



Convention entre la Ville de Bordeaux, le CCAS, Bordeaux Métropole, et le FIPHFP

Années de convention

2026-2027-2028-2029

Projet présenté en FSSSCT

FSSSCT de la Ville de Bordeaux et du CCAS Fonction Publique Territoriale le 25 septembre 2025

Comité Social d'Etablissement du CCAS Fonction Publique Hospitalière le 06 octobre 2025

FSSSCT de Bordeaux Métropole le 10 octobre 2025

1	Présentation générale :	2
1.1	Présentation des trois collectivités territoriales	2
1.2	Présentation des politiques publiques en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap	3
2	Diagnostic	4
2.1	Effectifs globaux et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :	4
2.2	Focus sur la prévention :	14
3	Bilan de la convention précédente	16
3.1	Bilan financier	16
3.2	Bilan des recrutements :	19
3.3	Bilan qualitatif :	20
4	L'organisation de la politique handicap	27
4.1	Un comité de pilotage	27
4.2	Organisation du suivi individuel des agents Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	28
	Une instance de suivi individuel	28
	L'instance de participation des agents BOE à l'évaluation des actions mises en œuvre : le Groupe Entrain'Handicap	28
4.3	Le rôle et les missions des agents de la Mission handicap	29
4.3.1	Le rôle et les missions du pilote de la convention FIPHFP	29
4.3.2	Le rôle et les missions de la référente handicap	29
4.4	Les intervenants internes de la politique en faveur du handicap au travail	31
4.5	Les partenariats externes	32
4.6	L'association des Organisations Syndicales	32
5	Les actions	33
5.1	Les axes du programme d'actions :	33
5.2	Le budget global :	45
6	Annexes	46
6.1	Annexe 1 : organigramme général	46
6.2	Annexe 2 : organigramme de la DRH	48
6.3	Annexe 3 : Guide du handicap	50
6.4	Annexe 4 : Exemples d'articles et communications	51
6.5	Annexe 6 : Flyer du quiz	52

1 Présentation générale :

1.1 Présentation des trois collectivités territoriales

Trois employeurs sont cosignataires de la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) :

- Bordeaux Métropole, établissement public de coopération intercommunale, qui porte la Direction des ressources humaines mutualisée et est par conséquent « chef de file » de la convention
- la Ville de Bordeaux, collectivité territoriale
- et le Centre communal d'action sociale de Bordeaux (CCAS), établissement public communal.

Bordeaux Métropole intervient sur le périmètre des 28 communes qui la composent et qui sont Ambarès-et-Lagrave, Ambès, Artigues-Près-Bordeaux, Bassens, Bègles, Blanquefort, Bordeaux, Bouliac, Bruges, Carbon-Blanc, Cenon, Eysines, Floirac, Gradignan, Le Bouscat, le Haillan, Lormont, Martignas-en-Jalles, Mérignac, Parempuyre, Pessac, Saint-Aubin-de-Médoc, Saint-Louis-de-Montferrand, Saint-Médard-en-Jalles, Saint-Vincent-de-Paul, Talence, Villenave-d'Ornon représentant 831 534 habitants en 2021.

Les domaines de compétence de Bordeaux Métropole sont le développement économique, l'urbanisme, l'habitat, l'environnement (tri, collecte et traitement des déchets), l'eau et l'assainissement, les transports urbains et scolaires, les déplacements, la voirie, la signalisation, le stationnement, le marché d'intérêt national, les parcs cimetière, l'archéologie préventive et l'aménagement numérique.

L'établissement public gère tous les équipements du quotidien qui améliorent le cadre de vie des habitants de l'agglomération. Il concrétise également des projets urbains de grande envergure : le tramway, l'aménagement des quais, le pont Jacques-Chaban-Delmas...

La Ville de Bordeaux agit en proximité de ses habitants dans les domaines scolaires, de la petite enfance, la vie associative, la culture, la police municipale et le stationnement, les marchés, les seniors, la diversité et l'égalité, l'aide aux entreprises, la transition climatique, la résilience alimentaire et l'état-civil, les élections et formalités administratives, la prévention et la médiation.

Le Centre communal d'action sociale de Bordeaux agit au niveau de l'aide sociale, des seniors et publics en difficulté au travers d'établissements d'hébergement.

Bordeaux Métropole dispose d'un budget de 2 176 millions d'euros pour 2025, la Ville de Bordeaux de 636 millions et le CCAS de 50,21 millions.

L'application de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, dite « MAPTAM » à Bordeaux dès 2015, a fait que nombre de services Bordeaux Métropole sont devenus services communs au 1^{er} janvier 2016, dont la direction des Ressources humaines qui intervient donc au titre de sa politique sur les trois périmètres.

Organigramme général : annexe 1

1.2 Présentation des politiques publiques en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap

La mise en œuvre de cette convention s'inscrit dans un historique de partenariat entre les trois employeurs et le FIPHFP.

Cette convention sera la troisième quadripartite réunissant les trois employeurs et le FIPHFP. La première avait débuté le 1^{er} janvier 2018 pour se terminer le 31 décembre 2022 et la seconde du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025. Elle sera aussi la cinquième convention de la Ville de Bordeaux et la quatrième pour le CCAS.

Ce continuum conventionnel s'inscrit bien dans une volonté politique de promouvoir durablement l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap dans la société et l'administration publique locale.

La Ville de Bordeaux à cet égard dispose pour ses habitants d'un plan handicap pour que les personnes en situation de handicap puissent bénéficier d'une accessibilité entière et autonome. Cette volonté s'exerce en faveur de tous les âges et dans tous les domaines liés à la vie ou au mode de vie, droit, éducation, santé, logement, transport, vie professionnelle.

De la même manière la Ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole œuvrent depuis plusieurs années dans le domaine de l'égalité femmes/hommes et de la diversité, à travers leurs plans d'actions. Ces actions concernent l'administration en interne mais également la mise en œuvre des politiques publiques. Les 3 entités ont obtenu les labels égalité professionnelle femmes/hommes et diversité en 2019, délivrés par l'Afnor pour 4 ans. Il a été renouvelé en 2024 pour Bordeaux-Métropole.

De nombreuses actions de formation et de sensibilisation, multipliant les formats d'intervention (conférences, théâtre forum, information, formation d'un jour ou d'une demi-journée...) sont réalisées chaque année à l'attention des agents et également des citoyennes et citoyens.

Le relai en interne, pour les agents, de ces politiques publiques, s'est notamment traduit depuis 2016 par la création de deux procédures qui visent à repérer et traiter les situations présumées de harcèlement et de discrimination dans les services. Le dispositif externe « alerte discrimination » installé en 2019 a été remplacé en 2024 par une ligne interne d'écoute et d'orientation « LEO » permettant de recueillir la parole de l'agent quelle que soit l'origine de son mal-être au travail et de l'orienter vers le soutien adapté, que ce soit pour des questions de violences, de harcèlement, de discriminations, ou d'agissements sexistes et sexuels.

L'objectif principal de cette troisième convention FIPHFP est de consolider collectivement et durablement la capacité des trois employeurs à promouvoir des leviers d'intégration et d'inclusion à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs à travers les axes suivants :

- Renforcer la lisibilité et la cohérence de la politique handicap,
- Recruter des agents en situation de handicap, notamment par le biais de l'apprentissage,
- Maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap,
- Former, communiquer et sensibiliser les agents sur la thématique du handicap au travail.

Un objectif plus spécifique autour de la question de l'accessibilité s'ajoute à ces axes généraux :

- Accessibilité numérique (axe 6)
- Accessibilité des locaux (salles de réunions, de formation, restaurants administratifs).

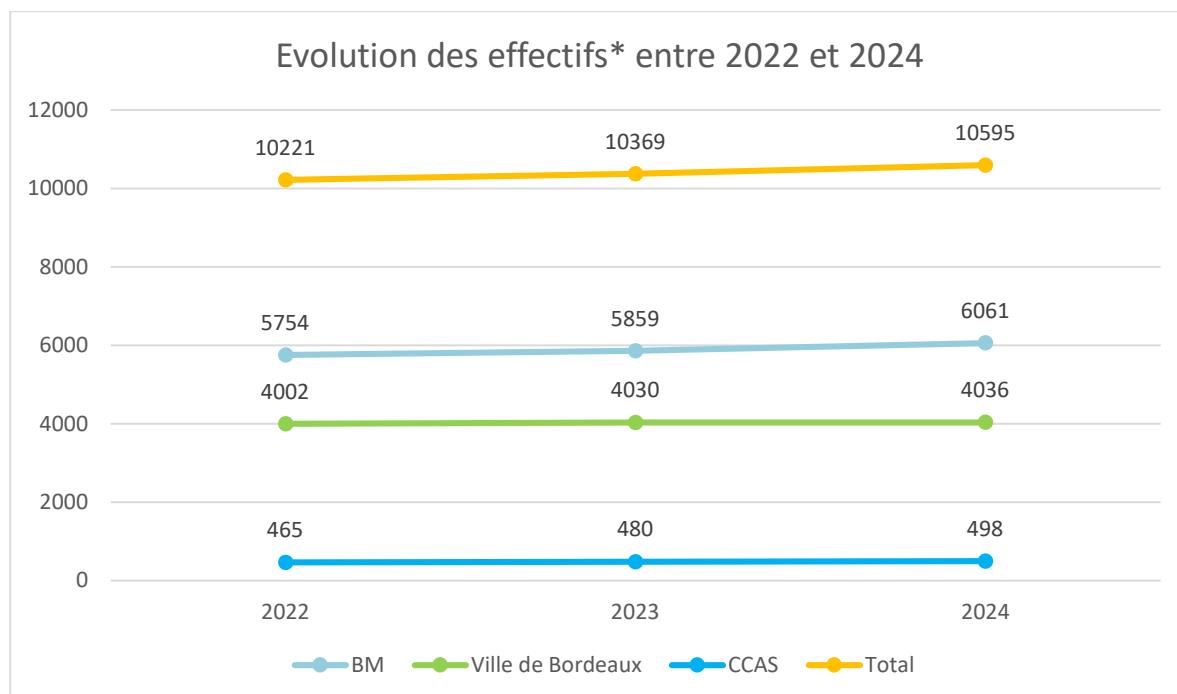
Ce projet de convention avec le FIPHFP est le fruit d'une volonté affichée par les trois employeurs de répondre aux besoins des agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude, de recruter de nouveaux profils et de maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap.

Les taux actuels d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieurs à 7% des effectifs rémunérés devront être maintenus si ce n'est dépassés sur la durée de cette convention.

2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

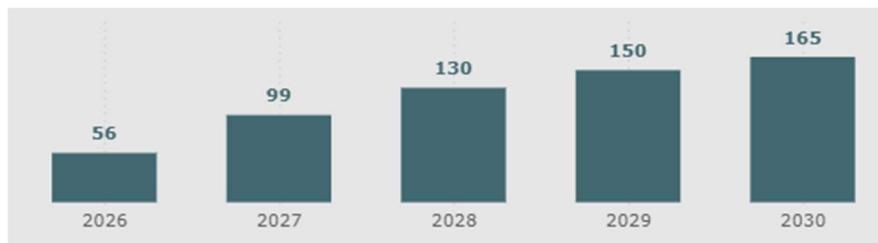
▪ Evolution de l'effectif total (au sens du Rapport Social Unique)



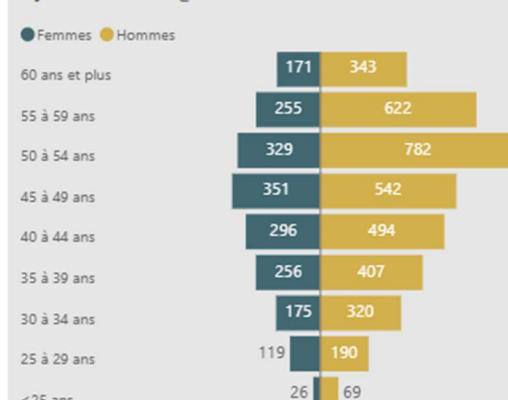
Les effectifs globaux sont en augmentation (+374) dans les trois collectivités : Métropole (+307), Ville de Bordeaux (+34) et CCAS (+33).

▪ **Prévisions d'entrées/sorties (recrutements, départ à la retraite)**

Projections de départs pour Bordeaux-Métropole de 2026 à 2030

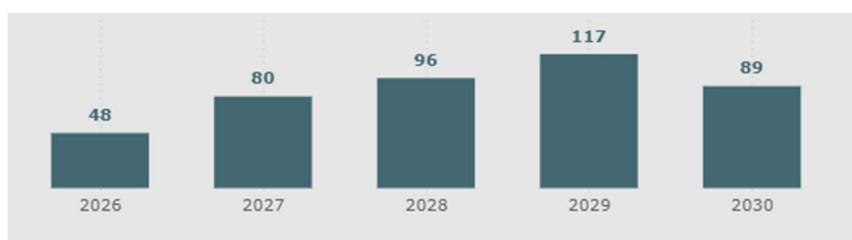


Pyramide des âges

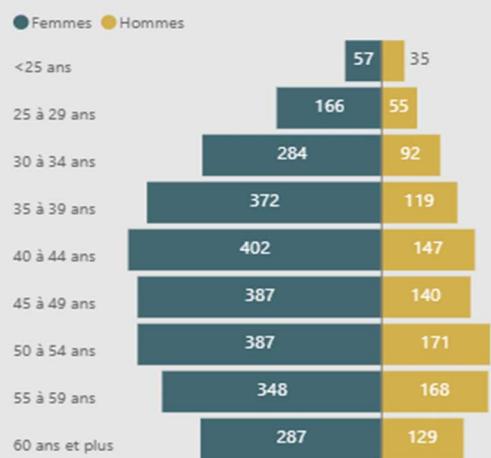


Les départs à la retraite devraient augmenter progressivement, conformément à la pyramide des âges : près de 1.400 agents soit 25% de l'effectif ont 55 ans et plus, dont 514 plus de 60 ans (8% de l'effectif).

Projections de départs pour la Ville de Bordeaux de 2026 à 2030



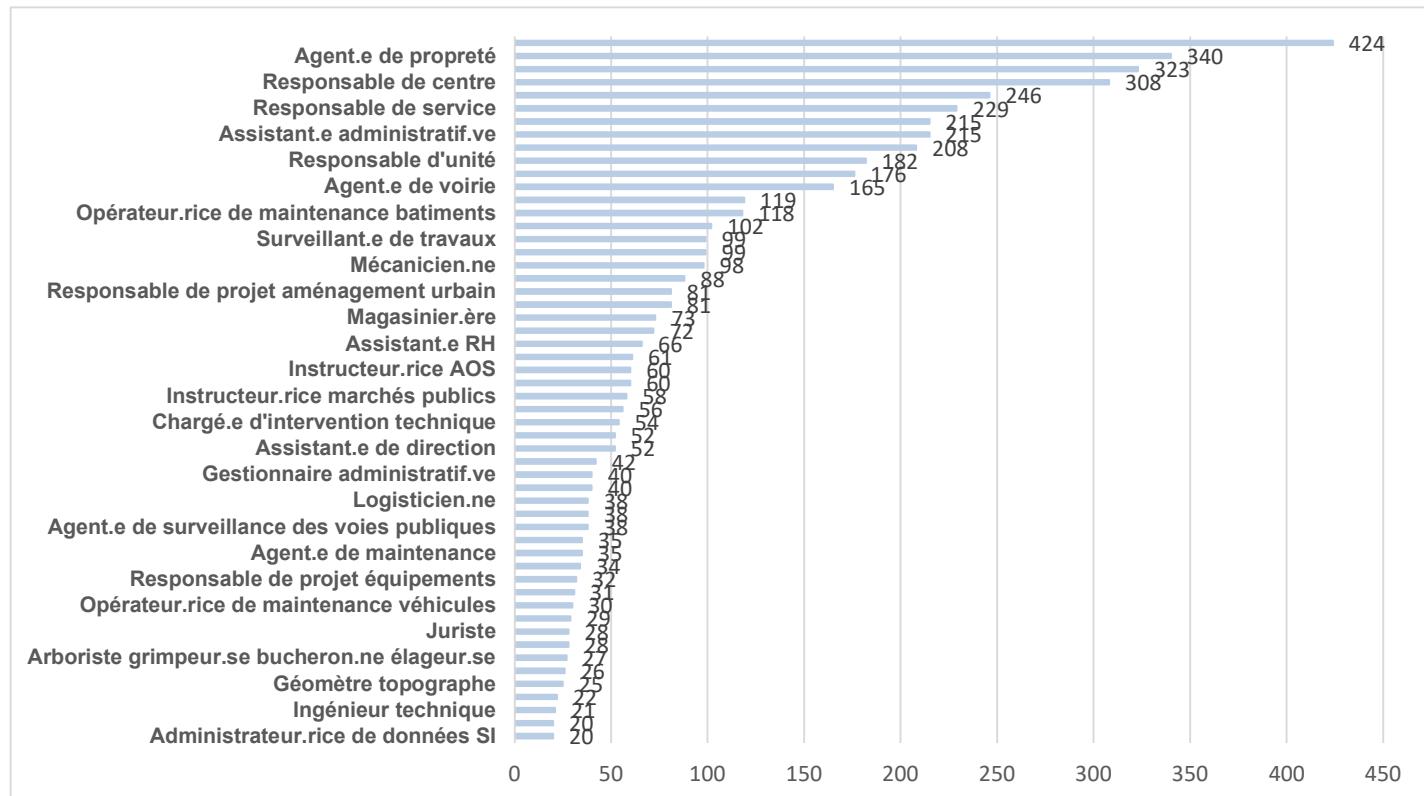
Pyramide des âges



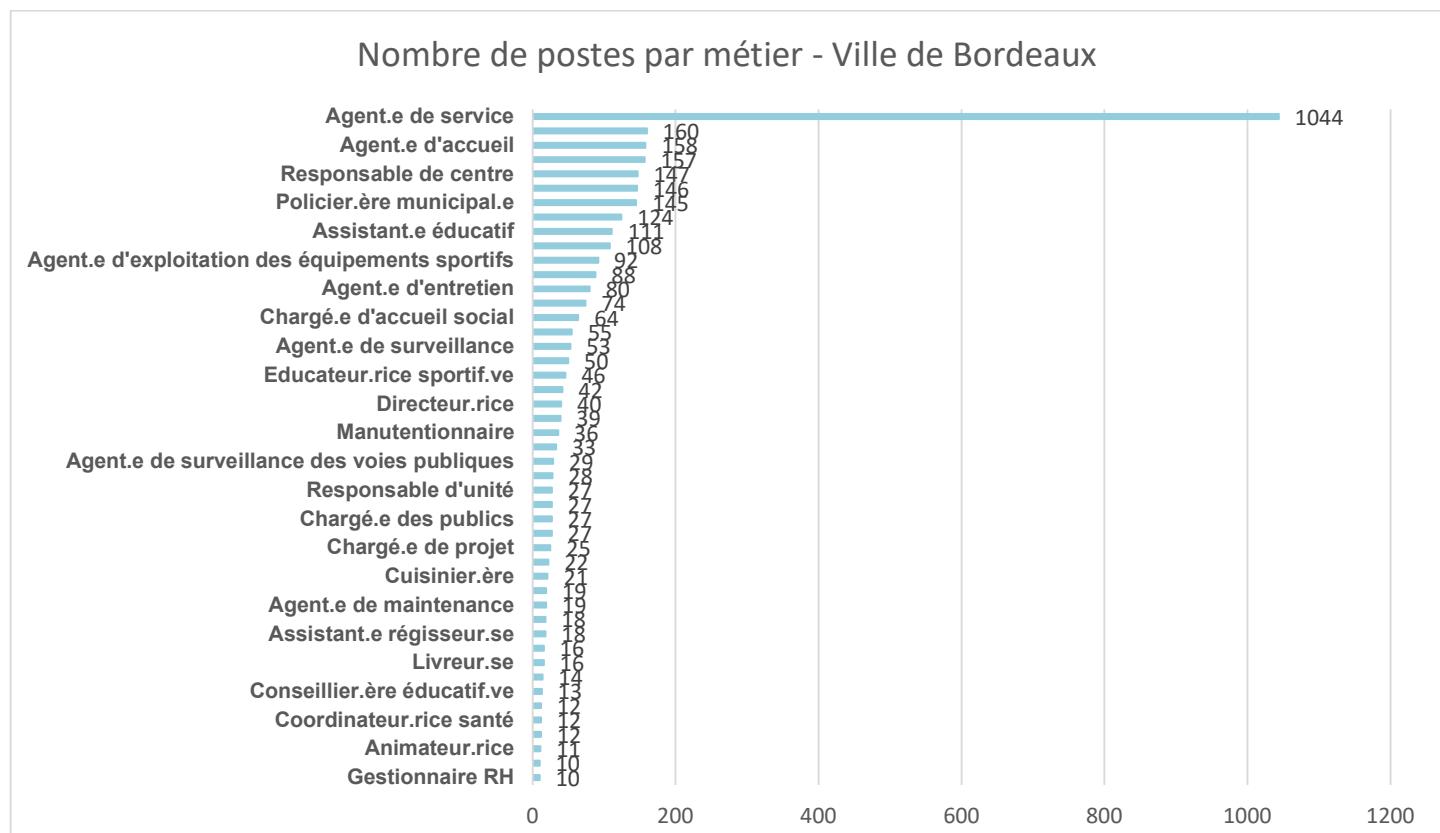
Les départs à la retraite devraient connaître une accélération jusqu'en 2029 du fait de la pyramide des âges : près de 1.000 agents soit 25% de l'effectif ont 55 ans et plus dont 416 plus de 60 ans (10% de l'effectif).

▪ **Répartition de l'effectif total par principaux métier en 2024**

Il existe 54 métiers représentés à plus de 20 postes à la Métropole.

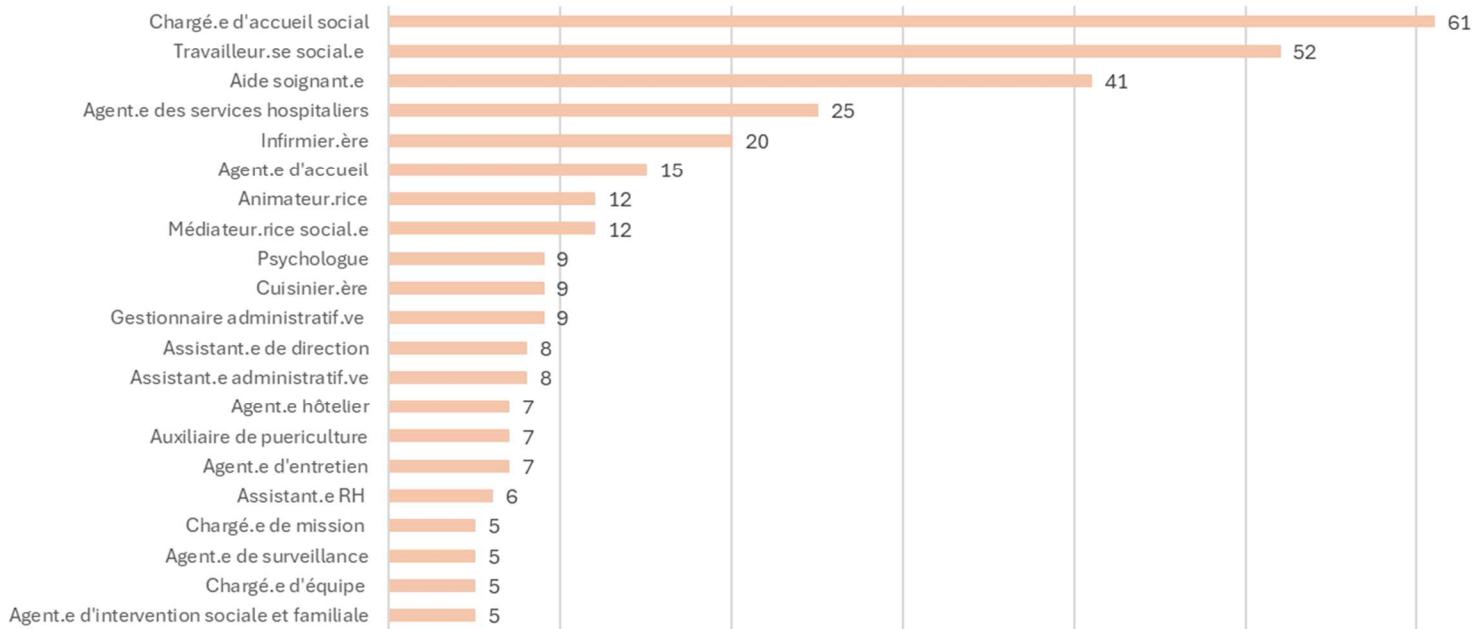


47 métiers sont représentés à plus de 10 postes à la Ville.



21 métiers sont représentés à plus de 5 postes au CCAS

Nombre de postes par métier - CCAS



▪ Répartition par tranche d'âge

	Métropole		Ville		CCAS Global	
	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE
Moins de 30 ans	10,46%	2,13%	12,22%	3,73%	10,84%	
de 30 à 39 ans	20,11%	10,64%	22,20%	5,60%	25,70%	8,33%
de 40 à 49 ans	28,38%	28,09%	27,85%	22,01%	24,90%	25,00%
de 50 à 59 ans	32,68%	47,87%	27,50%	45,90%	29,92%	41,67%
60 ans et +	8,36%	11,28%	10,23%	22,76%	8,63%	25,00%

Dans les trois collectivités, la moyenne d'âge des agents bénéficiaires est plus élevée que celle des agents en général.

▪ Répartition par sexe

	Métropole		Ville		CCAS Global	
	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE
Hommes	64,96%	67,23%	28,34%	23,51%	18,88%	16,67%
Femmes	35,04%	32,77%	71,66%	76,49%	81,12%	83,33%

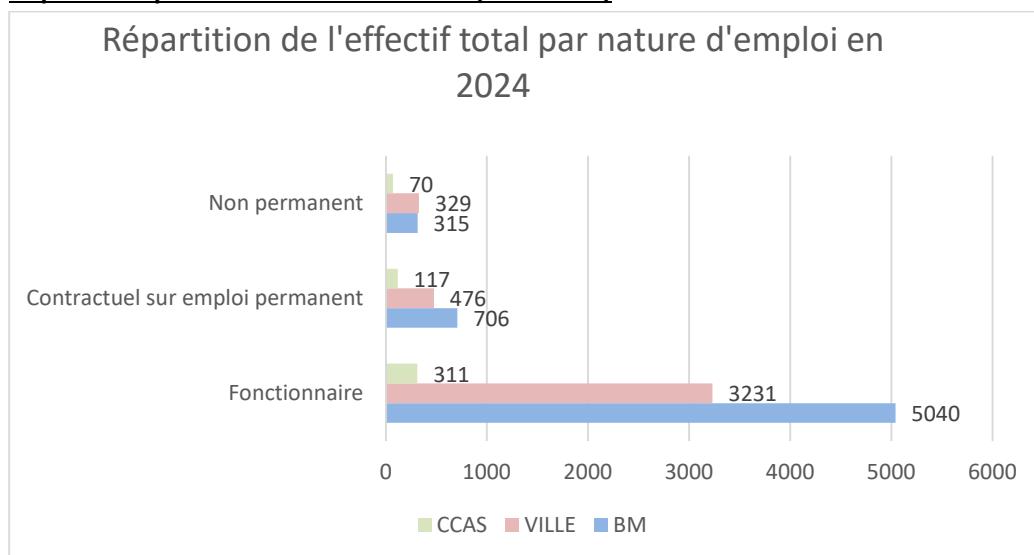
La répartition des bénéficiaires par genre est proche de la répartition globale des agents dans les trois collectivités.

▪ **Répartition par filières**

	Métropole		Ville		CCAS GLOBAL	
	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE
Administrative	28,69%	31,28%	17,02%	28,73%	25,10%	29,17%
Animation	0,10%		0,55%	0,75%	4,82%	4,17%
Culturelle	1,04%		12,51%	7,84%		
Sportive			1,31%	0,75%		
Police municipale			3,47%	0,75%		
Sociale	0,13%		6,59%	6,72%	15,26%	29,17%
Socio-éducative					6,63%	
Médico-sociale	0,21%	0,21%	5,82%	5,60%	18,47%	16,67%
Soignant					0,20%	
Technique	67,35%	68,51%	48,04%	47,39%	14,06%	4,17%
Ouvrière					8,43%	12,50%
Hors filière	2,47%		4,68%	1,49%	7,03%	4,17%

Les bénéficiaires sont légèrement plus présents dans la filière administrative que l'ensemble des agents.

▪ **Répartition par mode de recrutement (titulaire...)**



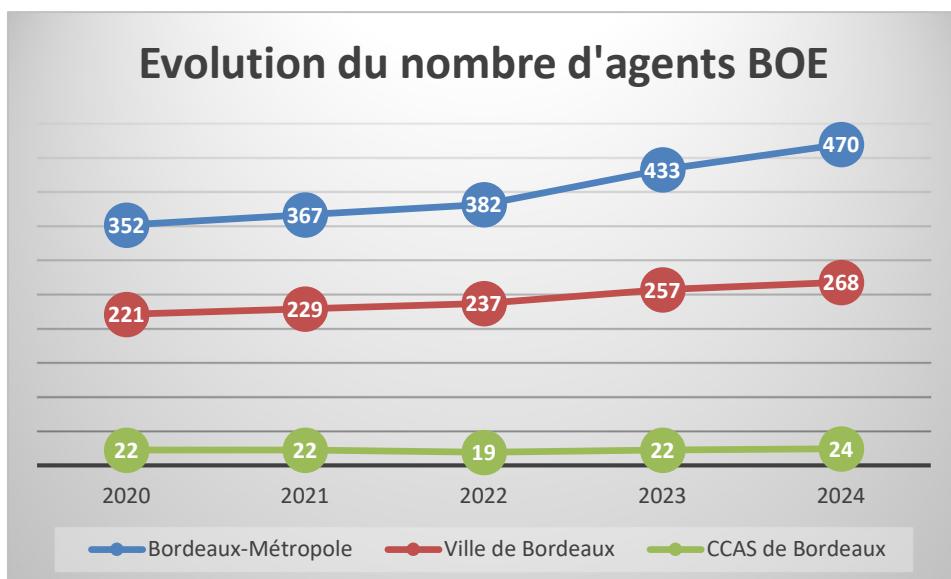
▪ **Répartition par catégorie**

	Métropole		Ville		CCAS Global	
	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE	Effectif	Part BOE
Catégorie A	20,69%	6,38%	13,26%	4,48%	29,72%	25,00%
Catégorie B	17,06%	10,85%	14,07%	11,94%	20,08%	16,67%
Catégorie C	60,02%	82,77%	68,19%	82,09%	43,57%	54,17%
Hors catégorie	2,23%	0,00%	4,48%	1,49%	6,63%	4,17%

Les bénéficiaires sont surreprésentés dans la catégorie C sauf au CCAS qui est plus proche de la répartition globale des agents.

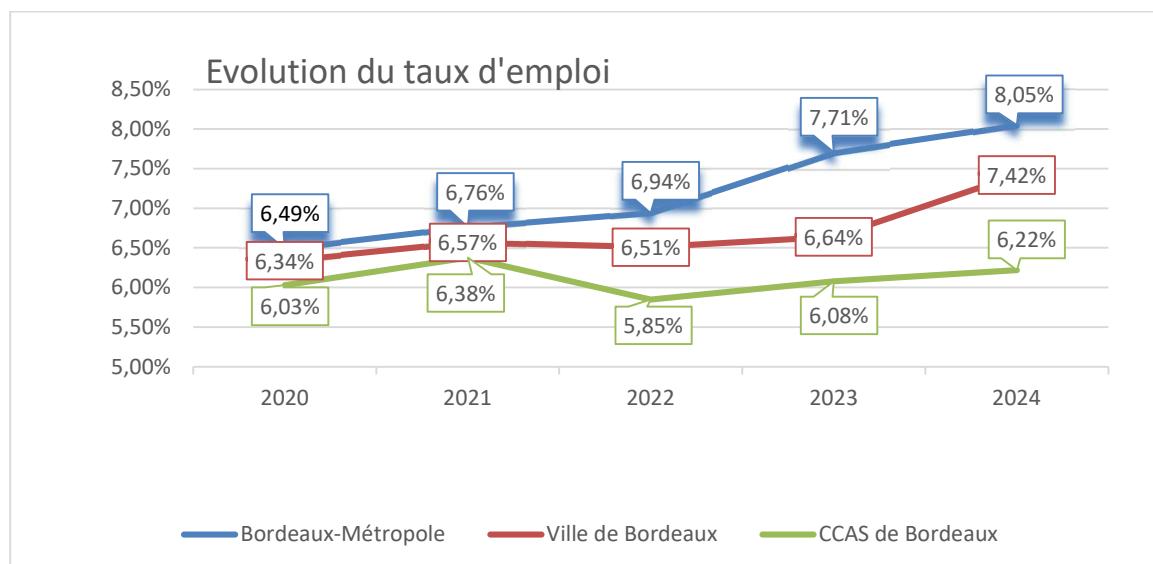
Plus spécifiquement pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- **Nombre de bénéficiaires et évolution**



Dans le même temps, l'évolution du nombre d'agents BOE observée est en augmentation régulière.

- **Taux d'emploi et évolution**



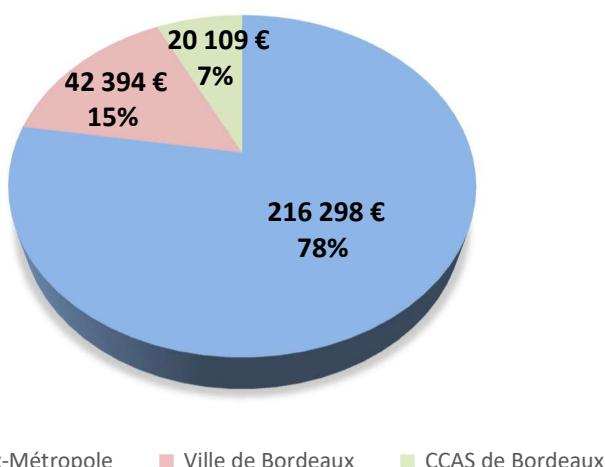
Globalement, depuis 2020, le taux d'emploi est croissant, à l'exception de celui du CCAS soumis à une plus grande variabilité du fait du faible effectif. Les contrôles sur la DOETH, en 2019 pour la Ville, en 2022 pour le CCAS, ont permis une grande fiabilisation des données, malgré un renouvellement très important des effectifs de bénéficiaires (environ 20% sont nouveaux chaque année) traduisant la mobilité des agents, les entrées nombreuses du fait de la politique menée et les départs en retraite.

- **Dépenses déductibles**

	Bordeaux-Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS de Bordeaux	Total
2022	61 979 €	13 787 €	8 302 €	86 090 €
2023	56 544 €	13 330 €	5 046 €	76 943 €
2024	97 775 €	15 277 €	6 761 €	121 837 €
Total	216 298 €	42 394 €	20 109 €	284 870 €

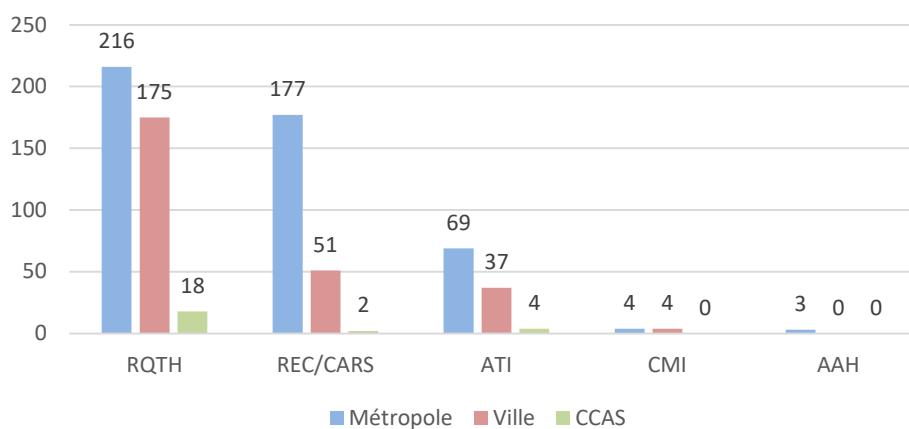
Les dépenses déductibles sont plutôt stables ces trois dernières années. Au CCAS et à la Ville de Bordeaux, les ESAT et entreprises adaptées sont principalement sollicitées pour des services de blanchisserie, repassage, nettoyage et d'entretien d'espaces verts. A Bordeaux-Métropole, un important contrat a été passé en 2024 pour des composteurs collectifs.

Répartition des dépenses déductibles



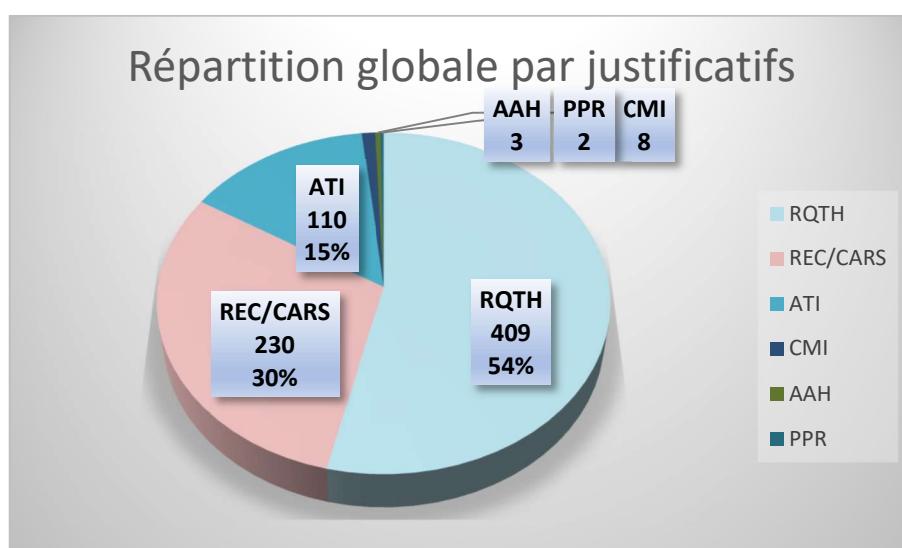
- **Répartitions des BOE par type de catégories de reconnaissance du handicap**

Catégorie de reconnaissance des agents BOE en 2024

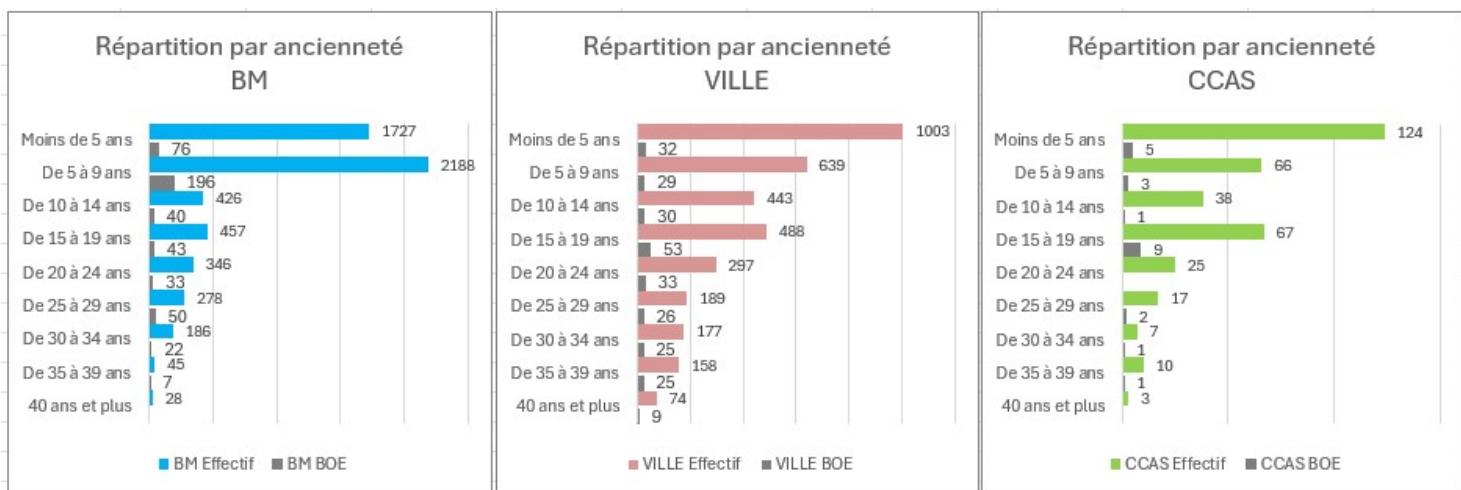


La répartition par type de reconnaissance administrative du handicap reste globalement structurée de la même façon dans les trois collectivités : les Reconnaissances en qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont majoritaires, les reclassements et changements d'affectation pour raison de santé (REC/CARS) représentent la 2^{ème} catégorie de reconnaissance, les allocations temporaires d'invalidité (ATI) arrivent en 3^{ème} position. Il y a peu d'agents qui ne disposent que d'une carte mobilité inclusion mention invalidité (CMI) ou d'une allocation adulte handicapé (AAH).

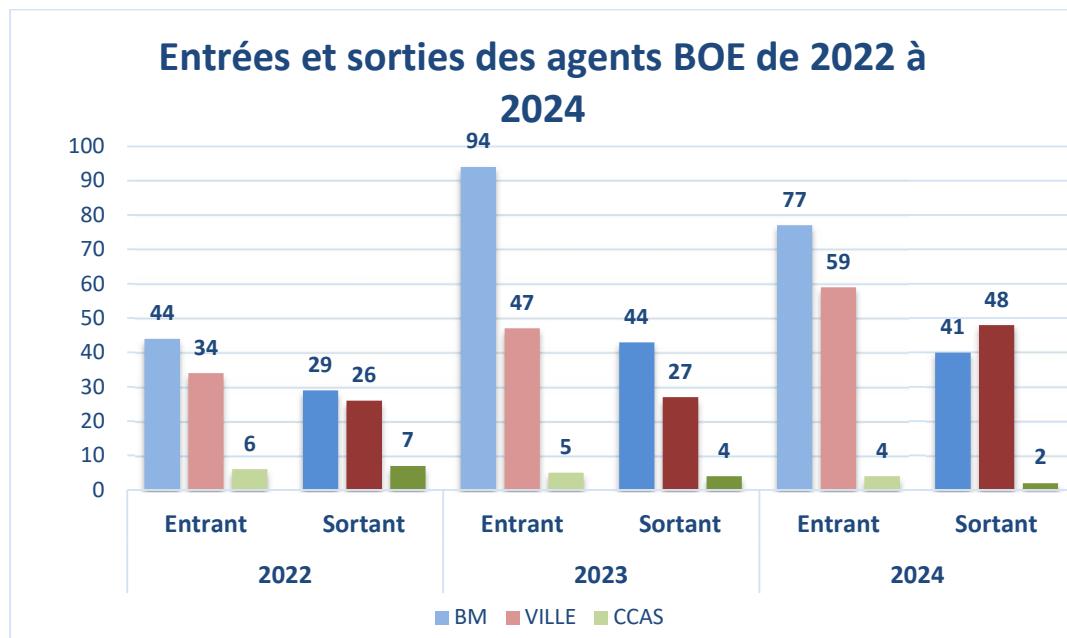
A noter que la proportion d'agents en reclassement est plus forte à Bordeaux-Métropole (38%) probablement du fait de l'importante proportion de métiers techniques et d'un moindre nombre de démarches de RQTH. Ainsi, les RQTH représentent moins de la moitié des justificatifs à Bordeaux-Métropole (46%) quand elles représentent une large proportion de ceux des bénéficiaires de la Ville de Bordeaux (65%) et du CCAS de Bordeaux (75%), et 54% de l'ensemble des trois collectivités.



▪ **Répartition par ancienneté (uniquement pour les agents sur emploi permanent hors remplacements)**



- Entrées et sorties des BOE,



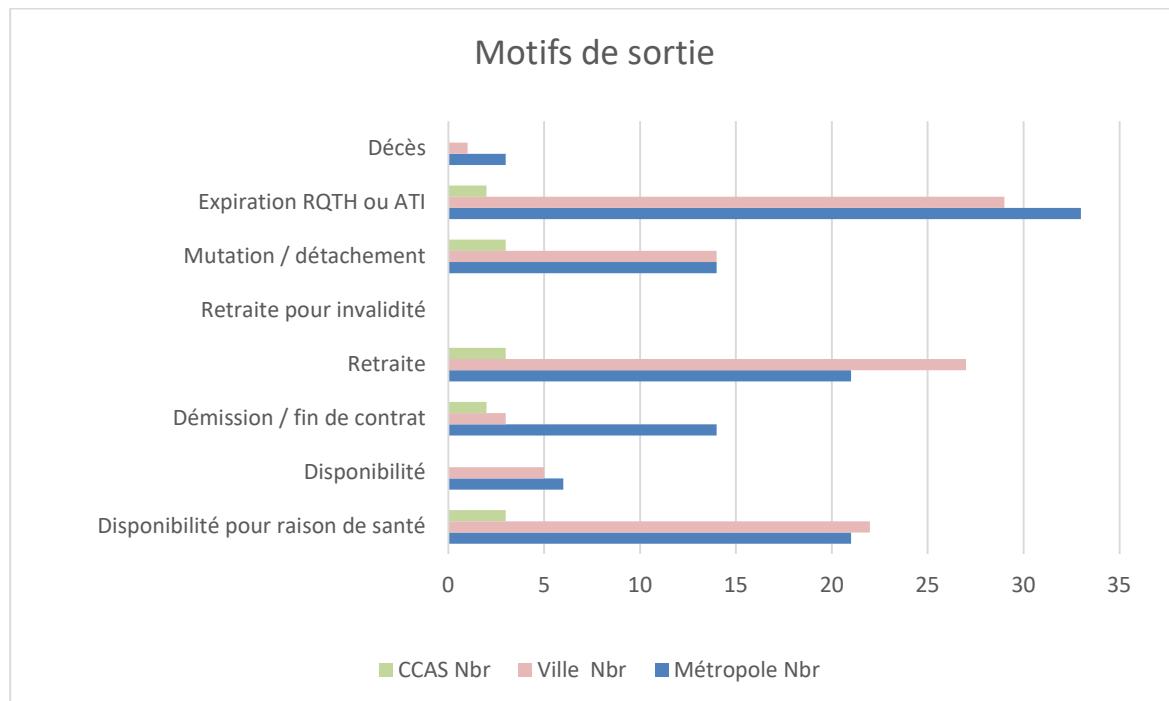
Sur les trois dernières années et dans les trois collectivités, il y a davantage d'agents entrants dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi que de sortants. De fait, le nombre total de bénéficiaires est passé de 638 agents en 2022 à 762 en 2024. Cette progression de près de 20% en trois ans résulte très probablement des effets de la création de la mission handicap en 2020.

Ce flux d'entrées provient d'une part des agents et de leur hiérarchie et d'autre part des partenaires internes de la mission handicap au sein de la Direction des ressources humaines (recrutement, maintien en emploi, gestion des accidents du travail et maladies professionnelles...).

- Motifs des sorties de 2022 à 2024 :

Motifs de sorties 2022-2024	Métropole		Ville		CCAS		Total	
	NBR	%	NBR	%	NBR	%	NBR	%
Disponibilité pour raison de santé	21	19%	22	22%	3	23%	46	20%
Disponibilité	6	5%	5	5%	0	0%	11	5%
Fin de contrat	10	9%	2	2%	2	15%	14	6%
Démission	4	4%	1	1%	0	0%	5	2%
Retraite	21	19%	27	27%	3	23%	50	22%
Retraite pour invalidité	1	0%	0	0%	0	0%	2	1%
Mutation / détachement externes	13	11%	10	14%	3	23%	26	11%
Mutation / détachement internes*	1	1%	4	4%	0	0%	5	2%
Licenciement	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
Expiration RQTH ou ATI	33	29%	29	29%	2	15%	64	28%
Décès	3	3%	1	1%	0	0%	5	2%
TOTAL SORTIES sur 3 ans	114		101		13		230	
Soit en moyenne / an	38		34		4		77	

*sont considérées internes les mutations d'une collectivité signataire à l'autre



L'expiration des justificatifs (RQTH ou ATI) est la 1^{ère} cause de sortie des bénéficiaires pour la Ville et la Métropole (près de 30%), et ce malgré une campagne de rappel organisée chaque année en juin pour les agents dont la RQTH arrive à expiration.

En pratique, soit que les délais soient trop longs (malgré le décalage de la déclaration au mois d'avril suivant), soit que les agents ne souhaitent plus faire renouveler leur RQTH, ou encore que la pathologie ait été suffisamment améliorée pour ne plus justifier d'allocation, une proportion importante de bénéficiaires ne peuvent plus être comptabilisés. Cela concerne également les titulaires d'Allocations temporaires d'invalidité, attribuées pour 5 ans : leur renouvellement dépend de la Caisse des dépôts et accuse régulièrement des retards de transmission.

La 2^{ème} cause de sortie est le départ à la retraite (respectivement 19%, 27% et 23% pour la Métropole, la Ville et le CCAS). Le nombre de départs s'est ralenti par rapport à la précédente convention certainement du fait des réformes successives. Les départs au titre du handicap ou de la retraite pour invalidité restent rares. Les agents retraités ont quasiment tous plus de 60 ans.

La troisième cause est la mise en disponibilité pour raison de santé (respectivement 19%, 22% et 23% pour la Métropole, la Ville et le CCAS).

Pour le CCAS, les mutations dans une autre collectivité sont à la même hauteur que les disponibilités et les expirations de justificatifs (23%). La retraite n'arrive qu'en 4^{ème} position.

- **Prévisions de sorties des BOE / prévisions d'entrées (hors recrutement)**

La projection est faite sur la base des trois dernières années. Toutefois, une accélération des départs à la retraite est prévisible au sein de la Ville, 22% des BOE ayant 60 ans et plus en 2024. Ils sont également 20% au CCAS, mais seulement 11% à la Métropole.

	Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total
Nombre de BOE au 31/12/2024	470	268	24	762
Moyenne annuelle des départs en retraite des BOE majoré pour la ville et le CCAS du fait de la courbe des âges	7	12	2	21
Retraites pour invalidité	2	2	0	4
Sorties des BOE en moyenne / an (tous motifs hors retraite)	30	25	4	59
TOTAL PREVISIONS SORTIES / AN	39	39	6	84
TOTAL ENTREES hors recrutements (nouvelle RQTH, ATI, REC)	57	38	3	98
Nombre de BOE à N+1 (hors recrutements)	488	267	21	776

2.2 Focus sur la prévention :

La médecine du travail est l'un des acteurs majeurs de la politique en faveur du handicap au travail. Parmi ses compétences, elle prononce notamment les avis d'inaptitude, préalables à une position de reclassement et donc de maintien dans l'emploi.

	2022			2023			2024		
	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS
Aptes	1204	461	57	1334	878	50	1267	678	45
Aptes avec restrictions	71	60	1	40	44	5	84	73	5
Aptes avec aménagements de poste	108	90	14	231	251	27	198	137	17
Inaptes au poste mais Apte à autre poste	NR	NR	NR	13	6	2	NR	NR	NR
Inaptes temporaires	68	54	7	45	36	3	108	97	12
Inaptes définitifs (à faire confirmer par CMD)	16	14	2	28	23	0	22	20	0
Pas d'avis d'aptitude	308	157	18	53	99	13	23	32	37
Visites infirmières				960	491	40	1133	492	35
Nombre total de conclusions	1775	836	99	2695	1828	140	2835	1529	151

Sur les 3 dernières années, l'effectif des médecins a pu être complété pendant 2 ans environ (2023-2024) grâce au recrutement de médecins collaborateurs en formation de médecins du travail.

Cet effectif a permis d'accompagner efficacement les aménagements de poste. Toutefois, il s'est progressivement réduit à nouveau, avec également un fort turn over, et les difficultés sont à nouveau prégnantes avec seulement 3 postes pourvus sur les 5 postes au premier semestre 2025.

Au regard de l'effectif, l'action du service médical se concentre à nouveau sur les visites réglementaires sur les postes nécessitant des titres et des habilitations (autorisations de conduite, travail en hauteur...) à Bordeaux Métropole. A la Ville de Bordeaux et au CCAS, l'activité s'est concentrée sur les postes à forte pénibilité (crèches et école) à la ville et les EHPAD au CCAS.

Les visites à la demande des agents et de l'employeur, les visites de pré-reprise après un long arrêt ont été maintenues ainsi que les urgences (évaluation d'aptitude ou d'inaptitude, besoin d'une expertise médicale avec un avis préalable du médecin de prévention) malgré ce contexte de pénurie de médecin de prévention.

Concernant les situations administratives liées aux états de santé, le chiffrage porte uniquement sur les emplois permanents. A noter que :

- rares licenciements pour inaptitude (deux en trois ans)
- départs en retraite pour invalidité variables d'une année sur l'autre mais en baisse en 2024
- placements en disponibilité d'office pour raison de santé stable (autour de 130)
- congés longue maladie et longue durée légèrement en baisse
- accidents du travail qui restent plus important à la Métropole avec également une augmentation des maladies professionnelles en 2024 à la Métropole.

	2022			2023			2024		
	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS	BM	VILLE	CCAS
Licenciements pour inaptitude physique dans l'année	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Retraites pour invalidité dans l'année	12	8	0	6	10	3	4	4	1
Départs en Disponibilités d'office pour raison de santé au cours de l'année	66	49	3	68	60	6	63	66	8
Agents en Congés longue maladie au 31/12 de l'année	43	32	4	25	33	2	20	24	3
Agents en Congés longue durée au 31/12 de l'année	47	37	11	53	29	10	36	29	6
Accidents du travail / trajet recensés dans l'année	484	295	24	464	270	35	487	309	50
Maladie professionnelle reconnues imputables dans l'année	18	17	0	9	18	0	38	14	2
Accidents du travail ou maladies professionnelles ayant donné lieu au versement d'une rente (1 ^{ère} attribution)	4	8	1	10	4	0	4	2	0

3 Bilan de la convention précédente.

3.1 Bilan financier

Bilan du financement FIPHFP sur les deux premières années de la convention actuelle (la troisième année n'étant pas achevée) et projection sur la 3^{ème} année au vu des 5 premiers mois :

AXES	Rappel objectif initial	Réalisé 2023	Réalisé 2024	TOTAL pour 2 ans	Taux de consommation	Solde au 01/01/2025	Prévisionnel 2025
1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	370 121,60 €	98 883,73 €	123 002,19 €	221 885,92 €	60%	148 235,68 €	130 000,00 €
2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	68 250,00 €	753,29 €	4 081,00 €	4 834,29 €	7%	63 415,71 €	1 000,00 €
3 Maintien dans l'emploi	76 500,00 €	22 309,20 €	37 058,12 €	59 367,32 €	78%	17 132,68 €	40 000,00 €
5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	6 920,00 €	2 220,09 €	1 291,87 €	3 511,96 €	51%	3 408,04 €	1 000,00 €
TOTAL	521 791,60 €	124 166,31 €	165 433,18 €	289 599,49 €	56%	232 192,11 €	172 000,00 €
% d'exécution		23,80%	32%	56%			88%

Pour l'axe 1, concernant le recrutement, 60% du budget a été consommé, du fait notamment du recrutement de 9 apprentis titulaires d'une RQTH (2 en 2023 et 7 en 2024) sur les périmètres de Bordeaux Métropole et de la Ville. Avec les 8 apprentis déjà présents au 01/01/2023 cela représente en tout 17 apprentis présents sur la période. Les effets des nombreux recrutements de la rentrée 2024 se feront sentir sur l'année 2025. Aussi l'axe 1 va vraisemblablement atteindre rapidement le 100% de consommation, et correspondre au prévisionnel.

Les dépenses ont été principalement constituées par la prise en charge de 80% de la rémunération des apprentis, l'aide au tutorat d'accompagnement pour les maîtres d'apprentissage, et trois primes à l'insertion durable pour des apprentis titularisés sur la période. A noter également une aide au transport, une formation et l'adaptation de poste de 10 nouveaux agents (dont 50% pour des prestations de traduction en Langue des signes française).

Sur l'axe 2, concernant uniquement le reclassement et la reconversion des agents déclarés inaptes, le prévisionnel prévoyait des études et des adaptations de poste, des bilans de compétences et des formations. Or ces actions sont soit réalisées en interne et non valorisées (études de poste, bilans professionnels, formations), soit réalisées en dehors de l'année du reclassement ou du changement d'affectation proprement dites. De ce fait, le consommé n'est que de 7% du prévisionnel. Il a été demandé la fusion avec l'axe 3.

L'axe 3 concerne le maintien en emploi. La référente handicap coordonne les aménagements en fonction des besoins prescrits par les médecins du travail. Ces dépenses restent variables d'une année sur l'autre en fonction des nécessités et du coût des équipements spécifiques, avec un taux de prise en charge de 21% environ par le FIPHFP. Le prévisionnel est atteint à 78% en fin de 2^{ème} année et devrait être dépassé en 2025.

Dans le détail, les aménagements réalisés ont concerné : 57 adaptations de poste (fauteuils, bureaux, équipements optiques, casques...), 23 appareils auditifs, des aides au déplacements et à l'aménagement du véhicule pour 8 agents, des études de poste pour 10 agents, l'achat d'un fauteuil roulant et des réparations sur un autre, des formations de compensation du handicap, et des prestations de traduction en Langue des signes française pour 4 agents.

L'axe 4 concerne les formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés. Sur cet axe, 100% du financement est assuré par les employeurs. Environ un quart du prévisionnel a été consommé principalement pour une formation certifiante de la référente handicap et pour une équipe d'agents se formant à la LSF afin de faciliter les échanges avec une collègue sourde (à hauteur d'environ 5.500 € annuels). Ces dépenses vont se poursuivre en 2025.

L'axe 5 concerne la communication, l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap au travail. Sur ce volet, de nombreuses actions ont été mises en place, en grande partie réalisées en interne par l'équipe de la mission handicap (conférence, exposition, événementiels, sensibilisation des encadrants, des gestionnaires RH déconcentrés, des membres du FSSCT...). 51% du budget prévisionnel a été consommé principalement en traduction en Langue des signes, lots et objets de communication pour les événementiels. Des sensibilisations à la LSF ont également été réalisées dans le cadre de l'école interne.

L'axe 6 concernait la mise en place d'une action innovante. Il était prévu « le recrutement ou l'identification en interne d'un agent formé à la langue des signes française pour accompagner les agents sourds et malentendants dans l'exercice de leurs missions, former d'autres agents et faciliter la relation avec le public sourd ou malentendant ».

Le projet a évolué du fait de celui porté par la médiathèque, avec le recrutement d'une chargée de relation avec les publics sourds elle-même sourde. Ce recrutement a impliqué la formation de l'équipe du Centre accueil des publics et de la hiérarchie de la Direction des bibliothèques à la LSF, et mobilisé la Mission handicap et la DRH. L'investissement principal, outre le temps passé par les différents services impliqués, concerne la formation des acteurs à la LSF (5.500 €/an pendant 3 ans) et les prestations externes de traducteurs pour 6 heures hebdomadaires (environ 15.000 € en 2024) afin que l'agente puisse suivre les différentes réunions de réseau, d'équipe, les points avec sa cheffe, et entretiens divers au cours de l'année. Elle utilise par ailleurs son propre téléphone portable pour communiquer avec les collègues et publics entendants et non signants.

Le prévisionnel 2025 est plus élevé que les années 2023 et 2024 car il tient compte du recrutement de 7 apprentis en septembre 2024. Au final, nous devrions arriver à un taux de réalisation de 93%.

Concernant le co-financement employeur, le réalisé se présente ainsi :

AXES	Budget prévisionnel initial Total cofinancé	Réalisé 2023	Réalisé 2024	TOTAL général pour 2 ans	Total dépense sur 2 ans employeur	Part Employeur	Part FIPHFP
1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	794 770,00 €	319 316,16 €	240 397,87 €	559 714,03 €	337 828,11 €	60%	40%
2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	251 650,00 €	6 494,14 €	4 081,00 €	10 575,14 €	5 740,85 €	54%	46%
3 Maintien dans l'emploi	359 600,00 €	99 948,09 €	88 892,75 €	188 840,84 €	129 473,52 €	69%	31%
4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	35 750,00 €	0,00 €	6 444,39	6 444,39 €	6 444,39 €	100%	0%
5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	46 950,00 €	3 921,04 €	6 071,09 €	9 992,13 €	6 480,17 €	65%	35%
TOTAL	1 593 720,00 €	429 679,43 €	345 887,10 €	775 566,53 €	485 967,04 €	63%	37%
% d'exécution		27%	22%	49%			

Avec le prévisionnel 2025 :

AXES	Total dépense sur 2 ans employeur	TOTAL pour 2 ans FIPHFP	Prévisionnel total employeur 2025	Prévisionnel 2025 FIPHFP	Total prévisionnel co-financé	Total prévisionnel FIPHFP
1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	337 828,11 €	221 885,92 €	272 000,00 €	130 000 €	831 714,03 €	351 885,92 €
2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	5 740,85 €	4 834,29 €	17 000,00 €	1 000 €	27 575,14 €	5 834,29 €
3 Maintien dans l'emploi	129 473,52 €	59 367,32 €	100 000,00 €	40 000 €	288 840,84 €	99 367,32 €
4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	6 444,39 €		6 500,00 €	0,00 €	12 944,39 €	0,00 €
5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	6 480,17 €	3 511,96 €	5 000,00 €	1 000 €	14 992,13 €	4 511,96 €
6 Actions innovantes	0,00 €				0,00 €	0,00 €
TOTAL	485 967,04 €	289 599,49 €	400 500,00 €	172 000 €	1 176 066,53 €	461 599,49 €
% d'exécution (taux de réalisation)					74%	88%

3.2 Bilan des recrutements :

La convention fixait des objectifs chiffrés suivants :

Objectifs de recrutement BOE	Total
Contrats pérennes (Fonctionnaires, stagiaires, CDI)	49
Contrat d'apprentissage	32
<i>Dont engagement pérenne</i>	2
Contrats aidés, parcours emploi compétence	15
<i>Dont engagement pérenne</i>	3
Contrats à durée déterminées (CDD), Doctorants	21
<i>Dont engagement pérenne</i>	3
Services civiques	3
Stagiaires	35
<i>Dont engagement pérenne</i>	2
Total contrats pérennes	60
Total contrats non pérennes	106

Après deux années de convention, le bilan est le suivant :

Recrutements 2023-2024	Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total 2023-2024	Prévisionnel 2025	Final
Total contrats pérennes	31	20	5	56	28	84
Fonctionnaires, stagiaires, CDI	19	14	3	36	16	52
Dont pérennisé suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentis)	11	4	2	17	10	27
Dont pérennisé suite à un contrat d'apprentissage	1	2	0	3	2	5
Total contrats non pérennes	24	9	2	35	10	45
Contrats d'apprentissage	4	5	0	9	0	9
Contrats aidés	0	1	1	2	0	0
CDD (dont art. 352-4)	20	3	1	24	10	34
TOTAL général	55	29	7	91	38	129

L'objectif de recrutements pérennes est atteint à 93% dès la 2^{ème} année de la convention avec 56 recrutements comprenant 20 pérennisations de contrats : 3 apprentis et 17 CDD (dont 10 au titre de l'article L352-4). Le taux de pérennisation est en augmentation.

Concernant les recrutements non pérennes, le taux de réalisation des objectifs est de 33% (35 réalisés sur les 106 prévus) avec des résultats très différents selon les catégories :

- le nombre de recrutement d'agents en CDD (24) a dépassé l'objectif triennal (21) et parmi eux, 15 ont été recrutés au titre de l'article L-352-4 et ont donc ayant vocation à être titularisés à l'issue (7 recrutés en 2023 l'ont d'ores et déjà été en 2024).
- L'objectif de recrutement d'apprentis BOE est atteint à un tiers de l'objectif avec 9 recrutements. En 2023, 2,5% des apprentis étaient bénéficiaires d'une RQTH. Ce taux est monté à 4,30% en 2024, après une campagne de sensibilisation des maîtres d'apprentissage menée en mai 2024 et le recrutement de 7 nouveaux apprentis BOE en septembre. Dans l'attente de la campagne 2025, nous considérons par défaut qu'il n'y a pas de nouveaux apprentis cette année, mais nous serons fixés à l'automne.
- le nombre de stagiaires étudiants (35 prévus) et les services civiques (3 prévus) n'ont pas été comptabilisés de façon centralisée, chaque direction ayant la liberté en toute autonomie de recruter les stagiaires gratifiés ou non sans passer par la DRH. Par défaut, nous indiquons aucun stagiaire et services civiques car nos chiffres seraient par trop incomplets.

Il est prévu de mettre à l'étude un dispositif de valorisation des tuteurs d'apprentis, services civiques et stagiaires lors de la nouvelle convention.

A noter que la direction des Ressources Humaines a participé chaque année au salon pour l'emploi des personnes handicapées, ce qui permet son identification comme un employeur sensibilisé et volontariste dans sa politique de recrutement. Une indication est également mentionnée en ce sens sur chaque offre d'emploi.

La participation annuelle au Duoday constitue toujours un temps fort de sensibilisation interne avec un écho très favorable des services. 75 offres d'accueil dans des domaines diversifiés ont été faites en 2 ans. Plusieurs personnes accueillies ont pu prolonger leurs expériences par un stage (3 en 2024) et au fil des années certaines ont été recrutées en CDD, dont une est en voie de titularisation.

Conscient que le recrutement est un enjeu majeur, il restera un axe prioritaire de la future convention.

3.3 Bilan qualitatif :

La gouvernance

Le comité de pilotage (COPIL) est organisé et animé par la mission handicap au travail. Il est composé des élus, de la direction générale des trois employeurs, de la direction des Ressources Humaines, des services pilotage financier et données sociales, formation et compétences, recrutement, mais aussi des missions égalités et diversité de la Ville et de Bordeaux Métropole ainsi que de la mission handicap et accessibilité de la Ville. La Directrice territoriale du FIPHFP est également conviée. Il a pu être réuni à chaque mi-année afin de présenter les bilans intermédiaires actions mises en œuvre dans le cadre de la convention, l'évolution du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les objectifs et priorités pour l'année suivante.

Cette gouvernance technique et politique a permis de poursuivre la mise en œuvre des actions auxquelles les collectivités se sont engagées avec un soutien au plus haut niveau indispensable à un travail très transversal, la question du handicap traversant tous les domaines RH et managériaux.

Les représentants du personnel, à travers les Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT), ont largement été associés d'une part sur les situations ponctuelles d'agents, et d'autre part sur la mise en œuvre de la convention avec une discussion autour du bilan annuel, en Groupe de travail et en instance. Les modalités de mise en place d'une formation spécifique pour les représentants du personnel ont été discutées avec eux en 2024 et mis en place au premier trimestre 2025. D'autres groupes de travail sont organisés en mai 2025 afin de travailler à l'élaboration de la présente nouvelle convention.

Organisation et moyens humains dédiés à la mission handicap

En 2018, le poste de référent handicap rattaché à la direction des Ressources Humaines au centre maladie et maintien en emploi représentait un 0.5 ETP. La quotité de temps de travail est passée à 1 ETP en janvier 2020, avec le rattachement de la mission handicap au Centre action sociale logement et le recrutement de la nouvelle référente handicap. En 2021, la mission a été renforcée par une alternante en préparation du BTS SP3S (services et prestations du secteur sanitaire et social) à mi-temps (recrutement renouvelé avec une nouvelle apprentie en septembre 2023). Enfin, la création d'un poste de pilote de la convention (recrutée en mai 2023) et le maintien du poste de référent handicap a permis de porter à 2,5 ETP l'équipe de la mission handicap au travail.

Cette mission porte sur les trois collectivités, Bordeaux Métropole, mairie de Bordeaux et CCAS, soit environ 10.000 agents, et 762 bénéficiaires de l'obligation d'emploi au dernier recensement.

La pilote de la convention a la charge de mettre en œuvre les différents projets et actions déclinées dans le cadre de la convention : organisation et animation des comités de pilotage, actions de communication et de sensibilisation, diffusion de la politique handicap auprès des autres directions de la Direction des ressources humaines et des directions générales des trois collectivités.

Elle a également la charge d'assurer le suivi financier de la convention, le lien avec le FIPHFP, notamment lors des contrôles, et la Déclaration annuelle d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

La référente handicap assure l'information et plus spécifiquement l'accompagnement des agents et leurs équipes. Elle informe et conseille les agents sur les démarches à entreprendre. Elle coordonne les aménagements de poste, matériels ou humains, et travaille en collaboration avec les différents services ressources (médecine du travail, direction informatique, direction immobilier...), le réseau de partenaires externes (Cap Emploi, Handamos, ARI Insertion, ADAPEI...), et les directions afin d'étudier, élaborer, mettre en place et assurer le suivi des étagages nécessaires pour le maintien en emploi. Elle recherche la ou les solutions adaptées à la compensation du handicap et réalise les demandes directement auprès de prestataires externes (transports adaptés, auxiliaire de vie, appareillages auditifs, logiciels de transcription, prestations de LSF...). Elle en assure également la gestion financière. Elle contribue à déployer et animer des actions de communication, sensibilisation et de formations.

L'alternante assure une partie du soutien administratif : le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'implémentation des dépenses dans le logiciel du FIPHFP PEP'S, la gestion de la boîte mail de la mission.

Une assistance administrative à temps partiel (20%) doit venir compléter la mission handicap mais de nombreuses absences au sein de la cellule administrative du centre en 2023 et en 2024 n'ont pas permis de dégager le temps initialement prévu. Un suivi des engagements financiers a tout-de-même pu être effectué (environ 6 mois sur l'année) lorsque l'équipe a été renforcée par un recrutement temporaire à l'accueil du Centre.

Les autres intervenants internes

Une collaboration étroite et des échanges réguliers ont été mis en place avec le service de médecine au travail afin de suivre au mieux les situations individuelles des agents en situation de handicap et les aménagements de poste en cours. Toutefois l'équipe des médecins du travail s'est réduite au cours de l'année 2024, du fait de départs successifs, et les échanges se sont progressivement espacés.

Le Centre Prévention des risques professionnels, composé d'une équipe de 4 conseillers de prévention, peut également être sollicité pour des études de poste à Bordeaux Métropole. A la Ville de Bordeaux et au CCAS, la mission handicap au travail peut s'appuyer sur trois conseillers de prévention et assistants de prévention pour les aménagements de poste sur ces périmètres employeurs.

Deux psychologues du travail et deux psychologues chargés de mission en risques psycho-sociaux viennent également renforcer ce centre.

L'équipe d'Accompagnement Social, composée de 5 travailleurs sociaux et de 3 assistants administratifs, renseigne et accompagne les agents sur les démarches administratives et en particulier la complétude des demandes Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Deux équipes de chargés de mission animent les questions d'Égalité et d'Innovation Sociale autour de plans de prévention et de lutte contre les discriminations, intégrant la question du handicap au travail. A cet égard, Bordeaux-Métropole a obtenu pour quatre ans supplémentaires le label égalité-diversité (certification AFNOR), la question du handicap au travail en est bien évidemment partie prenante et la Mission handicap associée.

Plus largement, les acteurs RH sont mobilisés afin de mettre en œuvre les nouveaux objectifs. De ce fait, la mission handicap travaille étroitement avec les services du recrutement, de la formation, du maintien en emploi, du temps de travail, du pilotage des données sociales, du SIRH, du dialogue social et des finances.

Le service de la Communication Interne reste un partenaire privilégié qui permet de maintenir un rythme régulier de communication autour de la thématique du handicap tout au long de l'année via des publications dans nos revues internes ou support intranet.

Enfin, un élu à la Ville de Bordeaux, l'Adjoint au maire chargé du handicap et de la lutte contre toutes les discriminations, a reçu de la part de la présidence de Bordeaux Métropole, mission de suivre particulièrement la question du handicap au travail. Cette transversalité politique permet un développement plus homogène de la politique sociale en faveur de l'inclusion des personnes handicapées au travail, à la Ville, au CCAS et à Bordeaux Métropole.

Le recensement des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La mission handicap collecte et centralise désormais les données afin d'assurer le recensement des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les informations proviennent des assistantes sociales du personnel, du service de santé au travail, des services recrutement, rémunération et carrière, maintien dans l'emploi, accidents du travail et maladies professionnelles (attributions et renouvellements des Allocations temporaires d'invalidité transmis par la Caisse des dépôts), mais aussi directement des agents (de façon spontanée, suite aux accompagnements, ou suite à la campagne de relance des RQTH arrivant à expiration effectuée en juin).

Un comparatif est effectué chaque année avec les données comprises dans du logiciel SIRH Pléiades (extraction assurée par la mission SIRH) afin de s'assurer que tous les justificatifs sont bien parvenus à la mission qui est la seule à pouvoir y intégrer les RQH mais pas les autres catégories de justificatifs.

Ce recensement nécessite un suivi soutenu et un partenariat actif avec les services concernés pour les trois employeurs car les mouvements sont importants : 370 nouveaux bénéficiaires en 3 ans (2022-2024), soit un renouvellement de la moitié de l'effectif (voir supra les entrées-sorties), avec une augmentation nette de 122 agents sur la même période.

Ces augmentations traduisent le fait que les agents identifient désormais la mission handicap et les possibilités qui leur sont offertes. La création du Groupe Entraid'Handicap et l'augmentation des accompagnements et des aménagements de poste ont un effet positif sur la volonté des agents de faire connaître leur situation de handicap et de renouveler leur reconnaissance administrative. De plus, la mise en place depuis le 1er décembre 2024 d'un nouveau service numérique dédié aux situations de handicap au sein de « Mes démarches RH en ligne », a permis, pour quelques agents, de faciliter cette transmission ainsi que les démarches accompagnées de reconnaissance administrative.

Par ailleurs, les Directions sollicitent de plus en plus la mission handicap pour des accompagnements, avec des agents dont la situation de handicap n'avait pas nécessairement été identifiée au préalable.

Enfin, le travail avec les autres services RH a permis une meilleure identification des situations existantes : notamment la transmission plus systématique des justificatifs lors des recrutements, des reclassements, et des notifications concernant les agents attributaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

Pour ce qui est de l'accès aux aides, les demandes parviennent à la Mission Handicap au travail directement par les agents, par les assistantes sociales du personnel ou suite à une visite à la médecine du travail et désormais également via la plateforme « Mes démarches RH en ligne ». Les agents viennent également de plus en plus orientés par leur direction, ce que nous estimons lié au travail de sensibilisation des encadrants.

Les fiches médicales prescrivant un aménagement de poste sont transmises à la référente handicap. Des réunions ont été organisées plusieurs fois dans l'année avec l'ensemble de l'équipe du service médical pour tenir les médecins du travail informés des dispositifs existants. Toutefois, ces réunions se sont raréfiées en fin d'année du fait du manque d'effectif de médecins.

Les actions de sensibilisation et de communication autour du handicap au travail

Les sensibilisations

Deux temps forts annuels sont désormais organisés :

- en mars avec un événementiel autour du handicap sous des formes variées : conférence et exposition en 2024, ateliers de mise en situation ouverts à tous en 2025 (ateliers handicaps invisibles, handicap visuel, chiens-guides d'aveugle, initiation à la LSF...)
- à l'automne avec l'organisation du jeu-concours dans les restaurants administratifs, avec entre 600 à 800 participants chaque année, et le Duoday (65 duos constitués pour 75 offres).

La Mission handicap au travail a par ailleurs été invitée à participer à l'animation de plusieurs séminaires : celui des encadrants de la Ville de Bordeaux en 2023 et 2024 (2 fois 4 ateliers de 45 minutes pour environ 150 encadrants touchés), des directeurs généraux de la Ville en 2023, le séminaire de rentrée des écoles en 2024 (stand d'information), celui des gestionnaires RH déconcentrés en 2024 (4 ateliers, 60 agents).

La Mission Handicap au travail est également conviée à d'autres occasions par des directions ou des services et répond positivement autant que possible : manifestation de la Direction de la mobilité autour du thème « La mobilité pour toutes et tous », réunion des responsables administratifs et financiers à la Culture, réunion des référents égalités...

La communication interne

La Mission handicap au travail et la Direction de la communication interne publient régulièrement des articles sur le handicap, soit une trentaine en deux ans sur différents thèmes autour du handicap au travail (15.000 vues soit une moyenne de 500/article), des vidéos d'information ou de témoignages.

Le Guide du handicap a été remanié en 2025 afin d'intégrer notamment les nouveaux dispositifs internes : la création du Groupe Entraid'Handicap et la rubrique RH en ligne sur les questions autour du handicap. Il est prévu de l'adresser à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La création du Groupe Entraid'Handicap, instance de participation des agents BOE

A la suite d'un questionnaire effectué fin août 2023 auprès de l'ensemble des agents bénéficiaires recensés, 126 agents s'étaient déclarés intéressés pour participer à un groupe autour du handicap au travail. La 1ère réunion de ce groupe a eu lieu en décembre 2023 (44 agents présents). Un sondage en janvier 2024 leur a permis de voter afin de choisir le nom du groupe parmi leurs propositions (65 votants). Le choix s'est porté sur « Groupe Entraid'Handicap ».

Les agents se sont ensuite répartis sur 3 groupes de travail thématiques :

- Aménager les postes de travail : un défi au quotidien (2 réunions, 19 participants)
- Nos handicaps : parlons-en (2 réunions, 13 participants)
- Le handicap au travail : tous concernés, tous informés (3 réunions, 19 participants)

Une 2ème réunion plénière a eu lieu en décembre 2024 pour mettre en commun les travaux et en faire un premier bilan. 14 agents y ont participé. Trois nouveaux groupes thématiques sont prévus pour 2025 :

- Organisation d'un événementiel de type « Vis ma vie » (2 réunions + jour J, 7 participants)
- Participation à l'écriture de la nouvelle convention (1 réunion, 7 inscrits)
- Création d'un groupe d'échanges sur teams (2^{ème} semestre 2025)

L'animation de ce groupe sera poursuivie lors de la nouvelle convention : participation aux événementiels, groupes de travail sur des sujets précis, réflexion autour de la création d'un réseau d'ambassadeurs.

Le maintien en emploi

La Référente handicap, recrutée en octobre 2022, a pu entamer un recensement de ses suivis et accompagnements afin de pouvoir en mesurer la progression. Elle a notamment suivi 187 nouvelles situations individuelles entre 2023 et 2024, réalisé 101 rendez-vous individuels en présentiel et 27 visites sur site. Elle a également comptabilisé 250 entretiens téléphoniques en 2024 (non recensés en 2023).

Elle a procédé en tout à 32 saisines de Cap Emploi et 28 Prestations d'appui spécifique et 5 saisines du dispositif emploi accompagné.

Concernant les aménagements de poste, il y a eu sur ces deux années :

24 achats de prothèses auditives

3 réparations et 1 achat de fauteuil roulant

70 achats de matériel adapté hors informatique : bureaux électriques, fauteuils, équipements optiques, casques, dossiers, chaussures, interphone...

8 agents ont bénéficié de transport adapté

5 agents de traductions en LSF

1 agent est aidé par une auxiliaire de vie professionnelle.

L'équipe du maintien dans l'emploi a pu faire aboutir 59 situations en reclassement, changement d'affectation pour raison de santé ou en Période préparatoire au reclassement (PPR). L'équipe a été largement renforcée en 2024 avec le recrutement de deux nouveaux agents d'accompagnement.

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont suivi en tout 2142 jours de formations pour un nombre moyen de 1,90 jours par agent, proche du nombre de jours moyen de l'ensemble des agents (2,3 jours).

Une part conséquente de ces formations sont réalisées en interne (Ecole Interne) ou via le CNFPT et ne sont donc pas directement valorisées au bilan financier.

La formation des acteurs

La formation générale des agents et encadrants

En 2024 a été initiée une formation intitulée « Mieux connaître le handicap pour accompagner l'inclusion », animée par la référente handicap et la pilote de la convention et réservée aux encadrants (2 sessions à ce jour pour 15 agents formés).

Elle a pour objectif de sensibiliser les encadrants en leur faisant expérimenter des situations de handicap, de mettre en évidence les enjeux liés au handicap au travail, et de leur apporter des outils pour accompagner leurs agents.

Pour les encadrants, la mission handicap au travail est également présentée systématiquement lors des formations « Booster ses connaissances en ressources humaines » (5 sessions), et lors des formations obligatoires des nouveaux encadrants sur la « Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations » avec 3 slides sur le handicap au travail (8 demi-journées).

La référente handicap intervient lors des formations à la LSF réalisées en interne afin de présenter la mission handicap et la convention FIPHFP (3 sessions).

109 agents se sont formés en 2024 à la méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre) lors de 5 sessions de 2 jours, et enfin 172 agents ont suivi différentes formations sur l'accueil du public en situation de handicap.

La formation de l'équipe de la Mission handicap

La référente handicap a entamé en 2024 une formation certifiante « Favoriser l'insertion et le maintien en/dans l'emploi des personnes en situation de handicap » via le réseau Cap Emploi. Elle a effectué 2 sessions (5 jours) sur les thèmes de l'autisme et du handicap psychique. En 2025, il est prévu quatre sessions (troubles dys et emploi, handicap mental, handicaps spécifiques, maladies chroniques).

L'équipe de la Mission handicap a suivi plusieurs webinaires et ateliers du FIPHFP : avec le réseau des référents handicap, en classe virtuelle avec le Handipacte, sur les rôles et les missions du correspondant handicap, sur l'accessibilité numérique, la DOETH, les actualités réglementaires et législatives, et sur la retraite des agents handicapés.

L'équipe s'est également rendue à un colloque du FIPHFP sur le handicap auditif dans le cadre du Tour de France des handicaps invisibles, à deux colloques autour du handicap avec le département de la Gironde (« Gironde 100% inclusive » et « La mobilité pour tous ») et au Salon Autonomic en 2023.

L'ensemble de la Mission handicap au travail s'est formé en 2024 à la méthode FALC (2 jours de formation chacune).

La formation des autres acteurs internes en relation des agents en situation de handicap

En 2024, afin d'accompagner le recrutement d'une collègue sourde à la médiathèque, ses collègues, sa responsable et sa cheffe de service ont entamé l'apprentissage de la Langue des signes française avec un organisme externe, soit total de 50 jours de formation, qui se poursuit en 2025.

Les membres du FFSSCT ont bénéficié en 2025 d'une sensibilisation de 3 heures « Mieux connaître le handicap ».

4 L'organisation de la politique handicap

La convention en cours a été marquée par la structuration de l'équipe de la mission handicap au travail qui anime la gouvernance du projet.

La politique en faveur du handicap au travail est portée par la direction des Ressources humaines de Bordeaux Métropole au bénéfice des agents des trois employeurs, dans le service de prévention des risques professionnels, accompagnement social, logement et handicap au travail, par la mission handicap au travail rattaché au centre action sociale, logement et handicap.

Organigramme DRH : annexe 2

La gouvernance de cette politique en faveur du handicap au travail et de mise en œuvre de la convention s'articule autour de plusieurs axes.

4.1 Un comité de pilotage

La politique en faveur du handicap au travail portée par la direction des Ressources humaines est discutée, arbitrée et évaluée au sein d'un comité de pilotage (COPIL) technique et politique réunissant les représentants des assemblées métropolitaines, municipale et du CCAS, de même que les directeurs généraux ainsi que les directions thématiques concernées et la représentante régionale du FIPHFP.

Le COPIL en faveur du handicap au travail se réunit annuellement afin de présenter les bilans financiers et qualitatifs de la convention, le résultat du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les recrutements d'agents et d'apprentis BOE, les projets en cours et à venir notamment en matière de sensibilisation. Une information peut être faite sur les contrôles éventuels. Le projet de convention à venir, la convention définitive et ses éventuels avenants, sont également discutés en COPIL.

La composition du comité de pilotage est la suivante :

Bordeaux Métropole

L'employeur Bordeaux Métropole est représenté par :

- Le Vice- Président en charge des ressources humaines et de l'administration générale,
- Le Conseiller délégué en charge du handicap et de la lutte contre toutes les discriminations,
- Le Directeur général des services,
- La direction des Ressources humaines, service commun, composée de sa directrice, de son directeur vie administrative et qualité de vie au travail, de la responsable du service prévention des risques professionnels-accompagnement social-logement et handicap au travail, de la responsable du centre accompagnement social-logement et de la mission handicap au travail, du ou de la pilote de la convention, de la référente handicap et d'une apprentie, mais aussi des services pilotage financier et données sociales, service de la formation et des compétences, et service recrutement,
- La mission égalité et diversité de la direction de l'organisation et du conseil.

Ville et CCAS de Bordeaux

L'employeur Bordeaux Ville et CCAS de Bordeaux sont représentés par :

- L'Adjointe au Maire en charge de l'administration générale, de l'évaluation des politiques publiques et de la stratégie de la donnée,
- La Conseillère municipale déléguée en charge de la qualité et les conditions de travail du personnel communal,
- L'Adjoint au Maire en charge du handicap et de la lutte contre toutes les discriminations,
- Le Directeur général des services,
- La Directrice générale du Centre communal d'action sociale,
- La Directrice de la mission handicap et accessibilité,
- La Directrice de la mission égalité.

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

La Directrice territoriale Nouvelle-Aquitaine de la Banque des territoires et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

4.2 Organisation du suivi individuel des agents Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Une instance de suivi individuel

Depuis 2021, une instance de suivi des agents BOE nécessitant un aménagement a été mise en place. Pilotée par la référente handicap, elle est composée des médecins et infirmières de prévention, et bénéficie ponctuellement de l'aide technique de l'ergonome de Cap Emploi.

Elle a pour objectif de faciliter l'aménagement de poste de l'agent en prenant en compte toutes les composantes des aides de compensation du handicap, notamment les matériels hors marché, le télétravail dérogatoire, les transports adaptés.

Elle permet des temps échanges et d'information générale des médecins du travail et des infirmières.

L'instance de participation des agents BOE à l'évaluation des actions mises en œuvre : le Groupe Entraid'Handicap

Cette nouvelle instance, dont la dénomination « Groupe Entraid'Handicap » a été choisie par les participants, vise à associer les bénéficiaires de l'obligation d'emploi volontaires aux politiques qui les concernent.

Mise en place et coordonnée par la pilote de la convention, avec la référente handicap, l'instance permet un partage d'information sur les actions de la Mission handicap, l'évolution de la réglementation ou des dispositifs RH mis en place, et le recueil de propositions d'actions dans ces domaines.

Des groupes de travail thématiques sont ensuite déclinés dans l'année en fonction des sujets que l'instance souhaite faire avancer. Selon les thématiques, d'autres services, assistantes sociales, médecins et infirmières, ergonomes, conseillers de prévention, informatique, immobilier, coachs internes, chargés de mission égalité, peuvent y être associés ponctuellement ou en tant qu'animateur.

4.3 Le rôle et les missions des agents de la Mission handicap

4.3.1 Le rôle et les missions du pilote de la convention FIPHFP

La Pilote de la convention FIPHFP a été recrutée au premier semestre de l'année 2023 afin de mettre en œuvre la nouvelle convention et développer, en lien avec les autres services de la direction des Ressources Humaines, la politique en faveur du handicap des trois employeurs au bénéfice de leurs agents.

Correspondante du FIPHFP, elle organise et anime les comités de pilotage, prépare les dossiers qui leur sont soumis, établit et analyse les résultats qualitatifs et quantitatifs des actions des trois collectivités au regard des engagements conventionnels, en lien avec sa hiérarchie et les élus thématiques, et assure le lien avec les comités sociaux territoriaux de chaque employeur.

Elle pilote les actions de communication et de sensibilisation, et développe avec les directions de Bordeaux Métropole, de la Ville et du CCAS, soit 19 directions générales, des partenariats pour la mise en œuvre des actions de la convention.

Elle s'appuie sur un réseau de partenaires externes qualifiés, le réseau Handipacte, un réseau de correspondants handicap chez les employeurs, ...

L'objectif de ce poste est de faire que la politique en faveur du handicap au travail soit désormais déclinée dans toutes les politiques de ressources humaines.

En lien fonctionnel avec la référente handicap, elle épauler la référente handicap dans ses missions de suivis individuels, elle contribue notamment à apporter des réponses pratiques, réglementaires et statutaires en lien avec les autres services de la RH (formation, recrutement, maladie, retraite...).

4.3.2 Le rôle et les missions de la référente handicap

Les missions de la référente handicap sont d'informer, de conseiller et d'accompagner les agents et les encadrants rencontrant une situation de handicap au travail. Elle veille à la collaboration effective de tous les services concernés : médecine du travail, directions acheteuses, ... afin que le parcours de l'agent BOE en attente notamment d'aménagements de poste, soit facilité.

Elle fait le lien avec la hiérarchie pour faciliter l'aménagement de poste en coordination des intervenants internes (médecine du travail, direction de l'immobilier, direction de l'informatique, parc matériel roulant, service carrière, rémunération et maladies, service recrutement) et externes (Cap emploi, GIPH, Handamos, Maison départementale des personnes handicapées).

Elle assure la mise en place des dispositifs prescrits par la médecine du travail en recherchant la ou les solutions adaptées à la compensation du handicap, réalise les demandes directement auprès de prestataires externes (transports adaptés, auxiliaire de vie, appareillages auditifs, logiciels de transcription, prestations de LSF...) et en assure également la gestion financière.

Avec la pilote de la convention, elle co-alimente le bilan annuel de la convention FIPHFP par l'analyse, le suivi et la réalisation des aménagements de poste, des formations, des aides financières, le recensement annuel des agents BOE, ...

Elle contribue à la mise en œuvre et à l'analyse de la convention par la mise en place des actions prévues dans les fiches actions du plan pluriannuel.

Elle coconstruit et anime avec la pilote de la mission handicap des actions de communication et de sensibilisation pour les agents des 3 employeurs.

4.4 Les intervenants internes de la politique en faveur du handicap au travail

Métiers	Missions en faveur du handicap	Nombre d'agents concernés	Temps de travail consacré à cette mission/agents en ETP	Total par métier en ETP
Responsable du service et du centre	Portage stratégique	2	0,25	0,50
Pilote de la convention	Actions collectives, suivi de la convention et du budget	1	1,00	1,00
Référente handicap des situations individuelles	Accompagnement agents, collectifs, aménagements	1	1,00	1,00
Assistante budgétaire	Suivi des engagements budgétaires	1	0,10	0,10
Apprenti – support administratif de la mission	Suivi administratif, recueil des justificatifs, enregistrement des dépenses PEPS	1	0,50	0,50
Assistantes sociales	Instruction d'aides individuelles et dossiers auprès de la MDPH	4	0,10	0,40
Médecins du travail	Avis d'inaptitudes et études de poste	4	0,10	0,40
Infirmières du travail	Etudes et aménagements de poste	5	0,10	0,50
Conseillers de Prévention	Etudes et aménagements de poste avec la médecine du travail	2	0,10	0,20
Service pilotage financier RH / SIRH	Préparation et exécution budgétaire, études statistiques	5	0,10	0,50
Centre mobilité	3 conseillères au maintien en emploi (accompagnement au reclassement, réaffectations) et 2 à la mobilité	3 2	0,5 0,10	1,7
Centre de la Formation professionnelle	Mise en œuvre formation handicap pour agents BOE, managers et agents	2	0,10	0,20
Service du recrutement	Recrutement de personnes BOE, participation salons	2	0,10	0,20
GPEEC	Etudes sur les parcours professionnels et les passerelles entre métiers, veille métiers - Gestion des postes et projections	10	0,1	1
Vie administrative	Promotion interne, organisation des temps de travail, télétravail dérogatoire	2	0,05	0,10
Mission communication RH	Communication RH, intranet	1	0,10	0,10
Direction de l'immobilier	Aménagements de poste – matériel de bureau	1	0,10	0,10
Parc matériel automobile	Véhicules adaptés, stationnement	1	0,10	0,10
Direction de l'informatique	PC et tel portables, accessibilité	2	0,10	0,20
Direction de la communication interne	Campagne de communication, réalisation de support	1	0,10	0,10
Missions égalités	Sensibilisations au handicap	1	0,10	0,10
Mission handicap et accessibilité	Évènements en commun	1	0,10	0,10
TOTAL	Nombre d'agents impliqués / ETP	44		9 ETP

4.5 Les partenariats externes

Sur le maintien en emploi, une bonne collaboration s'est mise en place avec Cap Emploi. Leur ergonome aide l'employeur, sur demande des médecins du travail, à affiner les aménagements de postes les plus complexes et oriente, par le biais de prestations d'appui spécifique, vers des prestataires spécialisés. La référente handicap sollicite également directement les différents prestataires en charge des appuis spécifiques et de l'emploi accompagné, et bénéficie de points trimestriels avec ces derniers.

En recrutement, le partenariat avec Cap Emplois se poursuit. La collaboration avec la Maison de l'emploi de Bordeaux est active au moment des rencontres emploi handicap durant la semaine Européenne de l'emploi des personnes handicapées.

Le FIPHFP et HANDIPACTE sont de précieux partenaires en termes d'information, de formation et de sensibilisation de la mission handicap mais également, chaque fois que possible, d'intervenants RH chargés de recrutement et de maintien en emploi.

Le centre de ressources proposés sur les sites du FIPHFP ainsi que sur celui de Handipacte sont des outils d'information et de réflexion utilisés par la Mission handicap.

Un groupe inter-collectivités s'est également constitué avec l'Université de Bordeaux, le Conseil départemental de la Gironde, le Conseil Régional. Il permet des échanges de bonnes pratiques entre structures de taille comparable, conventionnées ou non. L'objectif sera d'y intégrer également le CHU.

4.6 L'association des Organisations Syndicales

Les comités sociaux territoriaux (CST), de Bordeaux Métropole, de la Ville et du CCAS de Bordeaux (Fonction publique territoriale et Fonction publique hospitalière) réunis 3 fois dans l'année se voient présenter les éléments liés à la convention.

Les bilans financiers et qualitatifs de la convention, le résultat du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le bilan des recrutements d'agents et d'apprentis BOE, et les projets en cours et à venir, notamment en matière de sensibilisation, sont présentés annuellement en Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT). Des groupes de travail avec les partenaires sociaux sont organisés au préalable afin de recueillir en amont leurs remarques et suggestions. Le projet de convention à venir, la convention définitive et ses éventuels avenants, sont également discutés en groupe de travail et en FSSSCT.

Les informations et données sont propres à chaque périmètre à la demande des organisations syndicales.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions :

BUDGET GLOBAL par axe (BM, VILLE, CCAS)		Programme d'actions	Financement FIPHFP	Financement de l'employeur
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	1 139 100,00 €	531 400,00 €	607 700,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	106 100,00 €	34 600,00 €	71 500,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	732 600,00 €	282 000,00 €	450 600,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	24 000,00 €	- €	24 000,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	22 800,00 €	- €	22 800,00 €
Axe 6	Accessibilité numérique	283 800,00 €	52 000,00 €	231 800,00 €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	120 000,00 €	- €	120 000,00 €
Total		2 428 400,00 €	900 000,00 €	1 528 400,00 €

Axe 1 : Le recrutement des travailleurs en situation de handicap

- **Quatre grands objectifs à atteindre :**
 - Être identifié comme employeurs attractifs
 - Poursuivre le recrutement régulier d'agents BOE
 - Pérenniser les contrats des agents non-titulaires BOE
 - Soutenir le recrutement d'apprentis en situation de handicap

1. En matière d'image, être identifiés comme étant trois employeurs attractifs et pour cela :

- a. Améliorer la diffusion des annonces vers des sites tout public mais aussi des sites spécifiques au recrutement des personnes BOE ou vers les partenaires existants (Cap emploi, Pôle Emploi, ESAT ...)
- b. Travailler sur le contenu des fiches de postes afin de rendre plus lisible les contraintes liées aux postes
- c. Participer aux rencontres Emploi Handicap de la ville de Bordeaux et des autres communes du territoire métropolitain en présentant les profils de postes attendus au sein de nos 3 collectivités et la possibilité de réaliser des pré-entretiens en fonction des postes à pourvoir
- d. Publier régulièrement des postes réservés au titre du recrutement spécifique d'agents en situation de handicap, malgré l'absence de réglementation en la matière pour les Fonctions publiques territoriales ou hospitalières.

- e. Capitaliser sur la journée du Duoday pour permettre une poursuite d'expériences sur des missions au sein des services accueillants en offrant dans la mesure du possible des perspectives d'insertion dans le service (ou la direction) accueillant (stages, apprentissages, postes contractuels, ouverture de postes pérennes, etc.).
 - f. Favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap en orientant les demandes qui parviennent à la mission handicap vers les services concernés, accompagné d'une proposition d'accompagnement pour la mise en stage, en facilitant le déploiement du dispositif de Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), en développant si besoin, une possibilité de pré-accueil d'une à deux journées.
- 2. En nombre de recrutements globaux, continuer à recruter des agents BOE, et absorber ainsi une éventuelle augmentation des départs à la retraite (principalement à la Ville et au CCAS pour les prochaines années) et/ou une diminution des entrées hors recrutement sans faire diminuer le taux d'emploi.**

Recrutements 2026-2029	2026	2027	2028	2029	Total
Contrats pérennes	10	10	11	12	43
Fonctionnaires, stagiaires, CDI	10	10	11	12	43
Dont pérennisé suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentis)	3	3	4	4	14
Dont pérennisé suite à un contrat d'apprentissage	1	1	1	1	4
Autres catégories et statuts non pérennes	10	10	10	11	41
Contrats d'apprentissage	5	5	5	5	20
Contrats aidés	1	0	1	0	2
CDD (dont art. 352-4)	4	4	4	5	17
Services civiques	0	1	0	1	2
Stagiaires (étudiants, élèves) (non comptabilisés)	0	0	0	0	0
TOTAL recrutements	20	20	21	23	84

Au total, il est projeté de recruter 84 agents BOE tous types de contrats confondus. Un groupe de travail sera créé avec le service du recrutement afin d'étudier la mise en place d'une procédure de suivi pré et post recrutement des agents en situation de handicap, quel que soit le type de contrat.

L'impact sur le nombre d'agents bénéficiaires à quatre peut être évalué à environ 902 bénéficiaires en 2029.

	Bordeaux Métropole	Ville de Bordeaux	CCAS	Total
Moyenne entrées / sorties / an (hors recrutement)	+18	-1	-3	+14
Prévisionnel recrutement 2026-2029	8	9	3	20
Augmentation annuelle du nombre de bénéficiaires	27	8	0	35
Nombre de BOE au 31/12/2024	470	268	24	762
Nombre de BOE à N+1	497	276	24	797
Nombre de BOE en 2029 (n+4)	578	300	24	902

3. Pour les recrutements de non-titulaires : tendre vers une pérennisation

- a. Privilégier les recrutements d'agents contractuels ayant vocation à devenir pérennes au titre de l'article L352-4. Cela pourrait représenter 30 à 40% des recrutements. Ce recrutement dérogatoire permet aux personnes en situation de handicap ayant rencontré des difficultés de formation initiale et d'accès aux concours de la fonction publique, du fait de leur état de santé ou du manque d'accessibilité des formations, d'être positionnées une année en CDD et titularisées à l'issue.
- b. Poursuivre le recrutement de candidats en situation de handicap sur des emplois non pérennes (CUI ou PEC en contrats de droit privé ou en renfort dans les services sur des missions saisonnières ou occasionnelles en contrats de droit public) comme marche possible pour accéder à un emploi pérenne.
- c. Fixer, au-delà des recrutements comptabilisés au jour de la prise de poste de l'agent, un objectif de contrats rendus pérennes.

Entre 2023 et 2024, 20 contrats ont ainsi été transformés en recrutements pérennes, soit environ un tiers de l'objectif global de recrutement. Afin de maintenir ce taux de pérennisation de 30%, l'objectif proposé est de **20 agents en CDD et 6 apprentis pérennisés sur la période**.

PERENNISATIONS DE CONTRATS NON PERENNES	2026-2029
Contrats d'apprentissage	6
CDD (dont art. 352-4)	20
TOTAL pérennisations	26
TOTAL des recrutements avec les pérennisations	110

4. En matière de recrutement des apprentis : continuer à soutenir cette voie d'accès à l'emploi

- a. Favoriser l'accompagnement des apprentis et de leurs maîtres d'apprentissage avec l'aide de dispositifs tels que la prestation d'appui spécifique, le dispositif emplois accompagnés, le recours à une auxiliaire de vie et/ou à un transport adapté.
- b. Tendre vers un recrutement d'au moins 6% d'apprentis BOE chez chacun des trois employeurs. Il y a en moyenne chaque année 70 à 90 nouveaux apprentis à Bordeaux-Métropole, 65 à la ville et 10 au CCAS. Les apprentis restent en moyenne 2 ans, voire davantage pour les apprentis en situation de handicap. Aussi il est proposé de chiffrer ces recrutements une année sur 2. La répartition se ferait comme suit :

ANNEES	BM	VILLE	CCAS	TOTAL
2026	5	0	0	5
2027	0	4	1	5
2028	5	0	0	5
2029	0	4	1	5
TOTAL par employeur	10	8	2	20

La durée moyenne des contrats d'apprentissage depuis 2023 est de 1,75 année, soit près de 2 ans (sur 30 apprentis, 8 sont restés 1 an, 4 sont restés 2 ans, 5 sont restés 3 ans).

En réalisant des projections, nous pouvons établir qu'au total près de 30 d'apprentis BOE feront ainsi partie des effectifs sur la période de référence de la convention : 20 recrutements (effectués en août ou septembre) et les contrats en cours (2 prolongations de contrats débutés en septembre 2023, 7 recrutés en septembre 2024, et ainsi que les éventuels recrutés 2025, nous n'en présumons aucun, mais à vérifier en septembre). En moyenne, 15 apprentis devraient être présents chaque année. Une campagne concernant le recrutement d'apprentis en situation de handicap sera régulièrement menée.

ANNEES	BM		VILLE		CCAS		Totaux
	Recrutés	Présents	Recrutés	Présents	Recrutés	Présents	
2024	3	4	4	6	0	0	10
2025	0	4	0	5	0	0	9
2026	5	9	0	5	0	0	14
2027	0	5	4	9	1	1	15
2028	5	10	0	4	0	1	15
2029	0	5	4	8	1	2	15
TOTAL recrutés 2026-2029	10		8		2		20
TOTAL apprentis présents sur 4 ans		14		13		2	29

Les financements seront prévus pour les indemnités d'apprentissage et le tutorat d'accompagnement, ainsi que pour les formations éventuelles et les primes d'insertion durable.

A noter que les différents objectifs chiffrés sont un minimum à atteindre car le travail de sensibilisation et d'information précédemment engagé a déjà permis aux recruteurs :

- De lever en grande partie les préjugés et les représentations notamment en mettant en avant des réussites de recrutements inclusifs
- D'avoir davantage recourt à des recrutements au titre de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique (ex-article 38 de la loi du 26 janvier 1984). Cette procédure dérogatoire, sous forme contractuelle, qui s'applique à tous les emplois de catégorie A, B et ceux de catégorie C accessibles par voie de concours est déjà largement utilisée.
- De valoriser le recrutement de stagiaires et apprentis en situation de handicap

En cas de non atteinte du nombre de recrutements chez un employeur, un travail sera mené afin de distinguer par Direction Générale le taux d'emploi de BOE et privilégier le recrutement d'agents BOE dans les directions qui n'atteindraient pas le taux de 6%.

➤ **Plan d'action financier pour l'axe 1**

Sur la convention actuelle, le réalisé sur 3 années est de (réalisé 2023-2024 + projection 2025) :

AXE 1 – 2023-2025	Budget global réalisé + anticipé 2025	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	831 714 €	351 885 €	479 828 €	277 238 €	117 295 €	42%

Il est estimé un budget global pour la convention 2026-2029 (4 ans) :

AXE 1 – 2026-2029	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	1 139 100 €	531 400 €	607 700 €	284 775 €	132 750 €	46,65%

Sur cet axe, outre les indemnités pour les apprentis et les tuteurs des études et aménagements de poste seront également réalisés : dans l'année suivant le recrutement, des aménagements pourront être mis en place et seront considérés dans cet axe afin de faciliter les prises de poste :

- Etudes de postes : réalisées soit en interne par nos infirmières, l'ergonome interne ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes.
- Adaptation de postes : toutes les aides prévues pour le maintien en emploi seront déployées si nécessaire dès le recrutement.

L'estimation budgétaire détaillée par aide est indiquée dans l'aide méthodologique.

Axe 2 : Le reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

- Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- 1- Favoriser la mobilité des agents reclassés en
 - o Proposant un accompagnement individuel assuré par une équipe de 5 conseillères dédiées
 - o Garantissant l'accès à la formation sachant que certaines se déroulent en interne, notamment en informatique, et en amont du reclassement.
 - o Garantissant l'accès aux modules d'évaluations professionnelles pour les agents dans le cadre d'un reclassement classique et d'une période de préparation au reclassement.
 - o Proposant des bilans de compétences si nécessaires, réalisés par en interne ou par un organisme extérieur (ne pourront être valorisé en interne que les bilans pour lesquels l'agent aura donné son accord pour communication à la mission handicap).
- 2- Lors de nouvelles affectations, réaliser des études de postes, sur prescription des médecins du travail et réalisées soit en interne par nos infirmières, l'ergonome interne ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes.
- 3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son reclassement et sa reconversion en :

- Renforçant la collaboration entre la médecine du travail, la mission handicap au travail, les chargés de mission maintien en emploi, la GPEC ainsi que les directions opérationnelles,
- Mettant en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique, dispositif d'emploi accompagné)

Toutes les études de poste ne nécessitent pas d'achats de matériel spécifique. Certaines aboutissent à des réaménagements de tâches, d'organisation, de temps de travail.

➤ **Plan d'action financier pour l'axe 2**

Sur la convention actuelle, le réalisé sur 3 années est de (réalisé 2023-2024 + projection 2025) :

AXE 2	Budget global réalisé + anticipé 2025	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	27 575,14 €	5 834,29 €	21 740,85 €	9 191,71 €	1 944,76 €	21%

Il est estimé un budget global pour la convention 2026-2029 (4 ans) :

AXE 2	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	106 000,00 €	34 600,00 €	71 400,00 €	26 500,00 €	8 650,00 €	32,64 %

Toutes les aides prévues pour le maintien en emploi seront déployées si nécessaire en cas de reclassement à savoir :

- Aide aux déplacements
- Aide à l'adaptation de poste
- Auxiliaire de vie dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle
- Interprète en langue des signes
- Prothèses auditives
- Formations de compensation du handicap
- Formation de reconversion professionnelle
- Bilans de compétence

L'estimation budgétaire détaillée par aide est indiquée dans l'aide méthodologique.

Axe 3 : Le maintien en emploi

➤ Les objectifs à atteindre sont les suivants :

- 1- Mieux connaître les besoins de nos BOE, leurs secteurs d'activité et les actions spécifiques à mettre en place en poursuivant leur accompagnement individuel et en animant l'instance de participation, le Groupe Entraid'Handicap.
- 2- Réaliser des études de postes afin de favoriser le maintien en emploi. Ces études sont réalisées, sur prescription des médecins du travail, soit en interne par nos infirmières ou par nos préventeurs, soit par Cap Emploi pour les situations les plus complexes (sollicitation d'EPPAST étude préalable à l'aménagement des situations de travail). Ne sont valorisées que les études réalisées en interne.
- 3- Mettre en place les adaptations de postes afin de compenser le handicap de l'agent et garantir son maintien en emploi :
 - a. Disposer d'un échantillon de matériel ergonomique le plus couramment utilisé (ex : sièges, souris, claviers) afin que les agents puissent l'essayer en situation de travail avant dotation définitive,
 - b. Renforcer le prêt avant achat de matériel plus spécifique avec nos fournisseurs, avec CAP Emploi dans la mesure de leurs possibilités et dans l'avenir avec la plateforme dédiée (partenariat en cours de création avec le FIPHFP)
 - c. Cordonner les acteurs internes pour fluidifier les parcours de la prescription médicale jusqu'à la dotation finale du matériel ou de la prestation d'accompagnement par le biais des réunions mensuelles de suivi des situations des agents (acteurs internes et Cap Emploi),
 - d. Mettre en place des dispositifs d'accompagnements (PAS – prestation d'appui spécifique ; dispositif d'emploi accompagné),
 - e. Déployer des adaptations de postes organisationnelles (télétravail, aménagements d'horaires, aide aux déplacements, aide humaine).
- 4- Renforcer la formation des agents bénéficiaires dans le cadre du maintien afin de compenser le handicap :
 - a. Par le biais des parcours de formation internes proposés aux agents des trois collectivités (EDN, l'école interne) et le CNFPT,
 - b. En faisant appel à des organismes extérieurs si besoin de formations plus spécifiques (ex : logiciel adapté au handicap visuel)

➤ **Plan d'action financier pour l'axe 3**

Sur la convention actuelle, le réalisé sur 3 années est de (réalisé 2023-2024 + projection 2025) :

AXE 3	Budget global réalisé + anticipé 2025	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
3 Maintien dans l'emploi	288 840 €	99 367 €	189 473 €	96 280 €	33 122 €	34%

Il est estimé un budget global pour la convention 2026-2029 (4 ans) :

AXE	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
3 Maintien dans l'emploi	732 600 €	282 000 €	450 600 €	112 650 €	70 500 €	38,49%

L'estimation budgétaire détaillée par aide est indiquée dans l'aide méthodologique.

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

L'objectif général de cet axe est d'arriver à avoir un socle de connaissances communes et un langage commun à tous les agents en relation directe et indirecte avec les travailleurs handicapés.

Il s'agit également de former les tuteurs et collègues directs d'agents en situation de handicap avec les modules adéquats et de continuer à former les agents de la DRH et l'équipe de la Mission handicap.

Au cours de la prochaine convention, cela passe par le déploiement des actions de formations suivantes (le budget de l'ensemble des formations à prévoir est basé sur des prestations à 1300 € la journée, toujours déclinées en demi-journées) :

1- Un module d'une demi-journée de formation sur le handicap a été ajouté depuis 2024 dans le programme de formations internes à destination des encadrants (catalogue EDN pour « encadrants d'une dynamique nouvelle ») : « Mieux connaître le handicap pour accompagner l'inclusion ».

Ce module a pour objectif de répondre au besoin d'approfondissement des connaissances sur le handicap et ses conséquences sur le travail et d'identification des ressources mobilisables pour répondre au besoin d'un agent en situation de handicap.

Cette formation est désormais organisée en interne, animée en binôme par la référente handicap et la pilote de la convention. Il est proposé de poursuivre cette offre à raison de 2 modules par an sur la durée de la convention et de l'ouvrir également dès que possible à l'ensemble des agents dans le cadre de l'école interne.

Afin de valoriser cette action, il est proposé de chiffrer ces matinées à un coût horaire de 20 €/jour/animatrice soit 60 € par session d'une demi-journée à 2.

- 2- Des sensibilisations lors des CODIR des directeurs généraux ou des séminaires de direction générale seront organisées pour communiquer sur cette nouvelle convention et rappeler les objectifs de recrutements nécessaires pour se maintenir en tant qu'employeur inclusif.
- 3- Pour les comités sociaux territoriaux, en Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, à minima 2 demi-journées de sensibilisation des membres des CST seront programmées, en interne ou en externe (1 300 €x3).
- 4- Des formations seront proposées pour les agents accompagnants des collègues en situation de handicap. Comme pour les agents de la médiathèque qui apprennent la Langue des Signes Française, cela pourrait concerter d'autres situations suite à des recrutements ou à des reclassements (équipe comprenant un ou une collègue malentendant.e pratiquant la LSF par exemple ou autre formation adaptée au type de handicap).
- 5- Le programme de formation à l'écriture en FALC (Facile à lire et à comprendre) sera poursuivi, visant particulièrement ceux qui sont amenés à produire les documents de communication.

➤ **Plan d'action financier pour l'axe 4**

AXE	Budget global réalisé + anticipé 2025	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	12 944 €	0,00 €	12 944 €	4 314 €	0,00 €	0%

Il est estimé un budget global pour la convention 2026-2029 (4 ans) :

AXE	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	24 000 €	0,00 €	24 000 €	6 000 €	0,00 €	0%

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

1. Un guide du handicap au travail a été édité au 1^{er} semestre 2022 (Cf. annexe 4) et mis à jour en février 2025. Une mise à disposition et mise à jour permanente (numérique) auprès des agents et directions, du guide et des fiches, ainsi que la diffusion aux nouveaux arrivants sera assurée par la mission handicap. Il est prévu la réédition de guides à hauteur de 500 exemplaires par an soit un coût total de 1.400 € (0,70c l'unité x 500 guides édités par, soit 350€ par an x 4).
2. Une information régulière continuera à être diffusée afin d'expliquer ce qu'est une RQTH, la possibilité pour les agents d'être recensé auprès de la mission handicap au travail et faire partie du Groupe Entraid'Handicap. Cette action n'amène pas de financement particulier, elle sera portée par la mission handicap avec le soutien de la communication interne.

3. Des articles sur le handicap au travail continueront à être régulièrement diffusés dans les médias internes : TRIBU, TATOU, Tribunes (vidéo), magazines internes, newsletter RH et management.
4. Des présentations de la mission handicap au travail seront proposées à l'occasion des séminaires de directions (ex : journée des écoles fin août pour préparer la rentrée scolaire). La taille de nos collectivités, par l'importance des effectifs et la multiplication des sites, nécessitent d'utiliser les rassemblements institutionnels pour sensibiliser le maximum d'agents. Des sensibilisations pourront être proposées lors de réunions d'équipes, comités de direction, quart d'heure sécurité, ou séminaires d'agents.
5. Nous poursuivrons l'organisation d'évènements ouverts à l'ensemble des agents : témoignages, conférences, spectacles, ateliers, expositions en lien avec la direction de la communication interne, la mission handicap et accessibilité à la cité, les missions égalité et diversité de la Ville, du CCAS et de la Métropole. Le Groupe entraid'handicap sera systématiquement convié.

Un budget de 13 400 € à la charge de l'employeur permettra d'organiser 1 évènement majeur par an (3 350 € x 4).

6. Le jeu-concours sous forme de quiz nommé Handigame continuera à être organisé. Il a pour objectif, à travers un moment ludique, de sensibiliser les agents à la question du handicap au travail (Cf. annexe 6 : flyer du quiz). Il a remporté un grand succès et a été renouvelé chaque année. Il est prévu de poursuivre ce temps apprécié des collègues. La forme pourra toutefois évoluer. Budget prévisionnel de 1 000€ sur les 4 ans, à la charge de l'employeur, permettant de financer des lots à gagner (invitations dans des restaurants employant des personnes handicapées, achats de produits fabriqués en ESAT...), les goodies distribués à cette occasion, et les supports.
7. Une communication sera proposée à l'ensemble des agents durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, sur l'emploi des personnes handicapées et leurs difficultés à trouver du travail (affiches, vidéos fournies par la Maison de l'emploi de la Ville de Bordeaux, Cap Emploi, Handipacte...).
8. Une action de sensibilisation à la langue des signes est proposée depuis 6 années à l'ensemble des agents dans le cadre de notre Ecole interne. Chaque année une vingtaine d'agents ont pu découvrir ce langage. Il s'agit de sessions de 5 jours d'initiation et 5 jours de perfectionnement. Cette action, qui remporte un grand succès, perdurera à raison de 2 sessions par an. Il est proposé de valoriser cette formation interne à hauteur de 20 €/heure soit 120 €/jour soit 1.200 € au total.
9. Il est enfin prévu l'intervention d'interprètes en LSF pour certains évènements de sensibilisation et manifestations collectives proposés à l'ensemble des agents. 20h sont à prévoir sur les 4 ans à venir (140€ x 20 = 2800€).

➤ **Plan d'action financier pour l'axe 5**

AXE	Budget global réalisé + anticipé 2025	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	14 992 €	4 511 €	10 480 €	4 997 €	1 503 €	30%

Il est estimé un budget global pour la convention 2026-2029 (4 ans) :

AXE	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	22 800 €	0,00 €	22 800 €	5 700 €	0,00 €	0%

L'estimation budgétaire détaillée par aide est indiquée dans l'aide méthodologique.

Axe 6 : Accessibilité numérique

La mise en conformité des trois collectivités au regard du Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) bénéficie d'une double impulsion : la mutualisation des services informatiques sur la majorité des 28 communes de la Métropole (19), et la signature d'une feuille de route « Stratégie numérique responsable » votée en Conseil métropolitain le 29 septembre 2023.

- En effet, à la suite de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (dite loi MAPTAM), une possibilité de mutualisation de services suivant un principe original dit « à la carte » s'est concrétisée par la mise en œuvre par Bordeaux Métropole de Services Communs (SC) à destination de ses communes membres.

Dans le cadre de cette démarche de métropolisation, Bordeaux Métropole a mis en œuvre une refonte en profondeur de ses nombreux outils et infrastructures numériques, débutant par le recensement de ces derniers : ainsi, au 18/09/2024, la Direction générale numérique et systèmes d'information (DGNSI) dénombrait plus de 900 services numériques pour plus de 1400 applications délivrées auprès d'entités utilisatrices différentes (19 communes ayant souscrit le Service Commun numérique et systèmes d'information, Bordeaux Métropole, et autres organismes et institutions affiliées).

La DGNSI de Bordeaux métropole a décidé d'engager des audits de ses services numériques dès 2024 (30 audits) et désire industrialiser sa démarche pour atteindre la conformité de ces derniers vis-à-vis du RGAA dans les meilleurs délais.

- Dans le cadre de leur politique numérique responsable, les collectivités ont mis en place un plan d'action à destination des usagers, qui sera complété à partir de 2026 par la mise en place d'actions en faveur de l'accessibilité numérique à destination des agents.

Ce plan ambitieux 2026-2030 est formalisé dans une feuille de route « Stratégie numérique responsable » votée en Conseil métropolitain le 29 septembre 2023.

Il pose notamment dans son axe 5 : « Une politique d'écoconception de services numérique et d'accessibilité au plus grand nombre qui implique des actions concrètes, notamment autour d'une conception de services numériques alliant éco-conception, accessibilité numérique et expérience utilisateur ». Les actions concrètes identifiées passent par :

- la formation des agents accompagnant la mise en œuvre des services numériques aux meilleures pratiques de conception responsable : éco-conception et accessibilité numérique ;
- la construction d'un schéma directeur d'accessibilité numérique proposant une cible et trajectoire ambitieuse d'alignement au règlement RGAA pour les nouveaux services numériques construits ;

Concrètement, de 2026 à 2030, la DGNSI sera accompagnée par un prestataire sur l'accessibilité numérique de son parc applicatif notamment agent. Parallèlement un chantier d'amélioration des marchés publics sera également lancé afin de responsabiliser les éditeurs sur l'accessibilité numérique.

Exclusivement sur le parc agents, il est donc prévu de réaliser en externe :

- 8 pré-audits et 40 audits initiaux d'accessibilité des sites et logiciels internes (intranet, logiciels)
- 4 appuis à la mise en œuvre (10 jours/appui)
- 12 audits de validation

La mise en œuvre sera globalement gérée en interne et difficile à chiffrer. Il est par ailleurs prévu deux sensibilisations annuelles et une formation des acteurs qui seront valorisées si possible dans l'axe 4. Cette action étant récente, il n'y avait pas de budget prévu sur la convention 2023-2025.

➤ Plan d'action financier pour l'axe 6

Ci-dessous le prévisionnel validé avec la Direction de l'informatique avec les coûts estimatifs :

AXE	Budget global proposé	FINANCEMENT FIPHFP	FINANCEMENT EMPLOYEUR	Moyenne / an	Moyenne / an FIPHFP	Taux FIPHFP
6 Accessibilité numérique	283 800 €	52 000,00 €	231 800,00 €	70 950,00 €	13 000,00 €	18,32%

L'estimation budgétaire détaillée par aide est indiquée dans l'aide méthodologique.

Axes 7 et 8 : Action innovante et autres dispositifs employeur

L'action innovante prévue à la convention 2023-2025 n'a pas été réalisée telle qu'estimée. Il s'agissait de recruter une personne traductrice en LSF pour les besoins internes à la collectivité. La mise en place n'a pas été possible sous cette forme, au final peu adaptée à nos pratiques (besoins ponctuels mais à des lieux et des horaires parfois simultanés, recrutement d'une personne sourde à la médiathèque accompagnée par des prestataires externes de traduction et un apprentissage de la LSF par les collègues directs de cette personne). De ce fait, le budget prévu sur cette ligne n'a pas été engagé.

Pour 2026-2029, nous prévoyons trois actions spécifiques (la 1^{ère} étant innovante, les deux autres étant des dispositifs collectifs d'ordre bâimentaire et donc sans préconisations) :

- Recrutements spécifiques : pour chaque recrutement réservé, une communication spécifique est mise en place, puis un pré-entretien est organisé en amont du jury avec la référente handicap afin de vérifier les questions d'aménagements nécessaires, y compris si besoin dès l'entretien de recrutement (traducteur LSF, ...)
- Equipement informatique complet d'au moins une salle de formation pour la rendre accessible avec un handicap visuel, auditif ou physique (fauteuil adapté), des plus grandes salles de réunion et d'au moins une petite salle par site (une vingtaine de salles).
- Aménagement des restaurants administratifs avec espace PMR dédié et espace sensoriel apaisé pour ouvrir à d'autres types de handicap (insonorisation, lumière tamisée...).

➤ **Plan d'action financier pour les axes 7 et 8**

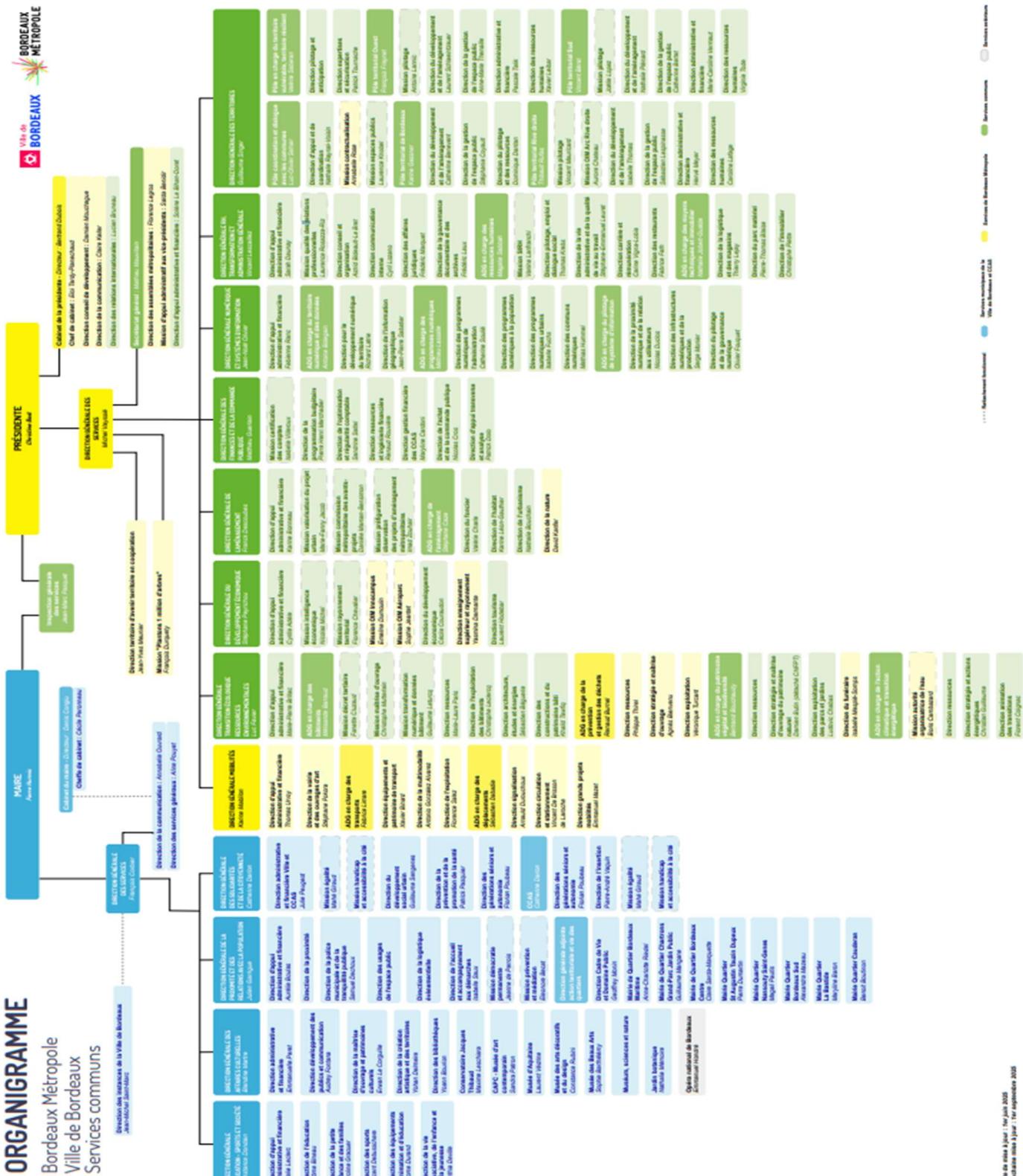
AXE 7	Nombre d'unités	Montant unitaire	BUDGET GLOBAL sur 4 ans
Communication, pré-entretien, aménagements...	4	1 000 €	4 000 €
Interprète en LSF, codeur LPC, transcriveur	10	140 €	1 400 €
AXE 8	Nombre d'unités	Montant unitaire	BUDGET GLOBAL sur 4 ans
Aménagement salles de formation	20	5 000 €	100 000 €
Aménagement restaurant administratif	2	7 300 €	14 600 €
Total Axes 7 et 8			120 000 €

5.2 Le budget global :

GLOBAL (BM, VILLE, CCAS)		Programme d'actions	Financement FIPHFP	Financement de l'employeur
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	1 139 100,00 €	531 400,00 €	607 700,00 €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	106 100,00 €	34 600,00 €	71 500,00 €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	732 600,00 €	282 000,00 €	450 600,00 €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	24 000,00 €	- €	24 000,00 €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	22 800,00 €	- €	22 800,00 €
Axe 6	Accessibilité numérique	283 800,00 €	52 000,00 €	231 800,00 €
Axe 7	Autres dispositifs de l'employeur	5 400,00 €	- €	5 400,00 €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur	114 600,00 €	- €	114 600,00 €
Total		2 428 400,00 €	900 000,00 €	1 528 400,00 €

6 Annexes

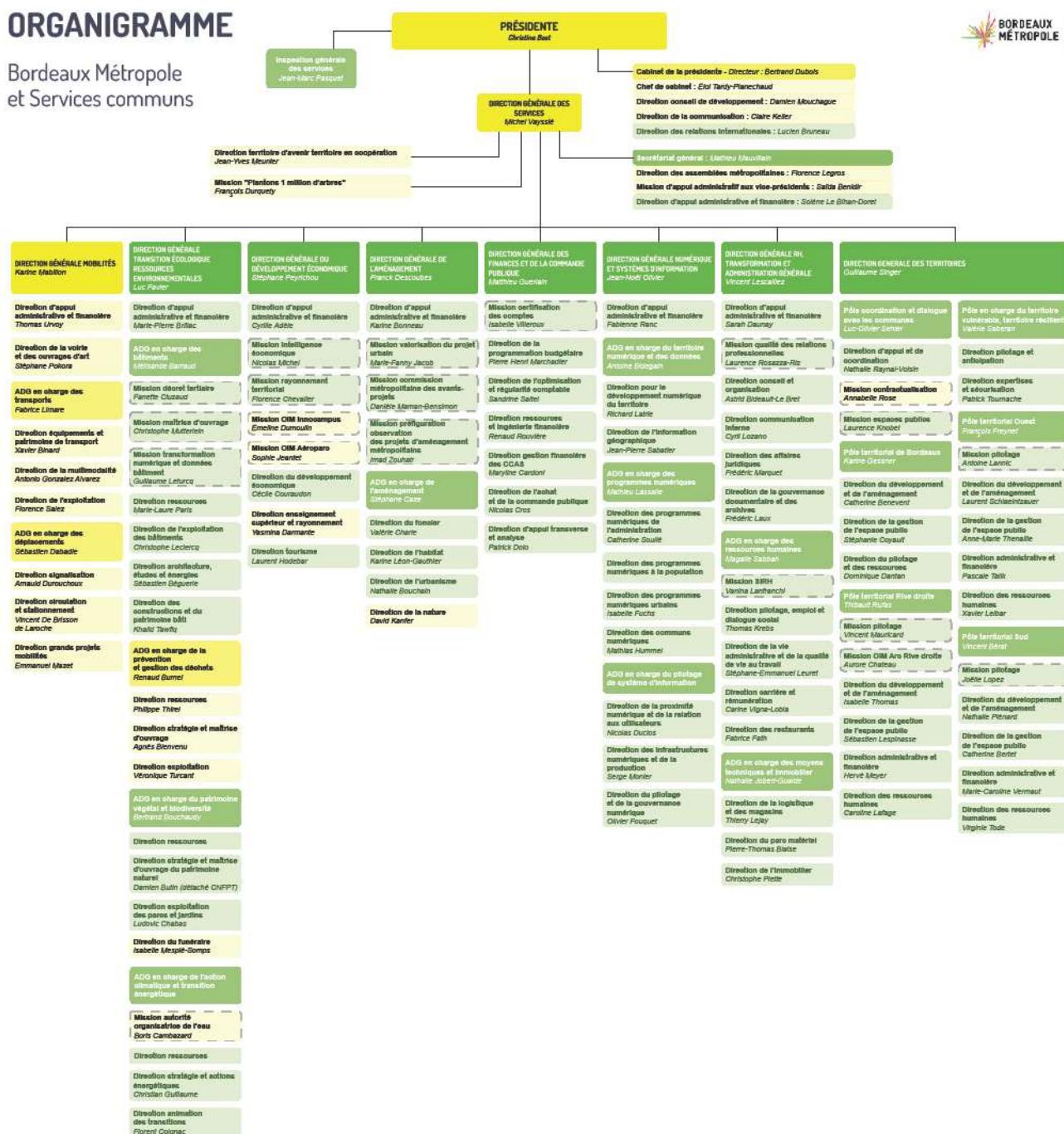
6.1 Annexe 1 : organigramme général



Accusé de réception en préfecture
033-243300316-20251205-lmc1111155-DE-1-1
Date de télétransmission : 12/12/2025
Date de réception préfecture : 12/12/2025
Publié le : 12/12/2025

ORGANIGRAMME

Bordeaux Métropole et Services communs



Date de mise à jour : 1er juin 2025
Prochaine mise à jour : 1er septembre 2025



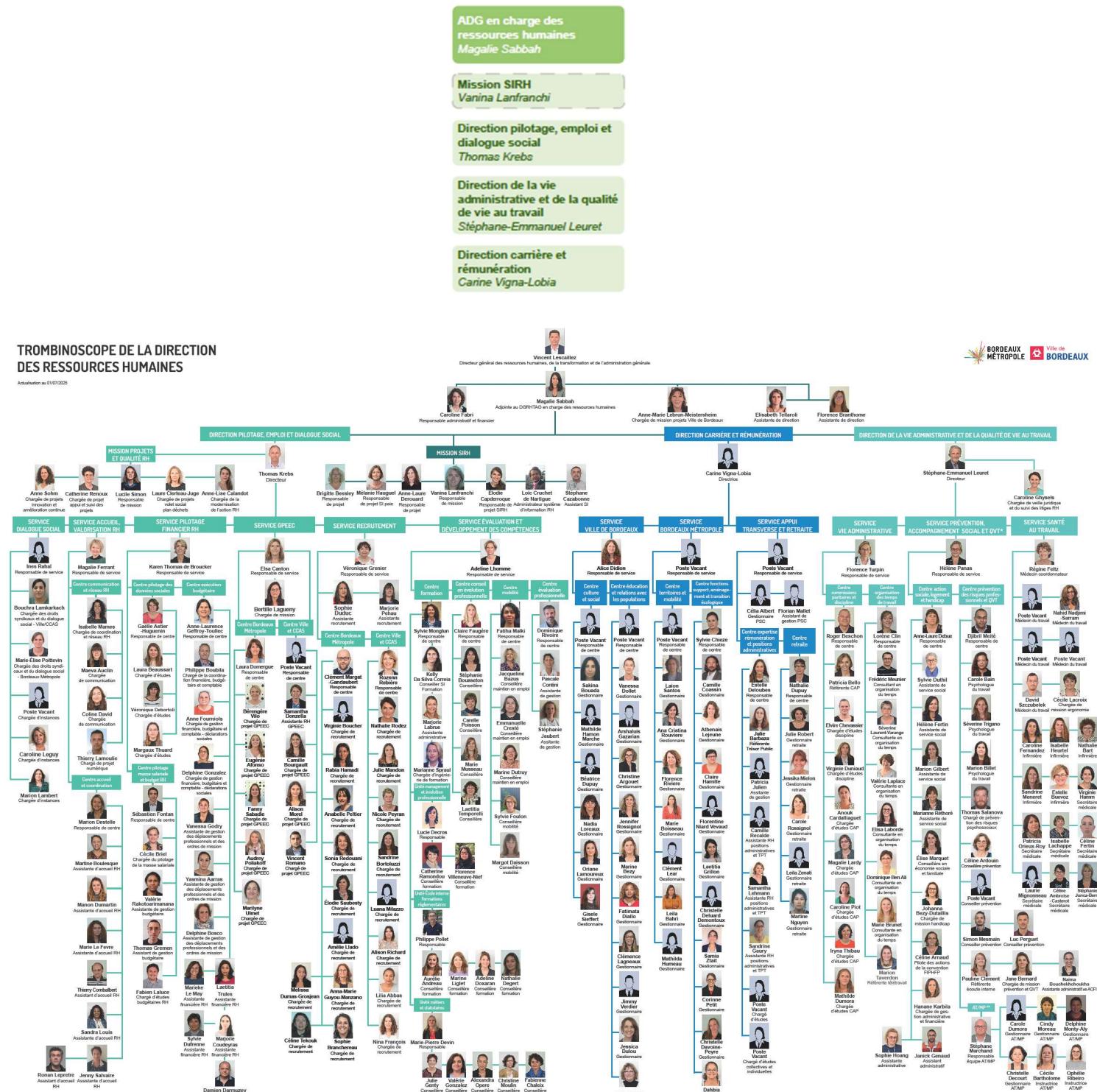
ORGANIGRAMME

VILLE DE BORDEAUX ET CCAS



Date de mise à jour : 1er juin 2025
Prochaine mise à jour : 1er septembre 2025

6.2 Annexe 2 : organigramme de la DRH



6.3 Annexe 3 : Guide du handicap



Sommaire

Partie 1
Le handicap au travail

De quoi parle-ton ?	8
Les mesures de compensation	9
Quel est le rôle de la Mission handicap au travail ?	10

Partie 2
Le handicap : une réalité aux formes multiples

Qu'est-ce que le handicap ?	12
Les différents types de handicap	13
Zoom sur les origines du handicap	14

Partie 3
Fiches pratiques

Fiche 1
J'ai des problèmes de santé et je pense être en situation de handicap au travail 18

Comment faire reconnaître mon handicap ? 18

Comment demander un aménagement immobilier ? 19

Comment demander un aménagement de poste ? 19

Fiche 2
Je suis encadrant et un de mes agents a besoin d'un aménagement de poste à la suite de l'apparition ou de l'aggravation d'un handicap 20

Que dois-je faire en tant qu'encadrant ? 20

Comment commander du matériel pour un aménagement de poste ? 21

Comment accompagner l'agent ? 21

Fiche 3
Comment faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap ? 22

Fiche 4
Quels sont les interlocuteurs sur le sujet du handicap ? 23

Références juridiques 24

6.4 Annexe 4 : Exemples d'articles et communications



Recrutement d'apprentis en situation de handicap : engageons-nous ensemble pour la rentrée 2025 !

11/08/2025 • LESCUTIER Léa • 206 vues • 0 j'aime

La campagne de recrutement des apprentis pour la rentrée 2025 est lancée !

Dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le CCAS réaffirment leur engagement en faveur de l'inclusion, notamment en facilitant le recrutement d'apprentis en situation de

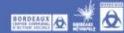


Vous présentez des problèmes de santé (maladie, handicap) entraînant des répercussions sur votre vie professionnelle ?

Vous pouvez nous faire connaître et Reconnaître en Qualité de Travailleur Handicapé !

Plus d'informations auprès de la Mission handicap de la DRH :
au 05 56 99 84 50 ou par mail à missionhandicap@bordeaux-metropole.fr

Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et le CCAS s'engagent à proposer un environnement de travail adapté à chacun.



Recherche

MA VIE D'AGENT ▾

MA VIE PRATIQUE ▾

En situation de handicap



Mission handicap



RQTH



BOE



Compensation handicap

Un souci de santé ? Des incidences sur votre activité professionnelle ?
Ne restez pas seuls !

Retour sur l'événement « Dans la peau de l'autre »

26/03/2025 • LOAIZA Matteo • 461 vues • 4 j'aime

Le 20 mars dernier, l'Hôtel de Métropole a accueilli une journée de sensibilisation au handicap, organisée par la Mission handicap. L'événement a attiré quelques 200 participants, qui ont pu découvrir les défis quotidiens des personnes vivant avec un handicap, à travers des ateliers immersifs.

Les ateliers ont rencontré un grand succès, avec des créneaux complets toute la journée. Les participants ont expérimenté le parcours « Marcher sans voir avec un chien-guide », testé un exosquelette pour comprendre les défis moteurs, et exploré la langue des signes, la lecture labiale ainsi que les handicaps invisibles comme la dyslexie et la dyspraxie.

Plus de 60 cafés et théos ont été servis au stand « Café signes », où les échanges autour de la langue des signes ont été très appréciés. Les partenaires ont salué l'enthousiasme de l'événement et ont exprimé leur volonté de le renouveler l'année prochaine.

Un grand merci à tous les participants et partenaires pour leur contribution à ce succès !

Le guide du handicap au travail (mise à jour 2025) est désormais disponible !
A retrouver dans : Ma vie d'agent > Guides



Ville de BORDEAUX BORDEAUX MÉTROPOLE

Jeuudi 20 mars de 10h à 15h
Hall de l'Hôtel de Métropole

Dans la peau de l'autre

Défis, rencontres et ateliers autour du handicap

6.5 Annexe 6 : Flyer du quiz

Handigame

À l'occasion du Duoday, nous vous proposons de tester vos connaissances sur le handicap. Jouez et tentez de gagner des cadeaux.



1 Quelle est l'origine du mot «handicap» ?

- Une expression utilisée lors d'un troc
- Le nom auparavant donné aux maladroits
- Le nom pour désigner les blessés de guerre au moyen-âge

2 Parmi les personnes en situation de handicap en France, celles ayant un handicap de naissance représentent approximativement :

- 5%
- 20%
- 50%

3 Parmi ces maladies, lesquelles peuvent être invalidantes et selon leur importance, faire l'objet d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

- Le Sida
- Le diabète
- L'hypertension artérielle
- L'asthme
- L'épilepsie
- Le cancer

4 Que signifient les sigles BOE et ATI ?

- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi et Attributaire du tarif individualisé
- Baromètre obligatoire d'entreprise et Allocataire tiers invalide
- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi et Allocation temporaire d'invalidité
- Baromètre occasionnel d'envergure et Administration territoriale indivisible

5 Parmi les aides suivantes, lesquelles sont adaptées à la Dyslexie* ?

- Une police de caractère adaptée
- Un scanner
- Une reconnaissance vocale
- Une dictée vocale
- Un prédicteur de mots
- Un correcteur orthographique

6 Quel film parle du sujet du handicap ?

- Le discours d'un roi
- La famille Bélier
- E.T. l'extraterrestreclassement
- Intouchables

7 Quel film parle du sujet du handicap ?

- 7
- 12
- 23

*Dyslexie : Trouble de la capacité à lire, ou difficulté à reconnaître et à reproduire le langage écrit.

