

13eme Journée Santé et Sécurité au Travail

**Le maintien dans l'emploi dans la Fonction
Publique Territoriale en Petite Couronne:
Où en sommes-nous ?**

Ouverture

**Sylvie HUSSON, Directrice
générale du CIG**

13eme Journée Santé et Sécurité au Travail

Table ronde

**Le maintien dans l'emploi dans la
Fonction Publique Territoriale en Petite
Couronne:
Où en sommes-nous?**



13eme Journée Santé et Sécurité au Travail

Table ronde

- Sabrina BARINGTHON, chef du service handicap
- Aurore BARTHEL, DGA affaires statutaires, juridiques et organismes paritaires
- Dr Emmanuelle BOURIN, chef du service médecine préventive
- *Animation : Sarah DESLANDES, directrice de la santé et de l'action sociale*

Bilan des pratiques de maintien dans l'emploi

Les chiffres clés

- **Un bilan qui s'inscrit dans 4 années de conventionnement CIG-FIPHFP du 01/07/12 au 30/06/16**
- **Une convention qui a couvert potentiellement :**
 - Les 3 départements de la petite couronne : 92, 93, 94
 - 365 collectivités et établissements publics affiliés
 - 143 253 agents territoriaux dont plus de 100 000 fonctionnaires territoriaux
- **La plupart de ces collectivités et établissements affiliés ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents et sont, après calcul de l'effectif ETP, concernés par l'obligation d'emploi**

Les chiffres clés

- 22 collectivités accompagnées sur du conseil méthodologique
- 8 Actions de sensibilisation menées en collectivités
- 18 Actions de sensibilisation menées au CIG
- » *Représentant un total de 1823 agents sensibilisés à la thématique du handicap et du maintien dans l'emploi*

- 43 études ergonomiques
- 38 conseils en orientation professionnelle
- 34 études de situation individuelle
- 9 bilans diagnostic pour des agents en situation de handicap mental, psychique ou cognitif
- Dont 3 ont débouché sur des actions d'ateliers spécifiques, de coaching et de tutorat sur lieu de travail
- » *Représentant un total de 124 agents accompagnés individuellement*

Les chiffres clés

- **De ces interventions en collectivités, identification d'un contexte difficile rendant le maintien dans l'emploi complexe avec :**
 - **des contraintes budgétaires limitant les créations de poste**
 - ➔ **Baisse des dotations**
 - **une pyramide des âges vieillissante avec des agents ayant de nombreuses restrictions sur des métiers pénibles**
 - ➔ **Enquête HANDITORIAL 2015, profil type**
 - **un allongement des carrières**
- **3 principaux besoins identifiés**

Bilan des pratiques de maintien dans l'emploi

Quels constats ?

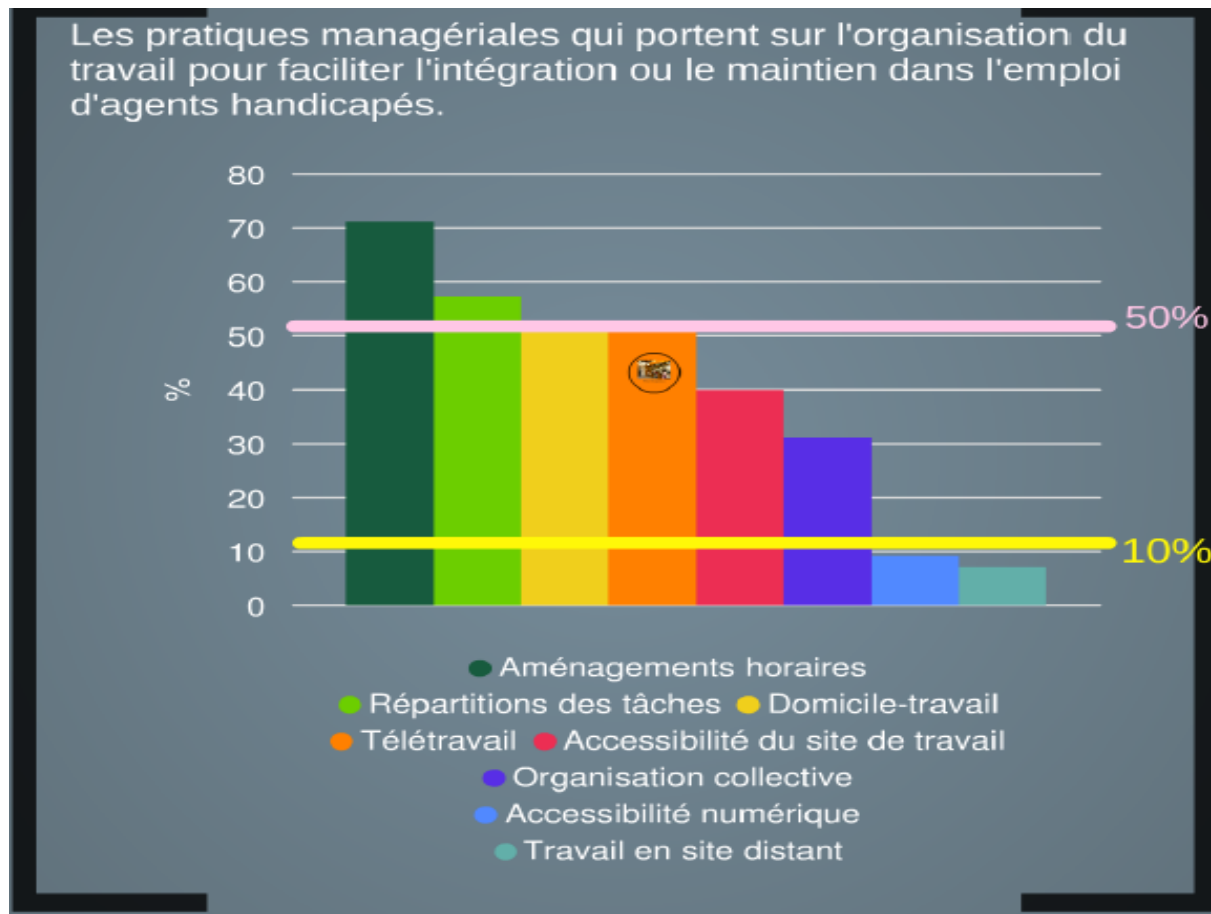
Optimisation des processus RH

Points forts

Au niveau de la gestion du reclassement, tendance à :

- **Gestion pluridisciplinaire du reclassement et maintien dans l'emploi**
- **Création d'instance type « cellule reclassement » afin de favoriser le travail pluridisciplinaire**
- **Mise en place de la fonction « référent handicap », chargé de mobilité**
- **Mise en place de réseaux d'assistants de prévention et d'actions de prévention des risques professionnels**
- **Mise en place de poste relai, tremplin voire préemption de poste**
- **Mobilisation d'acteurs externes (ergonome pour étude de poste...)**
- **Mise en place d'outils RH afin de conserver le lien/préparer le retour : entretien de reprise, charte tripartite,**
- **Communication sur les procédures : guide de maintien dans l'emploi...**

Points forts



**Enquête sur
les pratiques
managériales
des
employeurs
publics en IDF,
Handipacte
2016**

Marges de progrès

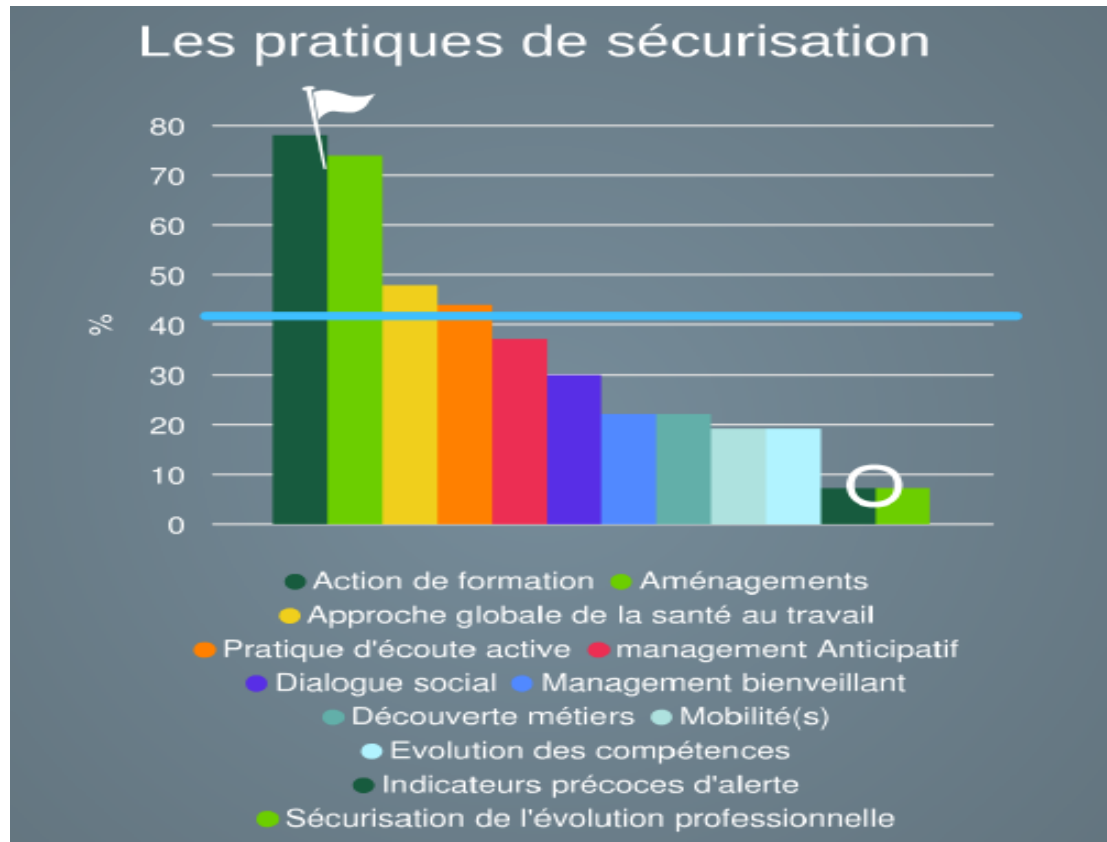
- **Procédures statutaires maîtrisées mais pas systématiquement:**
 - finalisées
 - formalisées
- **Des difficultés pour anticiper le reclassement en amont de la reprise après CLM/CLD et maintenir un lien avec l'agent durant son congé de maladie**
- **Des situations de désinsertion professionnelle**
- **L'absence de médecin de prévention et une difficulté pour comprendre ce que l'agent est en capacité de faire**

Construire des parcours et accompagner la reconversion professionnelle des agents

Points forts

- **Travail d'identification de postes, recensement de missions qui peuvent être allouées à des agents**
- **Mise en œuvre de plans de formation en intra avec des modules spécifiques (outils bureautiques, apprentissage des fondamentaux...)**
- **Regroupement de collectivités pour mutualiser des actions de formation**
- **Mise en place d'accompagnement type « parcours de formation » au sein de la collectivité**
- **Recours à des professionnels externes (ergonomes, associations spécialisées..) et collaboration entre les différents acteurs de la collectivité pour aménager le futur poste**

Points forts



**Enquête sur
les pratiques
managériales
des
employeurs
publics en IDF,
Handipacte
2016**

Marges de progrès/difficultés

- **Peu ou pas de postes à proposer aux agents en situation de reclassement**
- **L'impossibilité de pouvoir former les agents pendant les périodes de congés de maladie (frein statutaire)**
- **Un manque d'accompagnement pour des situations individuelles complexes (difficultés pour évaluer les compétences professionnelles, les capacités sensorielles, cognitives...)**
- **Méconnaissance des aides du FIPHFP qui peuvent être mobilisées**

Sensibiliser les agents au handicap et au maintien dans l'emploi

les messages clefs à faire passer

- **Sensibiliser à l'accueil des agents en situation de reclassement dans les services**

➔ **les encadrants**

- opportunité de repenser l'organisation du travail au sein d'une équipe
- opportunité d'acquérir de nouvelles compétences au sein de l'équipe

➔ **le collectif de travail**

- L'accueil d'un agent reclassé n'entraînera pas forcément une surcharge de travail

- **Sensibiliser les agents au handicap et à la démarche RQTH**

quelques idées reçues à déconstruire

- « Un agent en situation de handicap ne sera pas performant..ou souvent absent... »



quelques idées reçues à déconstruire

- « un agent ne peut être reclassé que sur un certain type de poste...les postes à l'accueil... »



quelques idées reçues à déconstruire

- **« La connaissance de la pathologie d'un agent est indispensable pour un encadrant... »**
- **« Le fait qu'un agent ait une restriction d'aptitude dans le cadre de son activité professionnelle et non dans le cadre de sa vie personnelle... »**

Présentation de la nouvelle convention pluriannuelle CIG-FIPHFP

- **Une convention pour 3 ans avec un démarrage au 01/07/2016**
- **Une convention autour de 4 axes**
 1. **Qualifier les acteurs**
 - Information et sensibilisation et Enquête HANDITORIAL
 2. **Favoriser le recrutement de TH**
 - Partenariat Cap Emploi et conception d'un parcours de qualification
 3. **Favoriser le maintien dans l'emploi**
 - Accompagnements individuels
 4. **Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis**

Présentation de la nouvelle convention pluriannuelle CIG-FIPHFP

- **Un bouquet de services bien adapté aux besoins des collectivités**
 - tant sur le volet collectif que sur le volet individuel
- **Une attention particulière portée aux partenaires sociaux**
- **Une action optionnelle très attendue**
- **Le renforcement de la promotion de l'apprentissage**
- **La poursuite de l'expertise du CIG sur le handicap psychique**