



PÔLE RESSOURCES
Direction Ressources Humaines
Relations sociales et conditions de travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

068-200066009-20250324-2643C-2025-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/04/2025

Publication : 02/04/2025

CERTIFIÉ CONFORME Acte exécutoire le 2 avril 2025 Le Président



**COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
MULHOUSE ALSACE AGGLOMÉRATION**
Sous la présidence de Fabian JORDAN
Président

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION
Séance du 24 mars 2025

79 élus présents (104 en exercice, 19 procurations)

M. Jean-Luc SCHILDKNECHT est désigné secrétaire de séance.

**FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA
FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP) : RENOUELEMENT DE LA CONVENTION
POUR LES ANNÉES 2025 À 2027 (4.1.8/2643C)**

Dans le cadre de sa politique de soutien aux personnes en situation de handicap, Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) a conventionné avec le FIPHFP dès 2014.

Le FIPHFP relève les défis sociétaux posés par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité numérique.

Ce conventionnement est un contrat par lequel m2A s'engage à mettre en œuvre une série d'actions déterminées en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.

Ainsi, après onze années et trois conventionnements successifs, une véritable politique du handicap a pu être déployée au sein de m2A, favorisant à la fois l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Depuis 2019, le taux d'emploi de m2A se maintient au-dessus de 7% (7,68% en 2023).

Cette troisième convention étant échue, il est proposé de la reconduire, afin de garantir les financements nécessaires à la poursuite des actions en matière d'aménagement de postes, d'accompagnement personnalisé, d'amélioration des conditions de vie, de sensibilisation, de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés.

Le montant total demandé au FIPHFP s'élève à 175 500 € sur la période 2025-2027, répartis en cinq axes :

- recrutement des travailleurs en situation de handicap,
- reclassement et reconversion,
- maintien dans l'emploi,
- formations des agents,
- communication, information et sensibilisation.

Le projet de renouvellement de la convention a été présenté au Comité Social Territorial du 13 mars 2025 avant de passer au comité d'engagement du FIPHFP à Paris, puis en comité local du FIPHFP.

Les crédits pour l'année 2025 sont inscrits en dépenses au budget primitif 2025 à hauteur de 48 000€. Cette somme correspond aux dépenses liées aux aménagements de postes, à la compensation du handicap et aux charges de personnel. Pour les exercices budgétaires ultérieurs, les crédits seront proposés à l'occasion de chaque préparation budgétaire afférente.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Agglomération :

- approuve le projet de renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP,
- autorise Monsieur le Président ou son représentant à signer toutes les pièces contractuelles nécessaires (convention initiale puis éventuels avenants d'ajustements nécessaires).

PJ : (1)

- Projet de convention et ses annexes (plan d'actions et tableau des effectifs)

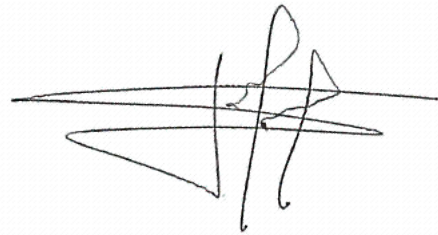
La délibération est votée à l'unanimité des suffrages exprimés.

Le secrétaire de séance

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'JL' followed by 'Schildknecht'.

Jean-Luc SCHILDKNECHT

Le Président

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'FJ' followed by 'Jordan'.

Fabian JORDAN



Projet de Politique Handicap entre Mulhouse Alsace Agglomération et le FIPHFP

Projet présenté en Comité Social Territorial le 13 mars 2025

Lettre d'engagement

Direction des Ressources Humaines
Service Qualité de vie au Travail et Dialogue Social

M. Philippe CRENNER
Directeur Territorial Handicap de la région
Grand Est
Établissement Public Caisse des Dépôts et
Consignations
14 boulevard de Dresde
67080 Strasbourg cedex

Affaire suivie par : Sandrine CLAUDEL
Gestionnaire des conditions de travail : référente Handicap
☎ 03.89.33.79.12
✉ sandrine.claudel@m2a.fr

Le 30/07/2024

Objet : Renouvellement convention FIPHFP

Monsieur le Directeur,

Mulhouse Alsace Agglomération conduit depuis plusieurs années une politique importante en faveur des agents en situation de handicap. Dans ce cadre, la collectivité a signé en 2014 une primo-convention avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), puis a renouvelé ses engagements au travers de deux conventions dont la dernière prendra fin le 31 décembre 2024.

Les objectifs de cette convention étaient les suivants :

- poursuivre un recrutement actif, en se concentrant financièrement prioritairement sur le maintien dans l'emploi et la reconversion des agents déclarés inaptes
- participer à l'amélioration des conditions de vie personnelles et professionnelles des agents handicapés.
- sensibiliser les collègues, les managers, et diffuser des informations sur le handicap afin de créer les bonnes conditions d'accueil, de tolérance et de compréhension pour les travailleurs handicapés

Nous continuons d'être guidés par le souci d'améliorer l'intégration des agents, de les maintenir dans l'emploi, de favoriser leur recrutement et de recourir à la sous-traitance auprès des ESAT et EA.

Nous travaillons à poursuivre les bons taux de recrutement de travailleurs handicapés, supérieurs aux objectifs de 6%.

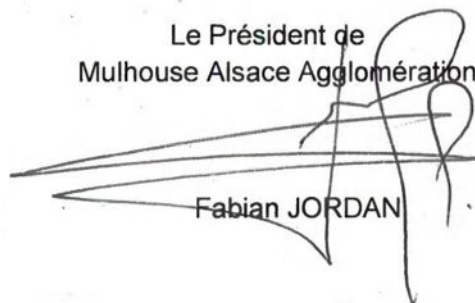
Il apparaît aujourd'hui nécessaire de poursuivre les efforts engagés. Ainsi, m2A souhaite renouveler son engagement auprès du FIPHFP et sollicite un nouveau conventionnement pour les trois prochaines années.

Le projet de conventionnement sera porté par la Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement par le Service Qualité de Vie au Travail et Dialogue Social. Une référente handicap est identifiée au sein de la collectivité.

Renouveler notre partenariat triennal avec le FIPHFP nous dotera des moyens nécessaires pour poursuivre cette mission, en complément des mesures prises en charge par notre collectivité (participation à l'achat des équipements, rémunération des apprentis, tutorats et formations internes, accompagnements personnalisés, aides sociales,...).

Je vous remercie pour votre attention et vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'expression de mes meilleures salutations.

Le Président de
Mulhouse Alsace Agglomération

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Fabian JORDAN

Contenu	
1 Présentation générale.....	4
2 Diagnostic.....	6
2.1 Effectifs globaux et BOE.....	6
2.2 Focus sur la prévention.....	15
3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.....	18
3.1 Bilan financier.....	18
3.2 Bilan des recrutements.....	20
3.3 Bilan qualitatif.....	20
4 L'organisation de la politique handicap.....	24
4.1 Un comité de pilotage.....	24
4.2 Une instance de suivi individuel des BOE.....	25
4.3 Le rôle et les missions du référent handicap.....	25
4.4 Les intervenants internes de la politique handicap.....	26
4.5 Les partenariats externes.....	27
4.6 L'association des Organisations Syndicales.....	28
5 Les actions.....	28
5.1 Les axes du programme d'actions.....	28
5.2 Le détail du plan d'actions.....	32

Fiche d'identification m2A



NOM DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

STRUCTURE ADMINISTRATIVE :

CA Mulhouse Alsace Agglomération, EPCI à fiscalité propre (m2A)

ADRESSE ADMINISTRATIVE :

9 avenue Konrad Adenauer
CODE POSTAL : 68390 COMMUNE : SAUSHEIM

REPRESENTANT LEGAL :

M. Fabian JORDAN, Président

N° SIRET : 200 066 009 00073

N° BCR : 03PDZ959

COORDONNEES DE LA PERSONNE CHARGÉE DU DOSSIER ET DU SUIVI

Mme Sandrine CLAUDEL, gestionnaire des conditions de travail – référente Handicap et égalité professionnelle

ADRESSE COURRIEL :
sandrine.claudel@m2a.fr

NUMERO DE TELEPHONE :
03 89 33 79 12

ADRESSE ADMINISTRATIVE :
9 avenue Konrad Adenauer
CODE POSTAL : 68390 COMMUNE :
SAUSHEIM

DATE DE DEBUT DU CONVENTIONNEMENT : 1^{er} janvier 2025
DATE DE FIN DU CONVENTIONNEMENT : 31 décembre 2027

1 Présentation générale

1.1 m2A, Territoire de tous les possibles

Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) est une communauté d'agglomération regroupant 39 communes, dont la ville de Mulhouse, et comptant environ 280 000 habitants. Elle est la deuxième intercommunalité la plus peuplée d'Alsace, derrière l'Eurométropole de Strasbourg, et la troisième de la Région Grand Est.

m2A a été officiellement **créée le 1er janvier 2010**. Elle est née de la fusion de plusieurs structures intercommunales préexistantes, notamment la Communauté d'Agglomération Mulhouse Sud Alsace (CAMSA) et d'autres communautés de communes environnantes. Cette fusion a permis de regrouper 32 communes autour de Mulhouse, avec pour objectif de renforcer la coopération et l'efficacité des services publics locaux

Depuis sa création, m2A a connu **plusieurs phases d'élargissement**. En 2017, la communauté d'agglomération a intégré de nouvelles communes, portant le nombre total de communes membres à 39. Cet élargissement a permis d'accroître la cohérence territoriale et de mieux répondre aux besoins des habitants en matière de services publics et de développement économique

Au fil des années, m2A a progressivement élargi ses compétences. Elle gère désormais des domaines variés tels que l'aménagement de l'espace, la cohésion sociale, la culture et le tourisme, la gestion des déchets, le développement économique, l'énergie et l'environnement, l'enseignement supérieur, les équipements sportifs, l'habitat et le logement, les services périscolaires, etc. Cette diversification des compétences permet à m2A de mieux répondre aux enjeux locaux et de promouvoir un développement harmonieux de son territoire.

