

19 ET 20 OCTOBRE 2009 - LYON

2^{èmes} ateliers
nationaux de la

SOLIDARITÉ

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
UNE LOI A APPLIQUER A PARTIR DE L'EXISTANT AVEC LA
VOLONTE DE FAIRE PLUS ET MIEUX, ENSEMBLE

Frédérique Charbin
DRH de la ville de Villeurbanne

villeurbanne



RHÔNE
LE DÉPARTEMENT



LE CONTEXTE

- Pour la Ville de Villeurbanne :
- une volonté politique affichée de s'inscrire dans l'avancée de la loi de 2005,
- et une pratique d'insertion sociale à structurer

Quels objectifs pour notre collectivité ?

- une loi à appliquer
- mais aussi un atout et un enjeu en matière de gestion des ressources humaines :
 - pour les agents concernés,
 - pour les services,
 - pour la collectivité, quant aux retombées positives en matière de prévention

Quelques chiffres issus du bilan social 2008

- Le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

VILLE : 5,98% , CCAS : 4,43%, ENM : 2,15%, (total : 5,69%)

- Pour la Ville, cela représente, sur 99 agents :

- 25 personnes avec une reconnaissance de travailleur handicapé
- 5 personnes en AT ou victimes d'une maladie professionnelle
- 31 personnes titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité
- 38 personnes inaptes à leurs fonctions ou reclassées

- marchés passés avec les ESAT ou EA : montants dépensés = 1,41 postes équivalents temps complet

La structure du projet, le calendrier des étapes

■ Les instances décisionnelles et de travail

- un comité de pilotage,
- un groupe technique,
- un chef de projet et un chargé de mission ville et handicap

Le calendrier

- Présentation du document global du projet en comité de pilotage, réunion du groupe de travail santé/ prévention du CHS, présentation en CHS : entre février et mars 2009
- signature de la convention lors du colloque organisé par le FIPHFP dans le cadre du salon HANDICA 2009, intitulé : "ensemble, pour une fonction publique exemplaire" : 12 juin 2009

La sensibilisation, l'information, la formation

- Actions différenciées en fonction des objectifs visés et des publics ciblés :
 - une sensibilisation très générale et plus particulière pour les cadres (forum théâtre)
 - une sensibilisation plus poussée envers les techniciens qui interviennent dans les bâtiments, les recruteurs, les responsables des achats, le technicien accessibilité, mais aussi en direction des personnels qui accueillent du public
 - une formation - action auprès des équipes qui accueillent un agent handicapé ou reclassé et "annoncé" comme tel
 - la formation des membres du CHS

La sensibilisation, l'information, la formation

- enfin, une communication beaucoup plus large semble utile. Elle pourrait être prévue lors de la ½ journée d'accueil des nouveaux recrutés
- quant à la communication en externe, elle est en cours d'élaboration avec le chargé de mission ville et handicap

L'emploi

- L'objectif est de travailler à améliorer tant le quantitatif que le qualitatif en s'appuyant sur :
 - une diversité d'embauche, ce qui permet de rejoindre ce qui est mis en place dans le cadre de la lutte contre les discriminations
 - une participation à la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés organisés par l'ADAPT sur notre commune
 - une continuité et un développement de notre partenariat avec les ESAT hors les murs
 - une phase de recrutement à revoir globalement afin d'inclure la spécificité des entretiens avec des candidats handicapés

- Enfin, concernant l'emploi indirect, il paraît souhaitable que l'ensemble des services développe le réflexe marché public avec les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprises Adaptées (EA), via l'article 15 du Code des Marchés Publics

L'accompagnement dans l'emploi

- Un objectif : porter un regard particulièrement vigilant sur l'adaptation du poste au(x) handicap(s)
- Un accompagnement dès le démarrage des fonctions, pour l'ensemble des parties, en terme de conditions de travail, de motivation de l'agent et de ses collègues, de réussite d'une insertion qui participe au maintien, voire au développement, de la synergie créée.
- Avec :
 - un véritable travail inter partenarial pour les aménagements de postes (y compris des aménagements moins techniques, comme l'aménagement du temps de travail par exemple)
 - de façon complémentaire, un suivi médical régulier, de manière à vérifier l'adaptation au poste au fil de la carrière.

L'accompagnement dans l'emploi

Une attention particulière à porter aux agents en cours de reclassement :

- la nécessité d'une politique spécifique,
 - un véritable enjeu en terme de gestion des ressources humaines,
 - une réelle politique de prévention à mener,
 - un travail à mener avec l'ensemble des services, en jouant sur ce levier d'action qui peut être également un véritable atout en matière de prévention.
-
- En structurant la procédure : rôles et missions de chaque partenaire, communication entre eux et en direction des services.
 - Un travail en étroite collaboration avec la personne responsable du pôle mobilité et parcours professionnel

Le recensement

- Une question primordiale en termes de suivi de la démarche, de réussite ou d'actions à revoir
- Mais une déclaration de son handicap non obligatoire : d'où la nécessité de réfléchir à une forme de communication sur le sujet, incitative, à partir du moment où les agents seront convaincus d'un effet positif et non discriminant
- Des chiffres qui existent déjà mais qui restent à améliorer dans leur exploitation