



**DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS**

**DELIBERATION DE LA COMMISSION PERMANENTE  
DU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

REUNION DU 7 JUILLET 2025

PRESIDENCE DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE LEROY

**Secrétaire** : Mme Zohra OUAGUEF

**Étaient présents** : M. Jean-Claude LEROY, Mme Mireille HINGREZ-CÉRÉDA, M. Daniel MACIEJASZ, Mme Valérie CUVILLIER, Mme Blandine DRAIN, Mme Maryse CAUWET, Mme Bénédicte MESSEANNE-GROBELNY, M. Jean-Claude DISSAUX, Mme Laurence LOUCHAERT, Mme Karine GAUTHIER, M. Alain MEQUIGNON, Mme Evelyne NACHEL, Mme Florence WOZNY, M. Jean-Jacques COTTEL, Mme Caroline MATRAT, M. Sébastien CHOCHOIS, Mme Sophie WAROT-LEMAIRE, M. André KUHCINSKI, Mme Fatima AIT-CHIKHEBBIH, Mme Carole DUBOIS, M. Olivier BARBARIN, Mme Zohra OUAGUEF, M. Etienne PERIN, Mme Maryse DELASSUS, M. Claude BACHELET, Mme Maïté MULOT-FRISCOURT, M. Bruno COUSEIN, Mme Stéphanie RIGAUX, M. Philippe FAIT, M. Alexandre MALFAIT, M. Frédéric MELCHIOR, Mme Brigitte PASSEBOSC, M. François LEMAIRE, M. Marc SARPAUX, Mme Marie-Line PLOUVIEZ, M. Ludovic PAJOT, M. René HOCQ, Mme Emmanuelle LEVEUGLE.

**Excusé(s)** : M. Ludovic LOQUET, M. Laurent DUPORGE, M. Pierre GEORGET, Mme Emmanuelle LAPOUILLE, Mme Sylvie MEYFROIDT, M. Steeve BRIOIS.

**Assistant également sans voix délibérative** : M. Bertrand PETIT, M. Jean-Marc TELLIER.

**Excusé(s) sans voix délibérative** : M. Michel DAGBERT, M. Jean-Louis COTTIGNY.

**RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FONDS POUR  
L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE (FIPHFP)  
PROJET DE POLITIQUE HANDICAP ENTRE LE DÉPARTEMENT DU PAS-DE-  
CALAIS ET LE FIPHFP 2025-2027**

(N°2025-304)

La Commission Permanente du Conseil départemental du Pas-de-Calais,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales et, notamment, ses articles L.3121-14, L.3121-14-1, L.3211-1 et L.3211-2 ;

**Vu** le Code du Travail et notamment ses articles L.323-8-6-1 et L.5212-1 et suivants ;

**Vu** le Code de l'Action Sociale et des Familles et notamment son article L.114 ;

**Vu** le Décret n°2006-501 en date du 03/05/2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et notamment son article 3 ;

**Vu** la délibération n°2021-257 du Conseil départemental en date du 01/07/2021 « Délégation

d'attributions à la Commission Permanente » ;

**Vu** la délibération n°2023-418 du Conseil départemental en date du 25/09/2023 « Faire du Pas-de-Calais un département inclusif et accessible à toutes et tous : L'engagement handicap » ;

**Vu** la délibération n°2022-296 de la Commission Permanente en date du 04/07/2022 « Renouvellement de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) » ;

**Vu** la délibération n°2019-368 de la Commission Permanente en date du 07/10/2019 « Renouvellement de la convention FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) Département du Pas-de-Calais » ;

**Vu** l'avis favorable du Comité d'engagement du FIPHFP rendu lors de sa réunion en date du 03/06/2025 ;

**Vu** le rapport du Président du Conseil départemental, ci-annexé ;

**Vu** l'avis de la 6<sup>ème</sup> commission « Finances et Service Public Départemental » rendu lors de sa réunion en date du 24/06/2025 ;

Après en avoir délibéré,

## **DECIDE :**

### **Article 1 :**

D'autoriser le Président du Conseil départemental à signer, au nom et pour le compte du Département, la convention pluriannuelle 2025-2027 avec l'Établissement public administratif Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) précisant les modalités et les conditions d'utilisation et de contrôle de l'emploi de la participation du FIPHFP, dans les termes du projet joint à la présente délibération.

**Article 2 :**

La recette visée au rapport et au projet de convention joints à la présente délibération est affectée sur le budget départemental comme suit :

Section	Code Opération	Imputation budgétaire	Libellé de l'opération	Recette €
fonctionnement	C06-021A02	747888/93021	Frais de gestion / personnel administratif	215 220,00

Dans les conditions de vote ci-dessous :

Pour : 44 voix (Groupe Socialiste, Républicain et Citoyen ; Groupe Communiste et Républicain ; Groupe Union pour le Pas-de-Calais ; Groupe Rassemblement National ; Non-inscrit) Contre : 0 voix Abstention : 0 voix
--

**(Adopté)**

.....  
LE PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL,

Jean-Claude LEROY

ARRAS, le 7 juillet 2025

Pour le Président du Conseil départemental,  
La Directrice générale des services,

Signé

Maryline VINCLAIRE

2025-2027

**PROJET DE POLITIQUE HANDICAP ENTRE  
LE CONSEIL DEPARTEMENTAL  
DU PAS-DE-CALAIS ET LE FIPHFP**

# SOMMAIRE

<b>1. PRESENTATION GENERALE DU DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS...</b>	<b>4</b>
<b>2. DIAGNOSTIC .....</b>	<b>7</b>
2.1 Données relatives aux effectifs globaux .....	7
2.1.1 Effectif total rémunéré .....	7
2.1.2 Caractéristiques de l'effectif total au 31/12/2024 .....	7
2.2 Données relatives aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	12
2.2.1 Déclaration au FIPHFP .....	12
2.2.2 Caractéristiques de l'effectif BOE .....	13
2.2.3 Projection des effectifs BOE .....	16
2.3 Données relatives à la prévention .....	16
<b>3. BILAN DE LA QUATRIEME CONVENTION .....</b>	<b>21</b>
3.1 Bilan financier par axe .....	21
3.2 Bilan des recrutements .....	23
3.2 Bilan qualitatif .....	24
3.2.1 Réussites / difficultés rencontrées / actions menées .....	24
3.2.2 Actions de sensibilisation du personnel et des encadrants .....	25
<b>4. ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP .....</b>	<b>26</b>
4.1 Le comité de pilotage .....	26
4.2 Organisation du suivi individuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ....	26
4.3 Rôle et missions du référent handicap .....	27
4.4 Intervenants internes de la politique handicap .....	27
4.5 Partenariats externes .....	29
4.6 Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)	29
<b>5. LES ACTIONS .....</b>	<b>30</b>
5.1 Les axes du programme d'actions .....	30
5.2 Détail du plan d'actions financier .....	39

## INTRODUCTION

---

Le Département conduit depuis 2010 une politique de ressources humaines volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle s'appuie notamment sur le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (FIPHFP) à travers une convention d'engagement renouvelée périodiquement depuis plus de 10 ans.

Les actions mises en œuvre depuis le lancement de la première convention ont permis une progression régulière du taux d'emploi direct qui atteint 8,70 % au 31 décembre 2024. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est actuellement de 566.

Les conventions avec le FIPHFP ont également permis des avancées réelles, telles que l'amélioration des dispositifs existants, la clarification des procédures en termes d'aménagements de poste de travail et le déploiement d'une campagne d'information et de sensibilisation des collaborateurs. Le Département du Pas-de-Calais fait en effet de l'inclusion de toutes et tous une priorité du mandat politique actuel.

En s'engageant dans une cinquième convention, la collectivité manifeste sa volonté de poursuivre ses actions visant à améliorer la qualité de vie au travail des agents en situation de handicap. Employeur socialement responsable, le Département veut maintenir le processus positif et faire évoluer en continu son plan d'actions en le rendant plus efficace. Il veut avant tout agir de façon durable, dans le cadre fixé par l'accord triennal qui le lie au FIPHFP et défini par le projet décrit dans ce document.

## 1. PRESENTATION DE LA COLLECTIVITE

---

Le Département est doté des **compétences suivantes** :

### **La solidarité et la santé**

Le Conseil départemental est le principal acteur des solidarités dans le département. Accompagner les habitants à tous les âges et les protéger face aux accidents de la vie est une volonté affirmée du Département.

L'enfance, la jeunesse, la famille, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, l'insertion sociale, la lutte contre les exclusions, la jeunesse en difficulté, la prévention sanitaire et la promotion de la santé sont ses principales missions.

76,12 % des dépenses de fonctionnement sont liées à la solidarité.

### **L'éducation, la culture**

Le Pas-de-Calais, un des plus jeunes départements français, affiche ses talents par une ambition forte : œuvrer à l'épanouissement et à l'émancipation de tous par l'éducation et la culture. Il s'attache à développer toutes les formes d'arts, la lecture publique, les cultures populaires, ... et à les rendre accessibles à tous. De même, offrir les conditions de réussite éducative à tous les enfants du Pas-de-Calais fait partie de ses objectifs en développant les conditions d'accueil matériel optimales pour les collégiens et en assurant un accompagnement éducatif novateur et de qualité.

### **Le sport et les loisirs**

Le Conseil départemental aide les EPCI et les communes dans leurs projets d'investissement dans un seul et même objectif : offrir des sports variés et les rendre accessibles à tous. Pour ce faire ; il octroie des subventions pour la construction et la rénovation d'équipements. Il assure également le développement maîtrisé des sports de nature.

Le législateur a confié aux Départements une compétence en matière de "développement maîtrisé des sports de nature". Fort de sa géographie (120 kilomètres de côtes par exemple), de son patrimoine (grand site de France, bassin minier) et d'un réseau d'acteurs importants (organisateur de manifestations sportives, gestionnaires, etc.), le Pas-de-Calais développe de nombreuses initiatives en la matière et maintient une politique volontariste importante au service des acteurs du territoire.

Au cœur de l'euro-région, une véritable politique de développement des pratiques de randonnées et de cyclotourisme a été mise en place. Voies vertes, parcours de marche nordique, boucles cyclables, parcours GR et GRP jalonnent le territoire. Le Département a engagé une politique de promotion et de développement de ces modes doux et actifs, en cohérence avec le respect des espaces naturels et des différents usagers.

### **Les infrastructures, l'aménagement et la mobilité**

Le Conseil départemental investit pour l'avenir : réseaux routiers, aménagement foncier, agricole et forestier, cadre de vie, développement et équipement du territoire. Il agit pour le développement numérique de ses territoires (haut débit). Il maintient également les conditions de sécurité des usagers des routes départementales et des aménagements importants (ex : ouvrages d'art) grâce à l'entretien et la maintenance réalisés au quotidien sur le territoire.

### **L'environnement et le développement durable et économique**

Fort de son patrimoine, de ses richesses naturelles et du charme de ses paysages, le Département du Pas-de-Calais souhaite poursuivre sa démarche de protection de l'environnement dans une perspective de développement durable et d'attrait touristique.

Le Département agit sur les questions de comportement et de démarches vertueuses, celles qui sont retranscrites dans l'agenda 21. Préserver et valoriser les espaces et les ressources naturelles, freiner la production et améliorer la gestion des déchets, c'est le fil conducteur de l'intervention départementale.

Il s'appuie également sur les grands projets comme le Louvre-Lens, le site des deux Caps, le port départemental d'Étaples, le Château d'Hardelot, le Canal Seine Nord Europe pour renforcer l'attractivité touristique du Pas-de-Calais, source de développement de nouvelles activités et de nouveaux services.

Enfin, le Département accompagne depuis de nombreuses années le secteur de la pêche artisanale, le développement de l'économie sociale et solidaire. Il a contribué à la création de la plateforme multimodale (route, voie d'eau, rail) de niveau européen de Dourges et s'est impliqué dans la reconversion de l'ex-base aérienne Cambrai Epinoy (développement d'un pôle logistique européen dédié au e-commerce et aux métiers web marchands).

Chacune des politiques menées, des actions développées n'est envisagée que dans l'objectif de s'adresser à la population du Pas-de-Calais, satisfaire ou anticiper ses besoins. Les domaines de compétences du Conseil départemental sont précisément définis par la loi, le Département va bien

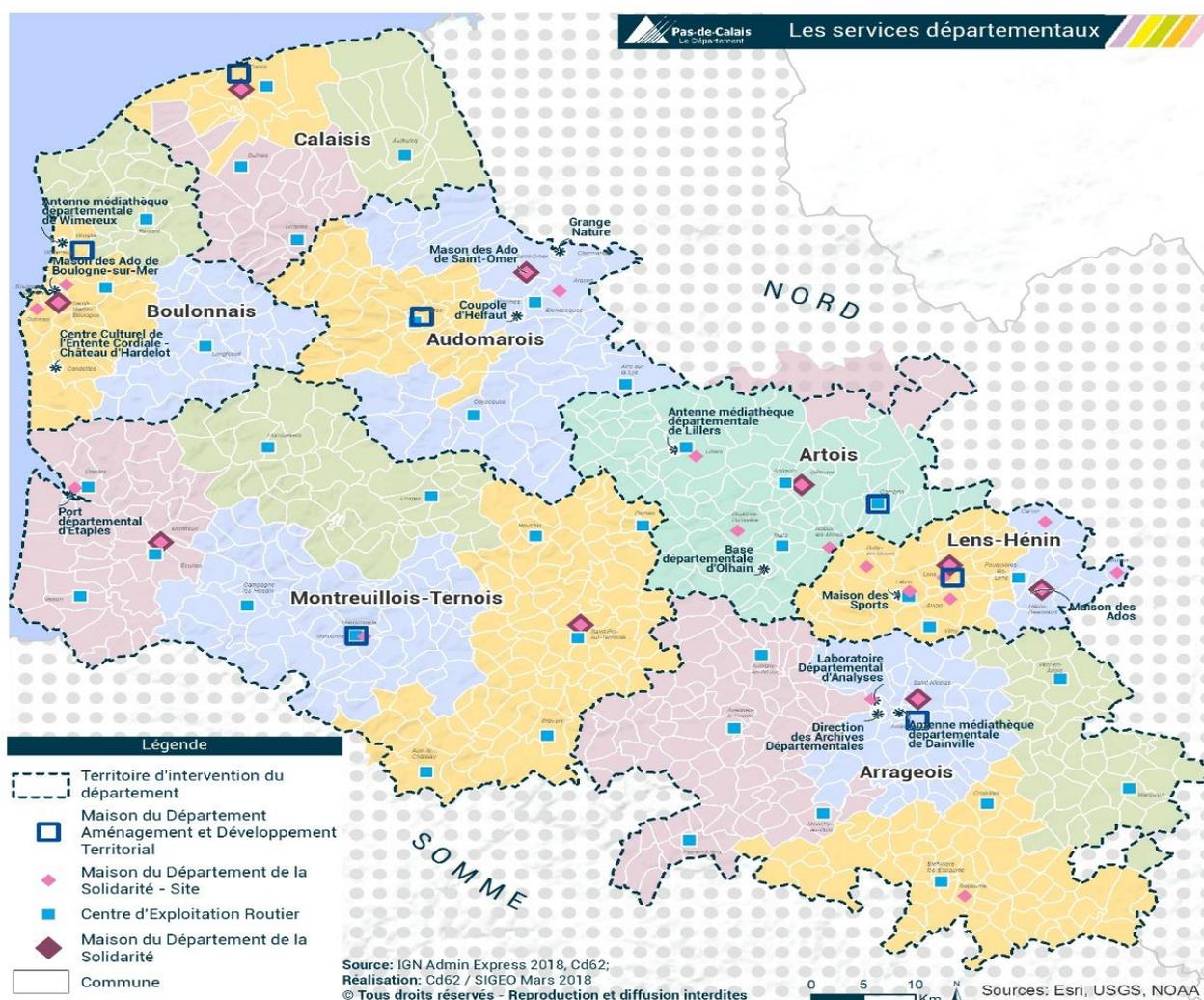
souvent au-delà afin de rendre un meilleur service aux habitants et préparer l'avenir du Pas-de-Calais.

78 conseillers départementaux composent l'assemblée départementale, **Jean-Claude LEROY remplit la fonction de Président depuis le 13 novembre 2017.**

L'organisation des services départementaux repose sur une direction générale des services.

Le Conseil départemental compte plus de 6 500 agents pour préparer et exécuter les décisions prises par l'assemblée départementale.

Ces professionnels exercent aussi bien dans les services administratifs à Arras, que sur le terrain au sein des maisons du Département et des collèges répartis sur le territoire (l'Arrageois, l'Artois, l'Audomarois, le Boulonnais, le Calaisis, Lens-Hénin, le Montreuillois - Ternois).



