



Annexe à la délibération n° 2024-1342
du CC n° 26 en date du 20.12.2024

La Vice-Présidente en charge
des personnels

Annexe à la délibération n° 2024-689
du CM n° 27 en date du 16.12.2024

Le Maire

Béatrice GUYOT

Yves GOASDOUE

Projet de politique handicap

entre FLERS AGGLO,
la VILLE DE FLERS
et le FIPHFP

Projet présenté en FSC le 29 novembre 2024

Contenu

1	Présentation générale.....	2
	Pôle économique majeur de Normandie.....	2
2	Diagnostic.....	4
2.1	Effectifs globaux et BOE	4
2.2	Focus sur la prévention	10
2.3	Bilan financier AG.....	12
2.4	Bilan des recrutements	12
2.5	Bilan qualitatif	13
3	L'organisation de la politique handicap	14
3.1	Un comité de pilotage.....	14
3.2	Organisation du suivi individuel des BOE.....	15
3.3	Le rôle et les missions du référent handicap	15
3.4	Les intervenants internes de la politique handicap	16
3.5	Les partenariats externes.....	17
3.6	L'association des Organisations Syndicales.	18
4	Les actions.....	18
4.1	Les axes du programme d'actions.....	18
4.2	Le détail du plan d'actions	22

1 Présentation générale



FLERS AGGLO, un territoire rural dynamique - FLERS, une ville à la campagne.

Située en Normandie, dans l'Orne, à 56 km au sud de Caen, au carrefour des axes Paris/Granville et Caen/Laval et aux frontières de la Suisse Normande, Flers compte 14 821 habitants (chiffres INSEE). C'est la deuxième ville du département.

Flers étonne par sa vie culturelle, sportive, et sociale. La ville s'anime tout au long de l'année. Crèches, écoles, collèges, lycées, formations supérieures : toute l'offre d'éveil et d'éducation est proposée. La richesse de ses services et activités de loisirs impressionne également.

La communauté d'agglomération « FLERS AGGLO » compte 42 communes. Sa ville-centre est Flers. Étendue sur 568 km², « l'agglo » recense 52 946 habitants (chiffres INSEE), elle s'appuie sur quatre pôles urbains : Athis-de-l'Orne, Briouze, Flers et La Ferté-Macé.

Pôle économique majeur de Normandie

Flers et son territoire conforte chaque année sa vitalité économique. Pays d'accueil au cœur d'un environnement de qualité, Flers affirme plus que jamais sa place comme pôle économique majeur en Normandie avec sa zone de chalandise de 90 000 habitants et de ses 350 commerces.

À ses portes se trouve le pôle d'excellence Normand'Innov, occupé par de grands groupes industriels (Forvia, Lemoine, Thermocoax, Centre d'essais dynamiques).

Des services publics mutualisés

Flers Agglo et la Ville de Flers sont deux collectivités distinctes mais qui ont fait le choix de la mutualisation de leurs services afin d'en rationaliser leur fonctionnement. L'organigramme commun s'articule autour de cinq pôles d'activités regroupant quinze directions. 500 agents œuvrent chaque jour afin d'apporter un service public de qualité aux habitants du territoire. Plus de 150 métiers (voir tableaux ci-dessous) sont présents à l'organigramme, soulignant ainsi l'étendue des compétences des deux collectivités.

L'ensemble est piloté par des élus qui siègent aux conseils municipaux et communautaires : 78 élus communautaires titulaires issus des 42 communes, et 33 conseillers municipaux. Les exécutifs respectifs comptent, pour la Ville de Flers 9 adjoints et 3 conseillers délégués et pour Flers Agglo, 14 Vice-présidents et 3 conseillers délégués. Le Maire et le Président, bien qu'incarnés par la même personne, Yves Goasdoué, dirigent séparément, mais dans un élan convergent, les deux collectivités.

Depuis 2011, la Ville de Flers et Flers Agglo font converger leur politique en matière de ressources humaines. La restructuration de la Direction mutualisée des ressources humaines (DmRH) en 2020 a permis de répondre aux enjeux majeurs du secteur :

- ☞ un contexte de nécessaire sécurisation juridique, sociale et financière des budgets et de maîtrise de la masse salariale
- ☞ une préoccupation renforcée autour de la notion de respect de la personne qui va jusqu'au « bien-être au travail ».

De manière plus détaillée, la direction des ressources humaines poursuit des objectifs importants :

- ☞ garantir les règles de droit en matière de RH et les appliquer équitablement
- ☞ conforter la hiérarchie dans ses fonctions RH de proximité
- ☞ accompagner tous les managers y compris dans la difficulté
- ☞ accompagner les agents dans leur carrière, leurs compétences, leur parcours professionnel et leur santé mentale et physique
- ☞ prévenir et accompagner le changement
- ☞ ajuster les moyens budgétaires dans un contexte contraint
- ☞ favoriser la communication interne

C'est à ce titre que la DmRH s'organise autour de deux pôles : un service « gestion administrative des personnels » qui regroupe la paie et le suivi des effectifs (recrutements, absences, carrière, fin d'activité) et un service « accompagnement des ressources » qui regroupe la formation, la GPEEC, la santé au travail et la prévention. L'accompagnement vise les agents à titre individuel et/ou collectif.

Sur cette structuration ont pu se construire des projets et des politiques RH cohérents.

Ainsi, la Ville de Flers et Flers agglo, appuyées par ses représentants du personnel, se sont engagées dans :

- la rédaction des lignes directrices de gestion communes,
- une démarche sur l'égalité professionnelle (avec plans d'actions pluriannuel, lauréat du fonds égalité),
- une démarche globale pour améliorer l'accueil du nouvel arrivant,
- une refonte du protocole sur le temps de travail
- le déploiement d'une marque employeur (en cours)
- une modernisation progressive et la non-discrimination des processus de recrutement,
- des initiatives autour de la démarche interne de développement durable (ateliers, charte).

L'inclusion une priorité,

L'intégration de personnels, multiples dans toutes leurs dimensions, définitivement ou temporairement limité par leur santé, les aménagements des postes, le reclassement, la sollicitation d'entreprises d'insertion... sont réalisés depuis des années. Au-delà de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) qui fera l'objet à partir de 2025 d'un nouvel objectif RH, l'inclusion a donc toujours été une priorité pour les collectivités, mais sans la définir comme une « politique RH » en propre.

La proposition de convention avec le FIPHFP est l'opportunité de conforter cette approche, afin de mettre en valeur ce qui déjà fait l'objet de réalisations réussies et de projeter vers de nouvelles actions en faveur des agents, notamment ceux reconnus travailleurs handicapés.

Cette convention s'adressera aux deux collectivités que sont la Ville de Flers et Flers Agglo.