En tant qu'employeur, m2A est l'un des plus importants d'Alsace, **avec près de 1 700 agents couvrant une centaine de métiers différents**.

Dans le but d'optimiser l'exercice de ses compétences, m2A a conduit une réorganisation de ses services, en partie mutualisés avec la Ville de Mulhouse. La fonction Ressources Humaines a été par exemple clarifiée en mettant en place une Direction des Ressources Humaines propre à chaque collectivité. m2A et la Ville de Mulhouse partagent toutefois encore le portage de services communs, œuvrant pour les deux collectivités (Direction des Systèmes de l'Information, service Médecine et Sécurité au Travail, Direction Informations Géographiques, Archives, Moyens Généraux et service Social du personnel).

m2A a son siège social à la Maison du Territoire sur la commune de Sausheim et dispose de bureaux et des installations répartis dans toute l'agglomération.

m2A repose sur **une structure organisée et participative**, visant à assurer une gestion efficace et transparente de la communauté d'agglomération via des instances de décisions (Conseil d'agglomération, Bureau communautaire, Conférence des Maires), des instances d'accompagnement (Atelier Projets, Forum) et des instances citoyennes (Conseil de développement).

Le **projet de territoire de Mulhouse Alsace Agglomération (m2A), intitulé "Vision 2030"**, est une feuille de route ambitieuse et inclusive qui vise à faire de l'agglomération un modèle de développement durable, d'innovation et de solidarité à l'horizon 2030. Ce projet repose sur quatre grandes ambitions (Nouvelle donne environnementale, énergétique et écologique/ Attractivité et accueil des talents Services publics de haute qualité / Unité, entraide et partage) et six valeurs fondatrices (l'innovation/ l'excellence/ l'exemplarité/ l'audace/ la proximité/ la solidarité).

m2A a lancé **plusieurs projets structurants** pour dynamiser son territoire (réhabilitation du site industriel de DMC, le développement du quartier d'affaires Mulhouse TGV, mise en place du "Plan Vélo" pour promouvoir les mobilités douces...). Ces initiatives illustrent l'engagement de m2A en faveur du développement durable et de l'innovation.

1.2 Une politique du Handicap intégrée

Dans le cadre de sa politique de soutien aux personnes en situation de handicap, Mulhouse Alsace Agglomération (m2A) a conventionné avec le FIPHFP dès 2014.

Le **premier conventionnement avec le FIPHFP** (2014 à 2017) a permis, en quatre ans, de faire évoluer un accompagnement jusque-là ponctuel du handicap en véritable politique déployée auprès des agents porteurs d'un handicap ou d'une pathologie invalidante, et plus largement d'identifier cette mission, principalement développée par la Direction des Ressources Humaines et la Médecine professionnelle, auprès de l'ensemble des services, managers, et salariés.

Depuis, les taux d'emploi n'ont cessé de suivre une phase ascendante, m2A se maintient à un seuil supérieur à 6%, qui est un indicateur explicite sur l'intérêt des salariés handicapés à se déclarer.

Le **deuxième conventionnement** (2018 à 2021) confirme une certaine régularité dans les besoins identifiés et les aménagements de poste. Les échanges et l'organisation sont fluides entre les services sur la question du handicap.

Le **troisième conventionnement** (2022 à 2024) s'est réalisé dans un contexte particulier de réorganisation au sein de nos deux collectivités. En effet, la mutualisation des services connue jusqu'ici a été amenée à être fortement réduite, pour n'exister aujourd'hui que pour quelques services (comme la médecine préventive). Depuis le début du conventionnement, c'est une même

référente handicap qui était en charge du sujet pour les deux collectivités. Depuis janvier 2024, m2A a nommé une Référente Handicap.

2 Diagnostic

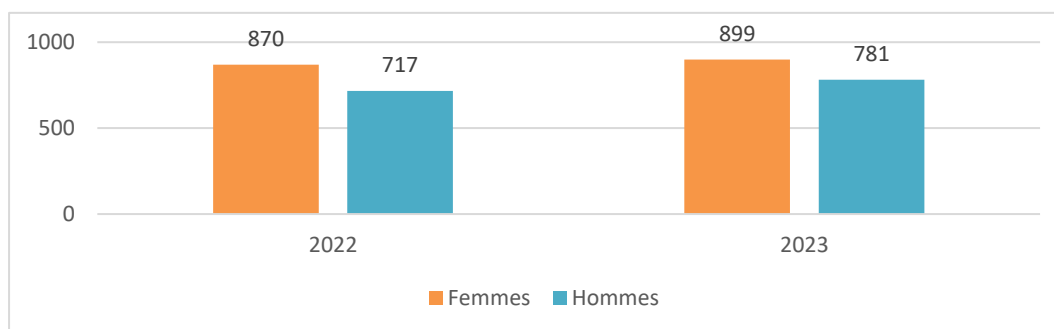
2.1 Effectifs globaux et BOE

▪ Effectif total des agents de la collectivité

1680 agents employés à m2A au 31 décembre 2023 parmi lesquels 53,5% de femmes et 46,5% d'hommes.

Au 31 décembre 2022, il y avait 17 apprentis, et au 31/12/2023, il y en avait 23.

	2022	2023
ETR titulaires, stagiaires et contractuels	1587	1680
Nombre de femmes	870	899
Nombre d'hommes	717	781



▪ Effectif par catégorie et par sexe

Au 31 décembre 2023, **71.25% des effectifs appartiennent à la catégorie C.**

Les femmes représentent 58,2% des agents de catégorie A, 46,7% des catégories B et 51,6% des catégories C.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023
Hommes	83	85	123	129	503	559
Femmes	136	121	127	125	598	638
Total	219	206	250	254	1101	1197

■ Prévisions d'Entrées / Sorties (recrutements, départ à la retraite...)

	EFFECTIFS			PREVISION
	2022	2023	2024	2025 à 2027
Nombre de recrutements d'agents titulaires, stagiaires et contractuels	199	383*	286	600
Dont nombre de recrutements sur emplois pérennes (titulaires, CDI, contrats>12 mois)	61	171	60	

*Remarque: les données relatives aux recrutements 2023 sont plus élevées que celles de 2022 en raison du transfert de la compétence Eau à m2A et de la réorganisation des services entre m2A et la Ville de Mulhouse.

Nombre de départs	EFFECTIFS			PREVISION
	2022	2023	2024	2025 à 2027
Retraite	37	46	30	110
Mutation extérieure	207	198	110	50
<i>Dont mutation m2A Ville de Mulhouse</i>	<i>190*</i>	<i>181*</i>	<i>95*</i>	-
Retraite pour invalidité	7	5	4	15
Licenciement	4	3	3	10
Fin de contrat	32	27	34	90
Démission	47	46	55	145
Radiation fin de détachement	4	6	4	15
Disponibilité pour maladie	16	11	9	35
Total	354	342	249	470

*Remarque: les données relatives aux mutations extérieures sont élevées en raison de la réorganisation des services entre m2A et la Ville de Mulhouse qui a conduit à un transfert de postes de m2A vers la Ville.