Sur ces territoires, il a mis en place deux types de maisons du Département.

. **Les Maisons du Département Solidarité (MDS)** qui concernent l'action sociale et médico-sociale de proximité auprès des habitants du Pas-de-Calais sur les champs de l'enfance, de la famille, de l'autonomie et de l'insertion sociale et professionnelle.

. **Les Maisons du Département Aménagement et Développement Territorial (MDADT).**

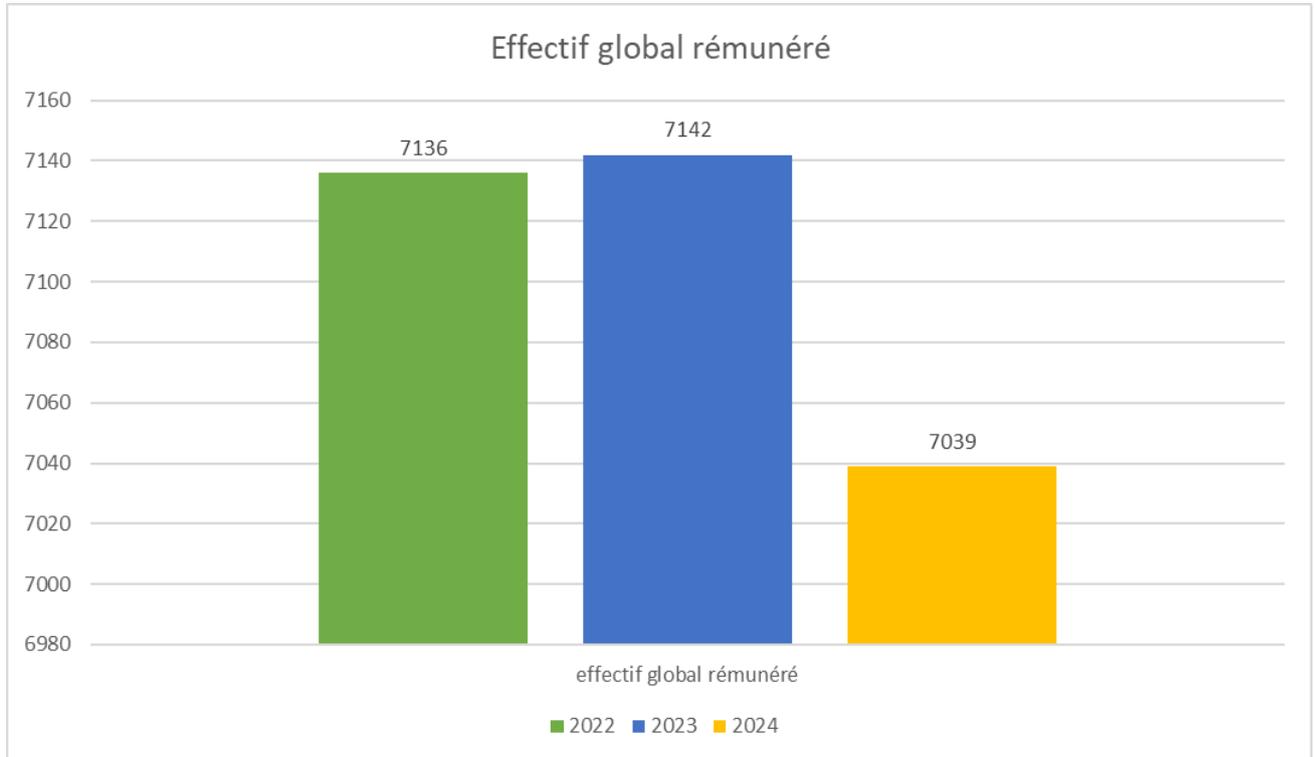
Le champ de compétences de ces dernières est notamment les travaux d'entretien des bâtiments départementaux, des collèges et des routes départementales ainsi que l'aménagement et l'animation territoriale.

## 2. DIAGNOSTIC

### 2.1. DONNEES RELATIVES AUX EFFECTIFS GLOBAUX

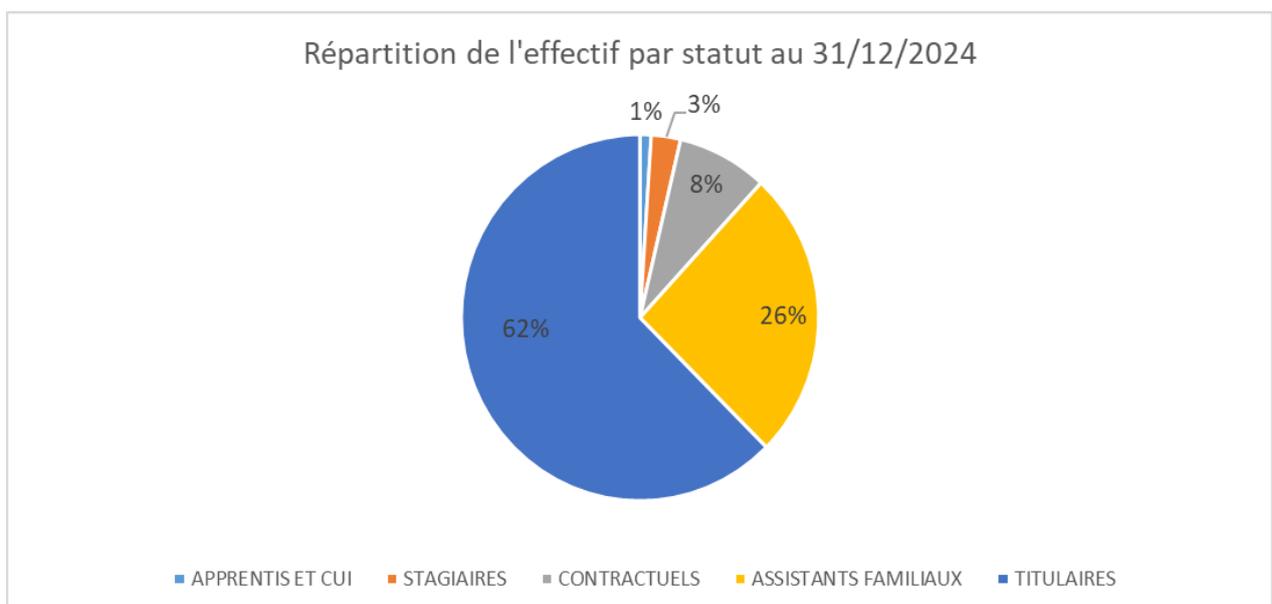
#### 2.1.1 EFFECTIF TOTAL REMUNERE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE

##### Agents du Département et assistants familiaux (AF)

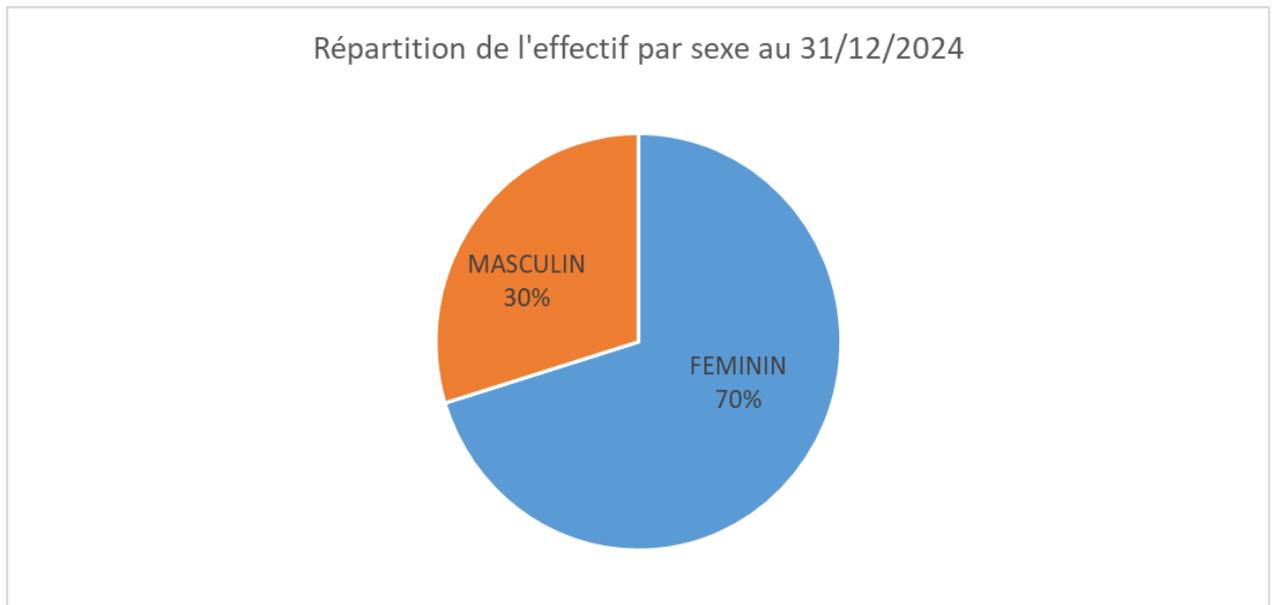


#### 2.1.2 CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31/12/2024

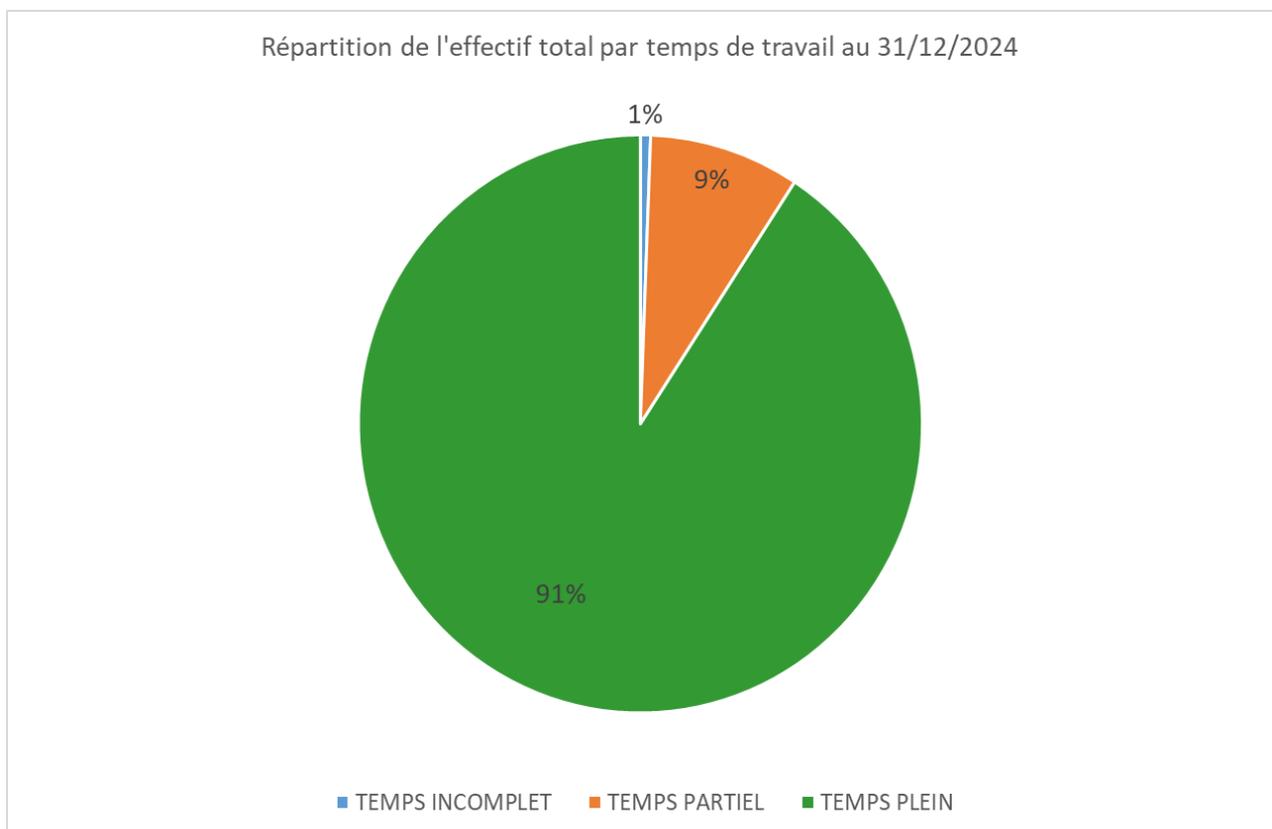
##### Répartition de l'effectif par statut



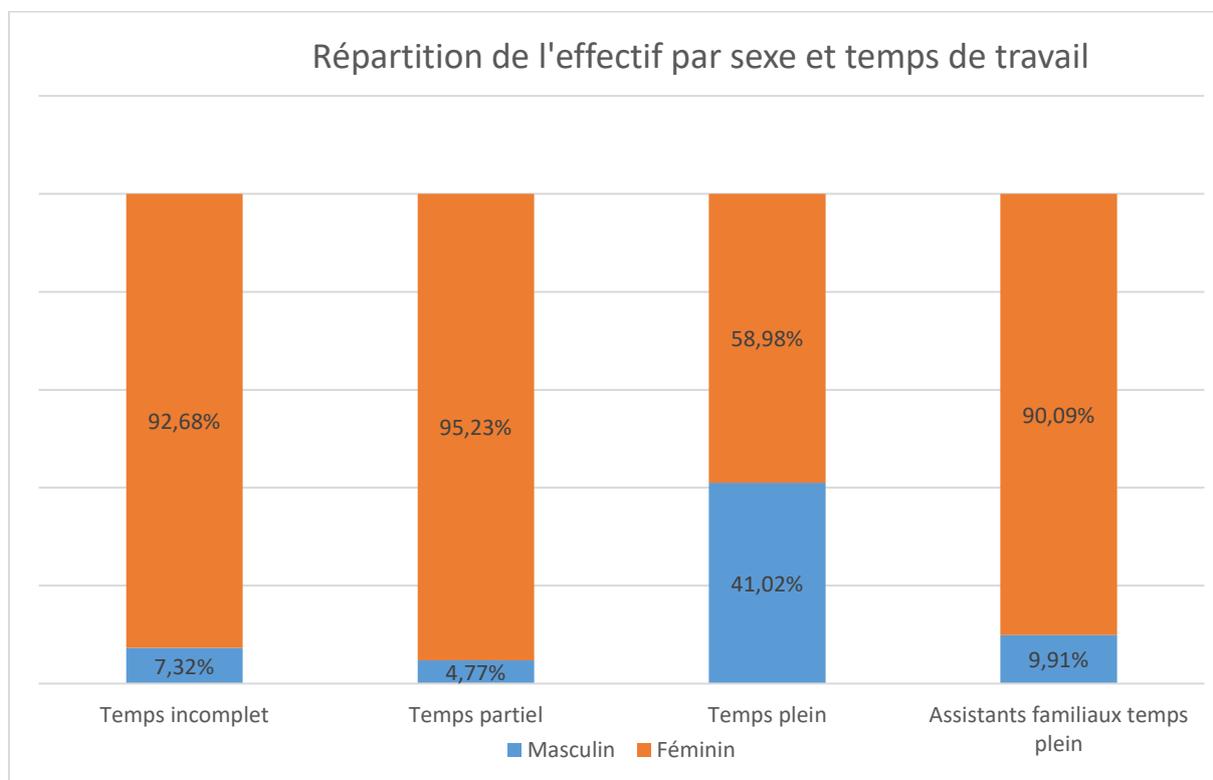
**Répartition de l'effectif total par sexe**



**Répartition de l'effectif total par temps de travail**



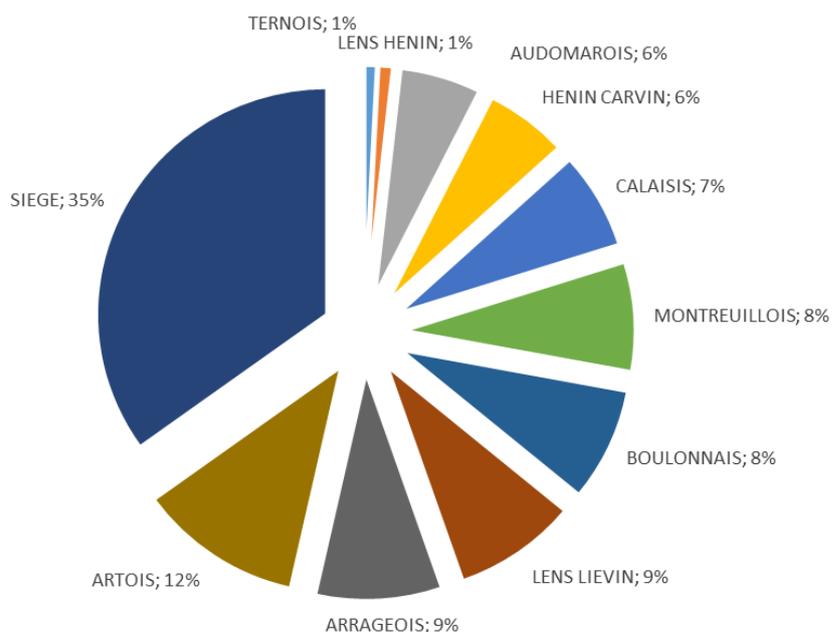
**Répartition de l'effectif total par sexe et temps de travail**



L'effectif global rémunéré constaté au 31 décembre de l'année, est en baisse. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes et représentent 70% de l'effectif du fait notamment de la forte représentation des professionnels du social essentiellement féminins.

