

**Séance du vendredi 24 juin 2022**

**DELIBERATION DU CONSEIL**

**DELIBERATION CADRE SUR LA POLITIQUE DU HANDICAP DE LA METROPOLE  
EUROPEENNE DE LILLE 2022-2026 - AUTORISATION DE SIGNATURE DE LA  
CONVENTION AVEC LE FIPHFP 2022-2024**

**I. Rappel du contexte**

Le 18 décembre 2020, le Conseil de la métropole a adopté les lignes directrices de gestion des Ressources Humaines qui s'articulent autour de 4 axes dont le troisième s'intitule « Assurer les fondamentaux RH ». Ce dernier promeut la préservation et le développement du capital humain. À cet effet, la Métropole Européenne de Lille (MEL) poursuit depuis de nombreuses années une politique des Ressources Humaines qui veille à développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'appréhension du handicap au sein des différents volets des politiques métropolitaines est essentielle et les élus y sont particulièrement vigilants. Cela se traduit par des actions concrètes mises en œuvre en termes d'aménagements de la voie publique, d'accessibilité dans les transports en commun, d'insertion dans l'emploi dans le cadre des politiques impulsées en faveur du développement économique.

Ainsi, le recrutement de titulaires, le recours à des marchés de sous-traitance et de prestations de service avec le milieu employant des personnes handicapées, les nombreuses actions mises en œuvre avec le soutien du Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ont permis de faire progresser très significativement le taux d'emploi des personnes en situation de handicap de la MEL, de 5,09 % en 2010 à 7,44% déclaré en 2021.

En effet, la collectivité est engagée depuis 2010 dans un partenariat avec le FIPHFP qui s'est matérialisé par la signature de trois conventions triennales successives.

Fort de cette expérience et consciente des besoins en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la MEL a souhaité reconduire ce partenariat et affirmé par cette délibération le cadre stratégique de la politique handicap.

**II. Objet de la délibération**

Cette délibération a pour objet de fixer les objectifs en matière de politique handicap pour la période 2022-2026.

Le premier enjeu de cette stratégie handicap vise tout d'abord à faire de la MEL, une administration de référence pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



Le deuxième enjeu concerne l'évolution des représentations et des stigmatisations au sujet du handicap.

Le troisième enjeu concerne la considération portée aux personnes en situation de handicap, autant dans le tissu social que dans les contextes professionnels. Il s'agit de passer d'une gestion technique des compensations des handicaps à une approche systémique.

Le quatrième enjeu est de faire de la MEL, une institution pleinement inclusive, socialement et professionnellement, exemplaire en matière d'intégration du handicap et plus largement en matière de diversité, d'égalité des chances, de lutte contre toute forme de discrimination.

La stratégie handicap de la MEL se déploiera sur 4 axes :

### **La MEL : une collectivité inclusive**

L'enjeu de l'emploi de travailleurs handicapés est un enjeu de société, qui doit donc la mobiliser et qui s'inscrit pleinement dans la responsabilité des entreprises (RSE).

Agir pour l'emploi des personnes handicapées est l'opportunité pour la MEL de réaffirmer son ouverture à la différence, son attachement aux valeurs humaines et à l'esprit de solidarité. Ce sont autant de sujets fédérateurs susceptibles de stimuler l'implication des agents et de valoriser la marque employeur.

### **Un engagement à accompagner l'agent tout au long de sa vie à la MEL**

La discrimination reste une réalité dans notre société. L'âge, l'apparence physique, l'origine, le sexe ou le handicap occupent toujours le haut du tableau.

Dès le processus de recrutement, il est ainsi indispensable de démonter les mécanismes discriminants de manière à pouvoir mesurer de façon objective les capacités des candidats.

L'avenir de la MEL réside dans sa capacité à rechercher des nouveaux talents, à diversifier ses recrutements, en termes d'âge, de parcours, de diplôme, d'origine, de profil. L'agilité qu'elle souhaite développer en dépend et la diversité des agents en constitue une force.

Il s'agit de renforcer l'offre d'accompagnement de l'agent : de son recrutement à son départ, l'objectif du pôle Ressources humaines, innovation et dialogues est de garantir aux agents de la MEL un parcours professionnel en cohérence avec leurs situations individuelles.

Les objectifs visés sont de redonner de la force à l'employabilité, valider un projet professionnel, pérenniser l'emploi, etc.

### **La prévention : une démarche essentielle**

La prévention joue un rôle essentiel, elle désigne, selon la définition donnée en 1948 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

La MEL s'est dotée d'une équipe pluridisciplinaire au sein du Centre Médico-social (CMS), notamment de médecins de prévention et d'une équipe de préventeurs, dédiée à la prévention des risques professionnels et a su instaurer depuis de nombreuses années une politique de prévention des risques pour l'ensemble de ses

agents, visant à prévenir les dangers susceptibles de compromettre leur santé et leur sécurité.

Enjeu fort de la politique handicap de la MEL, la prévention, au travers des actions ciblées, à l'attention des agents en situation de handicap, permet la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi, la prévention de l'inaptitude et la préservation de leur santé.

### **La formalisation du pilotage de la Stratégie Handicap**

Il est nécessaire de mettre en place des instances, des outils, des moyens permettant aux actions d'être mises en œuvre de façon visible, concrète et appréciable par tous les acteurs : personnes en situation de handicap, agents, managers, médecins de prévention, etc.

Il s'agit également d'assurer la mise en œuvre effective des actions envisagées, au niveau et dans la temporalité attendus, et de procéder aux ajustements nécessaires.

Afin d'accompagner la MEL dans son action auprès de son personnel en situation de handicap, un nouveau projet de convention, joint à la présente délibération, avec le FIPHFP a été présenté pour information et avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Il a également été présenté au Comité local du FIPHFP des Hauts-de-France.

Il définit la politique d'emploi des travailleurs handicapés pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 et s'articule autour de cinq grands axes :

- le recrutement des travailleurs en situation de handicap ;
- le reclassement et la reconversion des personnes déclarées inaptes ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la formation des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés ;
- la communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap.

Le collège des représentants de l'administration et le collège des représentants du personnel réunis en comité technique ont été consultés sur ces différentes dispositions.

Par conséquent, la commission principale Gouvernance, Finances, Eval. Politiques publiques, Administration, RH consultée, le Conseil de la Métropole décide :

- 1) de valider les 4 axes de la stratégie handicap de la MEL tels que présentés ci-dessus ;
- 2) d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant délégué à signer la nouvelle convention avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour la période 2022-2024.

**Résultat du vote : ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**