

**COMPTE-RENDU DU CLUB DES CORRESPONDANTS HANDICAP**

**« LA RECONVERSION POUR RAISONS MEDICALES »**

**13 OCTOBRE 2015 – CHBA VANNES**

**Participants :**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Organisme</b>	<b>Mail</b>
BASTIAN	Stéphanie	Centre de gestion du Morbihan	sbastian@cdg56.fr
BREMOND	Edouard	CENTRE HOSPITALIER BRETAGNE ATLANTIQUE	edouard.bremond@ch-bretagne-atlantique.fr
CABROL	Philippe	Ville de Saint-Brieuc	pcabrol@saint-brieuc.fr
CREIGNOU	Stéphanie	Communauté urbaine et Ville de Brest	stephanie.creignou@brest-metropole-oceane.fr
DONNARD	Fabrice	Ville de Quimper, CCAS et Quimper agglo	fabrice.donnard@quimper.bzh
GIRARD MAYEUX	Anne	Conseil départemental du Morbihan	Anne.GIRARD-MAYEUX@morbihan.fr
HAMON	Marie-Lucie	CENTRE HOSPITALIER BRETAGNE ATLANTIQUE	marie-lucie.hamon@ch-bretagne-atlantique.fr
HAUTIN	Erwan	Direction départementale des Finances publiques (DDFIP) 56	erwan.hautin@dgfip.finances.gouv.fr
JAFFRES	Fanny	EHESP	FANNY.JAFFRES@ehesp.fr
LE BOUCHER	Claire	Centre hospitalier GUILLAUME REGNIER	c.leboucher@ch-guillaumeregnyer.fr
L'HUILLIER	Marie-Claude	Direction régionale des Finances publiques (DRFIP)	marie-claude.lhuillier@dgfip.finances.gouv.fr
LORIC	Valérie	SAMETH 56	loric@adieph56.asso.fr
LOT	Isabelle	CENTRE HOSPITALIER BRETAGNE ATLANTIQUE	Isabelle.lot@ch-bretagne-atlantique.fr
MAHE	Xavier	SAMETH 56	mahe@sameth56.fr
MALHAS	Nadine	Académie de Rennes - Rectorat	nadine.malhas@ac-rennes.fr
MATHIEU	Eve-Anne	Centre Hospitalier de Bretagne Sud Lorient	ea.mathieu@ch-bretagne-sud.fr
MERCKELBAGH	Laurence	Conseil départemental des Côtes d'Armor	merckelbaghlaurence@cg22.fr

MOREAU	Isabelle	Plateforme interministérielle d'appui aux ressources humaines	isabelle.moreau@bretagne.pref.gouv.fr
PREVOST	Fabrice	Centre de gestion du Morbihan	fprevost@cdg56.fr
ROUSSEAU	Claudette	Ministère de la Défense Centre Ministériel de Gestion de Rennes	claudette.rousseau@intradef.gouv.fr
THOMAS	Frédéric	CDG 22	frederic.thomas@cdg22.fr
VEILLON	Isabelle	Conseil départemental des côtes d'Armor	Isabelle.veillon@cotesdarmor.fr
VERGER	Franck	Plateforme interministérielle d'appui aux ressources humaines	franck.verger@bretagne.pref.gouv.fr
VIE	Véronique	Centre de gestion 35	veronique.vie@cdg35.fr
VIEAU	Jean-Francois	CENTRE HOSPITALIER DE ST MALO	jf.vieau@ch-stmalo.fr

### Accueil des participants et propos introductifs

Le Club des correspondant handicap s'est ouvert sur un mot introductif d'Edouard Brémond, DRH adjoint du Centre hospitalier Bretagne Atlantique. Il a rappelé l'histoire de l'engagement du CHBA et son intérêt à rejoindre le Club des correspondants handicap.

### Tour de table des participants

Tour de table rapide permettant une présentation des participants et de leur organisme de rattachement.

### Rappel du contexte de la rencontre

Pour situer la tenue du club des correspondants handicap, Adeo a effectué un rapide rappel des avancées du Handi-Pacte :

- Réalisation d'une typologie des situations problématiques de maintien dans l'emploi, enrichie lors d'une rencontre pluridisciplinaire le 24 juin 2015
- Approfondissement du projet d'expérimentation « Mobilitest », visant à mettre en place une bourse aux stages d'immersion entre les 3 fonctions publiques
- Préparation du prochain comité des employeurs publics, prévu le 17 décembre 2015.

Dans ce contexte se tient le 4ème Club des correspondants handicap, après les 3 précédentes rencontres :

- Les missions du correspondant handicap
- L'intégration d'un travaillé handicapé
- La communication / sensibilisation sur le handicap

Le choix du thème a répondu à des préoccupations mises en avant par les employeurs, telles que :

- Saturation des solutions de reclassement
- Limites financières aux maintiens en sureffectifs
- Des réticences à accueillir un agent reclassé
- Un manque d'information sur le champ des possibles

### Témoignage illustratif : Centre Hospitalier Bretagne Atlantique

Le CHBA est tout d'abord revenu sur sa politique en matière de handicap : sans correspondant handicap ni convention avec le FIPHFP, l'établissement présente un taux d'emploi supérieur aux 6%. Plusieurs éléments constitutifs de la politique mise en place ont été avancés :

- **Mise en place d'une cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi.** Celle-ci intègre les cadres de l'établissement et fonctionne en lien avec le service social. Elle maintient le contact avec les agents en arrêt. Les reconversions se heurtent cependant à la saturation des reclassements vers l'administratif, dans un contexte où 80% des personnels occupent des postes soignants. D'où un intérêt fort pour les démarches inter-fonctions publiques telles que Mobilitest.
- **Mise en place d'une cartographie** pour identifier les postes à moindres contraintes physiques et faciliter ainsi de possibles reclassements et l'anticipation des risques. Le CHBA ayant une politique de mobilité interne qui fixe un maximum de 10 ans sur un poste, la cartographie peut permettre de limiter le nombre d'années passées sur des postes physiquement difficiles.

Les échanges avec les participants ont permis d'insister sur des éléments complémentaires :

- **Les réticences des équipes** à accueillir un poste en reclassement appelle des actions de sensibilisation (cf. club des correspondant handicap n°3). En l'espèce, le Département du Morbihan a mis en place une formation obligatoire pour les cadres. De même, le CHGR a sensibilisé les agents avec l'intervention d'un ventriloque sur le lieu de travail.
- **Les reclassements s'apparentent à des recrutements** : ils demandent donc une opérationnalité rapide. Or, les mécanismes comme les temps partiel thérapeutiques, avec éventuellement un(e) auxiliaire de vie (chargée d'accompagner et non de suppléer), ne correspondent pas nécessairement aux besoins.

### Retour sur la journée du 30 septembre sur le reclassement dans la fonction publique hospitalière

Afin de capitaliser sur la journée organisée par le CHGR et l'EHESP, un bref résumé a été effectué par Claire Le Boucher, référent handicap du Centre hospitalier. Elle a notamment insisté sur les points suivants :

- Même si le reclassement constitue un objectif pour l'employeur dans le cadre de sa mission de maintien dans l'emploi, c'est l'agent qui doit manifester sa volonté de reclassement auprès de son employeur.

- L'établissement doit tout d'abord rechercher un poste dans l'établissement, au même grade. Après un examen des aptitudes, il est possible de demander une retraite pour inaptitude totale et définitive. Toutefois, les demandes en la matière sont de plus en plus retoquées par la Caisse des Dépôts et Consignations.
- Pendant l'arrêt maladie, il est juridiquement possible de proposer des actions de bilan de compétence voire de formation à un agent. L'employeur peut ensuite décider de se couvrir face au risque d'accident du travail.

### Eclairage thématique : M<sup>e</sup> Mazza, avocate au barreau de Paris et spécialiste du droit public

Ponctuée de questions / réponses avec les participants et d'exemples concrets, la présentation de M<sup>e</sup> Mazza a permis d'éclairer les questions suivantes :

- **Le cadre juridique général:** le code du travail ne s'applique pas pour la fonction publique (sauf quelques références au sein de l'hospitalière). Ce sont les lois statutaires de 1983 qui définissent le cadre juridique, ainsi que la jurisprudence. En 2005, le Conseil d'Etat érige le reclassement en principe général du droit. C'est également de 2005 que datent les lois sur le reclassement dans la fonction publique.
- **Fondements du principe de reclassement :** derrière le principe du reclassement se trouve celui de non-discrimination, c'est-à-dire l'impossibilité pour un employeur d'écarter un agent en raison de son état de santé. L'employeur a donc une obligation de moyens renforcée pour adapter un poste ou reclasser un agent. L'obligation de reclassement a été étendue aux non-titulaires et aux contractuels. Le caractère « renforcé » de l'obligation de moyens signifie qu'un simple envoi de CV concernant l'agent ne suffit pas.
- **Types de reclassements :** si l'employeur recherche tout d'abord des postes au même grade / poste, il est également censé examiner les possibilités à d'autres grades ou au sein d'autres établissements. Dans le cas d'un changement de grade (reclassement statutaire), l'agent garde cependant son traitement indiciaire initial.
- **Cas d'inaptitudes :** l'employeur peut déclarer l'agent inapte partiellement ou totalement à son poste. Une inaptitude totale et définitive à tous les postes lui permet de ne pas rechercher de reclassement : une mise en disponibilité d'office pour raisons de santé, une retraite pour invalidité ou un licenciement pour inaptitudes sont alors possibles. Si la mise en disponibilité permet de gagner du temps (avec une rémunération partielle), elle a été critiquée par un rapport de l'IGAS de 2011 pour les abus dont elle fait l'objet. L'inaptitude totale et définitive est difficile à prouver, car l'employeur ne peut jamais épuiser toutes les options.
- **Postes visés :** les reclassements doivent s'effectuer sur des postes vacants. En pratique, ils s'avèrent donc souvent plus complexes dans la fonction publique d'Etat ou hospitalière. A noter que les non-titulaires sont considérés comme des postes vacants, d'où des tensions

possibles au sein des équipes. L'employeur peut également décider de supprimer un poste, plutôt que de permettre un reclassement. Le choix est justifié par « l'intérêt du service ».

- **Refus des reclassements** : suite à trois refus de postes par l'agent, l'agent peut être radié de la fonction publique.
- **Le contexte financier** : la crise budgétaire affecte fortement les fonctions régaliennes de l'Etat et la santé. Cette mutation historique ne contribue pas à faire face à la hausse des inaptitudes. Le droit de la fonction publique accuse un retard en la matière.
- **Détachements** : ils présupposent l'accord des deux administrations. Après 1 an de détachement, l'agent peut demander son intégration dans la fonction publique et faire l'objet d'un arrêté de nomination.

### Pause déjeuner

#### Témoignage du Sameth 56

Le témoignage de Valérie Loric et de Xavier Mahé, de l'ADIEPH (association gestionnaire du Sameth 56), a permis d'éclairer la collaboration possible entre un employeur et le Sameth en matière de reclassement des agents. Acteur neutre, le Sameth dispose effectivement d'une expertise utile pour aider un agent dans sa démarche de reconversion.

*Mme X, adjointe technique pour le Conseil Départemental, est second de cuisine dans un collège de la région. Elle participe à la logistique de l'établissement. Parallèlement, elle apporte son soutien lors des services au self et à la plonge ainsi qu'à l'entretien des locaux.*

*Elle est en arrêt depuis 2011 pour une maladie professionnelle au coude droit.*

*Une reprise à temps partiel thérapeutique (50%) a été validée au 27/08/2013 sur un poste aménagé.*

*Les actions suivantes ont été mises en œuvre :*

*Juillet 2013 : étude ergonomique souhaitée pour observation, étude et aménagement du poste de travail dans le respect de limitations médicales exprimées par le médecin de prévention (limiter la manutention et les gestes répétitifs). Entretien dans les locaux du Sameth, pour faire le point et accélérer la demande de RQTH.*

*Aout 2013 : Proposition d'un bilan professionnel, l'aménagement de poste ne suffisant pas à répondre aux contraintes du poste et aux restrictions d'aptitude de l'agent ;*

*Nov 2013- mars 2014 : préconisation par la Commission de Réforme d'une reconversion vers un poste administratif.*

*Avril 2014 – avril 2015 : stage d'immersion sur un poste de travail administratif aménagé ; mise en place d'un bilan de compétences et d'un plan de formation adapté.*

*Depuis avril 2015 : nouveau stage d'immersion sur un poste administratif, possibilité d'une titularisation à venir.*

### Présentation de Mobilitest

Lors du Comité des employeurs publics du 17 décembre, les employeurs publics s'engageront sur l'expérimentation « Mobilitest : bourse aux stages d'immersion dans la fonction publique ». Pour proposer une expérimentation, le Handi-Pacte Bretagne s'est fondé sur quelques constats :

- Une attente forte des employeurs vis-à-vis de la mobilité inter-fonctions publiques
- Des métiers communs entre les fonctions publiques, mais des conditions d'exercice différentes
- Une méconnaissance mutuelle entre les fonctions publiques

Pour répondre à ces enjeux, l'expérimentation se fixe plusieurs objectifs :

- Elargir le spectre des reclassements / reconversions possibles
- Valider la pertinence d'un nouveau projet professionnel en étant confronté in situ à un nouvel environnement,
- Faire découvrir aux services accueillants que derrière la diversité des handicaps se logent des compétences à même de renforcer leurs équipes ;
- Faciliter à terme les mobilités inter-fonctions publiques.