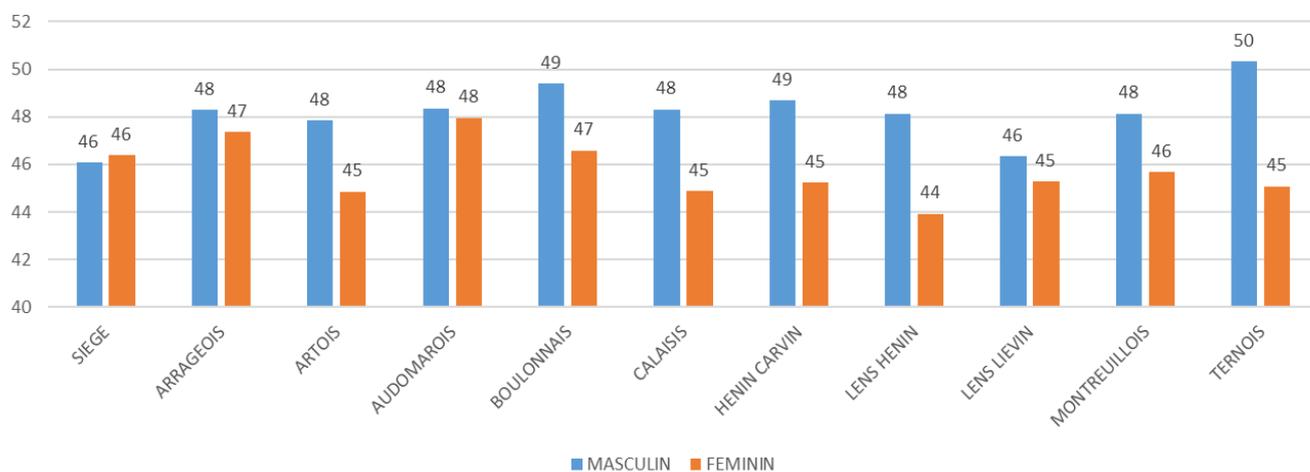
**Répartition de l'effectif (hors assistants familiaux) par territoire**

Répartition de l'effectif par territoire au 31/12/2024

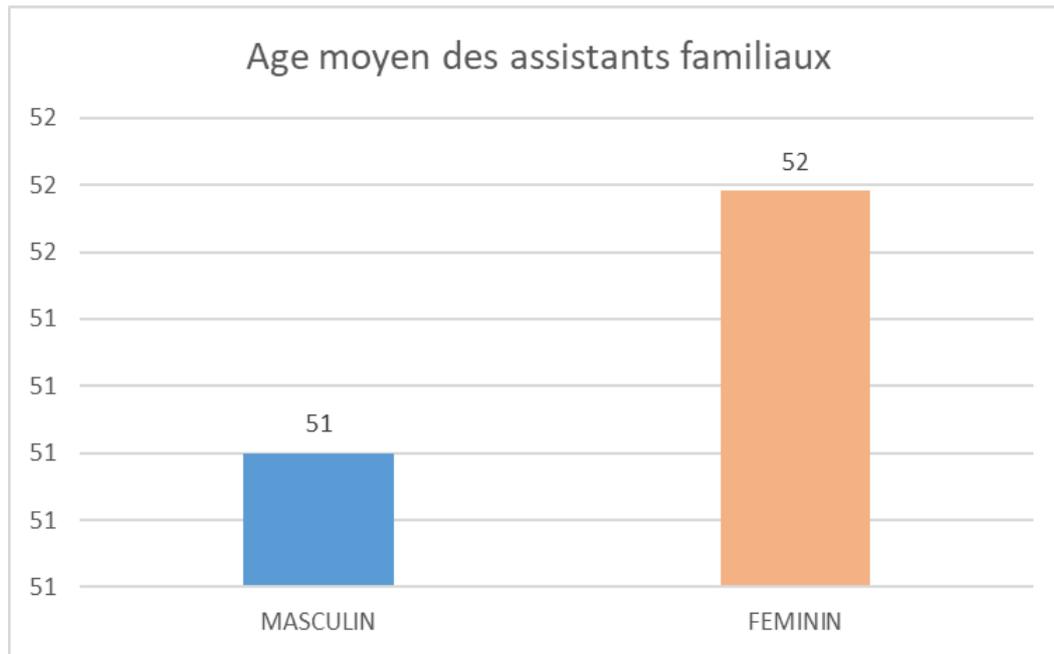


**Moyenne d'âge par territoire et par sexe**

Age moyen par territoire et par sexe de l'effectif agents CD au 31/12/2024

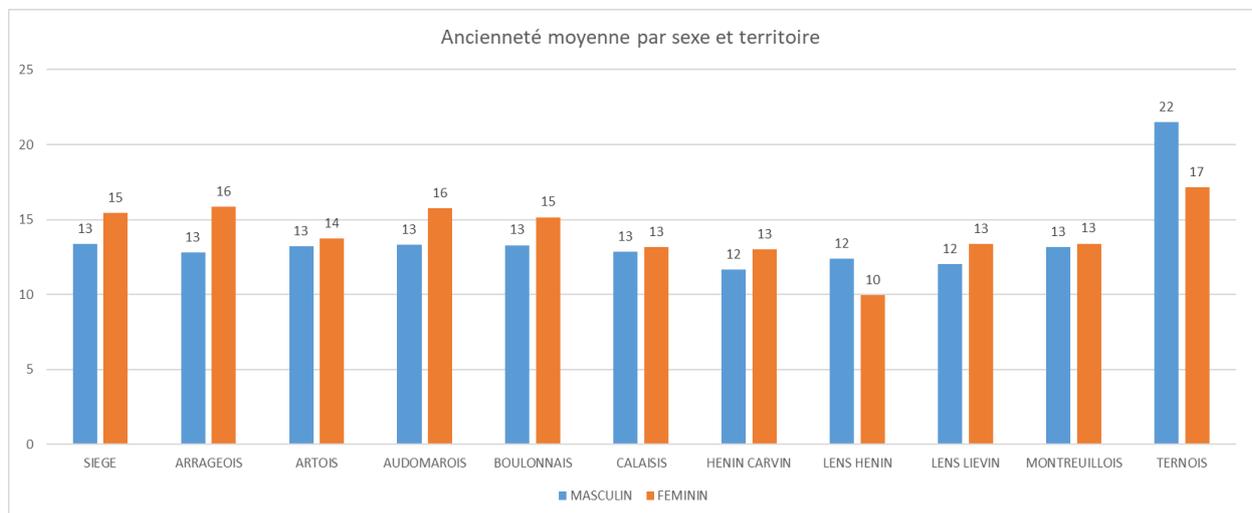


**Moyenne d'âge des assistants familiaux**



Les moyennes d'âges des agents sont relativement homogènes sur l'ensemble du territoire départemental. Il est à noter que la moyenne d'âge des assistants familiaux est sensiblement plus élevée que celle des autres agents du Département.

**Répartition de l'effectif du Département par ancienneté et par territoire au 31/12/2024**



### Effectifs des agents départementaux de 58 ans et plus

Age	MASCULIN	FEMININ	TOTAL	
58	70	156	226	763
59	82	196	278	
60	86	173	259	
61	53	99	152	348
62	44	79	123	
63	13	36	49	
64	6	18	24	
65	8	11	19	31
66	3	8	11	
67		1	1	
68				
69				
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>365</b>	<b>777</b>	<b>1142</b>	

L'effectif des agents départementaux de plus de 58 ans représente 16,22 % de l'effectif total.

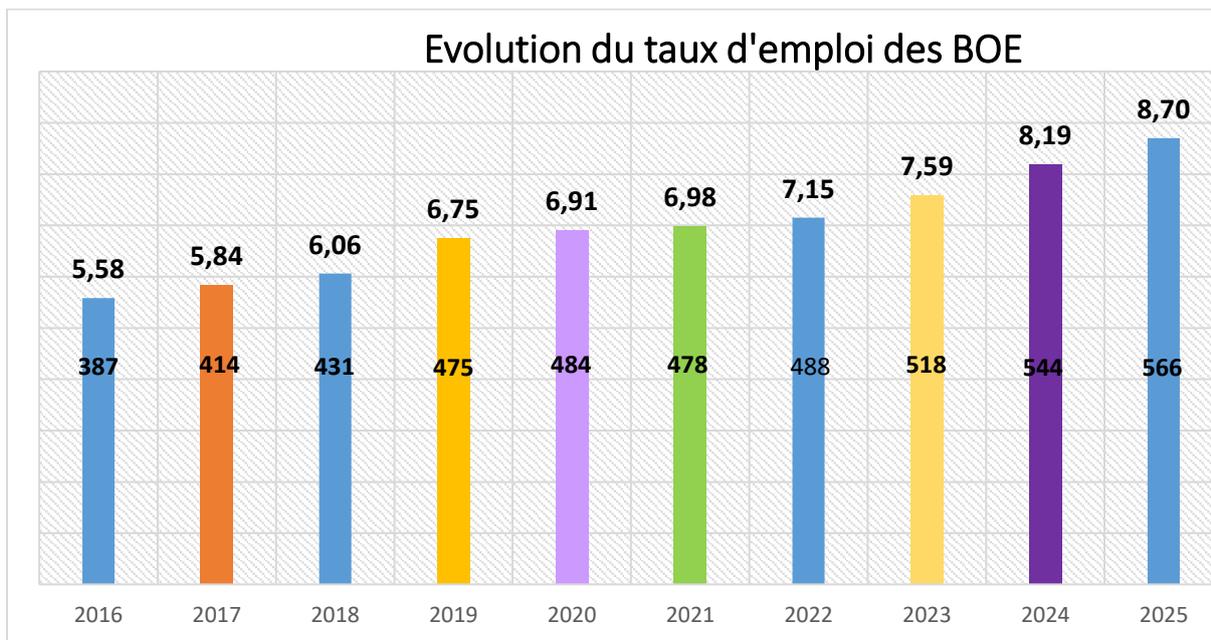
---

## 2.2. DONNEES RELATIVES AUX AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

---

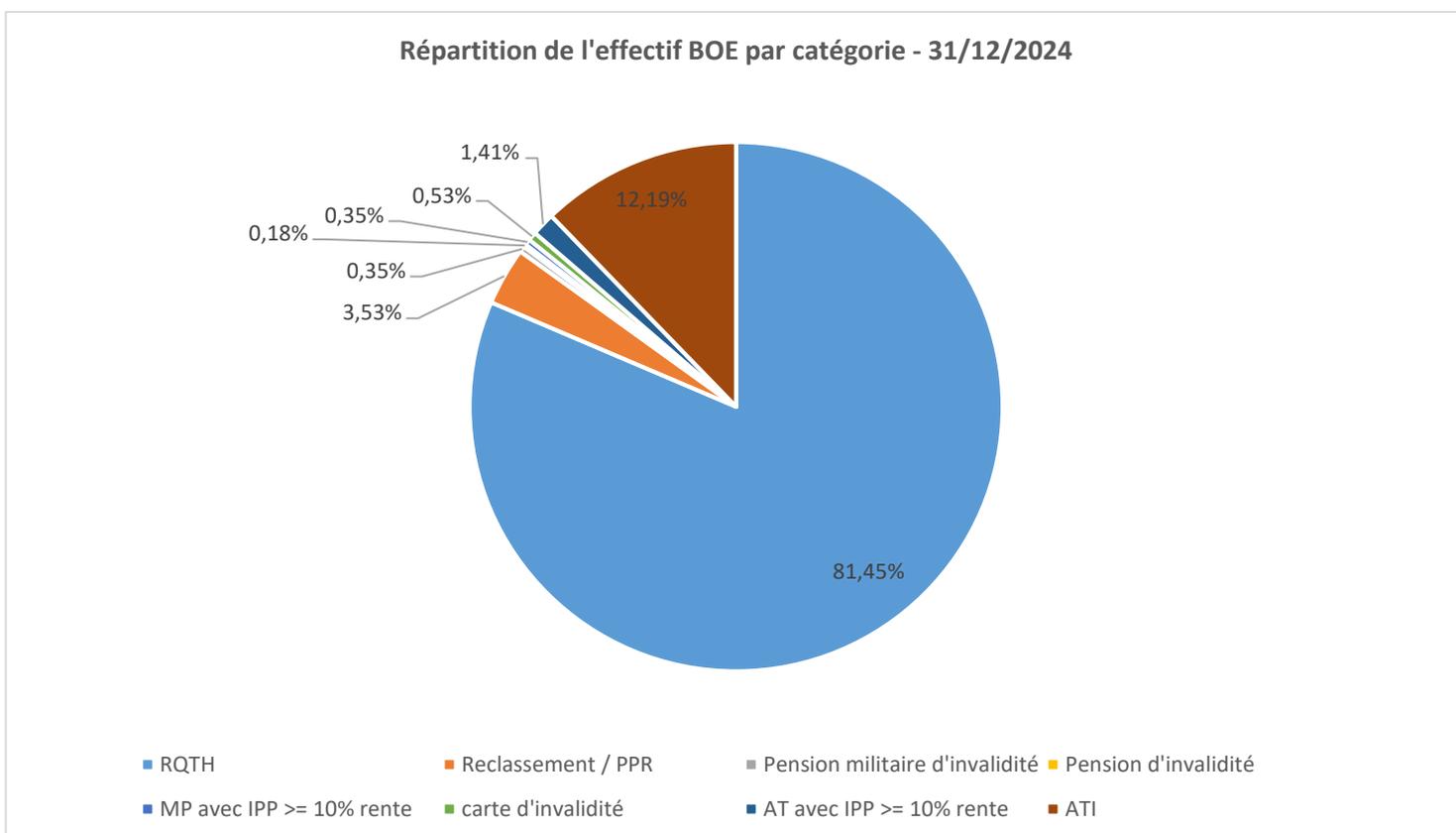
### 2.2.1 DECLARATION AU FIPHFP

DECLARATION	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de BOE	478	488	518	544	566
Taux d'emploi direct	6,98 %	7,15 %	7,59	8,19	8,70
Dépenses déductibles	75 382 €	88 552 €	90 065,37	76 725,39	129 246,22

