



Accompagnement des reconversions professionnelles pour raison de santé

jeudi 16 novembre 2017



Objectif

- Faire le point sur l'accompagnement des parcours professionnels des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou susceptibles de devenir inaptes en évoquant notamment :
 - Les dispositifs statutaires
 - Les dispositifs existants en termes d'évaluation et de formation
 - Les aides mobilisables

- Echanger autour de vos pratiques en collectivité



Constat : des facteurs complexifiant l'accompagnement des reconversions professionnelles

■ **Conjoncturels**

- Pyramide des âges souvent inversée

■ **Structurels**

- Peu ou pas de postes vacants
- Niveau des postes qui se complexifie au regard du niveau de formation initiale des agents

■ **Statutaires**

- Pas de formation possible durant les congés de maladie



Constat : des facteurs complexifiant l'accompagnement des reconversions professionnelles

▪ **Organisationnels et financiers**

- Frein des agents pour effectuer une mobilité dans une autre collectivité
- Recherche d'efficiency dans les organisations
- Augmentation du nombre de situations individuelles à gérer par la collectivité
- Restrictions budgétaires croissantes et baisse des aides allouées

▪ **Autres facteurs**

- Manque d'anticipation des milieux professionnels pour prévenir les situations génératrices de handicap notamment en fin de carrière
- Hausse des maladies invalidantes (dont maladies chroniques)
- Hausse des troubles psychiques avec une variabilité des situations de handicap pour une même personne dans le cas de ces pathologies



Préalable : rappels autour de l'inaptitude

Définition de l'inaptitude

Altération de l'état physique (au sens corporel et psychique) qui compromet les possibilités de l'agent, au plan médical, d'exécuter son travail. L'appréciation se fait par rapport au poste de travail de l'agent.

Constataion de l'inaptitude

Par

- le médecin traitant
- le médecin de prévention
- le médecin agréé

A l'occasion :

- d'un congé de maladie ou non,
- d'une réintégration après un an de CMO, un CLM, un CLD, un CGM
- d'un renouvellement de disponibilité d'office ou de congé sans traitement
- d'un examen médical périodique obligatoire



...Et des dispositifs statutaires à mobiliser avant un reclassement

- Aménagement du poste de travail
 - Définition
 - Nature des aménagements
 - Modalités de l'aménagement
 - Durée et fin de l'aménagement

