville de Niort, soit 77 agents. Toutefois, si l'on considère non pas l'âge minimum de départ à la retraite (62 ans), mais un âge moyen de départ à la retraite, ce nombre est ramené à 40 agents.

#### Départs prévisionnels à la retraite par sexe

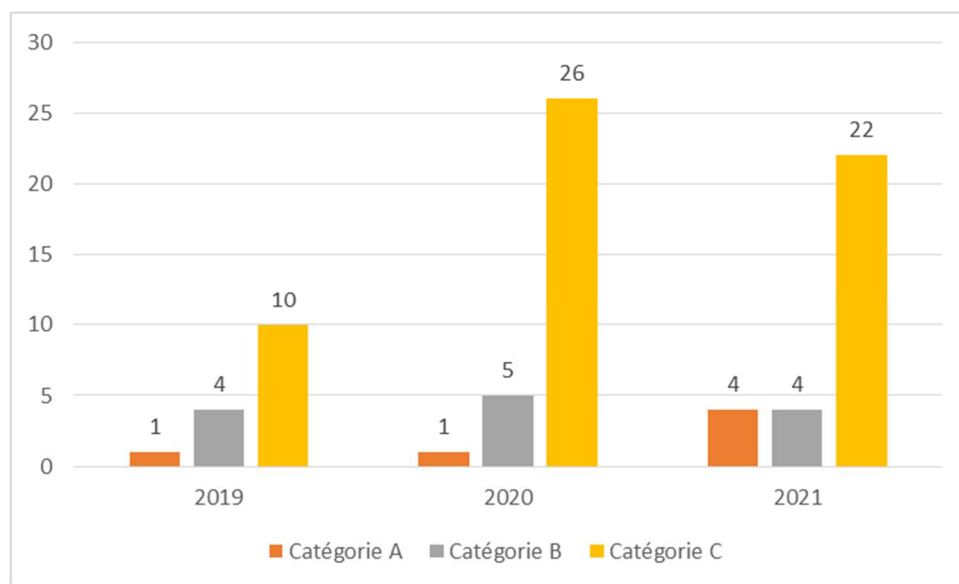
Année	Femmes	Hommes	Total
2019	10	5	15
2020	21	11	32
2021	10	20	30



La part de femmes qui peut faire valoir ses droits à la retraite est légèrement plus élevée que la proportion d'hommes. Elle représente 53% des personnes qui peuvent prétendre à la retraite.

### Départs prévisionnels à la retraite par catégorie

Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
2019	1	4	10	15
2020	1	5	26	32
2021	4	4	22	30

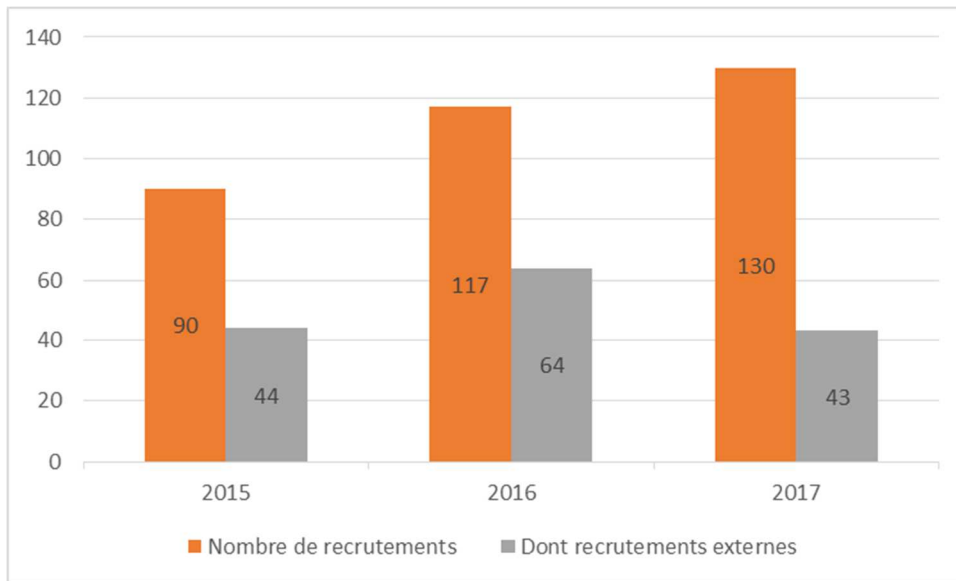


La part d'agents de catégorie qui peut faire valoir ses droits à la retraite est largement plus élevée que la proportion d'agents des catégories A et B. Elle représente 75% des personnes qui peuvent prétendre à la retraite. Cela s'explique par la composition des effectifs permanents de la Ville de Niort.

Toutefois, en comparant la répartition par catégorie des effectifs permanents de la Ville de Niort et la répartition par catégorie des départs prévisionnels à la retraite, la Ville de Niort perdra dans les prochaines années des agents dont les compétences sont multiples et variées. Cela lui donne l'opportunité d'analyser les besoins en vue d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines et du recrutement de personnes en situation de handicap.

### Evolution des recrutements

Année	Nombre de recrutements	Dont recrutements externes
2015	90	44
2016	117	64
2017	130	43



Entre 2015 et 2017, le nombre de recrutements a évolué. Il est passé de 90 recrutements en 2015 à 130 recrutements en 2017. A l'avenir, dans un contexte de transferts de compétences et de mutualisations de services, le nombre d'effectifs de la Ville de Niort va probablement diminuer au bénéfice des effectifs de la Communauté d'agglomération du Niortais.

La proportion de recrutements faisant l'objet d'un appel à candidatures externe, donc susceptible de permettre le recrutement de personnes en situation de handicap, oscille entre un tiers et la moitié de la totalité des recrutements. A l'avenir, cette proportion est appelée à diminuer, en raison de la vigilance portée à la maîtrise de la masse salariale d'une part, et à la priorité donnée au repositionnement d'agents de la collectivité en situation d'incompatibilité ou d'inaptitude.

#### 2.2.4 Prévention des risques professionnels au sein de la Ville et du CCAS de Niort

##### **La prévention des risques professionnels**

A la Ville et au CCAS de Niort, la prévention des risques professionnels est principalement assurée par le service Santé et Sécurité au Travail de la Direction des Ressources Humaines.

Le service Santé et Sécurité au Travail est piloté par un(e) responsable de service, assisté d'une assistante ressources humaines.

Il est composé de trois « cellules » :

- Cellule prévention des risques professionnels : pilotée par la responsable de service et composée d'une conseillère en prévention des risques professionnels, d'une assistante de prévention et de l'assistante du service.
- Cellule service social : composée de deux assistantes sociales :
  - o Initialement temps non complet de 60% et temps complet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019;
  - o Temps non complet de 50%, mise à disposition du CCAS à hauteur de 25% ; recrutée par Niort Agglo pour les 50 autres %.
- Cellule médecine de prévention : composée d'une assistante médico-sociale (mise à disposition de Niort Agglo à hauteur de 40%, du CCAS et du SEV) et de deux médecins de prévention :
  - o Temps non complet de 60% ; recrutée par Niort Agglo pour les 40 autres % ;
  - o Temps non complet de 30%, mis à disposition du CCAS à hauteur de 20%.

Le service Santé et Sécurité au Travail assure des missions importantes pour la Ville et le CCAS de Niort et leurs agents... :

- Pilotage de projets :
  - o Démarche management de la santé sécurité au travail, avec un nouvel enjeu suite à la fin de l'accompagnement par Triadis ;
  - o Démarche risques socio-organisationnels ;
  - o Convention avec le FIPHFP ;
  - o Convention avec le FNP ;
- Prévention des risques professionnels ;
- Aménagements de postes ;
- Incendie ;
- Service social ;
- Médecine préventive ;
- ...

Le service Santé et Sécurité au Travail a connu récemment :

- le départ de son responsable de service ; dans l'attente de son remplacement en cours une conseillère en prévention a été recrutée.

Le service Santé Sécurité au Travail travaille en étroite interaction avec les autres services de la Direction des Ressources Humaines :

- Le service Emploi et compétences, dont la cellule évolutions professionnelles accompagne les agents en mobilité contrainte, préventive et choisie, et dont la cellule emploi et formation mobilise de nombreux outils pour ce faire ;
- Le service Carrières et rémunérations, avec lequel les interactions sont nécessairement étroites pour appréhender les conséquences sur la carrière et la rémunération des agents.

Depuis 2015, la Ville et le CCAS de Niort se sont engagées dans une démarche de management de la Santé Sécurité au Travail. Portée par les élus et la direction générale, accompagnée par un prestataire extérieur (Triadis), cette démarche, d'abord concentrée sur les risques physiques puis étendue aux risques socio-organisationnels, avait pour objectif, en faisant de la santé sécurité au travail un véritable outil managérial, de diminuer le nombre d'accidents de travail de 30% et de diminuer l'absentéisme.