**Descriptif de l'expérimentation :** Mobilitest constitue un dispositif de mise en relation entre employeurs facilitant la réalisation de périodes d'immersion dans la fonction publique pour les agents en reclassement / reconversion. Ces stages « découverte d'un nouveau métier » sont prévus sur un temps court (jusqu'à 1 mois) et ne sont pas assortis d'un engagement préalable d'un employeur sur l'ouverture d'un poste.

Les agents (BOETH, avec restrictions d'aptitudes ou faisant face à un risque sérieux) pourront découvrir d'autres métiers dans d'autres fonctions publiques. Une interface en ligne sera proposée, avec deux espaces :

- Un espace « établissement d'accueil » pour renseigner les principales caractéristiques du stage possible
- Un espace « candidats » pour renseigner les principales caractéristiques de l'agent.

Les correspondants handicap réaliseront la mise en relation entre les établissements pour mettre en place d'éventuelles conventions tripartites.

Pour mener cette expérimentation, plusieurs étapes ont eu lieu :

- Réunions d'un groupe de travail inter-fonctions publiques sur l'opportunité et la faisabilité de l'expérimentation
- Engagement du Comité de pilotage du Handi-Pacte

- Présentation et validation de l'expérimentation lors du Carrefour régional des mobilités puis la réunion des DRH.

### Expérimentation in vivo de Mobilitest

Le club des correspondants handicap a été l'occasion de tester les possibilités de stages permises par la variété des employeurs. Il a été demandé aux participants de remplir des « offres de stage virtuelles » (absence d'engagement formel) et des profils d'agents en reclassement (organisme, poste actuel, pistes envisagées...). Il s'agissait ensuite de faire correspondre les offres et les demandes par département, en incluant les différentes contraintes : mobilité géographique, restrictions d'aptitudes, etc.

**Au total, une quinzaine de « correspondances » ont été identifiées concernant les 3 fonctions publiques.** Voici quelques exemples des collaborations théoriquement possibles :

Offre	Demande
CDG : gestion des carrières	Policier souhaitant s'orienter vers la gestion budgétaire et comptable et devant éviter les contacts avec le public
DRFIP : centre d'encaissement des amendes	Agent de service hospitalier en recherche d'un poste limitant la marche
Rectorat, division de la formation	Technicien vétérinaire souhaitant s'engager vers l'enseignement / formation
Ehpad, animation	Aide-soignante souhaitant s'engager vers une action d'accompagnement aux soins et limiter le port de charges

Les échanges entre participants ont toutefois permis d'apporter des remarques et des suggestions complémentaires pour Mobilitest :

- L'importance du critère géographique : même au sein d'un département, les distances peuvent être trop longues pour certains agents ;
- La nécessité de spécifier les contre-indications concernant les postes : l'agent doit pouvoir remplir son stage d'immersion.
- La difficulté pour les employeurs à proposer des postes basés sur postes vacants : il sera nécessaire de proposer des postes en sureffectifs, qui ne correspondent pas nécessairement à des perspectives d'embauche, dans la mesure où il s'agit de stages où l'agent reste rémunéré par son employeur initial.
- L'importance d'accompagner la personne et d'inscrire le stage dans un parcours, tant avant son départ en stage qu'à son arrivée sur le stage.
- La possibilité de prévoir, en plus de ces courtes périodes d'immersion (équivalence avec des « enquêtes métiers »), des périodes d'immersion plus longues avec des perspectives concrètes d'embauche.
- La nécessité de préciser qu'il s'agit de stages courts qui ne nécessitent pas de poste vacant et qui n'attendent pas une opérationnalité directe des agents accueillis, afin d'éviter toute confusion.

- La nécessité d'ajouter un descriptif du poste dans l'annonce. Toutefois, ce serait aux correspondants handicap de creuser entre eux concernant la possibilité de réaliser un stage.
- La possibilité d'envoyer des alertes, sur le modèle utilisé par « Handi Sup », informant de la présence de nouvelles offres / nouvelles demandes.
- Sans chercher à obtenir une égale réciprocité des offres / demandes, le Handi-Pacte devra néanmoins s'assurer que Mobilitest s'inscrive bien dans une logique « donnant donnant ».

### Suggestions et programmation

Les échanges en fin de journée ont à la fois fait apparaître l'intérêt des sujets traités et la frustration possible à les traiter en peu de temps. Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux participants.

**La prochaine rencontre aura lieu en janvier 2016** (date exacte à définir). Deux thèmes sont apparus comme particulièrement intéressants pour la prochaine date :

- Le handicap psychique.
- Le reclassement, en prolongement des échanges de la journée.