Flers Agglo, en qualité de chef de file du territoire, pilotera le dispositif de la convention tripartite.

2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Au premier janvier 2024, les effectifs de la ville de Flers et de Flers agglo se répartissent comme suit :

Ville de Flers

Flers Agglo

Effectif total : 225 ETR

Effectif total : 252 ETR

Répartition par type de situation :

Ville de Flers :

Flers Agglo :

Situation	Nombre
Apprenti	2
Contractuel	14
Contrat durée indéterminée	3
Détaché de la Fonction Publique d'Etat	1
Détaché pour effectuer un stage	2
Stagiaire (CNRACL)	11
Titulaire (CNRACL)	191
Titulaire (IRCANTEC)	1
Total général	225

Situation	Nombre
Apprenti	4
Contractuel	17
Contractuel de droit privé	2
Contrat durée indéterminée	7
Détaché dans la Fonction Publique Territoriale	2
Détaché pour effectuer un stage	1
Stagiaire (CNRACL)	4
Stagiaire (IRCANTEC)	2
Titulaire (CNRACL)	205
Titulaire (IRCANTEC)	8
Total général	252

Fonctions et métiers les plus représentés (Ville de Flers) :

Collectivités	Fonctions / Métiers	Nb d'agents
Ville de Flers	Agents d'accueil	12
Ville de Flers	Agents de vie périscolaire	20
Ville de Flers	Agents des écoles maternelles	13
Ville de Flers	Agents d'exploitation d'installations sportives	13
Ville de Flers	Agents horticole	12
Ville de Flers	Agents polyvalents de voirie	7
Ville de Flers	Agents de propreté	6
Ville de Flers	Agent de gestion comptable	5
Ville de Flers	Gestionnaires RH	5

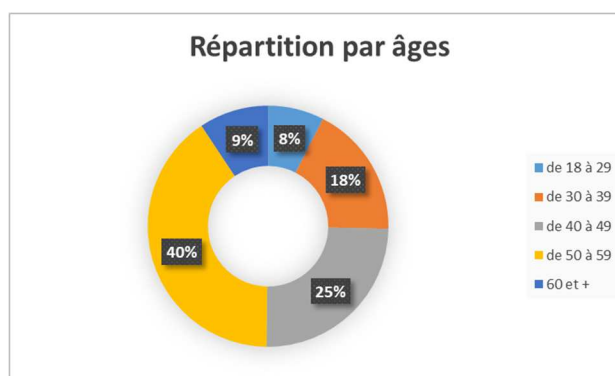
Fonctions et métiers les plus représentés (Flers Agglo) :

Collectivités	Fonctions / Métiers	Nb d'agents
Flers Agglo	Agents d'accueil	6
Flers Agglo	Agents d'exploitation électromécaniciens	7
Flers Agglo	Agents d'exploitation polyvalents	8
Flers Agglo	Agents horticole	5
Flers Agglo	Animateurs	6
Flers Agglo	Auxiliaires et aides puéricultrices	18
Flers Agglo	Educateurs sportifs	7
Flers Agglo	Employés de médiathèque	8
Flers Agglo	Instructeurs ADS	5
Flers Agglo	Professeurs d'enseignements musical	12

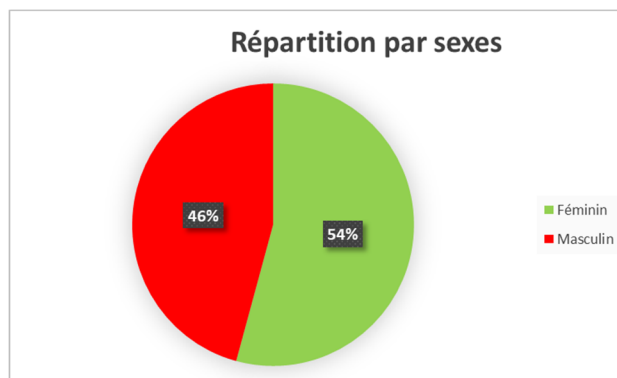
Âges et sexes :

Ville de Flers :

Tranche d'âge	Nombre
de 18 à 29	17
de 30 à 39	40
de 40 à 49	56
de 50 à 59	91
60 et +	21
Total général	225

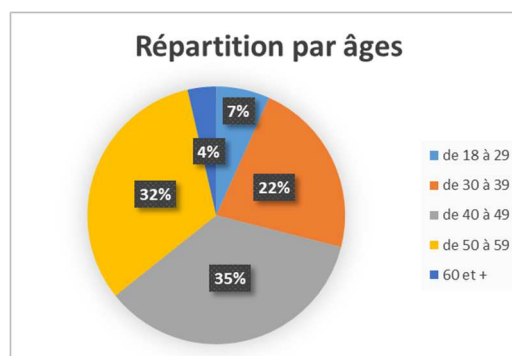


Sexe	Nombre
Féminin	122
Masculin	103
Total général	225

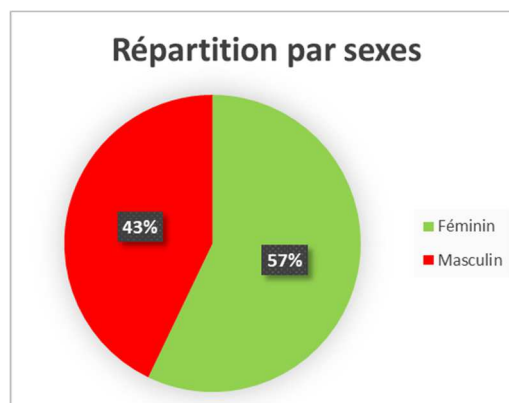


Flers aggro :

Tranche d'âge	Nombre
de 18 à 29	17
de 30 à 39	56
de 40 à 49	89
de 50 à 59	81
60 et +	9
Total général	252



Sexe	Nombre
Féminin	144
Masculin	108
Total général	252



Sont présentés ci-dessous l'évolution des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emplois au sein des deux structures

Année	Nombre de BOE		Taux d'emploi		Dépenses déductibles		Cotisation au FIPHFP	
	VF	FA	VF	FA	VF	FA	VF	FA
2023	18	12	7,83 %	4,86 %	0 €	S.O.	0 €	6 912 €
2022	13	9	5,68 %	3,73 %	0 €	S.O.	0 €	19 926 €
2021	12	9	5,15 %	3,77 %	3563,20 €	S.O.	628,80 €	20 960 €

Année	Prévision sortie	Prévision entrant BOE déjà présents
2024	3 agents retraités 1 agent démissionnaire 1 agent décédé	3 agents bénéficiant d'une ATI suite Accident du travail 1 agent inapte et reclassé
2025	2 agents retraités	1 apprenti RQTH
2026	Pas de prévision	1 apprenti RQTH

Les BOE sont répartis de la manière suivante :