- Changement d'affectation
 - Procédure
 - Modalités du changement d'affectation



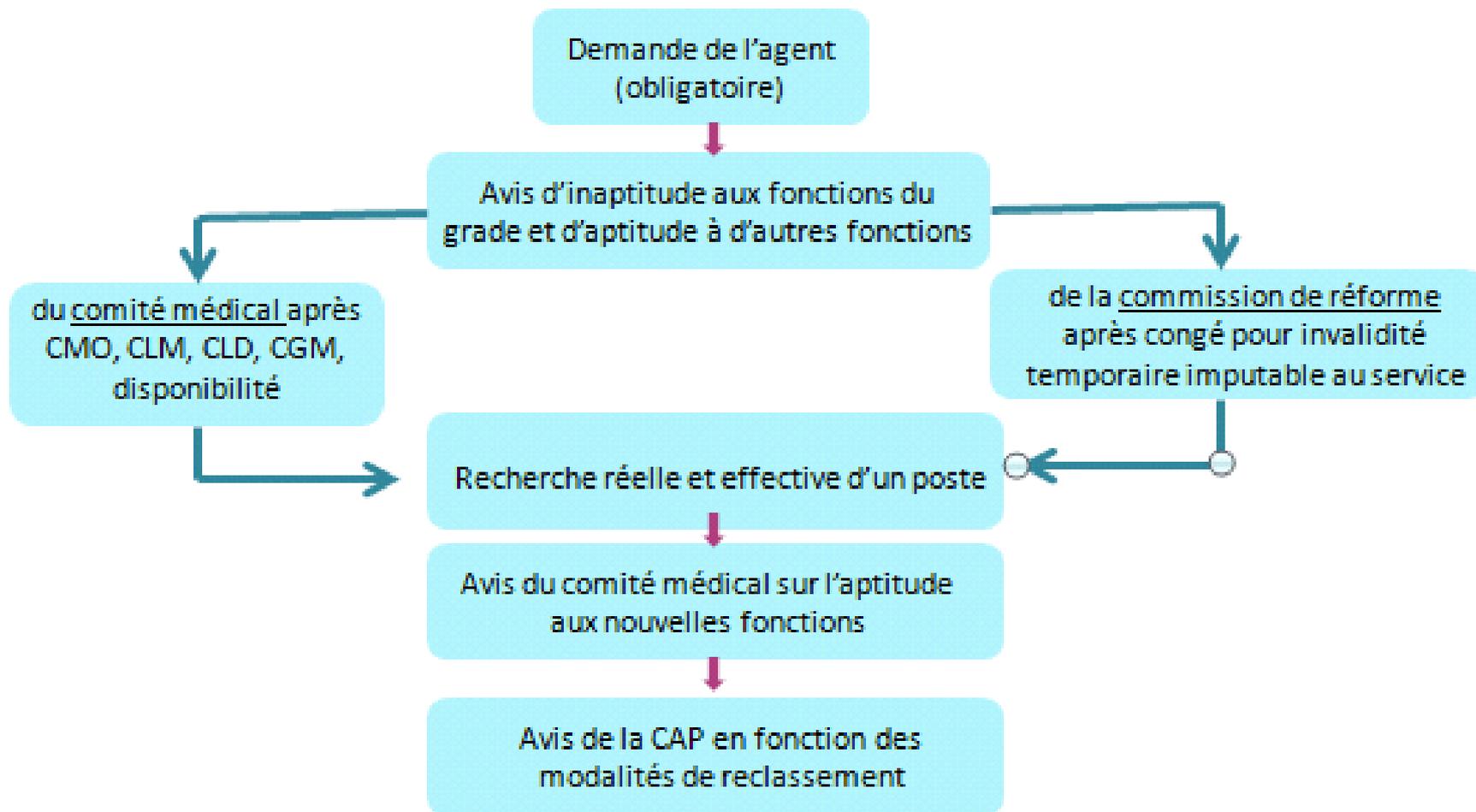
L'ultime recours : le reclassement pour inaptitude physique

- Rappel des agents concernés
 - Fonctionnaires titulaires
 - Exclusions des fonctionnaires stagiaires
 - Agents contractuels sous certaines conditions
 - PGD

