



DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-59

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 SEPTEMBRE 2025

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-six septembre deux-mille-vingt-cinq à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Dominique HERVIEU, Christine LEDUN, Blandine LEFEBVRE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE ; Messieurs Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Martial OBIN, Pierre PELTIER et François ROGER.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Pierre PELTIER)
- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Christophe BOUILLON)
- Madame Françoise UNDERWOOD (pouvoir à Blandine LEFEBVRE)
- Monsieur Eric HERBET (pouvoir à François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Anne-Emilie RAVACHE)
- Monsieur Jean-François MAYER, (pouvoir à Jean CHOMANT)
- Monsieur Jean-Claude WEISS (pouvoir à Marie-Françoise LOISON)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur François TIERCE

OBJET : POLE EMPLOI TERRITORIAL – CONVENTION FIPHFP RELATIVE AU FINANCEMENT DES ACTIONS MENEES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – NOUVELLE CONVENTION D'OBJECTIFS 2025/2029 AVEC LE FIPHFP - AUTORISATION

Monsieur le Président cède la parole à Claude LEUMAIRE, 3^{ème} Vice-présidente du Centre de Gestion qui rappelle que l'article L. 452-1 confère aux Centres de Gestion, dans leur ressort géographique, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics et des agents territoriaux.



Claude LEUMAIRE rappelle également que l'article L. 452-1 dispose également que les Centres de Gestion assurent pour l'ensemble des fonctionnaires, des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, un certain nombre de missions relatives à l'emploi et à la gestion des carrières. Parmi ces missions, figure le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Claude LEUMAIRE précise qu'à travers les équipes qui interviennent quotidiennement sur le terrain au contact des élus et des personnels, le Centre de gestion de la Seine Maritime est devenu un acteur majeur dans le domaine de la santé au travail, avec la création d'un pôle « Santé / Prévention » qui assure les missions relatives à la médecine du travail, au conseil et à l'inspection en matière hygiène et de sécurité, et à l'évaluation des risques professionnels. Doté d'une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, psychologues du travail, ingénieurs ergonomes, ingénieurs en prévention des risques professionnels), le pôle « Santé / Prévention » assiste les collectivités, notamment dans le domaine du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Claude LEUMAIRE souligne que sur cette base, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime assure la gouvernance de la politique d'inclusion et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap en mettant en œuvre des actions auprès des 1076 collectivités territoriales qui lui sont affiliées.

Claude LEUMAIRE rappelle par ailleurs, que parmi ces collectivités affiliées, qui comptent 17188 agents, près de 150 ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents ; Elles sont donc concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé (BOETH) présents chez les employeurs territoriaux affiliés assujettis à l'obligation d'emploi, est de 613.

Claude LEUMAIRE indique qu'à ce jour, les données disponibles (RSU 2023) relatives aux effectifs des personnes en situation de handicap dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Seine-Maritime révèlent un taux de 4,7 % de BOETH dans les seules collectivités affiliées de la Seine-Maritime. Pour atteindre le taux d'emploi légal de 6 %, 299 recrutements complémentaires de personnes en situation de Handicap seraient nécessaires. En revanche, le taux d'emploi global des BOETH dans l'ensemble collectivités affiliées et non affiliées est aujourd'hui de 6,63%.

Le rôle du conseiller "Reclassement-Maintien dans l'emploi-Handicap-Mobilité"

Claude LEUMAIRE rappelle aux administrateurs du Centre de Gestion que depuis le 1er avril 2012, le Centre de Gestion de la Seine Maritime a renforcé ses compétences en matière de conseil en mobilité et de maintien dans l'emploi, à travers un Chargé de mission « Mobilité / Reclassement / Handicap »



qui est le référent en matière de gestion du handicap. A ce titre, il est le correspondant FIPHFP de la structure.

Dans le cadre de la convention avec le FIPHFP, le conseiller « Mobilité/Handicap » contribue auprès des collectivités affiliées, à développer une politique incitative d'embauche et de maintien en emploi de travailleurs handicapés.

