

Séance publique du mercredi 17 décembre 2014

Convoqué le jeudi 11 décembre 2014, le Conseil Municipal de la Ville de Montpellier s'est réuni en mairie, Salle du Conseil Municipal, le mercredi 17 décembre 2014 à 17h00, sous la présidence de Monsieur le Maire, Philippe Saurel

Présents :

Fabien ABERT, Lorraine ACQUIER, Luc ALBERNHE, Rémi ASSIE, Sophia AYACHE, Guy BARRAL, Valérie BARTHAS-ORSAL, Maud BODKIN, Françoise BONNET, Sabria BOUALLAGA, Djamel BOUMAAZ, Anne BRISSAUD, Gérard CASTRE, Mylène CHARDES, Robert COTTE, Christophe COUR, Jean-Luc COUSQUER, Perla DANAN, Titina DASYLVA, Michaël DELAFOSSE, Véronique DEMON, Cédric de SAINT-JOUAN, Jean-Marc DI RUGGIERO, Jacques DOMERGUE, Michèle DRAY-FITOUSI, Christian DUMONT, Abdi EL KANDOUSSI, Julie FRÊCHE, Vincent HALUSKA, Clare HART, France JAMET, Stéphanie JANNIN, Sonia KERANGUEVEN, Anne-Louise KNAPNOUGEL, Pascal KRZYZANSKI, Gérard LANNELONGUE, Alex LARUE, Max LEVITA, Chantal LEVY-RAMEAU, Nicole LIZA, Henri MAILLET, Mustapha MAJDOUL, Jérémie MALEK, Chantal MARION, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Dominique MARTIN-PRIVAT, Patricia MIRALLES, Jean-Pierre MOURE, Caroline NAVARRE, Khanthaly PHOUTTHASANG, Patrick RIVAS, Brigitte ROUSSEL-GALIANA, Samira SALOMON, Marie-Hélène SANTARELLI, Philippe SAUREL, Sauveur TORTORICI, Bernard TRAVIER, Henri de VERBIZIER, Patrick VIGNAL, Annie YAGUE, Rabii YOUSSEF.

Absents ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Nancy CANAUD, Audrey LLEDO, Véronique PEREZ.

Absents :

Conventionnement avec le FIPHFP pour la mise en place d'une Politique Handicap et Maintien dans l'Emploi

Monsieur le Maire, Philippe SAUREL, rapporte :

La Ville de Montpellier s'est engagée en faveur de la protection de la santé des agents municipaux en adoptant une politique de prévention des risques professionnels votée par le CHS en janvier 2013. La gestion du Handicap au travail représentant un des axes stratégiques majeurs de cette politique, il a été décidé de conventionner avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique(FIPHFP), qui est un établissement public alimenté par les contributions versées par les employeurs qui n'atteignent pas le taux légal d'emploi de 6% de personnes handicapées. Grâce à ces fonds récupérés, le FIPHFP peut ensuite aider financièrement les collectivités dans la mise en œuvre d'actions participant à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, ce conventionnement permettra de compléter les moyens déjà mis en œuvre par la collectivité pour la réalisation des objectifs qu'elle s'est fixée dans le cadre de la politique « Handicap et Maintien dans l'Emploi ».

Intégré à la politique RH, ce volet handicap et maintien dans l'emploi répond à **des objectifs contextuels et conjoncturels** qui sont de 3 ordres :

- Faciliter l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;
- Contribuer à la dynamique de préservation de la santé au travail en cohérence avec les missions confiées au service Prévention
- Répondre et faire face aux conséquences de l'allongement de la vie au travail, à la montée en âge des effectifs et tenir compte des effets de la pénibilité au poste.

Cette politique vise également à **améliorer la situation des agents en situation de Handicap** en leur permettant de bénéficier de multiples aides :

- Aménagement de poste (achat de matériel, accessibilité au poste, aménagement horaire, transports adaptés, prothèses auditives, auxiliaire de vie professionnelle ...)

- Accès aux dispositifs de mobilité prioritaire
- Bilans de compétence adaptés et formations liées à la compensation du handicap
- Accès à des dispositifs d'aides spécifiques en fonction du handicap

Dans sa volonté d'élaborer un projet au plus près des besoins de ses agents, la Ville a voulu s'appuyer sur une méthodologie participative impliquant tant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi que les acteurs du maintien dans l'emploi.