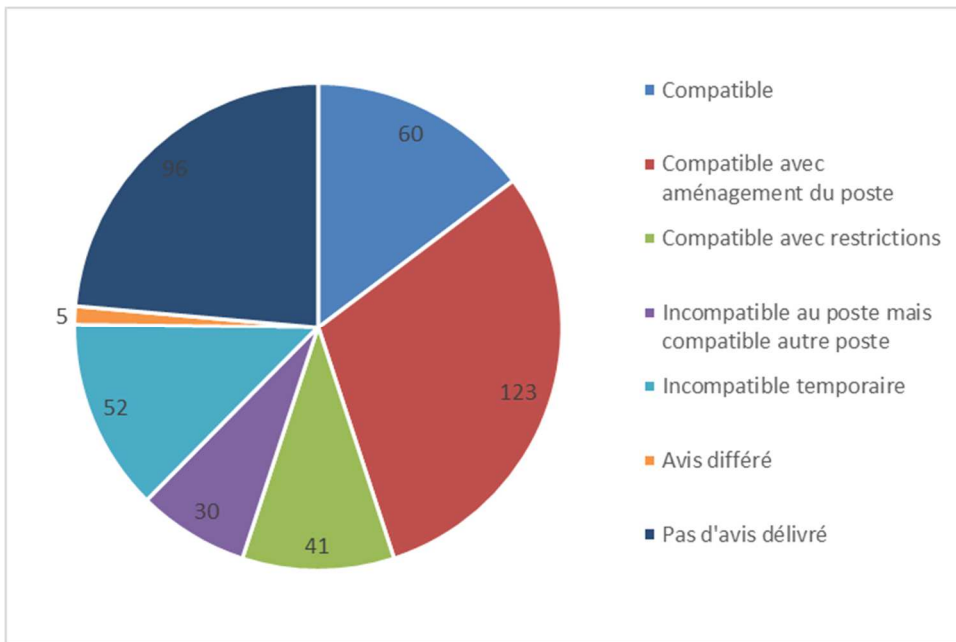
## 2.2.5 Les indicateurs du service Santé et Sécurité au Travail – Ville et CCAS

En 2017, la cellule prévention a réalisé 32 études internes d'adaptation / aménagement de postes. Les assistantes sociales ont suivi 234 agents au cours de 720 entretiens.

En 2017, 407 agents ont bénéficié d'une consultation avec le médecin en prévention. Pour 123 d'entre eux, le médecin en prévention a proposé des mesures individuelles telles que la transformation du poste de travail. 41 agents ont été jugés aptes à exercer leurs fonctions mais avec des restrictions. Le poste de travail de 30 agents a été reconnu incompatible avec leur état de santé.

### **Restrictions d'aptitudes et inaptitudes VDN**

<b>Conclusions</b>	<b>Nombre</b>
Compatible	60
Compatible avec aménagement du poste	123
Compatible avec restrictions	41
Incompatible au poste mais compatible autre poste	30
Incompatible temporaire	52
Avis différé	5
Pas d'avis délivré	96
<b>Total</b>	<b>407</b>

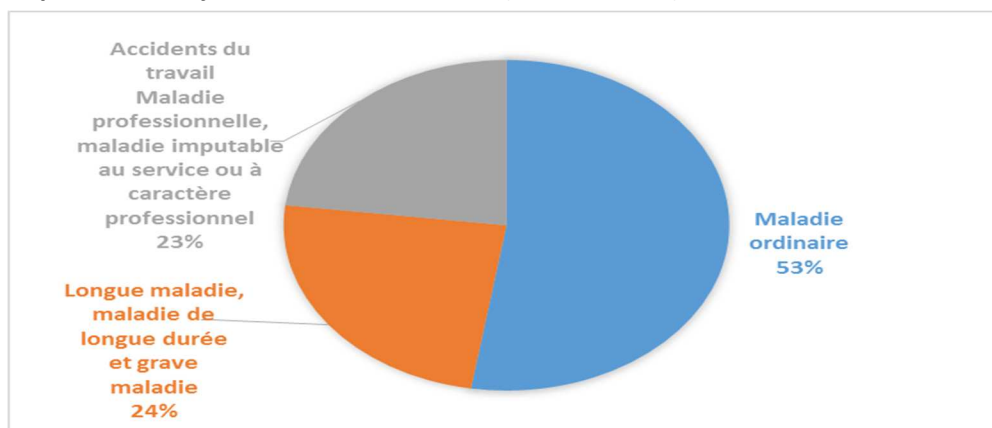


### 2.2.6 Données générales relatives à l'absentéisme à la Ville et au CCAS de Niort

#### Nombre de jours d'absence par maladie et par année (Ville de Niort)

	2011		2013		2015		2017	
	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%
Maladie ordinaire	14296	58%	15057	53%	18841	60%	17169	53%
Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	6121	25%	7891	28%	5880	19%	7967	24%
Accidents du travail	1543	6%	3995	14%	4062	13%	7531	23%
Maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	2659	11%	1300	5%	2678	9%		
<b>TOTAL</b>	<b>24619</b>	<b>100%</b>	<b>28243</b>	<b>100%</b>	<b>31461</b>	<b>100%</b>	<b>32667</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des jours d'absence en 2017 (Ville de Niort)

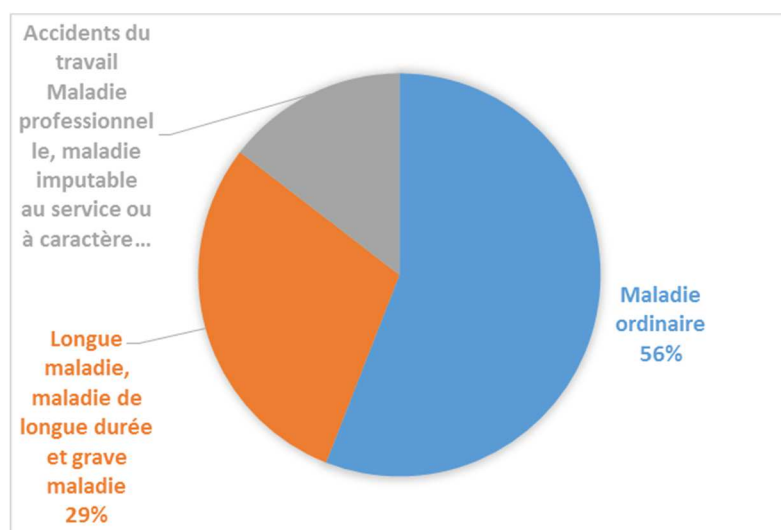


Le nombre de jours d'absences enregistré en 2017 atteint 32 667, soit une moyenne de 33,85 jours d'absence par agent sur l'année. La forte augmentation du nombre de journées totales d'absence entre 2011 et 2017 est à relier à la gravité et au caractère invalidant de certaines pathologies ou altérations dont souffrent certains agents. La maladie ordinaire, les accidents de travail et la maladie professionnelle sont tous concernés par cette augmentation.

### **Nombre de jours d'absence par maladie et par année (CCAS de Niort)**

	2011		2013		2015		2017	
	Nbre jours	%	Nbre jours	%	Nbre jours	%	Nbre jours	%
Maladie ordinaire	2617	82%	2738	51%	3427	60%	3263	56%
Longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	365	11%	906	17%	1154	20%	1719	29%
Accidents du travail	34	1%	204	4%	478	8%	850	15%
Maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	195	6%	1488	28%	623	11%		
<b>TOTAL</b>	<b>3211</b>	<b>100%</b>	<b>5336</b>	<b>100%</b>	<b>5682</b>	<b>100%</b>	<b>5832</b>	<b>100%</b>

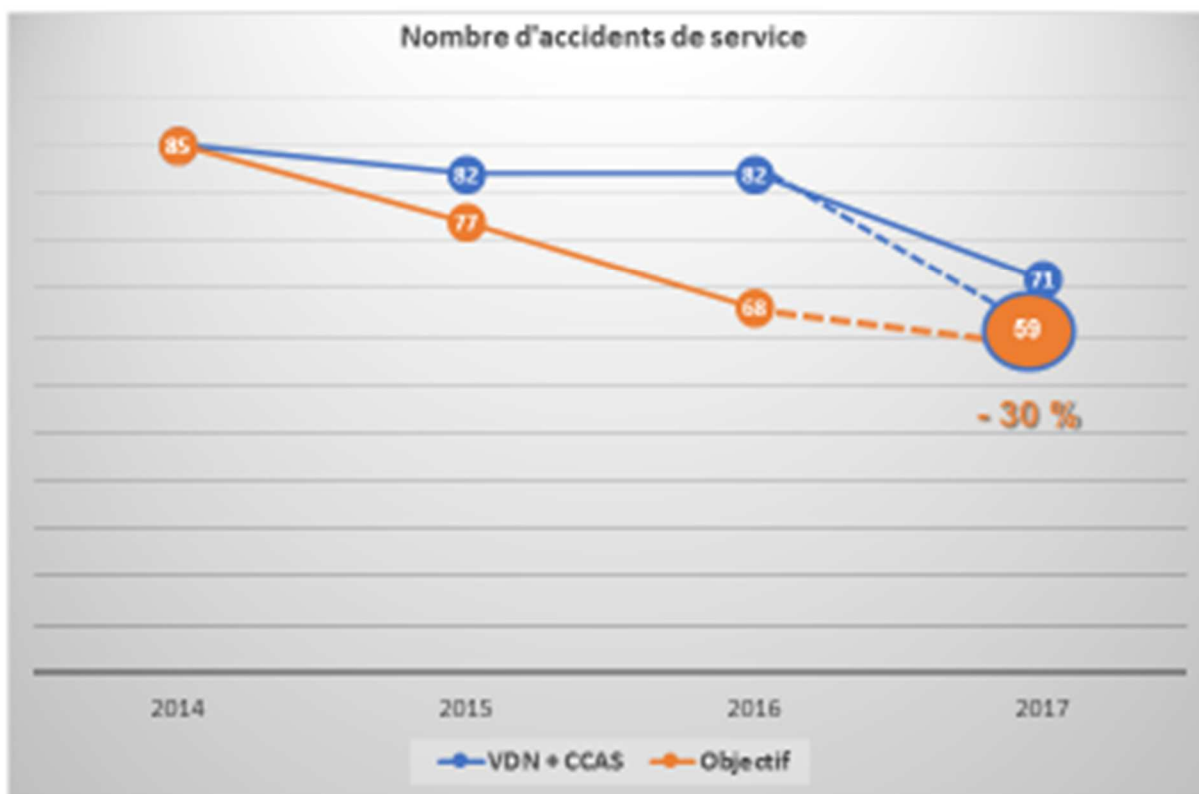
### **Répartition des jours d'absence en 2017 (CCAS de Niort)**