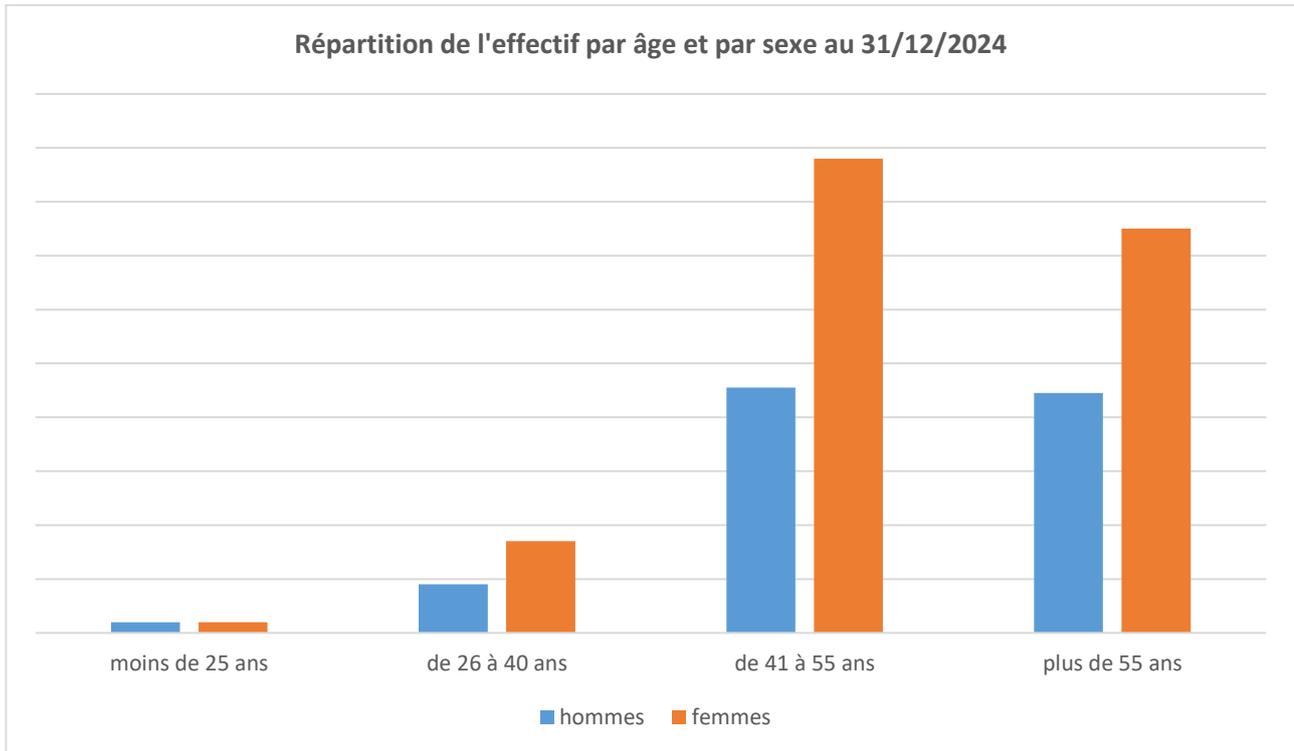


## 2.2.2. CARACTERISTIQUES DE L'EFFECTIF BOE AU 31/12/2024

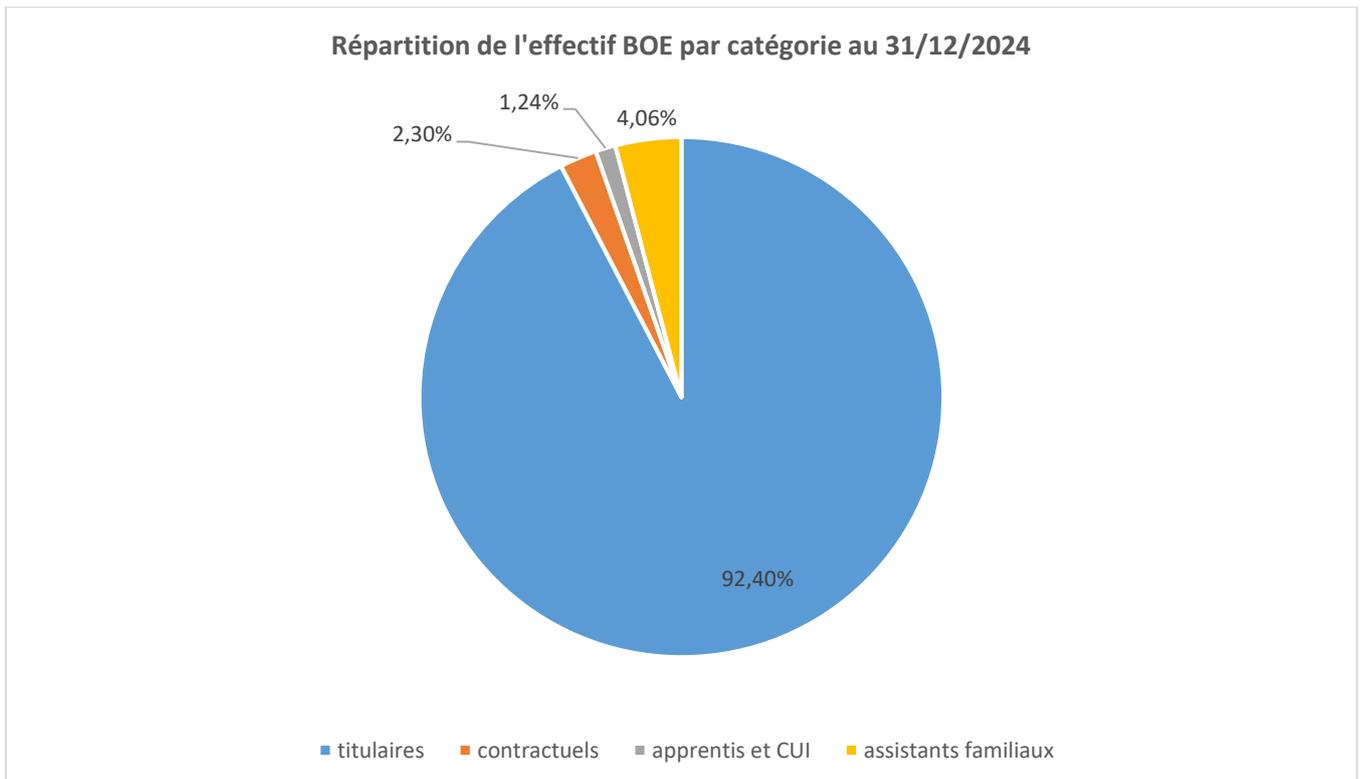
### Répartition par catégorie de bénéficiaires de l'effectif BOE



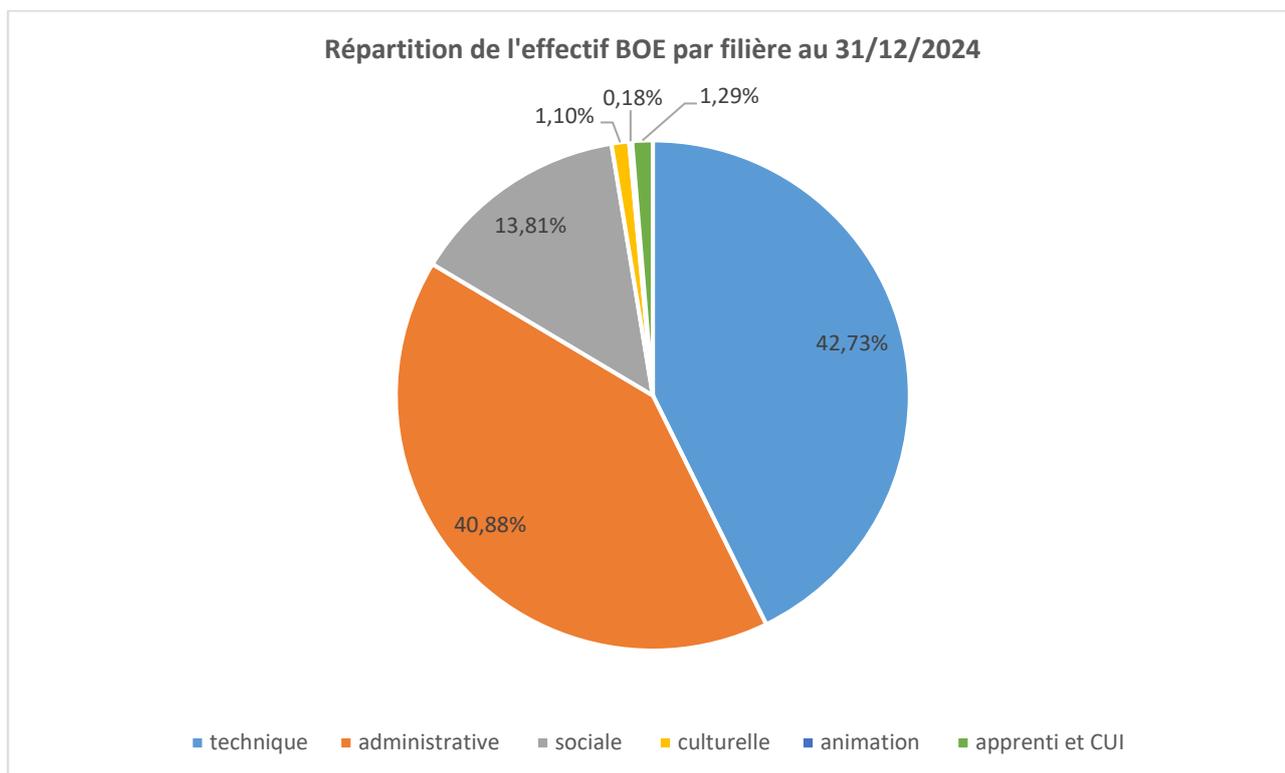
**Répartition par âge et par sexe de l'effectif BOE**



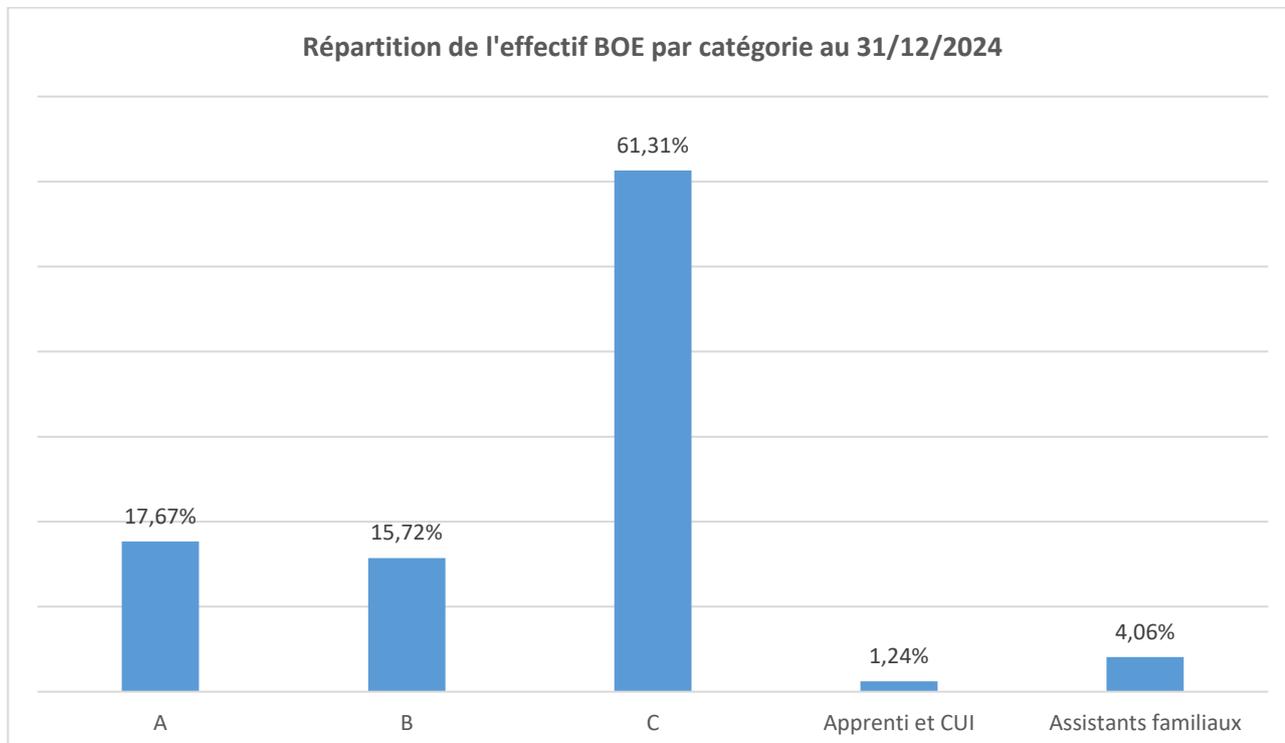
**Répartition par type contrat**



**Répartition par filière des effectifs BOE**



**Répartition par catégorie d'emploi de l'effectif BOE**



## 2.2.3 PROJECTION DES EFFECTIFS BOE

### Projection des départs en retraite des BOE

Années	2025	2026	2027
Agents âgés de 62 ans et plus	30	30	30

### Projection des sorties de la liste des BOE

Années	2025	2026	2027
Nombre d'agents	25	25	25

### Projection des agents entrant dans la catégorie de BOE présents dans la collectivité

Années	2025	2026	2027
Nouveaux BOE	50	50	50

---

## 2.3. DONNEES RELATIVES A LA PREVENTION

---

### Organisation de la médecine du travail et nature des relations avec la DRH

Le Département bénéficie d'un service autonome de santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi interne à la collectivité. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024, la médecine du travail compte 1 médecin au sein du service santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi après le départ en retraite d'un médecin du travail et précédemment du départ de la collectivité du troisième médecin du travail (deux recrutements sont actuellement en cours). Ce service fait partie de la direction des ressources humaines. Cette proximité permet aux médecins de maintenir un lien privilégié avec tous les acteurs des ressources humaines et des autres services tout en restant indépendants dans leurs démarches et décisions. Ils sont, par ailleurs, entourés d'une équipe pluridisciplinaire composée notamment de trois infirmières de santé au travail qui sont sous la délégation du médecin chef de service et qui réalisent des entretiens infirmiers sur l'ensemble du territoire départemental

mais aussi de trois assistantes sociales du personnel qui peuvent accompagner les agents départementaux dans leurs démarches aux côtés d'une psychologue du travail, d'une chargée de mission handicap et d'une chargée de maintien dans l'emploi.

L'objectif premier du médecin du travail est la surveillance médicale des agents. Il agit en milieu de travail pour éviter toute altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur activité professionnelle.

Il réalise des visites d'information et de prévention, le suivi individuel renforcé des sites à risques (laboratoire départemental, CER, centre de maintenance des bâtiments, restaurant administratif, imprimerie, direction de l'archéologie, garage et ateliers) et des agents en situation de handicap qui en font la demande.

Il a un rôle de conseil auprès de l'employeur et est membre de la F3SCT.

### **Procédures et outils mis en place pour anticiper et traiter les situations de reclassement**

ANTICIPER :

L'employeur doit apprécier si des possibilités d'aménagement de poste ou de changement d'affectation existent.

Le médecin du travail reçoit les agents et évalue l'état de santé par rapport aux exigences du poste de travail. Il préconise si besoin les aménagements permettant d'adapter l'environnement de travail aux aptitudes de la personne. Il peut aussi solliciter la chargée du maintien dans l'emploi pour réaliser une étude de poste. Il peut également faire appel à des experts pour compléter le diagnostic par le biais des appuis spécifiques.

Les infirmières de santé au travail peuvent également identifier, lors de leurs entretiens, les situations nécessitant dans un premier temps un aménagement de poste ou une étude de poste.

Les visites médicales ou les entretiens infirmiers peuvent donner lieu à une orientation de l'agent vers la mission accompagnement des transitions professionnelles lors de la constatation d'une incompatibilité entre l'état de santé de l'agent et le poste occupé ou un risque important d'incompatibilité. Cette mission propose des entretiens de mobilité professionnelle, des diagnostics de compétences et des bilans d'orientation professionnelle.

Le lien est organisé avec les chargés de recrutement et de mobilité qui étudient les demandes de l'agent et cherchent un autre poste pour sa reconversion.

Les assistantes sociales du personnel sont également à l'écoute des agents en difficulté. Elles mettent en place l'accompagnement et l'orientation vers les professionnels qui vont permettre la mise en œuvre des solutions adaptées à la situation de l'agent.

Enfin, la mission accompagnement des transitions professionnelles a élaboré un référentiel « parcours professionnels - les essentiels » à destination de tous les agents de la collectivité. Ce guide présente les modalités et ressources mises en place pour les différentes mobilités à l'initiative de l'agent et les mobilités accompagnées par l'administration.

**TRAITER :** Le point de départ de la mise en œuvre de la procédure de reclassement découle de l'incapacité à l'exercice des fonctions du grade ou du cadre d'emplois de l'agent lorsque l'adaptation du poste n'est plus possible.

La collectivité met en place la période de préparation au reclassement prévue par les textes. Elle vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers le reclassement dans un nouveau cadre d'emplois, en le préparant pour l'exercice d'une fonction compatible avec son état de santé.

Dans le processus de reclassement, les agents en réorientation professionnelle peuvent bénéficier d'un poste tremplin. Ce dispositif leur permet de s'adapter à un nouveau poste, un nouveau service, une nouvelle direction, tout en étant accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle de la mission accompagnement des transitions professionnelles. La personne appréhende ainsi progressivement un nouvel environnement professionnel, acquiert de nouvelles compétences et se prépare à intégrer définitivement un emploi du service d'accueil ou d'un autre service. La durée du poste tremplin est assimilée à une période de découverte et de formation en vue d'un reclassement. L'agent poursuit sa période d'intégration et de formation à un nouveau métier jusqu'à ce qu'un poste pérenne soit identifié. Cette identification pouvant prendre plusieurs mois, la durée du poste tremplin est en moyenne d'un an.

