

Mardi 17 Novembre 2009

Manège à Chambéry

Séminaire régional sur le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques

EVALUATION DE LA JOURNEE

L'objectif du nombre de personnes inscrites au séminaire était de 250. **230 personnes se sont inscrites, l'objectif a donc été atteint à hauteur de 92%.**

Les trois fonctions publiques étaient bien représentées : 32% FPT, 21% FPE, 21% FPH. Les autres participants étaient des partenaires ou des représentants du personnel.

Parmi les 230 personnes inscrites on peut constater que :

17% étaient DRH ou DRH adjoint

15% étaient Directeur, Directeur adjoint, Chef de services ou Secrétaire général

14% étaient Adjoint des Cadres hospitaliers, Attaché d'administration hospitalière ou Cadre de santé

14% étaient Chargé de mission, Coordinateur ou Conseiller RH et handicap

6% étaient Médecins de prévention ou du travail

4% étaient Assistant social

3,5% étaient des élus de la fonction publique territoriale.

210 personnes ont réellement participé au séminaire. 55% des participants ont complété une fiche d'évaluation. **116 fiches d'évaluation ont été recueillies.**

1. Les objectifs du Séminaire régional

A propos de l'appréciation globale de la journée :

Sur les 116 réponses recueillies pour cette question, l'appréciation globale de la journée est :

-satisfaisante ou très satisfaisante pour 90% (110 personnes)

-peu satisfaisante pour 10% (6 personnes)

A propos des attentes personnelles :

Sur les 114 réponses recueillies pour cette question, les attentes personnelles :

-ont été satisfaites ou très satisfaites pour 89% (100 personnes)

-ont été peu satisfaites pour 11% (14 personnes)

A propos du découpage de la journée séminaire général / ateliers :

Sur les 113 réponses recueillies pour cette question :

- 94% ont apprécié ce découpage (106 personnes)

- 6% l'ont moins apprécié (7 personnes)

2. Le contenu de la journée

2.1. Concernant le séminaire général

A propos des thèmes qui ont particulièrement intéressés :

Sur les 116 questionnaires recueillis, 85% des personnes ont répondu à cette question (99 personnes).

Leurs réponses peuvent être réparties selon les thèmes suivants par ordre d'importance (du plus important au moins important) :

-Conférence du Professeur Domont (25 personnes)

-Modalités de fonctionnement du corps médical, les rôles des différents médecins (19 personnes)

-Cadre juridique et règlementaire (13 personnes)

*Séminaire Régional RA sur le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques,
Mardi 17 novembre 2009.*

- Les thèmes abordés dans les ateliers thématiques (12 personnes)
- Les informations générales sur le maintien dans l'emploi et le reclassement (9 personnes)
- L'importance de la pluridisciplinarité, du travail partenarial et en réseau : impliquer tous les acteurs concernés y compris l'agent en situation d'inaptitude professionnelle (8 personnes)
- L'ensemble du séminaire (7 personnes)
- Les échanges de pratiques (6 personnes)
- La présentation du FIPHFP et de ses aides (5 personnes)
- La compensation du handicap (2 personnes)
- Les questions autour des passerelles possibles entre fonctions publiques et avec le secteur privé en cas d'inaptitude (1 personne)

A propos des thèmes qui n'ont pas été traités et que les participants auraient souhaité aborder :

Sur les 116 questionnaires recueillis, 49% des personnes ont répondu à cette question (57 personnes). Les réponses peuvent être réparties selon les thèmes suivants par ordre d'importance (du plus important au moins important) :