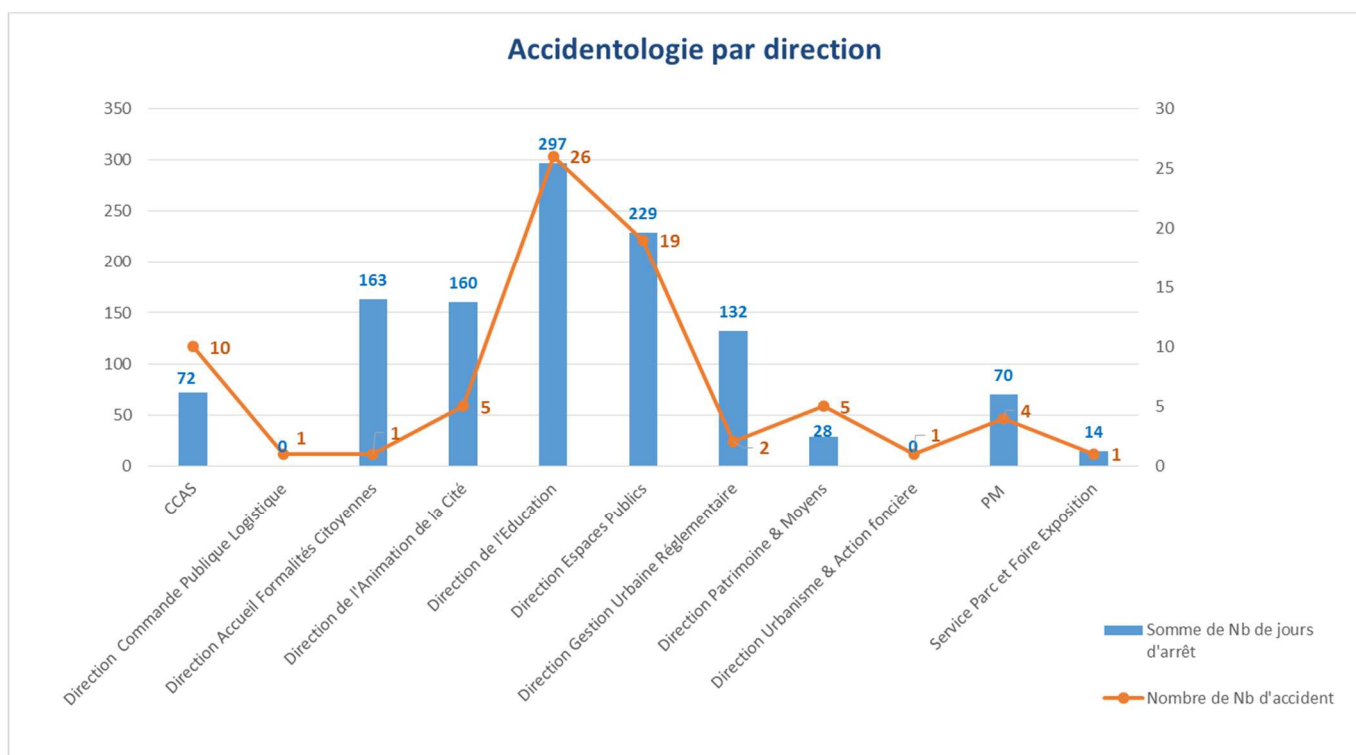
Le nombre de jours d'absences enregistré en 2017 atteint 5 832, soit une moyenne de 28,59 jours d'absence par agent sur l'année. La forte augmentation du nombre de journées totales d'absence entre 2011 et 2017 est à relier à la gravité et au caractère invalidant de certaines pathologies ou altérations dont souffrent certains agents. La maladie ordinaire, les accidents de travail et la maladie professionnelle sont tous concernés par cette augmentation.



### Evolution des accidents de service (VDN et CCAS de Niort)

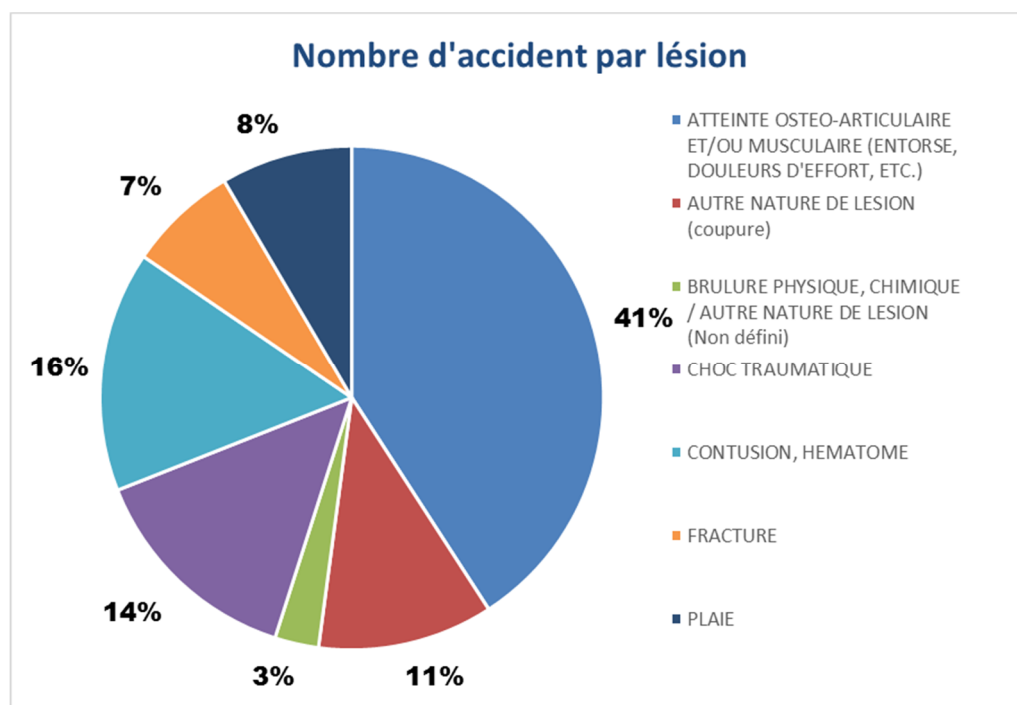


### Répartition des accidents de travail par direction (VDN et CCAS de Niort)



La Ville et le CCAS de Niort ne sont pas épargnés par les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail. Les accidents sont plus nombreux au sein de la direction de l'éducation et de la direction des espaces publics, qui sont également les directions les plus importantes des deux collectivités. Afin de limiter le nombre d'accidents et leurs conséquences, le service Santé et Sécurité au travail propose, dans le cadre du maintien en emploi, des actions de prévention sur l'hygiène, la sécurité, les équipements de protection individuelle et collective et la surveillance médicale.

### Répartition des accidents de travail par lésions (VDN et CCAS de Niort)

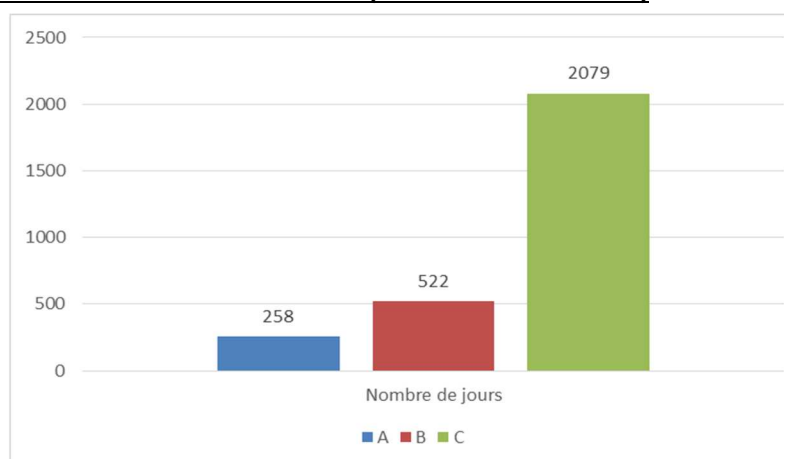


Les troubles musculaires, les contusions et les chocs traumatiques sont les plus représentés en termes de lésions.

### 2.2.7 Données générales relatives à la formation

#### Nombre de bénéficiaires et nombre de jours de formations réalisées en 2017 (VDN et CCAS de Niort)

Catégorie	Nombre de jours	%
A	258	9%
B	522	18%
C	2079	73%
<b>Total</b>	<b>2859</b>	<b>100%</b>



La formation à la Ville et au CCAS de Niort est :

- un levier fort pour accompagner des changements de pratiques et de métiers,
- un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs,
- un accompagnement des évolutions de carrière.