La mission accompagnement des transitions professionnelles peut accompagner les agents dans les différentes étapes de leur parcours professionnel dans certaines situations qui le nécessitent : projet d'évolution professionnelle, transition professionnelle, reconversion, reclassement...

Il s'agit d'accompagner les agents à faire le point sur leurs situation et compétences professionnelles, à identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation, à les aider à construire un projet professionnel et enfin à accompagner les mobilités contraintes, en lien avec les services RH de gestion de proximité avec les pôles.

Les différentes prestations proposées sont l'écoute, l'accompagnement personnalisé de projets professionnels, l'accompagnement à la reprise, le bilan professionnel, le portefeuille de compétences, le conseil en évolution professionnelle, ...

Les assistantes sociales maintiennent le lien privilégié avec les agents en arrêt prolongé. Elles accompagnent les agents au changement de poste, les aident pour les démarches administratives et apportent un soutien psychologique.

Des comités de suivi des situations complexes d'agents sont organisés environ toutes les 6 semaines. Ils réunissent l'ensemble des acteurs concernés (assistantes sociales, médecin du travail, chargés de mobilité, soutien d'accompagnement des professionnels du pôle des solidarités, chargés d'accompagnement professionnel ...) pour partager l'évaluation des situations individuelles et élaborer les solutions adaptées.

Enfin, la coordination avec les directeurs est mise en place, le cas échéant, lorsque les décisions d'affectations le nécessitent.

	2022	2023	2024
Nbre d'avis d'aptitude	333	558	288
Nbre d'avis d'inaptitude temporaire	111	122	87
Nbre de retraites pour invalidité	16	16	24
Nombre de disponibilités d'office	59	8	59
Nbre de reclassements	4	2	7
Nbre de périodes de préparation au reclassement	3	6	5
Nbre d'aménagements de l'environnement de travail	456	574	536

**Evolution des accidents de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles (hors AF)**

NOMBRE	2022	2023	2024
Accident de service	209	243	273
Accident de trajet	10	14	25
<b>TOTAL AT</b>	<b>219</b>	<b>257</b>	<b>298</b>
Maladie professionnelle reconnue	18	26	34
<b>TOTAL AT + MP</b>	<b>237</b>	<b>283</b>	<b>332</b>

---

### 3. BILAN DE LA CONVENTION 2022-2024

---

#### 3.1. BILAN FINANCIER

---

### Axe 1 : RECRUTEMENT

	Objectifs initiaux	Montants dépensés	Taux de consommation	Co-financement
<b>TOTAL axe recrutement</b>	408 736,00 €	441 795,33 €	107,24 %	76 824,59 €

Le montant des dépenses réalisées sur l'axe recrutement est supérieur à l'enveloppe prévisionnelle de 29 843,33 €. Le taux de réalisation de 107,24% de l'axe 1 s'explique par le recrutement d'un nombre important d'apprentis en année 2 de la convention. Un avenant à la convention a été signé en 2024 pour affecter 60 000 euros de l'axe 2 à l'axe 1.

### Axe 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES

	Objectifs initiaux	Montants dépensés	Taux de consommation	Co-financement
<b>TOTAL axe reclassement</b>	36 000,00 €	4 110,00 €	11,41 %	9 453,00 €

La collectivité a réalisé davantage de formations par le biais du CNFP et de la formation interne.

### Axe 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	Objectifs initiaux	Montants dépensés	Taux de consommation	Co-financement
<b>TOTAL axe maintien l'emploi</b>	253 632,00 €	230 313,63 €	90,81 %	484 281,55 €

Le montant global des dépenses réalisées dans le cadre du maintien dans l'emploi est de 714 595,18 €. Le taux de co-financement représente 67,77 % des dépenses totales.

### Axe 4 : FORMATION DES AGENTS EN RELATION AVEC LES TH

	Objectifs initiaux	Montants dépensés	Taux de consommation	Co-financement
<b>TOTAL axe formation</b>	14 960,00 €	8 702,00 €	58,17 %	0

Les formations relatives au handicap psychique et dédiées aux agents en relation avec les travailleurs en situation de handicap, prévues initialement sur 3 sessions, ont pu être regroupées sur une session.

#### **Axe 5 : COMMUNICATION, INFORMATION ET SENSIBILISATION**

	<b>Objectifs initiaux</b>	<b>Montants dépensés</b>	<b>Taux de consommation</b>	<b>Co-financement</b>
<b>TOTAL axe communication</b>	-	-	-	15 000,00 €

Les actions de communication, information et sensibilisation ont été réalisées en interne, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap.

#### **Axe 6 : ACCESSIBILITE NUMERIQUE**

	<b>Objectifs initiaux</b>	<b>Montants dépensés</b>	<b>Taux de consommation</b>	<b>Co-financement</b>
<b>TOTAL axe accessibilité numérique</b>	-	16 712,82 €	-	23 126,67 €

Dans le cadre du projet de politique handicap 2022-2024, l'accessibilité numérique n'était pas identifiée dans un axe spécifique, les dépenses pouvaient néanmoins être déclarées.

#### **Axe 7 : FORMER LES COLLABORATEURS A LA PREVENTION DES RISQUES PHYSIQUES**

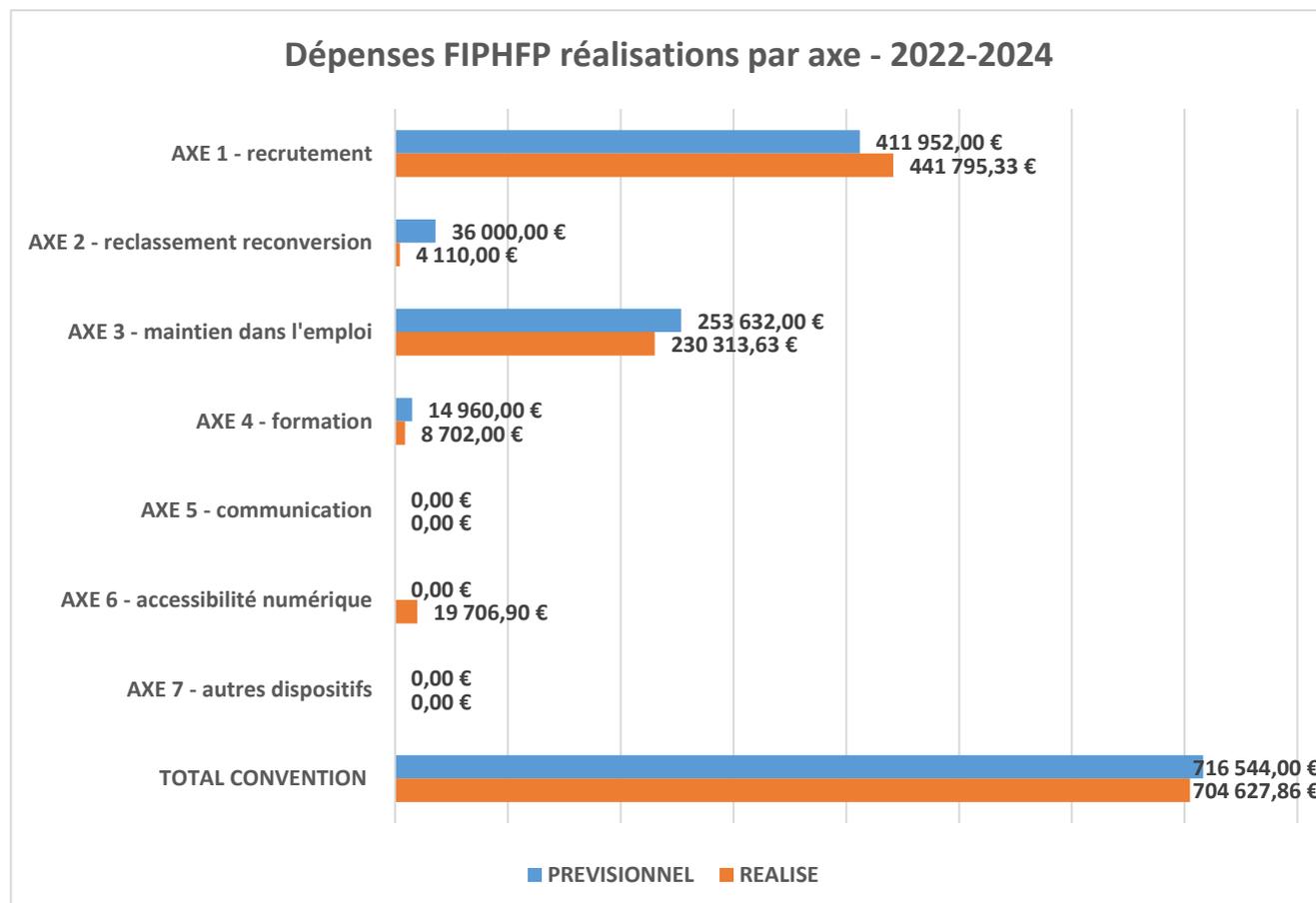
	<b>Objectifs initiaux</b>	<b>Montants dépensés</b>	<b>Taux de consommation</b>	<b>Co-financement</b>
<b>TOTAL axe formation collaborateurs</b>	-	-	-	2 840,00 €

Les formations des collaborateurs à la prévention des risques physiques ont été réalisées en interne par l'ergonome et une assistante de prévention.

Le total général des dépenses réalisées au titre du FIPHFP est de 704 627,86 euros soit un taux de réalisation de 98,34%.

A noter cependant que le montant des dépenses réalisées sur l'axe recrutement est supérieur de 29 843,33 € par rapport à l'enveloppe prévisionnelle. Il a été demandé lors de la transmission du bilan de l'année 3 et du bilan final, à titre exceptionnel, que ce montant puisse être pris en charge par le FIPHFP et déduit de l'axe 2.

Pour information, le taux de réalisation de 107,24% de l'axe 1 s'explique par le recrutement d'un nombre important d'apprentis en année 2 de la convention.



### 3.2. BILAN DES RECRUTEMENTS

#### Objectifs :

Le Département s'est engagé, dans sa quatrième convention, à recruter 11 travailleurs en situation de handicap par an soit un objectif de 33, il a dépassé cet objectif en recrutant 55 travailleurs.

En ce qui concerne le recrutement d'apprentis, l'objectif était d'intégrer 12 apprentis sur l'ensemble de la période de convention. Au total 18 personnes en situation de handicap ont été sous contrat d'apprentissage avec le Département.

Sur l'ensemble de la convention 1 apprenti a poursuivi en tant que contractuel après sa formation, et trois apprentis ont été pérennisés.

	2022	2023	2024	TOTAL

Nombre de contrats pérennes	6	10	5	21
Nombre de contrats non pérennes	9	15	10	34

---

### 3.3. BILAN QUALITATIF

---

#### 3.2.1 REUSSITES / DIFFICULTES RENCONTREES / ACTIONS MENEES

##### **Réussites**

L'objectif du taux d'emploi direct fixé à 7,5 % au terme de la période de conventionnement a été dépassé puisqu'il s'élève à 8,70% au 31 décembre 2024.

L'objectif de 33 recrutements sur l'ensemble de la convention a également été dépassé, la collectivité a recruté un total de 55 travailleurs en situation de handicap.

135 agents de la collectivité ont pu être formés en interne aux Premiers Secours en Santé Mentale et 97 agents ont été sensibilisés à l'accessibilité numérique et au handicap.

##### **Difficultés rencontrées**

Le SSTHME en lien avec la direction des achats et de la commande publique travaille toujours à trouver des solutions pour réduire les délais de livraison du matériel adapté préconisé par le médecin du travail. Un marché spécifique de fourniture du matériel adapté est en cours d'élaboration. La mise en œuvre prévue initialement pour septembre 2024 est attendue pour mars 2025. Ce marché permettra de répondre plus rapidement aux problématiques liées au maintien dans l'emploi des agents.

Les équipements et outils de travail préconisés aux agents peuvent suivre l'agent en cas de changement d'affectation au sein de la collectivité. Actuellement il n'existe pas de service en charge de réaliser le déménagement de ces aménagements spécifiques. Ils sont donc réalisés directement par les agents du SSTHME et/ou par le service des achats et d'appui au pilotage. Ces déménagements concernent aussi bien du mobilier (bureau, siège, ...) que des équipements plus techniques (chariots, taille-haie, débrousaieuse, ...). Le service logistique travaille à trouver une solution pour permettre le transfert de ces matériels.

##### **Autres actions menées**

Dans le cadre de son projet de mandat, le Département du Pas-de-Calais a souhaité avoir une action forte en faveur des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'améliorer leur vie au quotidien ou de leur pleine inclusion dans la société. C'est pourquoi, conjointement avec la MDPH, il a engagé une démarche d'Agenda 22 pour faire du Pas-de-Calais un département inclusif et accessible à toutes et tous et ainsi encourager un véritable « réflexe handicap » dès la conception des politiques publiques et l'élaboration des projets.

Cet agenda nommé « Engagement Handicap » met en lumière à la fois les actions déjà portées par la collectivité en direction des personnes handicapées mais également les actions nouvelles à développer sur le territoire sur la période 2022-2027.

Dans ce cadre de nombreuses actions ont déjà pu être organisées par l'ensemble des directions du Département (formation facile à lire et à comprendre, article sur l'accessibilité des accueils physiques et téléphoniques du Département – plateforme ACCEO, exposition autour du handicap, groupe de travail dédié à la sensibilisation au handicap à destination des agents de la collectivité ...).

### 3.2.2 ACTIONS DE SENSIBILISATION DU PERSONNEL ET DES ENCADRANTS

A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), le Département communique sur le handicap par le biais de son site intranet à destination des agents du Département, des articles sur la thématique du handicap invisible, de la RQTH et des aménagements de poste sont diffusés, des quizz ont également été proposés aux agents (jeux de l'oie Handi poursuite proposé par l'AGEFIPH, quizz à la découverte des handicaps invisibles proposé par le FIPHFP).

En 2024, une série de 6 podcasts a été diffusée dans l'intranet, des collègues en situation de handicap ont accepté de témoigner sur leur handicap dit « invisible ».

Depuis 5 ans, le Département participe à l'opération DUODAY, 17 duos ont été formés en 2024.

En matière de sensibilisation, la chargée de mission handicap intervient auprès des nouveaux apprentis et des services civiques de la collectivité mais également lors de réunion de services pour présenter la mission et sensibiliser au handicap au travail.

Dans le cadre de l'Engagement Handicap, un groupe de travail dédié à la sensibilisation au handicap s'est constitué pour proposer de nouvelles actions avec notamment la création d'un module de sensibilisation au handicap. Le Département s'est doté du jeu Handipoursuite proposé par l'AGEFIPH et des ateliers ont été proposés lors de la SEEPH.

En juillet 2024 un espace intranet dédié à l'engagement handicap a été créé, il a pour objectif de centraliser les informations sur le thème du handicap, de valoriser les actions réalisées en direction des personnes en situation de handicap et de piloter collectivement l'agenda handicap de la collectivité. Informer, sensibiliser, outiller, partager les bonnes pratiques sont les objectifs inscrits dans ce projet départemental.

## 4. ORGANISATION DE LA POLITIQUE HANDICAP

---

### 4.1. LE COMITE DE PILOTAGE

---

Le pilotage et le suivi de la convention sont portés par la direction des ressources humaines, et plus particulièrement par la chargée de mission handicap.

La mise en œuvre du projet de convention FIPHFP est conduite sous forme de gestion de projets.

<b>COPIL -DECISIONNEL</b>
Directeur du pôle ressources et accompagnement
Directrice des ressources humaines
Directrice adjointe développement des ressources humaines
Chef du service santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi – médecin du travail
Chargée de mission handicap - cheffe du projet

<b>COMITE DE SUIVI OPERATIONNEL</b>
Directrice adjointe développement des ressources humaines
Chef du service santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi – médecin du travail
Chargée de mission handicap - cheffe du projet

### 4.2. L'ORGANISATION DU SUIVI INDIVIDUEL DES BOE

---

Au sein du service santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi, de nombreux échanges ont lieu quotidiennement avec les professionnels de santé afin d'évoquer les différentes situations des agents BOE.

Des concertations avec la direction de l'éducation et des collèges ont lieu régulièrement depuis 2019. L'objectif de ces rencontres est de faire le suivi des études de poste et de valider les achats de matériel nécessaires au maintien dans l'emploi des agents de collèges en situation de handicap. Ces concertations permettent d'échanger sur les difficultés rencontrées par certains agents et peuvent aboutir à des achats collectifs à destination de l'ensemble des collèges ou permettent d'échanger sur des problématiques organisationnelles.