Désignation	Ville de Flers	Flers Agglo
RQTH	9	6
Inaptitude/reclassement	6	4
ATI	3	2
Catégorie C	15	9
Catégorie B	1	2
Catégorie A	1	0
Contractuel B	1	0
Contractuel A	0	1

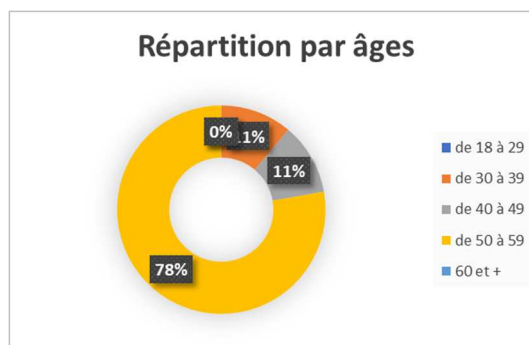
La répartition est donc relativement similaire entre les deux structures à savoir 50% d'agents RQTH, 33% d'agents reclassés reconnus inaptes et 17% d'agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité.

Ci-après la répartition par poste des agents en situation de handicap

Collectivités	Fonctions / Métiers	Nb d'agents
Ville de Flers	Agent d'accueil	4
Ville de Flers	Responsable de service	1
Ville de Flers	Responsable d'équipe	1
Ville de Flers	Agent polyvalent de voirie	1
Ville de Flers	Conseiller social/Conseillère sociale	1
Ville de Flers	Agent d'exploitation d'installations sportives	4
Ville de Flers	Agent Horticole	2
Ville de Flers	Assistant prévention	1
Ville de Flers	Responsable adjointe des accueils périscolaires	1
Ville de Flers	Agent technique polyvalent	1
Ville de Flers	Responsable logistique	1
		18
Flers Agglo	Conseillère France Service	1
Flers Agglo	Agent d'exploitation, électromécanicien	2
Flers Agglo	Agent d'exploitation laboratoire	1
Flers Agglo	Educateur Sportif	1
Flers Agglo	Agente/agent d'accueil	3
Flers Agglo	Chargé de gestion transport	1
Flers Agglo	Technicien données géographiques	1
Flers Agglo	Agent d'exploitation polyvalent	1
Flers Agglo	Responsable structure multi accueil	1
		12

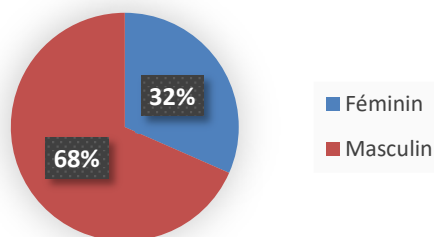
Ville de Flers :

Tranche d'âge	Nombre
de 18 à 29	0
de 30 à 39	2
de 40 à 49	2
de 50 à 59	13
60 et +	0
Total général	18



Sexe	Nombre
Féminin	6
Masculin	12
Total général	18

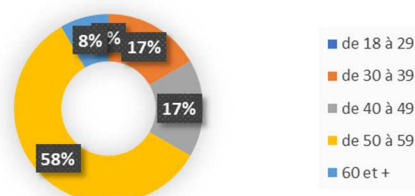
Répartition par sexes



Flers aggro :

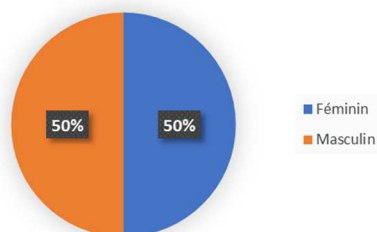
Tranche d'âge	Nombre
de 18 à 29	0
de 30 à 39	2
de 40 à 49	2
de 50 à 59	7
60 et +	1
Total général	12

Répartition par âges



Sexe	Nombre
Féminin	6
Masculin	6
Total général	12

Répartition par sexes



Filières	Ville de Flers	Flers Aggro
Technique	13	8
Administrative	3	2
Culturelle	1	0
Médico-sociale	0	1
Sociale	1	0
Sportive	0	0
	0	1

- Le profil type de boe est ainsi **un homme de plus de 50 ans, reconnu RQTH et issu de la filière technique.**

2.2 Focus sur la prévention

Depuis de nombreuses années la Ville de Flers et Flers Agglo poursuivent une politique volontariste reclassement et de prévention de l'inaptitude.

Comme le démontre la répartition des BOE dans les deux structures, des solutions de reclassement sont proposées aux agents reconnus inaptes à leur fonction ou à tous les emplois de leur grade.

Sur les 15 dernières années, hors inaptitude définitive à toutes fonctions, un seul licenciement pour inaptitude au sein de la ville de Flers ou de Flers agglo a dû être instruit.

La Ville de Flers et Flers Agglo adhèrent à l'association SIST Ouest Normandie. A ce titre, les agents sont suivis par le médecin du travail, qui les reçoit tous les jeudis. Un Intervenant en risques professionnel est également attitré, pour une partie de son temps de travail aux deux structures et une psychologue du travail est mobilisable à la demande du médecin du travail.

Au regard de l'importance des notions telles que la qualité de vie au travail, la gestion de la pénibilité, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la volonté, de plus en plus marquée, des agents d'évoluer au fil de leur carrière professionnelle, la direction mutualisée des ressources humaines a été réorganisée.

Cette réorganisation a donné lieu à la création du service accompagnement des ressources. Ce dernier est composé d'un responsable de service et de 4 agents :

- 1 chargée de projets et de développement des compétences en charge de la formation professionnelle, des transitions professionnelles choisies, du SIRH et du soutien à son responsable et sa direction dans la mise en œuvre des projets innovants.
- 1 gestionnaire RH santé en charge du traitement administratif et de l'accompagnement des agents subissant des problématiques de santé (CMO long, CLM, CLD, CGM, AT, MP et TPT), des relations avec le Conseil médical, les médecins agréés, généralistes et du travail. Elle a la charge de la déclaration annuelle auprès du FIPHFP.
- 1 gestionnaire RH secrétariat, instance et formation en charge du traitement et du suivi des formations professionnelles et de sécurité et du secrétariat des instances de dialogue social (CST et FSC).
- 1 assistant de prévention en charge de l'évaluation des risques professionnels, des aménagements de postes et des articles de sécurité (vêtements, epi, trousse de secours, etc.).

Le responsable du service, au-delà du suivi des missions de ses agents, et également en charge de la mise en œuvre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'accompagnement des cadres des autres directions en cas de difficultés dans les services (mal être, problématiques relationnelles, addictions, harcèlement, etc.). Il traite également des dossiers de transitions professionnelles subies en lien avec des problématiques de santé et des inaptitudes. Il est désigné conseiller de prévention, référent handicap et référent signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Ainsi, le service accompagnement des ressources est doté de l'ensemble des compétences internes disponibles afin de suivre les agents de la survenue d'un événement médical défavorable, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, jusqu'au reclassement d'un agent en passant par l'analyse de son poste, son aménagement et/ou sa préparation à de nouvelles missions par le biais de formations internes ou externes.

