

**Extrait du registre des délibérations
de la Ville de Villeneuve d'Ascq**

Conseil municipal du mardi 7 avril 2026

N° VA_DEL2026_106

Objet : Convention 2025-2028 relative au financement d'actions par le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)

L'an deux mille vingt-six, le 07 avril à 18h45, le conseil municipal de Villeneuve d'Ascq s'est réuni en l'hôtel de ville, lieu ordinaire des séances, sous la présidence de Sylvain ESTAGER, suite à la convocation qui a été adressée à ses membres cinq jours francs avant la séance, laquelle convocation a été affichée à la mairie, conformément à la loi.

Tous les membres en exercice étaient présents ou représentés à l'exception de Monir EL MOUNAOUI , ayant donné pouvoir à Delphine HERENT, Gérard CAUDRON, ayant donné pouvoir à Valérie QUESNE-CAUDRON, Nelly BOYAVAL, ayant donné pouvoir à Sébastien COSTEUR, Stéphanie LEBLANC, ayant donné pouvoir à Sylvain ESTAGER, Christian CARNOIS, ayant donné pouvoir à Vincent BALEDENT, Florence BARISEAU, ayant donné pouvoir à Kelly VERKINDERE.

L'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, institue depuis le 1er janvier 2006 un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Il a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques et permet d'accompagner financièrement les actions qui visent à améliorer l'accueil et le suivi des personnes reconnues comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

La Ville, engagée dans une démarche d'emploi des personnes en situation de handicap et de reclassement des agents en difficultés de santé survenues au cours de leur carrière professionnelle a été la première collectivité du Nord à signer une convention avec le fonds en 2008 puis a renouvelé ce conventionnement jusqu'en 2024. Le FIPHFP a ainsi financé, par une subvention annuelle, de nombreuses actions municipales à destination des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (adaptations de poste, formations, sensibilisation du personnel, etc.). Ces actions sont décrites dans le bilan de la convention 2021-2024 intégré au projet joint en annexe.

Grâce à ces partenariats successifs, la Ville et le CCAS de Villeneuve d'Ascq comptent aujourd'hui dans leurs effectifs un taux respectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) de 9,87% et 8,33%, bien supérieur au taux minimum légal de 6%.

Forte de cette expérience et consciente des besoins en matière de maintien dans l'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la Ville a souhaité reconduire ce partenariat. Un nouveau projet de convention avec le FIPHFP a été présenté en F3SCT le 18 décembre 2025 et a reçu un avis favorable à l'unanimité. Le projet a également été présenté au Comité local du FIPHFP des Hauts-de-France siégeant en préfecture le 17 mars 2026 et a reçu un avis très favorable, le fonds soulignant la pertinence de nos diagnostics et de notre plan d'action.

Ce projet définit la politique d'emploi des travailleurs handicapés pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2028 et s'articule autour de quatre grands axes :

- l'insertion des travailleurs handicapés,
- le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou atteints de restrictions médicales,
- la sensibilisation de l'encadrement et des agents au handicap.
- l'accessibilité numérique des outils de la collectivité

Cette convention a pour particularité d'être commune pour la Ville et le CCAS de Villeneuve d'Ascq et de débiter en 2025. En effet, le plan d'action ayant été négocié l'année dernière, la prise en charge des actions déjà menées est rétroactive au 1er janvier 2025. Toutefois, le projet n'a pu être présenté au dernier comité local du FIPHFP de décembre ce qui explique son passage au premier comité de l'année en mars 2026.

Le budget prévu pour mener les projets élaborés dans le cadre de cette convention, incarnés par les six fiches-actions intégrées au projet en annexe, s'élève pour les quatre ans en dépense globale à 626 129 €.

La subvention accordée par le Comité local du FIPHFP est de 302 748 € soit 48,35% du montant du plan d'action.

après avis du CST (comité social territorial) du jeudi 18 décembre 2025, Il est proposé aux membres du conseil d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant, à signer la nouvelle convention avec le FIPHFP pour la période 2025-2028 et tous les documents, avenants ou conventions complémentaires y affiant.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité des présents et des représentés cette proposition.

Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.
Ont signé au registre tous les membres présents.

Le secrétaire,
Garance GUILLERET-GIVERS

Pour extrait conforme,
Le Maire,
Sylvain ESTAGER

Extrait de la présente délibération a été affiché le lundi 13 avril 2026 à la porte de la mairie et publié sur le site internet de la ville, en exécution des dispositions des articles L.2121-25 et R.2121-11 du code général des collectivités territoriales

ID télétransmission : 059-215900093-20260407-222896B-DE-1-1
Date AR Préfecture : lundi 13 avril 2026

Votre LOGO



Projet de politique handicap entre la ville et le CCAS de Villeneuve d'Ascq et le FIPHFP

Projet présenté en F3SCT, les 27 / 06 / 2025 et 18 /12 /2025

Contenu

1	Présentation générale	2
2	Diagnostic	2
2.1	Effectifs globaux et BOE	3
2.2	Focus sur la prévention	4
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement. ..	6
3.1	gBilan financier	6
3.2	Bilan des recrutements	7
3.3	Bilan qualitatif	8
4	L'organisation de la politique handicap	10
4.1	Un comité de pilotage	10
4.2	Organisation du suivi individuel des BOE	10
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap.....	10
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap	10
4.5	Les partenariats externes	12
4.6	L'association des Organisations Syndicales.....	12
5	Les actions	13
5.1	Les axes du programme d'actions.....	13
5.2	Le détail du plan d'actions financier	24
5.3	Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi ».....	24

1 Présentation générale

Née de la fusion des communes d'Annappes, d'Ascq et de Flers en 1970, Villeneuve d'Ascq est une commune de 62 727 habitants faisant partie de la Métropole Européenne de LILLE (MEL) dans le nord de la France. La ville s'étend sur 2746 ha soit la deuxième plus grande superficie de la MEL après la ville de Lille. Elle compte sur son territoire 2 campus universitaires ainsi que de nombreuses grandes écoles qui accueillent 50 000 étudiants.

Villeneuve d'Ascq, dans sa longue tradition de prise en compte du handicap dans la ville, a longtemps abrité sur son territoire le siège de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH du Nord) et compte toujours près de trente structures tournées vers les personnes en situation de handicap (IEM, IME, IMPRO, foyer d'accueil, CFAS...).

Les services de la collectivité en quelques chiffres :

- 1266 agents pour la ville et 144 pour le CCAS
- 300 sites et bâtiments municipaux
- 37 groupes scolaires
- 5 crèches
- 2 piscines municipales
- 1 EHPAD
- Une centaine de métiers dans les domaines de l'administration, du bâtiment (services techniques), des espaces verts et de la voirie, de l'animation et de la petite enfance, du sport, de la police municipale...

En outre, la collectivité a été la première ville de la région Nord-Pas-de-Calais à conventionner avec le FIPHFP en 2008 et a depuis signé trois autres conventions avec le Fonds en 2013, 2017 et 2021.

2 Diagnostic

2.1 Effectifs globaux et BOE

Avec 125 bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour la Mairie (taux direct de 9.87% au 31 décembre 2024) et 12 pour le CCAS (8.33 %), la ville va bien au-delà de son obligation d'emploi.

La précédente convention prévoyait un objectif de taux d'emploi de 10,60 %, objectif que nous avons frôlé en troisième années de convention (taux de 10.48 %) avant que le taux ne retombe légèrement à 9.87 % en 2024 en raison notamment d'une hausse de l'effectif global suite à la municipalisation de l'école de musique du territoire.

Ces résultats sont très encourageants d'autant que nous faisons face à une vague de départ en retraite assez importante depuis quelques années :

- 63 départs pour la ville dans l'effectif des BOE entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024,
- 6 départs pour l'effectif de BOE du CCAS sur la même période.

Malgré cela, le taux de la ville progresse avec régularité. Il est ainsi passé de 6,9% (95 bénéficiaires) lors de notre première convention en 2009 au taux actuel de 9.87 % (125 bénéficiaires). Cela représente une progression du taux d'emploi des BOE d'environ 43 % sur la durée de nos différents conventionnements.