■ Répartition par filière

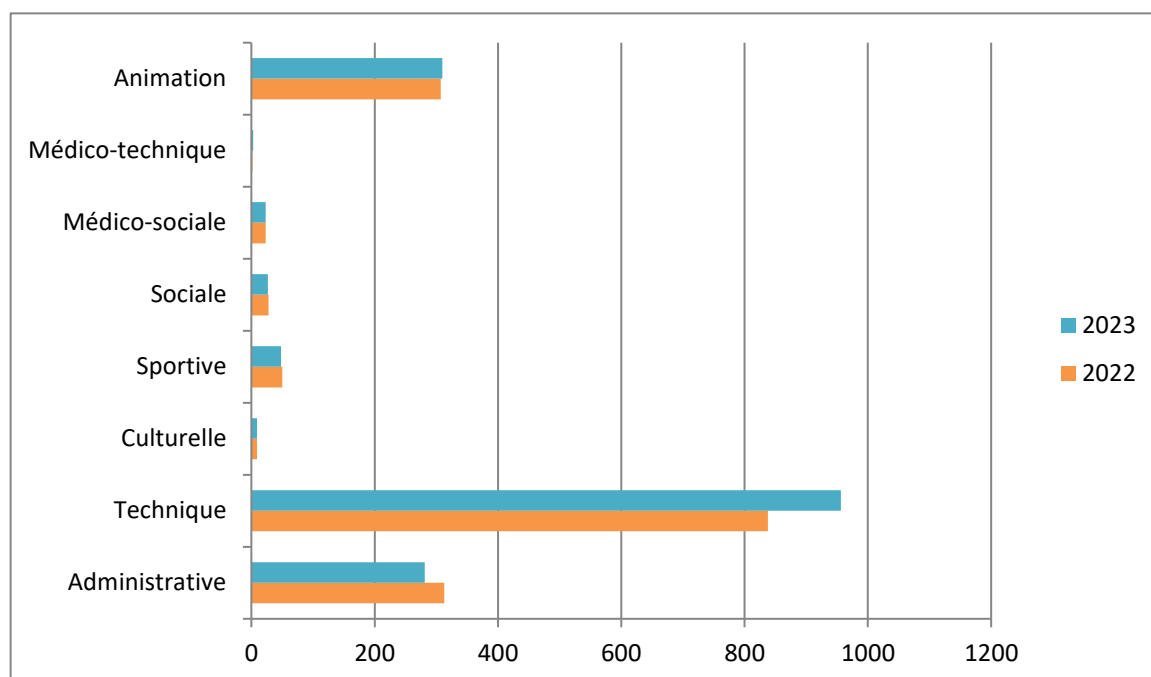
Au 31 décembre 2023, parmi les 1680 agents, **78.8% sont des fonctionnaires et 21.2% des contractuels.**

Filière	Titulaires et Stagiaires		Contractuels	
	2022	2023	2022	2023
Administrative	231	206	82	75
Technique	712	797	126	159
Culturelle	7	7	2	2
Sportive	38	37	12	11
Sociale	21	21	7	6
Médico-sociale	17	16	6	7
Médico-technique	1	1	1	2
Animation	242	239	65	71
Total	1269	1324	301	333

Au 31 décembre 2023, les 3 filières les plus représentées sont :

- la filière technique avec 56,9% des effectifs
- la filière animation avec 18,45% des effectifs
- la filière administrative avec 16,7% des effectifs

■ Répartition par tranche d'âge



Au 31 décembre 2023, les agents de **Mulhouse Alsace Agglomération** ont **majoritairement entre 50 et 59 ans (30.9%)**, ou entre 40 et 49 ans (28.5%). Les tranches d'âge les plus représentées sont ensuite les 30 à 39 ans (21.2%), les moins de 25 ans à 29 ans (11.8%) et les plus de 60 ans (9%).

2023	Titulaires et Stagiaires		Non titulaires sur emploi permanent		Non titulaires sur emploi non permanent		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
- de 25 à 29 ans	36	31	30	48	21	24	190
30 à 39 ans	112	147	24	45	2	9	339
40 à 49 ans	180	221	24	40	7	7	479
50 à 59 ans	239	222	21	32	2	4	520
60 ans et plus	77	59	4	9	2	1	152
TOTAL	644	680	103	174	39	45	1680

Au 31 décembre 2023, **la moyenne d'âge des agents est de 46 ans**. En 2022, elle était de 45 ans.

2022	Titulaires et Stagiaires		Non titulaires sur emploi permanent		Non titulaires sur emploi non permanent		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
- de 25 à 29 ans	34	36	26	46	14	13	169
30 à 39 ans	108	148	19	48	4	6	333
40 à 49 ans	173	227	29	38	5	7	479
50 à 59 ans	219	210	18	31	5	0	483
60 ans et plus	62	52	0	8	1	0	123
TOTAL	596	673	92	171	29	26	1587

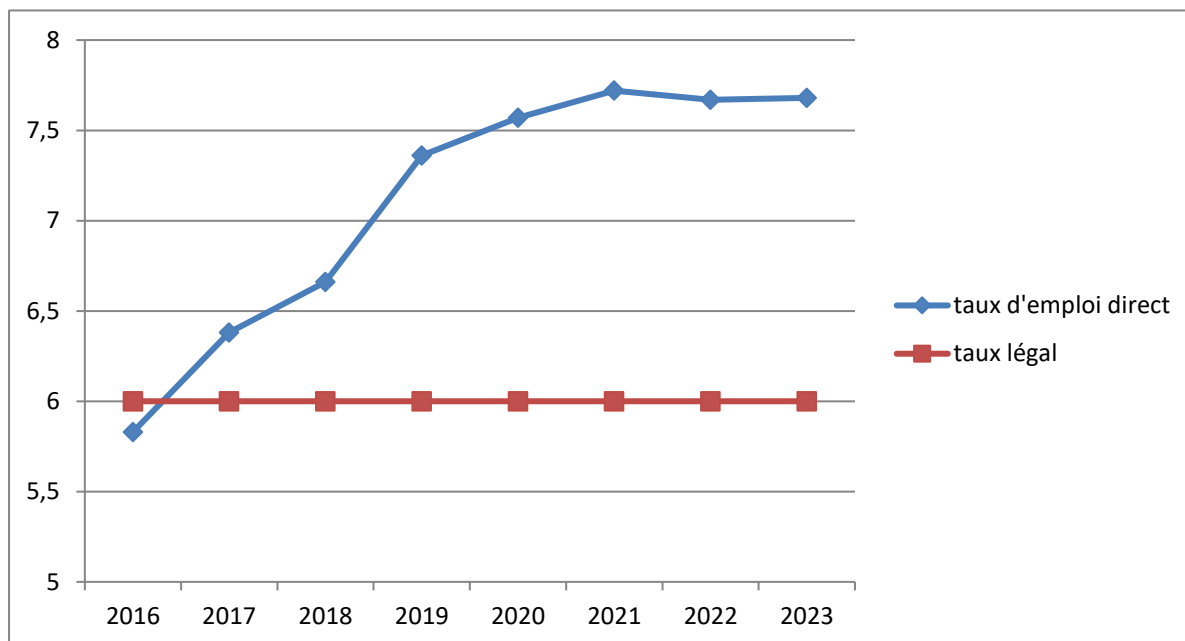
▪ **Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, taux d'emploi, dépenses déductibles**

Depuis 2016, le **taux d'emploi de Mulhouse Alsace Agglomération est en augmentation constante**. Le seuil des 6% a été dépassé depuis 2017, avec un taux de 6.38%. Cette augmentation s'est poursuivie chaque année pour atteindre **7.68% en 2023**.

Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DORTH)

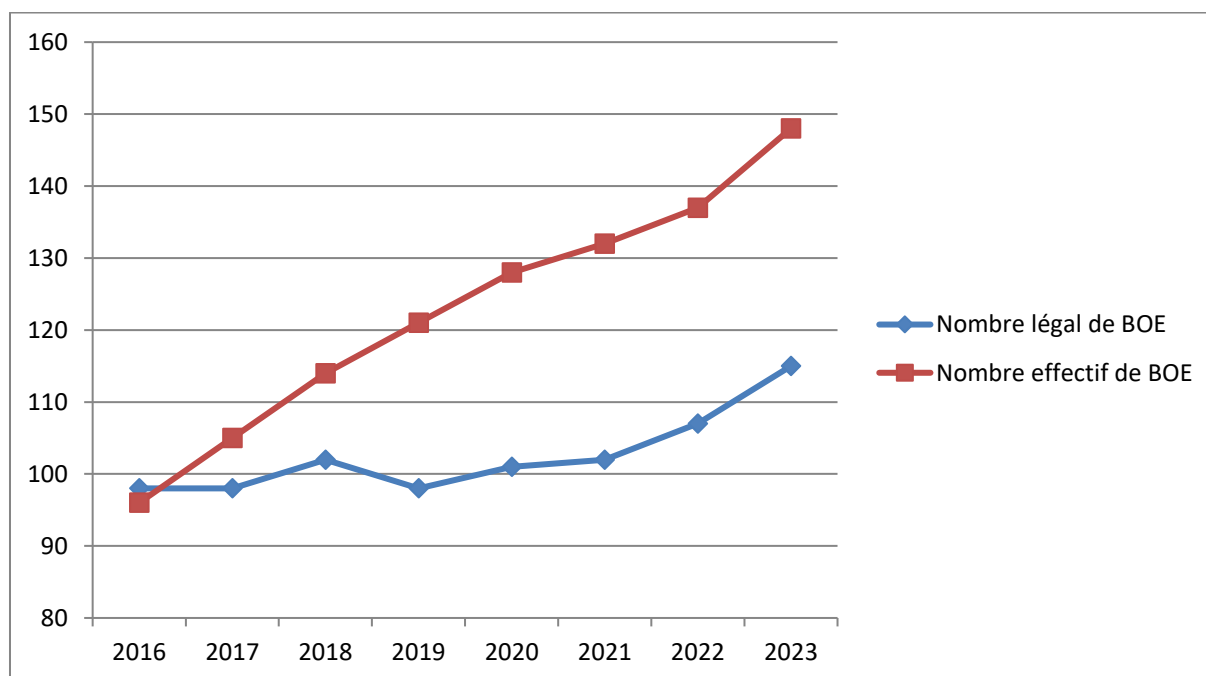
Année sur laquelle porte la déclaration	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Année de déclaration	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Effectif d'assujettissement	1648	1646	1711	1644	1691	1709	1786	1928
Nombre légal de BOE (6% de l'effectif d'assujettissement)	98	98	102	98	101	102	107	115
Nombre effectif de BOE	96	105	114	121	128	132	137	148
Unités manquantes avant déduction	2	0	0	0	0	0	0	0
Dépenses déductibles	40 258.96€	34 321.33€	24 792.33€	16 106.85€	13 875.53€	6 662.77€	12 080.07€	6 251.61€
Taux d'emploi direct	5.83%	6.38%	6.66%	7.36%	7.57%	7.72%	7.67%	7.68%
Montant de la contribution	0	0	0	0	0	0	0	0