La Ville de Flers et Flers Agglo disposent, via leur contrat d'assurance statutaire, d'un dispositif de soutien psychologique disponible 7j/7 et 24h sur 24 pour les cas d'urgences. Elles disposent également d'un marché avec une psychologue pouvant accompagner les agents en faisant la demande, notamment dans le cadre d'un reclassement (inquiétude liée au changement, deuil de son ancien métier, etc.).

S'agissant du volet social, la ville de Flers et de Flers Agglo oriente les agents vers le dispositif ligne claire, mis en place par le CDG 61, afin de leur permettre de bénéficier, notamment, des conseils d'assistants sociaux spécialisés dans les aides accessibles aux agents de la fonction publique.

En plus des possibilités offertes par la réglementation depuis quelques années (Période de préparation au reclassement, période d'immersion professionnelle, etc.) les deux structures disposent de deux dispositifs internes visant à faciliter et préparer un éventuel reclassement. Le dispositif dit des postes relais existe depuis plus de 15 ans à la ville de Flers et permet de sortir un agent de son poste dès que les contre-indications médicales deviennent trop importantes, même sans reconnaissance d'une inaptitude, afin de lui permettre de se former et de découvrir les autres métiers de la collectivité et ainsi favoriser son reclassement. Un agent peut rester sur ce dispositif pendant deux ans.

Le dispositif emploi découverte est lui ouvert à tous les agents souhaitant découvrir, pendant quelques jours, un métier existant au sein d'une des deux structures. Sa mise en œuvre est conditionnée soit à une volonté de transition professionnelle adossée à un projet construit soit des difficultés sur le poste occupé.

Concernant la prévention des inaptitudes, la ville de Flers et Flers Agglo ont engagé un programme d'analyse des postes en lien avec la médecine du travail afin d'abonder le plan de prévention des risques sur plusieurs années en se focalisant sur les métiers considérés comme les plus pénibles. Après le service Voirie et le service scolaire, le service entretien des locaux et le service assainissement seront les prochains concernés.

Les deux structures souhaitent également poursuivre le développement de formations socles permettant de reclasser plus facilement les agents déclarés inaptes (en complément des nouvelles obligations réglementaires sur les entretiens de carrière). Un réseau de formateurs internes est souhaité afin de prodiguer des formations pratiques aux agents de manière régulière sur, par exemple, les bases de la bureautique. Dans l'attente, la ville de Flers et Flers agglo développent des partenariats avec des organismes de formation professionnels locaux ou des associations.

Enfin, le développement de la politique de GPEC doit permettre, dans un futur proche, une meilleure prise en compte de la pénibilité des postes afin d'offrir aux agents concernés des opportunités adaptées à cette situation.

Nombre d'agent	2021		2022		2023	
	VF	FA	VF	FA	VF	FA
Effectifs	233	239	229	241	230	247
Avis aptitude avec réserve	0	1	5	4	11	18
Incapacité définitive	1	0	0	0	0	0
Licenciement pour inaptitude	0	0	0	0	0	0
Retraite pour invalidité	1	0	0	0	0	0
Disponibilité d'office	0	0	0	0	0	0
Préconisation avec aménagement de poste	1	0	5	4	11	18
CLM/CLD	6	4	8	4	10	3
AT suivi d'une ATI	1	0	0	0	0	0
MP suivi d'une ATI	0	0	0	0	0	0

2.3 Bilan financier

Sur les 3 dernières années la ville de Flers et Flers Agglo ont demandé et obtenu 6 000 € de subvention dans le cadre d'aide technique à la compensation du handicap et pour une campagne de communication et de sensibilisation des services sur le handicap.

Chaque année, la direction mutualisée des ressources humaines dispose d'une enveloppe de 5 000 à 10 000 € afin d'assurer les aménagements de postes nécessaires au maintien dans l'emploi des agents entrant dans la catégorie des BOETH.

Ainsi les deux structures ont dépensé 20 000 € à cet effet en 3 ans soit une prise en charge de plus de 75% par rapport aux subventions du FIPHFP (hors coût, non connu, des prestations d'appui spécifique prises en charge directement par le fonds).

2.4 Bilan des recrutements

Lors des procédures de recrutements, il est de plus en plus courant d'être informé par les postulants de leur reconnaissance RQTH, soit sur le CV, soit directement le jour de la commission. Le jury est à chaque fois positif et insiste sur le fait que ce n'est pas un problème et que la collectivité pourra se doter des moyens nécessaires à l'intégration au collectif de travail.

Pour autant, le fait de cette reconnaissance ne donne pas un accès prioritaire aux postes. Les compétences et l'expérience sont privilégiées.

Malgré cette volonté d'intégration, le recrutement direct de BOE n'est pas aisé.

5 recrutements ont été réalisés en 2022 et 2023. Précisons que les emplois pourvus le sont dans des domaines très différents et souvent sur des emplois à responsabilités.

Dans le détail :

- 1 recrutement est la suite de l'intégration d'un Parcours emploi compétences (PEC) conclus en 2021 avec le partenariat de Cap Emploi. Cet agent a participé aux entretiens pour un poste d'agent d'accueil et a été retenue face à de nombreuses candidatures.
- 1 recrutement a permis à une agente porteuse d'un handicap lourd d'élocution de devenir responsable d'une structure d'accueil du jeune enfant
- 1 recrutement a permis l'intégration d'un agent d'exploitation à la direction de l'eau et de l'assainissement où déjà était présent un autre collègue sur un poste très aménagé (notamment temps de travail et missions).
- 1 recrutement au CCAS a intégré un agent dans l'équipe des assistants socio-éducatif pour œuvrer auprès des personnes les plus fragiles socialement.
- 1 recrutement a permis d'intégrer à la direction patrimoine un responsable du service maintenance avec aménagement de poste adapté.

Enfin, pour rappel, en 2018, un apprenti aux espaces verts (handicap physique à la main) avait été intégré pour son suivre son diplôme, puis recruté au service des sports pour l'entretien des espaces sportifs extérieurs : une possibilité de carrière dans la collectivité.

2.5 Bilan qualitatif

L'accompagnement du FIPHFP est particulièrement apprécié pour l'aide au financement soit des aménagements de postes soit l'aide à l'équipement des agents (notamment auditif). C'est l'une des premières raisons évoquées par les agents pour faire état de leur situation de handicap auprès de la collectivité.

