

VILLE  DE LYON

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2016/2137

Renouvellement de la convention entre la Ville de Lyon et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique 2016-2018.

Délégation Générale aux ressources humaines

Rapporteur : M. CLAISSE Gérard

SEANCE DU 6 JUIN 2016

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 8 JUIN 2016

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 30 MAI 2016

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA SEANCE : 73

RECU AU CONTRÔLE DE LEGALITE LE : 10 JUIN 2016

DELIBERATION AFFICHEE LE : 15 JUIN 2016

PRESIDENT : M. COLLOMB Gérard

SECRETAIRE ELU : Mme HAJRI Mina

PRESENTS : M. COLLOMB, M. KEPENEKIAN, Mme BRUGNERA, M. SECHERESSE, Mme AIT MATEN, M. BRUMM, Mme GAY, M. CORAZZOL, Mme BOUZERDA, M. GIORDANO, Mme CONDEMINE, M. CLAISSE, Mme DOGNIN-SAUZE, M. DURAND, Mme REYNAUD, M. LE FAOU, Mme RIVOIRE, Mme RABATEL, M. CUCHERAT, Mme BESSON, M. GRABER, Mme FRIH, M. DAVID, M. FENECH, Mme LEVY, M. BLACHE, Mme BALAS, M. LAFOND, Mme ROUX de BEZIEUX, Mme SERVIEN, Mme BLEY, M. PHILIP, Mme CHEVALLIER, Mme ROLLAND-VANNINI, M. MALESKI, M. KISMOUNE, Mme PICOT, Mme BERRA, M. BERAT, M. TOURAINE, Mme FONDEUR, M. PELAEZ, M. LEVY, Mme HOBERT, Mme FAURIE-GAUTHIER, M. RUDIGOZ, Mme MANOUKIAN, M. JULIEN-LAFERRIERE, Mme HAJRI, Mme SANGOUARD, M. HAVARD, M. TETE, M. KIMELFELD, Mme PALOMINO, M. GEOURJON, Mme TAZDAIT, M. GUILLAND, Mme de LAVERNEE, M. ROYER, M. BROLIQUIER, Mme BAUGUIL, M. HAMELIN, Mme PERRIN-GILBERT, Mme GRANJON, M. REMY, M. BERNARD, M. BOUDOT, Mme MADELEINE, Mme BAUME

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : Mme NACHURY (pouvoir à M. HAVARD), M. BRAILLARD (pouvoir à M. BERNARD), M. COULON (pouvoir à M. TOURAINE), Mme BURILLON (pouvoir à Mme CONDEMINE)

ABSENTS NON EXCUSES :

2016/2137 - RENOUELEMENT DE LA CONVENTION ENTRE LA VILLE DE LYON ET LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2016-2018. (DÉLÉGATION GÉNÉRALE AUX RESSOURCES HUMAINES)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 13 mai 2016 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

La Ville de Lyon soucieuse de mener une action managériale et citoyenne et de favoriser les démarches d'égalité dans sa politique de ressources humaines a entamé en 2011 un projet dénommé RITHME : Recrutement Insertion des Travailleurs Handicapés et Maintien à l'Emploi.

Cette politique favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap a été conduite dans le cadre d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) conclue pour la période 2012-2014 et prorogée en 2015.

A. Bilan de la précédente Convention

Le financement du FIPHFP pour cette période s'est élevé à 1 120 2473 €.

Les actions suivantes ont été développées :

- Aménagements de postes

Plus de 200 aménagements et adaptations matériels de postes ont été réalisés sur la période écoulée. Par ailleurs, l'appel à l'interprétariat en Langue des Signes Française a permis de faciliter l'insertion des agents sourds à différents moments de leur vie professionnelle (réunions de services, entretien annuel d'évaluation etc.).

- Formations

Pendant les deux dernières années de la convention des bilans de compétence et formations adéquates ont permis de conduire 30 agents en inaptitude pour raison de santé vers une reconversion professionnelle pour faciliter leur maintien à l'emploi.

Une action spécifique de formation a été proposée aux acheteurs de la direction de la commande publique pour développer le recours aux entreprises du secteur adapté.

- Sensibilisations

La Ville a été présente dans les forums pour faire connaître la variété des métiers, la polyvalence et les compétences recherchées dans la fonction publique territoriale ainsi que la dispense de concours dont bénéficient les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » afin de les inciter à candidater.

Ainsi sur la période, 71 recrutements en vue de titularisation sont intervenus auxquels s'ajoutent l'accueil d'apprentis et de personnes en contrats Contrat d'Accompagnement dans l'emploi ou Contrat à Durée Déterminée. Ces derniers favorisent une montée en compétence et une meilleure connaissance de l'environnement territorial propice à l'employabilité.

D'autre part, l'édition d'une bande dessinée mettant en scène des situations auxquelles sont confrontées des agents de la Ville de Lyon en situation de handicap, a été largement diffusée dans les services.