Claude LEUMAIRE souligne que la précédente convention triennale (2022/2025) FIPHFP / CDG 76 a permis au référent FIPHFP, d'informer 421 gestionnaires, élus et agents susceptibles d'être en relation avec des personnes en situation de handicap. Au-delà, le conseiller a assuré des accompagnements, des conseils individualisés auprès de personnes en situation de handicap sur les questions d'insertion, de reclassement et de maintien en emploi (341 situations individuelles traitées sur la période 2022/2025).

Le partenariat avec le FIPHFP

Claude LEUMAIRE rappelle que le conseiller "Reclassement-Maintien dans l'emploi-Handicap-Mobilité" exerce ses fonctions dans le cadre du conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le FIPHFP a le statut d'établissement public et sa gestion est confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations. Les fonds collectés (sur le même principe que l'Agefiph pour le secteur privé) proviennent des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi des 6 % de travailleurs handicapés (ou assimilés). En contrepartie, le Fonds finance des actions afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Partenaire privilégié des collectivités territoriales sur le département, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime se fait le relais territorial du FIPHFP, afin de promouvoir le maintien dans l'emploi et le handicap.

Claude LEUMAIRE rappelle également aux administrateurs du Centre de Gestion que le Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale de la Seine-Maritime (CDG 76) et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP), ont déjà signé quatre conventions pluriannuelles en faveur de l'emploi des personnes handicapées :

- En 2013/2015 : Le budget total prévisionnel du programme triennal d'actions s'élevait à 876 590 €. Le CDG 76 avait atteint un taux de réalisation de 78 % par rapport au budget initial sur les 3 ans, soit 687 207 € perçus.
- En 2016/2018 : Le budget total prévisionnel du programme triennal d'actions s'élevait à 803 512 €. Le CDG 76 avait atteint un taux de réalisation de 78 % par rapport au budget initial sur les 3 ans, soit 627 857 € perçus.



- En 2019/2021 : Le budget total prévisionnel du programme triennal d'actions s'élevait à 317 900 €. A l'échéance du 31/12/2021, le CDG 76 avait atteint un taux de réalisation de 81 % par rapport au budget initial, soit 258 600 € perçus.
- En 2022/2025 : Le budget total prévisionnel du programme triennal d'actions s'élevait à 317 900 €. A l'échéance du 30/06/2025, le CDG 76 a atteint un taux de réalisation prévisionnel d'environ de 76 % par rapport au budget initial, soit environ 242 550 € à percevoir.

Claude LEUMAIRE propose aujourd'hui de pérenniser cet engagement à travers la signature d'une cinquième convention 2025/2029 afin de contribuer au développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés dans les collectivités affiliées de la Seine Maritime.

Considérant la situation actuelle, l'objectif prioritaire est de maintenir un taux de BOETH supérieur à 6 %, sachant que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ensemble des collectivités affiliées et non affiliées du département est aujourd'hui de 6,63 %.

Le plan d'actions

Claude LEUMAIRE indique que le Centre de gestion de la Seine-Maritime se fixe, pour la période 2025/2029, les objectifs opérationnels suivants :

1. Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi

Claude LEUMAIRE rappelle que le conseiller « Mobilité / Handicap » doit informer et sensibiliser les élus locaux, les encadrants, les référents « handicap », les agents en situation de handicap et leur collectif de travail sur les conditions d'emploi (santé, non-discrimination ...), sur l'obligation d'emploi, les modalités de recrutement et les aides du FIPHFP. Ces sessions visent à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien tant sur le volet inclusion que celui du maintien en emploi. 11 sessions sont programmées sur la période 2025/2029.

Claude LEUMAIRE précise qu'un autre volet consiste à accompagner les gestionnaires chargés de la déclaration des BOETH et de la saisie des aides du FIPHFP. Le conseiller « Mobilité / Handicap » du CDG 76 s'engage à accompagner 100 collectivités dans ces démarches administratives au cours de cette même période.



2. Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs en situation de handicap dans la Fonction Publique

Claude LEUMAIRE rappelle que l'objectif est, d'une part, d'accompagner le recrutement et de favoriser l'employabilité de 4 demandeurs d'emploi BOETH dans les collectivités et 2 remplaçants au sein de notre service de Missions Temporaires sur des emplois de plus de 6 mois.

D'autre part, de mener des actions afin de favoriser et accroître l'employabilité pérenne de 2 apprentis, 2 remplaçants et 2 demandeurs d'emploi en situation de handicap pour les accompagner vers des contrats supérieurs à 1 an ou bien dans une intégration directe ou encore des CDI.

Le développement de la collaboration entre le Cap Emploi et le Centre de Gestion de la Seine-Maritime sera de nature à favoriser cette insertion professionnelle durable au sein des collectivités territoriales.

L'objectif est aussi de favoriser et d'accroître l'emploi durable en accompagnant plus étroitement les agents remplaçants du service des Missions Temporaires du CDG 76. En effet, à la suite de leurs mises à disposition auprès de collectivités, l'objectif est de les stabiliser dans la Fonction Publique Territoriale.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi

Claude LEUMAIRE rappelle que le CDG 76 favorise également le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dont le poste de travail n'est plus adapté à leur état de santé de l'agent, notamment par des aménagements de poste, un changement temporaire ou définitif d'affectation, ou bien d'un reclassement s'ils sont en situation d'inaptitude définitive à l'exercice des missions de leur grade.

Claude LEUMAIRE précise que les différents services du CDG, notamment l'équipe pluridisciplinaire du Pôle « Santé/prévention », apportent aux collectivités un conseil dans le cadre de l'aménagement du poste de travail, au regard de l'environnement professionnel.

Les médecins et infirmières en santé au travail mènent des visites et entretiens médicaux pour juger de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec son poste de travail. Au-delà, ils peuvent préconiser des restrictions à certaines missions et proposer des aménagements au poste de travail pour faciliter le maintien en emploi.

Claude LEUMAIRE souligne qu'en complément, le conseiller « Mobilité/Handicap » contribue à l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (Périodes de Préparation au Reclassement, bilans professionnels, bilans de compétences, études de chaque situation individuelle afin de permettre le maintien en emploi au regard de la réglementation applicable au statut de la Fonction Publique Territoriale...), avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines (CNFPT, Conseil Médical ...).

Pour ce faire, le Centre de gestion s'appuie sur sa connaissance du territoire, des élus et des personnels en place, ainsi que sur l'expertise développée en interne. Le CDG s'appuie également sur



l'expertise statutaire développée par le pôle « Assistance statutaire » en direction des collectivités territoriales du département, le statut encadrant toujours la mise en place des actions envisagées dans ce domaine.

Au total sur 4 ans, **114 études ergonomiques** seront réalisées par les 3 ingénieurs ergonomes du CDG 76.

Claude LEUMAIRE rappelle par ailleurs qu'au-delà des études ergonomiques, chaque service du CDG 76 apporte son expertise au traitement des dossiers d'invalidité temporaire ou définitive. Ces échanges entre médecins, ergonomes, chargé de mission handicap et secrétariat du Conseil Médical sont l'occasion de partager de l'information, de mutualiser l'avancée des dossiers individuels et de capitaliser des expériences sur des problématiques parfois complexes. De plus, le conseiller « Mobilité/Handicap » est chargé du suivi des reclassements pour invalidité.

Claude LEUMAIRE rappelle également que depuis le décret du 5 mars 2019, ce sont 160 Périodes de Préparation au Reclassement (PPR) qui ont été accompagnées auprès de collectivités affiliées et non affiliées. Pour les plus petites structures, des rendez-vous sur site, avec l'autorité territoriale, le secrétaire général de mairie et l'agent sont très fréquemment organisés par le conseiller « Mobilité/Handicap ». En effet, face à la complexité du statut et des situations humaines rencontrées, il s'avère nécessaire d'accompagner et de conseiller toutes les parties afin de mener à bien cette procédure de reclassement. Ainsi, le CDG 76 s'engage à accompagner 10 collectivités affiliées dans leur PPR sur la période 2025/2029.