Cette évolution vient récompenser le travail de fond réalisé par notre collectivité auprès des agents, à la fois pour les accompagner dans les démarches de reconnaissance de leur handicap mais aussi dans la reconversion professionnelle que nécessite un reclassement.

Pour le CCAS, la situation est plus complexe car l'effectif des BOE étant assez réduit, le moindre mouvement (départ en retraite, mobilité...) a un impact très significatif sur le taux d'emploi.

Le taux de BOE est ainsi passé de 7.98% (15 bénéficiaires) en 2009 au taux actuel de 8.33 % (12 bénéficiaires). Il a marqué un pic à 9,28% en 2012 et a brutalement chuté une première fois à 6,36% en 2015 puis une seconde fois à 7,14% en 2020 après avoir frôlé les 8,5%.

Répartition des BOE

Pour la ville, l'effectif des BOE est composé comme suit :

- 109 personnes titulaires d'une RQTH (87,2 % de l'effectif des BOE)
- 13 personnes ayant bénéficiés d'un reclassement (10,4 % de l'effectif)
- Le reste de l'effectif soit 3 personnes se répartit entre les catégories restantes (ATI, titulaire d'une carte d'invalidité, bénéficiaire de l'AAH...)

Pour le CCAS, les proportions sont les suivantes :

- 6 agents reclassés (50 % de l'effectif)
- 6 agents titulaires d'une RQTH (50 % de l'effectif)

2.2 Focus sur la prévention

En 2021, notre convention avec le PST n'a pas été renouvelée et nous avons donc débuté une collaboration avec EVALYS, aujourd'hui Epione, nouvel organisme de santé au travail.

Depuis quatre ans, nous nous attelons donc à reconstruire des bases solides avec ce nouvel acteur et notamment avec le médecin du travail et l'infirmière en santé travail mis à notre disposition.

Nous avons aménagé pour ces derniers des locaux dans une structure municipal, accessibles et à proximité de l'hôtel de ville. Cette localisation permet des échanges rapides et spontanés ainsi qu'une collaboration plus étroite lorsque le besoin s'en fait sentir.

Depuis 2025, une psychologue du travail est venue renforcer l'équipe d'Epione nous permettant ainsi de pouvoir étudier encore d'avantage les organisations du travail, les situations individuels mais aussi d'avoir une vraie équipe santé travail pluridisciplinaire.

Au sein de la DRH, c'est le service Santé, hygiène et sécurité et plus spécifiquement le Pôle prévention santé qui est chargé du suivi médical des agents. Ce pôle est en contact permanent avec Epione afin :

- D'organiser les visites médicales et de gérer les plannings
- De récolter et diffuser les avis suite aux visites
- De diligenter les expertises nécessaires
- De suivre les accidents de travail et maladies professionnelles
- De solliciter les avis du Conseil Médical et suivre les dossiers
- ...

Cette nouvelle collaboration nous a permis de reprendre un travail plus régulier et approfondi sur la prévention des risques professionnels et plus généralement sur les questions de santé au travail dans nos services.

Ce partenariat a également permis de remettre en place une gestion prévisionnelle santé suivi et programmée.

Voici quelques indicateurs permettant une vision globale de la santé au travail dans nos deux collectivités.

Avis d'aptitude avec/sans réserve

	2021	2022* (données non exploitables)	2023	2024
Avis sans réserve	226	894	698	403
Avis avec réserve	32	0	134	117

Retraite pour invalidité :

	2021	2022	2023	2024
	7	0	2	5

Disponibilité d'office : aucune entre 2021 et 2024

Préconisation d'aménagement de poste :

	2021	2022	2023	2024
	43	49	74	56

Nombre d'agents en longue maladie, nombre d'accidents du travail ayant donné lieu au versement d'une rente :

☞ Agents en congés longue maladie :

2018	2019	2020	2021
32	38	33	27

☞ Accidents de service ayant donné lieu au versement d'une rente :

2018	2019	2020
1	0	1

☞ Maladies professionnelles ayant donné lieu au versement d'une rente :

2018	2019	2020
3	0	3

3 Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.

3.1 Bilan financier

L'enveloppe attribuée par le Fonds pour cette 4ème convention était d'un montant de 308 593€.

A ce jour, sous réserve de validation de notre bilan final, les dépenses présentées dans le cadre de nos bilans s'élèvent à 178 956€ soit un consommé de 58%.

Ce résultat financier inédit est d'autant plus surprenant que nous avons atteint pratiquement tous nos objectifs d'insertion, et sommes dans la fourchette exacte de nos prévisions en matière de maintien dans l'emploi.

Ainsi, nous avons prévu 193 625 € sur l'axe 1, essentiellement sur le recrutement d'apprentis (les 2/3 de l'enveloppe allouée) et n'en avons consommé « que » 83 053 € bien que les 5 apprentis prévus aient été recrutés.

Cette différence s'explique notamment par le fait que deux des apprentis recrutés l'ont été en toute fin de convention avec donc 4 mois de présence valorisés au lieu des 2 ans prévus. Nous avons dû également mettre fin au contrat d'un troisième apprenti qui n'est donc pas non plus resté le temps prévu.

Sur l'axe 2, nous avons budgétisé 26 244 € afin de faire face principalement à la formation des agents en reclassement ou en reconversion professionnelle pour raison de santé. Les actions mises en œuvre dans ce cadre sont des formations et des bilans professionnels qui représentent un montant de 8200€.

Sur l'axe 3, maintien dans l'emploi, nos prévisions se sont avérées conformes aux actions réalisées avec des dépenses s'élevant à 83 052€ pour une enveloppe prévue de 83 723€. Cette somme a permis, avec la participation du budget de la collectivité d'aménager notamment 66 postes de travail valorisables dans les règles de financement du FIPHFP. A noter que 45 aménagements supplémentaires ont été réalisés sur les fonds propres de la collectivité.

Ces crédits nous ont permis de répondre aux préconisations du médecin du travail ou des ergonomes missionnés. Le résultat est d'autant plus à souligner qu'en début de convention, nous avons dû faire face à une crise en perdant notre partenariat avec le Pôle Santé Travail. Nous avons dû ainsi trouver un nouveau prestataire et reconstruire une relation efficace en parallèle d'une seconde année de la crise du covid, ce qui explique que nous ayons eu un nombre d'aménagement très faible en première année de convention.

Ce nombre n'a cependant pas cessé de progresser pour revenir à une donnée relativement habituelle de +/- 30 aménagements par an.

Sur l'axe 4, nos actions se sont concentrées sur notre nouveau projet d'accompagnement du handicap psychique. La convention prévoyait la formation de tuteurs pour un montant de 5000€. Ce sont 4650€ qui ont été effectivement utilisés pour mettre en œuvre un parcours de formation pour un groupe de 10 tuteurs (voir 3.3).

3.2 Bilan des recrutements

- **Recrutement des agents sous emplois pérennes (Fonctionnaires, CDI)**

Nous nous étions fixé un objectif de 5 recrutements pérennes pour cette convention.

Au final, ce sont 4 personnes qui ont pu être recrutées à la ville et au CCAS de Villeneuve d'Ascq, un résultat très positif au regard des difficultés que nous avons habituellement pour le recrutement de titulaires en situation de handicap.

Parmi eux, une jeune femme a d'abord été apprentie, puis employée en CDD pour être enfin stagiaire en 2021 sur un poste d'agent des écoles.

En 2023, nous avons recruté Madame SARITAS sur un poste d'agent social au CCAS.

Enfin, en 2024, deux recrutements ont pu se concrétiser avec notamment la stagiarisation de Monsieur BADAOU, arrivé dans nos effectifs en service civique puis bénéficiaire d'un CDD, et Monsieur WAVRANT embauché en CDD et présent de manière continue au sein du service accueil-courrier-entretien.

Il est à noter que ces 4 recrutements se sont fait sur des emplois diverses et des grades allant de la catégorie C à la catégorie A.

- **Recrutement des agents sous emplois non pérennes (CDD, contrats doctoraux, Stagiaires, PEC, emplois aidés, service civique)**

Nous avons prévu le recrutement de 6 personnes en CDD et sommes parvenu à atteindre cette objectif.

