



EXTRAIT DU REGISTRE des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 14 septembre 2017

Le Conseil Municipal, convoqué le 6 septembre 2017, s'est réuni dans le lieu habituel de ses séances.

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET, Maire.

Étaient présents :

M. Jean-Louis FOUSSERET, M. Eric ALAUZET (à compter de la question n° 5), M. Frédéric ALLEMANN, Mme Anne-Sophie ANDRIANTAVY, Mme Sorour BARATI-AYMONIER (jusqu'à la question n° 20 incluse et à compter de la question n° 58), M. Thibaut BIZE, M. Nicolas BODIN, M. Patrick BONTEMPS (jusqu'à la question n° 65 incluse), M. Emile BRIOT, Mme Claudine CAULET, M. Gueric CHALNOT, M. Pascal CURIE, M. Yves-Michel DAHOUÏ, Mme Danielle DARD, M. Cyril DEVESA, M. Emmanuel DUMONT, Mme Myriam EL-YASSA, Mme Béatrice FALCINELLA, Mme Solange JOLY, Mme Myriam LEMERCIER, M. Jean-Sébastien LEUBA, M. Christophe LIME, M. Michel LOYAT, Mme Elsa MAILLOT, Mme Carine MICHEL, Mme Danielle POISSENOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Rosa REBRAB, Mme Karima ROCHDI, M. Dominique SCHAUSS (jusqu'à la question n° 24 incluse et à compter de la question n° 66), M. Rémi STHAL, Mme Ilva SUGNY (jusqu'à la question 67 incluse), Mme Catherine THIEBAUT, M. Gérard VAN HELLE, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Marie ZEHAF, M. Pascal BONNET (jusqu'à la question n° 65 incluse), Mme Catherine COMTE-DELEUZE, M. Laurent CROIZIER, Mme Marie-Laure DALPHIN (à compter de la question n° 24 jusqu'à la question n° 65 incluse), M. Ludovic FAGAUT (jusqu'à la question n° 65 incluse), Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, M. Philippe GONON, M. Jacques GROSPERRIN (jusqu'à la question n° 65 incluse), M. Michel OMOURI (jusqu'à la question n° 65 incluse), Mme Sophie PESEUX (jusqu'à la question n° 65 incluse), Mme Mina SEBBAH (jusqu'à la question n° 65 incluse), Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 65 incluse).

Secrétaire :

M. Patrick BONTEMPS.

Absents :

M. Eric ALAUZET (jusqu'à la question n° 4 incluse), Mme Sorour BARATI-AYMONIER (de la question n° 21 à la question n° 57 incluse), M. Patrick BONTEMPS (à compter de la question n° 66), M. Abdel GHEZALI, M. Thierry MORTON, M. Dominique SCHAUSS (de la question 25 à la question n° 65 incluse), Mme Ilva SUGNY (pour la question n° 68), M. Pascal BONNET (à compter de la question n° 66), Mme Marie-Laure DALPHIN (jusqu'à la question n° 23 incluse et à compter de la question n° 66), M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 66), M. Jacques GROSPERRIN (à compter de la question n° 66), M. Michel OMOURI (à compter de la question n° 66), Mme Sophie PESEUX (à compter de la question n° 66), Mme Mina SEBAH (à compter de la question n° 66), Mme Christine WERTHE (à compter de la question n° 66), M. Julien ACARD, M. Philippe MOUGIN.

Procurations de vote :

Mme Sorour BARATI-AYMONIER à Mme Carine MICHEL (de la question n° 21 à la question n° 57 incluse), M. Patrick BONTEMPS à M. Michel LOYAT (à compter de la question n° 66), M. Abdel GHEZALI à M. BODIN, M. Thierry MORTON à Mme ZEHAF, M. Dominique SCHAUSS à M. Pascal CURIE (de la question n° 25 à la question n° 65 incluse), Mme Ilva SUGNY à Mme Rosa REBRAB (pour la question n° 68), Mme Marie-Laure DALPHIN à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 23 incluse).

OBJET : 7 - Personnel communal - Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)

Personnel Communal

Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)

Rapporteur : Mme l'Adjointe MICHEL

I - Contexte

La Ville de Besançon, la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon et le CCAS mènent depuis plusieurs années une politique commune en matière de Ressources Humaines. L'amélioration de la qualité de vie au travail et de la politique sociale pour le personnel en est un des axes avec, en particulier, le renforcement des actions pour le maintien dans l'emploi et l'accueil de personnes handicapées.

Cette volonté s'inscrit dans un double enjeu de conformité légale instaurée par la loi «Handicap» du 11 février 2005, qui impose aux collectivités et à leurs établissements une obligation d'emploi d'au moins 6 % des effectifs, et d'ouverture citoyenne visant à montrer qu'une personne en situation de handicap peut néanmoins s'insérer dans la vie professionnelle.

Un projet de convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) entre dans cette démarche.

Le FIPHFP, organisme géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, est chargé de collecter et de redistribuer les contributions des employeurs publics n'atteignant pas le taux légal de 6 % d'emploi d'agents bénéficiant d'une obligation d'emploi.