Des concertations associant le médecin du travail, les assistantes sociales du personnel et la direction de l'éducation et des collèges sont organisées tous les deux mois afin d'évoquer et tenter de solutionner les situations complexes, les demandes de mobilités, les reclassements des agents ayant des problématiques de santé.

Ces mêmes concertations ont lieu pour les agents des autres pôles, elles associent l'ensemble des partenaires internes en lien avec la personne en situation de handicap (médecin, assistantes sociales, mission accompagnement des transitions professionnelles et si besoin, le service soutien d'accompagnement des professionnels du pôle des solidarités). La chargée de mission handicap peut également y être associée en fonction des situations.

---

#### 4.3. ROLE ET MISSIONS DU REFERENT HANDICAP

---

La chargée de mission handicap est la référente handicap du Département, elle coordonne la mise en œuvre de la convention.

Son rôle est de :

- répondre à toutes les questions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap,
- assurer et contrôler la mise en œuvre opérationnelle du plan handicap sur l'aspect financier, sur les effectifs, sur les actions de formation, de communication, etc.,
- accompagner les encadrants et les collègues pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- assurer la gestion des tableaux de suivi comptable,
- établir la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

---

#### 4.4. LES INTERVENANTS INTERNES DE LA POLITIQUE HANDICAP

---

**La chargée de mission maintien dans l'emploi** accompagne les agents, les encadrants et les équipes à la mise en œuvre des restrictions et des aménagements de poste prescrits par le médecin du travail, réalise des études de postes, sensibilise et forme à la prévention des inaptitudes.

#### LE MEDECIN DU TRAVAIL

Un médecin du travail, chef de service, fait partie du service santé au travail, handicap et maintien dans l'emploi. Un médecin du travail intervient également en vacation. Deux recrutements sont également en cours. Le médecin du travail analyse la situation de handicap et formule des recommandations. Il établit des restrictions d'aptitude et préconise des aménagements de poste. Il peut conclure à la nécessité d'un changement de poste, après avis du comité médical, lorsque

l'aménagement est insuffisant pour que l'agent puisse exercer ses fonctions (reclassement sur un poste compatible avec ses capacités).

#### LES ASSISTANTES SOCIALES DU PERSONNEL

Les trois assistantes sociales du personnel informent, conseillent et orientent. Elles accompagnent l'agent, notamment dans ses démarches administratives pour obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

#### LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Une psychologue titulaire et une vacataire assurent l'accompagnement individuel des agents en souffrance au travail par des entretiens de soutien. Elles peuvent être amenées à accompagner les agents en situation de handicap psychique.

#### LES INFIRMIERES DE SANTE AU TRAVAIL

Trois infirmières contribuent à la protection et à la surveillance de la santé physique et mentale des agents sur leur lieu de travail en collaboration étroite avec le médecin du travail.

#### LE SERVICE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Composé d'un chef de service, de deux conseillères de prévention de risques professionnels, de deux conseillères de prévention des RPS et de quatre assistants de prévention, le service prévention des risques professionnels contribue à garantir la sécurité des agents départementaux dans l'exercice de leurs activités professionnelles, prévenir la désinsertion professionnelle en préservant la santé physique, psychique et mentale des collaborateurs et à l'amélioration continue des conditions de travail des agents et des managers

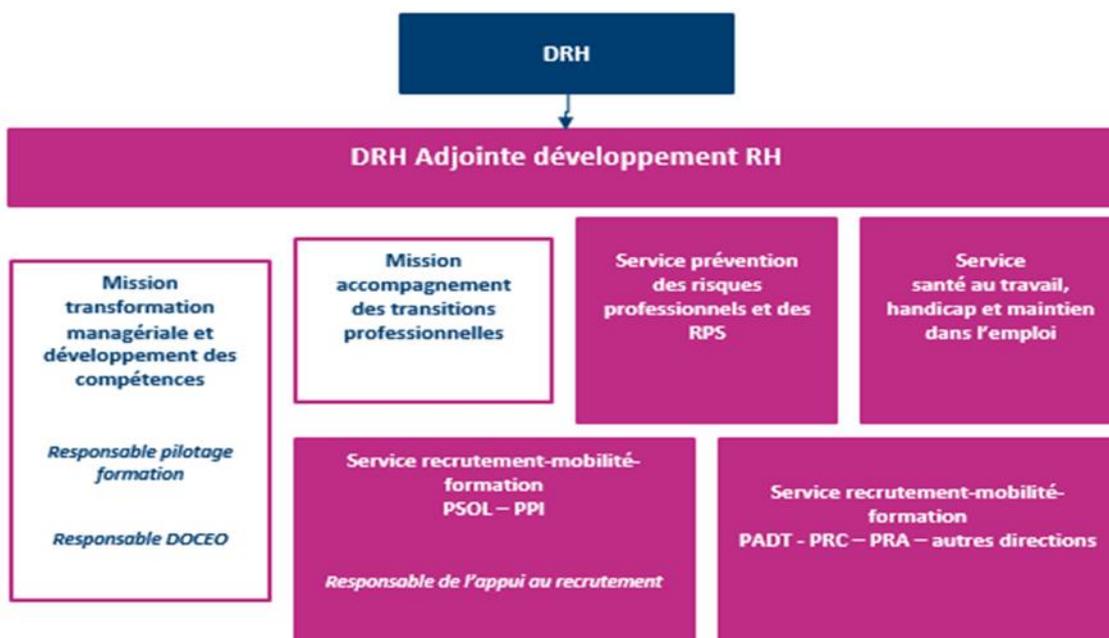
#### MISSION ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Elle est chargée de la mise en œuvre de la politique de mobilité pour raison de santé.

La mobilité pour raison de santé concerne les agents qui ont une préconisation médicale du médecin du travail et/ou du conseil médical, de changement d'affectation ou de reclassement pour inaptitude. La cheffe de la mission et les deux conseillères en accompagnement professionnel, psychologues du travail proposent des entretiens de mobilité professionnelle, des diagnostics de compétences et des bilans d'orientation professionnelle et accompagnent les agents dans le cadre d'une reconversion, d'une PPR ou d'un reclassement.

#### CELLULE GESTION DES APPRENTIS ET DES STAGES

Elle a en charge le recrutement des apprentis et des stagiaires en situation de handicap en lien avec la chargée de mission handicap et d'autres partenaires dont Cap Emploi.




---

#### 4.5. LES PARTENARIATS EXTERNES

---

Isabelle CHAVOT Directrice Territoriale au Handicap région Hauts de France

HANDIPACTE des Hauts de France

Club des employeurs conventionnés

CAP EMPLOI

MDPH insertion professionnelle

ESAT

Pôle Emploi

CFA

Missions locales

Les prestataires des appuis spécifiques (Sourdmédia, APF, HOPALE, ID formation, REMORA...)

Centre de Ressources sur le Handicap Psychique (CREHPSY)

Centre de Ressources Autisme Nord Pas-de-Calais (CRA)

---

#### 4.6. LA F3SCT

---

Elle est informée de la mise en place de la politique handicap et des actions qui seront à réaliser. La politique handicap et maintien dans l'emploi fait également l'objet d'un point d'information régulier lors des réunions de la F3SCT avec une fois par an une synthèse du bilan transmis au FIPHFP et une intégration des bilans annuels au sein du bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La F3SCT a été consultée le 4 avril 2025 sur le projet de cette convention.

---

### 5. LES ACTIONS

---

---

#### 5.1. LES AXES DU PROGRAMME D' ACTIONS

---

##### 5.1.1 AXE 1 – RECRUTEMENT

###### ACTIONS ENVISAGEES

➤ **Atteindre un taux d'emploi direct de 8,85 %**

Les justificatifs des BOE sont recensés par la chargée de mission handicap, elle les reçoit soit directement des agents soit par l'intermédiaire des nombreux professionnels en lien avec les personnes en situation de handicap (chargés de recrutement, gestionnaires carrières et paie, médecin du travail, infirmière de santé au travail, assistantes sociales ...). Elle envoie également des courriers de relance aux agents dont la RQTH arrive à échéance. Des articles intranet sont également à disposition pour rappeler l'utilité de déclarer son handicap.

➤ **Recruter 11 travailleurs en situation de handicap par an**

La collectivité envisage le recrutement de 3 contrats pérennes, 4 contrats d'apprentissage, 3 contrats à durée déterminée et 1 service civique par an soit un total de 33 recrutements sur l'ensemble de la période de conventionnement. Le Département du Pas-de-Calais, comme les autres départements, subit actuellement une forte contrainte budgétaire qui amène à effectuer moins de recrutements en externe. Malgré un engagement important et constant pour le recrutement de personnes en situation de handicap, les objectifs de cette convention resteront néanmoins conditionnés aux possibilités budgétaires de la collectivité.

La mention « *Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi public, cet emploi est ouvert, à compétences égales, à tous les candidats remplissant les conditions statutaires requises, définies par le statut général des fonctionnaires (loi du 26/01/84 portant statut général des fonctionnaires territoriaux et décret régissant le cadre d'emplois correspondant). Les candidats reconnus travailleurs en situation de handicap peuvent accéder à cet emploi par la voie contractuelle* » figure sur toutes les offres d'emploi de la collectivité.

La chargée de mission prévoit enfin de sensibiliser les chargés de recrutement et les managers sur la manière de préparer et d'aborder l'entretien avec une personne en situation de handicap, la possibilité d'aborder le sujet du handicap, les écueils à éviter et les recommandations pour prendre une décision objective.

La collectivité communiquera également dans le cadre du déploiement de la marque employeur sur l'accompagnement réalisé auprès des agents en situation de handicap au sein des services départementaux.

➤ **Accueillir 4 contrats d'apprentissage par an et pérenniser 3 apprentis en situation de handicap après leur formation**

La collectivité compte à la rentrée scolaire 2024-2025, neuf apprentis en situation de handicap, soit 10,98 % de l'effectif total des 82 apprentis.

Chaque année, la direction des ressources humaines lance une campagne d'identification des besoins des services en matière d'apprentissage et propose des candidats à chaque service. Ces candidats contactent directement la collectivité ou sont proposés par les centres de formation ou encore par le CAP Emploi. La direction des ressources humaines prévoit de développer les partenariats avec les structures qui accompagnent des jeunes en situation de handicap dès le lancement de la campagne de recrutement afin de favoriser l'accueil d'apprentis en situation de handicap correspondant aux profils recherchés.

Lors du recrutement des apprentis, la question du handicap peut être abordée si cette mention figure sur le curriculum vitae. Il peut être proposé un accompagnement par la mission handicap. Une fois recruté, un livret destiné aux apprentis et aux maîtres d'apprentissage est distribué. Y sont intégrées des informations relatives à l'accompagnement des apprentis en situation de handicap.

Au regard des offres de contrat de la collectivité et des candidatures, le Département portera une attention particulière à la pérennisation des apprentis en situation de handicap au terme de leur formation.

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP permettraient de financer :

- le versement d'une indemnité d'apprentissage représentant 80% du coût salarial annuel chargé,
- les aides à l'adaptation du poste de travail (bureau, poste informatique, poste téléphonique...),
- les frais des centres de formation de l'apprenti,
- l'aide au tutorat d'accompagnement.

Les études ergonomiques du poste de travail resteront à la charge de la collectivité.

### **5.1.2 AXE 2 – RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES INAPTES**

La mission accompagnement des transitions professionnelles peut accompagner les agents dans les différentes étapes de leur parcours professionnel dans certaines situations qui le nécessitent : projet d'évolution professionnelle, transition professionnelle, reconversion, reclassement...

Il s'agit d'accompagner les agents à faire le point sur leur situation et compétences professionnelles, à identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation, à les aider à construire un projet de parcours professionnel et enfin à accompagner les mobilités pour raison de santé, en lien avec les services RH de proximité avec les pôles.

Le reclassement peut être envisagé lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie alors d'un accompagnement personnalisé par un conseiller en évolution professionnelle du service accompagnement en évolution professionnelle. Les agents en réorientation professionnelle peuvent bénéficier d'un poste tremplin. Ce dispositif leur permet de s'adapter à un nouveau poste, un nouveau service, une nouvelle direction, tout en étant accompagnés. La personne appréhende ainsi progressivement un nouvel environnement professionnel, acquiert de nouvelles compétences et se prépare à intégrer définitivement un emploi dans un autre service. La durée du poste tremplin est en moyenne d'un an. Il y a 37 supports de poste consacrés à ce type d'accompagnement au sein de la collectivité.

Conformément au décret du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement (PPR), un parcours de formation de transition professionnelle a été construit. Destiné à des agents devenus inaptes pour des raisons de santé à leurs fonctions et ayant un avis de reclassement des instances médicales, ce dispositif propose une période de formation en alternance (formation théorique via le CNFPT et DOCEO, le centre de formation interne, et formation pratique par des immersions internes et externes) d'un an maximum, afin de leur permettre de développer les compétences nécessaires en vue d'un changement de métier. Le parcours est lié au cadre d'emplois ciblé pour le reclassement. Il est soumis à un engagement de l'agent et de la collectivité.

### ACTIONS ENVISAGEES

- ❖ Accompagner les agents en difficulté dans leur parcours de mobilité, organiser un comité de coordination maintien et retour en emploi, instance de concertation pluridisciplinaire, afin d'examiner les situations complexes et rechercher des solutions de reprise, de mobilité préventive relative à l'inaptitude ou à un haut risque d'inaptitude.
- ❖ Proposer des tests d'aptitude aux agents d'entretien en reconversion permettant d'identifier leur capacité à évoluer vers les métiers d'accueil et les métiers administratifs, et ainsi proposer, si l'agent a réussi les tests, un programme de formation. Une convention a été signée en septembre dernier avec le GRETA pour la réalisation de ces tests.
- ❖ Mettre en place une stratégie type pour l'accompagnement des assistants sociaux éducatifs en cas d'inaptitude (travail sur le deuil du métier, sur la posture professionnelle d'un attaché ...)
- ❖ Concevoir des parcours d'accompagnement pour les métiers les plus générateurs de mobilité subie, créer un référentiel de parcours de formation et d'accompagnement pour les métiers les plus accompagnés comme les assistants sociaux éducatifs.
- ❖ En lien avec le service formation, la mission mobilité et la mission accompagnement des transitions professionnelles proposeront des formations en interne ou en externe aux agents dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'une préparation au reclassement ou d'un reclassement.

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP permettraient de financer :

- les évaluations des capacités professionnelles de la personne,
- les bilans de compétences ou bilans professionnels,
- les formations dans le cadre d'un reclassement statutaire,
- les formations dans le cadre de la période de préparation au reclassement.

### 5.1.3 AXE 3 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### ETAT DES LIEUX

La démarche de maintien dans l'emploi vise à préserver l'activité d'un agent dont le handicap apparaît ou s'aggrave au cours de la vie professionnelle. Elle propose un accompagnement personnalisé dans la durée, en tenant compte des difficultés de santé. Elle utilise tous les dispositifs internes et externes pour garantir des conditions de travail adaptées à la situation de handicap. Elle anticipe le risque d'invalidité aux fonctions en favorisant la reconversion professionnelle. Elle permet aux agents en situation de handicap de recouvrer un confort propice à leur bien-être au travail.

Les principales étapes et les acteurs de cette démarche sont les suivants :

- Le médecin du travail identifie les restrictions de l'agent au regard des éléments médicaux et notifie des aménagements de poste,
- La chargée du maintien dans l'emploi est sollicitée par le médecin du travail pour réaliser les études techniques nécessaires, en concertation permanente avec l'agent et l'encadrement,
- Le Département peut également faire appel à des appuis spécifiques notamment pour les situations plus complexes,
- Les achats nécessaires à l'aménagement du poste de travail sont effectués par la direction compétente en fonction du type de matériel préconisé (direction des achats, direction des services informatiques...),
- Les demandes d'interprétariat en langue des signes, les demandes de remboursement d'audioprothèses et de transport adapté sont gérées par la chargée de mission handicap,
- La chargée de mission handicap assure le suivi des dépenses, répond à toutes les questions relatives au handicap et oriente l'agent et l'encadrant en fonction de la demande.

Le Département veut, d'une part, continuer d'aménager les postes de travail et, d'autre part, accroître la qualité du service rendu (diffusion élargie des fiches d'accompagnement des restrictions, réduction des délais, suivi des aménagements à plus long terme...).

## ACTIONS ENVISAGEES

### ➤ Aménager les postes de travail, suivre et accompagner

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP permettraient de financer :

- Les prothèses auditives ;
- Les aides aux déplacements en compensation au handicap ;
- Les aides à l'adaptation du poste de travail ;
- Les interprètes en langue des signes.

Le Département fait le choix de prendre en charge les études ergonomiques du poste de travail.

Il va par ailleurs développer le suivi de la mise en œuvre des restrictions médicales en responsabilisant l'encadrement.