La mise en oeuvre d'étude de poste par le biais du FIPHFP ou des PAS de cap'emploi est également salué par les agents et la collectivité. En effet, si la ville de Flers et Flers agglo, en lien avec la médecine du travail, disposent de certaines compétences en interne pour aménager les postes de travail, il est parfois impérieux de bénéficier des conseils d'une personne spécialisée dans le handicap de l'agent afin de s'assurer de la pertinence des solutions proposées. Cela est d'autant plus vrai que la conséquence du handicap (difficultés d'audition, de mouvement, etc.) n'induit pas forcément une réponse similaire d'une situation à une autre au regard aussi bien de la pathologie de l'agent que de son environnement de travail.

Ces prestations permettent bien souvent d'adapter, de manière efficace, les postes de travail et les organisations tout en sensibilisant l'entourage professionnel de l'agent.

Les deux principales difficultés viennent tout d'abord de l'absence de demande de la reconnaissance de la RQTH par des agents pouvant en bénéficier ce qui peut retarder la prise en charge de leurs difficultés par la collectivité, en dehors même de toute subvention du FIPHFP.

La seconde est le manque de possibilités, dans la fonction publique territoriale, de proposer un temps de travail moindre, souvent plus adapté à certains handicaps, en l'absence de mécanismes de compensations.

Une première campagne mutualisée a été lancée afin de sensibiliser les agents aux différents handicaps et, pour ces derniers, à ce que peut leur apporter la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés. Cette campagne est en cours par la voie d'affichage dans les services, de réunion de services et de support web (site d'information, vidéos, etc.). Cette campagne est complétée par une hotline permettant aux agents de poser leur question de manière anonyme et d'être accompagné, si nécessaire, dans la rédaction de leur dossier de demande auprès des MDA. A ce titre, la signature de la convention avec le FIPHFP serait une parfaite concrétisation puisqu'elle arriverait 2 mois après la fin de la campagne de sensibilisation et de communication.

Dans le cadre de la sensibilisation des agents, la Ville de Flers et Flers Agglo participent tous les ans au Duoday afin d'accueillir quelques travailleurs handicapés pour qu'ils découvrent des métiers. Cette journée donne lieu à une communication interne afin de valoriser ce dispositif.

3 L'organisation de la politique handicap

3.1 Un comité de pilotage

Le comité de pilotage (COPIL) est constitué par :

- La Vice-présidente de Flers Agglo, en charge des personnels
- L'Adjointe au Maire de la Ville de Flers en charge au personnel
- La direction générale représentée par le directeur général des services et/ou ses adjoints
- des représentants de la direction mutualisée des ressources humaines : directrice et responsable du service accompagnement des ressources/référent handicap.

Peuvent être invités en complément, en fonctions de l'ordre du jour des réunions, un ou plusieurs experts, comme la gestionnaire RH santé au travail ou l'assistant de prévention.

Une présentation au COPIL de la démarche globale de la convention s'est déroulée le 13 mai 2024. Après un point sur le contexte, il convenait de valider les objectifs de la convention, de détailler le projet et son contenu : diagnostic et plan d'actions à réaliser, et de valider le calendrier de mise en œuvre.

Par ailleurs, afin de faire adhérer les directions, une présentation au Comité de direction (CODIR) s'est tenue le 25 juin 2024. Il a été notamment question des enjeux liés au vieillissement de la population des agents, des départs en retraite et du volet inclusion de la marque employeur comme facteur d'attractivité.

Une dernière réunion du COPIL à l'automne 2024 a permis de valider la rédaction du projet de convention.

Le COPIL est chargé du suivi de la démarche et validera donc, par une réunion annuelle, le bilan, le suivi des indicateurs et l'actualisation de la convention.

3.2 Organisation du suivi individuel des BOE

La Direction mutualisée des ressources humaines s'est organisée en deux services dont le service accompagnement des ressources (SAR), dédié aux unités collectives et aux agents.

Une gestionnaire Rh est totalement dédiée au volet santé des agents et assure particulièrement le suivi des dossiers des BOE. Le suivi administratif est intégré au système informatique de gestion RH (SIRH).

Par ailleurs, un assistant de prévention intervient dans les aménagements de poste. Il est l'interlocuteur des agents mais surtout des encadrants dans cette mise en place et peut mobiliser la médecine du travail et leurs experts.

Le responsable du SAR pilote les accompagnements nécessaires. Il est le garant de la mise en œuvre opérationnelle de la convention, et notamment les sollicitations du FIPHFP et son volet financier.

Une fois par mois, la réunion bilatérale entre le DGS et la DRH est dédiée aux situations individuelles liées à la santé. Les situations sont présentées par le responsable du SAR pour faire valider les décisions de suivi. Environ une fois par trimestre est fixé un point avec Monsieur le Maire-Président, selon l'urgence des situations à évoquer. Les cas les plus complexes sont étudiés pour décision finale.

3.3 Le rôle et les missions du référent handicap

Le référent handicap est un acteur pivot de la politique handicap des employeurs publics.

C'est un professionnel à la fois polyvalent et expert sur son secteur.

Pour ce qui est de la Ville et de Flers Agglo, et comme indiqué plus haut, le référent handicap commun pour les deux collectivités est également le responsable accompagnement des ressources (RAR).

De par son positionnement dans l'organigramme et ses fonctions, il dispose des ressources et des compétences lui permettant de mettre en œuvre les objectifs de la convention.

Le RAR a pour mission, en tant que référent handicap :

- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique RH d'inclusion des personnes handicapées et piloter la convention FIPHFP,
- Favoriser l'insertion et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leur mobilité et progression professionnelle et les accompagner pour constituer leur dossier MDA
- Assurer un accompagnement individuel des agents dans le cadre du maintien dans l'emploi : adaptation matérielle des postes de travail, formations...
- Assurer le recensement des BOE
- Informer, sensibiliser les agents et les élus sur le handicap au travail,
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap
- Développer des partenariats externes et être force de proposition pour toutes actions innovantes

Il sera secondé en interne, pour le recensement et le suivi des personnels BOETH par la gestionnaire Rh en charge de la santé au travail et pour les aménagements de postes par l'assistant de prévention. Enfin la gestionnaire en charge de la formation l'accompagnera sur le volet lié à l'acquisition de nouvelles compétences pour les agents ou la formation des tuteurs et/ou responsable d'équipes/services.

Le conservatoire de Flers va également désigner une référente handicap. S'agissant d'un établissement d'enseignement artistique ces missions viseront à accompagner ses collègues dans l'intégration des élèves porteurs de handicaps.

