

niort agglo ccas



Projet de politique handicap

Entre la Communauté d'Agglomération du Niortais , la Ville de Niort et son CCAS, et le FIPHFP

Projet présenté en en Comité Territorial Social
le 9 juin 2026 pour la Communauté d'Agglomération,
Le 11 juin 2026 pour la Ville et le CCAS de Niort.

Contenu

1	Présentation générale.....	2
2	Diagnostic.....	2
2.1	Effectifs globaux et BOE	5
2.2	Focus sur la prévention	15
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement. 17	
3.1	Bilan financier.....	17
3.2	Bilan des recrutements	19
3.3	Bilan qualitatif	20
4	L'organisation de la politique handicap	20
4.1	Un comité de pilotage.....	22
4.2	Organisation du suivi individuel des BOE.....	23
4.3	Le rôle et les missions de la chargée de mission Inclusion & RSE.....	23
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap	24
4.5	Les partenariats externes.....	25
4.6	L'association des Organisations Syndicales.....	27
5	Les actions	28
5.1	Les axes du programme d'actions.....	28
5.2	Le détail du plan d'actions financier	29
5.3	Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi ».....	38

1 Présentation générale

1.1. Contexte territorial

La Communauté d'Agglomération du Niortais (CAN) est située en Nouvelle-Aquitaine, au sud-ouest des Deux-Sèvres, au croisement de la Charente-Maritime et de la Vendée. Elle regroupe 40 communes pour 821 km² et compte 123 389 habitants, dont la majorité sur la ville centre de Niort (60 074 h). Le territoire bénéficie d'un bon niveau d'accessibilité grâce à un réseau autoroutier et ferroviaire performant.

L'économie locale est marquée par un secteur tertiaire très développé, représentant 85 % des emplois salariés privés, avec une concentration exceptionnelle d'activités financières et assurantielles (MAIF, MAAF, MACIF, SMACL) faisant de Niort la 4^e place financière française. La CAN totalise 68 828 emplois, dont 50 001 salariés (2^e trimestre 2025), et dispose d'un marché du travail dynamique (taux d'activité 78 %).

Coopérations territoriales : La CAN appartient au Pôle métropolitain Centre-Atlantique, aux côtés de huit autres communautés d'agglomération et de communes, et regroupant près de 500 000 habitants.

Cette coopération favorise l'émergence de projets structurants et renforce les coopérations en matière de développement économique, d'aménagement, de transitions écologiques et sociales.

1.2. Missions et compétences de LA Communauté d'Agglomération du Niortais



La Communauté d'Agglomération du Niortais permet aux 40 communes membres de conduire ensemble des projets de développement, d'aménagement et de services publics dans un cadre cohérent, et d'assurer la gestion d'équipements qu'elles ne pourraient assumer seules.

Ses compétences, récemment structurées par de nouveaux statuts entrés en vigueur en octobre 2024, se répartissent en deux grandes catégories : compétences obligatoires et compétences supplémentaires.

Compétences obligatoires :	Compétences supplémentaires (optionnelles et facultatives) :
Développement économique Aménagement de l'espace Équilibre social de l'habitat Politique de la ville et cohésion sociale Gens du voyage Gestion des déchets ménagers Transports Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) Eau potable et assainissement	Développement durable Voirie Équipements sportifs et culturels Enseignement supérieur Tourisme et patrimoine Culture et sport Énergies renouvelables Soutien à l'insertion des jeunes et des adultes Très haut débit Contrat local de santé

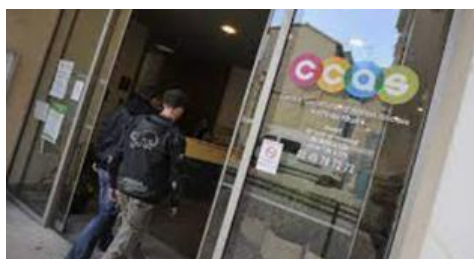
Ces compétences constituent un socle structurant pour le déploiement des politiques d'inclusion, notamment en matière de handicap, d'accessibilité et d'égalité d'accès aux services publics.

1.3. La Ville de Niort et son CCAS

Commune centre de la CAN et préfecture, la Ville emploie 918 agents dans les champs classiques de l'action publique : services à la population, aménagement, gestion et sécurisation de l'espace public.



Le Centre communal d'action sociale est un établissement public communal intervenant en étroite complémentarité avec la CAN, en particulier sur les champs de la solidarité, de l'inclusion et de la prévention. Les domaines d'intervention du CCAS couvrent notamment :



- La médiation sociale,
- La petite enfance,
- Le maintien à domicile,
- L'intervention sociale et la prévention.

1.4. Évolutions organisationnelles et démarches transversales récentes

Le contexte institutionnel de la CAN et de ses partenaires a été marqué par plusieurs évolutions structurantes :

- Ce cadre mutualisé, appuyé sur un territoire cohérent et des organisations en évolution, constitue une base solide pour déployer une politique d'inclusion ambitieuse et adaptée aux enjeux de service public.

2 Diagnostic

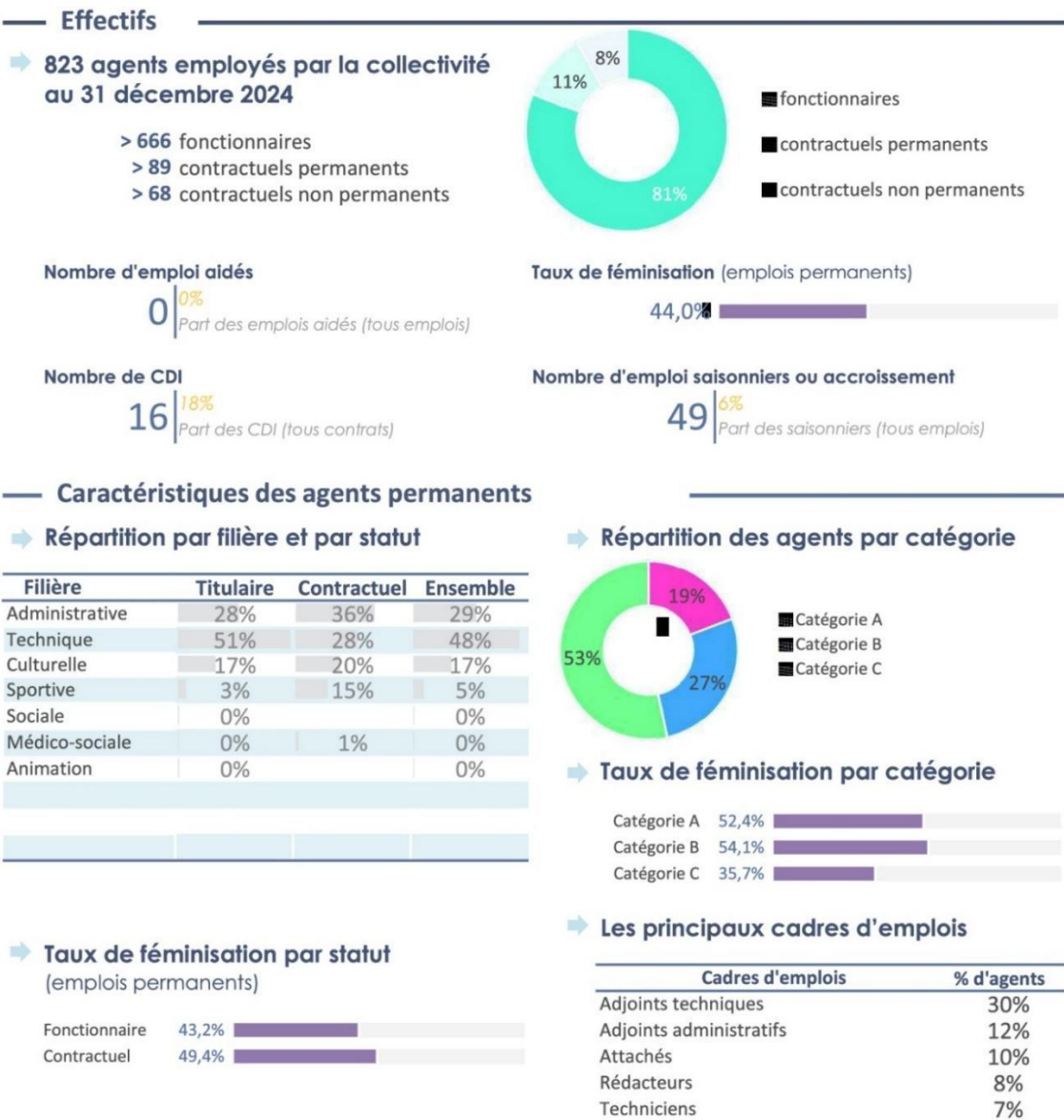
2.1. Effectifs globaux et BOE

Les chiffres suivants sont issus des RSU 2022 à 2024

2.1.1. La Communauté d'Agglomération du Niortais

L'effectif de 823 agents est majoritairement composé d'agents titulaires (82 %) et de contractuels sur postes permanents (11 %). Les femmes représentent 44 % des effectifs, et les agents de catégorie C constituent 53 % des postes.

Ces proportions demeurent stables depuis 2022, bien qu'on observe une légère baisse du nombre de titulaires et une progression des contractuels permanents (+15 %).



Source : RSU 2024

L'âge moyen est de 48 ans, et 47 % des agents ont plus de 50 ans, la tranche la plus représentée se situant entre 50 et 59 ans. Cette structure laisse anticiper un volume important de départs en retraite dans les prochaines années.