Les personnes recrutées l'ont été dans des services aussi variés que l'entretien, les écoles, les crèches, et la mission handicap de la collectivité.

Il est à souligner que 3 des personnes ayant profité d'un ou plusieurs CDD ont été pérennisées dans nos services : Madame HEDDEBAUT en 2021, Monsieur WAVRANT (stagiairisé en 2025) et Monsieur BADAOU, stagiairisé en 2024.

Bien que nous n'ayons pas pris d'engagement en la matière, Deux jeunes ont pu bénéficier d'un contrat service civique dont un jeune homme qui s'est vu ensuite proposé un CDD pour être finalement stagiairisé (Monsieur BADAOU).

- **Apprentissage.**

L'objectif que nous nous étions fixé été de 5 apprentis en situation de handicap recrutés sur la durée de la convention.

Avec 2 apprentis recrutés en 2021, 1 en 2022 et 2 en 2024, nous avons tenu notre engagement.

Ces contrats ont couvert des secteurs aussi variés que l'entretien avec des CAP maintenance et hygiène des locaux, la cuisine avec un CAP en restauration collective en crèche, un Master en urbanisme ou encore un BPJEPS activités de la natation.

3.3 Bilan qualitatif

- **Les réussites**

Malgré un contexte difficile en début de convention, nous sommes parvenus à tenir la plupart de nos engagements en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Il s'agissait de notre 4ème convention avec le fonds et pourtant, nous réussissons à avancer encore dans le domaine de l'accompagnement du handicap et notamment sur le volet du handicap psychique (voir focus)

- **Les difficultés rencontrées,**

Pourtant, nous avons dû faire face à de nombreuses difficultés sur la durée de cette convention :

- *2021 fut encore une année de crise sanitaire que le service Santé hygiène et sécurité de la DRH a dû affronter en plus de ses missions habituelles.*
- *La fin du partenariat avec le PST pour la médecine du travail et la construction d'une collaboration avec un nouvel acteur dans le domaine de la santé au travail.*
- *En interne de la DRH, nous avons dû construire le nouveau projet de convention avec un pôle formation en pleine reconstruction (3 agents sur 3 ayant mutés ou étant absents). Cela a considérablement impacté notre fonctionnement, l'accompagnement de nos agents en reconversion professionnelle mais aussi la réflexion à mener pour construire un nouveau projet.*
- *Enfin, le recrutement d'apprenti n'a pas été aussi fluide qu'habituellement et il a fallu parfois être très proactif pour attirer et conserver des candidatures intéressantes dans un domaine qui devient de plus en plus concurrentiel.*

- **Un focus particulier sur une ou des actions innovantes, spécifiques de l'employeur,**

Lors de notre présentation de ce projet au comité local, nous avons mis l'accent sur notre action visant à accompagner des agents en situation de handicap psychique. Il s'agissait d'une action nouvelle, et innovante pour notre collectivité, action qui avait suscité la curiosité et l'intérêt des membres du comité local.

C'est avec une certaine fierté que nous avons pu mettre en œuvre ce projet en construisant tout d'abord un parcours de formation afin que des agents soient formés et armés à la fonction de tutorat.

Ainsi une dizaine d'agents ont pu suivre deux stages de formation, l'un proposé par le CREHPSY et visant à mieux connaître le handicap psychique, et l'autre afin de les former aux premiers secours en santé mentale. Une dizaine d'agents ont ainsi pu être formés.

Grâce à ses agents tuteurs et engagés, nous avons pu proposer un accompagnement de proximité à 7 de nos agents en retour à l'emploi ou nécessitant un appui ponctuel.

Ce type d'accompagnement s'est montré particulièrement efficace pour prévenir les ruptures professionnelles et les crises menant à des arrêts de travail prolongés.

Une vraie relation de confiance s'est également mise en place entre les agents bénéficiaires du dispositif, les tuteurs, le médecin du travail et le Référent handicap afin de créer un environnement porteur, apaisé et bienveillant autour de ces situations.

Enfin, outre la fonction de tuteur, les agents formés sont certifiés aujourd'hui comme « Secouriste en santé mentale » et interviennent en tant que tel auprès de leurs collègues.

100% des agents formés déclarent ainsi être déjà intervenu au moins une fois en tant que secouriste en santé mentale après la formation.

Afin de partager les expériences, les bonnes pratiques, mais aussi faire progresser ces secouristes, nous avons également créé le réseau des secouristes en santé mentale qui a vocation à se réunir régulièrement afin de faire vivre cette expérience commune.

4 L'organisation de la politique handicap

4.1 Un comité de pilotage

4.1.1 Le point fixe.

Il s'agit d'une instance qui se réunit hebdomadairement. Elle est composée de l'Adjointe au maire déléguée au Personnel, du Directeur général des services, du Directeur des ressources humaines et de différents experts selon les thématiques abordées.

Cette instance permet la prise de décision sur tous les grands dossiers RH et notamment aux questions liées au FIPHFP.

4.1.2 Le comité de direction (Codir)

Ce comité réunit les membres de la direction générale et permet de communiquer et de travailler en transversalité sur les questions impactant l'ensemble de la collectivité. Cet organe trouve son équivalent au CCAS dans le Comité de direction du CCAS.

4.2 Organisation du suivi individuel des BOE

La collectivité ne possède pas d'instance de suivi des BOE. Toutefois, ces agents sont accompagnés au gré des besoins tout au long de leur carrière par le Chargé de projets handicap et prévention des risques en lien avec la médecine du travail et les différentes ressources pouvant intervenir.

4.3 Le rôle et les missions du référent handicap

Au sein du service Santé, hygiène et sécurité de la DRH, le Référent handicap (Chargé de projets handicap et prévention des risques) a pour mission de coordonner les actions à destination de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est chargé :

- ✎ De la négociation, de la mise en place et du suivi opérationnel et financier des projets prévus par la convention,
- ✎ Des bilans et de la communication avec le FIPHFP,
- ✎ De l'accompagnement et de l'information des agents en situation de handicap et de leur hiérarchie,
- ✎ De la déclaration obligatoire de l'effectif de travailleurs handicapés,
- ✎ De l'aménagement des postes de travail prescrit par le médecin du travail.
- ✎ De la sensibilisation et formation du personnel au handicap,
- ✎ De développer une politique d'achat du matériel avec les services concernés
- ✎ De la prévention des troubles musculo-squelettiques pour le secteur administratif.

Le Référent travaille en transversalité et intervient ainsi dans différentes instances de la DRH et de la collectivité.

4.4 Les intervenants internes de la politique handicap

4.4.1 Le conseiller de prévention

Il est chargé :

- ☞ De Participer à la définition, à la mise en œuvre et au suivi de la politique de prévention des risques professionnels :
 - ☞ Analyser les risques professionnels, les conditions de travail, les accidents, réaliser les mesures physiques
 - ☞ Mettre à jour le Document Unique (DU)
 - ☞ Conduire des projets transversaux relatifs à la santé, l'hygiène et la sécurité au travail.
 - ☞ Proposer des recommandations (aménagement des locaux, postes de travail, ergonomie...)
- ☞ De conseiller et d'assister l'autorité territoriale, le CHSCT, les services et les agents
- ☞ Coordonner les réseaux d'Assistants de Prévention et de secours interne (SST, équipe d'évacuation incendie...)
- ☞ Communiquer et sensibiliser sur la thématique de la sécurité et de la santé au travail.

Depuis 2015, le Conseiller réalise certaines études ergonomiques valorisées dans nos actions de maintien dans l'emploi. Les interventions relevant de l'ingénierie sont toujours orientées vers le SAMETH.

Toutefois, depuis 4 ans, le Conseiller occupe également le poste de Chef de service Santé, hygiène et sécurité et un recrutement de Conseiller de prévention à plein temps est en souffrance.

4.4.2 L'assistante sociale du personnel.

Elle accompagne les agents des deux collectivités dans leurs démarches sociales et privées.

Sur le champ du handicap, elle intervient par exemple, sur la constitution de certains dossiers MDPH et sur la recherche de cofinancements pour les prothèses ou fauteuils roulants.