Pour sa mise en place, elle s'appuie sur le plan triennal de formation interne et le plan de formation mutualisée entre le CNFPT, la Ville de Niort et son CCAS, ainsi que la Communauté d'agglomération du Niortais. En 2017, les formations reçues étaient principalement axées sur le perfectionnement et la préparation aux concours et examens.

## 2.2.8 Données concernant les agents en situation de handicap

### **Détails des effectifs déclarés - Déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées**

Les données relatives aux situations de handicap par reconnaissance du handicap au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 2017 (VDN)

Année	2016	2017
Effectif	956	956
Nombre effectif de BOE	74	84
Dépenses déductibles	209 455 €	215 549,49 €
Taux d'emploi direct	7,74%	8,79%
Taux d'emploi légal	9,01%	10,08%
Contribution au FIPHFP	0 €	0 €

Les données relatives aux situations de handicap par reconnaissance du handicap au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 2017 (CCAS)

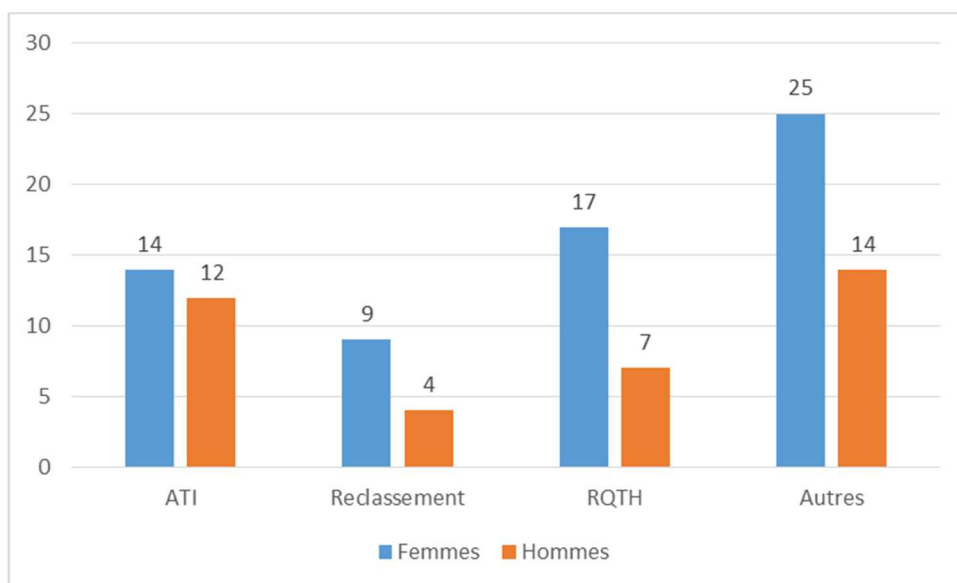
Année	2016	2017
Effectif	208	208
Nombre effectif de BOE	18	18
Dépenses déductibles	0 €	0 €
Taux d'emploi direct	8,65%	8,65%
Taux d'emploi légal	8,65%	8,65%
Contribution au FIPHFP	0 €	0 €

Au titre de l'année 2017, 102 agents ont été bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la Ville et du CCAS de Niort. L'augmentation du nombre d'agents est significative d'une année à l'autre. En 2016, la Ville et le CCAS de Niort comptaient 92 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Chaque collectivité dépassant le taux d'emploi légal de 6%, chacune est dispensée de la contribution au FIPHFP. Cette dynamique positive est indéniablement liée au conventionnement mis en place avec le FIPHFP depuis 3 ans, quand bien même le suivi des BOE (connus, inconnus et potentiels) reste à améliorer.

### **Recensement des BOE**

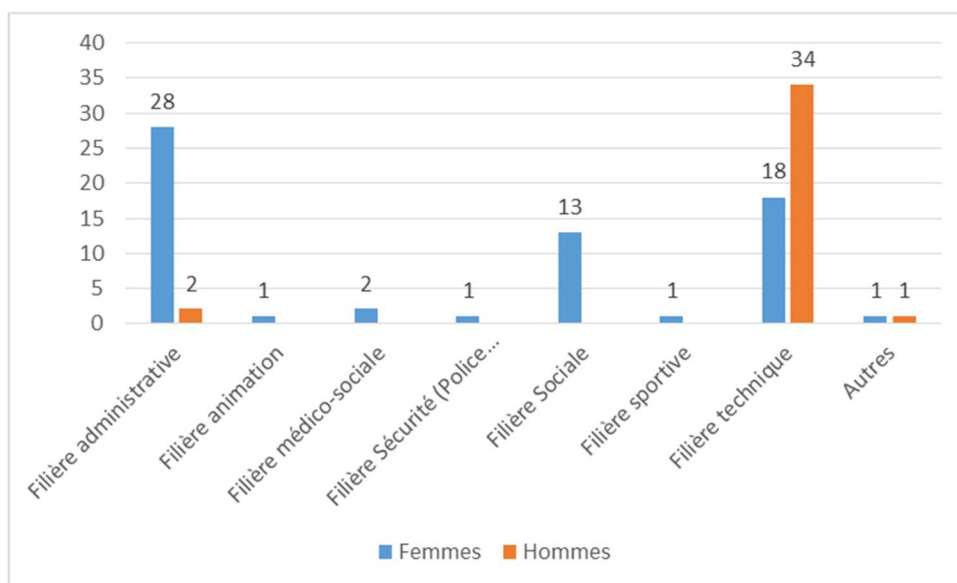
Les femmes représentent 64% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les hommes 36%. Cela s'explique par le nombre important de femmes dans les effectifs du CCAS d'une part, et par la pénibilité de certains métiers exercés par les femmes à la VDN et au CCAS (agents d'entretien, ATSEM, auxiliaires de puériculture...) d'autre part

### Répartition par typologie de reconnaissance au 01/01/2017 (VDN et CCAS de Niort)



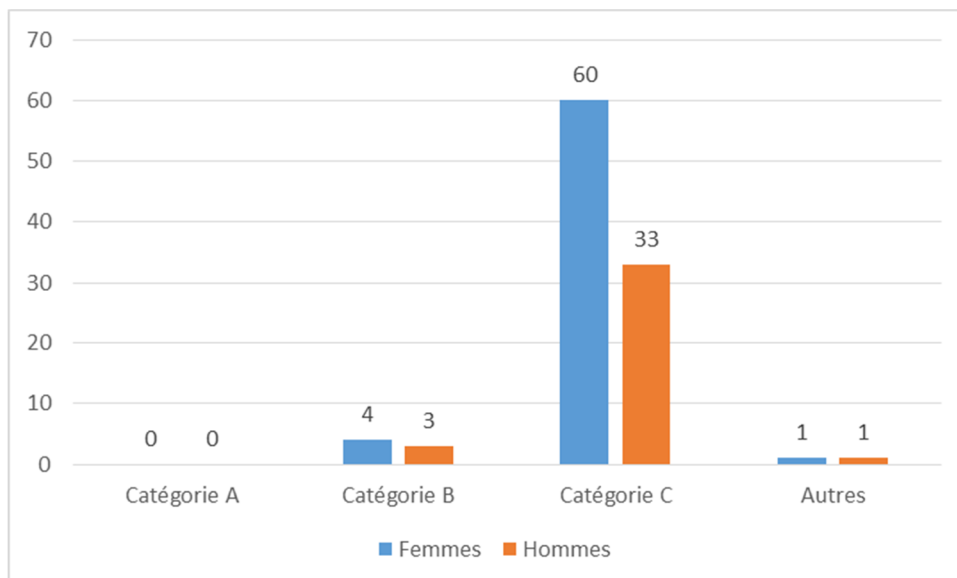
Près d'un quart des bénéficiaires de l'obligation d'emploi possèdent une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). 13 fonctionnaires déclarés inaptes physiquement par le comité médical ont bénéficié d'un reclassement. Suite à un accident de travail et/ ou une maladie professionnelle, 26 agents bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité. Les femmes et les hommes sont concernés par toutes les typologies de reconnaissance.

### Répartition des BOE par filière au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (VDN et CCAS de Niort)



52 bénéficiaires de l'obligation d'emploi exercent dans la filière technique, soit plus de la moitié, et 30 dans la filière administrative. Les femmes sont représentées dans toutes les filières, à la différence des hommes qui sont principalement représentés dans la filière technique.

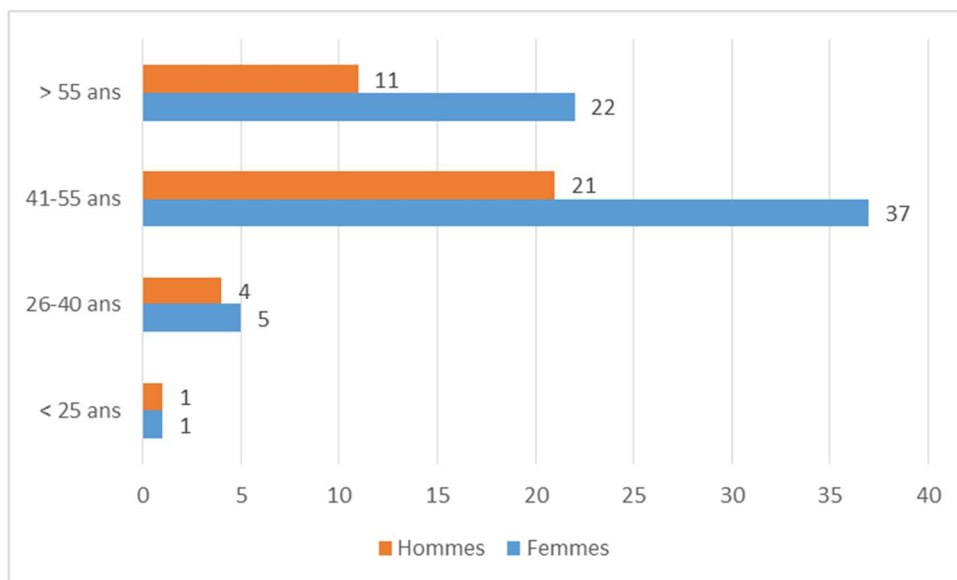
### Répartition des BOE par catégorie au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (VDN et CCAS de Niort)



93 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des agents de catégorie C, soit plus de 9 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur 10. 7 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des agents de catégorie B. Il n'y a aucun agent de catégorie A. La répartition par catégorie des agents en situation de handicap reflète la répartition par catégorie des agents de la Ville et du CCAS de Niort.