De même, nos médecins du travail effectueront 10 accompagnements sociaux qui visent à faciliter la démarche et l'instruction des dossiers de RQTH auprès de la MDPH 76.

4. Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Le CDG 76 développe des actions en faveur du recrutement des apprentis en situation de handicap depuis 2013. Ainsi, le conseiller « Mobilité/Handicap » entend :

- Développer un réseau professionnel avec les acteurs institutionnels de l'apprentissage et du handicap (Opérateur externe DASAA, Cap Emploi, DIRECCTE, Agence Régionale des Métiers et de l'Orientation, associations, référents handicap des collectivités ...)
- Animer, participer à des événements sur le thème de l'apprentissage des personnes en situation de handicap :
 - ✓ Séminaire des conseillers mobilité carrière de la plateforme interministérielle des ressources humaines de la Préfecture
 - Réunion « Handipacte Normandie » sur l'apprentissage



- Tables rondes sur l'alternance avec d'autres Fonctions Publiques
- Réunions d'information sur les territoires pour les élus, DG, DRH
- Job Dating en partenariat avec Cap Emploi
- Stands sur des Forums pour l'emploi et la formation ...
- Accompagner individuellement les collectivités dans la saisie des demandes d'aides sur l'apprentissage sur la Plate-Forme du FIPHFP
- Communiquer sur l'apprentissage des personnes en situation de handicap (Mise à jour et diffusion d'un guide pratique auprès des 1.200 collectivités, informations relayées sur www.cdg76.fr ...)
- Informer, sensibiliser les accompagnateurs de l'opérateur externe DASAA (GIP ALFEPH) sur l'environnement, les compétences, les métiers, le statut, les modalités d'accès à la FPT.

Claude LEUMAIRE précise que la convention 2025/2029 prévoit le recrutement de 12 apprentis en situation de handicap chez des employeurs publics de l'Etat, de l'Hospitalière et de la Territoriale.

Claude LEUMAIRE souligne que cet objectif ambitieux s'explique par le fort ralentissement du recours aux emplois aidés et donc de l'attrait croissant des collectivités locales pour l'alternance. Les aides financières substantielles du FIPHFP pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap semblent motiver les employeurs publics.

Les collectivités de taille moyenne en milieu rural restent les cibles privilégiées. En effet, elles recherchent des profils de compétence en proximité géographique, font face aux difficultés financières pour gérer leur masse salariale et disposent de cadres experts capables d'assurer les fonctions de maître d'apprentissage.

Les métiers de la petite enfance, de la restauration collective et des espaces verts restent les plus prisés.

5. Action innovante

Claude LEUMAIRE rappelle qu'afin de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a déjà mis en place un partenariat avec la Région Normandie, CAP Emploi, France Travail et le CNFPT afin d'organiser une formation pour devenir secrétaire général(e) de mairie.

Cette action de territoire innovante tend à pourvoir aux besoins de recrutement des collectivités.

Madame LEUMAIRE souligne que cette formation, récurrente depuis 2018, intègre systématiquement des demandeurs d'emploi en situation de handicap ayant vocation à assumer des postes de secrétaire général(e) de mairie et/ou d'agents administratifs spécialisés (comptabilité, état civil, ressources humaines, marchés publics, etc.).



Le métier de secrétaire général(e) de mairie est en tension dans les collectivités et le Centre de Gestion de la Seine-Maritime souhaite poursuivre ce dispositif novateur qui se compose d'un parcours de formation comportant des périodes de stages théoriques et pratiques en collectivité.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LEUMAIRE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- Autorise les dispositifs auxquels le Centre de Gestion participera de 2025 à 2029, pour favoriser, avec le concours du FIPHFP, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Valide :
 - La fiche d'identification du CDG 76
 - L'annexe 1 : le projet de politique handicap 2025 - 2029
 - L'annexe 2 : les éléments financiers prévisionnels
- Autorise le Président à signer la convention à venir avec le FIPHFP.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON