

Les podcasts du Handi-Pacte PACA 2020

Podcast maintien dans l'emploi

Madame BOUTIER et Madame LE MAIRE Conseil Départemental du Var

Bonjour à tous et à toutes, l'équipe du Handi-Pacte PACA est heureuse de vous accueillir aujourd'hui pour vous parler des facteurs clefs de réussite d'une politique handicap sur la thématique du maintien dans l'emploi. Pour cela, nous avons le plaisir d'accueillir Madame BOUTIER, référente handicap du Conseil Départemental du Var et Mme LE MAIRE, conseillère de prévention.

1. Pour commencer Mesdames, est ce que vous pouvez vous présenter toutes les deux en quelques mots ?

Mme BOUTIER : Je travaille au Département depuis 16 ans. J'ai débuté ma carrière en tant qu'assistante socio-éducatif pendant 7 ans. Par la suite, j'ai pris la responsabilité du service social des personnels, et en 2013, j'ai été chargée de développer la politique handicap de la collectivité. Depuis 2014, je suis référente handicap et responsable du service maintien dans l'emploi et handicap de la collectivité. J'occupe également la mission d'assistante de prévention pour la DRH (qui comprend environ 2 assistants pour 150 personnes).

Mme LE MAIRE : J'ai exercé en Direction des Ressources Humaines plus particulièrement dans le secteur du recrutement au Département du Var pendant 16 ans, ce qui m'a permis de développer une connaissance des métiers exercés dans la collectivité. Depuis un an et demi, j'affine ma vision à travers un autre filtre car j'exerce la mission de conseiller en prévention.

2. Mme BOUTIER, est ce que vous pouvez nous expliquer en quelques mots le périmètre d'action du Conseil Départemental du Var ?

Mme BOUTIER : Le Département comprend 23 cantons. La collectivité intervient principalement dans le domaine de l'action sociale, des routes et des transports, de l'éducation et également de la culture. Le Département emploie un peu plus de 5000 agents répartis sur l'ensemble du Département. La collectivité compte à peu près 600 agents en situation de handicap, avec un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi supérieur à 10%.

3. Mme LE MAIRE, au sujet de la mission de prévention, pouvez-vous nous expliquer comment elle est organisée au sein du CD 83 ?

Mme LE MAIRE : Au Département du Var, lors de la dernière réorganisation de 2018, le Directeur Général des Services a choisi d'impulser la promotion et la coordination de la prévention des risques professionnels en créant la mission prévention qui est rattachée au Directeur Général des Services. Cette mission comprend 15 agents parmi lesquels 11

conseillers en prévention, qui interviennent sous l'autorité fonctionnelle des Directeurs. La mission du conseiller en prévention est une mission de conseil, assistance, analyse des situations de travail et évaluation des risques professionnels auprès de l'ensemble des directions de la collectivité. S'ajoutent à ces missions, l'animation et la coordination du réseau d'assistants de prévention. Ce réseau a été initié en 2017, et comprend 151 assistants de prévention répartis sur le territoire varois, ce qui permet de disposer de personnes ressources au sein des services pour assister les responsables de proximité, dans la mise en œuvre des dispositifs de prévention.

4. Quelle est la formation que vous avez suivie pour devenir conseillère de prévention ?

Mme LE MAIRE : Pour être nommé conseiller en prévention, il est nécessaire de suivre une formation initiale obligatoire de 7 jours (5 jours pour l'assistant de prévention). J'ai suivi cette formation au CNFPT de la région PACA. A l'issue, j'ai reçu ma lettre de cadrage qui définit les moyens mis à disposition pour l'exercice de ma mission.

5. Côté mission handicap, Mme BOUTIER, est ce que vous pouvez nous présenter l'organisation de cette instance au CD 83 ?

Mme BOUTIER : La Mission Handicap comporte six personnes actuellement. Nous avons commencé à solliciter les aides du FIPHFP dès 2013 et nous avons conventionné à partir de 2014. Au sein du service, deux personnes sont chargées de l'accompagnement des personnels en situation de handicap. La première étudie plus particulièrement la fiche de visite médicale, pour mettre en œuvre toutes les préconisations du médecin de prévention. Elle assure aussi le contact auprès des prestataires et assure le lien évidemment avec l'agent et le manager. La seconde est plus particulièrement spécialisée sur le handicap psychique et la gestion des situations de télétravail. Les 3 autres collègues assurent la gestion administrative et financière des aides sollicitées dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.

6. Plus particulièrement sur la question du maintien dans l'emploi, comment cela fonctionne chez vous ? Et est-ce que la mission handicap et la mission prévention travaillent conjointement sur les mêmes situations ?

Mme BOUTIER : Nous travaillons en équipe, c'est très important, notamment au sein de la cellule maintien dans l'emploi qui se réunit une fois par mois, qui rassemble les différents services de la DRH et la médecine du travail et qui aborde, dans un premier temps, les situations de travail qui sont problématiques. Puis, la réflexion se fait de manière pluridisciplinaire lors de la restitution d'étude de poste avec l'ensemble des acteurs concernés : l'agent, le manager, la médecine du travail, le conseiller de prévention ou l'assistant de prévention, l'ergonome de Cap Emploi ou l'opérateur externe "Opéra Ergonomie" et la référente de la mission handicap. L'objet est d'informer l'agent et le manager sur les actions/moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité des chances et

d'impliquer l'ensemble des acteurs présents dans l'accompagnement de l'agent en situation de handicap. L'objectif est de veiller à ce que l'agent dispose de l'ensemble des moyens nécessaires à son maintien dans l'emploi tout au long de sa carrière.