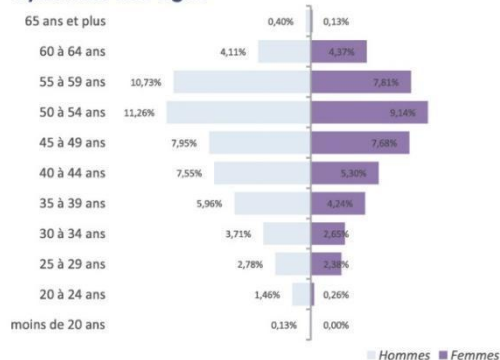
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,8
Contractuels sur emploi permanent	38,7
Emplois permanents	47,6

Pyramide des âges

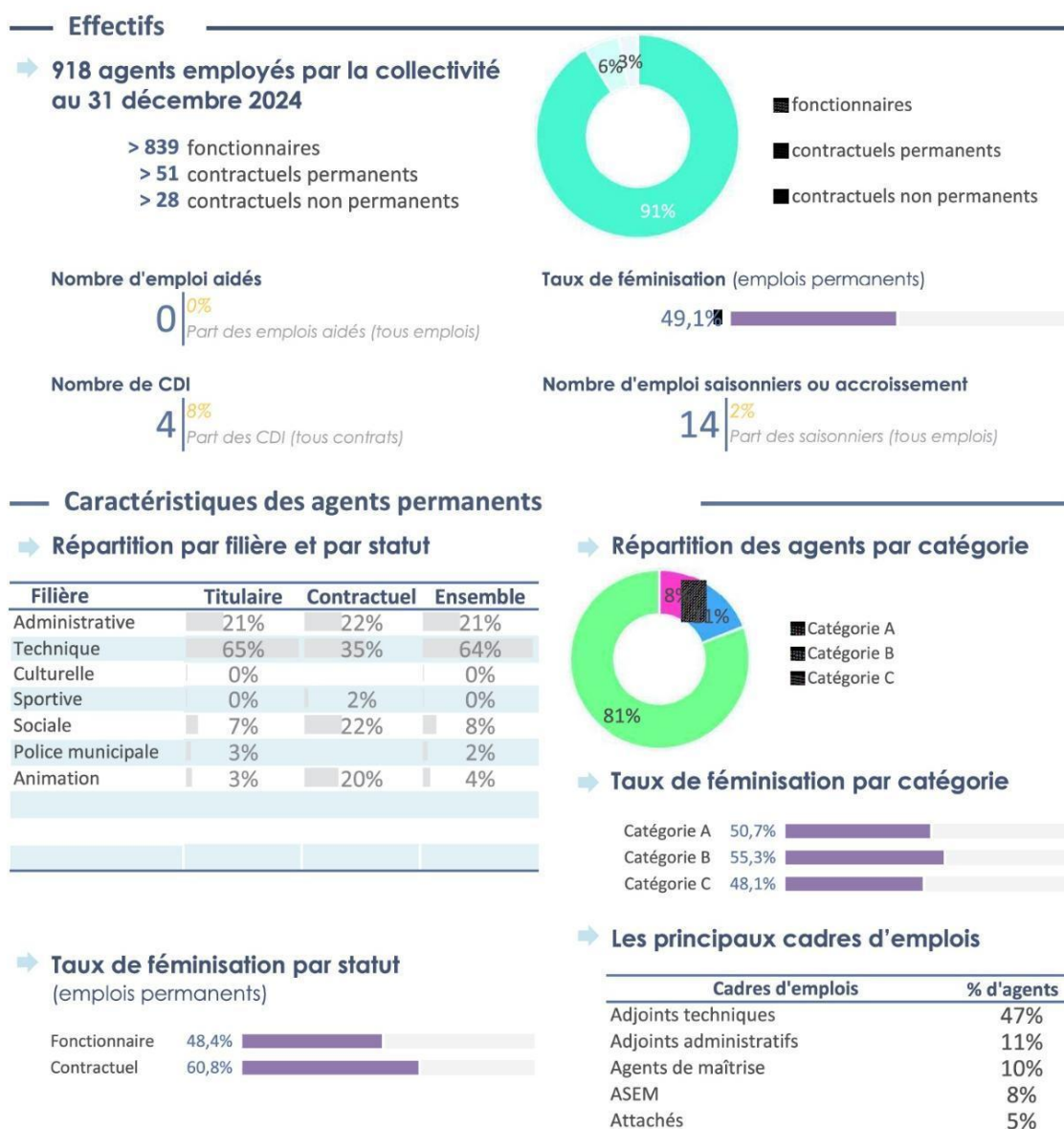


Source : RSU 2024

2.1.2. Ville de Niort

L'effectif est composé à 91 % de titulaires. La répartition femmes-hommes est équilibrée (49,1 % de femmes), et les agents de catégorie C représentent 81 % de l'effectif, un niveau supérieur à celui de la CAN.

Depuis 2022, l'effectif total est en baisse de 4 %. On observe une diminution du nombre de fonctionnaires (-6,7 %) et, à l'inverse, une hausse notable des contractuels permanents (+54 %).



Source : RSU 2024

L'âge moyen des agents est de 48 ans, et 51 % des agents ont plus de 50 ans. La plus forte proportion se situant entre 50 et 54 ans. Plus de 11 % des agents ont plus de 60 ans, ce qui laisse présager également un taux de départ à la retraite important dans les années à venir.

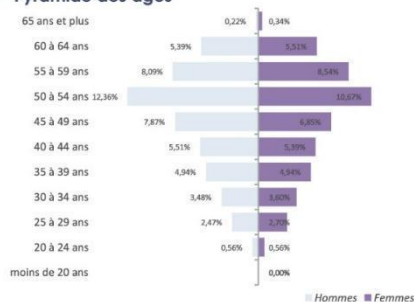
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,6
Contractuels sur emploi permanent	40,3
Emplois permanents	48,2

Pyramide des âges



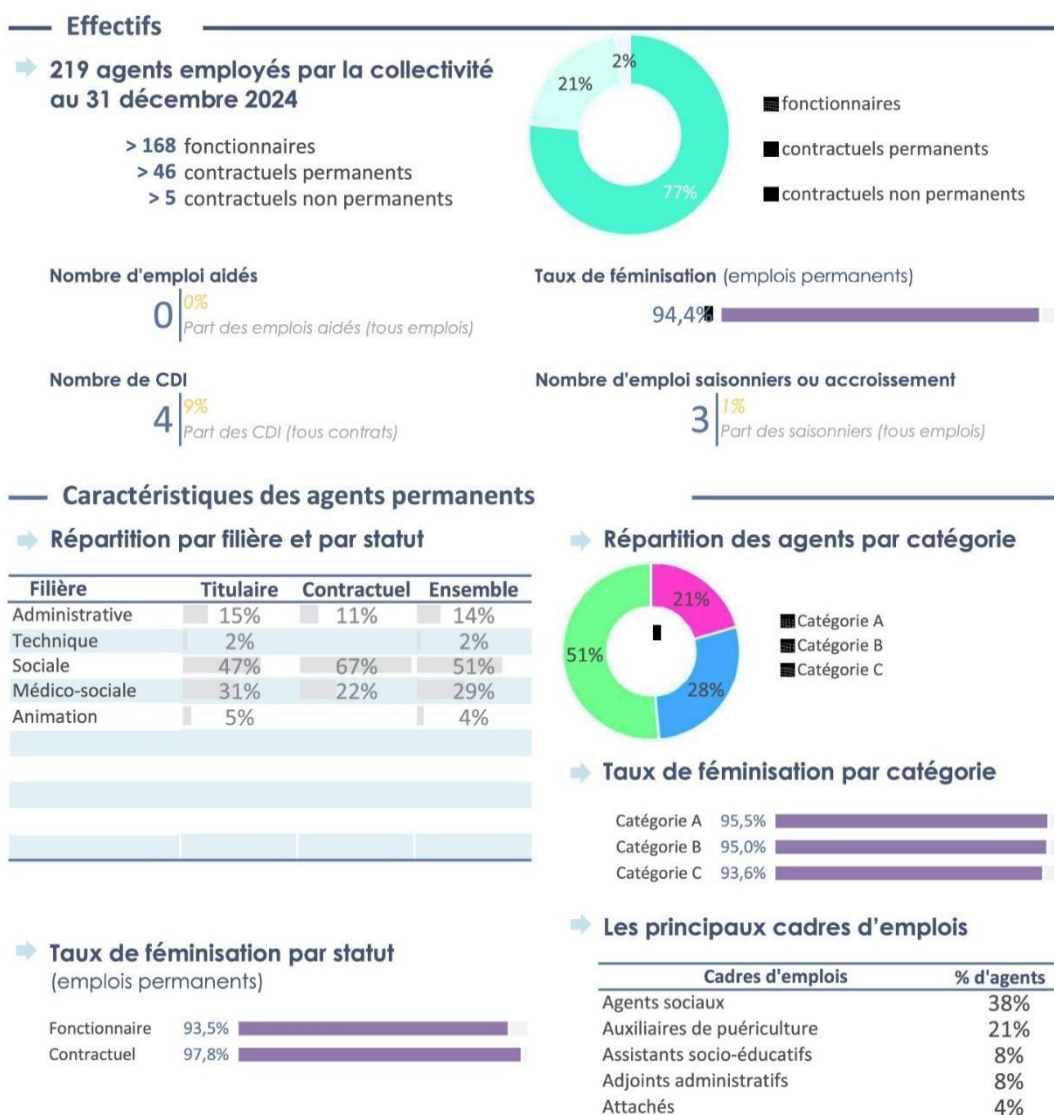
Source : RSU 2024

La forte proportion d'agents de catégorie C et issus de la filière technique, met en évidence des enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle.

2.1.3. CCAS de Niort

L'effectif est très majoritairement féminin (94.4 %). Il est composé de 77 % d'agents titulaires, et 21 % de contractuels permanents. Les postes de catégorie A et B représentent 49 % des effectifs pour 51 % de catégorie C. Les métiers des filières sociale et médico-sociale présentent des enjeux spécifiques de reclassement, de transférabilité des compétences et d'acquisition de nouvelles compétences.

L'effectif total est en légère hausse depuis 2022.



Source : RSU 2024

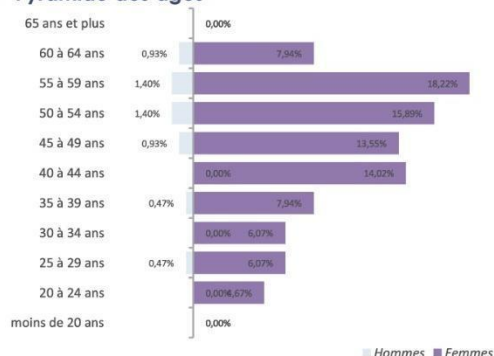
Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont **47 ans**

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	49,3
Contractuels sur emploi permanent	37,5
Emplois permanents	46,7

Pyramide des âges



Source : RSU 2024

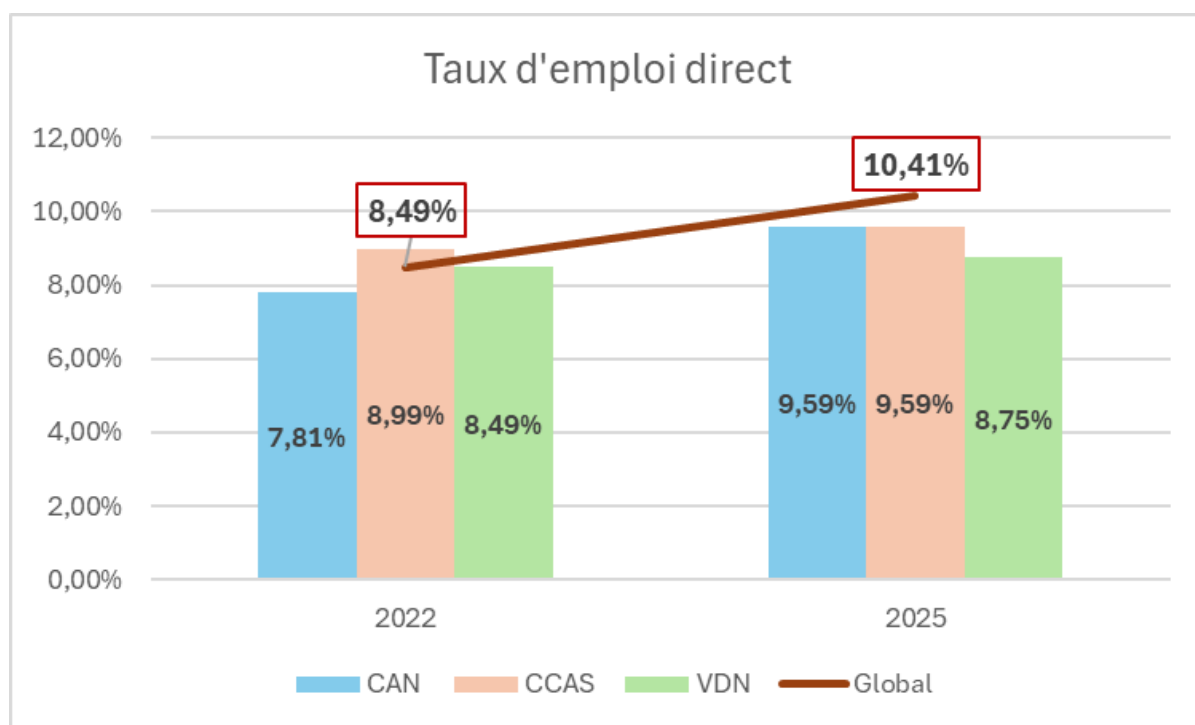
L'âge moyen est de 47 ans. Les proportions d'agents de plus ou moins de 50 ans sont proches (respectivement 46 % et 43 %). En revanche, 8,8 % des agents ont plus de 60 ans, ce qui renforce les enjeux liés au vieillissement, notamment dans les métiers de la petite enfance et de l'accompagnement à domicile, particulièrement exposés à l'usure professionnelle.