3.4 Les intervenants internes de la politique handicap

Les intervenants internes participant à la politique handicap interne sont listés ci-dessous avec une évaluation de sa participation annuelle :

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| • DRH | 0,1 ETP, soit 20j/an |
| • RAR | 0,15 ETP, soit 30 j/an |
| • Gestionnaire RH - Santé | 0,05 ETP, soit 10j/an |
| • Gestionnaire RH - Formation | 0,05 ETP, soit 10j/an |
| • Assistant de prévention | 0,1 ETP, soit 20j/an |

La politique handicap représente donc l'équivalent de 0,45 ETP.



Le temps consacré par la référente handicap du conservatoire n'est pas encore quantifié. Il peut équivaleoir à 0.05 ETP (à confirmer après bilan annuel).

3.5 Les partenariats externes

Les partenaires externes sont très importants. Ils dynamisent la politique RH d'inclusion, permettent de mettre en réseau les actions des différents acteurs, ils créent des partenariats.

Nous avons identifié, pour les principaux :

- **Le FIPHFP**, son directeur régional
- Le référent **Handi-pacte Normandie**, qui proposent une animation pertinente du réseau des référents handicap et contribue au partage d'expériences. C'est aussi un soutien pour les formations et la compréhension du dispositif.
- Le **CDG61** a émis le souhait de partager les bonnes pratiques et la réalisation d'actions communes sur le sujet. C'est aussi un interlocuteur pour les agents qui s'interrogent et peuvent être réorientés vers les bons interlocuteurs
- La **MDA** (notamment 61 et 14) est un acteur incontournable, notamment dans le parcours de la reconnaissance et l'appui des agents
- **Sist'ouest Normandie** (médecine du travail) par une forte coopération avec les collectivités permet un suivi et une information aux agents
- **L'ADAPEI de l'Orne** est un partenaire que nous sollicitons pour des contrats d'intervention (propreté sur la voie publique, notamment)
- **Le GIE Norm'Handi** est également un partenaire à solliciter, notamment au regard de l'offre de service importante qu'il propose.
- **France travail**, comme pilote du réseau de l'emploi est un partenaire incontournable. Nous avons avec une référente locale de très bons échanges.
- **Cap emploi** a proposé de réaliser une convention de partenariat sur le champ du recrutement et de l'adaptation au poste de travail. Avec **la Mission locale**, ce sont des partenaires avec qui nous travaillons de longue date. Il nous avait accompagné dans le recrutement de parcours emplois compétences (PEC), notamment
- Le **CNFPT Normandie** développe une offre de formation complètement adaptée à nos projets de notre politique handicap, tant sur le volet compréhension des enjeux et de la réglementation, que sur le volet accompagnement et intégration des personnes TH dans le collectif de travail. Nous avons très régulièrement des réunions de projets avec le CNFPT. Celui-ci est un facteur important de réussite pour nos actions.
- **L'université** de Caen avec qui Flers Agglo est conventionné, notamment sur le volet accueil d'étudiants et formation des agents. Notre politique handicap entre parfaitement dans ce champ.

Ces acteurs essentiels ont été contacté par courrier pour les informer de la démarche de conventionnement des deux collectivités avec le FIPHFP. Ceci afin de faire émerger des partenariats. Le Président du CDG61 ou du CNFPT ont répondu favorablement à notre sollicitation et souhaite « faire converger » nos projets, de même, il va être mis en place des rencontres très régulières avec CAP'Emploi dans le cadre d'un futur conventionnement.

D'autres structures viendront compléter au fur et à mesure des actions engagées, notamment en lien avec les associations locales d'insertion ou d'accompagnement de personnes reconnues TH.

3.6 L'association des Organisations Syndicales.

Au travers des instances de dialogue social, les représentants des collectivités (élus) et des personnels (organisations syndicales issues des élections professionnelles) sont consultés et/ou informés notamment sur :

- les politiques RH, et notamment d'inclusion et d'égalité professionnelle
- les mesures de suivi des BOE sur le volet statistique et contribution FIPHFP
- les mesures globales de maintien dans l'emploi et d'information sur le handicap

Ils peuvent être formés aux questions du handicap au travail.

Les collectivités organisent entre 4 et 5 réunions annuelles du comité social territorial (CST) et entre 3 et 4 réunions de sa formation spécialisée (FSC) : le dialogue avec les organisations syndicales est riche et régulier.

En effet, aucune situation individuelle n'est abordée en dehors des situations rapportées directement par les représentants du personnel, avec l'accord de l'agent. Dans ce cas, la situation est traitée de manière anonyme par le référent handicap en dehors des réunions des instances.

Ainsi les organisations syndicales ont-elles été informées du projet de conventionnement avec le FIPHFP. Les représentants de chaque organisation syndicale ont été invités à participer au groupe de travail mis en place le 12 septembre 2024, afin de définir le plan d'action proposé ci-après.

Enfin les membres de la formation spécialisée ont donné un avis favorable au présent projet de convention, lors des réunions du 04 octobre et du 29 novembre 2024.

4 Les actions

4.1 Les axes du programme d'actions

Le diagnostic établi sur les deux collectivités met en lumière la volonté politique forte d'inclusion et les points d'attention sur le statut particulier des BOE, les enjeux de la santé au travail (allongement de la vie professionnelle), l'accompagnement des agents en difficulté et le financement des accompagnements adaptés.

Les nombreux départs en retraites, la nécessité de maintenir voire d'augmenter le nombre des BOE dans le cadre du taux obligatoire et la nécessaire amélioration de la communication autour des sujets de l'inclusion des personnels handicapés ont fondé une réflexion poussée avec nos partenaires sur notre politique handicap.

Les objectifs de la politique handicap peuvent être les suivants :

- Dépasser les obligations d'emploi de 6%

- Favoriser une intégration au collectif de travail des BOE
- Communiquer en interne sur le sujet des personnels porteurs de handicaps et travailler les représentations
- Insérer la politique handicap dans les politiques générales ressources humaines déjà engagée (lignes directrices de gestion, plan d'actions égalité professionnelles...)
- Mieux financer et prévoir les financements des projets d'accompagnement
- Développer la visibilité des valeurs des collectivités sur le sujet (inclure dans la « marque employeur »)
- Développer une démarche d'amélioration continue sur le sujet

Le mode projet a permis de multiples rencontres et la co-construction en transversalité du plan d'actions, notamment lors de la rencontre du 19 septembre 2024.

Ce dernier se développe sur 5 axes de travail détaillés ci-dessous.

