



Lyon, 16 février 2022

Les HCL poursuivent leur engagement en faveur de l'emploi des professionnels en situation de handicap

Dans la continuité de la collaboration débutée en 2008, les HCL ont renouvelé jusqu'en 2023, leur convention de partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

Depuis 2008, les HCL et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) collaborent dans un objectif : **améliorer la politique de handicap au sein des 13 hôpitaux qui constituent le CHU de Lyon**. Les différentes conventions signées avec le FIPHFP illustrent la sensibilité des HCL et la mobilisation de ses équipes en faveur de la thématique du handicap au travail.

*« Les HCL, conscients du caractère multidimensionnel d'une politique handicap, s'engagent sur un nouveau conventionnement pour la période 2021-2023, afin de **consolider les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap** et de poursuivre les engagements développés lors des précédents conventionnements. »* Raymond LE MOIGN, directeur général des HCL.

« Nous avons rencontré de nombreux employeurs publics de la France entière à l'occasion des conventions signées en 2021. Chaque signature est une réussite pour le FIPHFP tant elle est synonyme de mise en place d'une politique durable en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. » Marc DESJARDINS, directeur du FIPHFP.

Depuis la première convention entre le FIPHFP et les HCL signée en 2008, les Hospices Civils de Lyon sont engagés dans le développement d'une politique d'inclusion dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi et du développement professionnel. Ce partenariat a permis la **structuration d'une politique handicap** avec le développement des ressources internes consacrées à l'accompagnement des agents. Les conventions successives ont également permis la structuration progressive d'une gouvernance et l'élaboration de procédures internes facilitant la mobilisation des mécanismes d'accompagnement des agents.

Les objectifs et le nouveau plan d'actions pour 2023

Les HCL entendent poursuivre sur les 3 prochaines années l'engagement dans une politique volontariste d'emploi des personnes en situation de handicap, en atteignant le plancher des 6 % en 2023 à travers la mise en place d'un plan d'actions.

> Actions d'attractivité et de recrutement, à travers les contrats d'apprentissage des personnes en situation de handicap.

> Consolidation des actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs, par l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, à travers un accompagnement personnalisé.

- > Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées à travers des formations professionnelles.
- > Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs HCL au handicap au travail.
- > Mise en place d'actions de communication externes, dans le cadre de la dynamique RSE
- > Autres dispositifs : les HCL lancent également une réflexion pour développer un e-learning à destination de l'encadrement, pour les accompagner dans la compréhension des situations de handicap de leurs agents. Une des pistes est de mettre au point des supports élaborés avec les centres de référence et les associations spécialisées sur certains types de handicap, afin de les présenter et de mettre en évidence les implications dans le milieu professionnel.

Les HCL se sont engagés depuis de nombreuses années dans des partenariats fructueux, qui leurs ont permis de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Ces partenariats seront confortés et complétés au regard des nouveaux objectifs fixés par la convention.

Bilan de la précédente convention 2017-2019 (prolongée par avenant en 2020)

L'état des lieux réalisé en interne a permis d'identifier les points faibles et les points forts ainsi que les axes d'amélioration, qui sous-tendent la nouvelle politique :

- >Hétérogénéité des pratiques entre groupements.
- >Disparité des niveaux de sensibilisation des professionnels (agents, équipe, encadrement, directions).
- >Tendance des agents recrutés à ne pas signaler leur situation de travailleur handicapé et difficulté à développer l'apprentissage.
- >Fort engagement des HCL, avec le soutien du FIPHFP, sur le maintien dans l'emploi : premier poste de dépense du plan d'actions (achat et RH), mais lisibilité réduite du parcours de l'agent nécessitant un reclassement.

Une démarche pluridisciplinaire en interne

Aujourd'hui, les acteurs impliqués dans la politique handicap accompagnent les agents dans le cadre de la mobilité choisie et subie, aménagent les postes de travail, sensibilisent les collectifs de travail. Un appui dans leurs démarches administratives est également proposé. Tout cela est rendu possible grâce à une collaboration des acteurs au travers d'une approche pluridisciplinaire et complémentaire, sur les sites HCL, en associant les **directions des ressources humaines** de chaque groupement et des **directions transverses, la médecine de santé au travail, les assistantes sociales du travail, les conseillers aux conditions de travail, les conseillers formation carrière, la direction financière, ainsi que la direction de la communication.**

Et des partenariats vertueux en externe

Si cette démarche repose sur une cohésion des acteurs internes, elle s'appuie également sur l'expertise reconnue et les compétences des acteurs externes spécialisés dans le handicap : **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), CAP EMPLOI, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT), Formation et Insertion Déficiant Visuel (FIDEV), Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes, Uni. Rég. Assoc. Parents d'Enfants Déficiants Auditifs (URAPEDA), AGIR'H, etc.**

L'enjeu pour les HCL est d'assurer dans le temps, le maintien de cette dynamique au regard de la taille de la structure, mais également de relever les autres défis et contraintes auxquels l'institution est confrontée.

Atteindre 6% d'emploi des personnes en situation de handicap

L'année 2020 a été particulièrement difficile. La priorité a été bien évidemment la prise en charge des patients COVID et par conséquent, l'ensemble des projets ont temporairement marqué un coup d'arrêt. Cela se traduit mécaniquement par une baisse du taux d'emploi légal, mais également une moindre sollicitation en termes d'aménagement de postes ou d'accompagnement à la mobilité.

En effet, le taux d'emploi légal est repassé en dessous du taux de 5% en 2020.

Les HCL souhaitent réaffirmer l'atteinte du taux de 6% comme objectif au terme de la convention.

CHIFFRES CLES

4 802 142 € : c'est le budget total alloué qui permettra de financer l'ensemble des actions pour le conventionnement 2021-2023 (1 008 987€ par le FIPHFP et 3 793 155€ par les HCL).

A PROPOS

Les HCL

Les Hospices Civils de Lyon, ce sont 13 hôpitaux publics, tous animés par une triple mission : le soin, la recherche et l'enseignement. Nous formons ensemble une communauté de 24 000 femmes et hommes, soignants et non soignants, partageant une seule et même vocation : soigner et prendre soin de chaque patient, quelles que soient sa situation et ses pathologies, tout au long de sa vie.

De la prise en charge et jusqu'au traitement des maladies (des plus bénignes aux plus rares) et en lien avec l'ensemble des acteurs de santé du territoire lyonnais, nous plaçons la recherche au cœur de notre approche pour répondre aux avancées médicales d'aujourd'hui et anticiper les défis thérapeutiques de demain. 2^{ème} CHU de France, nous accompagnons et formons le personnel médical et non médical de demain grâce à 11 écoles et instituts.

LE FIPHFP

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...). Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité.

Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,83 % en 2019. Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc Desjardins : "il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget" (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts. www.fiphfp.fr

CONTACTS PRESSE :

Hospices Civils de Lyon : Marion MOUGET 04 72 40 70 88 presse@chu-lyon.fr

FIPHFP : Léa Valleix 06 30 69 50 16 lea.valleix@tbwa-corporate.com