Le vieillissement global des effectifs des 3 employeurs, conjugué à l'allongement des carrières, renforce les enjeux de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi. Dans ce contexte, l'accompagnement précoce, les ajustements organisationnels et l'aménagement des postes sont essentiels pour sécuriser les parcours professionnels.

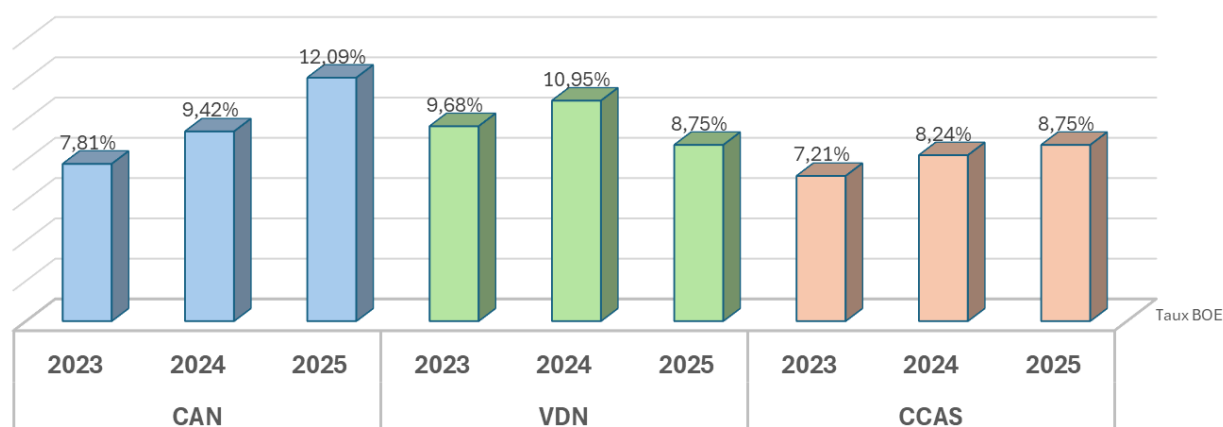
Cette configuration démographique accroît également le nombre potentiel d'agents susceptibles d'être concernés par une RQTH, ce qui nécessite une démarche proactive d'information et de soutien.

2.1.4. Effectifs BOE des 3 établissements

Les données issues des DOETH 2022 à 2025 indiquent que les trois structures ont respecté le taux légal de 6 % sur toute la durée de la précédente convention. Un travail de fond mené en DRH et auprès des agents BOE a permis d'atteindre un taux global supérieur à 10 % en 2024 et 2025.



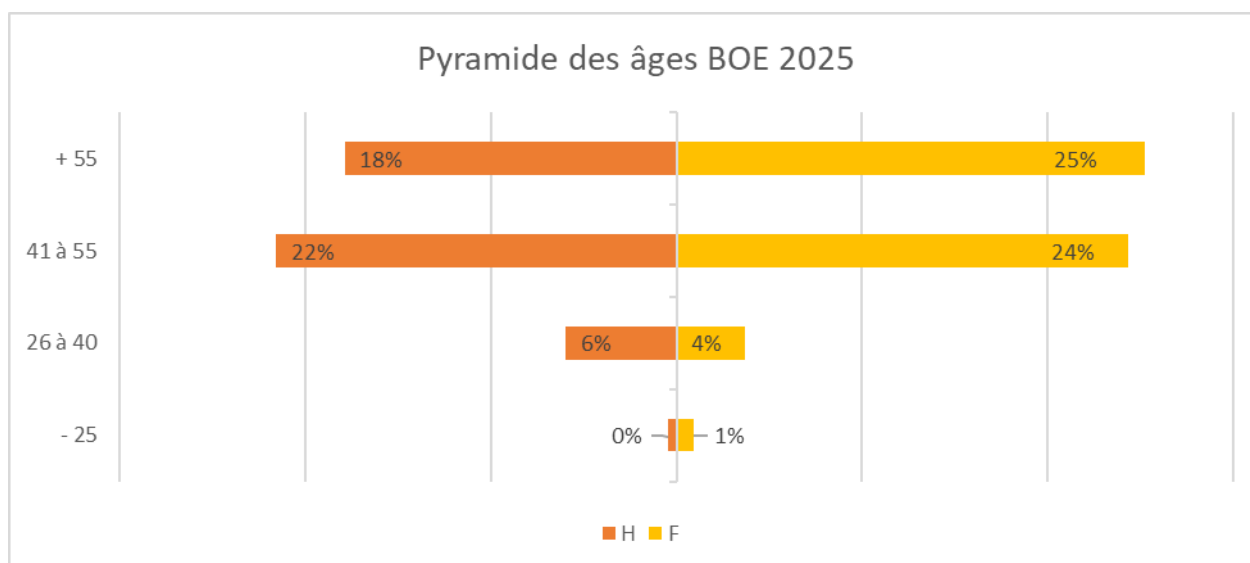
EVOLUTION TAUX BOE 2023-2025



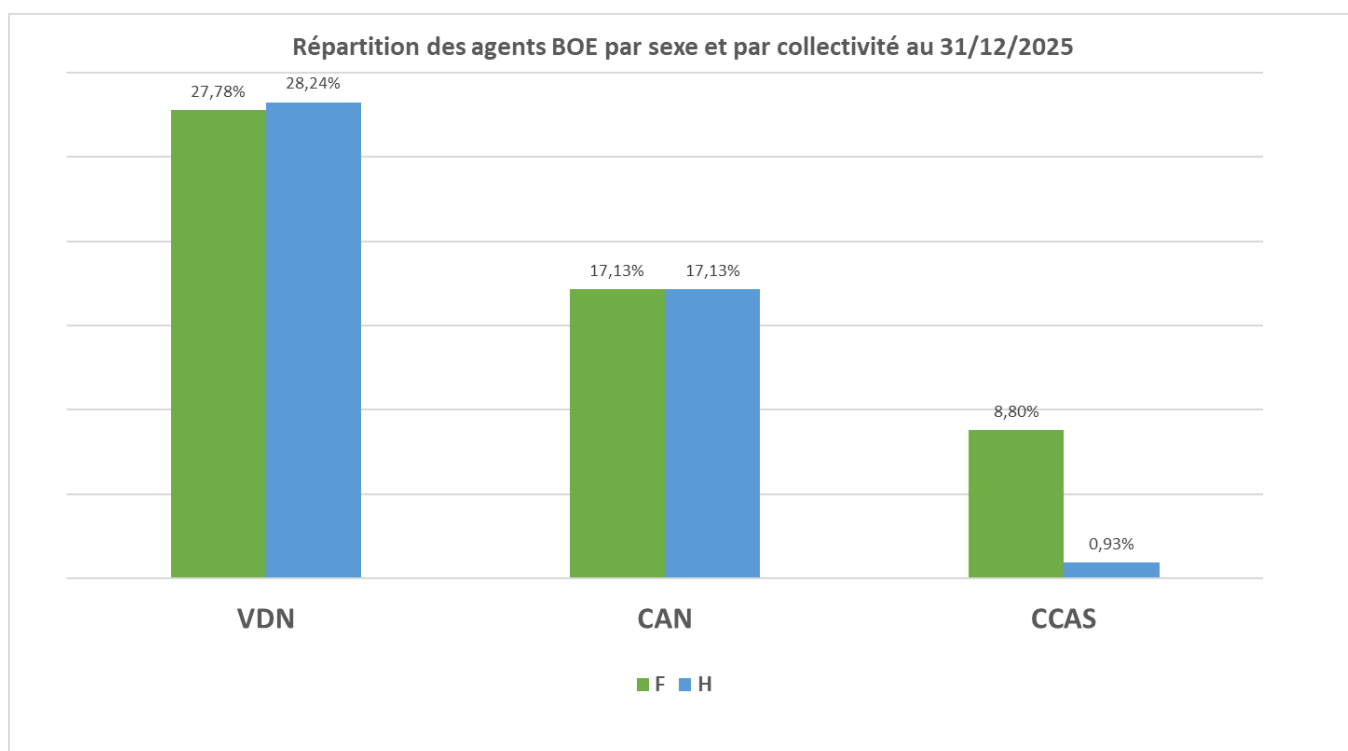
Répartition globale des effectifs BOE par âge au 31/12/2025

La majorité des agents BOE ont plus de 40 ans, et 43 % ont dépassé 55 ans. Les moins de 40 ans représentent 11 % de l'effectif BOE.

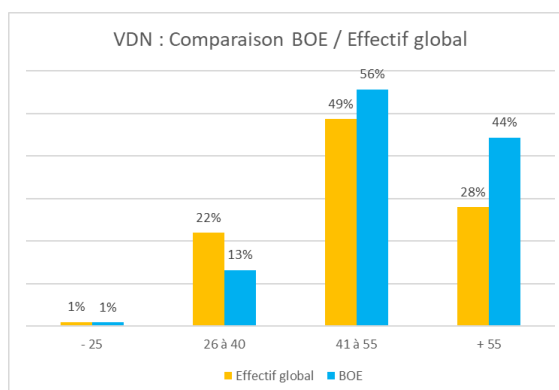
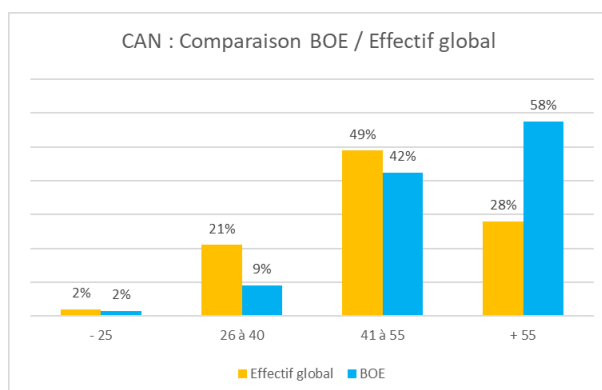
Cette légère progression des plus jeunes peut s'expliquer par une moindre réticence à se déclarer BOE, mais également par les actions inclusives menées par la collectivité.