Depuis quelques années, il propose d'accompagner les collectivités dans le cadre de leur politique d'insertion de personnes handicapées et de maintien d'agents en situation de restriction d'inaptitude. Cet appui passe par la signature de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens : elles facilitent l'accès à l'ensemble des aides financières du FIPHFP auxquelles les trois collectivités pourraient être éligibles.

La signature d'une convention avec le FIPHFP permet de structurer de manière visible les orientations des trois collectivités en matière de handicap et de maintien dans l'emploi, de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené en concertation avec les institutions représentatives du personnel et de disposer d'un préfinancement sur des actions ciblées afin d'agir plus vite et dans la durée.

Le projet de conventionnement avec le FIPHFP commun à la Ville de Besançon, au Grand Besançon et au CCAS fera l'objet d'une convention unique signée par les trois collectivités.

II - Méthodologie de la démarche

L'élaboration d'une convention avec le FIPHFP passe par plusieurs étapes.

A - L'intention de conventionner

Elle a été manifestée par courrier au FIPHFP du Maire-Président en décembre 2016.

B - L'établissement d'un état des lieux

L'état des lieux recueille des données quantitatives et qualitatives sur les pratiques des trois collectivités en faveur de l'accueil des travailleurs handicapés et du maintien dans l'emploi des agents.

Il sert de base au montage des actions que les collectivités souhaitent mettre en place ou renforcer pour le maintien dans l'emploi ou l'accueil de personnes en restriction d'aptitude.

C - L'élaboration du projet de convention

Elle comporte deux phases :

- la rédaction de la convention qui retrace la volonté et les engagements des collectivités pour agir en matière d'emploi de personnes en situation de handicap et de reclassement des agents, ainsi que la mise en œuvre et le suivi des actions d'après un plan pluriannuel. Des fiches détaillent chacune des actions proposées, à qui elles s'adressent, les modalités de leur réalisation et le montant des aides sollicitées du FIPHFP.
- la négociation avec le représentant régional du FIPHFP : les propositions du projet de convention peuvent le cas échéant être ajustées ou modifiées par le FIPHFP après accord des collectivités.

D - Les délibérations des Assemblées sur le projet de convention

Elles interviennent pour chacune des trois collectivités à la suite du projet de convention, tel qu'il sera présenté aux instances compétentes du FIPHFP pour instruction et décision.

E - La validation du projet de convention par les instances du FIPHFP

Le projet de convention finalisé est tout d'abord examiné par le Comité d'engagement du FIPHFP.

Le Comité local du FIPHFP donne un avis final et adresse la convention aux collectivités.

F - Signature de la convention

Après autorisation des Assemblées délibérantes, le Maire-Président signe la convention.

Dès réception, le FIPHFP procède au versement du premier acompte dans les conditions prévues à la convention.

III - Moyens mis en œuvre

A - Désignation d'un pilote du projet au sein du pôle Ressources Humaines

Il est missionné pour l'élaboration du projet de convention ainsi que son exécution et son suivi.

Dans ce but il prendra appui sur les services et directions compétentes, en particulier Médecine Professionnelle, Emploi et Compétences, Gestion du personnel.

B - Assistance par un cabinet conseil

Pour mener à bien le projet de convention, le Cabinet Arthur Hunt Consulting, spécialisé dans ce type d'opération, assiste le pilote du projet. Il a été choisi après une consultation lancée pour le choix du prestataire en avril 2017.

Il a pour mission l'établissement d'un diagnostic et l'assistance dans le montage technique du projet de convention avec le FIPHFP.

Les frais engagés à ce titre par les collectivités feront l'objet d'une demande de prise en charge financière par le FIPHFP.

C - Information régulière des représentants du personnel

Des points réguliers d'information sur l'avancée du projet sont faits, en particulier en table-ronde syndicale.

Le CHSCT sera également tenu informé de l'évolution de ce projet et a eu communication du projet de convention avec le FIPHFP pour lequel il a donné un avis favorable, à l'unanimité de ses membres, lors de sa réunion du 30 juin 2017.

IV - Le diagnostic

Il a été réalisé d'avril à mai 2017 avec l'appui du Cabinet Arthur Hunt Consulting.

A - L'établissement d'un état des lieux quantitatif

Les données chiffrées, transmises par les trois collectivités, font apparaître un état de la situation en matière de politique de handicap dont les caractéristiques principales sont retracées par les chiffres suivants :

- 75 % des personnes en situation de handicap travaillent à la Ville de Besançon,
- 53 % sont des femmes,
- 77 % sont titulaires,
- 81 % sont en catégorie C,
- 18 % des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ont 60 ans et plus.

Les déclarations annuelles au FIPHFP indiquent un taux d'obligation légal d'emploi, au 31 décembre 2016, de :

- 6,35 % pour la Ville de Besançon,
- 5,98 % pour le Grand Besançon,
- 9,96 % pour le CCAS.