Evolution du taux d'emploi direct entre 2016 et 2023 :



Le **nombre effectif de BOE** présent au sein de la collectivité est en constante augmentation depuis 2016, atteignant le nombre de **148 en 2023, soit une augmentation de 54% depuis 2016.**

Evolution du nombre d'agents BOE dans la collectivité



▪ Répartitions des BOE par type de justificatifs

Au 31 décembre 2023, la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) constitue le justificatif le plus présent (86 %)**. Vient ensuite l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) avec 7 %, les décisions de reclassement (3.5%), la rente d'invalidité avec incapacité permanente au moins égale à 10% (2%), et les titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » (1.5%).



▪ Répartitions des BOE par type de handicaps, données fournies par le service Médecine et Sécurité au Travail

Parmi les agents BOE de Mulhouse Alsace Agglomération, **47.7% ont un handicap moteur et 21.5% ont une maladie chronique**. Les types de handicap ensuite identifiés concernent un handicap psychique (5%), un handicap auditif (4.5%), un polyhandicap (4.5%) et un handicap visuel (4%).

Typologie du handicap	Nombre d'agents
Auditif	7
Auditif+ intellectuel	1
cardiopathie	1
cognitif	2
endocrinien	1
Maladie chronique	33
mental	4
moteur	73
Moteur + psychique	1
neurologique	1
Pathologie rachidienne	1
polyhandicap	7
polypathologie	2
psychique	8
rhumatologique	1
visuel	6
Autre	4

▪ La répartition des BOE par catégorie et par sexe

La catégorie C est celle qui comprend le plus d'agents au sein de m2A au 31 décembre 2023.

Ce constat apparaît de manière encore plus forte concernant les agents BOE, avec **un taux d'agents BOE appartenant à la catégorie C qui s'élève à 84.2%**.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	1	9	70
Femmes	4	9	53
TOTAL	5	18	123

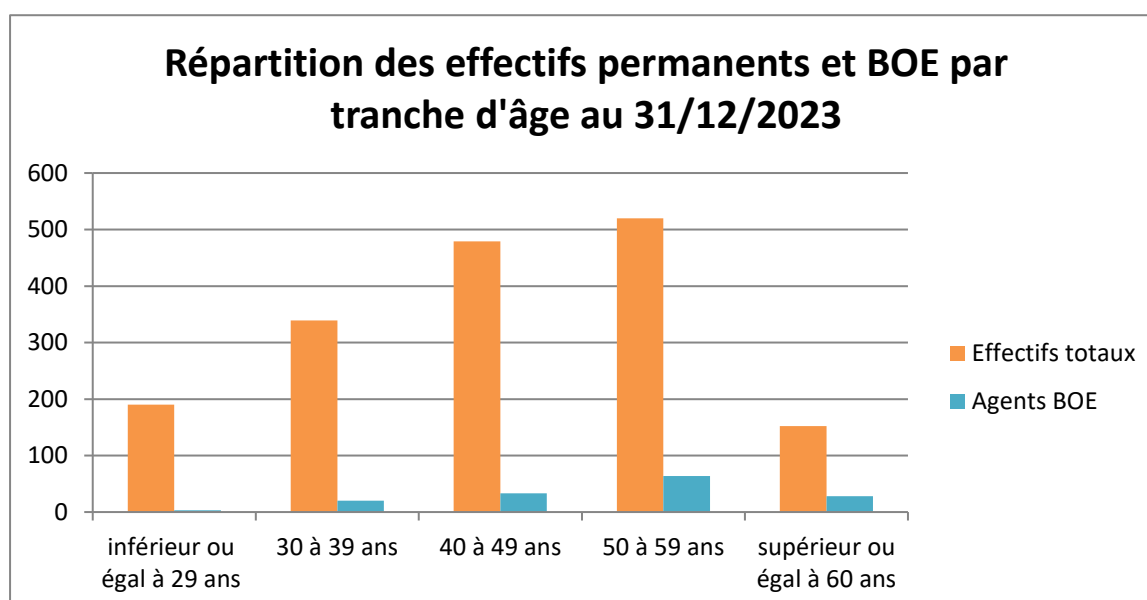
+ 1 agent apprenti et un agent vacataire rémunéré plus de 6 mois en 2023, qui n'entrent pas dans ces catégories

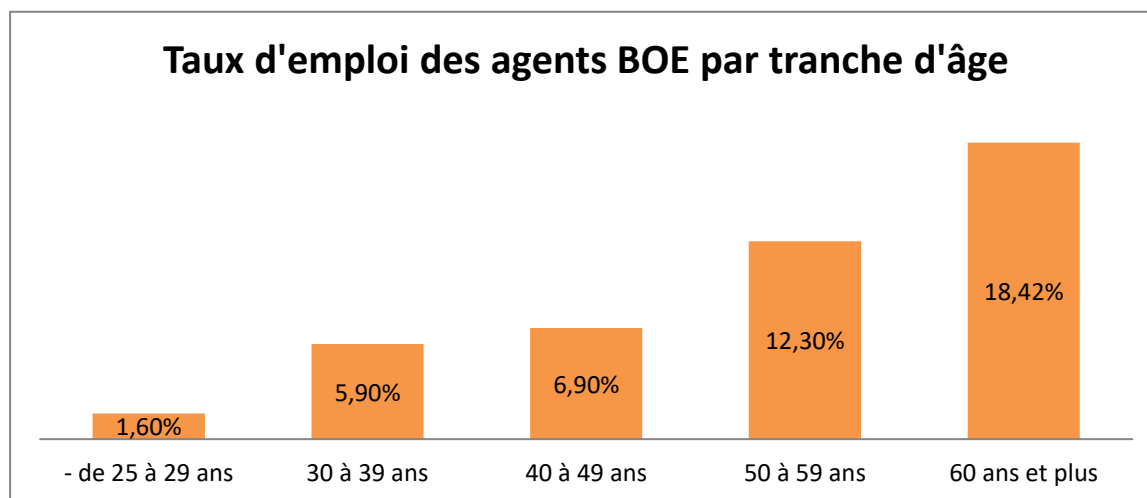
▪ La répartition des BOE par tranche d'âge

La dynamique de la répartition par tranches d'âge des agents BOE ne varie pas de celle des effectifs totaux. En effet, jusqu'à 59 ans, plus la tranche concerne un âge avancé, plus les BOE sont présents. **Les agents BOE représentent ainsi 12.3% des agents ayant entre 50 et 59 ans.**

Les agents BOE ont ainsi entre 50 et 59 ans pour 43.2% d'entre eux. Ils sont ensuite 22.3% à avoir entre 40 et 49 ans, et 18.9% à avoir plus de 60 ans. Les agents BOE de moins de 29 ans ne représentent que 2% des BOE.

	2022	2023
- de 25 à 29 ans	5	3
30 à 39 ans	18	20
40 à 49 ans	34	33
50 à 59 ans	60	64
60 ans et plus	20	28
TOTAL	137	148





▪ **La répartition et le taux d'emploi des BOE par statut et par sexe**

Au 31 décembre 2023, au niveau de l'ensemble des agents de la collectivité, les hommes représentent 46.5% des effectifs totaux, et les femmes représentent 53.5%.

Parmi l'ensemble des effectifs des BOE, les hommes représentent 54.7% des effectifs de BOE et les femmes 45.3%.

La répartition est quasiment équilibrée.

Le taux d'emploi des agents BOE est relativement proche en fonction des sexes : 10.3% des hommes sont BOE, et 7.4% des femmes.

92.6% des agents BOE sont titulaires ou stagiaires. En comparaison, à l'échelle de la collectivité, 78.8% des agents sont titulaires ou stagiaires.