4.5 Les partenariats externes

La Mairie et le CCAS participent activement aux rencontres du club des employeurs conventionnés des Hauts-de-France depuis sa création et met un point d'honneur à partager dans ce cadre son expérience dans le domaine des politiques handicap.

- ↪ Le partenariat avec le CFA spécialisé du chemin vert dépendant de l'IMPro est toujours d'actualité.

Cette structure accompagne des jeunes en situation de handicap intellectuel, et nous propose chaque année lorsque cela est possible, des candidats pour effectuer un contrat d'apprentissage.

4 des 6 apprentis accompagnés sur la durée de la convention 2017-2020 nous ont été adressés par le Chemin vert.

4.6 L'association des Organisations Syndicales.

Les OS peuvent être associées lors des groupes de travail, à la participation au comité de pilotage, aux instances de suivi des dossiers. L'obligation est de présenter en CSE/CST/CSA/F3SCT... le projet avant la tenue du comité local/national.

Ce nouveau projet a été présenté aux partenaires sociaux lors d'un F3SCT qui a siégé en juin 2025 et un second le 18 décembre 2025. En outre, les bilans d'activité seront présentés chaque année dans cette même instance afin de proposer des points d'étapes réguliers sur l'état de réalisation de notre plan d'actions.

5 Les actions

5.1 Les axes du programme d'actions

Fiche action 1 : Accueillir des apprentis, des stagiaires universitaire et des Parcours emploi et compétence en situation de handicap (Axe 1).

Résultats précédents :

- 2009-2012 : 5 apprentis en situation de handicap recrutés et 8 présents sur 10 postes ouverts
- 2013-2016 : 3 apprentis recrutés et 5 présents
- 2017-2020 : 3 apprentis recrutés et 6 présents (27 postes ouverts)
- 2021-2024 : 5 apprentis recrutés et 6 présents (17 postes ouverts).

Objectifs pour la nouvelle convention : 5 APPRENTIS RECRUTES ENTRE 2025 ET 2028.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Proposer des entretiens (sans concurrence en jury) aux candidats émanant des structures villeneuvoises partenaires : IMPRO du Chemin verts et IEM Dabbadis. 1 poste pré réservé par an pour ces candidats.

En effet, ces jeunes, la plupart du temps en situation de handicap intellectuel, ne sont pas toujours à l'aise dans l'exercice du jury.

Ils ont pour la plupart suivi un parcours de préapprentissage avec plusieurs stages sur un semestre afin de valider le dispositif de l'apprentissage et leur orientation. Ce sont des candidatures extrêmement bien cadrées et sans risques qui s'inscrivent dans un partenariat de longue date avec des établissements spécialisés.

- Continuer à améliorer notre « sourcing »

Faire appel à Cap emploi pour obtenir des candidatures de personnes en situation de handicap sur nos postes d'apprentis (obligation de moyen et pas de résultat).

Nous n'avons pas toujours des candidatures de nos partenaires locaux. Faire appel à Cap emploi nous permet d'obtenir plus de candidatures en fonction des postes disponibles. L'objectif ultime serait d'avoir au moins un candidat reconnu travailleur handicapé sur chaque poste d'apprenti disponible (hors poste réservés aux partenaires locaux).

Toutefois, nous constatons un recul des candidatures qui nous oblige à redoubler d'efforts pour parvenir à les capter.

Ainsi, nous continuerons, comme chaque année, à recenser autour de mars les postes qui seront disponibles à chaque rentrée afin d'envoyer cette liste à notre réseau de partenaires.

- Améliorer la communication sur cet objectif :

Présenter nos engagements sur l'apprentissage aux Directions générales (Codir) et dans un second temps aux différents services concernés.

ACCUEIL DE STAGIAIRES UNIVERSITAIRES EN SITUATION DE HANDICAP.

Résultats précédents :

- 2017-2020 : pas de stagiaires accueillis malgré un objectif de 5 étudiants prévu.
- 2021-2024 : 2 stagiaires accueillis sur les 3 prévus.

Objectif pour la nouvelle convention : 3 stagiaires universitaires en situation de handicap accueillis entre 2025 et 2027 sur les 5 postes prévus.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Maintenir un lien régulier avec le bureau de la vie étudiante de l'université de Lille afin de fluidifier nos échanges et de pouvoir transmettre des projets de stage plus ciblés où répondre à des candidatures spécifiques.
- Appel à projets et communication :

Comme pour l'apprentissage, l'action serait présentée en Codir élargi (Chef de service de la collectivité) avec un appel à projets. Les directions seraient informées des possibilités d'accueil de ces stagiaires et invitées à proposer des projets à confier à ces étudiants.

PARCOURS EMPLOI ET COMPETENCES (CONTRAT PEC) :

Nous ne nous sommes jamais fixé d'objectif dans ce domaine. Hors, nous constatons l'entrée de personnes en situation de handicap chaque année dans ce type de contrat (4 en cours actuellement).

Objectif pour la nouvelle convention : 6 personnes en situation de handicap recrutées pour des contrat Parcours emploi et compétences entre 2025 et 2028.

Les nouveaux critères d'attribution de ces contrats fixés par France travail donnent à présent la priorité aux jeunes des quartiers dit sensibles et aux personnes en situation de handicap.

Nous travaillons également étroitement avec la mission locale sur notre bassin d'emploi.

Se donner un objectif dans ce domaine est donc une nouveauté bien venue dans notre projet mais aussi un horizon plutôt atteignable qui valoriserait une action qui le mérite.

BUDGET

→ Apprentissage :

- ☒ Formation des apprentis (FIPHFP) : 5 x 3500€ x 2 ans = 35 000€
- ☒ Formations des apprentis (ville) : 5 x 2100€ X2 = 21000€
- ☒ Masse salariale des apprentis (FIPHFP) : 5 x 12 000 € x 2 ans = 120 000 € -40% pris en charge par la ville = 72 000 €
- ☒ Masse salariale des apprentis (ville) : 40% masse salariale 5 apprentis x 2 ans = 48 000 €
- ☒ Tutorat : 6 x 240 x 20,50 € x 2 ans = 57 600 €

→ Stages :

- ☒ Gratification (FIPHFP) : 3 x 5 mois = 504.60 x 15 = 7569 €

Fiche action 2 : Favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des agents en situation de handicap psychique par la mise en place de tutorat (Axes 2, 3 et 4).

L'aménagement des postes de travail est une part importante du succès d'un retour ou d'un maintien dans l'emploi. Toutefois, dans le cas notamment de handicap ou de trouble psychique, cet aménagement ne peut passer que par un accompagnement de terrain, un tutorat afin de stabiliser une situation ou s'assurer d'un retour à l'emploi pérenne.

Dans le cadre de notre convention 2021-2023, nous avons débuté la formation de tuteurs/référents à l'accompagnement de collègues traversant des difficultés d'ordre psychiques. Ce dispositif ayant fait ses preuves, nous souhaitons l'élargir et former d'avantages d'agents au rôle de tuteur.

MISE EN PLACE DE TUTORAT POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP PSYCHIQUE.

Objectifs pour la nouvelle convention : un maximum de 8 tutorats mis en place par an sur proposition conjointe du Médecin du travail et du Référent handicap

Le FIPHFP prend en charge, sous certains critères, 240 heures de tutorat par an pour accompagner un agent sur son retour à l'emploi ou son insertion professionnelle. Ce tutorat peut concerner de l'accompagnement professionnel, de l'écoute, de la médiation (...) et doit être concrétisé par une fiche de mission officielle.

La prise en charge de cette aide dure le temps de la première année de retour de la personne ou suivant la prescription du tutorat et comprend également la formation des tuteurs.

Notre objectif est toujours de mettre en place ce dispositif en visant à l'autonomie de l'agent accompagné, sans toutefois, pouvoir en fixer une fin prévue. Cependant, la durée de ce tutorat doit permettre de mettre en place des dispositifs plus durables si un accompagnement de longue haleine est nécessaire (prestation d'appui, emploi accompagné...)

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Mettre en œuvre des modules de formation de tuteur/référent dans le champ du handicap psychique

Au vu de l'accompagnement très spécifique qu'implique ce tutorat, les agents souhaitant s'inscrire dans ce rôle doivent obligatoirement suivre le parcours de formation de tuteur/référent construit lors de la précédente convention.