- La coordination entre reclassement et FIPHFP (9 personnes)
- Un rappel de l'obligation de l'employeur en matière de maintien de l'emploi et de reclassement avec une approche statutaire (6 personnes)
- Le transfert des RH handicapés à travers les différentes FP et le secteur privé (5 personnes)
- La complexité de la mise en place d'un travail commun des acteurs pour le maintien et le reclassement (4 personnes)
- L'analyse qualitative ou quantitative de parcours de reclassement ou de maintien dans l'emploi (3 personnes)
- Le recrutement de PH : expériences (3 personnes)
- La spécificité du handicap psychique (3 personnes)
- Le contexte économique : tensions budgétaires et intégration des PH ou maintien dans emploi (3 personnes)
- Comment arriver à ce que les personnes handicapées fassent connaître auprès de leur employeur leur handicap (2 personnes)
- Un état des lieux de la problématique maintien dans les 3 FP et retours d'expériences (2 personnes)
- L'aspect des compensations physiques, techniques, financières suite à l'apparition d'un handicap d'un agent de la FP (1 personne)
- L'occupation thérapeutique, un volet « projet » sur ce que devrait être le rôle de l'administration (1 personne)
- Détailler la gestion prospective des ressources humaines (1 personne)
- Le développement d'un pacte territorial (1 personne)
- La situation des petits établissements publics autonomes qui n'ont pas forcément d'attaché d'administration ou de DRH ou autre professionnel pouvant soutenir le directeur responsable du maintien et du reclassement des PH (1 personne)
- Les sujets abordés dans les autres ateliers (1 personne)
- La prise en compte des handicapés dans le cadre de gestion d'effectifs en ETP ou plafond d'emplois (1 personne)
- Le rôle des préventeurs et des assistants sociaux (1 personne)
- La plus value des SAMETH (1 personne)
- La plateforme de formation des médecins de prévention actuellement discutée au niveau de l'Assemblée Nationale (1 personne)
- Le problème de recrutement des médecins de prévention (1 personne)
- Le rôle précis du médecin de prévention et du responsable RH dans la question de l'inaptitude (1 personne)
- L'organisation de la médecine de prévention (1 personne)

- Les possibilités de coopération avec Cap Emploi (1 personne)
- Avoir des documents ou des procédures (1 personne)
- Le côté associatif d'aide aux personnes qui rentre dans le maintien dans l'emploi (1 personne)
- Le rôle de la commission de réforme et du comité médical dans le processus de maintien (1 personne)

2.2. Concernant les ateliers

Répartition des participants par ateliers :

Sur les 116 questionnaires recueillis, 93% des personnes ont répondu à cette question (108 personnes) selon l'ordre d'importance suivant :

- 33% pour l'atelier 1 « Exemples de cellules de maintien dans l'emploi et de reclassement portées par des employeurs publics »(36 personnes)
- 19% pour l'atelier 5 « FPH : exemple des soignants » dont 5% déclarent avoir été particulièrement intéressés par ce thème (21 personnes)
- 17% pour l'atelier 4 « La question de l'inaptitude dans le dialogue social » (17 personnes)
- 12% pour l'atelier 2 « Le rôle des SAMETH » dont 15% déclarent avoir été particulièrement intéressés par ce thème
- 11% pour l'atelier 3 « Le rôle de la médecine de prévention » (12 personnes)
- 8% pour l'atelier 6 « FPE : l'exemple d'une politique d'un Grand Compte » (9 personnes)

A propos des thèmes abordés dans le cadre des ateliers et ayant retenu l'attention :

Sur les 116 questionnaires recueillis, 75% des personnes ont répondu à cette question (87 personnes). Leurs réponses sont classées par atelier et par ordre décroissant :

Concernant l'atelier 1 « Exemples de Cellules de maintien dans l'emploi et de reclassement portés par des employeurs publics » :

- Les exemples concrets de cellules mises en place dans les autres collectivités (21 personnes)
- L'accompagnement dans la reconversion professionnelle de la ville de Paris (9 personnes)
- L'importance de créer un réseau pluridisciplinaire (GRH, médecin, ASS, préventeur) autour de l'agent (7 personnes)
- L'élaboration d'outils communs (3 personnes)
- L'agent au cœur de la reconversion (3 personnes)
- La nécessité d'un vocabulaire commun (2 personnes)
- L'organisation différente selon la taille de la collectivité (2 personnes)
- La façon de chacun d'appréhender le handicap
- Le reclassement des personnes en fonction de leurs capacités maintien dans l'emploi
- La problématique de la disponibilité d'office

Concernant l'atelier 2 « Le rôle des SAMETH » :

- La découverte du SAMETH (4 personnes)
- L'articulation SAMETH/AGEFIPH/FIPHFP
- L'avenir dans le maintien du travail
- Le travail en équipe, se mettre dans une logique de co-construction
- La plus valeur que représente le SAMETH auprès des employeurs publics
- Le besoin identifié des compétences spécifiques en termes de maintien au sein de la FP

Concernant l'atelier 3 « Le rôle des médecins de prévention » :

- Les conséquences médicales du travail avec un agent handicapé
- Le rôle du médecin de prévention et des RH dans le maintien
- Le rôle des médecins dans l'avenir des handicapés et le manque de moyens pour agir
- Les disparités entre FP : comment lisser et rendre lisible et accessible ?
- Les difficultés de reclassement
- Le travail du médecin de prévention au cœur de dispositifs qui démarrent ou à mettre en place.