L'objectif était de changer le regard de tous les agents sur le handicap et de sensibiliser les encadrants sur la question du recrutement de personnes en situation de handicap mais aussi de leur faire connaître leurs droits.

B. La convention 2016-2018

Le taux d'emploi de la Ville de Lyon qui était de 3,95 % au 1^{er} janvier 2010 a atteint 6,98 % au 1^{er} janvier 2016. Le taux de 7 % a d'ailleurs été dépassé au cours du 1^{er} trimestre 2016.

Afin de pérenniser cette démarche la Ville de Lyon souhaite à nouveau conventionner avec le FIPHFP pour une durée de trois ans en y incluant cette fois le CCAS dont le taux d'emploi est proche de 6 %.

Le programme triennal envisagé avec le FIPHFP inclut la poursuite des actions menées depuis 2012 structurées autour de quatre axes :

1. Axe relatif au maintien dans l'emploi :

C'est sur cet axe que s'inscrit une partie du projet « Rebondir ». Plus d'une centaine d'agents en inaptitude définitive sur leur poste pour raison de santé sont suivis par le service mobilité rattaché à la Direction de l'Emploi et des Compétences. L'installation de groupe suivis dans une démarche innovante et complète de reclassement est une des réponses pour favoriser l'accession pour les personnes concernées à de nouveaux emplois au sein de la collectivité.

En parallèle de ce dispositif la ville s'appuie sur les postes de transition professionnelle qu'elle a mis en place au profit des personnes en voie de reclassement. Leurs candidatures par la suite sur des postes vacants seront prioritaires.

Dans le cadre de cette convention, des bilans professionnels et des formations sur la maîtrise des « fondamentaux » (maths français et informatique) seront proposés à une vingtaine d'agents.

Enfin, la Ville va développer un projet innovant de formation à distance sur la base du volontariat pour des personnes placées en disponibilité d'office.

2. Axe relatif au recrutement et à l'accueil des travailleurs handicapés dans les services

Comme le demandait le FIPHFP des recrutements en apprentissage seront réalisés avec une logique de pré recrutement à chaque fois que cela sera possible.

En ce qui concerne les recrutements de Travailleurs Handicapés la formation des managers recruteurs ainsi que la formation des conseillers en prévention est envisagée.

Managers et conseillers de prévention avec l'appui des responsables des ressources humaines des directions forment un collectif protecteur pour l'insertion du travailleur handicapé qui facilite ainsi son intégration.

La ville poursuivra ses actions d'information en participant régulièrement à des forums emploi et en particulier au sein de forums ouverts spécifiquement aux étudiants.

3. Axe qui vise à l'aménagement des postes et à l'accompagnement des managers et des équipes

L'interprétariat en langue des signes déjà présent sera accentué lors de réunions de service, et des formations.

Les aménagements de poste et les adaptations de postes se développent de plus en plus. Ainsi de 12 demandes en 2012, 111 furent comptabilisées en 2015. Les travailleurs handicapés et leur hiérarchie n'hésitent plus à recourir à l'aménagement de poste. Face à des situations complexes, le recours à un cabinet spécialisé reste possible.

4. Axe autour des achats responsables.

Les achats auprès du secteur adapté resteront une priorité. Des efforts doivent encore être consentis pour mieux faire connaître les plateformes d'achats. Dans ce but un partenariat a été conclu avec l'association GESAT (réseau économique du secteur adapté et protégé). Le but est de mieux conduire les opérations de sourcing et de sensibiliser les acheteurs de la commande publique pour des achats responsables.

Le financement apporté par le FIPHFP est de 1 013 689 € pour la période, dont 33 000 € pour les actions au bénéfice des agents du CCAS, notamment concernant les aménagements de postes.

Si de nouvelles actions innovantes étaient envisagées et non prévues par la présente convention, la signature d'un avenant avec le FIPHFP reste possible.

La Ville quant à elle s'engage pleinement dans la réussite de cette convention en développant ses propres actions en complémentarité des financements apportés par le FIPHFP.

Vu ladite convention ;

Où l'avis de la commission Ressources Humaines ;

DELIBERE

1 - L'engagement fort de la Ville de Lyon en faveur d'un programme d'actions de recrutement et de maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap et de solliciter à ce titre le partenariat du FIPHFP est confirmé.

2 – M. le Maire est autorisé à solliciter auprès du FIPHFP l'obtention des financements correspondants.

3 - Le projet de convention à intervenir avec le FIPHFP et le programme triennal ci-dessus énoncé est approuvé.

4 – M. le Maire est autorisé à signer ladite convention avec date d'effet au 1^{er} janvier 2016.

5 - La dépense en résultant sera imputée sur les crédits inscrits aux chapitres 011, 012, 65 et 67 en fonctionnement et 21 et 23 en investissement.

6 - La recette correspondante sera imputée à l'article 7488.

(Et ont signé les membres présents)
Pour extrait conforme,
Pour le Maire, l'Adjoint délégué,

G. CLAISSE