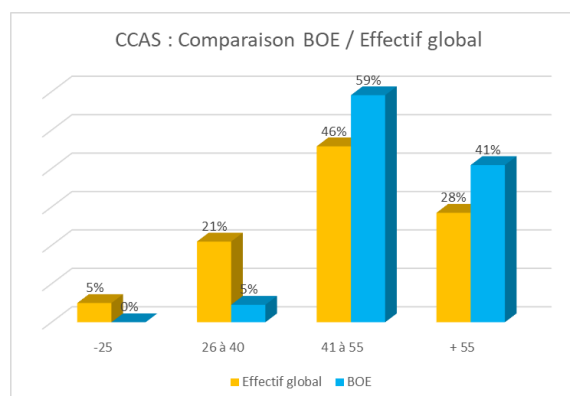
La répartition femmes-hommes des BOE reflète globalement celle de l'effectif, à l'exception de la CAN où le nombre d'hommes et de femmes BOE est équivalent.



Comparaison par tranche d'âge des BOE par rapport à l'effectif global.

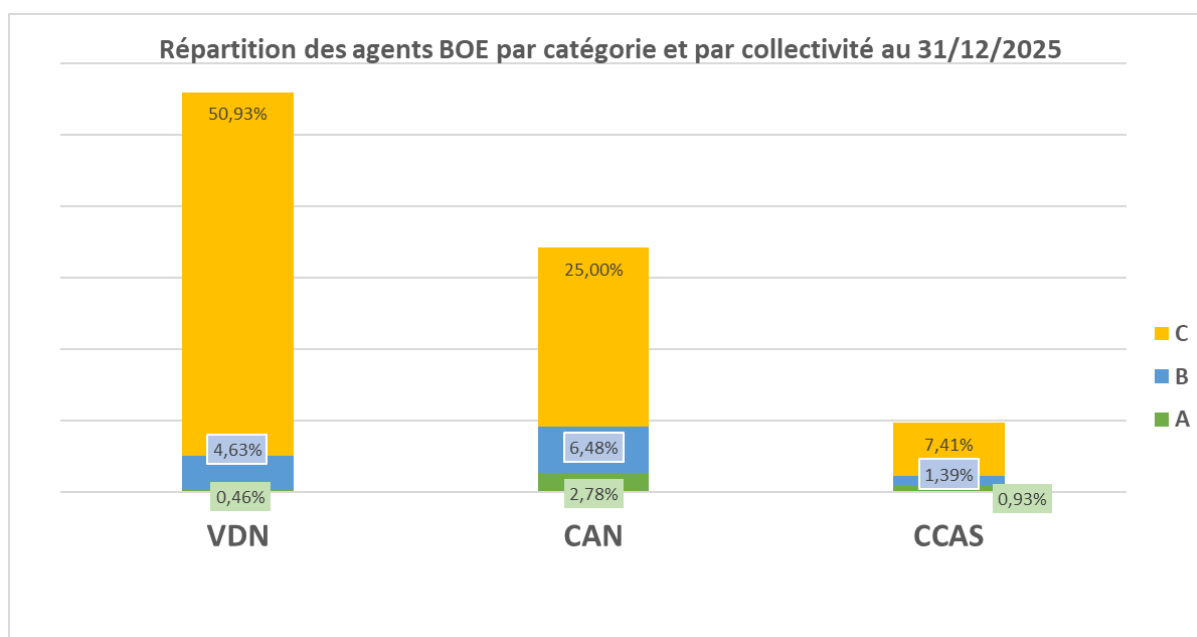


La structure par âge des BOE ne suit pas celle de l'effectif global : la proportion de BOE augmente dans les classes d'âge les plus avancées, jusqu'à s'inverser par rapport à la tendance générale. Cette sur-représentation peut s'expliquer par l'usure professionnelle liée à l'âge, ainsi que par la présence importante d'agents reclassés ou bénéficiaires d'une ATI, reconnaissances souvent établies en fin de carrière.



Répartition des BOE par catégorie.

Les agents de catégorie C demeurent très largement majoritaires parmi les BOE. Les catégories A et B enregistrent une légère hausse, sans qu'il soit possible de déterminer si celle-ci reflète une évolution réelle ou si elle est limitée par une moindre propension des agents de catégorie A à se déclarer BOE.



Les prévisions de sortie des BOE

L'exercice de projection reste délicat, les politiques internes étant centrées sur le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Néanmoins, les principales causes de sortie identifiées sont :

- Retraites pour invalidité : environ 10 par an, constituant le principal motif de sortie durable.
- Mobilités externes : certains agents accompagnés par les CEP peuvent rejoindre une autre collectivité, notamment lorsque la mobilité apparaît comme une solution adaptée à une évolution de carrière ou de santé.
- Interruptions d'activité :
 - Mise en disponibilité d'office pour raisons de santé ;
 - Détachements ou disponibilité pour convenances personnelles suivant les projets individuels des agents.

Ces différents motifs, bien que connus, ne permettent pas d'établir une projection chiffrée fiable. La dynamique du maintien en emploi, les mesures individuelles d'adaptation et les dispositifs de soutien médico-professionnel jouent un rôle déterminant dans la stabilisation ou la fluctuation des sorties potentielles.

Prévision de personnes entrant dans la catégorie des BOE alors qu'elles sont déjà présentes dans l'organisation.

Les prévisions d'entrée dans la catégorie des BOE parmi les agents déjà en poste reposent principalement sur les dynamiques d'accompagnement et de détection menées au sein de la collectivité. En effet, plusieurs interlocuteurs — la médecine de prévention, les assistantes sociales, les conseillères en évolution professionnelle, ainsi que la chargée de mission inclusion — contribuent à repérer les situations pouvant relever d'un handicap ou d'une restriction durable d'aptitude, et à orienter les agents vers une déclaration RQTH lorsque cela s'avère pertinent.

Les actions menées — sensibilisation, information, appui administratif, détection des limitations fonctionnelles — favorisent la reconnaissance de situations de handicap, notamment lorsque l'état de santé évolue au cours de la carrière.

Les résultats observés lors de la précédente convention confirment l'impact de ces actions : 53 agents ont accédé au statut de BOE alors qu'ils étaient déjà présents dans les effectifs. Cette dynamique devrait se poursuivre, en lien avec l'amélioration du repérage, la montée en compétence des acteurs internes, et la baisse des appréhensions à se déclarer. Le vieillissement des effectifs entre également en ligne de compte.

Ainsi, bien qu'une projection chiffrée précise demeure difficile, les données et les dynamiques internes laissent envisager une poursuite des entrées dans la catégorie des BOE au cours de la prochaine convention.

2.2.Focus sur la prévention

2.2.1. Rôle de la médecine de prévention dans la politique handicap

La médecine de prévention constitue un acteur central de la politique handicap de la collectivité. Son rôle est déterminant pour anticiper les situations d'inaptitude, sécuriser les parcours professionnels et accompagner les agents présentant des restrictions médicales. Depuis 2022, la Ville de Niort, le CCAS et Niort Agglomération ont fait le choix de mutualiser leur dispositif de santé au travail via une convention avec le Centre de Gestion des Deux-Sèvres, permettant de bénéficier de la présence sur 45 jours annuels d'un médecin du travail pour l'ensemble des trois structures. Comme au niveau national, cette organisation se heurte toutefois au manque de disponibilité des médecins sur le territoire, entraînant parfois des délais dans les prestations nécessitant impérativement une validation médicale.

Pour renforcer la continuité du service, les collectivités ont consolidé progressivement l'équipe paramédicale et administrative : recrutement d'une infirmière en 2020 pour l'Agglomération, création d'un poste d'infirmier pour la Ville et le CCAS en 2021, installation d'un secrétariat médical mutualisé en 2023 et intégration complète de la médecine de prévention à la DRH mutualisée en 2024, du fait de son appartenance au service Prévention, Santé et Qualité de vie au travail (PSQVCT). Un renfort supplémentaire est intervenu en juillet 2025 avec l'arrivée d'une infirmière contractuelle. L'objectif de ces évolutions est de permettre au médecin de se concentrer sur les actes médicaux, tout en étoffant la capacité du service à assurer le suivi des agents et mener des actions de prévention.

Le Service PSQVCT s'appuie ainsi aujourd'hui sur une équipe pluridisciplinaire composée d'une cheffe de service, de quatre conseillers en prévention, de deux assistantes sociales, d'un médecin du travail, de deux assistantes médicales et de trois infirmier-ères en santé au travail.

La mutualisation de la DRH en 2024 a représenté une étape importante, mais non exempte de difficultés. Les premiers mois ont été marqués par des absences longues au sein du service Prévention, rendant l'organisation moins fluide et nécessitant un temps d'adaptation aux nouveaux circuits internes. Progressivement, les modalités de coopération entre la DRH, la prévention et la PSQVCT se sont stabilisées, permettant aujourd'hui une meilleure coordination des études de poste, des avis médicaux et des situations individuelles complexes.

Les données chiffrées suivantes sont extraites du logiciel Preventiel, en cours de remplacement, car il ne permet pas une production exhaustive de données.

L'activité médicale témoigne d'une mobilisation forte pour prévenir l'inaptitude. En 2025 :

- 279 visites ont donné lieu à des préconisations ;
- 23 visites sans recommandation ;
- 9 études de poste ont été réalisées ;
- 11 maladies professionnelles ont été reconnues et 9 non reconnues ;
- 10 prestations d'appui spécifiques ont été conduites.
- 64 agents ont été orientés vers les conseillers en prévention. Ces chiffres traduisent un volume important de situations nécessitant un accompagnement individualisé.

Les actions collectives de prévention constituent un autre pilier du dispositif. Tout au long de l'année 2025, des campagnes mensuelles de sensibilisation ont été déployées sur différents thèmes de santé publique : vaccination, sommeil, sécurité et santé au travail, endométriose, hépatites, apnée du sommeil, santé masculine ou encore troubles affectifs saisonniers. Par ailleurs, cinq journées de dépistage du diabète et de l'insuffisance cardiaque ont été organisées, permettant de toucher 143 agents.

2.2.2. Indicateurs relatifs au maintien dans l'emploi :

En 2025, la collectivité a enregistré 1 licenciement pour inaptitude, et 12 départs à la retraite pour invalidité ou retraite d'office.

14 agents étaient en disponibilité d'office au 31 décembre 2025.

11 incapacités temporaires ou définitives

45 préconisations ont donné lieu à intervention du service PSQVT

48 agents étaient en Congé Longue Maladie

Entre 2023 et 2025, 20 accidents du travail ou maladies professionnelles ont donné lieu au versement d'une rente (6 en 2025)

L'analyse du diagnostic met en évidence plusieurs enjeux pour les trois collectivités. Le vieillissement des agents, particulièrement marqué dans certaines filières, confirme les besoins de prévention de l'usure professionnelle et de sécurisation des parcours, de même que la forte proportion d'agents de catégorie C et de métiers exposés. La détection précoce des situations à risque et d'adaptation des environnements de travail apparaît comme un levier essentiel pour anticiper les difficultés et éviter les ruptures professionnelles.