B - Les données qualitatives

Les grandes tendances de la situation actuelle ont pu être constatées à partir d'échanges en tables rondes (une avec des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et une avec des cadres des trois collectivités), de réunions de travail avec les directeurs et certains cadres du pôle Ressources Humaines, de réunions avec les représentants du CHSCT, d'échanges avec les Elus en charge des Ressources Humaines ou des questions relatives au Handicap.

Elles font apparaître des points forts marqués par une volonté politique, une implication forte des acteurs, un taux d'emploi qui évolue régulièrement, des vecteurs d'informations diversifiés, une culture de l'innovation, une Mission Handicap externe (au CCAS) très active ; mais elles mettent aussi en évidence des points faibles et des points de vigilance :

- les points de faiblesse concernent principalement les outils de suivi et les procédures, l'information et la sensibilisation des agents, la lisibilité des actions menées et les solutions limitées dans certaines situations de reclassements professionnels.
- les points de vigilance sont engendrés par le contexte général défavorable aux embauches, les départs importants à la retraite des personnes en situation de handicap dans les trois ans à venir, l'insuffisance de la coordination des acteurs, ainsi que la modification de calcul, depuis le 1^{er} janvier 2017, pour les déclarations annuelles au FIPHFP.

V - Les orientations et les préconisations du plan d'actions

Elles résultent du constat du diagnostic.

Le plan d'actions devra être réaliste, efficace et adapté aux situations des collectivités.

A - Projet et politique handicap

Le projet est monté et évalué après les premières mises en œuvre (à partir de 2019) avec l'aide d'un cabinet spécialisé. Il se structure autour d'un «réfèrent handicap», en mode projet (Comité de pilotage, Comité technique (Groupe projet), Table ronde syndicale, CHSCT) et se décline principalement en procédures formalisées.

Un retour des personnes en situation de handicap est sollicité à la fin de la première année de la convention (en 2019).

La politique menée en matière de handicap sera poursuivie notamment par les sollicitations de prestations réalisées par les ESAT, qui sont appelées à se développer, et par un recours à des interprètes en LSF (langue des signes en français) lors de certains événements.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 43 307 €.

B - Gouvernance et organisation

Cette action consiste à développer une culture du handicap en particulier par la formation des acteurs impliqués dans la politique handicap : pôle RH, syndicats, cadres et tuteurs.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 17 854 €.

C - Accessibilité aux bâtiments

Elle s'adresse aux personnes en situation de handicap actuellement en postes qui doivent pouvoir accéder normalement à leur lieu de travail.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 60 000 €.

D - Recrutement et formation des personnes en situation de handicap

La communication et les participations à des réseaux et manifestations externes pourront être des outils d'amélioration de la visibilité et de l'extériorisation de cette volonté.

Les trois collectivités ont pour ambition de recruter en direct des personnes en situation de handicap, de former des apprentis et de prendre en stage des étudiants des établissements scolaires, notamment de l'Université, en situation de handicap.

Une attention sera portée sur l'accueil des personnes en situation de handicap recrutées et sur leur accompagnement matériel.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 188 244 €.

E - Maintien dans l'emploi

L'accompagnement et le suivi des agents concernés se poursuit en développant des outils de gestion des situations des personnes en situation de handicap, des procédures généralisées et en informant les intéressés sur les démarches et les dispositifs existants.

Le maintien des agents BOE pourra se renforcer par des aides financées par le FIPHFP (études ergonomiques, aménagement de postes...) ou par le télétravail pour raisons de santé.

Une préparation et une aide dans le parcours de reclassement des personnes en situation de handicap (bilans de compétences, formations de reconversion) s'amplifiera.

Un accompagnement des agents occupant des «emplois sensibles» s'organisera en prévenant les conséquences sur la santé, en anticipant les reconversions et en aidant les agents en réflexion sur leur mobilité (accès aux postes, conditions d'emploi).

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 237 353 €.

F - Communication

Un plan de communication sera établi par le service Communication Interne.

Les agents seront sensibilisés aux différentes formes de handicap par des actions particulières, des supports spécifiques.

Les agents en situation de handicap ou ayant des difficultés de santé seront informés, par des moyens adaptés, sur les droits et aides existants.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 28 000 €.

G - Innovation

Un dispositif «parcours individuel de remobilisation professionnelle» permettra d'externaliser des situations de reconversion professionnelle complexes.

Enveloppe budgétaire demandée au FIPHFP pour cette action : 24 000 €.

Le budget global demandé au FIPHFP pour l'ensemble du plan d'actions est de 598 758 €.

Les montants indiqués sont susceptibles d'être ajustés, à la marge, par les instances du FIPHFP.

La convention prendra effet au 1^{er} janvier 2018 pour une durée de trois ans.

Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- se prononcer sur le projet de conventionnement avec le FIPHFP,
- autoriser M. le Maire ou l'Adjointe Déléguée à signer la convention avec le FIPHFP.

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 2, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter les propositions du Rapporteur.

Pour extrait conforme,
Pour le Maire,
La Première Adjointe,



Danielle DARD.

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 53

Contre : 0

Abstention : 0

Préfecture du Doubs

Reçu le 29 SEP. 2017



Contrôle de légalité