- Procédure du reclassement

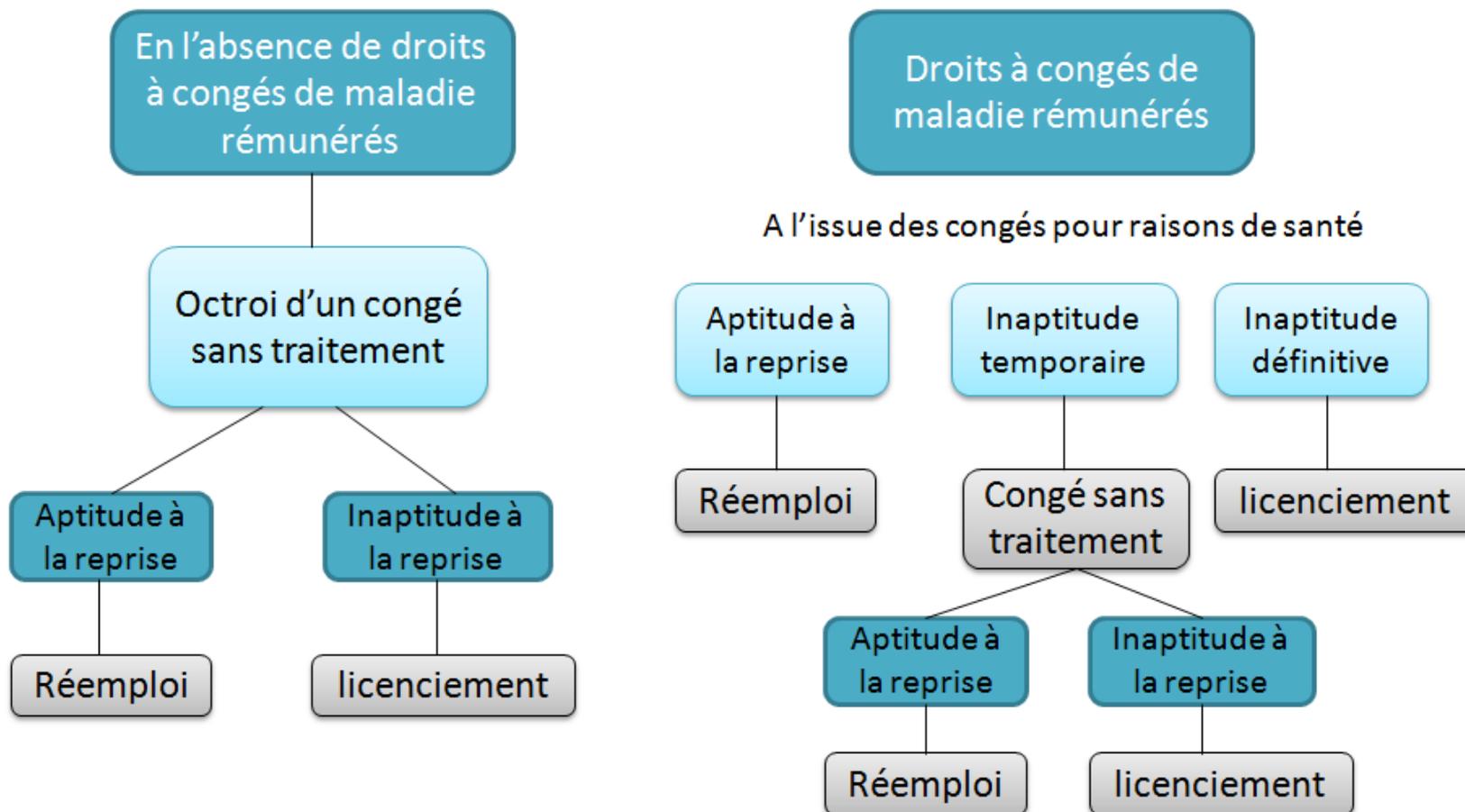


Procédure de reclassement pour les fonctionnaires



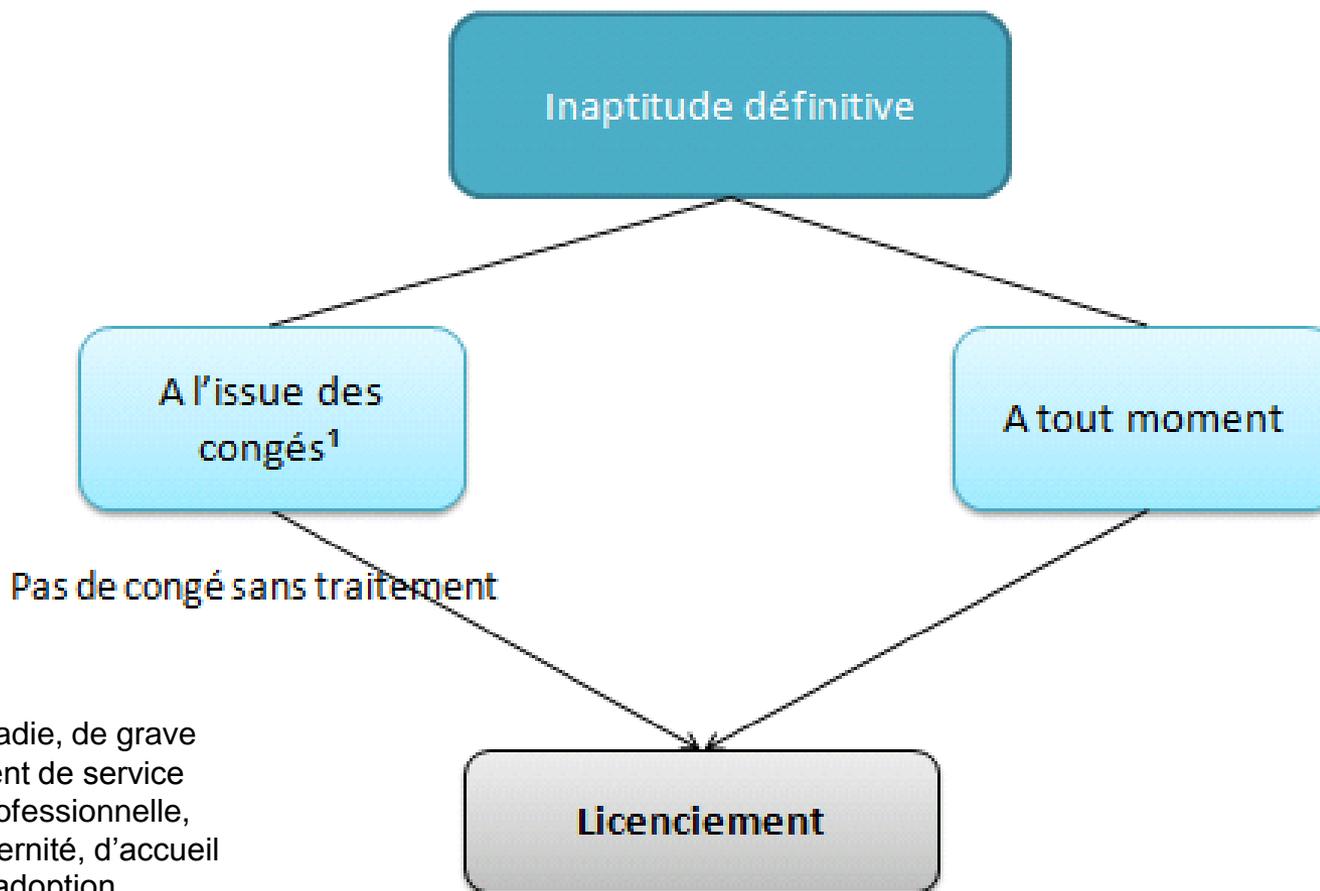


Procédure de reclassement pour les agents contractuels -en cas d'inaptitude temporaire-





Procédure de reclassement pour les agents contractuels -en cas d'inaptitude définitive-



¹ Congés de maladie, de grave maladie, d'accident de service ou de maladie professionnelle, de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption



Modalités du reclassement pour inaptitude physique

- Pour les fonctionnaires
 - recrutement
 - Détachement
 - Intégration

- Pour les agents contractuels
 - Nouveau contrat



L'accompagnement des parcours professionnels : la reconversion professionnelle

- **Le reclassement pour inaptitude physique : une modalité de reconversion professionnelle subie**
 - Bouleversement dans la vie professionnelle
 - Apprentissage d'un nouveau métier au sein d'une nouvelle organisation
 - Changement nécessitant une période d'adaptation et d'acceptation

Nécessité d'anticiper c'est-à-dire de ne pas attendre l'avis d'inaptitude aux fonctions du grade pour enclencher une démarche de reconversion professionnelle



La reconversion professionnelle : une démarche nécessitant une évaluation préalable

▪ Pourquoi?

– Accompagner l'agent dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnels afin de définir un projet professionnel

Afin de :

- Faire un état des lieux
- Orienter, le cas échéant
- Limiter les échecs
- Rendre l'agent acteur de son projet professionnel



....Et la définition d'un projet professionnel

■ **Les dispositifs existants**

- Dispositifs classiques
- Le COP proposé par la Direction de l'Emploi
- Les accompagnements spécialisés proposés par le service Handicap
 - Bilan diagnostic et accompagnement maintien dans l'emploi
 - Accompagnement par un psychologue du travail



La reconversion professionnelle : une démarche qui peut nécessiter un accompagnement complémentaire

■ Pourquoi?