Les éléments recueillis auprès des services RH et PSQVT confirment également la nécessité d'améliorer la coordination interne et de renforcer les dispositifs d'accompagnement des agents et des collectifs de travail. La diversité des métiers, l'évolution des organisations et l'augmentation des situations complexes appellent une harmonisation accrue des pratiques et une montée en compétences sur les enjeux de prévention, d'aménagement et de soutien aux parcours professionnels.

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

3.1 Bilan financier

Les objectifs initiaux de la convention se répartissent par axe comme suit :

Répartition dépenses	Financement FIPHFP	Taux FIPHFP	Financement employeur	Taux employeur	Total
Axe 1	53 297 €	64,09%	29 863 €	35,91%	83 160 €
Axe 2	110 652 €	64,52%	60 848 €	35,48%	171 500 €
Axe 3	127 583 €	52,21%	116 783 €	47,79%	244 366 €
Axe 4	700 €	46,67%	800 €	53,33%	1 500 €
Axe 5	2 960 €	43,85%	3 790 €	56,15%	6 750 €
Axe 6	0 €	0,00%	19 000 €	100,00%	19 000 €
Axe 7	0 €	0,00%	2 000 €	100,00%	2 000 €
Axe 8	0 €	0,00%	30 880 €	100,00%	30 880 €
Total	295 192 €	52,79%	263 964 €	47,21%	559 156 €

Le taux de consommation global du budget initial est de 88 % sur les 3 ans de la convention.

BUDGET INITIAL		295 196 €	
Présenté au remboursement	Année 1	82 919,77 €	28 %
	Année 2	103 341,88 €	35 %
	Année 3	74 085,69 €	25 %

L'objectif chiffré de l'axe 1, qui reposait notamment sur le recrutement de 3 apprentis BOE, n'a pas été atteint. Les situations de handicap peuvent en effet être difficiles à déceler, en particulier chez un public jeune qui exprime rarement ses besoins lors de l'intégration. Le repérage précoce reste limité. Dans plusieurs cas, l'accompagnement interne a permis d'engager une démarche de reconnaissance, mais celle-ci est intervenue après la fin du contrat d'apprentissage et ne peut donc pas être comptabilisée dans l'axe 1. À noter également qu'un ancien apprenti a été recruté sur un poste pérenne, mais ce recrutement est intervenu deux ans après la fin de son apprentissage et n'entre pas, là encore, dans les critères de la convention.

Enfin, la réticence à se signaler demeure également chez les agents recrutés sur des postes pérennes, ce qui peut retarder l'identification des besoins en aménagement et conduire à une prise en charge au titre de l'axe 3 après plus d'un an de présence.

Ces constats nous conduisent à renforcer le travail de sensibilisation et de communication sur les missions Inclusion & RSE auprès des équipes et des encadrants.

Concernant l'axe 2, les mobilités observées au cours de la période ont été majoritairement internes ou organisationnelles et n'ont pas toujours nécessité de recours à des prestations externes. Par ailleurs, l'existence d'une équipe de conseillères en évolution professionnelle internalisée, capable de mener les bilans et d'accompagner les transitions professionnelles, a également réduit les besoins de financement sur cet axe. Enfin, la période a été marquée par plusieurs contraintes internes (mutualisation de la DRH, vacance de poste, absences prolongées), susceptibles d'avoir ralenti l'instruction de certains dossiers.

À l'inverse, les besoins détectés ont porté majoritairement sur le maintien dans l'emploi, la prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes, ce qui justifie la surconsommation de l'axe 3. Les études et aménagements de poste ont représenté la majorité des accompagnements réalisés.

Taux de consommation par axe			
Axe 1 - Recrutement des travailleurs en situation de handicap	53 296 €	23 349,46 €	44%
Axe 2 - Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes			56%
Axe 3 - Maintien dans l'emploi	127 580,00 €	170 442,66 €	134%
Axe 4 - Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	700,00 €	700,00 €	100%
Axe 5 - Communication, information et handicap	2 960,00 €	2 964,46 €	100%
Axe 6 - Accessibilité numérique	0,00 €	432,00 €	
Axe 7 - Actions innovantes	0,00 €	0,00 €	

Les objectifs attendus étaient les suivants :

	Objectifs	Résultats
Taux emploi direct	Atteindre un taux d'emploi direct de BOE de 7.7 %	10.4 %
Recrutement	Effectuer 7 recrutements pérennes d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi :	17 recrutements (données corrigées car mutation de 6 agents lors de la mutualisation de la DRH en 2024)

Apprentissage	<i>Recruter 3 apprentis en situation de handicap</i>	Recrutement de 2 apprentis identifiés BOE (certains apprentis n'ont pas été répertoriés, bien que relevant certainement de ce statut)
Stagiaires	<i>Accueillir 6 stagiaires gratifiés en situation de handicap</i>	Pas de stagiaires gratifiés identifiés sur la durée de la convention

3.2 Bilan des recrutements

	2023		2024		2025		
Contrats pérennes	Prévisionnel		Prévisionnel		Prévisionnel	Réalisé	
Fonctionnaires, stagiaires, Titulaires, CDI	2	1	3	14	2	4	19
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)	0	0	0	0	0	0	0
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	0	0	0	0	0	0
Total contrats pérennes (entrées)	2	1	3	14	2	4	19
Autres catégories et statuts non pérennes	Prévisionnel	réalisé	Prévisionnel	réalisé	Prévisionnel	réalisé	
doctoraux							
Contrat d'apprentissage	0		1		2		
Contrats aidés, parcours emploi compétences	0		0		0		

3.3 Bilan qualitatif

La convention FIPHFP 2023-2025, portée par la Communauté d'Agglomération du Niortais et mutualisée avec la Ville de Niort et le CCAS, a permis de structurer et consolider une politique handicap partagée, malgré un contexte organisationnel et territorial contraint.

Les principales réussites

Sur la durée de la convention, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a connu une progression significative, dépassant l'objectif fixé. Cette évolution s'explique à la fois par des recrutements pérennes ciblés et par une meilleure identification et reconnaissance des situations de handicap, notamment grâce au travail de sensibilisation et de sécurisation des démarches RQTH.

La collectivité a fait preuve d'un engagement global fort en faveur de l'inclusion, avec une mobilisation transversale des services RH, de la prévention, de la médecine de prévention et des acteurs de l'accompagnement des parcours professionnels. La politique handicap est progressivement passée d'une logique de conventionnement à une politique publique intégrée, inscrite dans les pratiques RH quotidiennes.

Un axe structurant de la convention a porté sur la prévention et le maintien dans l'emploi, avec le déploiement de nombreux accompagnements individualisés, d'aménagements de poste et d'appuis spécifiques. Ces actions ont permis d'anticiper des situations d'inaptitude, de sécuriser des parcours professionnels fragilisés et de limiter les ruptures de trajectoire.

Focus sur une action innovante et structurante : le parcours de transition professionnelle

Durant cette convention, près de 200 agents en mobilité orientée ont été accompagnés par les conseillères en évolution professionnelle. 54 situations se sont conclues comme suit :

Agents repositionnés sur postes vacants	31
Agent recruté suite création de poste	4
Mutation	2
Décision de retraite pour invalidité	12
Détachement	1
Autres	4

Parmi les actions emblématiques de la convention, la structuration d'un parcours de maintien et de transition professionnelle constitue un levier particulièrement innovant. Ce dispositif, coconstruit avec les acteurs internes et les partenaires institutionnels, vise à proposer un accompagnement global et anticipé des agents en mobilité contrainte, en combinant développement des compétences, accompagnement psychosocial et immersion professionnelle.

La première promotion, mise en œuvre en 2025, a permis de poser les bases d'une méthodologie reproductible et mutualisable, appelée à être pérennisée et renforcée dans le cadre de la future convention. En 2025 3 sessions ont été organisées, et 14 agents en ont bénéficié.

Sensibilisation et acculturation des agents et des encadrants

Un effort soutenu de sensibilisation et de formation a été déployé auprès des agents et des encadrants : Formations PSSM, formations des tuteurs, sensibilisations, actions spécifiques et événements partenariaux. Ces actions ont contribué à faire évoluer les représentations, à libérer la parole autour du handicap, en particulier des handicaps invisibles, et à renforcer la connaissance des dispositifs existants, notamment en matière de reconnaissance RQTH et d'aides mobilisables.

Plusieurs événements fédérateurs ont ainsi rythmé la vie de la convention et renforcé la culture commune de l'inclusion :

- Animation d'une page Intranet dédiée au handicap, facilitant l'accès à l'information et aux ressources pédagogiques.
- Multiplication d'actions de sensibilisation thématiques, mobilisant formats ludiques, outils immersifs et interventions d'experts.
- Participation régulière au DuoDay, favorisant la rencontre et la découverte mutuelle.
- Organisation des Olympiades inclusives, outil pédagogique mobilisateur pour les équipes.
- Valorisation des 20 ans de la loi de 2005, rappelant les enjeux d'accessibilité et d'égalité des droits.
- Actions menées pendant les Semaines Européennes pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).
- Sensibilisations aux discriminations, en cohérence avec les politiques RH de prévention et de lutte contre les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes.

Ces initiatives ont renforcé la visibilité de la politique handicap et son appropriation progressive par les agents et les encadrants, faisant de l'inclusion un levier de qualité de vie au travail et de performance collective.

Les difficultés rencontrées

La mise en œuvre de la convention a toutefois été impactée par plusieurs facteurs organisationnels et structurels.

La mutualisation de la Direction des Ressources Humaines, effective à compter du 1er janvier 2024, a constitué une évolution majeure mais a généré, sur la période de transition, une mobilisation importante des équipes RH au détriment de certains volets opérationnels de la convention, en particulier sur les axes recrutement et reclassement.

Par ailleurs, des absences longues et un turn-over sur des postes clés, notamment au sein du service Prévention, Santé et Qualité de Vie au Travail, ont fragilisé la continuité de certaines actions. Ces difficultés ont été accentuées par un temps médical très restreint, le médecin de prévention étant mutualisé à l'échelle départementale, et par des postes infirmiers vacants sur une partie de la période, limitant la capacité d'intervention en amont des situations.

Enfin, la vacance puis le changement de chargé(e) de mission Inclusion, dans un contexte d'élargissement du périmètre des missions (handicap, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, RSE), ont nécessité un temps de réappropriation et de montée en compétences, impactant ponctuellement la dynamique de pilotage.

La convention 2023-25 a permis de consolider une politique handicap mutualisée, et d'obtenir des résultats significatifs : un taux d'emploi direct largement supérieur aux objectifs, une progression notable du maintien dans l'emploi et une montée en puissance des actions de sensibilisation. La dynamique de repérage et d'accompagnement a progressé, et plusieurs actions structurantes — notamment autour du maintien et de la transition professionnelle — ont été mises en place.

Les difficultés rencontrées ont toutefois limité l'atteinte de certains objectifs, en particulier en matière de recrutement et de reclassement. L'objectif de recrutement d'apprentis BOE n'a pas été atteint, révélant une difficulté à repérer les situations éligibles.