7. Du côté de la prévention, comment cela fonctionne plus particulièrement Mme LE MAIRE ?

Mme LE MAIRE : L'assistant de prévention est un véritable relais de la politique handicap puisqu'il s'agit d'un des interlocuteurs de proximité de la personne en situation de handicap. Il peut jouer un rôle d'alerte et de suivi des situations auprès notamment de la mission handicap de la DRH.

8. Vous parlez d'un droit d'alerte, comment le conseiller de prévention peut-il l'exercer ? Comment ça fonctionne ? Dans quelle situation ?

Mme LE MAIRE : La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour la collectivité. Chacun à son niveau est directement concerné. Le conseiller en prévention, comme l'assistant de prévention, exerce un rôle d'alerte auprès du responsable sur les situations à risque rencontrées ou si un agent n'alerte pas lui-même sur ses difficultés. Il veille à améliorer les méthodes et le milieu du travail en contribuant à l'adaptation des conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents en lien avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi de la collectivité, notamment la Mission Handicap et la médecine du travail.

9. Vous êtes déjà impliqués depuis plusieurs années en faveur d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Quel est votre enjeu majeur aujourd'hui pour le CD 83 au niveau du maintien dans l'emploi ?

Mme BOUTIER : Notre enjeu actuel est de pouvoir progresser sur l'aspect prévention et sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR). Effectivement, on s'est rendu compte qu'il est nécessaire d'anticiper les situations de maintien au maximum. Pour cela, nous avons des assistants de prévention qui ont été nommés et qui commencent à être formés sur le volet handicap. Cette formation prévoit d'informer les assistants de prévention sur les différentes actions menées dans le cadre de la convention et également sur les différents acteurs qui peuvent être concernés par le maintien dans l'emploi. Cela permet également de leur demander de nous alerter sur des situations problématiques si l'agent ne le fait pas lui-même, ou dans le cadre d'un suivi d'aménagement de poste après 4 mois environ.

10. Lors de notre échange, vous m'aviez mentionné que la mission handicap était dans une logique d'amélioration continue et qu'un questionnaire de satisfaction vous y aidait. Pouvez-vous nous parler de cette démarche ?

Mme BOUTIER : Nous avons réalisé des questionnaires de satisfaction sur les aménagements de poste en 2016 (lors de la première convention) et 2019 qui ont été

diffusés aux personnels en situation de handicap. Après analyse des retours, il est apparu l'importance d'assurer un suivi de proximité de ces situations, afin de relayer les besoins, les manques, les difficultés d'appropriation des matériels... L'assistant de prévention a donc été identifié de nouveau, comme l'acteur pouvant répondre à ce besoin en lien avec la mission handicap.

Enfin, il apparaît incontournable d'engager un travail sur les facteurs de pénibilité liés aux différents métiers de la collectivité et de les identifier dans chaque fiche de fonction des agents.

Nous arrivons à la fin de ce podcast, merci beaucoup à toutes les deux pour votre participation !

11. En résumé, voici les trois bonnes pratiques du CD 83 mises en valeur par Mme BOUTIER et Mme LE MAIRE sur la thématique du maintien dans l'emploi et de la prévention.

- 1^{ère} bonne pratique : nous pouvons retenir qu'il est important de travailler en équipe pluridisciplinaire pour échanger sur les situations de maintien dans l'emploi parfois complexes. Il est possible ainsi de réfléchir à plusieurs, avec l'expertise de chacun, pour trouver des solutions permettant de compenser les conséquences du handicap de la personne ou de réfléchir à des situations d'inaptitude ou encore de reclassement. Ce groupe de travail peut réunir, par exemple, l'encadrant, l'agent concerné, le référent handicap, l'assistant de prévention, l'ergonome, le médecin du travail... Chaque structure peut avoir sa propre organisation au niveau de cette commission de maintien dans l'emploi. Elle a généralement lieu plusieurs fois dans l'année, voire une fois par mois.
- 2^{ème} bonne pratique : il est important d'avoir un conseiller ou un assistant de prévention dans vos équipes. Il est l'interlocuteur privilégié pour l'agent en situation de handicap ou l'agent rencontrant une problématique de santé. Le conseiller de prévention peut, comme son nom l'indique, conseiller l'agent mais aussi détecter des situations problématiques et les signaler avant qu'elle ne s'aggrave. Son rôle est d'anticiper et mettre en œuvre des solutions dès que possible. Le conseiller et / ou l'assistant de prévention jouent donc un rôle majeur en lien avec la mission handicap et les acteurs du maintien comme Cap Emploi.
- 3^{ème} bonne pratique : sur la partie RH, il peut être intéressant d'ajouter, dans les fiches fonction, les facteurs de pénibilité du poste afin d'anticiper au maximum, dès lors du recrutement par exemple, sur les facteurs de risques présents dans un poste. Ainsi, il peut être intéressant d'identifier quelles peuvent être les actions de prévention possibles pour pérenniser les agents sur ces postes-là.
- Petit plus et dernière bonne pratique : vous souhaitez avoir un retour sur vos actions et améliorer vos pratiques ? Vous pouvez vous tourner directement vers les agents

pour recueillir leur avis et suggestions au moyen d'un questionnaire de satisfaction. Cela vous permettra peut-être, comme le Conseil Départemental 83, d'identifier de pistes d'amélioration.

C'est la fin de ce podcast sur le maintien dans l'emploi et la prévention. Nous vous remercions vivement pour votre écoute.

Nous espérons que ces éléments ont pu vous intéresser et pourront vous aider par la suite dans la structure de votre politique handicap.

À bientôt avec le Handi Pacte PACA.

Contact

Cécile Bruley | Camille Lesquerré

Handi-Pacte PACA

04 78 57 86 95 – fonctionspublicques@handipacte-paca.org