

Nombre de membres

27

CENTRE de GESTION de la**Nombre de présents**

13

**FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
d'EURE-ET-LOIR****Pouvoirs :**

5

Séance du 26 septembre 2025**Nombre d'absents**

14

Nombre de votants

18

L'an deux mil vingt-cinq, le 26 septembre 2025 à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir dûment convoqué le 18 septembre 2025 s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bertrand MASSOT.

Etaient présents :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,
- Marie-Claude BENOIT-MOUSSEAU, Adjointe au Maire de NOGENT-LE-ROTROU,
- Michel CHARPENTIER, Maire de FONTENAY-SUR-EURE,
- Benoît DELATOUCHE, Maire de BARJOUVILLE,
- Hélène DENIEAULT, Maire de CHALLET,
- Philippe GALIOTTO, Maire de COLTAINVILLE,
- Jacky GAULLIER, Maire de SAINT-GEORGES-SUR-EURE,
- Bernard GOBIN, Vice-Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DU BONNEVALAIS,
- Sylvie HONNEUR-BÜCHER, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,
- Bertrand MASSOT, Maire de LUISANT,
- Martine MOKHTAR, Administratrice du CCAS de CHARTRES,
- Benoit PELLEGRIIN, Président de la COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR DE BEAUCE,
- Max VAN DER STICHELE, Maire de VER-LES-CHARTRES,

Pouvoirs :

- François BELHOMME, Maire d'EPERNON, a donné pouvoir à Benoît DELATOUCHE,
- Alain CONTREPOIS, Conseiller municipal de CHARTRES, a donné pouvoir à Martine MOKHTAR,
- Corine LE ROUX, Maire de BOUTIGNY PROUAIS a donné pouvoir à Martine BOUILLARD,
- Jean-Louis RAFFIN, Maire de CHATEAUNEUF-EN-THYMERAIIS a donné pouvoir à Michel CHARPENTIER,
- Damien STEPHO, Maire de VERNOUILLET, a donné pouvoir à Bertrand MASSOT,

Absents excusés :

- Jean-Luc DUCERF, Maire d'AUNEAU-BLEURY-SAINT-SYMPHORIEN,
- Patrick LAFAVE, Conseiller de la COMMUNAUTE DE COMMUNES DES FORETS DU PERCHE,
- Evelyne LEFEBVRE, Conseillère départementale d'Eure-et-Loir,

Absents :

- John BILLARD, Maire du FAVRIL,
- Ghizlan CHOUAYB, Conseillère municipale de CHATEAUDUN,
- Marie-Pierre DAVID, Adjointe au Maire de LÈVES,
- Lydie GUERIN, Administratrice de la CAISSE DES ECOLES DE DREUX,
- Olivier MARCADON, Maire adjoint de LUCÉ,
- Caroline VABRE, Adjointe au Maire de DREUX,
- Laurent ARCHENAULT, Payer départemental

Secrétaire de séance :

- Martine BOUILLARD, Adjointe au Maire du COUDRAY,

Assistaient également :

- Gabrielle BARRETT-JACQUET, Directrice générale,
- Oriana CAUQUIS, Directrice générale adjointe,
- Estelle ESCOBAR, Responsable du Pôle santé au travail

Délibération n°2025 – D – 42**Conseil d'administration****Séance du 26 septembre 2025****Objet : Renouvellement du partenariat FIPHFP et CDG 28 pour la période 2025 – 2029**

Exposé de Monsieur Bertrand MASSOT, Président,

Par délibération n°2009-24 du 22 juin 2009, le Conseil d'administration a décidé de s'engager avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique Territoriale (FIPHFP) sur le volet du handicap et de l'inaptitude au travail afin de favoriser l'égalité d'accès aux emplois des collectivités ainsi que le maintien dans l'emploi des agents en difficulté de santé ou de handicap.

Ce partenariat triennal a été renouvelé du 6 août 2013 au 6 août 2016 ; puis un 3^{ème} partenariat, pour la période du 24 octobre 2016 au 30 juin 2019. Enfin, une 4^{ème} convention a été signée du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2022. Cette convention a pris fin le 30 juin dernier.

Il y a lieu d'en dresser le bilan avant de solliciter la conclusion d'une nouvelle convention. Le Président indique qu'il devrait aller présenter le bilan et l'engagement du CDG 28 dans le cadre de la nouvelle convention le 20 novembre prochain.

Historique des conventions :

- Convention V1 (01.07.2009 – 30.06.2012) pour un montant de 115 940 €
- Convention V2 (01.07.2013 – 30.03.2016) pour un montant de 366 614 €
- Convention V3 (01.07.2016 – 30.06.2019) pour un montant de 400 000 €
- Convention V4 (01.07.2019 – 30.06.2022) pour un montant de 199 900 € (réduction nationale des financements FIPHFP)
- Convention 2^{ème} V4 (01.07.2022 – 30.06.2025) pour un montant de 190 000 €

Bilan de la convention V4 sur la période allant 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025 :

Dans le prolongement de son engagement historique en faveur de l'inclusion, le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir a poursuivi, au travers de la convention triennale 2022–2025 avec le FIPHFP (dotée d'une enveloppe de 190 000 €), une politique volontariste articulée autour de trois axes majeurs :

- la sensibilisation des employeurs et des agents,
- le recrutement de personnes en situation de handicap,
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement individualisé.

Deux versements ont été effectués par le FIPHFP :

- 1^{er} versement de 76 000 €,
- 2^{ème} versement de 76 000 €.

Un 3^{ème} versement est à venir pour un montant estimé (arbitrage final du versement/objectifs par le FIPHFP) de 26 583 € (dernier semestre 2025), portant potentiellement à 178 583 € le montant de la participation au titre la convention.

Le taux de réalisation du budget initial de la convention est de 94 % (Cf. PJ BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION), au-delà de celui de la précédente convention (80 %),

Cette convention a permis au Centre de gestion d'asseoir son rôle de partenaire stratégique incontournable des collectivités territoriales dans la mise en œuvre d'une politique handicap structurée et pragmatique. Les résultats obtenus témoignent d'une dynamique vertueuse, en particulier sur les volets du maintien dans l'emploi, de l'apprentissage et de la sensibilisation.

Néanmoins, certains défis demeurent, notamment en matière de fluidification des parcours de reclassement et de consolidation des coopérations institutionnelles en faveur de l'insertion. Ces enjeux appellent à la poursuite d'une mobilisation collective pour garantir une fonction publique territoriale plus inclusive.

Synthèse de la réalisation des objectifs :

| | | Réalisation des objectifs |
|-------|--|--|
| Axe 1 | Assurer la sensibilisation des employeurs et des agents sur la qualification du handicap | 100% 3 sessions de 10 employeurs 9500€ |
| Axe 2 | Favoriser le recrutement durable de personnes en situation de handicap | 70% 7 recrutements sur 10 prévus 14 000€ |
| Axe 3 | Favoriser le maintien dans l'emploi et l'accompagnement individualisé. | 123% 74 études sur 60 prévues 93 500€ |
| Axe 4 | Favoriser le recrutement des apprentis en situation de handicap | 100% 6 contrats 54 000€ |
| Axe 5 | Mettre en œuvre une action innovante | 58% 7 recrutements sur 12 prévus 7 583€ |

Le projet de convention V5 pour la période allant du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2029 qui sera proposé par le CDG 28 au FIPHFP est le suivant :

Il est important de souligner que dans le cadre de ce nouveau conventionnement :

- La durée de la convention est portée de 3 à 4 ans (période du 01.07.2025 au 30.06.2029) ;
- Les axes d'actions sont sensiblement les mêmes ;
- Les objectifs fixés seront plus ambitieux que ceux de la précédente convention (Cf. plan d'actions annexé) ;

| | | Objectifs |
|-------|--|--|
| Axe 1 | Communiquer sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap | 20 sessions et 18 accompagnements d'employeurs 22 200 € |
| Axe 2 | Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de personnes en situation de handicap dans la FP | 10 accompagnements et 8 recrutements dont 4 apprentis 26 000 € |
| Axe 3 | Favoriser le maintien dans l'emploi | 10 accompagnements sociaux + 85 études de postes + 12 accompagnements de maintien dans l'emploi 150 000 € |
| Axe 4 | Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la FP | 8 contrats 72 000 € |
| Axe 5 | Mettre en œuvre une action innovante | 30 000 € |

- Les moyens seront, davantage déployés s'agissant des axes relevant de l'insertion (axes 2 et 4 de la convention) ;
- Une nouvelle action, dite optionnelle, sera mise en œuvre (axe 5 de la convention) ouvrant l'octroi d'une enveloppe supplémentaire aux actions dites obligatoires ;
- Par conséquent, le montant de la subvention sollicité auprès du FIPHFP sera au-delà de la précédente convention, puis qu'elle serait portée à 300 200 € maximum.

Il est proposé au Conseil d'Administration :

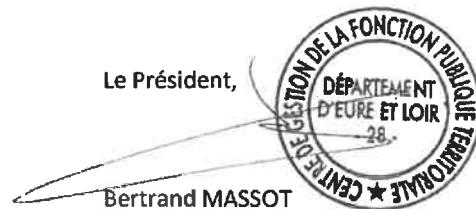
- de prendre acte du pré-bilan de la précédente convention V4 2022-2025 (période de réf. 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025), tel que joint à la présente,
- de décider d'engager le renouvellement du partenariat, dans le cadre d'une V5 et suivant le plan d'actions proposé en annexe ; étant précisé que ce projet fera l'objet d'une présentation au Comité régional du FIPHFP, par le CDG 28, pour validation le 20/11/2025,

- d'autoriser le Président ou son représentant dûment habilité à signer la convention de partenariat V5 à intervenir après sa validation par le FIPHFP,

Vu l'avis favorable des membres du Bureau réunis en date du 11 septembre 2025,

Les membres du Conseil d'administration décident, à l'unanimité :

- de prendre acte du pré-bilan de la précédente convention V4 2022-2025 (période de réf. 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025), tel que joint à la présente,
- de décider d'engager le renouvellement du partenariat, dans le cadre d'une V5 et suivant le plan d'actions proposé en annexe ; étant précisé que ce projet fera l'objet d'une présentation au Comité régional du FIPHFP, par le CDG 28, pour validation le 20/11/2025,
- d'autoriser le Président ou son représentant dûment habilité à signer la convention de partenariat V5 à intervenir après sa validation par le FIPHFP.



Certifié exécutoire compte tenu

De la transmission en préfecture le :

30 SEP. 2025

De la publication le :

- 1 OCT. 2025

Par délégation,
La Directrice Générale
Gabrielle BARRETT-JACQUET

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'EURE-ET-LOIR

BILAN FINAL
01.07.2022 – 30.06.2025



| | |
|---------------|------------------------------|
| Convention n° | C-1717 |
| CDG | Eure-et-Loir |
| Date d'effet | 1 ^{er} juillet 2022 |
| Date de fin | 30 juin 2025 |

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir a souhaité faire du handicap une de ses priorités et favoriser l'égalité d'accès aux emplois des Collectivités Territoriales et ses établissements publics du département.

Depuis 2009, le CDG28 a signé plusieurs conventions successives avec le FIPHFP. Une volonté forte des élus locaux et le partenariat avec le FIPHFP ont permis d'initier et développer un Pôle santé au travail au CDG28 afin d'accompagner les collectivités territoriales à l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou faisant l'objet d'une restriction d'inaptitude temporaire, totale ou définitive.

Organisation et moyens

1. Le centre de gestion de la fonction publique d'Eure-et-Loir (CDG28)

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux à caractère administratif exerçant leurs compétences au niveau départemental. Gérés par un Conseil d'administration composé d'élus locaux, ils ont pour mission de favoriser une application uniforme et équitable du statut de la Fonction publique territoriale. Ils sont chargés de soutenir au quotidien les collectivités et les établissements publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

Sous la Présidence de Bertrand Massot, Vice-président du département d'Eure-et-Loir et Maire de Luisant, une quarantaine d'agents, répartis en pôles de compétences, sont au service des employeurs euréliens et des candidats souhaitant intégrer la Fonction publique territoriale.

Le centre de gestion d'Eure-et-Loir, c'est :

- Près de 520 collectivités et établissements publics locaux affiliés, qui représentent environ 9800 agents territoriaux (+7 Collectivités non affiliées mais adhérentes au bloc insécable)
- un Conseil d'administration de 27 membres
- une équipe de 41 agents répartis en pôle de compétences
- un vivier d'une trentaine d'agents vacataires



Le CDG28 développe des missions obligatoires prévues par la loi, et des missions facultatives, en réponse aux besoins exprimés par les collectivités du département en matière de gestion des ressources humaines. L'ensemble de ces missions se répartissent en cinq domaines d'activités :

- l'accès à l'emploi public
- la gestion de carrières et le conseil en ressources humaines
- la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dont le service de médecine préventive
- les services supports comme l'accompagnement à la gestion des archives, la mise à disposition de personnel de remplacement (interim territorial), la communication, le lancement d'appel d'offres mutualisés (assurance statutaire, protection complémentaire santé, prévoyance), etc.
- en tant que tiers de confiance : médiation préalable obligatoire, dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral et sexuel, référent déontologue

2. Crédit d'un service de médecine préventive

Le CDG28, souhaitant proposer une offre adaptée au secteur public, a ouvert son propre service de médecine préventive en septembre 2022. Le service de médecine préventive était assuré jusque-là uniquement par le Service Interprofessionnel de Santé d'Eure et Loir (Sistel).

Ce service s'adresse aujourd'hui aux employeurs territoriaux euréliens ainsi qu'à certains fonctionnaires de l'État (1200 agents).

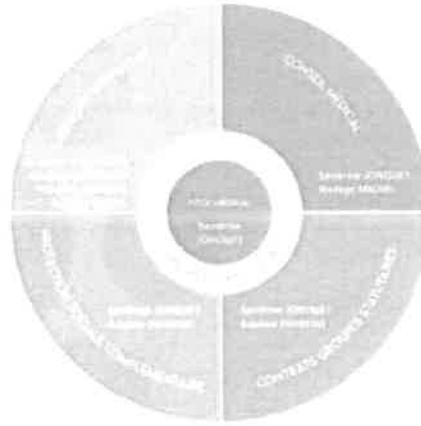
Le service de médecine préventive est rattaché au Pôle médical du CDG28 qui pilote également les instances médicales ainsi que les contrats de groupe d'assurance statutaire et les conventions de participation pour la prévoyance et la santé.

Il couvre actuellement 8100 agents.

Depuis sa création, le service s'est progressivement structuré.

Au 30.06.2025, il est composé de:

- ☞ 1 médecin du travail (1 ETP)
- ☞ 1 infirmière en santé au travail (0,80 ETP)
- ☞ 2 secrétaires assistantes médicales (2 ETP)
- ☞ 1 assistante administrative (0.5 ETP)
- ☞ 1 responsable de pôle (1 ETP)

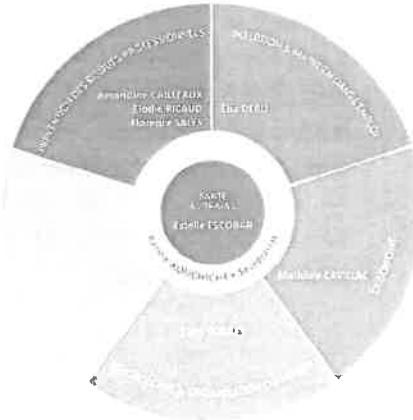


Face à la demande grandissante des employeurs territoriaux et des services de l'État, le CDG28 a lancé le recrutement d'un second médecin, malheureusement toujours d'actualité.

3. Le pôle santé au travail : pilote de la mission handicap

Depuis sa création en 2009, le Pôle santé au travail s'est tout d'abord vu confier la mission handicap. Composé alors de 2 agents, il s'est progressivement déployé en réponse aux besoins du territoire ne matière de santé au travail et compte désormais 8 professionnels :

- ☞ 1 conseillère en insertion et maintien dans l'emploi & correspondante handicap (1 ETP)
- ☞ 3 chargées de prévention et ACFI (2.8 ETP)
- ☞ 1 ergonome (1 ETP)
- ☞ 1 psychologue du travail (0.8 ETP)
- ☞ 1 assistante administrative (0.8 ETP)
- ☞ 1 responsable de pôle (1 ETP)



Au cours de la présente convention 2022-2025, le Pôle santé au travail a connu plusieurs évolutions :

En 2023 :

- Une nouvelle responsable de pôle au 1^{er} janvier (anciennement référente handicap du pôle)
- L'arrivée d'une nouvelle référente handicap en mars : Élia DEBU, assistante de service social
- L'arrivée de 2 nouvelles chargées de prévention sur poste vacant (1^{er} janvier) et sur création d'un nouveau poste (13 décembre)
- Le poste de psychologue du travail diminue de 80 % à 60 % (sur demande de l'agent)

En 2024 :

- Recrutement d'un ergonome (création de poste) à temps plein
- Départ de la psychologue en août et arrivée d'un nouveau psychologue du travail en décembre

En 2025, l'équipe est stabilisée. Suite aux mouvements de personnel, des ajustements et des redistributions de missions ont été nécessaires. Aujourd'hui, la convention est déployée et animée par 3 agents du pôle :

- ☞ **La conseillère insertion et maintien dans l'emploi & correspondante handicap.**
Elle consacre 80% de son temps de travail à la mission handicap. (les 20% restant sont affectés à une mission de mise à disposition d'un travailleur social auprès des collectivités). Première interlocutrice des employeurs, elle conseille et accompagne les situations des agents concernés par la maladie ou le handicap : maintien dans l'emploi, reclassement, accompagnement social. Elle contribue également à la communication et à la sensibilisation auprès des employeurs.
- ☞ **L'ergonome :** réalise des études de poste de travail en lien avec les services de médecine professionnelle (CDG28 et SISTEL). Le CDG28 assurant également le service de médecine préventive pour certains services de l'Etat et des collectivités territoriales non affiliées, un partenariat a été convenu avec CAP EMPLOI afin de leur orienter ces employeurs. Cette mission est assurée par l'ergonome.
- ☞ **La responsable de pôle :** pilote la convention et intervient sur le volet recrutement en développant les partenariats, participant aux actions et évènements locaux, en développant la communication et la sensibilisation auprès des employeurs pour encourager le développement d'actions en faveur de l'inclusion professionnelle.

Plan d'action triennal

Le plan d'action a reçu un avis favorable du comité d'engagement du FIPHFP pour un montant global de 190 000 €. Cette nouvelle convention est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2025 inclus.

| | | | |
|---------------------------------|------------------------------|---|-----------|
| Convention n° | C-1717 | Montant total | 190 000 € |
| CDG | Eure-et-Loir | Montant du 1^{er} acompte | 76000 € |
| Date d'effet | 1 ^{er} juillet 2022 | Montant du 2^{ème} acompte | 76000 € |
| Date bilan intermédiaire | 31 décembre 2023 | Solde sollicité | 26583 € |
| Date de fin | 30 juin 2025 | Montant réalisé | 178 583 € |

Axe 1. Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation

1.2 Informer et sensibiliser sur la politique handicap

Objectifs : 3 sessions de 10 employeurs différents minimum (9500€)

Réalisés : 3 sessions de 10 employeurs différents minimum (9500€)

- ☛ Accompagner le reclassement – la PPR
 - le 19.10.2023 : 14 employeurs
- ☛ Problématique de santé et handicap : comment accompagner les agents
 - 3 ateliers les 14.10, 10.11.2024 et 30.01.2025 : 31 employeurs
- ☛ Ergonomie et maintien dans l'emploi
 - 2 ateliers les 28.11 et 12.12 2024 : 25 employeurs

En complément, le CDG28 répond favorablement aux sollicitations des employeurs en participants à des évènements collectifs ponctuels internes tels que la semaine de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapés) ou la semaine de la QVCT (qualité de vie et conditions au travail), pour sensibiliser les agents et les managers à l'intégration des personnes en situation de handicap au milieu professionnel.

Enfin, à l'occasion des congrès d'élus locaux ou encore lors des portes ouvertes de notre établissement, nous sensibilisons les élus au développement d'une politique de handicap.



Congrès des maires 28 – 2024



Atelier de sensibilisation 2024

1.2 Informer les personnes en charge de la DOETH et de la saisie des aides

Action optionnelle non retenue dans la convention

Si cette action n'est pas retenue, il n'en demeure pas moins que le CDG28 répond aux sollicitations des employeurs en les informant des outils disponibles produits par le FIPHFP (webinaires, FAQ, etc.). À la demande de l'employeur, le CDG28 peut accompagner un employeur à la saisie de sa déclaration (1 seule demande au cours de cette convention).

Axe 2. Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

2.1 Accompagner le recrutement et l'intégration ; développement et qualification du vivier. Actions sous-traitées à un OPS

Le CDG28 a conclu une convention partenariale avec l'OPS CAP EMPLOI 28.

Afin de poursuivre le développement d'une politique handicap, la convention CDG28-CAP EMPLOI 28 a été renouvelée le 09.10.2023 jusqu'au 31.12.2027.

Les axes de coopération visent à accompagner le recrutement et l'intégration des candidats en situation de handicap. La convention définit la collaboration institutionnelle, au titre de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales affiliées du CDG28 .

En raison du rapprochement avec pôle emploi, devenu France Travail, CAP EMPLOI 28 rencontre des difficultés à recenser les données de recrutement. Cela fait l'objet d'une réflexion entre les deux acteurs. Aussi, nous ne sommes pas en mesure d'indiquer les données attendues pour cet axe dans le présent bilan.

CDG 28 : Accès au concours des candidats en situation de handicap

25 candidats en situation de handicap ont bénéficié d'un tiers-temps, dont 9 ont bénéficié d'aménagement :

- Scripteur, besoin d'une tierce personne pour rédiger sous la dictée du candidat
- Adaptation du test de l'épreuve avec une police pour personne dyslexique
- Calculatrice si besoin
- Stylo lecteur
- Mise à disposition d'un ordinateur

2.2 Favoriser et accroître l'emploi durable

Objectif : 10 recrutements (20000€)

Réalisés : 7 recrutements (14000€)

7 stagiaires de la formation Secrétaire de mairie/Adjoint à un cadre, dont le CDG28 est le partenaire privilégié, détenteurs de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

ont bénéficié d'un emploi au titre de l'emploi durable (contrat article L-352-4 du CGFP, CDD de plus de 6 mois, CDI et fonctionnaires stagiaires).

Cet axe est en lien avec l'axe 5 (Action innovante).

Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

3.1 Réaliser des études pour l'insertion et le maintien dans l'emploi

Via sa prestation « maintien dans l'emploi-reclassement », le Pôle Santé au Travail du CDG28, accompagne les collectivités et établissements publics affiliés dans le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou faisant l'objet d'une restriction d'inaptitude temporaire, totale ou définitive.

Objectif : 60 études (93500 €)

Objectif réalisé : 74 études (101000€)

Pour la période du 01.07.2022 au 31.12.2023 : 74 études ont été réalisées présentées ci-après selon les niveaux d'études définis dans la convention.

Cet objectif est dépassé au regard de l'enveloppe budgétaire allouée pour cet axe.

| Niveau | Étude | Objectifs | Réalisées |
|---------------|--|--------------|---------------|
| 1 | Accompagnement social/reconnaissance du handicap | 15 | 6 |
| 2 | Étude de poste simple | 30 | 53 |
| 3 | Étude de poste complexe | 0 | 0 |
| 4 | Bilans professionnels / Bilans de compétences | 25 | 15 |
| Budget | | 93000 | 101000 |

Niveau 1 - Accompagnement social et reconnaissance du handicap

La prestation « Accompagnement socio-professionnel » est transversale aux actions menées par le Pôle santé au travail. Elle s'adresse aux agents confrontés à une problématique de santé au travail (reclassement professionnel, insertion et/ou maintien dans l'emploi, conduites addictives, etc.). Elle permet le maintien dans l'emploi en traitant des éléments du contexte personnel de l'agent.

Parallèlement, le Pôle santé au travail accompagne les agents dans la constitution de leur demande de RQTH en lien avec le médecin de prévention et la MDA (Maison Départementale de l'Autonomie). Une présentation de la RQTH est systématiquement proposée lors des réunions de sensibilisation mais également au cours des entretiens individuels avec les agents.

Points forts :

- L'accompagnement permet aux agents d'échanger sur leurs difficultés, l'apprehension de leur situation, de répondre à leurs inquiétudes afin de lever les freins au maintien dans l'emploi ;
- L'aboutissement positif des demandes de RQTH instruites.

Niveau 2 - Réaliser des études de poste « simples »

Des restrictions médicales émises par la médecine de prévention peuvent remettre en cause le maintien dans l'emploi des agents. Il est alors nécessaire de mettre en œuvre des moyens de compensation du handicap. À cet effet, le Pôle santé au travail accompagne les employeurs dans la recherche de solution, en partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi ; la réussite du maintien dans l'emploi se traduit par l'association de différentes compétences.

☞ **Réalisation de 53 études de poste en partenariat avec la médecine du travail que cela soit SISTEL (médecine interprofessionnelle en Eure et Loir) ou le service de médecine préventive du CDG28.**

Points forts :

- Un autre regard est apporté sur l'organisation du travail. Ainsi, des échanges peuvent s'engager avec le collectif de travail (agent - collègues - manager) autour des horaires, de la répartition des tâches, des conditions de travail mais aussi de la notion de handicap.
- Une collaboration avec les médecins de prévention (SISTEL – médecine interprofessionnelle) afin d'échanger sur les besoins et les solutions de compensation : validation des études de poste réalisées par le CDG28, demandes de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), etc.
- Un soutien du Pôle santé au travail afin d'accompagner les collectivités dans la saisine de leur demande de subvention FIPHFP (ce qui favorise l'aboutissement des demandes de subventions). Un courriel précisant la démarche de demande de subvention est systématiquement adressé à l'employeur à l'issue d'une étude de poste. Un accompagnement physique ou téléphonique peut également être proposé.

Niveau 4 – Réaliser des bilans professionnels ou bilans de compétences pour les agents BOE

Dans le cadre de l'accompagnement au reclassement, le Pôle santé au travail du CDG28 a développé deux prestations : Bilan professionnel et Bilan de compétences (début 2019).

Le bilan permet à l'agent de prendre du recul face à sa situation personnelle et professionnelle, de poser un regard objectif sur ses compétences, d'identifier ses leviers de motivations et aspirations afin de construire un projet réaliste et cohérent.

À l'issue du bilan, une synthèse et une restitution sont proposées à l'employeur en présence de l'agent.



Les collectivités sollicitent la prestation en cas d'inaptitude totale et définitive au poste ou au grade de leurs agents (période de préparation au reclassement) mais également en cas d'inaptitude temporaire ou partielle. Cela leur permet d'anticiper une éventuelle inaptitude définitive en définissant un nouveau projet professionnel avec l'agent (réaffectation ou reclassement). En outre, tout au long de l'accompagnement, l'agent est acteur de ses démarches : il est amené à réaliser des enquêtes métiers, des recherches personnelles auprès des organismes de formation, à rédiger un nouveau CV, etc.

Points forts :

- Une démarche progressive permettant aux agents de « faire le deuil » de leur ancien métier, mais aussi, d'accepter le changement, et de lever les résistances psychologiques avant de pouvoir se « mettre en action »
- Redonner de l'estime de soi, mettre en valeur les compétences des agents
- Approche pluridisciplinaire
- Association de partenaires externes et des collaborateurs internes au CDG28
- Démarche soutenue par l'employeur ce qui vise à maintenir le lien avec l'agent

Difficultés rencontrées :

- Le public concerné est majoritairement peu diplômé (niveau collège, niveau CAP), peu mobile tant d'un point de vue matériel (contrainte familiale, budgétaire, absence de moyen de locomotion personnel) que psychologique (appréhension de se déplacer, peur de l'inconnu)

- La difficulté à être reclassé au regard des freins, du manque de postes vacants, de la strate de l'employeur (le public cible du CDG28 est majoritairement constitué de très petites collectivités.)
- Des états de santé non stabilisés ou évolutifs pouvant reporter les projets professionnels, voir les compromettre

Sur la période de la convention, **15 bilans professionnels** ont été réalisés, très majoritairement au bénéfice d'agents placés en période de préparation au reclassement.

3 agents ont été reclassés. Les autres agents ont bénéficié de nouveau d'un congé maladie ou ont été admis à la retraite pour inaptitude (ou licenciés selon le statut de l'agent).

En comparaison aux années précédentes, nous constatons une moindre sollicitation de réalisation des bilans professionnels. Cela peut en partie s'expliquer par :

- une diminution des mises en œuvre des périodes de préparation de reclassement en 2023 aux quelles sont souvent associées des bilans professionnels ;
- l'évolution des effectifs au sein du pôle santé au travail. Le changement de référent handicap du CDG28 en mars 2023 qui a dû s'approprier sa mission, se former pour être opérationnel et délivrer cette prestation auprès des employeurs.

Axe4. Favoriser le recrutement d'apprenti(e)s en situation de handicap

4.1 Accompagner le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Objectifs : 6 contrats d'apprentissage (54000 €)

Réalisés : 6 contrats d'apprentissage (54000 €)

En collaboration avec les acteurs locaux, l'investissement autour de cette thématique et les partenariats engagés depuis plusieurs années ont permis le recrutement de 6 apprentis.

Les contacts en cours sont encourageants pour de nouveaux recrutements à la rentrée scolaire 2026-2027.

| | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|------------|----------|----------|
| • BAC PRO AMENAGEMENT PAYSAGER | JANVILLE BEAUCHE | EN | 05/09/22 | 31/08/25 |
| • CAPA TRAVAUX PAYSAGERS | TREON | | 01/09/22 | 31/08/24 |
| • CAP AEPE | CHAMPHOL | | 01/09/22 | 31/08/24 |
| • CAPA TRAVAUX PAYSAGERS | CHAMPHOL | | 04/09/23 | 31/08/25 |
| • CAP AEPE | CHAMPHOL | | 04/09/23 | 31/08/25 |
| • CAPA JARDINIER PAYSAGISTE | ST LUBIN DES JOCHERETS | 01/09/2023 | 31/08/25 | |

Actions engagées par le Pôle santé au travail :

- 2022 : création d'une vidéo dédiée à l'apprentissage des TH diffusée sur les réseaux sociaux et le site internet du CDG28.
- 22.03.2023 : promotion de l'apprentissage TH lors d'une matinée organisée par le lycée F.STOCK de Mignières
- 28.03.2023 : Rencontre avec l'ESAT Hors les murs
- 2023 : création d'une page sur le site internet du CDG28
- 03.10.2023 et 2024 : présence sur les Boostemploi organisés par le Département
- 2023 et 2024 : participation à plusieurs forums de l'emploi sur le territoire dans le cadre de la SEEPH en partenariat avec CAP EMPLOI 28
- 2024 : Modification de la plaquette emploi en créant un verso dédié au handicap
- 2024 : création d'un kakemono pour promouvoir l'intégration dans la FP

Depuis 2023, le CDG28 inclut systématiquement la thématique de l'apprentissage des TH lors des actions de promotions de l'emploi public.

En outre, le CDG28 relaie les campagnes de recensement des intentions de recrutement organisées par le CNFPT et soutient les collectivités et établissements publics dans leurs démarches.



Plaquette



Salon de l'apprentissage Dreux 2024

4.2 Pérennisation des apprentis TH

Action optionnelle non retenue dans la convention

Axe 5. Action innovante

Les objectifs en matière d'action innovante ont été ciblés sur la mise en place de trois sessions de formation « Secrétaire de Mairie/Adjoint à un cadre » en partenariat avec le GRETA d'Eure-et-Loir et avec le soutien de la Région Centre-Val de Loire.

Objectif : accompagner 12 demandeurs d'emploi TH pour se former et être recruté (13000 €)

Réalisé : 7 recrutements (7583 €)

Pour ce conventionnement l'objectif est d'accompagner activement pendant 3 ans, 10 stagiaires entrés en formation de Secrétaire de Mairie/Adjoint à un cadre durant les phases suivantes :

- En amont de la formation (préparation aux sélections)
- Pendant la formation (suivi individuel des stagiaires, accompagnement sur les lieux de stage/adaptation si nécessaire du stage, aide à la recherche d'emploi en fin de formation)
- A l'issue de la formation (accompagnement au recrutement et l'intégration au poste de travail, etc.).

Sur la période de la convention, 10 candidats TH ont suivi la formation Secrétaire de mairie/Adjoint à un cadre. 7 ont été recrutés sur emploi durable (contrat + 6 mois).

Points forts :

- Le renforcement du partenariat avec CAP EMPLOI pour mobiliser les demandeurs d'emploi TH et accompagner en amont de la formation : repérage des profils TH, préparation aux épreuves de sélection, etc.
- La pertinence de la formation en réponse à besoin de recrutement sur le territoire qui contribue ainsi à l'emploi durable pour tous les stagiaires TH ayant suivi la formation.

Difficultés rencontrées :

- Des dysfonctionnements administratifs dans l'organisation de la session 2022 ont contraint la qualité de la mise en œuvre de la formation ainsi que la communication autour de l'évènement. Par conséquent, les partenaires ont été tardivement sollicités ce qui n'a pas permis de sensibiliser et informer suffisamment en amont les demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- Le Conseil Régional, financeur de la formation, a diminué le nombre de stagiaire de 15 à 12, puis 10 en 2025 réduisant les opportunités d'insertion de stagiaires TH.
- En septembre 2024, le Conseil Régional a décidé d'attribuer les financements à un deux nouveaux organismes de formation en alternance sur 4 ans. Le CDG28, méconnu de ces deux structures, s'est naturellement mis à leur disposition. Ainsi, nous avons pu maintenir nos accompagnements en amont auprès de demandeurs d'emploi et auprès des stagiaires TH retenus sur la formation. Cependant, la session de formation 2025 a débuté plus tardivement et a pris fin en juillet 2025, après l'échéance de la présente convention. Par conséquence, les recrutements des 4 stagiaires TH ne peuvent être valorisés sur cette convention .



Promotion Secrétaire de mairie/Adjoint à un cadre - 2024

Informations complémentaires

Participation du CDG28 au niveau national

Le CDG28 est membre du COPIL ANCDG/FIPHFP et a participé aux rencontres organisées en 2023 dans le cadre de la redéfinition de la trame de la convention CDG dite V5. En outre, dans le cadre de la récente création d'un réseau Référents handicap porté par l'ANCDG (2025), le CDG28 s'implique dans 2 groupes de travail l'apprentissage et la période de préparation au reclassement (PPR).

Participation du CDG28 au niveau régional

☛ HANDIPACTE/FIPHFP

- 25.05.2023 TOURS S'ouvrir à l'éco-système de l'emploi et du handicap
- 26.09.2023 CHAMEROLLES Tour de France des handicaps invisibles : Handicap visuel

Webinaires :

| 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • DOETH • Découverte des troubles dys • Catalogue des aides du FIPHFP • Accessibilité numérique et handicap visuel • Présentation du guide de l'apprentissage | <ul style="list-style-type: none"> • Retraite des agents en situation de handicap dans la FP • Aborder le sujet du handicap dans le cadre d'un recrutement • Politique handicap : quels leviers pour mobiliser les dirigeants ? • Le reclassement dans la FP • Rendre la personne en situation de handicap actrice de son parcours • Comment manager les agents rencontrant des problèmes de santé ? | <ul style="list-style-type: none"> • Évolution du catalogue du FIPHFP • Communication et valorisation des actions • PPR • Classe virtuelle : faciliter les mobilités inter fonction publique • AGEFIPH/FIPHFP : lacement de la plateforme prêt de matériel • L'épilepsie |

► Réseau maintien dans l'emploi du PRITH Centre-Val de Loire

- 11/04/2023 ORLEANS
- 06/10/2023 ORLEANS
- 15/12/2023 BLOIS
- 06/12/2024 BLOIS

Formations suivies par les professionnels du Pôle santé au travail en lien avec le convention :

- INRS : s'initier à la prévention des risques professionnels – en distanciel
- OPENCLASSROOM : réaliser un bilan de compétences pour un bénéficiaire – en distanciel
- Patio formation Nanterre : Réalisation des bilans de compétence (5 jours)
- CICAT : formation Acteurs de première ligne face au public en situation d'addiction (6 jours)
- CNFPT Laval : initiation à l'ergonomie (3 jours)

Centre de gestion

LES MONTANTS SOLICITÉS PAR LE CGO POUR CHAQUE AXE NE SONT PAS PONZÉS DANS UN AUTRE AXE

| Objectif/axe | Motifs | Conditions | Rapport de financement du FPI/PFP | Action prévue | Montant |
|--|--|---|--|---|-----------|
| Plan d'actions quadriennal | | | | | |
| Changement de l'environnement et la migration en matière des personnes et du logement et de l'emploi | | | | | |
| 1.1. Développer et renforcer les dispositifs de protection et de soutien aux personnes et au logement humain. | l'assurance sociale et les dispositifs de protection et de soutien aux personnes et au logement humain. Les personnes et le logement sont deux éléments fondamentaux pour la sécurité sociale et le développement durable. Il est nécessaire de renforcer et d'élargir ces dispositifs pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | Le niveau d'assurance sociale et le logement doivent être renforcés et étendus pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | La mise en œuvre de l'assurance sociale et le logement doivent être renforcés et étendus pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | Prévoir la mise en œuvre de l'assurance sociale et le logement pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | 15.000 € |
| 1.2. Assurer la sécurité sociale et le logement humain. | Assurer la sécurité sociale et le logement humain. La sécurité sociale et le logement sont deux éléments fondamentaux pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | Le niveau d'assurance sociale et le logement doivent être renforcés et étendus pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | La mise en œuvre de l'assurance sociale et le logement doivent être renforcés et étendus pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | Prévoir la mise en œuvre de l'assurance sociale et le logement pour assurer la sécurité sociale et le développement durable. | 15.000 € |
| 2. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (T2) Ainsi la fonction publique et les autres collectivités territoriales | | | | | |
| 2.1. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. | Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau d'égalité entre hommes et femmes doit être renforcé et étendu pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | La mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes doit être renforcée et étendue pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | Prévoir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | 22.200 € |
| 2.2. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (T2) Ainsi la fonction publique et les autres collectivités territoriales | | | | | |
| 2.2.1. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. | Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau d'égalité entre hommes et femmes doit être renforcé et étendu pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | La mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes doit être renforcée et étendue pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | Prévoir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | 0 € |
| 2.2.2. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (T2) Ainsi la fonction publique et les autres collectivités territoriales | | | | | |
| 2.2.2.1. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. | Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau d'égalité entre hommes et femmes doit être renforcé et étendu pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | La mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes doit être renforcée et étendue pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | Prévoir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | 0 € |
| 2.2.2.2. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (T2) Ainsi la fonction publique et les autres collectivités territoriales | | | | | |
| 2.2.2.2.1. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. | Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau d'égalité entre hommes et femmes doit être renforcé et étendu pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | La mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes doit être renforcée et étendue pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | Prévoir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | 0 € |
| 3. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (T2) Ainsi la fonction publique et les autres collectivités territoriales | | | | | |
| 3.1. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. | Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des femmes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau d'égalité entre hommes et femmes doit être renforcé et étendu pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | La mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes doit être renforcée et étendue pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | Prévoir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes pour assurer l'égalité entre hommes et femmes. | 20.000 € |
| 4. Protection de l'environnement | | | | | |
| 4.1. Protection de l'environnement | Protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau de protection de l'environnement et de durabilité doit être renforcé et étendu pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | La mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité doit être renforcée et étendue pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | Prévoir la mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | 150.000 € |
| 4.2. Protection de l'environnement | | | | | |
| 4.2.1. Protection de l'environnement | Protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau de protection de l'environnement et de durabilité doit être renforcé et étendu pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | La mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité doit être renforcée et étendue pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | Prévoir la mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | 72.000 € |
| 4.2.2. Protection de l'environnement | | | | | |
| 4.2.2.1. Protection de l'environnement | Protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. Cela nécessite une meilleure intégration des personnes dans les instances de décision et de gestion. | Le niveau de protection de l'environnement et de durabilité doit être renforcé et étendu pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | La mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité doit être renforcée et étendue pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | Prévoir la mise en œuvre de la protection de l'environnement et de la durabilité pour protéger l'environnement et promouvoir la durabilité. | 30.000 € |

Total du plan d'actions :

300,200 €

Envoyé en préfecture le 30/09/2025

Reçu en préfecture le 30/09/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20250926-2025_D_42-DE

Béhier
Levavaut

Nom et prénom :
Océlie
Signature :

PLAN D'Actions V5 CENTRE DE GESTION

A compléter par le CDG lors de l'instruction du projet en accord avec le FIPHFP. Renseigner exclusivement les cases en violet.
Les montants sollicités par le CDG pour chaque axe ne sont pas forcément dans un autre axe.

| Plan d'actions quadriennal | | Communication | A compléter par le CDG | Financement demandé au FIPHFP | Répartition |
|----------------------------|--|--|------------------------|-------------------------------|--|
| 1 | Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap | Inscrire le nombre de collectivités affiliées pour l'axe 1.1 | | | Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total. |
| 1.1 | Informer et sensibiliser sur la politique handicap | | | 15.000 € | |
| 1.2 | Accompagner les collectivités dans leurs démarches supérieures du FIPHFP : déclinaison spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés (CCETT) et celle des aides sur la plateforme. | Inscrire le nombre de 1/2 journées pour l'ensemble des sessions prévues pour l'axe 1.2 | | 20 | |
| | | | | 18 | |
| | | | | 7.200,00 € | |
| | | Total axe 1 : | | 22.200 € | |
| 2 | Favoriser l'employabilité et le recrutement adéquate des travailleurs handicapés (TF) dans la fonction publique | Inscrire le nombre d'agents du service d'intérim | | | |
| 2.1 | Favoriser l'employabilité. | Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi | | | |
| | | Inscrire le nombre d'apprentis | | | |
| 2.2 | Favoriser et accroître l'emploi permanent. | Inscrire le nombre d'agences du service d'intérim | | | |
| | | Inscrire le nombre de demandeurs d'emploi | | | |
| | | Total axe 2 : | | 20.000 € | |
| | | | | 3.000 € | Cet axe ne peut dépasser 10% du montant total. |
| 3 | Favoriser le maintien dans l'emploi | Inscrire le nombre d'étudiants de poste | | | |
| | | Inscrire le nombre d'accompagnements au maintien dans l'emploi | | | |
| 4 | Favoriser le recrutement de nouveaux apprenants en situation de handicap dans la fonction publique | Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux du AII maintien dans l'emploi. | | | |
| | | Inscrire le nombre d'apprentis recrutés | | | |
| 5 | Action spécifique (au choix) | Nommer l'acteur référencé à l'Anacte : Projet : décrire son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières, les résultats attendus, les indicateurs qui permettent l'évaluation. | | | |
| | | Inscrire ici le montant demandé au FIPHFP pour l'action spécifique | | 30.000,00 € | |
| | | Total axe 5 : | | 30.000 € | |
| | | Total axe 6 : | | 100.200 € | |
| | | TOTAL GLOBAL : | | 100.200 € | |

Envoyé en préfecture le 30/09/2025

Reçu en préfecture le 30/09/2025

Publié le

ID : 028-282800374-20250926-2025_D_42-DE





Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap entre le Centre de Gestion d'Eure-et-Loir et le FIPHFP pour la période du 01.07.2025 au 30.06.2029

Projet présenté en Conseil d'Administration du CDG28 le 26/09/2025

Contenu

| | |
|--|-----------------------------|
| 1. Présentation générale | 2 |
| 1.1 Organisation mise en place en interne | 2 |
| 1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi..... | 3 |
| 1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi..... | 4 |
| 2. Présenter les statistiques départementales relatives au handicap | 6 |
| 2.1 Effectifs globaux et BOE | 6 |
| 3. Bilan de la convention précédente..... | 8 |
| 3.1 Bilan financier..... | 8 |
| 3.2 Bilan qualitatif | 9 |
| Points forts et réussites | 9 |
| Difficultés rencontrées | 10 |
| 4. Les actions | 10 |
| 4.1 Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap..... | 10 |
| 4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap..... | 11 |
| 4.1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme | 11 |
| 4.2 Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique..... | 12 |
| 4.2.1 Favoriser l'employabilité..... | 13 |
| 4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne | Erreur ! Signet non défini. |
| 4.3 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation..... | 15 |
| 4.4 Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)..... | 17 |
| ➤ Atelier 1 – Connaissances générales et Fonction publique | 19 |
| ➤ Atelier 2 – Emploi..... | 19 |
| ➤ Atelier 3 – Individu (confiance, autonomie, remobilisation) | 19 |
| ➤ Atelier 4 – Projet professionnel..... | 19 |

1. Présentation générale

1.1 Organisation mise en place en interne

- *La présentation générale du CDG doit permettre de donner une image précise de l'activité du CDG, les compétences obligatoires, facultatives, etc.,*

Présentation de l'activité : données clés,

Présentation de l'organisation du CDG

Nombre de collectivités et d'établissements publics affiliés

- *La présentation succincte du dispositif interne de pilotage et de suivi du plan d'actions (comité institutionnel, réunions programmées...) présidé par la direction ou ses représentants (DG, DGS, DRH, etc..) et mentionnant les autres participants (référent handicap,).*
- *La présentation succincte du dispositif interne de pilotage et de suivi du plan d'actions (comité institutionnel, réunions programmées...) présidé par la direction ou ses représentants (DG, DGS, DRH, etc..) et mentionnant les autres participants (référent handicap,)*

Les centres de gestion sont des établissements publics locaux à caractère administratif exerçant leurs compétences au niveau départemental. Gérés par un Conseil d'administration composé d'élus locaux, ils ont pour mission de favoriser une application uniforme et équitable du statut de la Fonction publique territoriale. Ils sont chargés de soutenir au quotidien les collectivités et les établissements publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

Sous la Présidence de Bertrand Massot, Vice-président du département d'Eure-et-Loir et Maire de Luisant, une quarantaine d'agents, répartis en pôles de compétences, sont au service des employeurs euréliens et des candidats souhaitant intégrer la Fonction publique territoriale.

Le centre de gestion d'Eure-et-Loir, c'est :

- Près de 500 collectivités et établissements publics locaux affiliés, qui représentent environ 7000 agents territoriaux
- 7 Collectivités non affiliées mais adhérentes au bloc insécable
- un Conseil d'administration de 27 membres
- une équipe de 41 agents répartis en pôle de compétences
- un vivier d'une vingtaine d'agents vacataires

Le CDG28 développe des missions obligatoires prévues par la loi, et des missions facultatives, en réponse aux besoins exprimés par les collectivités du département en matière de gestion des ressources humaines. L'ensemble de ces missions se répartit en cinq domaines d'activités :

- l'accès à l'emploi public ;
- la gestion de carrières et le conseil en ressources humaines ;
- la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dont le service de médecine préventive ;

Projet de politique handicap - Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- les services supports comme l'accompagnement à la gestion des archives, la mise à disposition de personnel de remplacement (intérim territorial), la communication, le lancement d'appel d'offres mutualisés (assurance statutaire, protection complémentaire santé, prévoyance), etc. ;
- en tant que tiers de confiance : médiation préalable obligatoire, dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement morale et sexuel, référent déontologue/laïcité.



Depuis 2009, le CDG28 a signé plusieurs conventions successives avec le FIPHFP. Une volonté forte des élus locaux et le partenariat avec le FIPHFP ont permis d'initier et développer un Pôle santé au travail au CDG28 afin d'accompagner les collectivités territoriales à l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou faisant l'objet d'une restriction d'inaptitude temporaire, totale ou définitive.

En 2022, le CDG28 crée son propre service de médecine préventive.

1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi

Le CDG listera les partenaires qui lui apportent les moyens de son action dans le département en précisant le nom et l'intérêt du partenariat.

Convention avec CAP EMPLOI 28

Le CDG28 a conclu une convention partenariale avec l'OPS (organisme de placement spécialisé) CAP EMPLOI 28 (association Phare 28).

Afin de poursuivre le développement d'une politique handicap, la convention CDG28-CAP EMPLOI 28 a été renouvelée le 09.10.2023 jusqu'au 31.12.2027.

Les axes de coopération visent à accompagner le recrutement et l'intégration des candidats en situation de handicap. La convention définit la collaboration institutionnelle, au titre de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales affiliées du CDG28.

Dans ce cadre, Le CDG28 s'inscrit pleinement dans les actions coorganisées par CAP EMPLOI 28 à l'occasion de la SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Travailleur Handicapés). En outre, le CDG28 intervient auprès des demandeurs d'emploi TH de CAP EMPLOI 28 afin d'informer et accompagner les candidats souhaitant s'investir dans la formation secrétaire de mairie/adjoint à un cadre dont le CDG28 est un acteur majeur.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, le CDG28 oriente vers CAP EMPLOI 28, l'ensemble des demandes de poste émises par son service de médecine préventive en faveur des agents des collectivités non affiliées et des services de l'Etat.

France Travail

Le rapprochement CAP EMPLOI 28 et France Travail issu de la Loi Plein emploi a conduit à des changements importants en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi TH ; le travail partenarial de proximité avec CAP EMPLOI 28 en a été impacté.

Considérant ces évolutions structurelles et réglementaires, un rapprochement est engagé auprès de France travail depuis l'été 2025 avec la collaboration de CAP EMPLOI 28.

Un programme d'actions a été initié et doit être déployé au cours de la présente convention.

Autres partenaires

le CDG28 a tissé des liens avec différentes structures institutionnelles ou médico-sociales, intervenant vers et dans l'emploi :

- ESAT et ESAT hors les murs, des accusations ADAPEI et ANAIS,
- Dispositif de l'emploi accompagné,
- Pôle d'insertion professionnelle des PEP28
- La Maison Départementale pour l'Autonomie d'Eure et Loir
- Le service social de la CARSAT
- Le service de médecine interprofessionnelle d'Eure-et-Loir (SISTEL)

1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

Deux pôles interviennent principalement en matière de santé au travail : le Pôle médical et le Pôle santé au travail.

Le Pôle médical

Il regroupe le service le secrétariat des instances médicales, le chargé de mission contrat de groupe d'assurance statutaire et de santé ainsi que le service de médecine préventive.

Le CDG28, souhaitant proposer une offre adaptée au secteur public, a ouvert son propre service de médecine préventive en septembre 2022.

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

En effet, le service de médecine préventive était assuré jusque-là uniquement par le Service Interprofessionnel de Santé d'Eure et Loir (Sistel).

Ce service du CDG28 s'adresse aujourd'hui aux employeurs publics territoriaux euréliens ainsi qu'à certains fonctionnaires de l'État (1200 agents). Le service de médecine préventive est rattaché au Pôle médical du CDG28 qui pilote également les instances médicales ainsi que les contrats de groupe d'assurance statutaire et les conventions de participation pour la prévoyance et la santé. Il couvre actuellement 8100 agents.

Depuis sa création, le service s'est progressivement structuré.

Au 30.06.2025, il est composé de:

- ☛ 1 médecin du travail (1 ETP)
 - ☛ 1 infirmière en santé au travail (0,80 ETP)
 - ☛ 2 secrétaires assistantes médicales (2 ETP)
 - ☛ 1 assistante administrative (0,5 ETP)
 - ☛ 1 responsable de pôle (1 ETP)

Face à la demande grandissante des employeurs territoriaux et des services de l'État, le CDG28 a lancé le recrutement d'un second médecin, toujours en cours.

Le Pôle santé au travail

Depuis sa création en 2009, le Pôle santé au travail s'est tout d'abord vu confier la mission handicap. Composé alors de 2 agents, il s'est progressivement déployé en réponse aux besoins du territoire en matière de santé au travail et compte désormais 8 professionnels :

- ☞ 1 conseillère en insertion et maintien dans l'emploi & correspondante handicap (1 ETP)
 - ☞ 3 chargées de prévention et ACFI (2.8 ETP)
 - ☞ 1 ergonome (1 ETP)
 - ☞ 1 psychologue du travail (0.8 ETP)
 - ☞ 1 assistante administrative (0.8 ETP)
 - ☞ 1 responsable de pôle (1 ETP)



Le dispositif de maintien dans l'emploi est animé à ce jour par 3 agents du pôle santé au travail :

- ☞ **La conseillère insertion et maintien dans l'emploi & correspondante handicap.**
Elle consacre 80% de son temps de travail à la mission handicap (les 20% restant sont affectés à une mission de mise à disposition d'un travailleur social auprès des collectivités).

Projet de politique handicap - Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

Première interlocutrice des employeurs, elle conseille et accompagne les situations des agents concernés par la maladie ou le handicap : maintien dans l'emploi, reclassement, accompagnement social. Elle contribue également à la communication et à la sensibilisation auprès des employeurs.

- ☛ **L'ergonome :** Elle réalise des études de poste de travail en lien avec les services de médecine professionnelle (CDG28 et SISTEL). Le CDG28 assurant également le service de médecine préventive pour certains services de l'État et des collectivités territoriales non affiliées, un partenariat a été convenu avec CAP EMPLOI afin de leur orienter ces employeurs. Cette mission est assurée par l'ergonome.
- ☛ **La responsable de pôle :** Elle pilote la convention et intervient sur le volet recrutement en développement les partenariats, participant aux actions et évènements locaux, en développant la communication et la sensibilisation auprès des employeurs pour encourager le développement d'actions en faveur de l'inclusion professionnelle.

Ainsi ces deux pôles collaborent quotidiennement au service du maintien dans l'emploi pour :

- Identifier les situations sensibles afin d'agir en amont, à travers les instances médicales, les actions de prévention et d'analyse de l'absentéisme des collectivités, la promotion des services et outils offerts aux employeurs dans le cadre des contrats groupe de santé en faveur des agents ;
- Accompagner les employeurs dans la gestion des situations : étude de poste, accompagnement au reclassement, réalisation de bilan professionnels et de compétences, soutien psychologique, accompagnement socio-professionnel, etc.

Parallèlement, d'autres services du CDG28 contribuent au déploiement des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi :

- Pôle Accompagnement vers l'Emploi Territorial (PAET) : promotion de l'emploi de travailleurs handicapés lors des événements « emploi » locaux (salon de l'apprentissage, job dating, boostemploi, etc.), intervention commune avec la référente handicap en matière de reclassement, conseil à la mobilité ;
- Le service communication : développement de supports numériques et papier (plaquettes, brochures), enrichissement du site internet, création de communication thématiques ciblées, contribution à la création de support de sensibilisation, etc.

La politique du CDG28 en matière de handicap est régulièrement suivie par le Président et la première Vice-Présidente en charge de la santé et de l'action sociale. Une présentation synthétique de la mise en œuvre de la convention est présentée dans le cadre de rencontres mensuelles responsables de pôle/élus.

2. Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

2.1 Effectifs globaux et BOE

Les CDG s'engagent en parallèle de leur projet à présenter un ensemble de statistiques relatives au handicap dans leur département en Comité Local (le nombre de TH accompagnés directement par les

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

CDG ainsi qu'une analyse des données Emploi et du Rapport Social Unique (RSU) collectées par le CDG (métiers critiques, répartition des agents, pyramide des âges, etc.)).
La liste est purement informative.

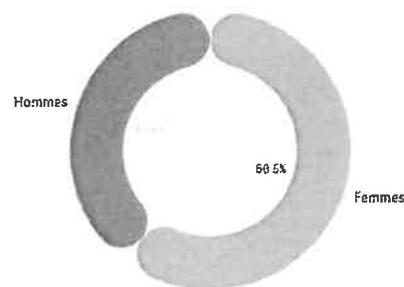
L'extraction des données RSU de la campagne 2023 rapporte un taux de BOETH sur emploi permanent de 3.4% soit environ 275 BOETH estimés. À noter que l'ensemble des collectivités n'ont pas renseigner l'enquête RSU.

De plus, pour 2023, on relève sur seuls 83 BOETH ont été saisis par les collectivités sur le volet Handitorial, ce qui semble trop peu pour obtenir des statistiques fiables et pertinentes.

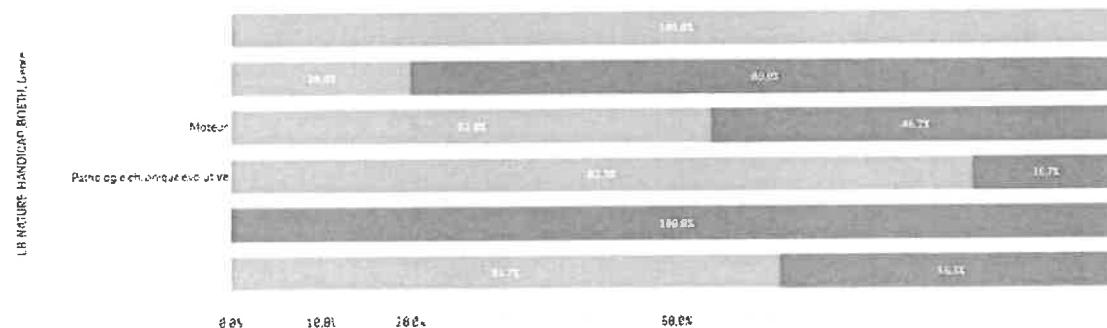
Néanmoins, ci-dessous quelques données croisées.

En conclusion, ces données sont à considérer avec prudence.

Catégorie B.O.E.T.H

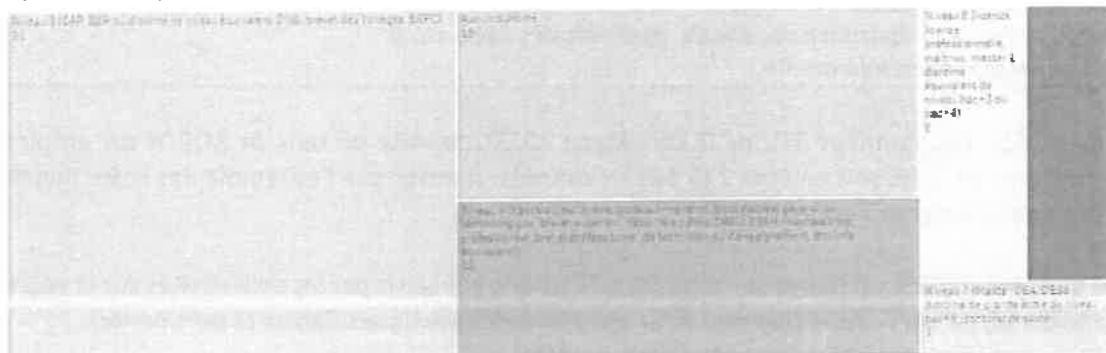


Répartition des natures de handicap selon le genre



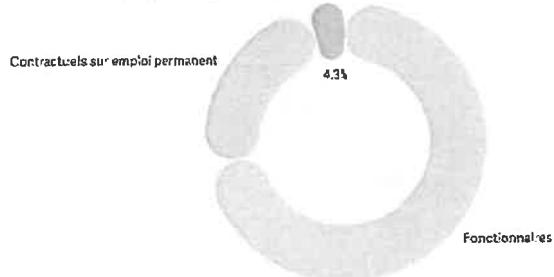
Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

Répartition selon le diplôme



BOETH selon statut

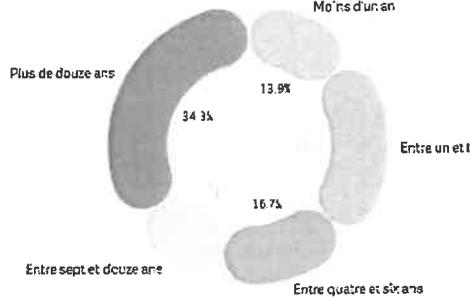
Contractuels sur emploi non permanent



BOETH selon l'ancienneté

Plus de douze ans

Entre sept et douze ans



3. Bilan de la convention précédente

3.1 Bilan financier

Le bilan sera présenté par axe : Rappel des objectifs initiaux, Résultats, Montants dépensés, nombre de recrutements.

Depuis 2009, le CDG28 conventionne avec le FIPHFP. La quatrième et précédente convention, a été conclue du 1^{er}.07.2022 au 30.06.2025.

| Axes de la précédente convention (V4) | Objectifs initiaux | Montant initial | Résultats obtenus et prévisionnels en fin de convention. | Dépenses réalisées et prévisionnelles en fin de convention (en montant et %) |
|---|-----------------------|-----------------|--|--|
| Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions) | Axe 1.1 3 sessions | 9500 € | 3 sessions | 9500 € ⇒ 100 % |

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

| | | | | |
|---|--|-----------------|-----------------------------------|--|
| <i>Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable)</i> | Axe 2.2 10 recrutements | 20000 € | 7 recrutements | 14000 € $\Rightarrow 70\%$ |
| <i>Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)</i> | Axe3 Niveau 1 : 15 Niveau 2 : 30 Niveau 3 : 0 Niveau 4 : 25 | 93500 € | 6 53 0 15 | 101000 € $\Rightarrow 108\%$ |
| <i>Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH (nombre d'apprentis)</i> | Axe 4 6 contrats | 54000 € | 6 contrats | 54000 € $\Rightarrow 100\%$ |
| <i>Action innovante</i> | Axe5 Accompagnement soutenu et placement de 12 TH en formation secrétaire de mairie | 13000€ | 7 demandeurs d'emploi TH recrutés | 7583€ $\Rightarrow 58\%$ |
| Total | | 190000 € | | 178583 € |

3.2 Bilan qualitatif

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Eure-et-Loir a fait du handicap une priorité en matière de gestion des ressources humaines. Depuis 2009, les conventions successives avec le FIPHFP ont permis la structuration et le développement d'un pôle santé au travail, véritable levier d'accompagnement des collectivités dans l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

La convention 2022-2025, dotée de 190 000 €, a poursuivi ces objectifs à travers un plan d'action articulé autour de la sensibilisation, du recrutement et du maintien dans l'emploi.

Points forts et réussites

- **Structuration du pôle santé au travail** : renforcement des effectifs, stabilisation de l'équipe et montée en compétences ;
- **Création du service de médecine préventive propre au CDG28 (2022)** permettant une meilleure coordination avec la mission handicap ;
- **Développement de supports et moyens de communication** pour promouvoir la mission handicap ;
- **Accompagnement renforcé des employeurs et agents** en matière de maintien dans l'emploi. Le CDG28 est reconnu comme acteur incontournable des employeurs dans la gestion des situations relevant de la maladie et/ou du handicap ;
- **Déploiement d'actions de sensibilisation** : 3 sessions de formation pour les employeurs, participation à des événements nationaux, régionaux et locaux (SEEPH, congrès des maires, forums emploi) ;
- **Insertion professionnelle** :

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- 6 contrats d'apprentissage conclus, conformément à l'objectif.
- 7 recrutements durables de personnes en situation de handicap.
- 25 candidats ayant bénéficié d'aménagements spécifiques aux concours.
- **Action spécifique** : partenariat avec le GRETA et la Région Centre-Val de Loire pour la formation « Secrétaire de mairie/Adjoint à un cadre » ; 10 stagiaires TH formés, dont 7 ont intégrés un emploi durable ;
- **Reconnaissance institutionnelle** : implication du CDG dans les réseaux nationaux (COPIL ANCDG/FIPHFP, groupes de travail) et régionaux (HANDIPACTE, PRITH).

Difficultés rencontrées

- **Limites du reclassement :**
 - Public concerné souvent peu diplômé, faiblement mobile, et confronté à des contraintes familiales ou de santé.
 - Manque de postes vacants, notamment dans les petites collectivités.
 - État de santé des agents parfois instable, retardant ou compromettant les projets professionnels.
- **Recrutement durable** : 7 recrutements effectifs sur 10 prévus.
- **Action innovante :**
 - Dysfonctionnements administratifs lors de la session 2022 ayant réduit l'impact de la communication ;
 - Diminution du nombre de places financées par le Conseil Régional, limitant le vivier de candidats formés ;
 - Décalage temporel de la session 2025, au-delà du terme de la convention, empêchant la valorisation de ses résultats dans la convention ;
 - Changement des interlocuteurs de la formation après 10 ans de collaboration avec les précédents acteurs.

Le CDG d'Eure-et-Loir a démontré, au travers de cette convention, sa capacité à structurer et déployer une politique handicap ambitieuse et opérationnelle. Les résultats témoignent d'une dynamique positive, en particulier sur le maintien dans l'emploi, la sensibilisation et l'apprentissage.

Cependant, des défis demeurent : la fluidification des parcours de reclassement et la consolidation des partenariats institutionnels en ce qui concerne l'insertion et le recrutement. Ces enjeux appellent à poursuivre l'effort collectif afin de garantir une politique inclusive et durable en faveur des agents en situation de handicap au sein de la fonction publique territoriale.

4. Les actions

4.1 Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap.

Le CDG décrira de manière précise les objectifs au cours des quatre prochaines années, les modalités, les moyens d'actions.

Objectif : 20 sessions d'une demi-journée

Référentes : Élia Chancerelle, conseillère en insertion et maintien dans l'emploi & Mathilde Cavillac, ergonome

Considérant l'arrivée d'un ergonome au sein du pôle renforçant ainsi les moyens, Le CDG28 souhaite poursuivre les actions engagées en faveur du développement d'une politique handicap au sein du territoire en proposant davantage de sessions d'information et de sensibilisation. Différentes thématiques seront programmées, tels que :

- l'emploi (recrutement, apprentissage) ;
- la connaissance des handicaps (les différents types de handicap, l'accueil d'une personne en situation de handicap dans une équipe, etc.) ;
- le maintien dans l'emploi (gestion de l'inaptitude, aménagement de poste et ergonomie, etc.) ;
- les transitions professionnelles (reclassement, projet et parcours professionnel).

Des coanimations sont souhaitées en pluridisciplinarité aussi bien avec des collaborateurs internes (psychologue, préveteurs, infirmière, conseiller emploi...) qu'externes (CAP EMPLOI, assureurs statutaires et santé, service public de l'emploi, organismes de formation, association spécialisée dans le champ du handicap, etc.).

Dans une logique de proximité et afin de renforcer la diffusion de la culture inclusive, le CDG prévoit de proposer des sessions de sensibilisation sur l'ensemble du territoire départemental. L'objectif est de faciliter l'accès des employeurs à une information claire et opérationnelle, en s'adaptant aux réalités locales et aux besoins spécifiques des collectivités. Par ailleurs, conscient que la politique handicap ne doit pas concerner uniquement les services Ressources Humaines mais également l'encadrement de proximité, le CDG envisage l'organisation de sessions en intra, directement au sein des collectivités. Ces interventions permettront d'impliquer plus directement les managers, de favoriser l'appropriation des bonnes pratiques par l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Parallèlement, des webconférences seront programmées toute au long de la convention.

4.1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme

Le CDG décrira de manière précise les objectifs au cours des quatre prochaines années, les modalités, les moyens d'actions.

Objectif : 18 accompagnements à la saisie des aides

Référentes : Mathilde Cavillac, ergonome & Estelle Escobar, Responsable du pôle santé au travail

Le FIPHFP constitue un levier essentiel pour soutenir les employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Toutefois, l'accès à ces aides, leur compréhension et leur mobilisation effective peuvent représenter un frein pour de nombreuses collectivités, en particulier les petites structures, souvent peu dotées en ressources spécialisées.

La procédure de demande d'aides peut s'avérer complexe et chronophage, en particulier pour des gestionnaires peu familiers à ces démarches. Le CDG28, grâce à ses connaissances et compétences techniques est un facilitateur : il sécurise les démarches, fiabilise les informations transmises et réduit les risques d'erreurs ou de rejets de dossiers.

Des initiatives locales en faveur des agents en situation de handicap ne sont pas valorisées faute de mobilisation des aides disponibles. En accompagnant les employeurs dans la saisie, le CDG28 permet de traduire concrètement les efforts des collectivités en projets financés, renforçant ainsi l'efficacité et la pérennité des actions menées.

L'accompagnement se traduira par des contacts téléphoniques, des rendez-vous en présentiel ou en visioconférence, selon la demande exprimée par l'employeur :

- Aider à la saisie des demandes en ligne sur la plateforme FIPHFP ;
- Vérifier la conformité des pièces justificatives (devis, factures, attestations) ;
- Conseiller sur la rédaction de l'argumentaire et la description des besoins ;
- Suivre les délais de dépôt pour éviter les rejets.

4.2 Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

Le CDG décrira de manière précise les objectifs de recrutement au cours des quatre prochaines années.

Jusqu'alors, le CDG28 s'appuyait essentiellement sur son partenariat avec CAP EMPLOI 28 pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, à travers des échanges informels, la participation à des événements locaux, la coopération autour de la formation secrétaire de mairie/adjoint à un cadre.

Cependant face aux difficultés rencontrées au cours de la précédente convention, il convient de déployer de nouveaux partenariats et actions ; L'objectif étant de favoriser l'interconnaissance des acteurs, d'identifier des candidats et de faciliter les mises en relation.

Ainsi, le CDG28 avec le soutien de CAP EMPLOI 28, a récemment posé les fondations d'une collaboration formalisée avec France Travail. En ce sens, un programme d'actions qui reste à consolider a pour objectif :

- de favoriser l'interconnaissance avec les acteurs du SPE (France travail, team handicap – missions locales – CAP EMPLOI 28) et du CDG28 ⇒ organisation d'une rencontre en agence France Travail le 14.10.2025 ;



Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- **d'informer les conseillers du SPE sur l'environnement territorial : métiers, modalités de recrutements, parcours, etc.** ⇒ programmation d'un webinaire réalisé par le CDG28 avant la fin de l'année 2025 ;
- **de promouvoir l'emploi public auprès des demandeurs d'emploi TH** ⇒ organisation de job dating.

Parallèlement, le CDG28 renforcera son réseau partenarial avec les ESAT et associations spécialisées.

Au-delà du volet partenarial, il importe de consolider la communication et l'information à l'égard des employeurs.

- Au cours de deux dernières années, le service communication du CDG28 a développé des outils et supports qui seront progressivement enrichis dans les prochaines années ;
- Accentuer la transversalité interne entre le Pôle accompagnement vers l'emploi et le Pôle santé au travail CDG28 ;
- Poursuivre la promotion du recrutement en faveur des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés dans le cadre des actions de sensibilisation (Axe1.1).

Enfin, le CDG28 maintiendra sa participation aux différents événements départementaux organisés par les partenaires de l'emploi et de l'insertion (boost emploi, job dating, salons de l'alternance et de l'apprentissage, quinzaine de l'emploi public, En route vers le stade, etc.).

Dans la perspective d'atteindre ces objectifs, le CDG28 attribuera des moyens humains supplémentaires à ceux concédés dans la précédente convention. Cette activité sera confiée à la Responsable du pôle santé et mobilisera le service recrutement du Pôle accompagnement vers l'emploi CDG28.

4.2.1 Favoriser l'employabilité

Objectif : recrutement de 10 demandeurs d'emploi sur un contrat d'au moins 6 mois

Référente : Estelle ESCOBAR, responsable du Pôle santé au travail avec le soutien du Pôle accompagnement vers l'emploi territorial du CDG28

4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne

Objectif : recrutements de 4 demandeurs d'emploi et de 4 apprentis sur un emploi pérenne (>1 an)

Référente : Estelle ESCOBAR, responsable du Pôle santé au travail avec le soutien du Pôle accompagnement vers l'emploi territorial du CDG28

S'agissant de l'apprentissage, le CDG28 intensifiera son action afin d'inciter les employeurs à recruter des apprentis, qu'ils aient été formés au sein de leurs services ou dans d'autres structures. À ce titre, il conviendra de rappeler régulièrement les modalités spécifiques de recrutement ainsi que les dispositions particulières applicables aux apprentis en situation de handicap. Parallèlement, le CDG28 veillera à accompagner les apprentis dans leurs démarches

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

d'accès à l'emploi, en coopération avec l'ensemble des acteurs mobilisés dans les parcours d'insertion professionnelle.

4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi

L'axe 3 comprend trois items :

- *L'accompagnement social*
- *Les études de poste*
- *L'accompagnement au maintien dans l'emploi.*

Le CDG décrira de manière précise les objectifs pour chacun de ces items au cours des quatre prochaines années. Les modalités d'actions, les moyens mis en œuvre seront également décrits. Il sera porté une attention très particulière aux types de justificatifs proposés par le CDG

Il est précisé que les montants affectés à chaque item seront fongibles au sein de l'axe 3.

Rappel : Le montant de l'axe 3 est plafonné à 50%.

Objectifs :

- **Études de niveau 1 - Accompagnement social en 1^{ère} demande : 10**
- **Études de niveau 2 - Études de poste : 82**
- **Études de niveau 3 - Accompagnement global au maintien dans l'emploi : 12**

Référentes : Élia Chancerelle, conseillère en insertion et maintien dans l'emploi & Mathilde Cavillac, ergonome

Ancrée depuis 15 ans, cette mission s'est progressivement déployée sur le territoire et l'expertise du CDG28 dans ce domaine est aujourd'hui reconnue des employeurs. L'intervention s'appuie sur plusieurs piliers :

- **Une approche pluridisciplinaire** : médecins de prévention, ergonome, psychologues du travail, conseillère en insertion et maintien dans l'emploi (référente handicap), conseillers en prévention, conseil médical départemental, experts en ressources humaines, assureur statutaire ;
- **Une vision à 360°** qui prend en compte à la fois la dimension médicale, sociale, organisationnelle et professionnelle de la situation ;
- **Une neutralité institutionnelle**, garante d'un accompagnement équilibré des intérêts de l'agent et de la collectivité ;
- **Une connaissance approfondie du cadre statutaire et réglementaire applicable aux agents territoriaux**, notamment en matière de gestion des congés de maladie, d'aménagement de poste et de reclassement ;
- **Le CDG constitue un tiers de confiance** entre l'agent, la collectivité et les partenaires institutionnels (médecins de prévention, FIPHFP, MDA, services sociaux, etc.).

Le CDG28 mobilise des moyens humains et techniques pour accompagner les employeurs permettant :

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- De réaliser **diagnostics de situation** : entretiens, bilans professionnels, études ergonomiques, évaluations des conditions de travail, mobilisation des outils et dispositifs telles que les prestations spécifiques ;
- De mettre en place et suivre des **aménagements de poste** : adaptation matérielle et organisationnelle, recours aux aides financières du FIPHFP ;
- De mener des **accompagnements individuels des agents** : écoute, orientation, soutien psychologique, accompagnement au reclassement, instruction des demandes de RQTH, PCH, accompagnement social, budgétaire, au logement, etc. ;
- De délivrer des **conseils et réaliser des sensibilisations** auprès des encadrants et des équipes pour favoriser une meilleure intégration et prévenir les risques de désinsertion professionnelle.

Cet axe sera animé par des professionnelles pleinement qualifiées :

- Mathilde Cavillac, ergonome : réalisation des études de poste, facilitatrice de la saisie des aides sur la plateforme du FIPHFP (étude de niveau 2)
- Élia CHANCERELLE, assistante de service social, experte du maintien dans l'emploi, formée à la réalisation des bilans de compétences, référente des périodes de préparation au reclassement (études de niveau 1 et 3)

En parallèle, en collaboration avec l'assureur statutaire retenu attributaire du contrat de groupe négocié par le CDG28, Estelle Escobar, responsable du pôle santé au travail intervient dans le cadre du suivi de l'absentéisme des agents dans les collectivités conjointement avec le pôle médical du CDG28. Analyser l'absentéisme permet d'identifier des situations individuelles et ainsi être proactif auprès de l'employeur pour enclencher des accompagnements personnalisés.

Un dépassement de l'objectif prévu pour cet axe est attendu. Soucieux de l'enjeu majeur que constitue le maintien dans l'emploi, le CDG assumera l'ensemble des actions d'accompagnement non valorisées par la convention, sans coût pour les employeurs.

5.3 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.

Il est à noter que dans le cadre de la V5, la condition de pérennisation n'est plus obligatoire, mais est désormais valorisée au titre de l'Axe 4.2.2

Le CDG décrira de manière précise les objectifs pour l'axe apprentissage au cours des quatre prochaines années. Les modalités d'actions, les moyens mis en œuvre seront également décrits pour procéder au recrutement. Il sera porté une attention très particulière à la description de l'accompagnement des apprentis, du premier contact à la pérennisation éventuelle de celui-ci.

Objectifs : 8 contrats d'apprentissage

Référentes : Estelle Escobar, responsable pôle santé au travail

Au cours de la précédente convention, le CG28 a contribué au recrutement de 6 apprentis sur 3 ans, objectif pleinement atteint. Cependant, considérant certaines difficultés constatées ou

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

à venir, le CDG 28 souhaite maintenir un objectif constant sur 4 ans, soit le recrutement de 8 apprentis.

Difficultés anticipées :

- Année électorale municipale 2026 : risque de ralentissement ou gel des recrutements ;
- Diminution générale des recrutements dans la fonction publique territoriale ;
- Réduction des prises en charge financières par le CNFPT, complexifiant l'équilibre économique des contrats ;
- Recours encore trop limité à l'apprentissage dans les collectivités territoriales du département, nécessitant un travail de conviction et de sensibilisation renforcé ;
- Freins organisationnels et représentationnels : manque de connaissance du dispositif, réticences à recruter un apprenti en situation de handicap.

Poursuite et amplification des actions déjà engagées :

- Maintenir la participation aux forums emploi, SEEPH, salon de l'apprentissage, Boostemploi ;
- Développer la communication institutionnelle (vidéos, plaquettes, site internet) ;
- Relayer et accompagner les campagnes de recensement d'intentions de recrutement lancées par le CNFPT ;
- Organiser des ateliers d'information/webinaires pour les employeurs territoriaux (RH, encadrants) sur le recrutement et l'intégration d'apprentis en situation de handicap en valoriser le recours à l'apprentissage comme une réponse pertinente au recrutement pérenne, à la fidélisation du personnel, et à l'engagement pour un emploi inclusif.
- Engager des campagnes de prospection auprès des employeurs ;
- Institutionnaliser la collaboration avec la référente alternance & handicap de l'association Phare 28, porteur de CAP EMPLOI. Un calendrier trimestriel de rencontres a été engagé dès août 2025 visant à identifier les candidats et les employeurs au regards des besoins respectifs ;
- Développer le réseau partenarial : intensifier la communication, développer la visibilité du CDG 28 auprès des acteurs de la formation et de l'insertion ; Des rencontres sont d'ores et déjà programmées sur le second semestre 2025. Le CDG participera pour la première fois aux journées portes ouvertes organisées par les CFA.

Le CDG28 souhaite développer l'accompagnement des apprentis et des employeurs du recrutement à la fin du contrat, en concertation avec les acteurs de l'insertion accompagnant les apprentis afin de sécuriser les parcours.

Les actions mises en place tiendront compte à la fois des attentes de l'apprenti et des exigences de l'employeur, afin de proposer un accompagnement personnalisé.

Ci-après les actions pouvant être engagées (non exhaustif) :

- Analyse des besoins : Identifier les compétences attendues, vérifier l'adéquation avec le profil de l'apprenti et anticiper les éventuels aménagements de poste ou d'organisation. Conseiller l'employeur dans la rédaction de la fiche de poste ;
- Mobilisation des acteurs spécialisés : Contacter CAP EMPLOI 28, Mission locale, CFA et CFAS (spécialisé handicap), associations pour repérer des candidats ;

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- **Sensibilisation des équipes et du futur maître d'apprentissage :** Former le collectif de travail à l'accueil d'une personne en situation de handicap. Accompagner le maître d'apprentissage ;
- **Appui administratif :** Aider à la constitution du contrat d'apprentissage et du dossier administratif. Monter les demandes d'aides financières auprès du FIPHFP ou autres financeurs. Rappeler la réglementation afférente au contrat d'apprentissage ;
- **Conseiller l'employeur pour réserver un accueil structuré et bienveillant de l'apprenti ;**
- **Accompagnement en emploi :** Rendez-vous entre l'apprenti, le tuteur et le référent handicap pour évaluer l'intégration. Suivi des éventuels aménagements de poste (adaptations matérielles ou organisationnelles). Lien avec le CFA pour garantir le respect du référentiel de formation ;
- **Accompagnement vers l'insertion professionnelle :** Identifier les acquis professionnels et personnels. Aider à la recherche d'emploi (CV, candidatures, entretiens). Mettre en relation avec les employeurs publics susceptibles d'embaucher.

4.5 Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)

Constitue une action spécifique, toute action du CDG au service de l'emploi et/ou du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne relevant pas des Axes 1 à 4. Le CDG définira de manière précise l'action retenue en décrivant son objectif, ses modalités organisationnelles, administratives, financières (postes de financement, part du FIPHFP sur le budget total de l'action), les résultats attendus et les indicateurs qui permettront de l'évaluer (ex : nombre de bénéficiaires, de rencontres ou de sessions effectuées, etc...), justificatifs (ex : identité des bénéficiaires de l'action, ...), livrables attendus.

Le CDG s'engage sur des objectifs chiffrés. Le financement se fera au prorata de la réalisation de ces objectifs.

Le montant de l'axe 5 est plafonné à 10% du montant total de la convention.

Référente : Élia Chancerelle, conseillère en insertion et maintien dans l'emploi

Les deux conventions précédentes ont permis, à travers l'axe 5, de soutenir la qualification des demandeurs reconnus travailleurs handicapés, notamment grâce à la formation « secrétaire de mairie/adjoint à un cadre » co-construite avec le GRETA d'Eure-et-Loir. Dans une logique d'évolution et de renouvellement, le CDG28 projette désormais de développer une nouvelle action dans le cadre de la prochaine convention.

Intitulé du projet

Dispositif d'accompagnement collectif à la transition professionnelle des agents BOETH

Contexte

Dans le cadre des missions relatives à l'inclusion et au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, certaines situations ne permettent plus d'envisager un maintien durable au poste initial malgré des aménagements. Face à cette réalité, la réflexion sur l'employabilité globale des agents et leur reconversion professionnelle devient incontournable.

Cette action répond à l'ambition d'accompagner collectivement les agents BOETH dans un parcours sécurisé, outillé, et structuré de transition professionnelle, en complémentarité avec les démarches individuelles d'accompagnement déjà mises en œuvre.

L'action est en cours de construction, son contenu reste à consolider. La première année de la convention sera consacrée à la finalisation du programme de ateliers et sa communication.

Objectifs

Objectif général

Favoriser le maintien en emploi des agents BOETH par une approche collective d'accompagnement à la reconversion professionnelle et à l'émergence d'un nouveau projet professionnel adapté à leurs capacités et contraintes.

Objectifs spécifiques

- Offrir un espace d'échanges sécurisant et structurant aux agents concernés ;
- Stimuler la motivation, la remobilisation et la projection vers l'avenir professionnel ;
- Renforcer l'employabilité à travers des ateliers de développement personnel, de connaissance de soi, des institutions et du marché de l'emploi public ;
- Construire un projet professionnel réaliste et individualisé ;
- Favoriser l'autonomie et la responsabilisation de l'agent dans ses démarches.

Public cible

L'action s'adresse aux agents :-

- Reconnus BOETH ou en situation de restriction d'aptitude médicale, dans une dynamique de repositionnement professionnel ;
- Pour lesquels le maintien en poste n'est plus envisageable, malgré des aménagements ;
- Engagés dans une démarche de reconversion, avec ou sans plan de formation ;
- Orientés par le médecin du travail, l'ergonome, le service RH ou le conseiller en insertion/mobilité ;
- Intégrés dans le cadre de la préparation au reclassement (PPR).

Description de l'action

- L'action combine ateliers collectifs et entretiens individuels ;
- Chaque session comprend 4 ateliers thématiques (4 à 8 participants) ;
- Organisation de 3 sessions sur la durée de la convention ;
- Coanimation en pluridisciplinarité selon les thèmes abordés dans les ateliers : référente handicap, psychologue du travail, ergonome, conseillère emploi et mobilité ;

Création d'un livret d'accompagnement remis à chaque participant dont les objectifs sont :

- Conserver une trace structurée de l'ensemble de l'accompagnement suivi tout au long du parcours ;
- Rassembler et clarifier les informations essentielles issues des ateliers et échanges ;
- Mettre en évidence les points à approfondir, ainsi que les besoins complémentaires à travailler ;
- Valoriser les acquis et les atouts personnels et professionnels de chaque participant ;

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- Faciliter la prise de recul et l'auto-positionnement du participant vis-à-vis de son parcours professionnel et de ses perspectives de formation.

Contenu des ateliers

- Chaque atelier se déroule sur une demi-journée.
- Déroulement type des ateliers (*à consolider*)

➤ Atelier 1 – Connaissances générales et Fonction publique

- Objectifs : mieux comprendre l'environnement professionnel, les règles et opportunités de mobilité.
- Contenu :
 - o Information sur les 3 versants de la Fonction publique et les concours/recrutements.
 - o Connaissance des métiers publics, des modalités d'accès, des droits liés à la santé et au handicap.
- Exemples d'outils :
 - o Guides pratiques (« Agir pour son projet de mobilité pro »),
 - o PowerPoint de présentation,
 - o Documentation en ligne (site fonction-publique.gouv.fr),
 - o Livret individuel « dispositifs pro ».

➤ Atelier 2 – Emploi

- Objectifs : accompagner la recherche active d'emploi et outiller les agents.
- Contenu :
 - o Compléter un livret « Mon parcours » et suivi des candidatures,
 - o Atelier CV et lettres de motivation,
 - o Techniques de recherche d'emploi et mobilisation du réseau,
 - o Simulations d'entretiens de recrutement.
- Exemples d'outils :
 - o Sites emploi territorial, Place de l'emploi public,
 - o Fiches pratiques CV et RQTH,
 - o Simulations filmées ou jeux de rôle pour les entretiens.

➤ Atelier 3 – Individu (confiance, autonomie, remobilisation)

- Objectifs : renforcer la connaissance de soi, la confiance et la motivation.
- Contenu :
 - o Estime de soi, gestion des émotions, préparation au changement,
 - o Tests de personnalité et ateliers ludiques (jeux FRAPS 28),
 - o Exercices de remobilisation (motivation, biais cognitifs).
- Exemples d'outils :
 - o Cartes de forces et de valeurs (FRAPS),
 - o Dé de l'estime de soi,
 - o Test des 16个人 (MBTI gratuit),
 - o Fiches « motivation et remotivation ».

➤ Atelier 4 – Projet professionnel

- Objectifs : faire émerger et consolider un projet professionnel réaliste.
- Contenu :

Projet de politique handicap – Convention 2025-2029 FIPHFP/CDG28

- Entretiens d'orientation professionnelle (environ 3),
- Identification des compétences, manques et motivations,
- Étude de postes et mesure des écarts,
- Élaboration d'un plan d'action (formation, reconversion, mobilité).
- **Exemples d'outils :**
 - Carte mentale des compétences,
 - Livret « mes compétences »,
 - Enquêtes métiers,
 - Ateliers de reconversion CNFPT,
 - Fiches outils « accompagnement du changement ».

Modalités d'évaluation

- **Quantitatives** : nombre d'ateliers, de participants ;
- **Qualitatives** : livret complété, CV réalisés, démarches engagées (formation, mobilité), questionnaire de satisfaction.
- **Suivi** : bilan à 6 mois pour mesurer l'impact (agent/employeur).

Le financement de cette action couvrira :

- Les frais liés à l'impression, à la production des supports d'animation, ainsi qu'à la réalisation du livret destiné aux participants ;
- La rémunération des différents professionnels mobilisés tout au long du processus de conception et de mise en œuvre de l'action (référent handicap, ergonome, psychologue du travail, conseillère emploi et mobilité, chargé de communication, responsable du pôle santé au travail).