Le taux d'emploi des BOE chez les fonctionnaires et stagiaires est de 10.3%, contre 3.2% chez les non titulaires sur emploi permanent et 2.4% chez les non titulaires sur emploi non permanent.

31/12/2023	Titulaires et Stagiaires		Non titulaires sur emploi permanent		Non titulaires sur emploi non permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectif BOE	77	60	3	6	1	1
Taux d'emploi	11.9%	8.8%	2.9	3.4	2.9%	2.1%

31/12/2022	Titulaires et Stagiaires		Non titulaires sur emploi permanent		Non titulaires sur emploi non permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectif BOE	68	55	6	6	1	1
Taux d'emploi	11.4%	8.2%	6.5%	3.5%	3.4%	3.8%

▪ La répartition et le taux d'emploi des BOE par filière

Au sein des effectifs de m2A, la filière technique est largement représentée, à hauteur de 56.9 % au 31 décembre 2023. Elle est suivie par la filière animation qui représente 18.45% des effectifs. La **répartition des agents BOE** par filière suit la même dynamique : **66.4% d'entre eux travaillent au sein de la filière technique**, et 15.8% au sein de la filière animation.

Filière	Titulaires et Stagiaires		Contractuels	
	2022	2023	2022	2023
Administrative	17	15	1	1
Technique	79	93	8	4
Culturelle	0	0	0	0
Sportive	1	1	1	1
Sociale	3	3	0	0
Médico-sociale	4	4	1	1
Médico-technique	0	0	0	0
Animation	19	21	1	2
Total	123	137	12	9

▪ La répartition des agents BOE par ancienneté au 31/12/2023

44.5% d'entre eux ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté. 35,6% des effectifs de BOE a une ancienneté supérieure à 20 ans.

	Effectif BOE	Taux de BOE
Inférieure à 2 ans	6	4.1%
De 2 à 10 ans	23	15.8%
De 10 à 20 ans	65	44.5%
Supérieure à 20 ans	52	35.6%
TOTAL	146	

▪ Les recrutements de BOE

Nombre de recrutements d'agents titulaires, stagiaires et contractuels BOE	2022	2023	2024*
	12	11	18

*données arrêtées au 06.12.2024

▪ Prévisions de sortie des BOE et motifs de sortie

Nombre de départ de BOE	2022	2023	2024
Retraite	6	4	2
Mutation extérieure	3	10	8
Retraite pour invalidité	0	0	0
Fin de contrat / démission	1	1	2
Disponibilité pour maladie	3	2	0
Licenciement pour inaptitude	0	1	0
Décès	1	2	0

- **Prévisions de personnes entrant dans la catégorie des BOE alors qu'elles sont déjà présentes chez l'employeur**

La prévision du nombre d'agents entrant dans la catégorie des BOE alors qu'ils sont déjà dans la collectivité de 2025 à 2027 est de **l'ordre d'une cinquantaine**.

	2022	2023	2024
Nombre d'agents entrant dans la catégorie des BOE alors qu'elles étaient déjà présentes à m2A	16	28	10

2.2 Focus sur la prévention

A Mulhouse Alsace Agglomération, les enjeux de prévention sont portés d'une part par le service de Médecine et Sécurité au Travail et d'autre part par la mission Mobilité Interne.

- **Le Service Médecine et Sécurité au Travail**

Les missions du service de Médecine et Sécurité au travail sont assurées par les membres d'une **équipe de quatre médecins** : un médecin Agréé qui anime et coordonne l'équipe et 3 médecins du travail. Ce service est commun à 2 employeurs publics : m2A et la Ville de Mulhouse.

Notre service de médecine et sécurité au travail dispose de locaux, matériels et équipements leur permettant d'assurer leurs missions.

Il est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Il formule ainsi des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.

Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.

En sus de cette visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une **surveillance médicale particulière** à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Le médecin du travail propose des **aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions**, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Chaque mois, une rencontre est organisée entre le service de médecine préventive et la DRH (gestion des carrières, gestion des pensions, chargée de mobilité interne, référente handicap) pour faire le point sur les situations d'agents ayant des restrictions, des inaptitudes, une mobilité, une reconnaissance de handicap, etc...

▪ La mission Mobilité Interne

Des outils sont mis en place pour anticiper et traiter les situations d'inaptitudes et de reclassement

Pour rappel, la **mobilité pour motif de santé** correspond à une situation transitoire pendant laquelle l'agent est à la recherche d'un nouveau poste adapté à ses compétences et à ses aptitudes physiques.

Cette mobilité est déclenchée :

- soit suite à un avis d'inaptitude médicale émis par la médecine de prévention dans lequel il est précisé que l'agent ne peut plus occuper le poste qu'il avait jusqu'à présent,
- soit suite à un avis d'inaptitude médicale définitive à tous les emplois du grade mais pas à toute fonction par le Conseil Médical Départemental (CMD). Dans cette dernière hypothèse, le CMD préconisera la mise en place d'une période préalable au reclassement (PPR). Le contenu de la PPR et les modalités de mise en œuvre donnent lieu à une convention sur une durée d'une année. L'agent est alors placé en position d'activité et bénéficie du versement de son plein traitement. Cette période vise à accompagner la transition professionnelle vers un reclassement sur un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent

Un accompagnement par la chargée de mobilité interne de la DRH est alors mis en place.

Dans ces deux cas, il prendra la forme **d'ateliers individuels** proposés aux agents par la chargée de mobilité interne. Ils permettent à la fois d'apporter des techniques dans la recherche d'emploi, de préparer les entretiens de recrutement, d'apporter un soutien méthodologique pour la mise en forme et l'actualisation du CV, pour la rédaction de la lettre de motivation, de prodiguer des conseils et d'informer sur l'offre ou les dispositifs de formation.

Les temps d'échanges permettent également l'investigation du parcours professionnel, l'identification des compétences, ainsi que l'évaluation de la

motivation et de l'implication de l'agent. Ces temps aident à maintenir la dynamique nécessaire à l'aboutissement du reclassement et permettent d'identifier des axes de progression. Dans les situations les plus complexes, il est fait appel au Centre de Réadaptation pour la mise en place d'un bilan professionnel en lien avec une équipe pluridisciplinaire (médecins, ergothérapeute, psychologue...) pour aider à la définition d'un projet de transition professionnel pertinent.

Des **immersions professionnelles** sont également proposées pour permettre à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier ou d'un poste. Ces immersions peuvent se dérouler, selon les besoins, dans les différents services de la collectivité ou au sein d'autres entités publiques. Elles ouvrent l'agent à de nouveaux environnements professionnels et permettent de le confronter à la réalité, grandeur nature, d'un métier.

C'est aussi l'occasion pour l'agent de développer de nouvelles compétences, de se faire connaître dans un nouveau service et pour le responsable du service d'accueil d'évaluer et d'apprécier la faculté de l'agent à s'adapter ainsi qu'à s'intégrer dans une équipe. Elles peuvent dans certains cas, déboucher sur une affectation pérenne. Ces mises à disposition/immersion professionnelles donnent lieu à la rédaction de conventions quadripartites (DRH, service d'origine, service d'accueil, agent) précisant les objectifs et les attentes réciproques. Des temps de bilan sont fixés en présence des parties concernées. Dans certaines situations, pour atteindre un objectif professionnel réaliste et validé par la collectivité, la mise à disposition peut s'intégrer dans un parcours de formation en présentiel ou à distance.

De manière plus large, un **positionnement en formation** pour acquérir un socle de base en informatique, ou en remise à niveau en français, ou toute autre formation peut être nécessaire pour permettre à l'agent d'acquérir les compétences de base nécessaires à la poursuite de son parcours de formation. L'agent bénéficiera alors d'un plan de formation individuel dont les actions pourront être portées soient en interne à la collectivité (plan d'inclusion numérique, maîtrise des outils bureautiques, remise à niveau en Français), soit via le partenariat avec le CNFPT.

Enfin, un soutien auprès d'une psychologue du travail est proposé dans certaines situations pour accompagner au mieux et faciliter cette phase de transition.

- **Nombre de licenciements pour inaptitude, nombre d'admissions à la retraite pour invalidité, nombre de placements en disponibilité d'office**

	2022	2023
Licenciements pour inaptitude	0	3
Retraites pour invalidité	3	3
Placements en disponibilité d'office	8	10

- **Nombre d'avis d'aptitude**

Avis d'aptitudes	2022	2023
Favorables	135	137
Aménagements – restrictions	57	61
Défavorable – reclassement	9	11

- **Nombre de personnes en maladie de longue durée, en longue maladie, en grave maladie, et nombre d'accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente**

	2022	2023	2024
Longue durée	11	8	8
Longue maladie	20	17	16
Grave maladie	13	14	12
Accident du travail ayant donné droit à une rente	2	2	0

3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement

La précédente convention était tripartite FIPHFP-Ville de Mulhouse-m2A et conclue pour une durée de trois ans de 2022 à 2024.

Aussi, s'agissant des bilans ci-dessous, seul le bilan financier est commun avec la Ville de Mulhouse. En revanche, les bilans des recrutements et qualitatifs sont quant à eux exclusivement m2A.