La mutualisation de la Direction des Ressources Humaines constitue néanmoins une évolution déterminante : elle pose les bases d'une gouvernance plus lisible, cohérente et mieux articulée entre les trois employeurs. Cette nouvelle organisation devrait optimiser la coordination des acteurs et harmoniser les pratiques.

Ces enseignements confirment le choix d'une stratégie renouvelée, centrée sur l'anticipation, la prévention, l'harmonisation des pratiques et l'accompagnement des collectifs de travail, afin d'aborder la prochaine convention dans un cadre consolidé et maîtrisé.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

Un comité de pilotage mutualisé existait déjà lors des précédentes conventions. Il est proposé de le maintenir sous la même forme, avec pour rôle de définir les orientations stratégiques souhaitées par les élu·es et d'arbitrer le choix des projets.

Ses missions sont les suivantes :

- Définir et valider les objectifs stratégiques de la politique handicap.

- Suivre l'avancement des actions, à l'aide d'indicateurs réguliers.
- Arbitrer les priorités, les actions structurantes et les moyens mobilisés.
- Valider le bilan annuel et final de la convention FIPHFP.

La composition du COPIL est la suivante :

- Elu-es RH Can et Ville de Niort
- Vice-président-e du CCAS
- DGA Ressources
- DRH
- Direction du CCAS
- Référente inclusion & RSE

Cette instance se réunit une fois par an, afin de valider le bilan annuel, examiner les indicateurs et fixer les priorités pour l'année suivante.

4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

Le suivi individuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi repose sur une organisation interdisciplinaire régulière et coordonnée, permettant d'accompagner chaque agent au plus près de sa situation. Ce suivi est piloté par la Chargée de mission Inclusion & RSE, en lien étroit avec les services Ressources Humaines (recrutement, carrières, parcours professionnels) et le service PSQVT, incluant la médecine de prévention et le service social. Selon les situations, d'autres interlocuteurs peuvent être associés, notamment le service Développement des compétences, les encadrants de proximité ou les partenaires spécialisés du territoire.

Ce suivi couvre un périmètre large :

- Réception et traitement des attestations RQTH ;
- Information individualisée des agents ;
- Suivi des renouvellements lorsque nécessaire (la majorité des RQTH étant désormais délivrée sans limitation de durée) ;
- Accompagnement dans la mobilisation des droits, des dispositifs internes et des aides externes ;
- Identification et analyse des besoins d'aménagement ;
- Evaluation globale des situations.

4.3 Le rôle et les missions de la chargée de mission inclusion & RSE

Au sein de la collectivité, la politique handicap est coordonnée par la Chargée de mission Inclusion & RSE, qui assure la cohérence globale du dispositif et le suivi de la convention FIPHFP.

La chargée de mission veille à la bonne mise en œuvre de la convention, qu'il s'agisse du suivi administratif, du pilotage financier, de la consolidation des indicateurs ou de la préparation des bilans annuels et du bilan final. Elle actualise les tableaux de bord, suit la consommation des aides accordées et prépare les éléments nécessaires aux échanges avec le FIPHFP et avec les instances de gouvernance de la collectivité.

Sur le plan opérationnel, elle assure une fonction de coordination transversale entre les services impliqués : ressources humaines, prévention, médecine de prévention, service social, encadrants de proximité. Elle favorise la circulation des informations, veille à la cohérence des actions conduites par les services compétents et contribue ponctuellement à l'instruction de certaines situations individuelles pour en faciliter le traitement.

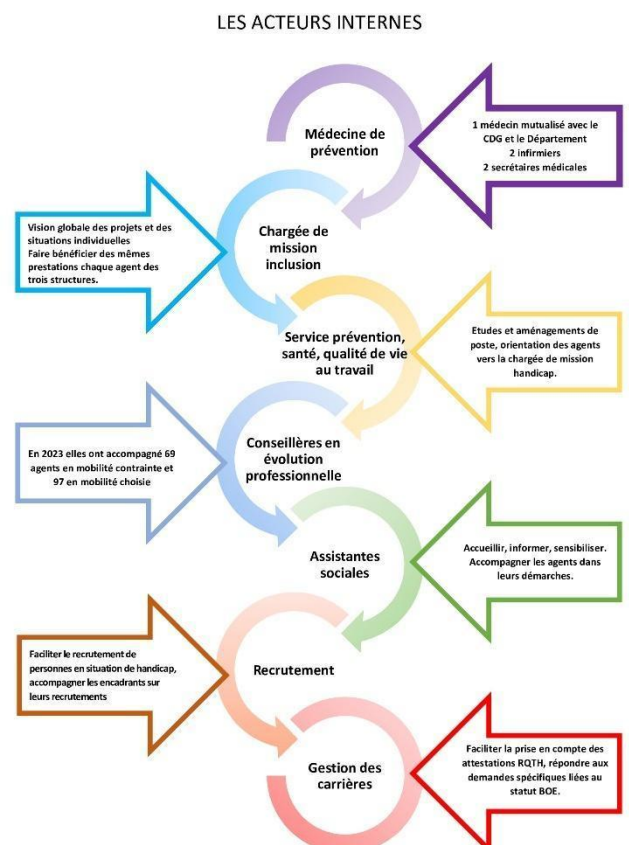
La Chargée de mission joue également un rôle important en matière d'information et d'accompagnement des agents, notamment sur les droits associés à la RQTH et sur les dispositifs mobilisables. Elle soutient la construction d'une culture inclusive en concevant et en animant des actions de sensibilisation sur le handicap — visible, invisible, neurodiversité — ainsi que sur la lutte contre les discriminations, dans le cadre plus large des démarches RSE et égalité femmes-hommes.

Enfin, elle entretient des partenariats externes (Cap Emploi, MDPH, prestataires spécialisés, structures de formation et d'insertion) et les mobilise selon les besoins afin de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer l'efficacité des actions menées dans le cadre de la politique handicap.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

La mise en œuvre de la politique handicap repose sur une dynamique de travail régulière entre les services impliqués dans l'accompagnement des agents, la prévention, la santé au travail et la gestion des parcours professionnels. Cette coordination s'appuie sur différents espaces d'échange, conçus pour assurer un suivi réactif et une approche pleinement transversale.

Un point santé mensuel réunit le service Carrières, la prévention, les assistantes sociales, la médecine de prévention et le service accompagnement des parcours professionnels. Il joue un rôle essentiel dans l'anticipation des situations complexes, la prévention des inaptitudes et la coordination des interventions autour des agents rencontrant des difficultés de santé.



Une réunion trimestrielle de pilotage opérationnel rassemble la Chargée de mission Inclusion & RSE, la cheffe de service Prévention – Santé – Vie au Travail et la cheffe de service Accompagnement des Parcours Professionnels. Ce temps partagé permet de suivre collectivement les situations particulières, d'identifier les besoins nécessitant une expertise spécifique, de préparer les actions transversales et de coordonner les décisions relatives au maintien dans l'emploi.

En parallèle, la Chargée de mission se réunit deux à trois fois par an avec la médecine de prévention afin d'anticiper les risques de désinsertion professionnelle, de partager les éléments nécessaires à l'étude des besoins d'accompagnement et de fluidifier la coopération entre la santé au travail, la prévention et les services RH. Des points réguliers avec les assistantes sociales permettent d'assurer une coordination efficace autour des situations de handicap au travail. Ces échanges facilitent le traitement concerté de situations complexes et la mobilisation de partenaires externes, lorsqu'elle est pertinente.

Un travail étroit est également mené avec le service Développement des compétences, à la fois pour identifier les besoins de formation des agents en situation de handicap et pour accompagner les équipes et les encadrants confrontés à des situations complexes. Cette collaboration vise à renforcer la culture de l'inclusion au sein de la collectivité et à soutenir les collectifs de travail, notamment à travers des formations ciblées comme les « Premiers secours en santé mentale ». Elle s'inscrit aussi dans une logique de coordination lors de projets de formation d'ampleur, en particulier ceux destinés à l'encadrement ou à l'évolution des pratiques managériales.

De la même manière, les coopérations avec le service Recrutement – Attractivité – Marque employeur permettent d'intégrer davantage l'inclusion dans les processus de recrutement, de développer l'apprentissage, d'améliorer l'accessibilité des procédures et de valoriser la politique handicap dans les actions de communication RH.

Enfin, selon les besoins, la collectivité constitue des groupes de travail ponctuels pour approfondir certains sujets de manière collaborative — accessibilité numérique, outils de communication, procédures internes ou problématiques identifiées sur le terrain. Leur composition varie en fonction des thématiques, dans une logique de co-construction et d'implication des directions concernées.

4.5 Les partenariats externes

Le réseau partenarial des trois collectivités soutient la mise en œuvre de la politique handicap, le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle, la formation et la sensibilisation des agents.

Ces collaborations structurent une dynamique territoriale cohérente et permettent la reconduction d'événements phares tels que la SEEPPH, le DuoDay, les Olympiades inclusives ou encore des journées thématiques.

4.5.1. Partenaires institutionnels de l'emploi et du maintien dans l'emploi

Cap Emploi 79 : appui au maintien, participation aux groupes de travail, contribution aux journées thématiques (2023–2025) ; un conventionnement est en projet.

AGEFIPH : actions SEEPH, conférences, ateliers, témoignages.

France Travail : participation aux forums emploi et actions d'insertion.

Centre de gestion 79 (CDG) : coopération sur les situations complexes, sensibilisation des secrétaires de mairie.

SIST 79 : participation à la cellule départementale « maintien dans l'emploi ».

MDPH 79 : appui à l'orientation des agents et participation à certaines actions collectives.

Dispositif Emploi accompagné / UGECAM / Comète France : accompagnements individuels et participation aux manifestations.

4.5.2. Partenaires médico-sociaux et associatifs

Espoir 79 : interventions sur le handicap psychique (appuis spécifiques, formations, parcours accueil-accessibilité).

UDAF 79 : participation à la journée « 20 ans de la loi handicap » (2025), actions SEEPH.

ADAPEI 79 : partenariat sur les Olympiades inclusives, lien avec les ESAT, actions SEEPH.

Comité Handisport 79 : co-organisation des Olympiades inclusives (2024–2025).

Melioris : partenaire santé-handicap des Olympiades inclusives.

Réseau REHAB, MSA, CARSAT : acteurs des actions interinstitutionnelles de maintien.

GEM, France Alzheimer et autres associations locales : ateliers et sensibilisations.

4.5.3. Structures d'insertion et de travail protégé

ESAT du territoire et Entreprises **Adaptées** : accueil de stagiaires, participation au DuoDay,

Prestataires d'appui spécifique : Diapason, UGECAM, UDAF, mobilisés selon les situations.

4.5.4. Réseaux régionaux et nationaux

Handipacte Nouvelle-Aquitaine : rencontres, séminaires, mutualisation des pratiques (2023–2025).

Clubs employeurs / réseaux interinstitutionnels : participation à des groupes thématiques (SEEPH, maintien, attractivité).

Délégué territorial handicap : appui méthodologique et diffusion des ressources.