Concernant l'atelier 4 « La question de l'inaptitude dans le dialogue social » :

- La sensibilisation et la formation au handicap de l'ensemble des partenaires sont essentielles (6 personnes)
- La place des représentants du personnel dans la gestion des situations d'inaptitude (6 personnes)
- L'approche globale ou l'équipe pluridisciplinaire du reclassement et du maintien (3 personnes)
- La nécessité d'un vocabulaire commun nécessaire (2 personnes)
- Le secret professionnel partagé
- Le déroulement de la commission de réforme.

Concernant l'atelier 5 « FPH : le cas des personnels soignants » :

- La procédure mise en place au CH Chambéry (3 personnes)
- La mise en place du contrat « DRH-Agent-Cadre-médecin de travail » pour l'aménagement des postes de travail (3 personnes)
- La santé au travail, le rôle des différents acteurs, les exemples (3 personnes)
- Les modalités pratiques de reclassement et les différentes étapes du reclassement (2 personnes)
- L'exemple de comités sociaux prévention aide à la reprise (2 personnes)
- Le partage de nos façons d'appréhender le reclassement, l'aménagement de poste (2 personnes)
- L'importance de la communication
- Les difficultés pour les petits établissements à reclasser les agents
- La concordance des acteurs dans les collectivités ou administration qui veulent faire une place réelle au maintien
- L'aménagement de poste au sein de la collectivité ou au dehors et reclassement (faire appel à Cap Emploi)

Concernant l'atelier 6 « FPE : exemple d'une politique d'un Grand Compte » :

- Les aides au reclassement dans l'EN (4 personnes)
- Le déficit évident dans ce ministère en termes de prévention et de prise en compte de la santé environnementale : quelles solutions ? Quelles volontés ?
- L'expérience très particulière du rectorat de Grenoble très intéressante.

A propos des thèmes qui n'ont pas été traités dans les ateliers et que les participants auraient souhaité aborder :

Sur les 116 questionnaires recueillis, 40% des personnes ont répondu à cette question (47 personnes).
Leurs réponses sont classées par atelier et par ordre décroissant :

Concernant l'atelier 1 « Exemples de Cellules de maintien dans l'emploi et de reclassement portés par des employeurs publics » :

- La transposition de ces dispositifs dans des petits établissements autonomes (5 personnes)
- La question du statut : quelles sont les marges de manœuvre statutaires ? (2 personnes)
- Les issues possibles lorsque le reclassement n'est pas possible hormis l'ORP en milieu protégé pratiqué par le Mairie de Paris
- L'accueil des personnes en reclassement dans le nouveau service

- Les aspects de droits des handicapés et devoirs des employeurs
- Le recrutement
- Du fait de la jeunesse des exemples, il n'a pas été abordé les éléments de réussite qui permettrait un recul sur expérience
- Les différents partenaires extérieurs susceptibles de venir en aide aux collectivités pour mener à bien les actions de maintien et de retour à l'emploi
- Comment accompagner l'agent sur le terrain et comment évaluer le processus de maintien dans l'emploi ?
- Quelles sont les structures existantes dans le département pour la FPE ?
- Comment mutualiser les moyens de façon très concrète ?
- Un témoignage concret d'un bénéficiaire du dispositif

Concernant l'atelier 2 « Le rôle des SAMETH » :

- Plus d'information sur les 3 FP (2 personnes)
- La notion d'inaptitude
- Les risques psycho sociaux de la personne en difficultés de maintien à identifier, pour mieux anticiper le reclassement ou mieux accompagner
- Le cahier des charges SAMETH AGEFIPH est-il transférable dans la FP comment ?

Concernant l'atelier 3 « Le rôle des médecins de prévention » :

- Des témoignages et interventions de toutes les FP (2 personnes)
- Les relations avec les partenaires
- Le traitement précoce de l'inaptitude

Concernant l'atelier 4 « La question de l'inaptitude dans le dialogue social » :

- Le lien entre médecine de prévention et dialogue social
- L'aspect financier du handicap pour le salarié et l'employeur
- Le handicap psychique
- Comment les petites collectivités pourraient appréhender une politique d'adaptation à l'emploi et de reclassement
- L'incompatibilité entre les intentions de la loi de 2005 et les restrictions d'emploi conduites dans le cadre de la RGPP
- Le rôle des intervenants divers et la place donnée à la personne
- Des témoignages concrets de DRH sur leurs pratiques et leurs difficultés

Concernant l'atelier 5 « FPH : le cas des personnels soignants » :