3.1 Bilan financier

- **Rappel des axes**

Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Axe 3 : Maintien dans l'emploi

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

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

▪ **Rappel des objectifs initiaux, taux de consommation, montants dépensés**

Estimations pour 2024	Financement FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement employeur	Taux de financement employeur
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	15 327.43	69.4 %	6 758.93	30.6 %
Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	480.00	100%	0.00	0%
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	37 080.88	65.8 %	19 305.53	34.2 %
Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	0.00	0%	0.00	0%
Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	0.00	0%	0.00	0%
TOTAL	52 888.31	67 %	26 064.46	33 %

2023	Financement FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement employeur	Taux de financement employeur
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	43 860.68	81.1%	10 194.92	18.9%
Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	0.00	0%	0.00	0%
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	19 549.06	65.4%	10 324.02	34.5%
Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	0.00	0%	0.00	0%
Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	1320.00	100%	0.00	0%
TOTAL	64 729.74	75.9%	20 518.94	24.1%

2022	Financement FIPHFP	Taux de participation FIPHFP	Financement employeur	Taux de financement employeur
Axe 1 : Recrutement des travailleurs en situation de handicap	24 089.64	79.4%	6 249.00	20.6%
Axe 2 : Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	0.00	0%	0.00	0%
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	32 903.23	82.2%	7 139.71	17.8%
Axe 4 : Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	500.00	100%	0.00	0%
Axe 5 : Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	1 600.00	100%	0.00	0%
TOTAL	59 092.87	81.5%	13 388.71	18.5%

3.2 Bilan des recrutements

	2022		2023		2024	
	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats
Nombre de BOE recrutés (tous les statuts confondus)	13	12	16	11	14	18
Recrutements non pérennes de BOE dont :	7	11	10	7	8	14
Non pérenne (≤ 12 mois, mise en stage)	6	10	8	7	7	14
Contrat d'apprentissage	1	1	2	0	1	0
Recrutements pérennes de BOE (+ 12 mois, CDI, titularisations ...)	6	1	6	4	6	4

3.3 Bilan qualitatif

Ainsi, après onze années de conventionnement avec le FIPHFP, m2A a levé la majorité des difficultés rencontrées à l'origine (mise en œuvre des process,

identification des personnes et des organismes ressources, lisibilité de la démarche, adaptation aux évolutions de financement du FIPHFP...).

▪ Des points à améliorer

Des difficultés persistent notamment à **trouver des apprentis** en situation de handicap dans nos domaines de compétences et aptes à travailler en milieu ordinaire. En effet, malgré les postes d'apprentis ouverts au sein de la collectivité et le travail mené auprès des établissements scolaires, aucun candidat n'était identifié en situation de handicap ni lors de l'acte de candidature ni lors de l'entretien de recrutement.

m2A comptait jusqu'ici un apprenti situation de handicap. Son contrat est arrivé à son terme en octobre 2024.

Par ailleurs, **la prise en charge du handicap psychique** reste compliquée à mettre en œuvre. La personne est bien souvent fluctuante, avec des phases ascendantes puis des ruptures brutales dans ses capacités ou son comportement.

Les services sont parfois démunis face à ces agents ayant un handicap invisible dont seule l'observation du comportement et des difficultés de compréhension et de mémorisation peuvent mettre sur la voie.

Nous devons améliorer leur identification, leur prise en charge par le service de médecine, par la mission handicap et convaincre les services de se montrer patients afin de laisser le temps d'un accompagnement personnalisé et d'une reprise de confiance de l'agent, le tout pouvant être ponctué d'arrêts maladie. L'agent est parfois lui-même en plein déni ou ne souhaite pas être accompagné à ce titre.

▪ Des accompagnements personnalisés

Pour quelques situations particulières (handicap visuel lourd, handicap psychique, mental, séquelles cognitives d'un AVC...), m2A sollicite Cap Emploi qui nous rapproche d'un partenaire spécialisé (Le Phare, Save Sinclair, ADAPEI, EMOI AVC...). Le Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM) peut aussi être sollicité pour un bilan ergonomique poussé (Ergo Kit).

- Situation marquante 2022

En 2022, la situation d'un agent atteint d'une sclérose en plaque dont l'évolution de la maladie crée de lourds problèmes de motricité, de fatigabilité, d'acuité visuelle, de concentration, a nécessité l'intervention de prestataires extérieurs.

Sur demande du médecin du travail, Cap Emploi est intervenu pour un bilan ergonomique complet du poste de travail. Suite à une première rencontre, une demande d'Etude Préalable à l'Aménagement / Adaptation de Situation de Travail (EPAAST) a été formulée par l'employeur.

Un ergonome-psychologue du groupe JLO est venu à plusieurs reprises rencontrer l'agent à son poste de travail. Il a organisé des rencontres pour des rendus intermédiaires en présence du médecin du travail, de l'agent, de la chargée de mission handicap et d'un représentant du service. La restitution finale le 15 mars 2022 a apporté plusieurs pistes de solutions.

L'agent a ainsi bénéficié des équipements/mesures suivant(e)s :

- Logiciel de commande et dictée vocale Dragon pro
- Lecteur d'écran Fusion pro regroupant les logiciels Jaws pro et Zoomtext
- Formation à ces logiciels
- 10 séances de remédiation cognitive
- Un clavier avec caractères agrandis
- Un pupitre porte-documents
- Une souris ergonomique
- Deux sièges ergonomiques avec appui lombaire et cervical (dont un pour le télétravail)
- Transat pliable pour les temps de repos
- Un support PC pour le télétravail
- Un casque avec réduction de bruit

Cet agent bénéficie aussi d'un congé de longue maladie fractionné par journées afin de suivre des soins en semaine.

- **Situation marquante 2023**

En 2023, un dessinateur au service Architecture avait des difficultés lors de ses déplacements sur le terrain pour prendre des mesures ou corriger des plans, ayant un seul bras valide.

Il avait donc besoin d'un système de bandoulières de transport pouvant maintenir des plans en format A3.

Sur prescription du médecin du travail et après avis d'une ergonome du CRM sur la distance œil-main pouvant amener une perte de précision pour du dessin et sur le poids du dispositif, celle-ci nous a conseillé de nous adresser à Systergo. Ce fabricant est capable de faire des objets sur mesure adaptés, garantis et reproductibles (en cas de casse ou d'usure) pouvant même y intégrer un système de blocage des feuilles et de tenue de la règle si besoin.

Systergo a effectivement conçu un prototype en concertation avec l'agent.

Pour le moment, celui-ci n'a pas été amené à beaucoup l'utiliser et trouve le dispositif un peu encombrant.

- **Situation marquante 2024**

En 2024, sur prescription médicale, une plieuse de plans électrique a également été achetée pour ce même agent, financée à 80% par le FIPHFP et 20% par la collectivité.

En effet, les plans sont dimensionnés en moyenne à 120 cm de longueur sur 84 cm de largeur. Quand ils sont pliés, ils ont un format A4. Il dispose de 2 possibilités pour plier les plans : le pliage manuel qui sollicite les 2 bras et le pliage avec la plieuse mécanique du service.

L'agent bénéficie d'une RQTH pour un déficit moteur du membre supérieur gauche, non fonctionnel. Il positionne son membre supérieur gauche dans la poche de son pantalon lors des manœuvres de pliage effectuées jusqu'ici avec la plieuse mécanique du service, car il peut se blesser en se coinçant la main gauche.

S'ensuit une série de manipulations compliquées avec une seule main (rouler le plan à une main, positionner ce plan roulé avec la main droite tout en soulevant une barre avec le genou).

Pour libérer le plan plié de la plieuse mécanique l'agent doit actionner la pédale sous la machine et se saisir du plan. La manœuvre est complexe car le plan ne vient pas facilement et l'agent doit glisser sa main valide sous le plan pour le soulever. Il ne peut pas le saisir à 2 mains aux 2 extrémités pour extraire le plan ainsi plié de la machine.

Le plan doit ensuite encore être plié manuellement pour retrouver une taille format A4. Pliage sur la grande longueur puis rotation du bandeau obtenu et pliage pour atteindre un format A4.

Avec la nouvelle plieuse de plans électriques, l'unique manœuvre à faire est de positionner le plan sur la tablette sur le devant de la machine, puis d'approcher le plan pour que la plieuse le détecte et se mette en action automatiquement. Le produit fini est un plan plié en format A4.

Plus rapide, plus efficace et sans danger pour un agent dont seul un membre supérieur est fonctionnel.

▪ Des actions de sensibilisation

En matière de sensibilisation, des demi-journées de formation sont dispensées directement par le Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM).

En 2022, 4 agents y ont participé, et 13 en 2023.

Aucune session n'a été organisée en 2024, mais dès 2025, ces sensibilisations vont reprendre.

Chaque année, m2A accueille des stagiaires du CRM : 6 en 2022, 3 en 2023 et 5 en 2024.