— Changement qui peut nécessiter une période d'adaptation et d'acceptation

■ Les dispositifs existants

— Les accompagnements spécialisés proposés par le service Handicap

○ Accompagnement au deuil du métier par un psychologue du travail



La reconversion professionnelle : une démarche nécessitant la définition projet professionnel

▪ **Les nouveaux dispositifs**

- Le compte personnel de formation (articles 22, 22 ter et 22 quater de la loi du 13 juillet 1983)
- La période de préparation au reclassement (ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 : ajout de l'article 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif »



Les reconversions nécessitant des périodes de formations longues

- **Exemple : les Centre de Rééducation Professionnelle et sociale (CRP)**
 - Établissements médico-sociaux
 - Objectif : permettre aux personnes privées d'emploi, en raison d'une inaptitude professionnelle, de se réinsérer en milieu ordinaire de travail par l'apprentissage d'un nouveau métier compatible avec leur situation de santé.
 - Les formations proposées débouchent sur des **titres professionnels**



Les reconversions nécessitant des périodes de formations longues

▪ Exemple : les Centre de Rééducation Professionnelle et sociale (CRP)

– Les formations en CRP s'adressent à toute personne **reconnue en qualité de travailleur handicapé**, licenciée pour inaptitude professionnelle ou en suspension de contrat en vue d'un maintien dans l'emploi.

– Accompagnement du stagiaire par une équipe **Médico-Psycho-Sociale**



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

- **Missions du FIPHFP :**
 - **Soutenir les employeurs et les personnes en situation de handicap dans leur intégration, dans leur accueil, dans leur parcours dans la fonction publique**
 - Permettre le maintien dans l'emploi au moment où survient mais aussi le maintien dans la durée tout au long de la carrière
 - Accompagner le recrutement
 - Favoriser la formation

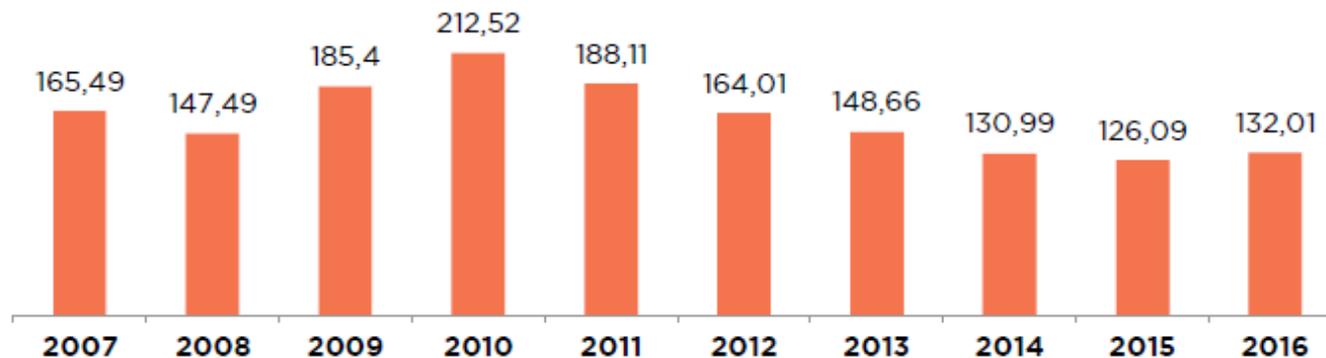


Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

- **Contexte actuel du FIPHFP**
 - Baisse des contributions employeurs

Des contributions à la baisse depuis 2010

Évolution des contributions des employeurs (en millions d'€)