Si les premiers agents formés étaient identifiés car déjà en situation d'accompagnement, nous souhaitons désormais viser une diffusion plus large de ce rôle en tentant de toucher le plus de services municipaux possibles sur le plus de site possibles.

- Travail étroit avec le médecin de prévention afin d'identifier les situations nécessitant un accompagnement.

La reconnaissance d'un handicap ou trouble psychique étant une donnée hautement sensible et confidentielle, la mise en œuvre de cet accompagnement demande un travail en confiance avec le

médecin afin de pouvoir lui proposer des situations susceptibles d'entrer dans les critères d'attribution ou à l'inverse de répondre à ses interrogations éventuelles.

Nous souhaitons donc toujours que la mise en œuvre de ce tutorat ne se fasse que sur avis exclusif du médecin avec une prescription médicale et l'accompagnement, si l'agent l'accepte, du Référent emploi et handicap.

L'un des critères d'attribution les plus objectif reste la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les éléments pouvant être partagés au sein du service Santé, hygiène et sécurité.

- Reconnaissance officielle du rôle de tuteur et de la spécificité de cette mission par l'attribution d'une rétribution financière (prime, NBI...)

Les maîtres d'apprentissage perçoivent aujourd'hui une NBI reconnaissant le temps et l'investissement passé dans l'accompagnement d'un apprenti vers l'obtention de son diplôme.

Au même titre, nous souhaitons que les tuteurs puissent bénéficier de cette reconnaissance. Malheureusement, les règles actuelles du régime indemnitaire de la collectivité ne nous ont pas permises de trouver une solution légale ou facile à mettre en œuvre.

Cette valorisation, toujours souhaitée, nous permettrait de motiver les candidatures (sur avis du Chef de service) tout en valorisant un engagement particulier et réel.

- Accompagner et faire vivre le réseau des tuteurs

Au fur et à mesure des tutorats mis en place, un collectif d'expérience s'est créé. Ce groupe, appelé « Réseau des Référent en santé mentale » s'est réuni pour la première fois en 2024 et a vocation à perdurer avec une rencontre trimestrielle. Ces rencontres sont un espace d'échange, de partage d'expérience mais aussi de travail pour améliorer les pratiques. Ce réseau doit donc être animé, formé de façon continue et piloté.

- Etudier les possibilités d'un formateur interne

Afin de répondre au mieux aux situations pouvant émerger rapidement (avis de reprise du Conseil Médical par exemple), la solution d'un formateur interne pouvant former rapidement un tuteur est toujours à étudier.

BUDGET

- Tutorat (ville) : 24 tutorats (240 heures) x 20,50 € (taux horaire) = 147 600 €
- Formation des tuteurs (FIPHFP) : 5 000€ par groupe (formation au tutorat de personnes en situation de handicap 2 500€ + formation en premier secours en santé mentale PSSM 2 500€)
2 groupes de 10 à 12 personnes formées sur trois ans = 5 000€ X 2 = 10 000€

Fiche action 3 : Aménagements des postes de travail par des aides techniques (Axes 1, 2 et 3)

L'aménagement des postes de travail tel que préconisé par le médecin du travail est une obligation de l'employeur prévue à l'article art. L 4624-6 du code du travail. Ces aménagements contribuent à la préservation de la santé des agents mais aussi au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap où ayant une problématique santé.

Historique des précédentes années :

La convention 2021-2024 incluait une fiche action prévoyant l'aménagement des postes de travail par des aides techniques.

Ainsi, 111 aménagements de poste ont pu être mis en place par le biais d'une aide technique préconisée par le médecin du travail ou un ergonome missionné par celui-ci.

Cela représente une moyenne de 27,75 adaptations de poste par an en augmentation par rapport à la convention 2017-2020.

Objectifs pour la nouvelle convention : Aménager les postes de travail sur prescription médicale en prenant en compte les évolutions de la collectivité.

Chacune de nos conventions comptait un volet « aménagement des postes », partie intégrante de l'axe maintien dans l'emploi. Sur la période 2021-2024, nous notons une augmentation constante du besoin ce qui semble assez logique au regard de la progression du taux d'emploi de BOE dans les effectifs et à l'évolution de la pyramide des âges dans les deux collectivités.

Nous proposons donc de relever l'objectif afin de faire face aux besoins futurs et de prévoir 30 aménagements de poste annuels par aide technique.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Reconstitution de l'enveloppe budgétaire prévue dans la précédente convention soit +/- 150 000 € pour la période 2025-2028

Ces crédits seront alloués à la mise en œuvre des prescriptions de la médecine du travail. Ils nous permettront d'acheter des équipements tels que des sièges ergonomiques, du matériel informatique spécialisé, des appareils auditifs, des fauteuils roulants, du matériel technique ergonomique (chariot de ménage par méthode de pré imprégnation, outils de voiries...)

Il est à noter qu'aujourd'hui le Fonds ne prend plus en charge la totalité d'un aménagement. Chaque adaptation doit faire l'objet d'une évaluation pour déterminer ce qui relève de la compensation du handicap (prise en charge FIPHFP) et du gain de productivité ou remplacement pour vétusté (reste à charge ville).

D'autre part, certains matériels n'entrant plus dans les règles de financement ne bénéficient plus d'une prise en charge du FIPHFP et sont aujourd'hui entièrement financés par la ville. On peut citer par exemple la plupart des chaussures de sécurité ou d'entretien spécifiques, les porte-documents, les repose-pieds...

- Améliorer la coopération entre le service santé et le service achat.

Nous nous donnons pour objectif de viser une plus grande coopération entre d'une part le service santé, hygiène et sécurité, et le service responsable des achats. En effet, une meilleure prise en compte de l'ergonomie de façon général tendrait à diminuer les troubles musculo-squelettiques ou d'autre pathologie parfois dus à un matériel pas toujours adapté aux missions ou à son utilisation. Il convient donc qu'une synergie se mette en place pour concilier l'expertise en matière d'ergonomie et celle en matière d'achat public.

- Former ou faire reconnaître les compétences des agents du pôle Hygiène et sécurité en matière d'ergonomie.

Former les agents du pôle hygiène sécurité et garder à niveau la formation des agents déjà certifiés nous offrirait plus d'opportunité pour réaliser des études internes reconnues et validée par le Fonds.

BUDGET

- Aménagement des postes de travail : 25 par an + 6 appareillages auditifs et 1 achat de fauteuil roulant
 - ↳ Coût moyen appareillage = 1600 €
 - ↳ Coût moyen aménagement = 1236.70€
 - ↳ Coût moyen d'un fauteuil roulant = 6 500 €
- Aménagement des postes (FIPHFP + ville) :
1236,70€ x 100 (25 aménagement/an) = 123 670€
- Appareillages auditifs ou autre prothèse (FIPHFP) :
24 agents = 1 600 € x 24 = 38 400€
- Fauteuil roulant (FIPHFP) :
1 x 6 500€ = 6500€

Fiche action 4 : Favoriser les reconversions professionnelles ou maintien dans l'emploi par la formation (Axes 2, 3 et 4).

FORMATION DE COMPENSATION DU HANDICAP OU DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE.

Objectifs pour la nouvelle convention : Proposer aux agents devant envisager une reconversion professionnelle pour raisons de santé des parcours de formation vers de nouveaux métiers.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Trouver des prestataires proposant des parcours de formations qualifiants et ou certifiant.

L'un des principaux écueils lors de reconversions professionnelles d'agents ayant des difficultés de santé est de trouver rapidement des parcours de formation permettant de démarrer sans délais un processus d'acquisition de nouvelles compétences. Nous nous attachons donc à trouver des partenaires réactifs et disponibles afin de pouvoir faire correspondre le début d'une PPR avec un parcours de formation.

- Associer d'avantage le pôle formation aux réunions de suivi organisées entre le pôle prévention santé, le Référent emploi et handicap et le pôle Emploi et mobilité.

Ceci permettrait d'intégrer dès le début de la réflexion les besoins en matière de formation afin de mieux accompagner les agents et de proposer des parcours de reconversions complets.

- Lancer une réflexion sur le processus d'accompagnement des reconversions professionnelles.

Beaucoup d'acteurs entre en jeu lors d'une demande de changement de poste par le Conseil Médical ou la médecine du travail. Il s'agit de mieux appréhender les questions du « qui fait quoi et à quel moment ? » et de mieux coordonner ses acteurs.

- Informer en continue les collègues du pôle Emploi et mobilité sur les dispositifs mis à disposition par le FIPHFP (Bilan professionnels, PAS, Emploi accompagné...)

De nombreux dispositifs financés par le FIPHFP sont mobilisables et peuvent permettre de stabiliser un retour à l'emploi ou un maintien sur un autre poste. Il s'agit de communiquer toujours d'avantage sur ces possibilités en précisant dans quelle situation les activer et dans quel but.

PERMETTRE AUX AGENTS BOE UNE EVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DE LA FORMATION CONTINUE OU DE FORMATION DE COMPENSATION DU HANDICAP.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Renforcer la communication sur les possibilités d'aménagement de formation, de concours ou d'examen pour les agents en situation de handicap.

Les agents en situation de handicap ne sont pas toujours conscients que les formations ou les conditions de passage d'un concours peuvent être aménagés afin de leur permettre les mêmes opportunités que tout agent. Afin de mieux les informer, nous pourrions intégrer ses notions dans la charte de formation par exemple et communiquer sur le rôle de l'employeur en matière d'accessibilité de la formation et des passages de concours.

- Accompagner les agents dans leur maintien dans l'emploi par le biais de formations leur permettant de mieux compenser leur handicap

Il s'agit de poursuivre le travail en lien étroit Référent emploi et handicap/formation afin de trouver des solutions destinées à mieux vivre son handicap au travail : lecture labiale, formation bureautique adaptée aux outils d'accessibilité...

BUDGET

- Formation de reconversion professionnelle (FIPHFP) : 8 formations qualifiantes = $2340 \times 8 = 18\,720 \text{ €}$
 - ↳ Participation ville : rémunération 2 agents reconversion pour maladie invalidante = $21h \times 20.50 \text{ €} \times 2 \text{ agent} = 861 \text{ €}$
- Formation de compensation du handicap
 - ↳ Participation FIPHFP : formation = $2\,000 \text{ €} \times 3 \text{ agents} = 6\,000 \text{ €}$
 - ↳ Participation ville : Rémunération de l'agent pendant sa formation : $35 \text{ heures} \times 20 \text{ €} \times 3 \text{ agents} = 2\,100 \text{ €}$
- Formation des tuteurs : budget déjà prévu dans la fiche action 2.

Fiche action 5 : Sensibiliser le personnel au handicap (Axes 4 et 5).

Historique des précédentes conventions :

Chacune de nos conventions avec le FIPHFP incluait une fiche action prévoyant la sensibilisation du personnel au handicap.

Objectifs pour la nouvelle convention :

1) Reconduire les JSH, Journée de Sensibilisation au Handicap.

Chaque convention a été l'occasion de mettre en place une action de sensibilisation d'envergure. Nous proposons de renouveler ces actions afin de continuer à entretenir notre culture collective dans le domaine et de former les nouveaux arrivants.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Organisation de journée d'action Co-animées par des agents en situation de handicap volontaires.

Nous croyons qu'il n'y a pas meilleur ambassadeur dans ce domaine qu'un collègue connu que l'on côtoie régulièrement. Ainsi, avec les années, nous avons pu construire une petite équipe d'agents en situation de handicap souhaitant partager leur expérience avec leurs collègues afin de leur donner les bons réflexes.

2) Proposer des sessions de sensibilisation plus spécialisées selon les métiers.

Il s'agit de sensibiliser des groupes d'agents au question de handicap en lien avec leurs fonctions. Par exemple, sensibiliser les agents de la Direction des systèmes d'information à l'importance de l'accessibilité numérique.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Organisation de sessions plus longues sur des thématiques précises : accessibilité, handicap psychique, handicap auditif...) en lien avec les acteurs du réseau tel que les référents accessibilité numérique, le CREHPSY, Sourd media... et des agents concernés.

BUDGET

- Sensibilisations du personnel au handicap (Participation Ville) : 6 000 €

Fiche action 6 : Améliorer l'accessibilité numérique des outils de la collectivité (Axe 4 et 6).

Résultats précédents :

Actuellement, il n'existe pas de schéma d'accessibilité numérique dans la collectivité et les avancées se font au coup par coup.

Objectifs pour la nouvelle convention : Initier une démarche d'amélioration de l'accessibilité numérique globale et créer les bases d'une culture de l'accessibilité au sein des deux collectivités. Répondre à l'obligation légale d'avoir un schéma d'accessibilité numérique.

Moyens envisagés pour y parvenir :

- Installer un comité de pilotage (COFIL) de l'accessibilité numérique

En effet, plusieurs services sont aujourd'hui concernés par les outils numériques et une coordination s'avère indispensable afin de pouvoir avancer de façon collective et structurée. Ce COFIL aura également l'avantage de rendre la question visible et de mesurer les actions dans ce domaine.

- Former les membres du comité :

Les membres de ce comité devront partager un socle commun de connaissance dans le domaine et ils seront donc invités à suivre la formation de Référent accessibilité numérique.

- Etablir un diagnostic :

Une des premières missions de ce COFIL sera de proposer et de mettre en œuvre un diagnostic de la situation. Bien sûr, au vu des dizaines de logiciels métiers utilisés, ce diagnostic ne pourra pas forcément être exhaustifs mais le COFIL veillera à identifier des priorités ou à proposer un plan d'action ambitieux et réaliste.

Le volet utilisateur fera partie intégrante de ce diagnostic avec une proposition de questionnaire/sondage/enquête afin de relever les difficultés rencontrées par les agents ayant des besoins spécifiques.

- Sensibiliser les équipes aux questions d'accessibilité numérique :

Les agents des services opérationnels, notamment de la Direction des systèmes d'information (DSI) et de la direction de la communication, devront être sensibilisés aux enjeux de l'accessibilité numériques afin que la question devienne un réflexe collectif et une partie de l'équation de chaque projet.

Outre les services techniques ou créatifs, une réflexion pourra être portée pour sensibiliser plus largement à la question en proposant par exemple la création d'ambassadeur de l'accessibilité numérique dans les services municipaux.

➤ Constitution d'un groupe test interne.

La création d'un groupe test composé d'agents ayant des besoins spécifiques nous permettra de pouvoir anticiper des problèmes avant la phase de déploiement d'un nouvel outil. Ainsi il devrait être possible de faire des retours au prestataires afin d'obtenir des correctifs.

En effet, actuellement, nous agissons trop souvent en réaction plutôt qu'en anticipation ce qui ne permet pas aux agents à besoins spécifiques d'être pleinement opérationnels en raison d'outils non adaptés ou non inclusifs.

BUDGET

→ Formation Référent accessibilité numérique pour le copil (FIPHFP) : 1600€ x 6 = 9600 €

5.2 Le détail du plan d'actions financier

L'employeur établira l'estimation des montants et des agents bénéficiaires de ces aides pour chacun des axes du plan d'actions financier ci-dessus en utilisant le document de travail fourni « Aide méthodologique_Plan d'actions financier »).

5.3 Annexe « Objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi »

L'employeur doit compléter le tableau ci-dessous portant sur les objectifs de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi pour les 3 ou les 4 années de la convention.