Axe 1 /Le recrutement des travailleurs en situation de handicap et notamment l'apprentissage,

Le recrutement des travailleurs en situation de handicap est en constante évolution positive. Depuis plusieurs années, les personnes RQTH n'hésite pas à en faire état en commission de recrutement. Il convient de renforcer cet axe par les actions suivantes :

- Systématiser la communication de l'ouverture des postes aux personnes handicapées et de valoriser la convention FIPHFP comme une valeur d'inclusion portée par les collectivités.
- Les collectivités ont compris l'importance de la démarche d'accueil d'apprentis. Sur le volet handicap, cet accueil est d'autant plus important. L'objectif est donc d'accueillir un apprenti RQTH par an dans les services ville ou aggro.
- Développer le partenariat avec le service public de l'emploi (France travail et plus spécifiquement CAP'Emploi) sera renforcé. Les premiers contacts en 2024 sont établis. Les besoins seront remontés et CAP'Emploi accompagnera les candidats reconnus RQTH (CDD ou postes pérennes). Les établissements d'enseignement seront également sollicités.
- Dans la procédure d'accueil du nouvel arrivant, prévoir un échange en amont de l'arrivée d'une personne RQTH. Un RDV sera pris avec le n+1 et le futur agent pour adapter son poste et préparer entièrement l'accueil, avant son arrivée.
- Participer à des « forums des métiers » ou autres « jobdatings » en mettant en avant cet accueil spécifique. Egalement organiser une table ronde sur le thème de l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel (Forum des métiers de Flers, 2025)

Axe 2/Maintien dans l'emploi des RQTH, reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Axe majeur de la politique handicap, le maintien dans l'emploi est incontournable. Déjà présente depuis plusieurs années, il convient de consolider ces actions :

- Mener des études sur les postes des agents en difficultés et mettre en œuvre les aménagements proposés (achat matériel, nouvelles procédures...)
- Mobiliser les outils RH de maintien ou de suivi de reconversion : par des outils réglementaires (PPR, bilan de compétences, formation...) ou dispositifs innovants comme les « emplois relais » ou « l'emploi découverte » (immersion, découverte nouveau métier, changement de poste rapide).
- Créer des espaces de paroles pour les agents et leur hiérarchie, notamment au sein du service accompagnement des ressources (suivi individuel ou collectif) et renforcer l'accompagnement (projet 2025 interne).
- Encourager le tutorat pour des nouveaux agents reclassés dans leur nouveau poste
- Mobilisation de la cellule psychologique de soutien (dispositif en interne), le cas échéant.
- Systématiser l'achat de véhicules en boîte automatique, dans l'optique d'anticiper l'accueil d'une personne qui aurait besoin de ce type de véhicule.
- Effectuer un travail d'anticipation sur l'usure professionnelle et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin de prévoir les difficultés physiques à venir et les reclassements.
- Intégrer le travail autour du maintien dans l'emploi et le reclassement comme un axe de QVCT (qualité de vie au travail).

Axe 3/La communication, l'information et la sensibilisation au handicap de l'ensemble des collaborateurs et élus

Travailler sur les « représentations » demeure un axe essentiel :

- Sensibiliser les agents à l'accueil des agents présentant un handicap (divers supports) et les former à la politique handicap interne (séminaires).
- Former les acteurs internes (notamment les N+1, les tuteurs d'apprentis, les élus) à comment intégrer une personne handicapée dans ses équipes, les handicaps invisibles et relier ces questions au recrutement. Ce volet pourra être porté en interne et par le CNFPT.
- Communiquer sur une expérience réussie en interne dans le domaine par un support vidéo et communiquer dans le journal communal et l'intranet. Ce volet pourra, tout ou partie, être mobilisé par des ressources en interne.
- Communiquer sur le fait de se déclarer RQTH auprès de son employeur (bénéfices, actions avec la MDA...), pourquoi pas le jour des entretiens professionnels ? Informer également les RQTH internes sur leurs droits.
- Participer aux diverses campagnes nationales, comme la semaine internationale du handicap ou d'autres actions d'informations grand public
- Se rapprocher de nos partenaires pour faire converger nos actions de communication (France travail, CDG61, médecine du travail...). Renforcer particulièrement le partenariat avec le CNFPT (centre national de formation de la fonction publique territoriale) dont la politique d'intégration des personnes handicapées est un axe fort.
- Faire une porte ouverte (une journée) aux écoles et instituts pour mieux faire connaître nos actions d'intégration.

Axe 4 /L'accessibilité numérique :

- Prévoir un audit des possibilités de faire évoluer les logiciels vers une accessibilité numérique, en lien avec la direction des systèmes d'informations.
- Vérifier la possibilité de faire évoluer l'intranet vers une plus grande accessibilité numérique. A ce jour, l'intranet est en lien direct avec le SIRH (CIRIL), donc évolue sous un régime de licence d'un éditeur privé.

Axe 5/ actions innovantes :

- Prévoir un groupe de travail spécifique intégrant les personnels RQTH, dans le cadre de la reconstruction de la mairie. En effet, ayant subi un incendie particulièrement lourd, les locaux de la mairie, qui intégrera également divers services de Flers Agglo, vont être reconstruits à neuf. Ce sera l'occasion d'identifier les problématiques de l'intégration des handicaps des agents (études de postes, signalétique, besoins spécifiques à identifier lors des groupes de travail ad hoc avec les architectes et les partenaires extérieurs).
- Créer une semaine « duo-days » dans le cadre de la semaine européenne du handicap. Ce dispositif tendant à accueillir des personnes handicapées en immersion sera donc étendu sur une version plus long. Une formation des accueillants pourra également permettre de mieux appréhender le handicap au travail. La communication autour de cet événement porté en interne sera un levier important pour une prise de conscience collective.

4.2 Le détail du plan d'actions

Ci-dessous, est synthétisé l'ensemble des dépenses retenues pour la ville de Flers et Flers agglo durant les 3 années de la convention :

Axes		Budget total pour les 3 années	Financement employeur	Taux de participation	Financement FIPHFP	Taux de participation
1	Recrutement de travailleurs en situation de handicap	348 083,80 €	143 123,00 €	41,12%	204 960,80 €	58,88%
2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	51 000,00 €	21 000,00 €	41,18%	30 000,00 €	58,82%
3	Maintien dans l'emploi	31 800,00 €	19 200,00 €	60,38 %	12 600,00 €	39,62%
4	Formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	4 500,00 €	4 500,00 €	100,00%	0,00€	0,00%
5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	20 000,00 €	14 000,00 €	70,00%	6 000,00 €	30,00%
7	Actions innovantes	3 000,00 €	3 000,00 €	100,00%	0,00 €	0,00%
Total		458 383,00 €	204 823,00 €	44,68%	252 560,80 €	55,32%

D'une manière générale l'ensemble des budgétisations sont basées sur les forfaits indiqués dans le catalogue du CNFPT.

Axe 1- recrutement de travailleurs en situation de handicap

Pour les 3 années, 7 postes de dépenses sont identifiés :

Indemnité d'apprentissage : 248 076,00 € correspondant à l'emploi de 3 apprentis et en se basant sur l'indemnité minimale correspondant à 78% du SMIC avec un financement employeur de 20% et un financement FIPHFP de 80%.