Ainsi, au cours du premier semestre 2014, le Cabinet Arthur Hunt Consulting, prestataire retenu pour accompagner la collectivité dans ce projet de conventionnement, a réalisé un diagnostic de la situation d'emploi de la Ville intégrant:

- Une analyse de la situation de la collectivité au regard des obligations liées à la déclaration annuelle de l'emploi des travailleurs handicapés.
- Le recensement des processus RH en lien avec le maintien dans l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap
- La rencontre de plus de 60 personnes ressources (élus, Direction Générale, cadres et experts de la DRH, Directions opérationnelles, partenaires sociaux élus au CHS)
- L'envoi d'un questionnaire auprès de l'ensemble des agents pour évaluer la perception, les attentes et les impacts éventuels liés à l'intégration et au maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap et animation de 6 tables rondes, véritables lieux d'échange, pour l'encadrement et les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Fort de ce constat, il a été ensuite possible d'identifier les avancées, les réussites, les points de blocage, puis de déterminer le plan d'actions à mettre en œuvre sur les 3 prochaines années, durée de vie de la Convention, à partir des 6 thématiques retenues :

- Organisation du projet et le recours au secteur protégé,
- Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés,
- Le maintien dans l'emploi,
- L'accessibilité,
- La formation,
- La sensibilisation et la communication

Ouverts aux acteurs DRH, aux experts de la santé au travail, aux cadres et aux partenaires sociaux élus au CHS, ces groupes de travail ont permis de définir les actions, d'identifier des aides adaptées aux attentes des personnels tout en déterminant un cadre d'intervention (objectif, action, planification, budget...).

Le diagnostic préalable au projet de conventionnement ainsi que le plan d'action ont été présentés au CHS le 26 juin 2014 et la convention ci-jointe a été soumise au CHS du 20 novembre 2014.

Le projet a été validé par le Comité National d'Engagement du FIPHFP le 13 octobre 2014, étape préalable à la présentation du projet au Comité Local d'Engagement le 27 novembre 2014.

Ce projet de conventionnement est basé sur l'identification d'actions reposant sur trois axes stratégiques répartis en 10 fiches action permettant de renforcer la lisibilité des enjeux poursuivis par la Ville et contribuant à la mise en place d'une politique pérenne d'intégration du handicap au travail :

- Axe 1 : L'organisation et la promotion de la politique handicap
- Axe 2 : Du recrutement à la réussite de l'intégration durable des agents en situation de handicap
- Axe 3 : La mobilisation de l'ensemble des leviers disponibles dans le cadre du maintien dans l'emploi

Pour atteindre ces objectifs, le FIPHFP alloue à notre collectivité une enveloppe budgétaire provisionnelle au début de chaque année. Les dépenses afférentes au conventionnement sont donc inscrites au budget de la collectivité mais sont compensées par l'enveloppe provisionnelle versée préalablement par le FIPHFP.

Ainsi, pour bénéficier de l'intégralité de l'aide versée par le FIPHFP, notre collectivité doit s'attacher à réaliser l'ensemble des actions formalisées dans le projet de conventionnement.

Bien que la collectivité bénéficie d'un financement très important (près d'un million d'euros pour 3 ans), le pilotage de ce conventionnement induit un investissement de la ville tant par les ressources humaines sollicitées que par la mise en œuvre de certaines actions non financées.

Par ailleurs, pour accroître son soutien aux employeurs publics, le FIPHFP a décidé, dès 2014, de doter chaque région d'un outil d'animation et de développement d'un large partenariat régional permettant de mobiliser les ressources disponibles au service de la mise en œuvre d'une politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce dispositif appelé Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques, affirme la pertinence d'une approche commune autour d'une démarche de plan d'action mobilisatrice des synergies sur l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'insertion durable des personnes en situation de handicap. Financé par le FIPHFP, Handi-pacte repose sur l'animation d'un réseau des correspondants handicap, des directeurs des ressources humaines et d'un comité des employeurs publics du Languedoc- Roussillon animé par le préfet de région. Il est proposé que la Mairie de Montpellier puisse intégrer ce dispositif en autorisant Monsieur le Maire à signer la Charte Handi-Pacte Languedoc-Roussillon conclue pour une durée de trois ans soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Les parties signataires s'engagent par cette charte à :

- Participer activement aux travaux du Handi-Pacte International
- Mobiliser leurs services appropriés au sein des établissements à l'occasion de ces travaux
- Favoriser la diffusion des expériences innovantes et des bonnes pratiques

En conséquence, il est proposé au Conseil Municipal :

- D'autoriser Monsieur le Maire ou Monsieur l'Adjoint délégué à signer la convention ci-jointe ;
- D'inscrire les dépenses et les recettes correspondant au conventionnement avec le FIPHFP au budget municipal aux chapitres 920 et 900 ;
- D'autoriser Monsieur le Maire ou Monsieur l'Adjoint délégué à signer la Charte Handi-Pacte ci-jointe, et plus généralement, tout document relatif à cette affaire.

Le Conseil Adopte.

Pour extrait conforme, Monsieur le Maire,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'PSAUREL', with a stylized flourish at the end.

Philippe SAUREL

Publiée le : 18 décembre 2014