- DuoDay

Pour la première fois, m2A a participé au DuoDay le 21 novembre 2024. 9 propositions de stages ont été mises en ligne, et 5 stagiaires ont pu être accueillis dans différents services de la collectivité.

Une des stagiaires, qui souhaitait approfondir sa découverte de l'environnement des finances publiques, va pouvoir faire un stage d'immersion dans le cadre de la PMSMP (période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) au sein de la Direction des Finances, dans le service Qualité comptable.

- **Journée internationale du handicap**

Le 3 décembre 2024, une animation a été proposée à des agents de la collectivité.

Deux typologies d'ateliers étaient organisées :

- le premier était en lien avec des parcours cognitifs (mise en situation, questionnaires), animé par des équipes du CRM.
- le deuxième était tourné autour du handisport avec plusieurs ateliers (boccia, sarbacane, curling, tir à la carabine).

4 résidents du Foyer d'Accueil Médicalisé pour adultes handicapés Marc Duval ont été invités pour participer à ces sessions.

Au total, une trentaine de personnes a participé aux deux typologies de sessions.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Composition du comité de pilotage :

- une élue déléguée à l'accueil des personnes en situation de handicap
- le Directeur adjoint des Ressources Humaines
- la référente handicap
- le médecin de prévention
- des directeurs et représentants des services
- la Chargée de mission Santé Handicap
- l'assistante sociale du personnel

Le comité de pilotage se réunit pour suivre l'évolution du déploiement de la politique handicap. Il est informé de l'avancement des actions et du suivi de la convention conclue avec le FIPHFP, ainsi que de son renouvellement et des axes d'actions définis à cette occasion.

Les membres du comité échangent aussi librement sur des problématiques ou des situations particulières rencontrées dans le domaine du handicap.

Il se réunit au moins une fois par an avec la participation du directeur territorial Handicap-FIPHFP Grand Est quand cela est possible. La référente Handicap organise et anime le comité de pilotage.

Cette organisation intervient sous la hiérarchie et le contrôle de la direction générale, relai des instances politiques.

4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

Le suivi individuel est assuré par la Cellule handicap qui se compose comme suit :

- la référente Handicap
- la chargée de Mobilité Interne
- les médecins de prévention
- le médecin agréé
- l'ingénieur sécurité

La cellule Handicap s'appuie sur des interlocuteurs internes (formation, recrutement, reclassement, communication, architecture, service informatique...) **pour mener à bien les actions définies dans le conventionnement.**

C'est généralement à l'occasion d'une visite médicale qu'une personne est incitée à entamer la démarche de reconnaissance de son handicap.

Le médecin de prévention identifie les besoins et est prescripteur des aménagements ou des restrictions nécessaires.

Le suivi médical peut être plus régulier pour les handicaps évolutifs.

Une fois par mois, la cellule handicap se retrouve à l'occasion de la rencontre entre le service de Médecine et Sécurité au Travail et la Direction des Ressources Humaines sur les situations individuelles en cours de suivi.

4.3 Le rôle et les missions du référent handicap

La référente Handicap est en lien direct avec chacun des membres de la cellule Handicap. **Elle coordonne les interventions afin d'assurer la réalisation des actions définies**, elle suit l'exécution financière ainsi que les commandes et l'équipement des agents en situation de handicap ayant besoin d'un aménagement.

Elle rédige les rapports annuels, les bilans finaux ainsi que l'ensemble des pièces demandées par le FIPHP (état des effectifs, état prévisionnel des recettes et des dépenses, tableau de suivi budgétaire, indicateurs).

Elle assure le **suivi du référencement des BOE**, les prévient de l'arrivée à échéance de leur RQTH, leur communique les dossiers à envoyer à la MDPH et les aide dans cette démarche si nécessaire. Elle effectue les déclarations annuelles du taux d'emploi.

Elle peut être sollicitée directement par les agents pour les conseiller, les orienter selon leurs besoins.

Tout au long du parcours professionnel d'un agent BOE, le **réfèrent handicap l'accompagne pour faciliter son intégration et son maintien dans l'emploi.**

Il peut :

- l'aider à identifier ses besoins spécifiques

- proposer des solutions adaptées à sa situation et en assurer la bonne mise en œuvre
- l'accompagner dans sa demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- l'accompagner dans ses projets de formation ou de reconversion professionnelle
- favoriser la recherche de solutions si il se retrouve dans une situation d'inaptitude
- demander des aménagements et des aides pour compenser les conséquences de son handicap.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

Mulhouse Alsace Agglomération dispose **d'un réseau de professionnels en interne qui contribuent chacun, dans le cadre de leur fonction, à développer, accompagner et suivre la politique du handicap.**

Parmi ces acteurs, figurent en premier lieu deux services communs avec la Ville de Mulhouse rattachées aux deux Directions des Ressources Humaines, à **savoir le Service Médecine et Sécurité du travail et le service Social du Personnel.**

S'agissant du **service Médecine et Sécurité au Travail**, outre les 4 médecins en charge du suivi médical des agents évoqués précédemment, il regroupe également 4 conseillers en Prévention en charge de la prévention des risques professionnels. Ces derniers s'appuient également sur un réseau d'agents ayant en plus de leur fonction principale une mission d'assistant de prévention (près de 30 agents).

Le **service Social du Personnel** est quant à lui composé de 2 agents : une assistante sociale et une collaboratrice sociale en charge de l'accompagnement social des agents.

Par ailleurs, bien qu'il n'y ait pas de postes de **psychologue du travail ou d'ergonome**, ces missions sont exercées par des prestataires que Mulhouse Alsace Agglomération mandate si le besoin se présente

La politique du Handicap mobilise également au sein de la Direction des Ressources Humaines de m2A principalement la **Référente Handicap et la Chargée de Mobilité Interne** dont les missions ont été détaillées précédemment.

De plus, le service **Attractivité et Dynamique Professionnelle**, composé notamment de Chargés de recrutement, d'un Gestionnaire Emploi et d'un Responsable Formation, pilote le recrutement, les actions de promotion des métiers, la mobilité et la formation.

Une **Chargée de mission Projets RH**, en lien avec la Direction Communication et Événementiel de m2A, valorise les actions en faveur du handicap.

Enfin, un poste de **Chargé de mission Santé Handicap** rattaché au Pôle Développement Intercommunal et Cohésion Territoriale vient compléter le dispositif avec un rôle d'accompagnement et d'appui dirigé vers les communes

membres de m2A sur la thématique du Handicap. Ce poste assure également le lien avec les partenaires externes.

Pour synthétiser, les acteurs internes intervenant dans le cadre de la politique du handicap pour une partie ou la totalité de leur mission sont :

- **Direction des Ressources Humaines :**
 - 1 Référent Handicap
 - 1 Chargé de Mobilité Interne
 - 3 Chargés de recrutement
 - 1 Gestionnaire Emploi
 - 1 Responsable Formation
 - 1 Médecin Agréé
 - 3 Médecins du Travail
 - 4 Conseillers en Prévention
 - 1 Assistante Sociale
 - 1 Collaboratrice sociale
 - 1 Chargé de mission Projets RH
- **Pôle Développement Intercommunal et Cohésion Territoriale :** 1 chargé de mission Santé Handicap

4.5 Les partenariats externes

Mulhouse Alsace Agglomération bénéficie sur son territoire **d'un réseau d'acteurs forts dans le domaine du handicap** (Les Papillons Blancs, Sinclair, Centre de Réadaptation de Mulhouse, Cap Emploi...). A ce titre, des partenariats existent, nécessitent parfois d'être renforcés ou d'être développés.

- **Partenariat avec le Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM)**

Aujourd'hui, **une convention de partenariat lie m2A et le CRM**. Cette convention, renouvelée le 1^{er} janvier 2025, a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap en optimisant les moyens humains et matériels dont le CRM et m2A disposent dans leurs structures réciproques.

Le principal engagement pour m2A consiste à **accueillir des stagiaires du CRM en Période d'Application Entreprise** afin de leur permettre de finaliser leur diplôme. Elles désignent un tuteur pour s'assurer de la réalisation des objectifs de stage de la personne accueillie. Sur 2022/2024, m2A a accueilli 14 stagiaires du CRM.

m2A peut également participer à des simulations d'entretiens et à des jurys d'examen.

Le CRM est un partenaire privilégié pour tout besoin d'accompagnement et de conseils dans le domaine du handicap, du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel.

- **Cap Emploi**

Comme indiqué dans le bilan qualitatif, **Mulhouse Alsace Agglomération travaille avec Cap Emploi pour des situations particulières.**

Une rencontre Cap Emploi et Employeurs publics s'est tenue en octobre 2024 : la référente handicap et la chargée de mobilité interne ont pu y participer.

Enfin, la référente Handicap participe également aux rencontres du club des référents Handicaps organisées par le FIPHFP et le Handi-Pacte Grand Est.

