



# La mobilité inter-fonction publique pour raisons de santé

Réunion des correspondants Handicap

Handi-Pacte Occitanie 2017-2020

*Pour l'emploi des personnes handicapées dans les  
fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière*

18 septembre 2018

Conseil départemental de l'Hérault



# Déroulement

## Introduction

1. Le cadre réglementaire de la mobilité
2. Les modalités opérationnelles de la mobilité
3. Les constats (freins et leviers)
4. Les ressources mobilisables
5. Actualités du Handi-Pacte



# Introduction

# Objectifs

- Comprendre et recenser les difficultés rencontrées par les employeurs publics et les agents en situation de handicap dans la mobilisation des dispositifs de mobilité inter-fonction publique pour raisons de santé ;
- Partager sur des initiatives innovantes en la matière.

## Déroulé

- **Le cadre réglementaire de la mobilité :**
  - ❑ *La loi du 13 juillet 1983 : droits et obligation des fonctionnaires.*
  - ❑ *La loi du 3 août 2009 : instauration du droit à la mobilité*
  - ❑ *L'ordonnance du 19 janvier 2017 sur le Compte Personnel d'Activité (CPA) et l'instauration du Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)*
  - ❑ *L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique*
- **La mobilité inter-fonctions publiques pour raisons de santé :**
  - ❑ *Un outil au service de l'évolution professionnelle de tout type d'agent ?*
  - ❑ *Un outil au service du maintien dans l'emploi des agents ?*
  - ❑ *Un outil facile à mobiliser pour les agents en situation de handicap ?*
  - ❑ *Comment faciliter cette mobilité ? Quels outils au service des agents, référents handicap et conseillers mobilité carrière ?*

# Enjeux

Peu d'agents en situation de handicap font effectivement l'objet d'une mobilité inter-fonction publique. En parallèle, le nombre d'agents présentant un risque d'inaptitude est en constante augmentation.

**La mobilité inter-fonction publique peut constituer une solution supplémentaire ou nouvelle du maintien dans l'emploi et un moyen efficace dans 3 situations particulièrement :**

- Dans le cas où l'agent présente des **risques d'inaptitudes importants** (restrictions d'aptitudes) et que l'employeur peut l'accompagner vers une évolution de son parcours professionnel ;
- Dans le cas où l'agent est déclaré **inapte à son poste** par le médecin de prévention ou du travail, mais que l'employeur ne dispose d'aucun autre poste en interne ;
- Dans le cas où l'agent est déclaré **inapte à sa fonction par le comité médical ou la commission de réforme**, et qu'il doit être reclassé mais que son projet ne correspond pas aux besoins de l'employeur, ou que ce dernier n'a pas de postes disponibles.

# Tour de table



## Structures représentées :

FPE	FPT	FPH
9	12	12
Éducation nationale, Universités, Ministère de la Justice, Ministère de l'agriculture	CHU, hôpitaux	CDG, Mairies, Agglomérations, CCAS, CD

## 17 référents/correspondants handicap

# 1. Le cadre réglementaire de la mobilité

- *La loi du 13 juillet 1983 : droits et obligation des fonctionnaires.*
- *La loi du 3 août 2009 : instauration du droit à la mobilité*
- *L'ordonnance du 19 janvier 2017 sur le Compte Personnel d'Activité (CPA) et l'instauration du Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)*
- *L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique*



# La Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

L'article 4 énonce le principe légal de la mobilité

Il dispose que « *l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des **garanties fondamentales de leur carrière.*** »



# La Loi du 03 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

- a apporté des modifications significatives en la matière avec notamment :
  - la création de **l'intégration directe**
  - la consécration **d'un droit à la mobilité** au bénéfice des agents
- Ainsi, les agents ayant obtenu l'accord d'une administration ou d'un organisme d'accueil pour y occuper un emploi peuvent se prévaloir de ce **droit à la mobilité**. Cette faculté est offerte indépendamment de la forme que prendra cette mobilité (**mutation, détachement, intégration directe, mise à disposition**).
- C'est **l'agent concerné et non plus l'employeur d'accueil qui doit informer l'employeur d'origine de la mutation**. Le silence gardé par l'employeur d'origine pendant deux mois, à compter de la réception de la demande, vaut acceptation.
- **La durée maximale de préavis posée par la loi est de 3 mois mais pourra être portée à 6 mois**, par les statuts particuliers, en cas de contraintes particulières.
- Dans tous les cas, **le refus opposé à une demande de mobilité doit rester exceptionnel et ne pourra s'appuyer que sur des raisons objectives et particulières** tenant à la continuité du fonctionnement du service et au caractère indispensable de l'agent.



# La Loi du 03 août 2009 apporte en particulier

## ➤ Des garanties concrètes pour l'exercice de mobilités et la construction de parcours professionnels dans la fonction publique

- ✓ Création d'un droit au départ
- ✓ Suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration entre corps et cadres d'emploi de même catégorie et de même niveau
- ✓ Création d'un droit à l'intégration au delà d'une période de cinq ans de détachement
- ✓ Création d'une nouvelle voie de mobilité entre corps et cadres d'emplois, l'intégration directe
- ✓ Ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire
- ✓ Prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement
- ✓ Développement du cumul d'emplois inter-fonctions publiques
- ✓ Assouplissement des conditions de cumuls d'activités

## ➤ Des garanties nouvelles pour les agents affectés dans un service en voie de réorganisation

- ✓ Mise en place d'un dispositif personnalisé de réorientation professionnelle pour les fonctionnaires de l'État
- ✓ Création d'une indemnité spécifique d'accompagnement à la mobilité pour les fonctionnaires de l'État
- ✓ Garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transfert d'activités entre personnes morales publiques ou privées



# La Loi du 03 août 2009 apporte en particulier

## ➤ Des pratiques de recrutement et de gestion RH modernisées

- ✓ Autorisation du recours à l'intérim dans certains cas
- ✓ Ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires
- ✓ Accès aux grades supérieurs d'un corps par la voie du concours ou de la promotion
- ✓ Création de corps interministériels dans la fonction publique de l'État
- ✓ Généralisation de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation
- ✓ Dématérialisation du dossier du fonctionnaire

Source : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_ressources\\_humaines/loi\\_mobilite\\_nouveaux\\_outils.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ressources_humaines/loi_mobilite_nouveaux_outils.pdf)



# L'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique 1/2

- **Art 1** : les corps et cadres d'emplois des fonctionnaires relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques pourront être régis par des dispositions statutaires communes, fixées par décret en Conseil d'Etat.
  - ⇒ Ainsi, des « **cadres inter-fonction publiques** » pourront être créés en application avec les même épreuves de concours et la même formation professionnelle. De fait, sera favorisée « la mobilité entre plusieurs versants de la fonction publique d'agents exerçant les mêmes missions ».
- **Art 2** : **renforcement de l'obligation actuellement faite aux employeurs public territoriaux d'assurer la publicité des postes vacants** ou susceptibles de l'être.
  - ⇒ Ainsi, cela devrait permettre de favoriser l'accessibilité de cette information et que chaque agent puisse identifier les possibilités de mobilité offertes. Les centres de gestion et le CNFPT devront rendre accessibles ces publications depuis un espace numérique commun. Un décret devra fixer les détails de ce dispositif au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.



# L'ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique 2/2

- **Art 3 : portabilité du compte épargne temps en cas de mobilité** dans la fonction publique, y compris entre fonctions publiques.
  - ⇒ Ainsi l'agent conserve le bénéfice des droits à congés acquis au titre de son compte épargne temps. Un décret devra fixer les conditions précises de la portabilité.
- **Art 4 : renforcement pour le fonctionnaire détachés des modalités de prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, d'un avancement d'échelon ou de grade obtenus dans un corps ou cadre d'emploi d'origine**
  - ⇒ Les fonctionnaires détachés pourront voir cet avancement immédiatement pris en compte, et non plus à l'occasion du renouvellement de leur détachement.



# Une priorité donnée aux agents en situation de handicap

- Les agents en situation de handicap ont les **mêmes droits et obligations que les autres agents** de la fonction publique
- Toutefois, un certain nombre de **mesures spécifiques** ont été prises **pour faciliter leur parcours professionnel**. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière)



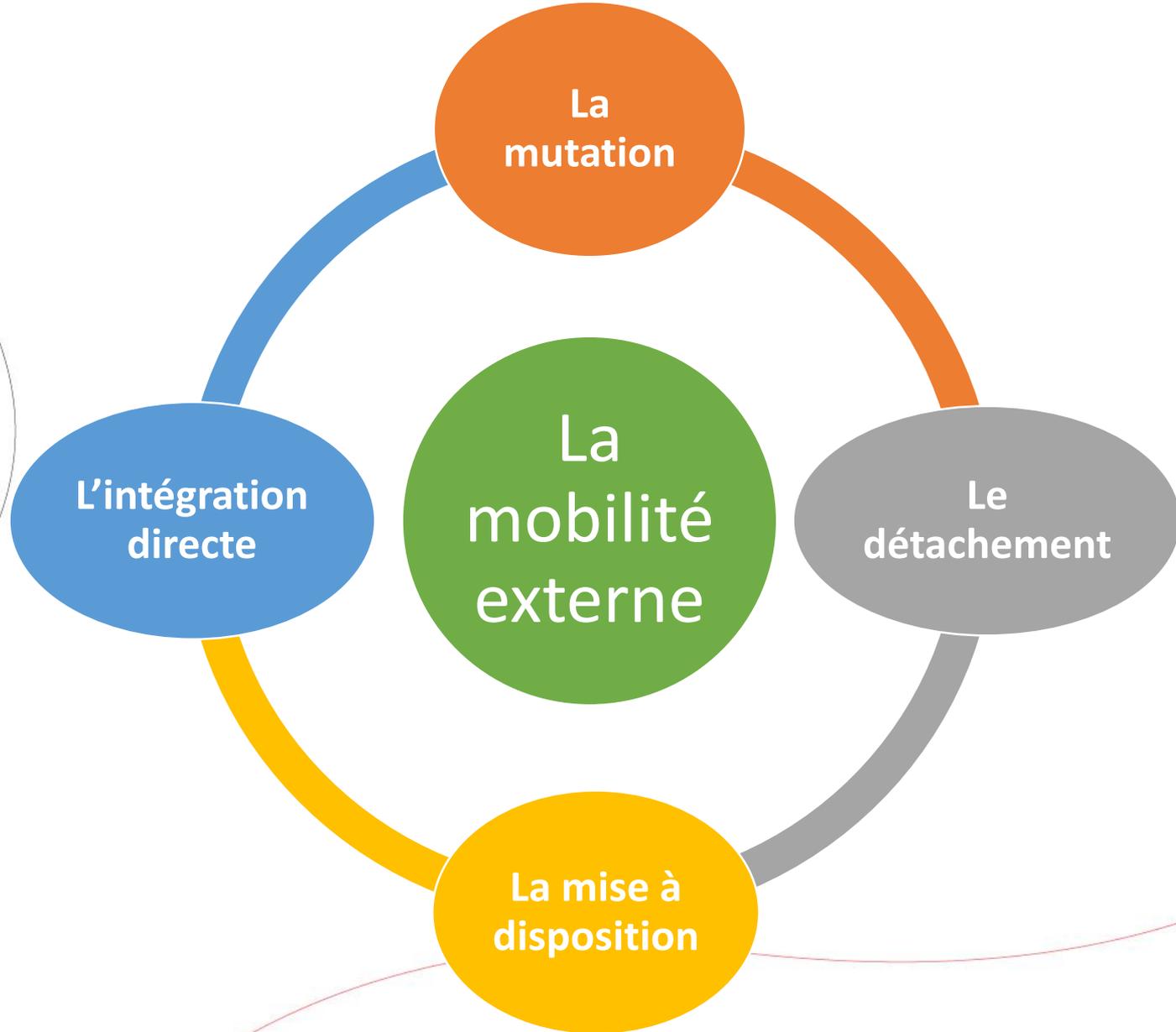
# Une priorité donnée aux agents en situation de handicap

- Ainsi, les agents handicapés peuvent bénéficier :
  - d'un **aménagement de leur poste** de travail ;
  - **d'aménagements d'horaires** propres à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service (article 40 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ; *En outre, cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour lui permettre de s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et qui nécessite la présence d'une tierce personne (article 40 ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;*
  - **d'un temps partiel de droit**, après avis du médecin de prévention ou du travail (article 37 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;
  - **d'une priorité en matière de mutation ou, le cas échéant, de détachement ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du service (articles 60 et 62 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;**
  - d'un **parcours individualisé de formation** ;
  - d'un **suivi médical particulier**.



## 2. Les modalités opérationnelles de la mobilité

# Les modalités possibles





# La mutation : qu'est-ce que c'est ?

- Les fonctionnaires peuvent au cours de leur carrière **changer d'affectation** soit au sein de leur collectivité, soit au sein d'une autre collectivité.
- La « mutation » désigne un **changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois**.
- Lors d'une mutation interne, le changement d'affectation ou de service peut intervenir à la demande de l'agent ou à l'initiative exclusive de l'autorité territoriale, qui prononce la mutation.
- Les **mutations externes** interviennent **à la demande de l'agent** et sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine.



# Le détachement : qu'est-ce que c'est ? (1/2)

- Par détachement **le fonctionnaire est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.** Il est prononcé **à la demande du fonctionnaire.** Il peut être de courte (6 mois au plus) ou de longue durée (5 ans au plus) et peut être renouvelé (sauf courte durée) mais aussi révoqué.
- La loi du 3 août 2009 a modifié l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 qui pose désormais **le principe de l'ouverture de l'ensemble des corps et cadres d'emplois au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe.**
- Il ne peut être **prononcé qu'entre corps ou cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable.** Le niveau de comparabilité s'apprécie au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions exercées depuis la modification apportée par la loi du 12 mars 2012 sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique.



## Le détachement : qu'est-ce que c'est ? (2/2)

- En outre, les avancements obtenus dans un corps ou un cadre d'emploi durant le détachement sont pris en compte dans l'autre corps ou cadre d'emploi, à l'expiration du détachement, **dès lors que cette prise en compte garantit un reclassement plus favorable à l'agent.**
- La loi du 3 août 2009 a également créé un **droit à l'intégration au-delà d'une période de cinq ans de détachement.** Ce droit ne vaut que pour les seuls cas de détachement dans un corps ou dans un cadre d'emplois et ne s'applique que si la collectivité souhaite poursuivre la relation de travail avec l'agent au-delà de cette période. L'intégration ne peut être imposée au fonctionnaire.
- Par ailleurs, la loi du 12 mars 2012 a complété l'article 14 du statut général de la fonction publique en précisant que **les agents en détachement bénéficient des mêmes droits à l'avancement et à la promotion que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.**



# La mise à disposition : qu'est-ce que c'est ? 1/2

- La loi du 2 février 2007 de modernisation de la FP a modifié le statut général des fonctionnaires pour inscrire la mise à disposition, au côté du détachement, comme **modalité de mobilité entre FP**.
- A la différence du détachement, elle **ne constitue pas une position statutaire en soi** :
  - **le fonctionnaire demeure en position d'activité auprès de sa collectivité et continue à être rémunéré par celle-ci.**
  - Il exerce cependant son activité en dehors du service où il a vocation à servir.
- Le décret du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux prévoit toutefois **qu'un complément de rémunération peut être versé par l'organisme d'accueil aux agents mis à disposition.**
- Elle permet à un employeur, avec l'accord du fonctionnaire concerné, de placer celui-ci auprès d'une **autre fonction publique, ou même d'organismes de droit privé dès lors que celui-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique publique de l'Etat ou des collectivités territoriales.**



## La mise à disposition : qu'est-ce que c'est ? 2/2

- La mise à disposition est subordonnée à la **passation d'une convention** entre les deux parties et au remboursement de la rémunération et des charges salariales afférentes à l'emploi du fonctionnaire.
- La loi du 3 août 2009 permet de déroger à cette obligation s'agissant des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition d'une collectivité territoriale. **La collectivité peut être dispensée de remboursement pendant une période ne pouvant excéder 1 an et pour une somme ne pouvant excéder la moitié de la dépense de personnel correspondante.**
- La loi autorise la mise à disposition « **en temps partagé** » qui permet de placer un fonctionnaire auprès d'une personne publique ou d'un organisme de droit privé pour une partie seulement de son temps de travail ou de plusieurs bénéficiaires. Ces dispositions ayant notamment vocation à permettre une mutualisation des ressources humaines publiques en milieu rural.



# L'intégration directe : qu'est-ce que c'est ?

- L'intégration directe est une **modalité de la mobilité** au sein de la fonction publique issue de la loi du 3 août 2009.
- Elle **permet au fonctionnaire d'intégrer directement, sans détachement préalable, un nouveau corps ou cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.**
- Sont toutefois exclus de ce bénéfice :
  - les corps présentant des attributions d'ordre juridictionnel ;
  - les corps ou cadres d'emplois présentant des fonctions dont l'exercice reste subordonné à la détention d'un diplôme ou d'un titre spécifique.
- L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil après accord explicite de l'administration d'origine et du fonctionnaire concerné. Elle est également soumise à l'avis de la CAP compétente.



# 3. Les constats

Freins/leviers



## Constat général

- Un dispositif **difficile à mobiliser** et encore plus lorsque l'agent est en situation de handicap, d'inaptitude ou de reclassement
- **Quels en sont les facteurs d'explication ?**





# Les principaux freins constatés (1/3)

## Liées à la réglementation et au statut :

- Position temporaire du détachement
- Harmonisation des répertoires des métiers, enjeu des compétences transférables
- Pertes de primes liées au changement de fonction (exemples : Aide-Soignant, Educateur, Surveillant pénitencier...)
- Freins juridiques : par ex, l'impossibilité de former les agents lorsqu'ils ne sont pas en « position de service »
- Le refus très fréquent de mutation par les employeurs invoquant « la nécessité de fonctionnement du service »: certains agents sont obligés de démissionner pour pouvoir se faire recruter par une autre administration afin d'éviter l'attente de l'accord de mobilité
- La priorité donnée aux agents en situation de handicap pour les mutations n'est pas toujours vraiment appliquée notamment lorsqu'il y a un entretien de recrutement (cela est plus efficace lorsque ce sont des systèmes de mutation par points par exemple)



## Les principales difficultés constatées (2/3)

### Liées aux agents :

- Contraintes géographiques et financements restreints pour accompagner la mobilité géographique, renforcées au sein des bassins ruraux éloignés
- Faible niveau de qualification/formation (ex : postes disponibles dans la FPE nécessitant un fort niveau de qualification ou la réussite d'un concours)
- Difficulté à former les agents (ou formation puis abandon du projet de mobilité)
- Des agents peu moteurs/acteurs de leur mobilité (choix par défaut, abandon de leurs formations, nouveau contexte de travail, culture,...)

### Liées au positionnement des référents handicap :

- Ils ne savent pas comment procéder (ce n'est pas leur cœur de métier/fonction)
- Ils ont peu de visibilité sur les postes disponibles (même en interne) : nécessité de travailler en pluridisciplinarité avec les autres acteurs RH



# Les principales difficultés constatées (3/3)

## Liées aux employeurs :

- Peu de postes disponibles pour accueillir les agents (quels types de poste ?)
- Des réticences à recruter un agent en situation de handicap venant d'un autre employeur (questionnements sur les restrictions et les compétences)
- Un dialogue quasiment inexistant entre employeurs



# Les leviers mobilisables (1/2)

## A destination des agents :

- **Travailler en pluridisciplinarité** pour faciliter l'accompagnement des agents dans leur projet de mobilité (responsables de services, psychologue, référent handicap, conseiller mobilité carrière...)
- Mettre en œuvre des **leviers de valorisation des agents** qui auraient accompli et réussi leur mobilité (témoignages, temps de remise d'un « diplôme » par les élus, etc.)



# Les leviers mobilisables (2/2)

## A destination des employeurs :

- Mettre en place des **protocoles** entre l'employeur d'origine et d'accueil pour gérer le début et la fin du détachement (évaluation, transfert de matériel etc...)
- Une réflexion à mener pour envisager la mise en œuvre de **périodes de mises en situations en milieu professionnel** (immersions) pour « tester » la mobilité (par exemple dans le cadre des futurs GHT pour la FPH)
- Une incitation aux périodes de mises en situation en milieu professionnelle, serait que l'employeur qui accueille des personnes en immersion puisse les comptabiliser dans le cadre de sa **DOETH** (comme cela est le cas dans le secteur privé).
- La transposition à venir du **compte personnel d'activité** (CPA) dans la fonction publique
- Envisager de réaliser des « **détachements** » sur seulement 6 mois ou un an, pour permettre aux agents de « tester » une mobilité puis de basculer sur une « intégration » en cas de réussite.
- Utiliser « **l'intégration directe** » afin d'éviter de répondre plus rapidement aux situations de reclassement (car permet d'être intégré immédiatement dans un autre cadre d'emploi)
- Un texte en attente de publication visant à permettre aux agents en attente d'un reclassement de disposer **d'une année pour envisager une mobilité** : « **période préparatoire au reclassement** »



# 4. Les ressources disponibles



# Les outils mobilisables pour favoriser la mobilité inter-fonction publique 1/4

- Des **vacances de postes ouvertes** pour les agents de l'Etat en situation de handicap :
  - Possibilité d'avoir les informations via les CMC de l'Etat, qui informent les collectivités via des campagnes régulières et des sessions annuelles d'ouverture de postes.
  - Des réunions régulières des CMC
- Des **acteurs ressources au niveau des CDG** pour la FPT (aide au recrutement via un site qui publie les offres d'emploi disponibles, le recueil des CV, l'accompagnement d'agents dans leur parcours d'évolution professionnelle...)
- La mise à jour du **Répertoire Interministériel des Métiers (RIME)** et la transformation des Conseillers Mobilité Carrière en **Conseillers en Evolution Professionnelle**
- L'avenir du **Compte Personnel d'Activité (CPA)** dans la fonction publique
- Des collaborations possibles avec le **Conseiller en Action Sociale et Environnement Professionnel (CASEP)** et le **Conseiller en Organisation du Travail (COT)**
- Des **sites internet** qui répertorient les postes disponibles :
  - Les Bourses Interministérielles de l'Emplois Publics (BIEP) : <http://m.fonction-publique.gouv.fr/biep/bienvenue-sur-la-bourse-interministerielle-de-lemploi-public-biep>
  - Le site : [www.emploi-public.fr](http://www.emploi-public.fr)
  - Pour la FPT: [www.fncdg.com](http://www.fncdg.com)
  - Pour la FPH : [www.fph.fr](http://www.fph.fr) / [www.emploi.fhf.fr](http://www.emploi.fhf.fr)



# Les outils mobilisables pour favoriser la mobilité inter-fonction publique 2/4

- **Les Bourses Interministérielles de l'Emplois Publics (BIEP) :**
  - Ce sont des sites internet qui facilitent la mobilité des agents entre les ministères et entre les 3 FP
  - Ils relatent des expériences en matière de mobilité (onglet « mobilité : les agents témoignent »).
  - Ils proposent des informations sur les dispositions légales et réglementaires concernant la mobilité
  - Ils permettent aux recruteurs de donner de la visibilité aux postes qu'ils ouvrent à la mobilité externe



# Les outils mobilisables pour favoriser la mobilité inter-fonction publique 3/4

- **Le conseiller mobilité-carrière bientôt conseiller en évolution professionnelle dans le futur Répertoire Interministériel des métiers (RIME)**
  - Il a pour rôle de « conseiller et accompagner de façon personnalisée les agents publics dans leurs projets et parcours professionnels, conseiller et accompagner les cadres et les responsables de la gestion des ressources humaines dans les processus de recrutement et de mobilité »
  - Ses missions :
    - Conduire des entretiens individuels en vue d'accompagner et d'éclairer les agents dans l'élaboration de leur projet professionnel et dans l'orientation de leur parcours
    - Analyser un parcours professionnel, des compétences et des aptitudes
    - Mener une veille sur le marché de l'emploi public et privé, prospecter les emplois vacants pour faciliter la mobilité et la reconversion des agents de l'Etat
    - Contribuer aux processus de recrutement, de mobilité interne et externe et de déroulement des carrières (études, diagnostics, recommandations pour les services...) ainsi qu'à la promotion des dispositifs de formation, notamment le compte personnel de formation
    - Assurer une veille et diffuser l'information en matière d'évolution des organisations, des normes juridiques RH et des pratiques d'analyse des compétences
    - Accompagner les agents et les services dans le cadre de restructurations de services ou de changements ayant un impact sur les situations individuelles
    - Contribuer à la constitution de viviers de compétences et de potentiels
    - Animer des réunions de réseaux et/ou y participer, le cas échéant, participer à des réunions institutionnelles



# Les outils mobilisables pour favoriser la mobilité inter-fonction publique 4/4

- **Des collaborations possibles avec le Conseiller en Action Sociale et Environnement Professionnel (CASEP) et le Conseiller en Organisation du Travail (COT):**
  - Institué depuis la circulaire DGAFP du 10 janvier 2017, le COT se voit attribuer les missions suivantes :
    - Accompagner les services dans leurs projets stratégiques (projets de service, démarche qualité de vie au travail ...)
    - Proposer aux services des démarches et des solutions pour améliorer l'organisation du travail (optimisation de processus, accompagnement des évolutions liées au numérique)
    - Conduire des actions de mobilisation des équipes (sensibilisation, veille)
  - Des actions potentielles en commun avec le conseiller mobilité carrière et/ou le référent handicap pourraient être envisagées :
    - amélioration de l'intégration des nouveaux agents en situation de handicap
    - intégration du numérique dans les processus de mobilité pour les personnes en situation de handicap
    - actions de sensibilisation aux nouveaux usages du numérique pour les personnes en situation de handicap
    - veille sur les compétences du futur pour accompagner au mieux les personnes en situation de handicap, dans une perspective de GPEEC



# 5. Actualités du Handi-Pacte

- Tableau de bord de l'emploi des TH en Occitanie
- Une newsletter mensuelle
- Un nouveau site web :

<https://www.handipacte-occitanie.org/>

- Appel à candidatures pour faire connaître vos actions innovantes !
- Vos prochains rendez-vous d'ici décembre
  - Club DRH : « La mise en œuvre de la période préparatoire au reclassement » - Jeudi 25 octobre
  - REP : L'offre de service des OPS – mi novembre

## Pilotes du Handi-Pacte

Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie

[Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr](mailto:Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr)

Tél. : 05 62 73 61 36

Jacqueline MARECHAL

Conseillère interministérielle de l'action sociale et de l'environnement professionnel à la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

[jacqueline.marechal@occitanie.gouv.fr](mailto:jacqueline.marechal@occitanie.gouv.fr)

Tél. : 05 34 45 33 42

Hélène GENIN

[Hélène.genin@amnyos.com](mailto:Hélène.genin@amnyos.com)

Tél. : 06 28 51 64 07



Pierre JOLIDON

[p.jolidon@groupe-eneis.com](mailto:p.jolidon@groupe-eneis.com)

Tél. : 06 98 92 78 79



Pour toute question :

[pacte.occitanie@amnyos.com](mailto:pacte.occitanie@amnyos.com)



# Merci de votre participation

## Handi-Pacte Occitanie 2017-2020

*Pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière*