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT DES BOE					
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Total
Contrats pérennes (entrées)					
Fonctionnaires stagiaires ou titulaires, CDI	1	1	2	1	5
Dont faisant suite à un contrat ou statut non pérenne (hors apprentissage)					
Dont faisant suite à un contrat d'apprentissage					
Autres catégories et statuts non pérennes (entrées)					
Contrats d'apprentissage	3	1	1		5
Contrats aidés, Parcours Emploi Compétences (PEC)	1	2	2	1	6
CDD, Contrats doctoraux	1	2	2	1	6
Services civiques					
Stagiaires (étudiants, élèves)		1	1	1	3
OBJECTIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
Nombre d'agents en PPR ou en reclassement statutaire					
OBJECTIFS D'EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI					
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur 1	10	10.2	10.4	10.6	
Taux d'emploi (au 31 décembre N-1) – Employeur 2	8.5	8.5	8.5	8.5	




DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES
DIRECTION DE LA SANTE ET DE L'AUTONOMIE
GESTION DES ACTIVITES HANDICAP

Références : Conventions FIPHFP
Affaire suivie par : Laurent Broschart
Tél. : 06 02 18 52 81
Courriel : laurent.broschart@caissedesdepots.fr

Monsieur le Maire de Villeneuve-d'Ascq
Direction des ressources humaines
À l'attention de Monsieur le chargé de
projets handicap et prévention des risques
Place Salvador-Allende
59650 VILLENEUVE-D'ASCQ

Paris, le **25 MARS 2026**

BORDEREAU D'ENVOI

DESIGNATION	NOMBRE DE PIECES	OBSERVATIONS
Ci-joints 4 exemplaires originaux de la convention n° C-2350 et de son annexe 1 entre le FIPHFP et la Ville et le Centre communal d'action sociale de Villeneuve-d'Ascq.	4	<p>Pour signature de la convention juridique et de son annexe 1.</p> <p>Vous voudrez bien mentionner le nom et la qualité du signataire et apposer le cachet de l'organisme en dernière page de la convention et sur l'annexe.</p> <p>Pour retour de 2 exemplaires originaux de la convention juridique et de son annexe 1 signés de toutes les parties.</p> <p>Pour la Responsable de l'unité conventions FIPHFP</p>  <p>Laurent Broschart</p>



**CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT D' ACTIONS
MENEES PAR LA VILLE ET LE CENTRE COMMUNAL
D' ACTION SOCIALE DE VILLENEUVE-D'ASCQ A DESTINATION
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Entre : **L'Établissement public administratif Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**
12, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13
N° SIRET : 130 001 795 00041
Dénommé ci-après « le FIPHP »

D'une part,

Et : **La Ville de Villeneuve-d'Ascq**
Place Salvador-Allende, 59650 VILLENEUVE-D'ASCQ
N° SIRET : 215 900 093 00018

Et : **Le Centre communal d'action sociale de Villeneuve-d'Ascq**
29, rue Pasteur, B.P. 30021, 59651 VILLENEUVE-D'ASCQ CEDEX
N° SIRET : 265 900 092 00080
Dénommés ci-après « les bénéficiaires »

D'autre part,

Référence : Convention n° C-2350

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 351-7 à L. 351-15 et R. 351-1 à R. 351-62 ;

Vu la délibération n° 2007-05-04 du 24 mai 2007 modifiée du comité national du FIPHP portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du FIPHP ;

Vu la délibération n° 2007-05-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu l'avis préalable du contrôleur budgétaire du FIPHP ;

Vu la délibération n° 2026-HDF-03-02 du 17 mars 2026 du comité local du FIPHP de la région Hauts-de-France portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention sont applicables à l'ensemble des personnels rémunérés par les bénéficiaires dans les conditions mentionnées à l'article R. 351-56 du code général de la fonction publique.

Les bénéficiaires ne peuvent faire l'objet d'un conventionnement que s'ils satisfont à l'obligation de déclaration posée à l'article L. 351-15 du code général de la fonction publique, ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

Article 2 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions pluriannuel des bénéficiaires approuvé par le FIPHFP.

Article 3 : REALISATION DU PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL

3.1. Principe de réalisation du plan d'actions pluriannuel

Les bénéficiaires s'engagent à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité compétent, et à respecter le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Les objectifs de la politique des bénéficiaires en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet de politique handicap entre la Ville et le CCAS de Villeneuve-d'Ascq et le FIPHFP », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

Les bénéficiaires se fixent comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 10,60 %.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe 1 « Plan d'actions pluriannuel » à la présente convention.

3.2. Budget prévisionnel du plan d'actions pluriannuel

Le montant total pluriannuel, attribué par le FIPHFP en contrepartie de la réalisation du plan d'actions pluriannuel au titre de la présente convention, s'élève à un montant maximum de **303 000€**.

Le montant définitif du financement du FIPHFP correspond aux dépenses effectivement réalisées et justifiées.

Article 4 : PILOTAGE DU PROJET

Les bénéficiaires s'engagent à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de leur projet. Le représentant du FIPHFP (directeur territorial au handicap) est invité.

La réunion annuelle du dispositif interne de pilotage et de suivi doit intervenir au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention et donne lieu à un bilan annuel de mise en œuvre.

Afin de permettre de suivre et d'évaluer l'efficacité de la convention, le bilan annuel est adressé au FIPHFP dans les conditions indiquées à l'article 9 de la présente convention et peut être présenté, à sa demande, au comité local compétent.

Les bénéficiaires nomment un référent handicap chargé d'accompagner les agents tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

Les bénéficiaires s'engagent à désigner, au sein de leurs services, un correspondant du FIPHFP chargé du suivi du conventionnement et notamment de la production des bilans prévus à l'article 9 de la présente convention.

Le FIPHFP s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant qui sera le relais des bénéficiaires.

Article 5 : ELIGIBILITE DES DEPENSES

Les bénéficiaires ont la faculté de mobiliser l'ensemble des aides du catalogue des interventions du FIPHFP dans les conditions fixées par délibération du comité national du FIPHFP.

Les règles de prise en charge sont déterminées pendant la durée de la présente convention par les décisions du comité national qui peut modifier, pendant cette durée, le montant dudit remboursement. Les décisions du comité national sont publiées au bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Les conditions de prise en charge des actions financées dans le cadre des actions innovantes du plan d'actions pluriannuel sont précisées dans le document mentionné à l'article 3.1 de la présente convention.

Dans le cadre de la présente convention, seules sont éligibles les aides mobilisées dans les conditions indiquées ci-dessus et réalisées dans le cadre de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel mentionné à l'article 6.1 de la présente convention.

Aucune demande d'aide ponctuelle ne peut être présentée auprès du FIPHFP pour les dépenses mentionnées ci-dessus.

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par les bénéficiaires.

Article 6 : DUREE DE LA CONVENTION

6.1. Période de réalisation du plan d'actions pluriannuel

La période de réalisation du plan d'actions pluriannuel de la présente convention correspond à la période d'éligibilité des dépenses. Elle s'étend du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2028 inclus.

6.2. Période de validité de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Son terme est fixé au 30 juin 2029.

6.3. Prorogation de la durée de la convention

Une prorogation de la durée initiale de la convention peut être accordée sur demande justifiée des bénéficiaires pour une durée maximale d'un an. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois au terme initial de la convention.

L'acceptation de la demande de prorogation est formalisée par un avenant à la présente convention.

Article 7 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL

7.1. Plan d'actions pluriannuel

La présente convention repose sur un plan d'actions pluriannuel qui détaille les financements prévus par axe pour la durée de la convention.

Les crédits accordés au titre de chaque axe sont limitatifs sur la durée d'exécution de la convention.

7.2. Modification du budget

Les bénéficiaires qui souhaitent modifier la répartition des crédits entre les différents axes du plan d'actions pluriannuel doivent transmettre une demande justifiant le besoin, au moment de la transmission du bilan d'activité annuel prévu à l'article 9.1 de la présente convention, accompagnée d'un plan d'actions pluriannuel modifié.

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, les bénéficiaires s'engagent à adresser au FIPHFP un dossier complet accompagné d'un plan d'actions pluriannuel modifié justifiant la demande.

L'accord du FIPHFP est formalisé par un avenant à la présente convention.

Cette modification n'impacte pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 8.1 de la présente convention.