Le marché spécifique au matériel adapté est exécutoire depuis avril 2025. Ce marché va permettre de réduire les délais de livraison du matériel préconisé aux agents et ainsi répondre plus rapidement aux problématiques liées au maintien dans l'emploi des agents.

## **5.1.4 AXE 4 – FORMATION DES AGENTS ET TUTEURS**

### ACTIONS ENVISAGEES

La collectivité souhaite toujours mettre l'accent sur l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique. Elle souhaite donc poursuivre la montée en compétence de son personnel susceptible d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap psychique afin de faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi.

Les 3 agents qui ont obtenu la certification aux premiers secours en santé mentale (PSSM), ont débuté leurs formations à destination des agents du Département en septembre 2023 en formant déjà 165 agents. Ces formations vont se poursuivre pour sensibiliser au handicap psychique avec deux formateurs.

Par ailleurs, l'agent en charge du suivi de l'accessibilité numérique de la collectivité devrait poursuivre des formations suite à sa certification d'auditeur en janvier 2024.

La chargée de mission handicap a été formée le 20 mars 2025 à la fresque « emploi et handicap », il s'agit d'un outil pédagogique et collaboratif conçu pour :

- Sensibiliser et informer sur les enjeux du handicap en milieu professionnel,

- Stimuler la réflexion collective autour des solutions pour favoriser l'inclusion et l'égalité des chances,
- Développer des compétences pratiques en animation d'ateliers inclusifs et participatifs.

Cet outil sera déployé au sein de la collectivité pendant la durée de la convention.

### **5.1.5 AXE 5 – COMMUNICATION SENSIBILISATION INFORMATION DES COLLABORATEURS**

#### ACTIONS ENVISAGEES

##### ➤ **Sensibiliser les agents et les encadrants**

La collectivité veut poursuivre les sensibilisations auprès des équipes pour faire évoluer les représentations et faire tomber les préjugés. Elle souhaite toujours susciter l'adhésion et l'engagement de tous les collaborateurs.

Plusieurs sensibilisations seront proposées : animation interactive sous forme de QCM digital qui a pour vocation d'informer les agents sur les différentes situations de handicap au travail, animation autour du jeu HANDIPOURSUITTE, animation fresque « handicap et travail ».

Suite à la formation à l'animation de la fresque emploi et handicap, la chargée de mission handicap a pour objectif de déployer cet outil à des collègues intéressés par la thématique dans le but de sensibiliser un maximum d'agents de la collectivité sur les enjeux de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

La direction de l'éducation et des collèges prévoit d'organiser 4 forums en juillet 2025 sur les territoires à destination des 1 140 agents ATTEE (adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement) de la collectivité. L'objectif est de proposer un ou plusieurs stands en lien avec le handicap dans le but de les informer et de les sensibiliser.

La mission handicap va également proposer tout au long de l'année des articles sur l'intranet en lien avec le handicap.

La direction des ressources humaines souhaite développer la sensibilisation des responsables hiérarchiques et des collègues accueillant un agent en situation de handicap au sein du collectif de travail. Elle souhaite également mener une réflexion sur la simplification des courriers envoyés aux agents permettant une meilleure compréhension.

L'espace collaboratif de l'intranet proposera également aux agents des informations sur la thématique du handicap au travail.

Depuis juillet 2024 un espace intranet dédié à l'engagement handicap a été créé, il a pour objectif de centraliser les informations sur le thème du handicap, de valoriser les actions réalisées en direction des personnes en situation de handicap et de piloter collectivement l'agenda handicap de la collectivité. Informer, sensibiliser, outiller, partager les bonnes pratiques sont les objectifs inscrits dans ce projet départemental.

### **Organiser la semaine du handicap chaque année en novembre**

A l'occasion de la semaine pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), le Département a toujours l'objectif d'organiser des actions de sensibilisation et de communication. Ces actions pourront prendre la forme d'une campagne de communication via l'intranet ou la mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques.

Pendant la SEEPH, le Département participera à l'opération DUODAY et cherchera à mobiliser un maximum d'agents pour faire découvrir leur métier. Il participera également si l'opération est reconduite au Handihautslympics.

### **5.1.6 AXE 6 – L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE**

Le site Pasdecals.fr respecte les normes de conformité d'accessibilité numérique établies sur la base du RGAA3 et a obtenu en juin 2015 le label E-Accessible au niveau AA+.

Ce site a été conçu afin d'être accessible au plus grand nombre. Ainsi, tout internaute doit pouvoir accéder à l'ensemble des contenus du site sans que son éventuel handicap physique, cognitif, son matériel ou la performance de sa connexion ne constitue un obstacle.

Il est également compatible avec les différents moyens de navigation (navigation sans souris, sans clavier) et accessible aux personnes en situation de handicap utilisant des logiciels ou matériels spécialisés (lecteur vocal, page Braille) ou nécessitant la personnalisation de l'affichage du site (grossissement des caractères, modification des contrastes).

Plusieurs sites de la collectivité ont déjà fait l'objet d'un audit et il est projeté d'étendre cette démarche à d'autres sites du Département dans les prochaines années.

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP permettraient de participer au financement de 5 audits initiaux d'accessibilité numérique par an.

Les actions envisagées dans ce projet de convention seront renforcées par l'Engagement Handicap adopté le 25 septembre 2023 par les élus du Département du Pas-de-Calais pour la période 2022-2027.

Cet engagement met en lumière à la fois les actions déjà portées par la collectivité en direction des personnes handicapées mais également les actions nouvelles à développer sur le territoire. L'objectif est d'encourager un véritable « réflexe handicap » dès la conception des politiques publiques et pour l'ensemble des directions de la collectivité et ainsi faire du handicap un enjeu transversal.

---

## 5.2. DETAIL DU PLAN D' ACTIONS FINANCIER

---

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT BOE			
	Année 1	Année 2	Année 3
<b>Contrats pérennes (entrées)</b>			
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	3	3	3
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	1	1	1
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	1	1	1
<b>Total Contrats pérennes (entrées)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)</b>			
Contrats d'apprentissage	4	4	4
Contrats aidés, parcours emploi compétences			
CDD, contrats doctoraux	3	3	3
Services civiques	1	1	1
Stagiaires (étudiants, élèves)			
<b>Total Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>			
	Année 1	Année 2	Année 3
Nombres d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	6	6	6
<b>OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI</b>			
	Année 1	Année 2	Année 3
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1)	8,75%	8,80%	8,85%

PLAN D'ACTIONS						
		Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	280 500 €	84,49%	51 500 €	15,51%	332 000 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	19 000 €	65,52%	10 000 €	34,48%	29 000 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	351 900 €	45,27%	425 500 €	54,73%	777 400 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	3 000 €	100,00%	0 €	0,00%	3 000 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	3 000 €	20,00%	12 000 €	80,00%	15 000 €
Axe 6	Accessibilité Numérique	60 000 €	50,00%	60 000 €	50,00%	120 000 €
Axe 7	Actions innovantes	- €	#DIV/0!	0 €	#DIV/0!	- €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			0 €	#DIV/0!	- €
<b>TOTAL</b>		<b>717 400 €</b>	<b>56,20%</b>	<b>559 000 €</b>	<b>43,80%</b>	<b>1 276 400 €</b>



**CONVENTION  
RELATIVE AU FINANCEMENT D' ACTIONS  
MENEES PAR LE DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS 2269  
A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Entre : **L'Établissement public administratif Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**  
12, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13  
N° SIRET : 130 001 795 00041  
Dénommé ci-après « le FIPHFP »

D'une part,

Et : **Le Département du Pas-de-Calais**  
Rue Ferdinand Buisson, 62018 ARRAS CEDEX 9  
N° SIRET : 226 200 012 00012  
Dénommé ci-après « le bénéficiaire »

D'autre part,

**Référence : Convention n° C-2269**

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 351-7 ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-04 du 24 mai 2007 modifiée du comité national du FIPHFP portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHFP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu l'avis préalable du contrôleur budgétaire du FIPHFP ;

Vu la délibération n°            du 3 juin 2025 du comité local du FIPHFP de la région Hauts-de-France portant décision de financement ;

**Il est convenu ce qui suit :**

## **Article 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention sont applicables à l'ensemble des personnels rémunérés par le bénéficiaire conformément aux dispositions prévues à l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

Le bénéficiaire ne peut faire l'objet d'un conventionnement que s'il satisfait à l'obligation de déclaration posée au IV de l'article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

## **Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions pluriannuel du bénéficiaire présenté en application du point I de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié et approuvé par le FIPHFP.

## **Article 3 : REALISATION DU PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL**

### **3.1. Principe de réalisation du plan d'actions pluriannuel**

Le bénéficiaire s'engage à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité compétent, et à respecter le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Les objectifs de la politique du bénéficiaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet de politique handicap entre le Conseil départemental du Pas-de-Calais et le FIPHFP 2025-2027 », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 8,85 %.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe 1 « Plan d'actions pluriannuel » à la présente convention.

### **3.2. Budget prévisionnel du plan d'actions pluriannuel**

Le montant total pluriannuel, attribué par le FIPHFP en contrepartie de la réalisation du plan d'actions pluriannuel au titre de la présente convention, s'élève à un montant maximum de **717 400 €**.

Le montant définitif du financement du FIPHFP correspond aux dépenses effectivement réalisées et justifiées.

## **Article 4 : PILOTAGE DU PROJET**

Le bénéficiaire s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de son projet. Le représentant du FIPHFP (directeur territorial au handicap) est invité.

La réunion annuelle du dispositif interne de pilotage et de suivi doit intervenir au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention et donne lieu à un bilan annuel de mise en œuvre.

Afin de permettre de suivre et d'évaluer l'efficacité de la convention, le bilan annuel est adressé au FIPHFP dans les conditions indiquées à l'article 9 de la présente convention et peut être présenté, à sa demande, au comité local compétent.

Le bénéficiaire nomme un référent handicap chargé d'accompagner les agents tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément à l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 modifiée.

Le bénéficiaire s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant du FIPHFP chargé du suivi du conventionnement et notamment de la production des bilans prévus à l'article 9 de la présente convention.

Le FIPHFP s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant qui sera le relais du bénéficiaire.

## **Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES**

Sont éligibles au financement par le FIPHFP les dépenses réalisées, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié et au plan d'actions pluriannuel.

Le bénéficiaire a la faculté de mobiliser l'ensemble des aides du catalogue des interventions du FIPHFP dans les conditions fixées par délibération du comité national du FIPHFP.

Les règles de prise en charge sont déterminées pendant la durée de la présente convention par les décisions du comité national qui peut modifier, pendant cette durée, le montant dudit remboursement. Les décisions du comité national sont publiées au bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Les conditions de prise en charge des actions financées dans le cadre des actions innovantes du plan d'actions pluriannuel sont précisées dans le document mentionné à l'article 3.1 de la présente convention.

Dans le cadre de la présente convention, seules sont éligibles les aides mobilisées dans les conditions indiquées ci-dessus et réalisées dans le cadre de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel mentionné à l'article 6.1 de la présente convention.

Aucune demande d'aide ponctuelle ne peut être présentée auprès du FIPHFP pour les dépenses mentionnées ci-dessus.

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par le bénéficiaire.

## **Article 6 : DUREE DE LA CONVENTION**

### **6.1. Période de réalisation du plan d'actions pluriannuel**

La période de réalisation du plan d'actions pluriannuel de la présente convention correspond à la période d'éligibilité des dépenses. Elle s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027 inclus.

### **6.2. Période de validité de la convention**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Son terme est fixé au 30 juin 2028.

### **6.3. Prorogation de la durée de la convention**

Une prorogation de la durée initiale de la convention peut être accordée sur demande justifiée du bénéficiaire pour une durée maximale d'un an. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois au terme initial de la convention.

L'acceptation de la demande de prorogation est formalisée par un avenant à la présente convention.

## **Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL**

### **7.1. Plan d'actions pluriannuel**

La présente convention repose sur un plan d'actions pluriannuel qui détaille les financements prévus par axe pour la durée de la convention.

Les crédits accordés au titre de chaque axe sont limitatifs sur la durée d'exécution de la convention.

## **7.2. Modification du budget**

Le bénéficiaire qui souhaite modifier la répartition des crédits entre les différents axes du plan d'actions pluriannuel doit transmettre une demande justifiant le besoin, au moment de la transmission du bilan d'activité annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention, accompagnée d'un plan d'actions pluriannuel modifié.

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, le bénéficiaire s'engage à adresser au FIPHFP un dossier complet accompagné d'un plan d'actions pluriannuel modifié justifiant la demande.

L'accord du FIPHFP est formalisé par un avenant à la présente convention.

Cette modification n'impacte pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 8.1 de la présente convention.

## **Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FONDS**

### **8.1. Versement des fonds**

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 215 220 €, représentant 30 % du plan d'actions pluriannuel ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année. Dans l'hypothèse où le versement calculé correspond au solde, un montant forfaitaire de 10 000,00 € est retenu à titre de solde ;
- à la fin de la durée de la présente convention, lors de la production du bilan final validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

Les versements peuvent être fractionnés à la demande du bénéficiaire afin de répondre aux contraintes de l'annualité budgétaire des employeurs publics.

Les versements sont opérés après vérification du respect du budget prévisionnel par le FIPHFP et validation de l'éligibilité des dépenses au vu des éléments transmis par le bénéficiaire dans le cadre des bilans prévus à l'article 9.1 de la présente convention.

Le montant des versements ne peut être supérieur au montant de la convention.

Les versements sont conditionnés au règlement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire ou à la production d'un échéancier de paiement accordé par l'Agent comptable du FIPHFP couvrant l'intégralité de la dette et dont les termes devront être respectés le jour du paiement.

## **8.2. Paiement**

Le FIPHFP confirme au bénéficiaire le montant des versements et du solde à verser.

Les règlements interviendront par virement administratif sur le compte ouvert au nom de la Paierie départementale du Pas-de-Calais, dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) :

## **Article 9 : REMISE DES BILANS**

### **9.1. Types de bilan**

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un bilan annuel au FIPHFP (bilans intermédiaires et bilan final) au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

### **9.2. Composition du bilan**

Les éléments du bilan ci-dessous doivent faire l'objet d'une saisie par le bénéficiaire dans le système d'information mis à disposition par le FIPHFP :

- ⇒ Résultats en matière de recrutement.
- ⇒ Résultats en matière de maintien dans l'emploi.
- ⇒ Évolution du taux d'emploi.
- ⇒ Indicateurs.
- ⇒ Détail des aides réalisées pour la période concernée.
- ⇒ Prévisions de dépenses (dans le cadre des bilans intermédiaires).

Le bénéficiaire joint un bilan narratif qui peut prendre la forme du compte rendu du dispositif interne de pilotage et de suivi du projet du bénéficiaire, mentionné à l'article 4 de la présente convention, qui doit comporter notamment :

- la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions pluriannuel ;
- les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
- des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres employeurs publics ;
- les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions pluriannuel.

Les éléments du bilan sont validés par le représentant du bénéficiaire dans le système d'information.

## **Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION**

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par le bénéficiaire grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée.

Les actions menées avec la participation financière du FIPHFP doivent être dûment identifiées par l'apposition du logotype du FIPHFP déposé à l'Institut national de la propriété industrielle. Son utilisation est mise gratuitement à disposition.

## **Article 11 : RENOUELEMENT**

En cas de souhait de reconventionnement, le bénéficiaire doit adresser une demande en ce sens au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Cette demande sera accompagnée du projet de bilan final faisant état du niveau d'atteinte prévisionnel des actions et des pistes de réflexion pour la définition d'un nouveau conventionnement.

## **Article 12 : RESILIATION**

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Le FIPHFP peut ainsi, après en avoir informé le comité compétent, résilier la présente convention :

1. Si le bénéficiaire ne respecte pas les dispositions énoncées dans la présente convention, notamment :
  - en ne réalisant pas le projet ou en ne le réalisant que partiellement ;
  - en changeant le plan d'actions pluriannuel et la répartition budgétaire prévisionnelle sans autorisation du FIPHFP ;
  - en utilisant les fonds à d'autres fins que celles stipulées à l'article 2 de la présente convention (détournement de l'objet) ;
  - en entravant la mise en œuvre des mesures de contrôle.
2. Si le bénéficiaire ne fournit pas les bilans annuels et le bilan final dans les délais fixés.
3. Si les bilans ne contiennent pas les informations demandées.
4. Si le bénéficiaire ne respecte pas les obligations de communication sur le soutien financier.

Le bénéficiaire peut notamment résilier la présente convention si, suite à une décision du comité national du FIPHFP, les modalités de remboursement d'une aide prévue dans le cadre du projet venaient à modifier l'équilibre financier du projet.

Cette résiliation deviendra effective 30 jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation par lettre recommandée avec avis de réception exposant ses griefs, à moins que, dans ce délai, l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation, et ce sans préjudice de tout recours.

## **Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS**

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié, les fonds reçus par le bénéficiaire qui n'ont pas été employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne sont pas admises par le FIPHFP sont reversés au FIPHFP par le bénéficiaire.

Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'un titre exécutoire.

En l'absence de reversement des sommes dues, aucune demande d'aide ne peut être présentée par le bénéficiaire auprès du FIPHFP.

## **Article 14 : CONTROLES**

Le bénéficiaire doit vérifier la régularité des dépenses présentées au remboursement du FIPHFP et doit conserver les pièces justificatives originales jusqu'à la date-limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, c'est-à-dire 3 ans après le dernier versement effectué.

Le bénéficiaire s'engage à se soumettre à tout contrôle sur place et sur pièces effectué par le FIPHFP. Il garantit la traçabilité des fonds utilisés et la piste d'audit (à partir d'une dépense constatée, il est possible de reconstituer et de vérifier les séquences d'événements ayant mené à la prise en charge de la dépense par le FIPHFP).

### **Article 15 : ANNEXES**

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- document intitulé « Projet de politique handicap entre le Conseil départemental du Pas-de-Calais et le FIPHFP 2025-2027 » ;
- annexe 1 : « Plan d'actions pluriannuel ».

### **Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION**

Toutes les modifications apportées à la présente convention donneront lieu à la rédaction et la signature conjointe d'un avenant.

### **Article 17 : LITIGES**

Lors de l'exécution de la présente convention, les litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social du FIPHFP.

Fait en 3 exemplaires originaux.

À Paris, le

Prénom et nom : Marine NEUVILLE

Qualité : Directrice de l'EPA FIPHFP

Signature et cachet de l'organisme :

À

le

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

# DEPARTEMENT DU PAS-DE-CALAIS

Pôle Ressources et Accompagnement  
Direction des ressources humaines  
Service santé au travail, handicap et maintien à l'emploi

RAPPORT N°50

## **COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

### **REUNION DU 7 JUILLET 2025**

## **RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP) PROJET DE POLITIQUE HANDICAP ENTRE LE DÉPARTEMENT DU PAS-DE- CALAIS ET LE FIPHFP 2025-2027**

### **I. Contexte**

Le Département conduit, depuis plus de 10 ans, une politique de ressources humaines volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle s'appuie notamment sur le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) à travers une convention d'engagement renouvelée tous les trois ans.

Les actions mises en œuvre depuis le lancement de la première convention ont permis une progression du taux d'emploi direct qui atteint 8,70 % au 31 décembre 2024. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est actuellement de 566.

### **II. Bilan de la 4<sup>ème</sup> convention**

Pour mettre en œuvre le projet de politique handicap 2021-2024, le Département avait la possibilité de mobiliser d'un financement total de 716 544 € de la part du FIPHFP sous réserve de l'atteinte des engagements fixés. Pour ce faire, il a élaboré une stratégie autour du recrutement et du maintien dans l'emploi portée par la direction des ressources humaines en particulier. Au total sur les trois dernières années, les aides du FIPHFP ont représenté un montant de 704 627,86€ soit un taux de réalisation de 98,34% des engagements fixés dans la convention.

Sur cette période, l'action du Département a permis :

- une progression continue du taux d'emploi et le dépassement de l'objectif du conventionnement de 7,50 %. En effet, pour la déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 2021, le taux d'emploi direct atteint était de 6,91%. Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait 566 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et

déclarait un taux d'emploi direct de 8,70% ;

- le recrutement de 55 travailleurs en situation de handicap sur la période de conventionnement 2021-2024 pour un objectif fixé par la collectivité de 33 recrutements. De plus, sur l'ensemble de la période de conventionnement, quatre apprentis ont été pérennisés ;

- le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. Les fonds du FIPHP ont notamment permis de financer 49 prothèses auditives, plus de 1 000 aménagements de poste, du transport adapté et de l'interprétariat en langue des signes. Par ailleurs, l'accompagnement des personnes en situation d'inaptitude a été structuré par la direction des ressources humaines. La réalisation de périodes de préparation au reclassement a été déployée au sein de la collectivité et l'utilisation de 30 postes tremplin réservés pour la reprise du travail ou les reconversions professionnelles des agents inaptes ou en prévention d'une inaptitude permet d'accroître le développement de compétences des agents dans le cadre d'un accompagnement individualisé.

- le développement de la formation des agents. En plus des formations organisées par le Handipacte, la chargée de mission handicap a pu être formée au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap. L'objectif est de pouvoir proposer en interne cette formation aux tuteurs, futurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage de personnes en situation de handicap à compter de 2025. Par ailleurs, une sensibilisation de l'ensemble des nouveaux apprentis et des maîtres d'apprentissage est mise en œuvre depuis 2023.

La formation aux premiers secours en santé mentale a été déployée à destination des agents du Département par les 3 agents certifiés depuis septembre 2023 (165 agents formés). Par ailleurs, l'agent en charge du suivi de l'accessibilité numérique de la collectivité a pu suivre une certification d'auditeur en janvier 2024. Enfin, une sensibilisation en e-learning intitulée « comment préserver la santé et la sécurité des collaborateurs sous ma responsabilité ? » a été mise en œuvre au sein de la collectivité à destination de l'ensemble des cadres.

- la réalisation d'actions de communication. Pendant la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap (SEEPH), une communication à destination de l'ensemble des agents sur le handicap par le biais du site intranet a été réalisée avec la parution d'articles sur la thématique du handicap invisible, de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et des aménagements de poste, de quizz proposés aux agents, de la diffusion de podcasts réalisés avec des agents en situation de handicap... Depuis 5 ans, le Département participe à l'opération DUODAY. Cet événement permet à un agent du Département d'accueillir une personne en situation de handicap et de lui faire découvrir son métier. 17 duos ont ainsi été formés en 2024.

En matière de sensibilisation, la chargée de mission handicap est intervenue auprès des nouveaux apprentis et des services civiques de la collectivité mais également lors de réunions de services pour présenter la mission et sensibiliser au handicap au travail.

Enfin, le Conseil départemental a adopté, le 25 septembre 2023, l'Engagement Handicap afin d'apporter de la lisibilité sur les interventions du Département auprès des personnes en situation handicap et en faveur d'une société plus inclusive. Il s'agit également d'apporter de nouvelles réponses en matière d'accessibilité et de prise en compte du handicap dans l'ensemble des politiques publiques départementales. De nombreuses actions ont déjà pu être organisées par l'ensemble des directions du Département (formation « facile à lire et à comprendre », article sur l'accessibilité des accueils physiques et téléphoniques du Département – plateforme ACCEO, exposition autour du handicap, groupe de travail dédié à la sensibilisation au handicap à destination des agents de la collectivité ...). Un espace intranet dédié a été créé avec l'objectif de centraliser les informations sur le thème du handicap, de valoriser les actions réalisées en direction des personnes en situation de handicap et de piloter collectivement l'agenda handicap de la collectivité. Informer, sensibiliser, outiller, partager les bonnes pratiques sont les objectifs inscrits dans ce projet départemental.

### III. Renouvellement de la convention avec le FIPHFP

Afin de poursuivre les actions en faveur des agents en situation de handicap, il est proposé que le Département puisse signer une cinquième convention de trois ans avec le FIPHFP, conformément au courrier d'engagement repris en annexe.

Cette nouvelle convention serait conclue pour une durée de 3 ans avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025 et prendrait fin le 31 décembre 2027 inclus.

Celle-ci aura pour but de maintenir la dynamique de la politique handicap du Département du Pas-de-Calais, de poursuivre la sensibilisation des acteurs au plus près des territoires, de maintenir le recrutement de travailleurs en situation de handicap et plus particulièrement le recrutement d'apprentis ainsi que l'amélioration continue du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel et les problématiques de santé rencontrées.

### IV. Présentation du projet subventionné

Le projet de la période 2025-2027 porte sur les axes suivants :

AXE 1 : RECRUTEMENT	
OBJECTIFS	ACTIONS
Atteindre un taux d'emploi direct de 8,85 %	<ul style="list-style-type: none"><li>- Maintenir l'accompagnement des démarches administratives et le suivi des situations de handicap auprès des agents départementaux</li><li>- Développer de nouveaux partenariats avec les organismes en lien avec des personnes en situation de handicap (MDPH..)</li></ul>
Recruter 11 travailleurs en situation de handicap par an	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sensibiliser les équipes en charge du recrutement sur la question du handicap et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le cadre du processus de recrutement</li><li>- Communiquer dans le cadre du déploiement de la marque employeur sur l'accompagnement réalisé auprès des agents en situation de handicap au sein des services départementaux</li></ul>
Accueillir 4 contrats d'apprentissage par an et pérenniser 3 apprentis en situation de handicap après l'obtention de leur diplôme	<ul style="list-style-type: none"><li>- Développer les partenariats avec les structures qui accompagnent des jeunes en situation de handicap dès le lancement de la campagne de recrutement afin de favoriser l'accueil d'apprentis en situation de handicap correspondant aux profils recherchés</li><li>- Maintenir l'accompagnement du parcours vers l'emploi des apprentis en situation de handicap en particulier au sein des services départementaux lorsque cela est possible au regard des obligations réglementaires.</li></ul>
AXE 2 : RECLASSEMENT ET RECONVERSION DES PERSONNES DECLAREES INAPTES	

OBJECTIFS	ACTIONS
<p>Structurer l'accompagnement des transitions professionnelles des agents départementaux afin de garantir un parcours professionnel aux agents en situation de mobilité subie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les agents en difficulté dans leur parcours de mobilité, organiser un comité de coordination maintien et retour en emploi, instance de concertation pluridisciplinaire, afin d'examiner les situations complexes et rechercher des solutions de reprise, de mobilité préventive relative à l'inaptitude ou à risque d'inaptitude</li> <li>- Proposer des tests d'aptitude aux agents d'entretien en reconversion, en lien avec le GRETA permettant d'identifier leur capacité à évoluer vers les métiers d'accueil et les métiers administratifs, et ainsi proposer, si l'agent a réussi les tests, un programme de formation.</li> <li>- Concevoir des parcours d'accompagnement pour les métiers les plus générateurs de mobilité subie en créant un référentiel de parcours de formation et d'accompagnement pour les métiers les plus accompagnés comme les assistants sociaux éducatifs (travail sur le deuil du métier, sur la posture d'un attaché ...)</li> <li>- En lien avec le service formation, proposer des formations en interne ou en externe aux agents dans le cadre d'une reconversion professionnelle, d'une préparation au reclassement ou d'un reclassement.</li> </ul>

AXE 3 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
OBJECTIFS	ACTIONS
Aménager les postes de travail, suivre et accompagner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser les études de poste nécessaires au vu de la situation de l'agent</li> <li>- Mettre en place les aides techniques prescrites par le médecin du travail et assurer le suivi du matériel préconisé.</li> <li>- Raccourcir les délais de livraison du mobilier adapté</li> <li>- Développer le suivi de la mise en œuvre des restrictions médicales en responsabilisant l'encadrement</li> </ul>
Permettre aux agents en situation de handicap d'assurer leurs missions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer du transport adapté</li> <li>- Proposer une aide humaine afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi</li> <li>- Proposer de l'interprétariat en langue des signes</li> </ul>

AXE 4 : FORMATION DES AGENTS ET TUTEURS	
OBJECTIFS	ACTIONS
Former les personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre le déploiement de la formation aux premiers secours en santé mentale au sein de la collectivité et étudier la mise en œuvre d'une formation adaptée aux managers sur la santé mentale</li> <li>- Poursuivre les formations permettant la mise en œuvre de l'accessibilité numérique</li> <li>- Développer la formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres de stage concernant l'accueil d'élèves en situation de handicap</li> <li>- Développer la formation des responsables hiérarchiques accueillant un agent en situation de handicap</li> <li>- Mener des sensibilisations auprès des collègues des agents en situation de handicap</li> <li>- Mener une réflexion au sein de la direction des ressources humaines sur la simplification des courriers envoyés aux agents permettant une meilleure compréhension</li> </ul>
Sensibiliser les agents départementaux sur le handicap au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer la connaissance des handicaps et sensibiliser les agents départementaux sur les handicaps invisibles</li> </ul>

**AXE 5 : COMMUNICATION, SENSIBILISATION, INFORMATION DES**

COLLABORATEURS	
OBJECTIFS	ACTIONS
Sensibiliser les agents et les encadrants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser la « fresque emploi et handicap » pour sensibiliser un maximum d'agents au sein de la collectivité</li> <li>- Participer aux actions des pôles pour sensibiliser les agents départementaux (ex : forums des agents des collèges à l'été 2025, séminaires, réunions métiers...)</li> <li>- Réaliser des articles réguliers sur intranet en lien avec le handicap au travail</li> <li>- Faire vivre l'espace intranet de l'engagement handicap afin d'en faire un espace ressources sur le handicap au sein de la collectivité</li> </ul>
Organiser la semaine du handicap chaque année en novembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener des actions de sensibilisation et de communication tout au long de la semaine</li> <li>- Maintenir et développer si possible le nombre de duos constitués lors de l'opération duoday</li> </ul>

AXE 6 : ACCESSIBILITE NUMERIQUE	
OBJECTIFS	ACTIONS
Faire du Département une structure exemplaire en matière d'accessibilité numérique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les audits d'accessibilité sur les sites internet à destination du grand public (5 audits par an)</li> <li>- Maintenir une attention particulière à l'accessibilité des outils numériques développés par la collectivité</li> </ul>

Le montant total attribué par le FIPHFP en contrepartie de la réalisation du plan d'actions pluriannuel est réparti selon les axes suivants :

Axe 1 - Recrutement des travailleurs en situation de handicap	2 80 500 €
Axe 2 – Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	1 9 000 €
Axe 3 – Maintien dans l'emploi	3 51 900 €
Axe 4 – Formation des agents en relations avec les TH	3 000 €
Axe 5 – Communication, information et sensibilisation	3 000 €
Axe 6 – Accessibilité numérique	6 0 000 €
TOTAL	7 17 400 €

Ce montant de 717 400 € représente un montant maximum du financement dont le montant définitif correspondra aux dépenses effectivement réalisées et justifiées.

Les fonds reçus qui n'auraient pas été employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne sont pas admises par le FIPHFP devront être reversés au FIPHFP. Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'un titre exécutoire.

La période de réalisation du plan d'actions correspond à la période d'éligibilité des dépenses, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027.

Le taux de financement du Département du Pas-de-Calais devrait avoisiner 45% du montant des dépenses totales en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le projet de convention triennale pour la période 2025-2027 a reçu un avis favorable du comité d'engagement du FIPHFP pour un montant de 717 400 €.

Il a fait l'objet d'une présentation en comité local du FIPHFP le 3 juin 2025.

Au moment de la signature de la convention, un versement représentant 30% du plan d'actions pluriannuel sera effectué par le FIPHFP soit 215 220 €.

Comme les années précédentes, le Département s'engage à fournir un bilan des actions menées intégrant plusieurs indicateurs transmis par le FIPHFP.

Si un avenant à la convention, limité à une durée d'un an, devait être sollicité, une demande devra être formulée antérieurement d'au moins 6 mois à la date de fin d'éligibilité des dépenses et accompagné d'un état prévisionnel actualisé des dépenses réalisées et projetées.

Si une modification de la répartition des crédits entre les différents axes devait être effectuée, il conviendra de transmettre la demande justifiant le besoin au moment de la transmission du bilan d'activité annuel accompagné du plan d'action modifié. Notamment, en cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, il conviendra également d'adresser un dossier complet accompagné d'un plan d'actions modifié justifiant la demande. Dans tous les cas, toute modification ferait l'objet d'un avenant.

Il convient de statuer sur cette affaire et, le cas échéant m'autoriser à signer, au nom et pour le compte du Département, la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) précisant les modalités et les conditions d'utilisation et de contrôle de l'emploi de la participation du FIPHFP.

La recette sera affectée sur le budget départemental comme suit :

Section	Code Opération	Imputation budgétaire	Libellé de l'opération	Inscrit	Proposition d'inscription
fonctionnement	C06-021A02	747888/93021	frais de gestion personnel administratif	0	215 220 €

La 6ème Commission - Finances et Service Public Départemental a émis un avis favorable sur ce rapport lors de sa réunion du 24/06/2025.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du Conseil Départemental

SIGNE

Jean-Claude LEROY