4.6 L'association des Organisations Syndicales

Une forte culture du Dialogue Social est présente au sein de m2A depuis plusieurs années, avec une **volonté marquée de l'Administration et des représentants du personnel de travailler ensemble pour améliorer les conditions de travail des agents, favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.**

En effet, par leur connaissance du terrain, les organisations syndicales peuvent mettre en évidence et faire remonter des situations individuelles d'agents en difficultés qui sont orientées auprès de la cellule Handicap le cas échéant.

Par ailleurs, le projet de renouvellement de la convention conclue avec le FIPHFP a été présenté au Comité Social Territorial du 16 janvier 2025.

La mission Handicap est bien identifiée au niveau des organisations syndicales.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

Mulhouse Alsace Agglomération se fixe pour objectif de **conforter son engagement en faveur de la politique du handicap** et continuera prioritairement à axer ses efforts financiers sur le maintien dans l'emploi et la reconversion des agents déclarés inaptes.

Le programme d'actions s'articule autour de 5 axes :

- **Axe 1: Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage**

m2A souhaite faciliter l'accès à l'information des travailleurs handicapés sur leurs droits, les accompagner sur la prise de poste (cellule handicap), continuer l'accueil

de stagiaires handicapés et améliorer le recrutement de travailleurs handicapés sur les emplois pérennes (CDD, titularisations).

En matière d'apprentissage, l'objectif est de développer l'accueil d'apprentis en situation de handicap dans un contexte de baisse des financements de l'apprentissage par le CNFPT.

Aussi, il est rappelé que toutes les annonces, quelles qu'elles soient, et notamment celles d'apprentis, mettent en avant l'aspect « **handi-accueillant** » de notre collectivité.

Ce caractère « handi-accueillant » est d'ailleurs indiqué explicitement dans l'introduction de la page d'offre d'emplois comme suit : « Mulhouse Alsace Agglomération s'engage pour favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail. »

De plus, m2A poursuit sa présence dans les **salons de recrutements, les job dating et les portes ouvertes des établissements scolaires**, pour avoir plus de visibilité auprès de potentiels candidats en présentant ses métiers et en communiquant sur les postes à pourvoir. A titre d'illustration, ce sont une vingtaine de dates par an qui sont retenues pour participer à ces événements, parmi lesquels :

- Le Salon de l'Orientation et de l'Evolution Professionnelle, qui est l'un des grands salons de l'orientation en Alsace sur deux thématiques : les formations et les métiers.
- Forum du recrutement – Semaine de l'emploi public, organisé par la Région Grand Est et le Préfecture Grand Est.
- Les Assises de l'apprentissage de l'IUT de Mulhouse, en partenariat avec le Club AtouTalent, au Parc des Expositions à Mulhouse.
- 68h chrono de l'alternance et du commerce à l'initiative de France Travail.
- "Le Rendez-vous des Opportunités" à Mulhouse, job dating organisé par les quotidiens l'Alsace et les DNA.
- La Journée découverte des métiers au Centre Sportif Régional d'Alsace (CSRA) organisée par m2A.
- Forum des stages du Droit à l'UHA (Université de Haute Alsace), organisé par le département droit de la Faculté des Sciences Économiques, Sociales et Juridiques (FSESJ).
- Job dating du Centre de Réadaptation de Mulhouse.

Objectifs de recrutement pour les 3 prochaines années

	Année 1	Année 2	Année 3	Total
Contrats pérennes (entrées)				
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	4	5	6	15
Dont faisant suite à un contrat ou un statut non pérenne (hors apprentissage)	2	2	3	7
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	0	1	1
Total Contrats pérennes (entrées)	4	5	6	15
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)				
Contrats d'apprentissage	1	1	1	3
Contrats aidés, parcours emploi compétences	0	0	0	0
CDD, contrats doctoraux	8	10	12	30
Services civiques	0	0	0	0
Stagiaires (étudiants, élèves)	0	0	1	1
Total Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)	9	11	14	34

- **Axe 2 : Le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes**

Il convient de distinguer les personnes inaptes à leur poste de celles inaptes à leurs fonctions.

Dans le premier cas, ces agents sont suivis et accompagnés par la **chargée de mission Mobilité Interne qui se charge de leur trouver un autre poste** au sein de la collectivité, avec des formations à l'appui, après évaluation de leurs capacités et réalisation de bilans professionnels.

Ces personnes sont également accompagnées dans une démarche de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

S'agissant des agents inaptes à leurs fonctions, elles entrent dans le **dispositif de Période de Préparation au Reclassement (PPR)** ; moins nombreuses, elles sont estimées à deux personnes par an. La première PPR a été mise en place en 2024.

- **Axe 3 : Le maintien dans l'emploi**

m2A souhaite participer à **l'amélioration des conditions de vie personnelles et professionnelles des agents handicapés**.

En effet, le handicap peut compliquer les déplacements quotidiens, la communication, la mobilité et induire des dépenses importantes pour pallier son handicap.

La pratique des premiers conventionnements avec le FIPHFP a mis en évidence **l'importance des aménagements de poste** par l'achat d'équipements

ergonomiques (sièges, bureaux) ou permettant de pallier le handicap (éclairage pour les malvoyants, vidéo-agrandisseur, logiciel de dictée vocal...).

Aussi, l'employeur souhaite donc **compenser les handicaps** auditifs, visuels, moteurs, par l'appui au financement de prothèses ou d'orthèses, de transport pour se rendre sur son lieu de travail, pour aménager son véhicule personnel.

La majoration des chèques vacances est une action sociale qui permet de faire un geste pour l'ensemble des travailleurs handicapés, ils y sont sensibles.

De plus, le maintien sur son poste est un enjeu primordial pour l'agent. En raison d'une pathologie, il n'a pas à subir un changement d'activité ou de profession non souhaité.

A noter également que pendant une période de travail à temps partiel thérapeutique, l'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et le cas échéant, du supplément familial de traitement. Les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de travail.

- **Axe 4 : La formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs en situation de handicap**

Pour précision, les actions portées par m2A sur cet axe 4 s'articulent avec celles menées au titre de l'axe 5 relatif à la communication et la sensibilisation.

Dans le cadre de son **plan de formation 2025-2026**, m2A apporte une attention particulière au Handicap en intégrant des formations spécifiques rattachées à deux de ses axes.

Aussi, dans son axe 1 : « Renforcer la culture managériale : vers une culture commune », m2A programme deux formations de sensibilisation au handicap :

- « Sensibilisation à la discrimination pour mieux travailler ensemble, sensibilisation à la diversité, acceptation des différences pour une meilleure cohésion », formation assurée par le groupe Egaé.
- « Sensibilisation au handicap », formation dispensée par le Centre de Réadaptation de Mulhouse

Dans son axe 3 : « Respecter les normes de sécurité, prévenir les risques et améliorer les conditions de travail », m2A propose une formation « Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), assurée par l'association Santé Mentale Alsace.

Par ailleurs, m2A continue à vouloir apporter un accompagnement aux agents en difficulté sur leur poste ou / et dans leur équipe, avec l'aide de ses partenaires pour les situations complexes, notamment le handicap psychique qui met en grande difficulté les équipes et les managers et installe l'agent handicapé dans une situation d'échec. A ce titre, m2A apporte une attention particulière à la formation des tuteurs qui contribue à ces actions individuelles d'intégration.

- Axe 5 : La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs

m2A souhaite **renforcer la sensibilisation des collègues et des managers**. En effet, la diffusion d'informations sur le handicap crée les bonnes conditions d'accueil, de tolérance et de compréhension pour les travailleurs handicapés. m2A poursuit donc les sessions de sensibilisation des agents et des managers.

Aucun travailleur handicapé ne doit se sentir victime de discrimination.

Par ailleurs, une sensibilisation spécifique est mise en place pour les agents d'accueil dans le cadre de leur parcours de formation. Cette sensibilisation est axée sur l'accueil de l'utilisateur en situation de handicap et se décline en trois temps :

- « Sensibilisation au handicap », formation dispensée par le Centre de Réadaptation de Mulhouse
- « Sensibilisation au handicap mental », formation assurée par l'ADAPEI Papillons Blancs d'Alsace
- « Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM), dispensée par l'association Santé Mentale Alsace.

Par ailleurs, s'agissant de la communication, les supports déclinés selon la charte HandiOui (guides, poster, clip vidéo, flyer...) et réalisés grâce au premier conventionnement sont toujours disponibles, notamment sur l'intranet. Toutefois, il conviendra de les mettre à jour.

5.2 Le détail du plan d'actions financier

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	67 700 €	86,91%	10 200 €	13,09%	77 900 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	18 000 €	22,36%	62 500 €	77,64%	80 500 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	83 300 €	37,09%	141 300 €	62,91%	224 600 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	2 000 €	44,44%	2 500 €	55,56%	4 500 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	3 500 €	50,00%	3 500 €	50,00%	7 000 €
Axe 6	Accessibilité Numérique	- €	#DIV/0!	0 €	#DIV/0!	- €
Axe 7	Actions innovantes	- €	#DIV/0!	0 €	#DIV/0!	- €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			0 €	#DIV/0!	- €
TOTAL		174 500 €	44,23%	220 000 €	55,77%	394 500 €