Sur le plan national, ces chiffres peuvent s'expliquer par la qualification des agents en situation de handicap. 80% des travailleurs handicapés n'ont pas le baccalauréat contre 56% dans la population générale. Pour la plupart, l'entrée dans une administration s'effectue par la voie des corps de métiers appartenant à la catégorie C.

### Pyramide des âges des BOE au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (VDN et CCAS de Niort)



58 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 41 et 55 ans, soit plus de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 91 ont plus de 40 ans, soit près de 9 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur 10. La tranche d'âge des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi est le reflet de la typologie des agents de la Ville et du CCAS de Niort : les agents en situation de handicap sont, comme les autres agents de la Ville et du CCAS de Niort, âgés entre 41 et 55 ans. De manière générale, les agents territoriaux qui composent cette tranche d'âge font partie d'une population à risque dont les mesures de préventions et de protection doivent être activées.

## 3 La politique commune handicap et maintien en emploi – Enjeux et objectifs

### 3.1 Préambule

Niort Agglo, la Ville de Niort et son CCAS ont l'ambition de faire de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, une politique à part entière.

Pour faire évoluer les mentalités et changer les regards des agents sur les personnes en situation de handicap, elles s'engagent dans une vraie politique handicap, comme notamment par le biais d'actions ponctuelles avec la journée nationale du 16 mai dernier, le « DuoDay ».

D'autre part, dans le cadre de la politique « handicap et maintien en emploi », un travail de concertation a été effectué entre Niort Agglo, la Ville & son CCAS pour déterminer le cadre de travail et leurs grandes orientations communes.

Pour faciliter la mise en œuvre et le déploiement d'une telle politique, les collectivités peuvent recourir à l'appui technique et financier du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Créé par la loi du 5 février 2005, cet organisme vise à permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté et accompagne les employeurs dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité.

Cet appui peut prendre la forme soit de demandes ponctuelles de la collectivité auprès du FIPHFP, soit d'une convention triennale.

**Suivant ces dispositions, Niort Agglo, la Ville et son CCAS souhaitent bénéficier d'une convention triennale (2019, 2020 et 2021) commune avec le FIPHFP.**

Aussi un important travail d'état des lieux, d'analyse, d'identification des besoins et des objectifs a été réalisé grâce à différents acteurs et agents de ces trois structures pour élaborer un plan d'actions. Ce travail a été élaboré conjointement par la mise en commun des travaux, la mutualisation des moyens et ressources internes et externes.

### 3.2 Rappel des éléments de diagnostic et enjeux

Niort Agglo, la Ville et son CCAS ont le souhait de développer une politique favorisant à la fois l'inclusion de personnes en situation de handicap au sein de leurs différents services et de renforcer leurs pratiques en matière de prévention des risques professionnels, de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi.

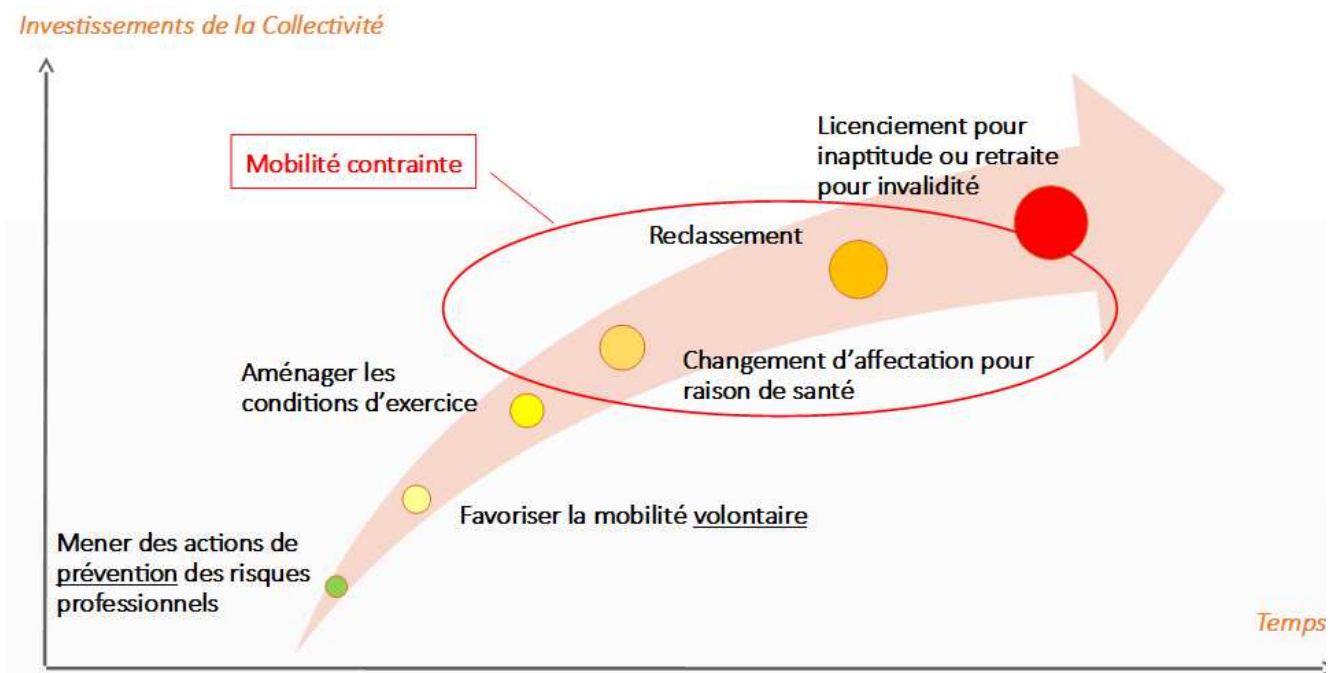
Concernant l'inclusion, les 3 structures réunies constituent un groupement d'employeurs territoriaux conséquent qui aura nécessairement un rôle important à jouer dans l'insertion des personnes en situation de handicap.

Si les employeurs publics se doivent à minima de respecter le taux d'emploi légal de 6% de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), il faut tenir compte du fait que les mobilités externes et les départs à la retraite peuvent entraîner une baisse rapide et significative du taux d'emploi.

Concernant la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi, les trois collectivités souhaitent déployer différents mécanismes pour limiter la désinsertion professionnelle liées aux problématiques de santé.

Il convient d'entendre par maintien dans l'emploi un ensemble de moyens et d'actions pour :

- limiter l'apparition ou l'aggravation de certaines pathologies professionnelles : cet enjeu se confond totalement avec le champ de la prévention des risques professionnels et de la médecine professionnelle et préventive ;
- éviter l'arrêt de travail ou en limiter la durée en facilitant le retour à l'emploi avec prise en compte des problématiques de santé (ex : aménagements des conditions d'exercice, aménagements de poste, télétravail ...)
- maintenir la personne sur son poste ou sur un autre poste correspondant à son cadre d'emploi et en adéquation avec son état de santé : changement d'affectation pour raison de santé ;
- permettre à l'agent d'accéder à un autre emploi dans la collectivité ou au sein de la fonction publique si cela s'avère nécessaire : repositionnement professionnel et reclassement statutaire pour raison de santé.



Ainsi, l'objectif est d'éviter, tant que faire se peut, le risque de désinsertion professionnelle, généralement lié aux arrêts de longue durée et aux difficultés de la collectivité à permettre une reprise de l'agent.

Il s'agit aussi de limiter les retraites pour invalidité et a fortiori les licenciements pour inaptitude qui constituent l'échec du maintien en emploi et présentent de multiples inconvénients à la fois pour l'agent (impacts psychologiques, financiers, sociaux ...), mais aussi pour la collectivité (processus long avec risque contentieux lié notamment à l'appréciation du respect de l'obligation de moyens qui incombe à la collectivité).

Pour faire un état des lieux, une analyse et une identification précis des enjeux et des besoins, la méthode utilisée s'est fondée sur la quantification des données relatives aux ressources et au handicap. Ces données proviennent principalement des bilans annuels des directions des ressources humaines. Elles ont été complétées par une analyse de l'organisation actuelle de Niort Agglo, de la Ville et de son CCAS et des moyens mis en place en matière de handicap.

Un diagnostic précis de Niort Agglo, la Ville et son CCAS ayant été fait concernant les agents en situation de handicap au titre de l'année 2017 (cf. première partie), permet ainsi de constater :

**Pour Niort Agglo :**

**1/en effectifs**

- la variation du nombre d'agents d'une année sur l'autre est peu significative,
- l'invariabilité du nombre de BOE peut être mise en relation avec l'absence de procédure clairement identifiée en direction des agents en matière de handicap,

Les besoins en termes d'aménagement de poste, appareillage et autres bien qu'ils aient été identifiés ne montre que 4 personnes ayant fait appel au FIPHFP pour obtenir une aide ponctuelle.