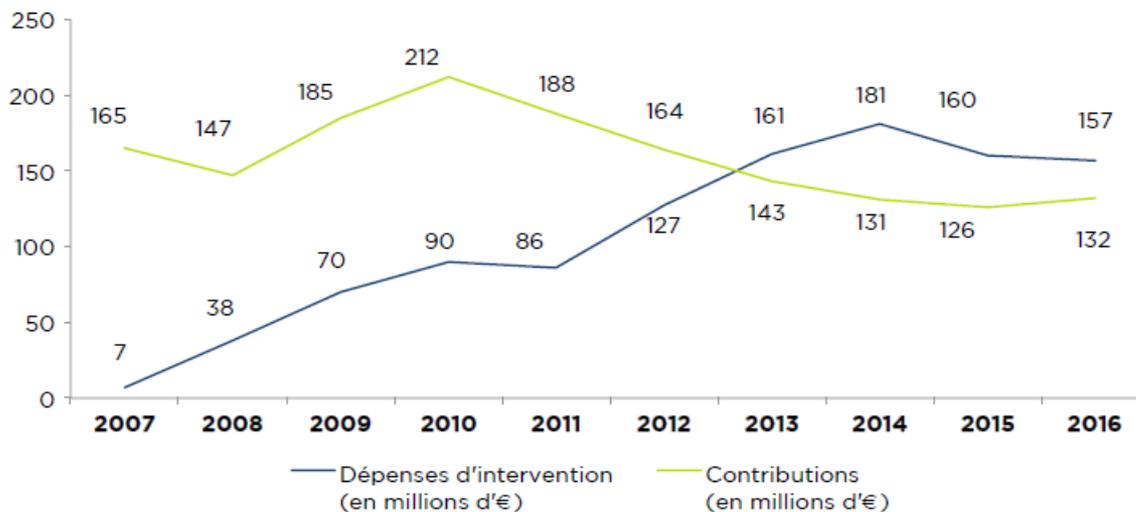


Le FIPHP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

■ Contexte actuel du FIPHP

Contexte financier contraint // Effet ciseaux

Les contributions du Fonds sont inférieures aux dépenses d'intervention pour la quatrième année consécutive





Le FIPHP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

- **Les interventions/financements couvrent les besoins suivants:**
 - Améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap (prothèse, fauteuil, chèque emploi service...)
 - Améliorer les conditions de transports (aménagement du véhicule...)
 - Renforcer l'accessibilité des lieux de travail et l'accessibilité bâtementaire
 - Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap (diagnostic...)
 - Recruter un collaborateur en situation de handicap (primes d'insertion, contrats spécifiques, apprentissage....)
 - Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap (étude ergonomique...)
 - Accompagner les personnes via des aides humaines (auxiliaire, interprète LSF, tutorat...)
 - Renforcer l'accessibilité numérique
 - **Former les personnes en situation de handicap (bilan de compétences, formation de reconversion....)**
 - Informer, sensibiliser et former les collaborateurs



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

■ Aides mobilisables

1. Bilan de compétences et bilan professionnel (p.87)
2. Formation destinée à compenser le handicap (p.89)
3. Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé (p.92)
4. Surcoût des actions de formation (p.95)



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

■ **Aides mobilisables**

1. Bilan de compétences et bilan professionnel

- BOE ou Inapte et/ou en cours de reclassement
- Prestation qui doit être réalisée par un partenaire externe
- Plafond de 2000 euros
- Aide mobilisable tous les 5 ans



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

▪ Aides mobilisables

2. Formation destinée à compenser le handicap

- Pour tous les agents sauf apte avec restriction et DO pour raison de santé
- Prise en charge des frais de formation (plafond de 500 euros/jour max sur une durée de 10 jours)
- Prise en charge de la rémunération de l'agent
- Aide mobilisable tous les 3 ans



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

▪ **Aides mobilisables**

3. Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé

- BOE, Inapte et/ou en cours de reclassement, apte avec restriction et DO pour raison de santé
- Prise en charge des frais pédagogiques, une partie de la masse salariale de l'agent et frais afférents à la formation (plafond de 10 000 euros/an pour une durée max de 3 ans)
- Prise en charge d'une partie de la rémunération de l'agent
- Aide mobilisable tous les 5 ans



Le FIPHFP, quels leviers à ce jour pour les employeurs?

▪ Aides mobilisables

4. Surcoût des actions de formation

- Ensemble des agents
- Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement, surcoûts pédagogiques de la formation (dans la limite de 150 euros/jour)
- Aide mobilisable pour chaque formation



Bonnes pratiques

- Prévenir et anticiper
- Adapter le parcours de formation et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de la carrière (développement de la formation et de la qualification)
 - Echelonner les carrières, construire des parcours de mobilité professionnelle de façon à anticiper les situations d'inaptitude
 - Proposer un accompagnement adapté à la prise de poste, une sensibilisation des équipes et des adaptations en cas de difficultés
 - Mobiliser des prestations spécifiques (type accompagnement deuil du métier)
 - Faire de la prévention pour sécuriser les parcours (exemple : la sensibilisation au handicap)
 - Repenser les organisations du travail



Cadre réglementaire

- Articles 81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Ordonnance du 19 janvier 2017
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHP