

## Cellule maintien emploi

**Depuis 2012, le CDG 90 et le FIPHP ont signé une convention pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en difficulté de santé au sein de la fonction publique territoriale.**

Un des objectifs : maintenir dans l'emploi notamment avec des propositions d'aménagement de postes ou de reclassements pour des personnes devenues inaptes à l'exercice de leur emploi.

Pour rappel,

Lorsque l'agent ne peut plus exercer ses fonctions, l'autorité territoriale doit se poser ces questions :

- l'agent peut-il bénéficier d'un aménagement de poste ?
- l'agent doit-il être affecté dans un autre emploi ?

L'aménagement de poste a pour objectif de compenser une déficience par un équipement approprié pour permettre à l'agent d'assurer les tâches de sa mission (équipement matériel, accessibilité, aménagement organisationnel ou d'horaires...)

Si aucun aménagement n'est possible, l'agent peut demandé un reclassement. C'est un principe général de droit pour les fonctionnaires et stagiaires et pour les non titulaires. Le reclassement peut se faire : dans un autre grade mais toujours dans le même cadre d'emplois ou dans un autre cadres d'emplois (détachement ou recrutement).

a réussite du reclassement requiert naturellement la collaboration étroite de divers experts dans tous les domaines : ressources humaines, juridique, médical, social etc

### Zoom sur le service bilan de compétences et mobilité

**Evelyne Thouviot, conseillère CDG 90**

« Pour la plupart des agents, le lien avec mon service se fait par l'intermédiaire du médecin de prévention, de la référente handicap ou encore plus directement par l'employeur » explique Evelyne.

Le bilan de compétences pourrait s'apparenter aux «fondations» avant de construire un plan d'actions autour du ou des objectifs professionnels de l'agent, compatible(s) avec les restrictions médicales. Le bilan de compétences est un temps d'analyse et de réflexion, c'est une démarche volontaire de l'agent. « Il ne s'agit pas de juger des compétences, mais de faire ressortir les compétences acquises et de faire prendre conscience des savoirs faire et des savoirs être pour aller vers le changement professionnel » précise Evelyne.

Les agents vérifient aussi leur motivation, explorent les environnements professionnels qui les intéressent, identifient les compétences dont ils disposent pour leur projet et quelles sont celles qui restent à développer ou acquérir. Un stage « découverte métier », peut être proposé afin d'observer et d'interroger le professionnel du métier envisagé sur son lieu de travail. L'implication des employeurs est nécessaire et des points réguliers sont prévus afin de se coordonner et d'apporter des points d'information, quelle formation et quel financement, par exemple.

Le bilan terminé, il s'agit ensuite d'accompagner l'agent dans sa recherche de mobilité professionnelle (aide à la rédaction du CV et lettre de motivation, simulation d'entretien d'embauche, veille sur les offres d'emplois...)

**RÉUNION INTER-SERVICES CDG 90  
POUR ÉTUDE PLURIDISCIPLINAIRE  
1ER JUILLET 2016**

**19 dossiers en cours :**

**Bilan de compétences avec accompagnement dans le repositionnement professionnel**

- en cours pour envisager un reclassement : 6
- terminé, recherche de mobilité externe : 5

**Aménagement de poste :**

- organisationnel : 3
- matériel (suite à étude de poste) : 2
- horaire : 2





## Exemple de parcours

« Un adjoint technique, 36 ans, restrictions d'aptitudes importantes qui ne lui permettent plus l'exercice de ses fonctions polyvalente à long terme dans une commune rurale.

Après un bilan d'une durée de 3 mois (12 entretiens d'une durée de 1h30), M. a défini un métier compatible avec son souhait de rester dans la filière technique sur un poste moins polyvalent : technicien de traitement des eaux.

La faisabilité du projet a été étudiée : découverte de la fonction pendant 2 jours dans une communauté de communes du département, validation médicale de la fiche métier, recherche d'informations sur les possibilités de mutation, plan de formation, financement...

Puis M. a suivi une formation qualifiante de 8 mois à l'AFPA. L'employeur a été intégralement remboursé par le FIPHFP des frais de formation (inscription, frais de déplacement et repas) et d'une partie de la rémunération de l'agent.

Aujourd'hui il est accompagné par le service bourse de l'emploi du centre de gestion pour le soutenir dans sa recherche de poste permanent. M. s'est récemment positionné sur un poste d'agent d'entretien des réseaux d'eau potable et assainissement dans un syndicat des eaux d'un département limitrophe. »

*Apprentissage et handicap : une ambition, des moyens*

### POURQUOI CHOISIR L'APPRENTISSAGE ?

- UNE QUALIFICATION + UNE EXPÉRIENCE = UN VÉRITABLE ACCÈS À L'EMPLOI**  
Le contrat d'apprentissage est ouvert sans limite d'âge aux personnes en situation de handicap. C'est une voie d'accès à l'emploi qualitative, offrant à la fois une formation diplômante et une expérience professionnelle conséquente.
- UN COÛT SALARIAL PRIS EN CHARGE À 80 % PAR LE FIPHFP**  
Le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose des aides financières importantes aux employeurs publics. En plus du salaire, il prend également en charge les frais d'accompagnement et de formation des apprentis ainsi que les coûts liés à la compensation du handicap.
- UNE RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI**  
L'apprentissage contribue à satisfaire l'obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées et permet ainsi de réduire la contribution versée au FIPHFP tout en continuant à bénéficier de moyens pour compenser les restrictions dues au handicap.
- UN INVESTISSEMENT POUR L'AVENIR**  
En anticipant les départs en retraite, les savoir-faire de la structure sont transmis aux apprentis.
- UNE ACTION PORTÉE PAR DES VALEURS**  
Recruter en apprentissage une personne en situation de handicap renforce l'esprit d'équipe et démontre l'engagement d'employeur public en faveur de l'inclusion professionnelle et de la diversité.
- 1/3 DES CANDIDATS POTENTIELS**  
Parmi les demandeurs d'emploi éligibles à l'apprentissage, 36% sont des personnes en situation de handicap.

## 2 COLLECTIVITES L'ONT DÉJÀ CHOISI

Depuis le lancement de la campagne d'apprentissage en faveur des personnes en situation de handicap, 2 collectivités s'inscrivent dans le dispositif :

- la commune de **BAVILLIERS** accueillera une jeune apprentie RQTH en contrat d'apprentissage CAP petite enfance

- la **MIFE** à Belfort : un apprenti BTS assistant manager

Le service recherche encore une collectivité d'accueil pour un apprenti en Bac Pro gestion administrative.

## Accessibilité

Pour rappel, les travaux programmés dans le cadre de l'Ad'ap doivent obligatoirement être précédés d'une demande d'autorisation de travaux (cerfa 13824-03).

Cellule accessibilité : 03 84 57 65 55

## DATE A RETENIR

## FORMATION HANDICAP

**Mardi 20 septembre 2016**

13h30 à 17h30

CDG 90

En lien avec le centre de réadaptation de Mulhouse

Objectif de la formation :

- vaincre ses aprioris, changer son regard sur les personnes handicapées
- définir la notion de handicap
- connaître le cadre juridique associé au handicap
- connaître les personnes ressources et les mesures adaptées
- identifier son rôle vis à vis d'un collègue en situation de handicap

Sur inscription (l'invitation sera envoyée fin août)

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE**

Handicap - Maintien emploi - Mobilité

29 bld Anatole France  
90000 BELFORT

Tél. 03 84 57 65 74  
www.cdg90.fr