En raison de l'augmentation de dépenses déductibles et du nombre de BOE en 2017, la collectivité a été dispensée de contribution.

<b>DECLARATION FIPHFP</b>		
<b>ANNEE DE DECLARATION</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Effectif	646	634
Nombre effectif de BOE	35	37
Dépenses déductibles	2 952 €	26 917.64 €
Taux d'emploi direct	5.48%	5.75%
Taux d'emploi légal	5.50%	5.99%
Contribution au FIPHFP	13 678 €	-

**2/ Recensement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**

La gente masculine représente 72,9% des BOE, soit les ¾ des bénéficiaires, considérant que les hommes représentent pratiquement 60 % de l'effectif

Les agents masculins sont les seuls à bénéficier d'une allocation temporaire d'invalidité. Ce constat peut être mis en lien avec la pénibilité des métiers exercés au service des déchets ménagers et la gravité de certains accidents et maladies professionnelles engendrées par ces métiers.

75,6 % des BOE font partie de la catégorie C, principalement en filière technique, ce qui

La répartition montre bien les difficultés repérées chez les travailleurs handicapés.

Ils sont répartis pour la plupart entre 41 et 55 ans.

Une moyenne de 69,5 jours d'absences par agent BOE est constituée sur l'année. Les circonstances et causes n'ont pas fait pour l'instant l'objet d'une étude approfondie. Toutefois, ils font partie d'une population à risque dont les mesures de préventions et de protection doivent être activées.



## **Pour la Ville et son CCAS :**

### **1/ en effectifs**

L'augmentation du nombre d'agents est significative d'une année à l'autre.

La Ville et son CCAS dépassant le taux d'emploi légal de 6%, elle est dispensée de la contribution au FIPHFP. Cette dynamique positive est indéniablement liée au conventionnement mis en place avec le FIPHFP depuis 3 ans, quand bien même le suivi des BOE (connus, inconnus et potentiels) reste à améliorer.

#### **La Ville**

<b>Année</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Effectif	956	956
Nombre effectif de BOE	74	84
Dépenses déductibles	209 455 €	215 549,49 €
Taux d'emploi direct	7,74%	8,79%
Taux d'emploi légal	9,01%	10,08%
Contribution au FIPHFP	0 €	€

#### **CCAS**

<b>Année</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Effectif	208	208
Nombre effectif de BOE	18	18
Dépenses déductibles	0 €	0 €
Taux d'emploi direct	8,65%	8,65%
Taux d'emploi légal	8,65%	8,65%
Contribution au FIPHFP	0 €	0 €

### **2/ Recensement des BOE**

Les femmes représentent 64% des BOE et les hommes 36 %. Cela s'explique par le nombre important de femmes dans les effectifs du CCAS d'une part, et par la pénibilité de certains métiers exercés par les femmes à la Ville et au CCAS (agents d'entretien, ATSEM, auxiliaires de puéricultures, ...) d'autre part.

Un quart des BOE possèdent une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Les femmes et les hommes sont concernés par toutes les typologies de reconnaissance.

Plus de la moitié des BOE exercent dans la filière technique.

9 BOE sur 10 sont des agents de catégorie C.

Il n'y a aucun agent de la catégorie A. La répartition par catégorie des agents en situation de handicap reflète la répartition par catégorie des agents de la Ville et de son CCAS. Pour la plupart des BOE, l'entrée dans une administration s'effectue par la voie des corps de métiers appartenant à la catégorie C.

Plus de la moitié des BOE se situe entre 41 et 55 ans. La tranche d'âge des agents BOE est le reflet de la typologie des agents de la Ville et de son CCAS.

Le statut de la fonction publique fixe un ensemble d'obligations aux collectivités pour maintenir en emploi les agents, en particulier en matière de reclassement. Cependant un important travail de clarification de nos process et procédures, ainsi que des moyens alloués restent à définir et mettre en place en particulier au niveau de Niort Agglo.

Notamment il s'agira de bien identifier les acteurs, les circuits décisionnels, les instances dans le cadre de ces procédures.

En effet, actuellement nos modes de fonctionnement peuvent manquer d'efficience, parfois par un manque de suivi des travailleurs en situation de handicap. De ce fait, les actions visant à développer la communication et la coordination entre les différents acteurs sont prépondérantes.

Pour exemple, Niort Agglo peut rencontrer des difficultés supplémentaires par un manque de décisions prises lors des points « santé-social » car il n'est pas toujours possible d'étudier la situation spécifique d'un travailleur de façon approfondie, en raison du nombre de dossiers traités simultanément ; parfois même certains ne sont pas étudiés par manque d'anticipation ou d'échange d'information.

Cet état des lieux, effectué sur un ensemble d'éléments quantitatifs et qualitatifs, a permis d'établir un diagnostic faisant apparaître une cartographie claire des forces et faiblesses des 3 collectivités territoriales.

	Forces	Faiblesses
Opportunités	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Nombre de BOE en augmentation / an</li> <li>* Mobilité interne, reclassement (obligations législatives et statutaires)</li> <li>* Accompagnement socio-professionnel renforcé</li> <li>* Réunions pluridisciplinaires</li> <li>* Aménagements de poste</li> <li>* Parcours de transition professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accompagnement des inaptitudes psychiques à renforcer</li> <li>* Coordination entre les différents acteurs et anticipation à renforcer</li> <li>* Améliorer le suivi des BOE et des agents présentant des difficultés de santé</li> </ul>
Menaces	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plus de la moitié se situe entre 41 et 55 ans</li> <li>* Accompagnement accru des agents inaptés psychiquement à prévoir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Améliorer les procédures de suivi et les outils du maintien dans l'emploi</li> <li>* Maitriser les dépenses de fonctionnement et par conséquent le recrutement externe</li> </ul>

Toutefois Niort Agglo, la Ville et son CCAS sont conscients que cette nouvelle contractualisation devra, dans un contexte de maîtrise de la masse salariale et de priorisation des mobilités internes, répondre principalement :

- au recrutement et intégration d'agents en situation de handicap,
- au renouvellement des outils à la disposition des encadrants, comme les actions de sensibilisation et de formation,

- à un accompagnement socio-professionnel renforcé des agents
- à des recours au secteur protégé

### 3.3 Objectifs et engagements

Niort Agglo, la Ville et son CCAS souhaitent, au-delà de la réglementation, porter une politique volontariste en matière de handicap et de maintien en emploi.

#### 3.3.1 Règlements :

La loi 2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a posé les bases de la politique nationale en matière de handicap.

Elle nous impose notamment l'aménagement pour compenser les difficultés de certains agents.

La loi impose à tout employeur d'au moins 20 salariés d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (Cf.L5212-2)

#### 3.3.2 Volontarisme :

Afin de structurer les engagements de la Ville et son CCAS en matière de handicap, le Conseil municipal de la Ville a adopté le 14 octobre 2013, à l'unanimité, une charte « Ville-Handicaps » qui décline de manière opérationnelle les actions à mettre en place, notamment en interne dans son volet « emploi ».

Il a été élaboré en 2012, un Plan d'Amélioration des Conditions de Travail (PACT) comprenant une ambition forte d'intégrer les personnes en situation de handicap dans le cadre professionnel.

L'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que la formalisation des procédures d'aménagement de poste et de maintien dans l'emploi en sont une composante importante.

A ce titre, un service « santé et sécurité au travail » au sein de la DRH regroupant le secteur de la prévention, en y intégrant le secteur médico-social (médecins de prévention et assistantes sociales) a été créé.

Si la première convention pluriannuelle (2015-2018) avec le FIPHFP a été signée en 2015, en affirmant clairement les objectifs et les engagements forts pour améliorer la santé, la sécurité, les conditions de travail des agents et en lançant une démarche de prévention structurée basée sur une amélioration continue du management de la santé et sécurité au travail, la volonté de renouveler la convention avec le FIPHFP est la résultante de ces dynamiques communes aux 3 collectivités.

Pour la Ville, le premier conventionnement avec le FIPHFP a permis :

- à la Direction des ressources humaines de structurer la politique de handicap et de maintien dans l'emploi,
- un règlement mobilité et un parcours de transition professionnelle, portant une attention particulière aux agents en situation d'inaptitude médicale, ont été élaborés et mis en œuvre à partir de 2015,
- le portage politique et administratif de la politique de handicap et de maintien dans l'emploi,
- accroître le travail de transversalité au bénéfice des agents,

- des procédures ont été rédigées,
- des accompagnements individuels par une équipe composée de professionnels de la Direction des ressources humaines et des services ressources (commande publique, informatique, bâtiment,...)
- des actions de communication, de sensibilisation et de formation ont encouragé les agents en situation de handicap à faire part de leur handicap à la collectivité et ainsi d'enclencher un processus de meilleure intégration dans les collectifs de travail,
- de rechercher l'adhésion des encadrants et de leurs collectifs de travail par le biais de formation des tuteurs d'agents en situation de handicap ou d'inaptitude médicale,
- des partenariats avec de nombreuses structures œuvrant dans le champ du handicap avec des marchés avec le secteur protégé (ESAT, ADAPEI79, SARAH, ...).