4.5.5. Manifestations partenariales majeures (2023–2025)

SEEPH : journées thématiques, témoignages, stands et ateliers (2023, 2024, 2025).

DuoDay : 8 duos en 2023,
11 duos en 2024,
20 duos en 2025.

Olympiades inclusives : lancées en 2024 et reconduites en 2025 (CPAM, Handisport, ADAPEI, Melioris).

Événement “20 ans de la loi handicap” (2025).

Journées de prévention et ateliers internes : Handy-café, escape-game, ateliers TMS, animations de sensibilisation.

Sur la durée de la convention, ces partenariats ont permis de structurer un écosystème territorial complet autour de l’inclusion. Ils ont aussi contribué à pérenniser des événements phares comme la SEEPH, le DuoDay ou les Olympiades inclusives. Ils ont renforcé les coopérations entre les acteurs de l’emploi, de la formation et du médico-social. Ils ont amélioré la visibilité interne de la politique handicap. Enfin, ils ont directement soutenu l’atteinte des objectifs conventionnels : recrutement, maintien dans l’emploi et sensibilisation.

4.6 L’association des Organisations Syndicales.

Le dialogue social constitue un volet essentiel de la gouvernance de la politique handicap. Il garantit l’information régulière des représentants du personnel et contribue à la transparence des actions conduites dans le cadre de la convention.

Dans ce cadre :

Le bilan annuel de la politique handicap est présenté chaque année au Comité Social Territorial (CST). Cette présentation permet d’informer les représentants du personnel de l’avancement des actions, des indicateurs clés et des orientations retenues pour l’année suivante.

Le bilan final de la convention est également soumis au CST. Cette étape permet de dresser un état des lieux global, d’analyser les résultats obtenus et d’associer les partenaires sociaux à la préparation de la future convention.

Ces temps d’échange favorisent une appropriation partagée des enjeux d’inclusion, renforcent l’articulation avec les autres politiques RH et contribuent à installer une culture commune autour du handicap, de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

La politique handicap commune aux trois collectivités s'inscrit désormais dans une dynamique de mutualisation visant à optimiser les moyens, harmoniser les pratiques et renforcer l'inclusion des agents en situation de handicap. La création de la DRH mutualisée au 1^{er} janvier 2024 en est l'illustration concrète, facilitant l'alignement des approches en matière de prévention, de santé au travail, de prévention de l'usure professionnelle et de maintien en emploi. Afin de dépasser une simple reconduction des actions antérieures, la nouvelle convention vise également à faire émerger des axes réellement différenciants pour la politique handicap, en assumant une dynamique de renouvellement fondée sur l'innovation, l'inclusion et l'adaptation continue des pratiques professionnelles

Le programme d'actions repose sur les axes définis par le FIPHFP. Chaque axe détaille les priorités opérationnelles, les ajustements nécessaires et les leviers mobilisés pour renforcer la qualité de service interne, améliorer l'attractivité de la collectivité, sécuriser les parcours professionnels et favoriser une culture durable de l'inclusion.

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 en situation de handicap

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

Axe 6 Accessibilité Numérique

Axe 7 Actions innovantes

Axe 8 Autres dispositifs de l'employeur

5.2 Le détail du plan d'actions financier

Axe 1 /Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

Sur la durée de la précédente convention, 27 recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été réalisés, se déclinant comme suit :

Titulaires ou stagiaires	CDD + 1 an	CDD temporaires ou remplacement	Apprentis	Contrat de projet
17	1	5	2	1

Bien que ces résultats témoignent d'un engagement réel, l'objectif spécifique de recrutement d'apprentis BOE n'a pas été atteint. Ce décalage peut s'expliquer par une difficulté à identifier les situations potentiellement éligibles parmi les apprentis, ainsi qu'une réticence à se signaler, liée à une méconnaissance des droits, une méfiance à l'égard de la RQTH ou encore un désintérêt pour des démarches administratives.

La nouvelle convention vise donc à améliorer l'accueil et l'accompagnement des apprentis, en facilitant la détection précoce des besoins et en sécurisant les processus de déclaration. L'enjeu est double : réduire la sous-déclaration et permettre aux tuteurs et maîtres d'apprentissage de solliciter rapidement la mission inclusion lorsqu'une situation nécessite un aménagement ou un accompagnement spécifique.

L'axe 1 prévoit ainsi le renforcement du parcours d'intégration (livret d'accueil spécifique, café des apprentis, communication sur la confidentialité, information RH), la mise en place d'un canal de signalement sécurisé, un outillage accru des tuteurs, et un appui proactif aux démarches RQTH.

L'attractivité de la collectivité sera renforcée par une politique de recrutement pleinement alignée avec les principes d'inclusion et d'égalité d'accès à l'emploi public. Dans cette perspective, une attention particulière sera portée au développement de la marque employeur, à la rédaction d'offres d'emploi accessibles et handi-accueillantes, ainsi qu'à la valorisation des métiers auprès des partenaires extérieurs. Les liens avec les centres de formation, les universités et les réseaux spécialisés seront consolidés, afin d'améliorer le repérage des talents et de renforcer la présence de la collectivité dans les salons et événements dédiés à l'apprentissage.

Cette démarche sera complétée par une incitation à signaler dès les jurys de recrutement les éventuels besoins d'aménagement, ainsi que par une préparation attentive de l'intégration : étude et adaptation du poste, information sur les ressources mobilisables et accompagnement par la chargée de mission Inclusion & RSE. L'objectif est de sécuriser l'arrivée des nouveaux agents et de favoriser un accueil véritablement inclusif dès les premières étapes du parcours professionnel. En identifiant précocement les situations

particulières et en mobilisant sans délai les dispositifs d'accompagnement adaptés, la collectivité garantit un parcours professionnel sécurisé et inclusif dès l'entrée de l'agent dans l'organisation.

Plan d'actions axe 1 :

Recrutement de 3 apprentis, suivis d'au moins un recrutement pérenne. Montant évalué à :

Indemnités d'apprentissage	33 000 € par an X 3	99 000 €
Frais pédagogiques	4000 € par an X 3	12 000 €
Prime à l'insertion durable		4 000 €

Intégration de 2 étudiant-e-s stagiaires :

Indemnité de stage	1300 € X 2	2600 €
--------------------	------------	--------

Ergonomie du poste de travail	3 aides à l'adaptation du poste de travail	1800 €
Total axe 1	119 400 €	Aide attendue : 85 900 €

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

Entre 2023 et 2025, près de 200 agents en mobilité orientée ont bénéficié d'un appui individualisé par le service Accompagnement des parcours professionnels. Parmi les 54 parcours finalisés, 70 % se sont traduits par une poursuite d'activité en interne ou en externe.

L'Axe 2 se concentre sur la prévention de la désinsertion professionnelle et sur l'accompagnement des agents déclarés inaptes ou menacés d'inaptitude. La future convention ambitionne de renforcer cette dynamique en consolidant les dispositifs déjà déployés et en développant de nouveaux outils structurants. L'enjeu demeure inchangé : intervenir au plus tôt, coordonner l'ensemble des acteurs et proposer aux agents concernés des solutions de reconversion réalistes, adaptées et durables

L'accompagnement se structure autour du parcours de transition professionnelle, désormais outil majeur de prévention de la désinsertion. Il est accessible dès la mobilité choisie lorsqu'un risque d'inaptitude est identifié et propose un cadre progressif permettant à l'agent de clarifier ses perspectives professionnelles. Ce parcours s'appuie sur un tronc commun visant à renforcer la confiance, l'estime de soi, la capacité à communiquer dans un environnement de travail, la connaissance de l'environnement territorial et la maîtrise des écrits professionnels, ainsi qu'un ensemble de modules optionnels mobilisés en fonction du projet

de l'agent : adaptation de la posture professionnelle, découverte des métiers d'agent d'accueil ou d'agent administratif, initiation à la comptabilité publique, et la cas échéant formations qualifiantes. Les agents suivent également un parcours de formation obligatoire dispensée en interne ou externe : formation à la relation usager, bureautique et numérique. Une attention particulière est portée à la montée en compétence numérique des agents en mobilité orientée, devenue incontournable dans un contexte de transformation des métiers et des outils.

La transformation des métiers rend indispensable un accompagnement renforcé aux usages numériques. L'une des priorités de la convention sera donc le déploiement d'un dispositif structuré de transition numérique comprenant des ateliers collectifs réguliers, un accompagnement individualisé, l'appui de médiateurs numériques et un objectif global d'autonomie numérique, indispensable pour la majorité des postes administratifs, d'accueil ou de gestion.

Pour garantir la qualité des immersions professionnelles et sécuriser les transitions, la convention prévoit également la consolidation d'un réseau de tuteurs formés. Leur rôle sera d'accompagner les agents au quotidien sur leur poste d'immersion, de partager leurs observations, de contribuer aux bilans d'étape et d'assurer la cohérence du parcours en lien avec les CEP et les encadrants. La montée en compétence de ces tuteurs constitue un levier essentiel pour garantir des reconversions de qualité.

Au-delà de la formation et de l'accompagnement, l'Axe 2 intègre des appuis techniques indispensables à la réussite des parcours de reconversion. Bilans de compétences études de poste et aides techniques ou ergonomiques ont pour but de faciliter la poursuite d'un parcours de mobilité ou d'apprentissage dans de bonnes conditions. Lorsque la situation le nécessite, des prestations spécifiques sont sollicitées en lien avec la médecine de prévention et les partenaires spécialisés. Les aides aux déplacements, les prothèses auditives ou les aménagements de poste viennent compléter cet ensemble de mesures visant à offrir à chaque agent les conditions d'exercice les plus adaptées possibles.

Afin d'apprécier l'efficacité et la pérennité de ces actions, la mise en place d'un indicateur de « reclassement durable » est envisagée. Cet outil permettra de suivre, à moyen terme, la stabilité des agents reclassés et d'identifier les ajustements nécessaires dans les pratiques d'accompagnement.

Ainsi, cet axe repose sur une logique d'anticipation, de coordination et de personnalisation des parcours, afin de proposer aux agents concernés des solutions réalistes et durables, tout en préservant la continuité du service public et la qualité de vie au travail. Il constitue un levier essentiel pour garantir à chacun un environnement professionnel en adéquation avec son état de santé et ses aptitudes professionnelles.

Plan d'actions axe 2 :

Bilans de compétences	1850 € x 8	14 800 €
Formation dans le cadre de la PPR	800 € X 30	24 000 €
Formation dans le cadre d'un reclassement ou changement d'affectation	800 € X 60	48 000 €
Aide aux déplacements en compensation du handicap	12 000 € x 2	24 000 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	15 000 €	15 000 €
Ergonomie du poste de travail	5 Prothèses auditives	12 500 €
	4 études de poste	5 200 €
	9 aides à l'adaptation du poste de travail	5 400 €

Aide attendue :

- Axe 3/Le maintien dans l'emploi,**

L'Axe 3 porte sur le maintien dans l'emploi des agents dont la situation de santé nécessite un aménagement, un soutien organisationnel ou une adaptation de l'environnement de travail.

La démarche repose sur une détection précoce, mobilisant l'analyse des fiches médicales, l'observation des signaux faibles et les alertes de l'encadrement. Le point santé joue ici un rôle d'observatoire partagé, permettant d'orienter rapidement les situations vers des solutions d'ajustement.