Article 8 : MODALITES DE VERSEMENT DES FONDS

8.1. Versement des fonds

Le versement des fonds intervient dans les conditions suivantes :

- au moment de la signature de la présente convention, un versement de 90 824,70 €, représentant 30,00 % du plan d'actions pluriannuel ;
- à l'issue de la première année, lors de la production du bilan annuel validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises de la première année et des dépenses prévisionnelles de la deuxième année, déduction faite du versement effectué au moment de la signature de la présente convention ;
- à l'issue de la deuxième année, lors de la production du bilan annuel validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première et deuxième années et des dépenses prévisionnelles de la troisième année, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue de la première année ;
- à l'issue de la troisième année, lors de la production du bilan annuel validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un versement correspondant au montant des dépenses admises des première, deuxième et troisième années et des dépenses prévisionnelles de la quatrième année, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années. Dans l'hypothèse où le versement calculé correspond au solde, un montant forfaitaire de 10 000,00 € est retenu à titre de solde ;
- à la fin de la durée de la présente convention, lors de la production du bilan final validé par l'employeur ou son représentant dans le système d'information, tel que prévu à l'article 9.1 de la présente convention, et après analyse et validation du FIPHFP, un solde correspondant au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des versements effectués au moment de la signature de la présente convention et à l'issue des première et deuxième années.

Les versements peuvent être fractionnés à la demande des bénéficiaires afin de répondre aux contraintes de l'annualité budgétaire des employeurs publics.

Les versements sont opérés après vérification du respect du budget prévisionnel par le FIPHFP et validation de l'éligibilité des dépenses au vu des éléments transmis par les bénéficiaires dans le cadre des bilans prévus à l'article 9.1 de la présente convention.

Le montant des versements ne peut être supérieur au montant de la convention.

Les versements sont conditionnés au règlement intégral des contributions annuelles dues par les bénéficiaires ou à la production d'un échéancier de paiement accordé par l'Agent comptable du FIPHFP couvrant l'intégralité de la dette et dont les termes devront être respectés le jour du paiement.

8.2. Paiement

Le FIPHFP confirme aux bénéficiaires le montant des versements et du solde à verser.

Les règlements interviendront par virement administratif sur le compte ouvert au nom du Service de gestion comptable de Villeneuve-d'Ascq, dont les coordonnées sont les suivantes (IBAN) :

FR48 3000 1004 68D5 9700 0000 060.

Article 9 : REMISE DES BILANS

9.1. Types de bilan

Les bénéficiaires sont tenus de transmettre un bilan annuel au FIPHFP (bilans intermédiaires et bilan final) au cours du trimestre suivant la date anniversaire de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

9.2. Composition du bilan

Les éléments du bilan ci-dessous doivent faire l'objet d'une saisie par les bénéficiaires dans le système d'information mis à disposition par le FIPHFP :

- ⇒ Résultats en matière de recrutement.
- ⇒ Résultats en matière de maintien dans l'emploi.
- ⇒ Évolution du taux d'emploi.
- ⇒ Indicateurs.
- ⇒ Détail des aides réalisées pour la période concernée.
- ⇒ Prévisions de dépenses (dans le cadre des bilans intermédiaires).

Les bénéficiaires joignent un bilan narratif qui peut prendre la forme du compte rendu du dispositif interne de pilotage et de suivi du projet des bénéficiaires, mentionné à l'article 4 de la présente convention, qui doit comporter notamment :

- la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions pluriannuel ;
- les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
- des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres employeurs publics ;
- les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions pluriannuel.

Les éléments du bilan sont validés par le représentant des bénéficiaires dans le système d'information.

Article 10 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par les bénéficiaires grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée.

Les actions menées avec la participation financière du FIPHFP doivent être dûment identifiées par l'apposition du logotype du FIPHFP déposé à l'Institut national de la propriété industrielle. Son utilisation est mise gratuitement à disposition.

Article 11 : RENOUELEMENT

En cas de souhait de reconventionnement, les bénéficiaires doivent adresser une demande en ce sens au FIPHFP au plus tard 6 mois avant la fin de la période de réalisation du plan d'actions pluriannuel figurant à l'article 6.1 de la présente convention.

Cette demande sera accompagnée du projet de bilan final faisant état du niveau d'atteinte prévisionnel des actions et des pistes de réflexion pour la définition d'un nouveau conventionnement.

Article 12 : RESILIATION

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Le FIPHFP peut ainsi, après en avoir informé le comité compétent, résilier la présente convention :

1. Si les bénéficiaires ne respectent pas les dispositions énoncées dans la présente convention, notamment :
 - en ne réalisant pas le projet ou en ne le réalisant que partiellement ;
 - en changeant le plan d'actions pluriannuel et la répartition budgétaire prévisionnelle sans autorisation du FIPHFP ;
 - en utilisant les fonds à d'autres fins que celles stipulées à l'article 2 de la présente convention (détournement de l'objet) ;
 - en entravant la mise en œuvre des mesures de contrôle.
2. Si les bénéficiaires ne fournissent pas les bilans annuels et le bilan final dans les délais fixés.
3. Si les bilans ne contiennent pas les informations demandées.
4. Si les bénéficiaires ne respectent pas les obligations de communication sur le soutien financier.

Les bénéficiaires peuvent notamment résilier la présente convention si, suite à une décision du comité national du FIPHFP, les modalités de remboursement d'une aide prévue dans le cadre du projet venaient à modifier l'équilibre financier du projet.

Cette résiliation deviendra effective 30 jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation par lettre recommandée avec avis de réception exposant ses griefs, à moins que, dans ce délai, l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation, et ce sans préjudice de tout recours.

Article 13 REVERSEMENT DES FONDS PERÇUS

Conformément à l'article R. 351-59 du code général de la fonction publique, les fonds reçus par les bénéficiaires qui n'ont pas été employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne sont pas admises par le FIPHFP sont reversés au FIPHFP par les bénéficiaires.

Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'un titre exécutoire.

En l'absence de reversement des sommes dues, aucune demande d'aide ne peut être présentée par les bénéficiaires auprès du FIPHFP.

Article 14 : CONTROLES

Les bénéficiaires doivent vérifier la régularité des dépenses présentées au remboursement du FIPHFP et doivent conserver les pièces justificatives originales jusqu'à la date-limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, c'est-à-dire 3 ans après le dernier versement effectué.

Les bénéficiaires s'engagent à se soumettre à tout contrôle sur place et sur pièces effectué par le FIPHFP. Ils garantissent la traçabilité des fonds utilisés et la piste d'audit (à partir d'une dépense constatée, il est possible de reconstituer et de vérifier les séquences d'événements ayant mené à la prise en charge de la dépense par le FIPHFP).

Article 15 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- document intitulé « Projet de politique handicap entre la Ville et le CCAS de Villeneuve-d'Ascq et le FIPHFP » ;
- annexe 1 : « Plan d'actions pluriannuel ».

Article 16 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

Toutes les modifications apportées à la présente convention donneront lieu à la rédaction et la signature conjointe d'un avenant.

Article 17 : LITIGES

Lors de l'exécution de la présente convention, les litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social du FIPHFP.

Fait en 4 exemplaires originaux.

À Paris, le

25 MARS 2026

Prénom et nom : Marine NEUVILLE

Qualité : Directrice de l'EPA FIPHFP

Signature et cachet de l'organisme :

FIPHFP
12 avenue Pierre Mandès France
75017 PARIS Cedex 13



À Villeneuve-d'Ascq, le

Prénom et nom :

Qualité :

Signature et cachet de l'organisme :

PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL

	Financement du FIPHP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1 Recrutement des travailleurs en situation de handicap	123 800 €	50,51%	121 300 €	49,49%	245 100 €
Axe 2 Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	18 800 €	23,86%	60 000 €	76,14%	78 800 €
Axe 3 Maintien dans l'emploi	140 800 €	50,83%	136 200 €	49,17%	277 000 €
Axe 4 Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	19 600 €	100,51%	-100 €	-0,51%	19 500 €
Axe 5 Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au handicap	-€	0,00%	6 000 €	100,00%	6 000 €
Axe 6 Accessibilité numérique	-€		0 €		-€
Axe 7 Actions innovantes	-€		0 €		-€
Axe 8 Autres dispositifs de l'employeur			0 €		-€
TOTAL	303 000 €	48,37%	323 400 €	51,63%	626 400 €

Prénom et nom : **Marine NEUVILLE**
 Qualité : **Directrice de l'EPA FIPHP**
 Signature et cachet de l'organisme :

FIPHP
 12 avenue Pierre Mendès France
 75811 PARIS Cedex 13

Prénom et nom :
 Qualité :
 Signature et cachet de l'organisme :