Le conventionnement avec le FIPHFP a donc permis à la Ville et son CCAS de déclencher, au-delà d'une multiplication et d'une diversification des actions, une dynamique d'intégration des agents en situation de handicap dans les collectifs de travail, de travail en transversalité et de partenariats ce qui a permis dans ce travail en commun de rebondir sur les enjeux importants pour les 3 collectivités.

Concernant Niort Agglo, il s'agit d'un objectif de premier conventionnement en s'appuyant sur l'expérience de la Ville de Niort et sur notre pratique dans ce domaine.

### 3.4 Méthode d'élaboration de la convention

Pour élaborer ce nouveau projet de conventionnement, il a été choisi d'utiliser des ressources internes :

#### **Niort Agglo :**

- L'adjointe à la Directrice des Ressources humaines, en sa qualité de chef de projet et le Conseiller en prévention, responsable de la Mission Vie au travail, ont été les chevilles ouvrières de la démarche. Dès la fin du dernier trimestre 2017, ils ont pris soin d'informer les instances de concertation et de communiquer sur les différentes étapes du projet et la mise en place d'une politique handicap, maintien dans l'emploi. En complément une stagiaire en Master 2<sup>ème</sup> année de la formation Insertion des Personnes Handicapées et en Difficulté de l'Université de Poitiers a contribué à l'élaboration des diagnostics et à l'animation des différents groupes de travail.

#### **La Ville :**

- La Directrice des ressources humaines de la Ville de Niort ainsi que la responsable du service emploi et compétences, la conseillère en prévention des risques Professionnelles, avec l'appui de l'assistante du service santé et sécurité au travail ont eu en charge la mise en œuvre du projet de convention de la Ville, rejointes par la chargée Mission Handicap fin 2<sup>e</sup> semestre 2018, pour formaliser la volonté de conventionner à nouveau avec le FIPHFP et cette fois de façon mutualisée.

**Et pour suivre et valider le projet, le choix de s'appuyer sur deux instances a été fait :**

- le comité de pilotage, constitué d'élus, de la Direction et des équipes projets a supervisé le bon déroulement du projet et validé les différentes étapes de la démarche.
- le comité technique Niort Agglo, la Ville et son CCAS, constitué des deux équipes projets et ponctuellement des finances ou autres services suivant les besoins, ayant pour mission de planifier et d'organiser les différentes étapes du projet.
- Cette concertation a été utile pour déterminer, en commun, le cadre de travail et les grandes orientations en matière de politique handicap et maintien dans l'emploi.

L'état des lieux commun, étape importante, a précédé la mise en place des ateliers nécessaires à l'élaboration et à la rédaction des fiches-actions correspondant aux besoins identifiés.

Ainsi les groupes de travail suivant se sont réunis en ateliers de mars à juin 2018 sur les thématiques suivantes :

- **Groupe 1 : Communiquer, sensibiliser et former**
- **Groupe 2 : Recruter**
- **Groupe 3 : Accompagner et maintenir dans l'emploi**

## 3.5 Constats – Objectifs et propositions émanant des groupes de travail

### 3.5.1 Groupe 1 : Communication, sensibilisation et formation

#### Constats

- Absence de reconnaissance BOE de certains agents (RQTH ...)
- Représentations négative du handicap, stéréotypes, préjugés ...
- Hétérogénéité des sensibilités (facteur d'âge, de secteur d'activité ...)
- Accessibilité disparate de l'information pour les agents et les encadrants (accès au poste informatique, utilisation de l'outil informatique ...)
- Complexité de l'information (souvent très orientées techniques, RH)
- Inclusion dans les services pas toujours évidente
- Environnement de travail se sent démuni devant la situation (manque d'info, d'accompagnement ...)
- [?] peut entraîner ou aggraver le jugement
- Limites du secret médical ...

#### Objectifs

- Développer la confiance de l'environnement de travail
- Développer la compréhension des agents sur :
  - Le handicap,
  - La différence,
  - La compétence,
  - Accessibilité de l'information et récurrence dans le temps nécessaire.
- Développer la compréhension et l'appropriation par tous
- Accompagner à la prise de poste :
  - En amont,
  - Pendant,
  - Sur le long terme (tenir compte de l'évolution des besoins et du contexte de travail).

#### Propositions

- Développer la communication auprès des agents, des encadrants de proximité, des Directeurs, des services supports et des RP
- Outils de com (guide, plaquettes d'info ...)
- Intervention en réunion d'encadrants ou de service
- Rendre accessible Intranet et TAP TAP (Intranet de l'agglomération) depuis des postes communs, depuis l'extérieur ou sur smartphone
- Simplification des contenus et des procédures mises en ligne, adaptation aux différents « publics »
- Mettre en place un processus intégrant les phases et le rôle des différents acteurs et instances : CEP, encadrant, « tuteur », cellule mobilité maintien en emploi, médecin de prévention
- Parcours d'intégration

## Il ressort de ce groupe de travail les propositions suivantes :

- Guide (Fiches thématiques) sur le handicap et le maintien en emploi – Directeurs, encadrants de proximité et agents
- Journées de sensibilisation sur les différentes formes de handicap – SEETH, Duoday
- Théâtre forum itinérant (dans les services) et thématisé
- Exposition itinérante de photos sur le handicap au travail
- Articles diffusés dans les supports de communication interne et les intranets
- Formation santé sécurité et handicap au travail encadrants et membres des instances
- Formation en direction des agents du service des ressources humaines
- Mise en place d'un partenariat avec les acteurs locaux qui œuvrent en matière de handicap
- Outils de suivi et de gestion des BOE
- Process et procédures internes pour assurer le déploiement de la politique handicap, maintien dans l'emploi

### 3.5.2 Groupe 2 : Recruter

#### Recruter des personnes en situation de handicap

#### Constats

- Recrutement TH très faible / taille des 2 collectivités
- Partenariats peu diversifiés (Cap Emploi et SARAH)
- Peu d'intégration de l'enjeu handicap dans le process de recrutement ☒ connaissance partielle des dispositifs et dispositions statutaires

#### Objectifs

- Favoriser le recrutement sous toutes ses formes de collaborateurs en situation de handicap
- Assurer l'intégration des apprentis par l'attribution d'un tuteur formé pour exercer la fonction de tutorat.

#### Propositions

- Adapter, publier et faire connaître les offres d'emploi
- Renforcer le partenariat avec le secteur adapté, les écoles
- Information et préparation des jurys
- Activer les dispositifs de l'emploi accompagné

## Il ressort les propositions suivantes :

#### Modes de recrutement prévu :

- Recrutement direct
- Apprentis en situation de handicap
- Sur contrat en vue d'une titularisation prévue par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984,
- PEC (parcours emploi compétences)
- PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État).
- engagement de service civique
- Mise à disposition d'un travailleur d'ESAT ou d'EA dans l'objectif de pérenniser son emploi.

## Développer l'accueil et l'inclusion dans les services

### Constats

- Tuteurs d'apprentis sont rémunérés – Rien de prévu pour les autres « tuteurs » qui peuvent accompagner des situations lourdes et complexes
- Pas de temps dédié (temps non reconnu)

### Objectifs

- Accompagner, reconnaître et valoriser la fonction de « tuteur », d'accompagnant au sein du service d'accueil

### Propositions

- Valorisation, rémunération, avancement (RIFSEEP ?)
- Prise en compte dans l'entretien annuel d'évaluation
- Formation des « tuteurs »
- Intégration dans l'organisation et le plan de charge d'activité du service
- « Job coach »

### **Il ressort les propositions suivantes :**

- Formation tuteur des agents recrutés ou reclassés en situation de handicap
- Formation tuteur des apprentis
- Accompagnement professionnel par la conseillère en évolution professionnelle des tuteurs d'apprentis, des agents recrutés et reclassés

## Développer l'employabilité et la mobilité professionnelle

### Constats

- Difficile de se défaire d'un emploi,
- Difficile de se sentir à sa place quand la mobilité est contrainte
- Dans le cadre de la mobilité contrainte, les encadrants voudraient accueillir des agents motivés et qualifiés

### Objectifs

- Favoriser l'intégration et le développement des compétences des travailleurs handicapés dans les services,
- Donner les moyens à des agents en situation de handicap de se former sur un métier,
- Favoriser le maintien dans l'emploi des BOE.

### Propositions

- Création de la cellule mobilité (CAN)
- Entretiens de carrière obligatoire pour les agents qui exercent un emploi pénible
- Favoriser la mobilité préventive
- Activer les dispositifs de formation qui accompagnent le changement d'emploi



### **Il ressort les propositions suivantes :**

- Bilan de compétence
- Bilan professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Rémunération durant période de formation
- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
- Rémunération durant la formation
- Frais et surcoûts liés aux actions de formations
- Atelier de reconversion professionnelle
- Stage d'immersion

### **3.5.3 Groupe 3 : Accompagner et maintenir dans l'emploi**

#### **Accompagner individuellement des agents en situation de handicap**

#### **Constats**

- Zone de fragilité de l'agent détectée chez certains agents BOE
- Adaptation difficile chez certains agents
- Décalage entre la fiche de poste et la réalité du terrain

#### **Objectifs**

- Evaluer les capacités professionnelles et d'adaptation des BOE
- Favoriser le développement des compétences des BOE
- Organiser un accompagnement en interne par les acteurs médico-socioprofessionnels

#### **Propositions**

- Faciliter l'accès aux soutiens médico-psychologiques
- Assurer une intermédiation entre l'agent et son encadrant.