- Le reclassement au sein d'une petite structure ? (2 personnes)
- La place de la médecine de prévention dans les procédures de reclassement
- Le vieillissement au travail
- L'ergonomie comme voix de prévention et d'anticipation
- Le reclassement des personnes dites « limitées intellectuellement »
- Plus d'exemples de reclassement de soignants vers les autres métiers, on manque souvent d'imagination
- L'information sur les outils permettant de joindre les services du FIPHFP
- Les échanges de postes dans les différentes fonctions publiques

Concernant l'atelier 6 « FPE : exemple d'une politique d'un Grand Compte » :

- Le fondement de la commission de réforme et le recrutement de personnes handicapées au sein des administrations
- Les comités de réforme dans la FP
- La question du recrutement de personnels handicapés dans l'EN

- PACD-PHCD : un accompagnement partagé
- Prendre en compte les autres métiers que celui d'enseignant
- Comment l'EN compte atteindre son obligation ?

3. Remarques et suggestions personnelles

Sur les 116 questionnaires recueillis, 51% des personnes ont effectué une ou plusieurs remarques (59 personnes). Leurs réponses peuvent être réparties selon les thèmes suivants et par ordre décroissant :

Sur la logistique :

- Raccourcir le temps dévolu au déjeuner (10 personnes)
- Faire appel à un ESAT pour le café d'accueil et les repas et mettre des photos d'ESAT (personnes au travail) (2 personnes) !!!
- Mettre chaises et tables pour le repas (2 personnes)
- Raccourcir le temps entre la fin des ateliers et la conclusion
- Le parking aurait pu être réservé

Sur le contenu :

- Très bonne organisation/bon déroulement de la journée (10 personnes)
- Avoir une restitution globale (8 personnes)
- Pouvoir accéder à d'autres ateliers qui ont été présentés (5 personnes)
- Avoir un glossaire des abréviations (3 personnes)
- Faire le lien avec le FIPHFP pour obtenir des réponses concrètes (2 personnes)
- Dessins humoristiques du matin très agréables sur un sujet grave (2 personnes)
- Séminaire à réitérer (2 personnes)
- Témoignage de personnes maintenues en poste
- Malgré les ateliers, peu d'échange de pratiques entre les différents participants
- Appréciation particulière pour l'échange et les témoignages...
- Comptes rendus des ateliers beaucoup trop succincts en conclusion
- Avoir une plaquette d'infos sur les structures d'aide et de maintien dans l'emploi au niveau des départements de RA
- Envisager l'aspect recrutement le même jour
- Très bonne appréciation de la conclusion de M ETIVENT qui a rappelé que la question du handicap concerne tous les citoyens et non pas que les professionnels
- Maintenir ce type de rencontre ou un groupe de travail de manière à créer des outils et un vocabulaire communs
- Très intéressant mais trop loin de la réalité quotidienne
- Conférence du matin un peu longue
- Plus d'ateliers d'échanges de pratiques
- Remettre un annuaire des établissements ou collectivités ayant une démarche significative (cellule de maintien, service RH dédié à l'intégration des PH,...) à l'issue du séminaire
- Pas de solutions apportées mais uniquement des pistes
- Trop de dessins humoristiques, un après chaque temps d'intervention aurait suffi
- Avoir une approche plus pratique et rédiger des procédures
- La place des partenaires sociaux aurait pu être mise au cœur d'une telle journée
- Eviter le côté magistral du matin en faveur de plusieurs communications pour dynamiser la présentation

LES POINTS CLES TRANSVERSAUX :

- 1 – L'importance de la pluridisciplinarité des compétences** dans la gestion des situations de maintien dans l'emploi et de reclassement des personnes handicapées dans les fonctions publiques **et la nécessité de mettre l'agent au cœur du dispositif**
- 2-La plus grande difficulté des petits établissements publics et des collectivités** pour organiser leur propre gestion des situations de maintien dans l'emploi et de reclassement **et l'intérêt de mutualiser les moyens**
- 3- La nécessité de mener une réflexion globale et interdépendante mêlant la question de la gestion des situations d'inaptitude professionnelle et celle du recrutement** de personnes handicapées dans les fonctions publiques
- 4-Le besoin d'organiser des rencontres entre employeurs publics pour échanger, partager les expériences, créer des outils et un vocabulaire commun** sur cette problématique
- 5- Comment le FIPHFP peut-il optimiser l'accompagnement les employeurs publics** dans leur gestion des situations de maintien dans l'emploi et de reclassement des personnes handicapées **et mieux informer sur les aides mobilisables ?**
- 6- L'importance de développer, de faciliter et d'optimiser les passerelles entre fonctions publiques et avec le secteur privé** dans le traitement des situations de reclassement des agents handicapés.