Prime à l'insertion durable : La collectivité ambitionne de pouvoir recruter au moins 1 des apprentis à la fin de sa formation.

Formation dans le cadre de l'apprentissage : Une moyenne de 12 000 € est retenue pour les frais de formation financés par la ville ou l'agglo soit un total de 60 000€

Indemnité de stage : 2 557,80 € correspondant à l'équivalent de 6 mois de stages rémunérés sur les 3 ans à la charge de la collectivité en se basant sur la gratification minimale en fonction du plafond horaire fixé par la sécurité sociale (29 € pour 2024).

Etude de poste : 3 900 € à la charge de la ville et l'agglo.

Aide à l'adaptation des postes de travail : 5000 €. La collectivité dispose déjà d'un budget alloué, différent du budget d'aménagement général de 2 500 € par an.

Aide au tutorat d'accompagnement : 24 550,00 €. Cette dépense est déjà prise en charge par les deux collectivités.

Axe 2- reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes

Pour les 3 années, 3 postes de dépenses sont identifiés :

Etude de poste : 3 000 € qui correspondent à une étude de poste ne pouvant être réalisée en interne ou par les partenaires habituels (médecine du travail ou cap 'emploi).

Bilans de compétences/professionnel : 18 000 € qui correspondent aux bilans financés par la ville ou l'agglo.

Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement : 30 000 € correspondant à la moyenne des PPR/an de la collectivité soit 1 par an financé par le FIPHFP.

Axe 3- maintien dans l'emploi

Pour les 3 années, 3 postes de dépenses sont identifiés :

Prothèses auditives : 5 100 € qui correspondent à la demande d'équipement la plus importante formulée auprès de la ville ou l'agglo à la charge du FIPHFP.

Etude de poste : 11 700 € qui correspondent à 3 études de poste par an réalisées par le conseiller de prévention de la ville et l'agglo ou la médecine du travail.

Aide à l'adaptation des postes de travail : 15000 €. La collectivité dispose déjà d'un budget alloué, différent du budget d'aménagement général de 2 500 € par an pouvant être augmenté en fonction du besoin.

Axe 4- formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés

Formation des acteurs internes de la politique handicap : 4 500 €. Formation en interne des acteurs par le référent handicap.

Axe 5- communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap

Pour les 3 années, le poste de dépense suivant est identifié :

Communication / information / sensibilisation des collaborateurs : 20 000 € qui correspondent sur 3 ans à la réalisation d'outils internes (vidéo de témoignage, affichage, etc.) et, notamment, à la sensibilisation des encadrants de proximité.

Axe 7- actions innovantes

Pour les 3 années, le poste de dépense suivant est identifié :

Développer le principe des duodays sur une semaine et/ou sur d'autres jours de l'année : 3 000 € correspondant au temps passé par les tuteurs des personnes accueillies.

Annexe 1 : Plaquette présentation écoute psychologique



**SMACL Assistance
intervient
7J/7 et 24H/24 au :
0 800 02 11 11**



**ASSISTANCE
PSYCHOLOGIQUE
POUR LES AGENTS
DE LA VILLE DE FLERS**



Changement
de prestataire
en 2020



SMACL Assurances organise et prend en charge selon la situation :

- de 1 à 5 entretiens téléphoniques avec un psychologue clinicien ;
- si nécessaire, de 1 à 3 entretiens en face à face avec un psychologue clinicien du réseau et proche du domicile de l'agent (hors frais de déplacement)

Les garanties s'appliquent en cas d'événements entraînant des atteintes psychologiques liées à la vie professionnelle et/ou à la vie privée. L'ensemble des prestations doit être exécuté dans un délai d'un an à compter de la date d'ouverture du dossier d'assistance.

**SMACL Assistance :
0 800 02 11 11**

**Pensez à vous munir de
votre numéro de sociétaire
(54938Q - Ville de FLERS)
et indiquer le code
suivant lors de votre appel
M054938Q.**

Pour les bénéficiaires sourds et malentendants
communication par SMS :
SMS : 06 73 25 32 47 - FAX : 05 49 34 72 67



ÉCOUTER 7J/7
24H/24 STRESS
ACCOMPAGNER
GRATUIT ANONYMAT
SOUTIEN

Convention FIPHFP 2025-2027

Ne restez pas seul(e) face aux difficultés

Arrêt de travail, longue maladie, handicap, manque d'argent... Quand la vie bascule, l'aide et l'accompagnement externes sont essentiels.

Comment s'y retrouver dans le maquis des organismes, des allocations, des démarches administratives ? **Appelez le service Ligne claire !**

Un numéro :

09 78 97 02 02

(prix d'un appel local)

**Du lundi au vendredi de 8h à 20h
Et le samedi de 9h à 17h**

Des professionnels : une assistante sociale spécialisée dans les droits statutaires des agents de la Fonction publique territoriale et des conseillers médico-sociaux, vous écoutent et vous orientent.

Si nécessaire, ils peuvent vous proposer des échanges réguliers pour suivre avec vous la résolution de vos problèmes.



Des réponses à vos interrogations



J'ai des difficultés financières et j'ai du mal à payer mes cotisations de mutuelle.
> **Existe-t-il des aides ?**

Je suis handicapé suite à un accident.
> **Comment concilier ce handicap avec mon activité professionnelle ?**

Je suis actuellement en congé longue maladie.
> **Que dois-je faire pour préparer mon retour au travail ?**

Mon enfant a un gros problème de santé. Il doit rester à la maison.
> **Existe-t-il des solutions de garde et d'aide scolaire ?**

Mon père est en fin de vie.
> **Comment puis-je l'accompagner au mieux ?**

La plateforme médico-sociale **Ligne claire** a une connaissance large et approfondie des administrations et institutions qui interviennent dans le champ social. Son équipe médico-sociale vous orientera vers les bons interlocuteurs, et/ou vous communiquera les informations indispensables à l'aboutissement de vos démarches.

& Information expertise

Les professionnels de Ligne claire vous accompagnent dans vos démarches pour accéder aux dispositifs en adéquation avec les difficultés rencontrées :

> **Difficultés financières :**
paiement des soins, prise en charge de la mutuelle (CMU-C, ACS...), surendettement...

> **Arrêts de travail :**
maladie, accident, maladie professionnelle, invalidité, dispositifs de maintien dans l'emploi...

> **Perte d'autonomie et dépendance**
liée à la maladie, à l'âge ou au handicap : aide ou soins à domicile, adaptation du logement, hébergement spécialisé, prestations publiques, action sociale de la mutuelle...

> **Handicap :**
Faire face à ses répercussions sur la vie quotidienne et professionnelle, reconnaissance du handicap, droits associés...

> **Famille et petite enfance :**
protection maternelle et infantile, modes de garde, scolarité et études, logement...