### **Il ressort les propositions suivantes :**

- Soutien psychologique assuré par un service externe
- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Frais d'accompagnement sur le lieu de travail
- Accompagnement médico-socioprofessionnel assuré par un service interne

## Améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles

### Constats

- Des agents n'osent pas informer de leurs besoins personnels sur leur lieu de travail,
- Un nombre important d'agents appareillés (prothèses auditives)
- Réalisation en 2017 d'aménagement du véhicule personnel (1 à la CAN, 1 à la VDN)

### Objectifs

- Favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en
- Améliorer les conditions de travail des agents

### Propositions

- aménager l'environnement de travail
- apporter les aides techniques individuelles destinées à compenser le handicap
- faciliter l'accès au poste de travail

#### **Il ressort les propositions suivantes :**

- Prothèses auditives
- Autres prothèses ou orthèses
- Fauteuil roulant et aménagements
- Frais de transport domicile/travail
- Aménagement du véhicule personnel
- Travaux d'accessibilité → Dont stationnement des PMR ..

## Aménagement des postes de travail pour les BOE et adaptation des postes pour les agents en restriction d'aptitude

### Constats

- Pas de suivi des aménagements et pas de retour des agents
- Manque de temps pour réaliser des études
- Pas de procédures clairement identifiées
- Peu de sollicitation du service de prévention lors des achats de matériels
- Difficulté à traiter le handicap psychique

### Objectifs

- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Apporter l'ensemble des aides techniques individuelles destinées à compenser le handicap.
- Mettre en place une organisation et des moyens pour favoriser le maintien dans l'emploi

### Propositions

- Proposer des fiches d'analyse d'activités
- Travailler en collaboration avec les services concernés
- Améliorer la communication entre les directions et le service de prévention
- Favoriser l'adaptation organisationnelle
- Valoriser le rôle des membres du CHSCT

#### **Il ressort les propositions suivantes :**

- Etude ergonomique interne
- Etude ergonomique externe
- Aménagement/Adaptation du poste de travail
- Télétravail

## 3.6 Plan d'action retenu

### 3.6.1 Objectifs généraux et spécifiques

#### **Les objectifs généraux :**

Structurer de manière visible les différentes actions en faveur du recrutement et du maintien en emploi des agents en situation de « handicap » et/ou en difficulté de santé.

Favoriser la mobilisation des agents et en particulier des encadrants autour d'un projet mené conjointement par les Directions opérationnelles et les Directions « supports » (RH, Mission vie au travail, Mission Handicap, ...) en lien avec les représentants du personnel.

#### **Les objectifs spécifiques :**

Ils s'articulent autour de 3 enjeux :

- **favoriser le recrutement et l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein de la collectivité.**
  - Recrutement de personnes en situation de handicap dont les apprentis
  - Recours au secteur adapté.
- **favoriser le maintien dans l'emploi des agents dont le « handicap » survient au cours de la vie professionnelle,**
  - Communiquer, informer et sensibiliser les collègues à regarder les compétences des agents et non leurs « différences »
  - Inviter les agents en situation de handicap à se faire (re)connaître (communication, information via l'encadrement, la médecine préventive, assistante sociale du personnel ...).
  - Développer un projet collectif et fédérateur permettant de renforcer nos pratiques managériales, d'impliquer et de responsabiliser l'encadrement dans l'accueil et le maintien dans l'emploi des agents concernés.
  - Se doter de moyens pour accueillir ou donner les moyens à chaque agent de poursuivre sa vie professionnelle, y compris en situation de handicap et/ou avec des problèmes de santé tels sont nos enjeux techniques, organisationnels et humains (aménagement de poste, reconversion professionnelle ...) communs
- **anticiper l'usure professionnelle par une gestion prévisionnelle ciblée des emplois et des compétences, en informant, sensibilisant et communiquant,**
  - Développer la mobilité préventive pour limiter l'usure professionnelle et la mobilité pour raison de santé en développant notre efficacité d'action (comme par exemple en facilitant les aménagements de poste) et de gestion de la mobilité (en organisant des changements d'affectation pour raison de santé, voire reclassement statutaire)

### 3.6.2 Fiches actions retenues

**Les 3 enjeux retenus pour élaborer cette nouvelle convention mutualisée ont permis d'élaborer 10 fiches actions déclinées de la façon suivante :**

- ✓ Fiche 1 : Informer, sensibiliser et former les collaborateurs,
- ✓ Fiche 2 : Recruter 5 collaborateurs en situation de handicap,
- ✓ Fiche 3 : Recruter 6 collaborateurs en situation de handicap en alternance,
- ✓ Fiche 4 : Développer l'accueil et l'inclusion dans les services – Formation des tuteurs,
- ✓ Fiche 5 : Développer l'employabilité et la mobilité professionnelle,
- ✓ Fiche 6 : Accompagner individuellement des agents en situation de handicap,
- ✓ Fiche 7 : Améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap,
- ✓ Fiche 8 : Aménager des postes de travail pour les BOE et adapter des postes pour les agents en restriction d'aptitude,
- ✓ Fiche 9 : Accompagner le développement de la politique handicap.
- ✓ Fiche 10 : Recours au secteur adapté

**Ces fiches actions s'intègrent dans les 7 axes du plan d'actions FIPHFP :**

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

**Les fiches actions intégrant le détail des éléments financiers est présenté en annexe C.**

## 3.7 Gouvernance administrative & financière, planning

### 3.7.1 Deux organisations mais une articulation forte et une volonté d'actions communes

Dans le cadre de cette convention mutualisée, les trois collectivités s'engagent à poursuivre la structuration de leur politique handicap, à élaborer et/ou améliorer leurs procédures internes et à coordonner leurs différents acteurs en rapport avec la politique du handicap afin d'être plus performants.

Pour Niort Agglo le conseiller en évolution professionnelle sera l'interlocuteur privilégié des agents et de la ligne managériale sur toutes les questions en lien avec le handicap. Un renfort en ingénierie et gestion de projet, ainsi que sur les aspects administratifs est prévu pour assurer la mise en œuvre et le suivi de la convention.

Pour la Ville et son CCAS, la chargée de mission Handicap et projets transversaux, sera l'interlocutrice privilégiée pour animer et coordonner toute question portant sur le conventionnement avec le FIPHFP, le recensement des BOE et sera en lien direct avec les autres acteurs de la Direction des Ressources Humaines ayant en charge la formation, la mobilité, le recrutement, la prévention des risques, etc.

Une structure de travail mise en place entre les collectivités suivra, veillera et validera par des :

- rencontres des deux chefs de projet
- comités techniques
- comités de pilotage

Pour les collectivités, l'ambition est de faire de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi une politique à part entière en faisant évoluer les mentalités et en changeant les regards des agents sur les personnes en situation de handicap.

Chaque fois que possible, les collectivités développeront des actions communes.

Une mise en place d'ateliers sera faite pour construire des propositions d'actions.

Sur les 3 enjeux, le travail portera sur le recrutement (en créant un environnement professionnel accessible, en recrutant des apprentis en situation de handicap,...), sur le maintien dans l'emploi (procédures communes, télétravail,...), sur la sensibilisation, la formation et la communication (en élaborant et diffusant une plaquette sur la déclaration handicap, par des articles d'information et de sensibilisation dans le journal inter, par des séminaires sur la thématique du handicap psychique et mental).

#### **Macro-planning d'élaboration de la convention mutualisée**

Le planning ci-dessous n'est pas exhaustif, il intègre les principales phases, étapes et instances.

Date ou période	Action ou instance
10/09/2017	Présentation du FIPHFP, du principe et des modalités de conventionnement par Mme DEKERLE
Octobre à décembre 2017	Phase d'étude d'opportunité et de faisabilité du projet de convention mutualisée Niort Agglo- Ville et CCAS de Niort Echanges avec les Directions générales des différentes structures

Janvier 2018	Mise en place du COPIL Niort Agglo et du COPIL Ville de Niort
10 janvier 2018	COPIL Commun en présence de Mme Dekerle
Février 2018	Comités techniques et préparation du COPIL Commun
1 <sup>er</sup> mars 2018	COPIL Commun
13 mars 2018	Présentation du projet et action de sensibilisation de l'ensemble des Directeurs de Niort Agglo
21 mars 2018 27 mars 2018 Mars 2018	Information en Comité Technique Niort Agglo Information en CHSCT Niort Agglo Information en CHSCT et CT Ville de Niort
28 mars 2018	Réunion de lancement de projet auprès de l'ensemble des participants aux groupes de travail
Avril à juin 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupes de travail Niort Agglo - Ville et CCAS de Niort (4 réunions par groupe de travail)</li> <li>- Recueil et constitution des éléments de diagnostic</li> </ul>
Juin 2018	Désignation de la collectivité référente
21 juin 2018	Restitution des travaux à l'ensemble des membres des groupes de travail
Aout 2018	Courrier d'engagement de l'Autorité Territoriale
Septembre 2018	Préparation du dossier pour les CHSCT Niort Agglo
Octobre 2018	<b>CHSCT (12 octobre 2018) – présentation du dossier pour avis</b> CT (pour info)
Novembre 2018 à mai 2019	Elaboration de la convention, des fiches actions et des annexes Echanges avec le FIPHFP Comités techniques de validation de contenu Finalisation du dossier de conventionnement

### 3.7.2 Gestion financière

Niort Agglo est le référent pour le conventionnement avec le FIPHFP et en percevra directement les recettes. Une convention règlera les modalités financières entre la Ville et Niort Agglo.

Les collectivités définiront également leurs process financiers internes pour répondre aux actions retenues.