L'expertise des conseillers en prévention constitue un appui déterminant pour prévenir l'aggravation des difficultés : études de poste, aménagements ergonomiques, aides techniques ou adaptations matérielles sont déployés de manière ciblée. Si nécessaire, des interventions plus spécifiques sont mobilisées pour répondre à des besoins particuliers liés au handicap ou à l'évolution de l'état de santé.

L'accompagnement vise également à soutenir les encadrants, en leur apportant un appui structuré pour comprendre les situations de santé, ajuster l'organisation du travail,

prévenir les tensions dans les équipes et sécuriser la relation managériale face à des contraintes médicales ou fonctionnelles. Une attention particulière sera portée aux situations d'aide interne, qu'il s'agisse des tuteurs, des collègues qui compensent au quotidien ou des managers qui soutiennent les agents en situation de handicap. La convention prévoit d'outiller ces acteurs, de structurer des espaces d'analyse de pratiques, de proposer des temps de répit lorsque nécessaire et d'explorer la mise en place d'un programme interne d'aide aux aidants professionnels.

L'objectif est de maintenir durablement les agents dans leur poste ou dans un environnement adapté, tout en développant une culture de vigilance partagée au sein des équipes. Cet axe constitue le volet budgétaire le plus conséquent du plan d'action, en raison du coût associé aux aides techniques, aux aménagements et aux mesures de compensation du handicap.

Prothèses auditives	2500 € X 28	70 000 €
Aide aux déplacements en compensation du handicap	12 000 € X 4	48 000 €
Etudes de poste	1300 € X 40	52 000 €
Aide à l'adaptation du poste de travail	600 € X 110	66 000 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	15 000 € X 4	60 000 €
Evaluation des capacités professionnelles de la personne	1000 € x 3	3 000 €
Formation destinée à compenser le handicap	5 000 €	5 000€
Surcoût lié aux actions de formation	1000 € X 2	2 000 €
Total axe 3	306 000 €	Aide attendue : 170 000 €

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

Cet axe vise à professionnaliser les acteurs internes – tuteurs, managers et équipes – afin de renforcer la capacité collective à accompagner toutes les formes de handicap, visibles comme invisibles, et assurer un environnement de travail sécurisé, inclusif et durable aux agents concernés.

La collectivité fait face à une demande croissante d'accompagnement sur les handicaps invisibles, notamment les troubles psychiques, le TDAH et les troubles apparentés. Ces situations, parfois complexes à repérer et à comprendre, impactent l'organisation du travail, la communication, les dynamiques d'équipe et les postures managériales.

La prochaine convention proposera donc

- Des actions de sensibilisation ciblées pour les managers : compréhension des troubles, signaux d'alerte, ajustements organisationnels, communication adaptée, gestion des tensions et prévention des incompréhensions.
- Des temps d'accompagnement pour les équipes confrontées à ces situations, afin de favoriser la cohésion, lever les représentations erronées et sécuriser le collectif de travail ;
- Les managers seront outillés pour prévenir, repérer et traiter les situations de discrimination, explicite ou implicite, en lien avec le handicap ou la santé. Des séquences pédagogiques dédiées permettront de clarifier les obligations juridiques, les biais inconscients et les bonnes pratiques à adopter dans les collectifs de travail ;
- Un appui renforcé du service prévention et de la mission inclusion pour analyser les situations, proposer des aménagements de poste adaptés et soutenir les encadrants dans la prise de décision ;
- La structuration d'un réseau interne de ressources incluant, outre les professionnels RH et prévention, un réseau de référents handicap dans les directions.

Par ailleurs, la formation Premiers secours en santé mentale sera déployée auprès des encadrants afin de les doter de repères et d'outils concrets pour faire face aux situations complexes.

Dans le cadre de l'accessibilité numérique, et la mise en conformité du nouvel intranet, il est également prévu de former les contributeurs à proposer des contenus accessibles.

Total axe 4	25 000 €	Aide attendue : 5 000 €
--------------------	-----------------	------------------------------------

• **Axe 5/La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs,**

La communication joue un rôle essentiel pour diffuser une culture durable de l'inclusion. L'enjeu consiste à dépasser une communication centrée uniquement sur la résolution de difficultés pour installer une dynamique proactive, vivante et accessible, valorisant témoignages, retours d'expérience et initiatives internes.

Cet axe intégrera également un volet spécifique de lutte contre les discriminations liées au handicap, en s'appuyant sur des supports pédagogiques dédiés, des campagnes thématiques et des outils d'information accessibles à tous. La communication interne contribuera à rendre visibles les bonnes pratiques, à déconstruire les stéréotypes et à promouvoir une compréhension partagée du handicap au travail.

Pour toucher l'ensemble des métiers, il sera nécessaire d'explorer des modalités de sensibilisation plus innovantes, plus immersives et surtout plus proches du quotidien

professionnel. Les interventions pourront ainsi prendre la forme d'ateliers mobiles organisés directement dans les services, de micro-animations réalisées sur les lieux de travail ou encore de séquences ludiques et interactives telles que des jeux pédagogiques, des simulations sensorielles ou de courts parcours immersifs. Des formats en binôme, associant un professionnel et un agent volontaire, permettront également de créer des échanges plus authentiques et ancrés dans la réalité du travail. L'ambition est de rendre l'inclusion visible, concrète et accessible, y compris pour les équipes disposant de peu de temps ou éloignées des sites centraux.

Le management joue un rôle déterminant dans la diffusion de ces pratiques, des repères simples et opérationnels seront proposés aux encadrants afin de les accompagner dans l'adaptation de leur organisation, dans la gestion des interactions au sein des équipes et dans la prise en compte des besoins individuels, afin de consolider une posture managériale véritablement inclusive.

Total axe 5	30 000 €	Aide attendue : 18 000 €
--------------------	-----------------	-------------------------------------

• **Axe 6 /L'accessibilité numérique,**

L'accessibilité numérique constitue désormais un axe stratégique majeur de la politique d'inclusion. Au-delà des exigences réglementaires, la politique d'accessibilité numérique portera une vision élargie visant à réduire la fracture numérique entre les agents. Cette approche inclut non seulement la conception de contenus accessibles et la formation des contributeurs, mais aussi la mise à disposition d'outils adaptés pour les agents les plus éloignés du numérique, notamment les équipes de terrain. Des actions spécifiques (équipement, médiation numérique, accompagnement) seront proposées afin de garantir une pleine autonomie numérique pour tous.

Un groupe de travail dédié est en cours de structuration afin d'inscrire la collectivité dans une démarche de mise en conformité progressive de l'ensemble des outils numériques à destination des agents. La première étape concrète de cette démarche porte sur la conception du nouvel intranet : l'accessibilité y est intégrée dès l'origine du projet, afin de garantir que l'architecture, les contenus et les interfaces répondent aux exigences d'un usage inclusif pour tous les agents, quels que soient leurs besoins.

Ce projet s'accompagne d'un programme de formation visant une centaine de contributeurs éditoriaux. L'objectif est de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour rédiger et concevoir des contenus véritablement accessibles : compréhension des normes et référentiels existants dans le domaine de l'accessibilité du Web, maîtrise des outils de publication pour produire des contenus accessibles, capacité à évaluer certains critères d'accessibilité, utilisation du référentiel RGAA et de ses ressources, ainsi que la connaissance

des bonnes pratiques liées à l'accessibilité numérique dans les systèmes de gestion de contenu. Cette montée en compétence contribuera à diffuser durablement une culture commune de l'accessibilité dans les pratiques professionnelles.

Parallèlement, un travail d'analyse et de mise en compatibilité des applications métiers est engagé, avec une priorité donnée aux outils accessibles au public.

Audit initial d'accessibilité numérique	10 000 €	5 000 €
Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	15 000 €	7 500 €
Audit de validation	10 000 €	2 200 €
Total axe 6	35 000 €	Aide attendue : 14 700 €

Axe 7/ action(s) innovante(s),

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une politique handicap innovante et proactive, la collectivité souhaite engager un projet collaboratif avec les étudiants du Master IPHD – Inclusion, Participation, Handicap et Dépendance de l'Université de Poitiers. Ce partenariat s'inscrit dans une logique d'innovation ouverte : la collaboration avec le milieu universitaire constitue un levier essentiel pour nourrir la réflexion, objectiver les besoins émergents et identifier de nouveaux axes de progrès en matière d'inclusion et de prévention. Ce partenariat vise à concevoir, expérimenter et formaliser une méthodologie de détection précoce des situations de handicap invisible et à proposer des modalités d'accompagnement adaptées aux agents, aux encadrants et aux collectifs de travail. L'enjeu est d'améliorer la compréhension et la prise en charge de troubles souvent méconnus (troubles psychiques, TDAH, TSA, troubles cognitifs...), tout en outillant l'organisation pour agir de manière plus préventive.

Le projet permettra d'identifier les besoins, les freins et les représentations qui limitent aujourd'hui le repérage de ces situations, puis de coconstruire des outils utilisables en interne. Il s'agira également d'imaginer des formes d'accompagnement innovantes, intégrant les dimensions individuelle, managériale et collective. À l'issue de cette expérimentation, les étudiants produiront un ensemble de recommandations structurées, permettant d'envisager un déploiement progressif à l'échelle des trois employeurs mutualisés.

Ce projet, fondé sur la recherche-action et l'innovation sociale, favorisera la diffusion d'une culture commune de l'inclusion, la montée en compétences des professionnels et l'adaptation progressive des environnements de travail aux besoins des agents présentant des handicaps invisibles.

Total axe 7	2 000 €	Aide attendue : 1 000 €
--------------------	----------------	------------------------------------

Axe 8/ Autres dispositifs de l'employeur

Dans le cadre de la mise en place du dispositif de signalement des violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes, la collectivité a signé une convention avec le Centre de Gestion des Deux-Sèvres. Afin de poser les bases communes d'une culture de prévention sur ces concepts, la chargée de mission Inclusion & RSE a animé une sensibilisation à l'attention des représentants du personnel et du service Prévention et qualité de vie au travail. A l'issue, une formation action est prévue dans une volonté de prévenir les comportements inappropriés et à risque, renforcer la culture de prévention, de respect et d'écoute au sein des collectifs de travail.

Budget prévisionnel : 5000 €. Aucune aide n'est demandée.

5.3 Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi »

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES BOE					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Total
Contrats pérennes (entrées)					
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	2	2	2	2	8
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)	0	0	0	0	0
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage	0	0	0	1	1
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)					
Contrats d'apprentissage	1	1	1	0	3
Contrats aidés, Parcours Emploi Compétences (PEC)	0	0	0	0	0
CDD, Contrats doctoraux	1	1	1	1	4
Services civiques	0	0	0	0	0
Stagiaires (étudiants, élèves)	0	1	0	1	2
OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire	8	8	8	8	32
OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur CAN	8 %	8.50 %	8.50 %	9 %	
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur Ville de Niort	8 %	8.50 %	8.50 %	9 %	
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur CCAS	8 %	8.50 %	8.50 %	9 %	