

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU 12 JUIN 2015

PREFECTURE DE RENNES

Accueil des participants et propos introductifs

La réunion s'est ouverte sur un mot d'accueil et une annonce de l'ordre du jour. Il a été rappelé que ce rendez-vous, à travers les échanges stratégiques entre les participants, visait à préparer de manière concertée le Comité des employeurs publics (CEP) de la rentrée.

1- Bilan et perspectives du Handi-Pacte

Par l'intermédiaire de Catherine Amiel et des représentants d'Adeo Conseil (prestataire du Handi-Pacte en Bretagne), un bref rappel des objectifs a été effectué. Les actions menées depuis 2014 ont été présentées :

- Réalisation, dans le cadre de la fonction d'observatoire, de notes d'état des lieux sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Bretagne ;
- Structuration du club des correspondants handicap, avec trois réunions thématiques menées : le rôle du correspondant handicap, l'intégration dans une équipe et la communication sur le handicap ;
- Travail approfondi sur le maintien dans l'emploi, avec l'imminence d'une réunion pluridisciplinaire avec les médecins pour affiner une typologie des situations problématiques de maintien dans l'emploi et des bonnes pratiques existantes (réunion le 24 juin) ;
- Mise en place d'une plateforme collaborative extranet, dont plusieurs facettes ont été présentées ;
- Organisation d'un comité des employeurs publics ayant permis la signature d'une première charte d'engagement.

Surtout, les participants ont été amenés à se prononcer sur le projet d'expérimentation du Handi-Pacte : « Mobilitest » (voir fiche descriptive en annexe). Si les réactions au projet ont été unanimement positives, quelques points d'interrogation ont été soulevés :

- Un équilibre à trouver entre le souhait de proposer des perspectives après les stages, et le caractère non engageant des stages (tant du côté des employeurs que des agents) ;
- Une nécessité de ne pas se focaliser sur les agents qui ont de lourdes difficultés, afin éventuellement de prévenir l'aggravation des problèmes médicaux. La question de débiter avec un dispositif de droit commun (Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP) a été posée ;

- La nécessité de creuser les modalités juridiques de contractualisation entre les employeurs ;
- La possibilité de parler d'évaluations en milieu de travail plutôt que de « stages » ;
- La nécessité d'accompagner fortement ces premières collaborations, afin de s'assurer dès le départ du succès de la démarche, même s'il faut accepter le « droit à l'erreur » comme principe d'une période d'immersion en situation professionnelle externe ;

Relevé des décisions :

- Validation de la pertinence du projet d'expérimentation ;
- Rédaction d'une fiche descriptive de l'expérimentation, à soumettre aux employeurs lors du Comité des employeurs publics.

2- Bilan et perspectives du carrefour régional des mobilités

Un bilan du carrefour régional des mobilités (28 avril 2015) a été réalisé par la plateforme RH. Avec 94% de participants ayant jugé l'événement « utile », le succès a été au rendez-vous.

Eléments d'évaluation des entretiens individuels :

- 253 personnes reçues, dont 135 de catégorie C ;
- La majeure partie des participants exerce dans la fonction publique territoriale ou d'Etat et sont des femmes ;
- La plupart des participants ont souhaité faire le point sur leur CV ;
- Des besoins divers : sentiment de solitude, besoin de conseil, méconnaissance des ressources disponibles, besoin global d'accompagnement ;
- Des préconisations : partager en amont des informations sur les attentes des participants, envisager la possibilité d'entretiens plus longs, rendre possible des rencontres avec des psychologues du travail, prévoir des entretiens thématiques ou en groupes...

Eléments d'évaluation de la table-ronde consacrée à l'égalité professionnelle :

- Des thématiques diverses liées à l'égalité professionnelle ont pu être traitées, rappelant son caractère facilitateur de la mobilité et la mettant en relation avec la qualité de vie au travail ;
- La table ronde a pu rappeler des points du cadre juridique ;
- Des présentations ont été faites d'initiatives prises en Bretagne ;
- Un groupe de travail a été lancé afin d'impulser de nouvelles initiatives.

Eléments d'évaluation de la table-ronde Handicap et mobilité professionnelle :

- L'affluence a été modérée, probablement liée à l'horaire du déjeuner ;
- Les enjeux liés au handicap et à la mobilité professionnelle ont pu être présentés, avec un focus spécifique sur l'expérimentation en cours ;



Réunion des DRH **des employeurs des fonctions publiques d'Etat,** **territoriale et hospitalière de Bretagne**

- Les participants ont exprimé leur intérêt pour la démarche induite par Handi-Pacte, mais il y avait cependant un décalage fort entre leurs attentes et les réponses mobilisables ;
- La tenue du stand du FIPHFP a montré, durant la journée, que de nombreux agents sont encore démunis face à leur handicap, notamment dans la fonction publique d'Etat.

Eléments d'évaluation de la table ronde sur la mobilité : règles et opportunités

- Une affluence très (trop) importante pour cette table-ronde ;
- Une présentation des modalités juridiques de mobilité, intéressante mais qui a pu être jugée trop abstraite par les agents, malgré la satisfaction globale des participants ;
- Un succès qui démontre l'existence d'un véritable besoin.

Des échanges ont eu lieu pour envisager des pistes d'amélioration :

- Sur les conditions logistiques au regard de l'affluence à prévoir et des besoins identifiés lors de cette première édition ;
- Sur l'organisation de temps en ateliers afin de permettre un échange plus long et interactif sur des problématiques communes.

Relevé des décisions :

- Il a été acté la pertinence d'une organisation annuelle du Carrefour régional des mobilités ;
- Il a été proposé de délocaliser l'événement dans le Finistère en 2016, en collaboration avec le centre de gestion.

3- Préparation du Comité des employeurs publics

En cohérence avec l'orientation prise par le Préfet en 2014 d'inclure plus généralement des sujets RH transversaux au sein du Comité des employeurs publics, l'année 2015 ne traitera pas uniquement de la thématique du handicap.

Plusieurs sujets ont été proposés à l'ordre du jour du CEP :

- La réalisation d'un point d'étape sur l'avancement du Handi-Pacte avec un focus sur les questions stratégiques en raison de la présence des décideurs ;
- Une validation officielle des orientations prises par le Handi-Pacte, notamment le projet d'expérimentation Mobilitest.
- Un échange sous forme d'alertes aux pouvoirs publics sur une série de freins au maintien dans l'emploi, telles la nécessité de mettre en place un congé de reclassement professionnel et d'obtenir davantage de médecins du travail (médecin de prévention). Afin d'explorer



Réunion des DRH **des employeurs des fonctions publiques d'Etat,** **territoriale et hospitalière de Bretagne**

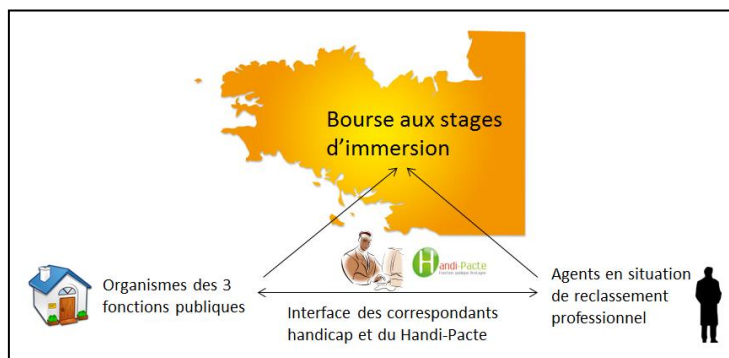
l'opportunité de traiter ces sujets lors du CEP, des fiches synthétiques seront portées à la connaissance du Préfet en amont ;

- Un temps d'échange sur l'apprentissage, au regard des objectifs fixés par le Gouvernement ;
- L'organisation d'un nouveau carrefour régional des mobilités en 2016 et plus largement, une réflexion sur les priorités des employeurs publics en matière de GRH.

Le CEP se déroulera sur un format de 2 heures pour s'ajuster à la disponibilité des décideurs

ANNEXE : « MOBILITEST »

Une expérimentation innovante pour les transitions professionnelles en Bretagne



Contexte de l'expérimentation

Dans chaque région, le Pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées est invité à mettre en place une expérimentation à caractère innovant. Les travaux réalisés en première année du Handi-Pacte ont fait émerger le besoin de trouver des solutions pour faciliter les reclassements, notamment en exploitant les possibilités ouvertes par la collaboration inter-fonctions publiques. Le Comité de pilotage Handi-Pacte et un groupe de travail spécifique ont donc élaboré un projet d'expérimentation qui repose sur la possibilité de découvrir d'autres métiers ou situations de travail chez d'autres employeurs publics.

Objet

Mobilitest (nom proposé à ce stade pour l'expérimentation) vise à élargir le champ des possibles en matière de reclassements / reconversions. Pour tester ses appétences et ses compétences dans un cadre différent, il est proposé la réalisation d'un « stage / évaluation » court chez un autre employeur public, avant d'entamer alors des démarches plus longues de reconversion (formations). Pour les employeurs, l'acceptation d'un agent en « stage » n'engage pas à une embauche ultérieure, mais elle peut constituer une opportunité de dénicher des compétences dans certains secteurs tout en améliorant le taux d'emploi.

Modalités

Le dispositif Mobilitest repose sur des offres de stage proposées par les employeurs publics et des agents volontaires pour découvrir d'autres solutions d'emploi au regard de la dégradation de leur santé. Il utilise la médiation des correspondant handicap (et ou gestionnaire RH) et une plateforme électronique interactive. Sur cet espace en ligne seront présentées des « offres » (possibilités de stages d'immersion) et des « demandes » (agents en recherche de stage). Le type d'information fournie (côté agent et côté employeur), en cours de définition, sera ajusté avec les parties prenantes mais l'idée est une présentation très succincte qui renvoie aux coordonnées du correspondant handicap pour en savoir plus. Des outils pratiques (convention de stage type, textes réglementaires,...) seront mis à disposition des acteurs.

Calendrier

L'objectif est une mise en place dès 2015 après validation du comité des employeurs publics. Il est attendu de ses membres qu'ils se fassent l'écho de cette démarche dans leurs propres établissements.