



HANDI-PACTE OCCITANIE CYCLE DE WEBINAIRES

« PARTENAIRES SOCIAUX, QUEL
ROLE ET QUELLE PLACE DANS LE
DISPOSITIF HANDICAP »

14 septembre 2021

Introduction



- Objectifs et ambitions de la rencontre
- Ordre du jour
- Actualités du Handi-Pacte et du FIPHFP



Objectifs et genèse des webinaires

Contexte de la rencontre : cycle de 4 webinaires



- *Proposer un cycle de webinaires annuel auprès des employeurs publics du territoire*
- *Assurer la montée en compétence collective en s'appuyant sur une ingénierie pédagogique structurée et déclinée sur les différents webinaires composant chaque cycle*

Pour qui ?



- *Référénts handicap de la fonction publique*
- *Autres services et interlocuteurs : DRH, Achats, partenaires sociaux, médecins du travail, managers...*
- *Autres acteurs territoriaux selon les sujets : Service public de l'emploi, CFA et OF, acteurs associatifs...*

Format



- *Utilisation de Zoom Webinaires*
- *1h à 1h30 selon les sujets*
- *Répartition sur l'année*

Objectifs et genèse des webinaires

Dates



→ Mai / Septembre / Décembre / Février

Objectifs



- **Aborder le thème de l'inclusion sous différents angles**
- Offrir des contenus qui puissent **intéresser d'autres acteurs internes** que le référent handicap et qui soient faciles à partager à ces acteurs (temps court, digital)
- **4 thèmes :**
 - *Le rôle des managers dans l'accompagnement des agents en situation de handicap* (mardi 18 mai 2021)
 - ***Le rôle des partenaires sociaux en matière d'inclusion*** (mardi 14 septembre 2021)
 - *Commande publique : quels outils dans une démarche inclusive ?* (jeudi 16 décembre 2021)
 - *L'évolution du rôle du référent handicap : la place et le rôle du référent dans le dispositif handicap* (jeudi 10 février 2022)

Ordre du jour

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

4/ Conclusion

Introduction

Marc de Dumast

Directeur Territorial Handicap FIPHFP

Actualités du Handi-Pacte et du FIPHFP :

- Programmation du Handi-Pacte
- La SEEPH
- Duo-Day
- Points projets en cours :
 - La révision du processus de conventionnement
 - La révision des aides catalogue
 - La refonte du SI du FIPHFP
 - La refonte du site internet du FIPHFP
 - La nouvelle édition du rapport annuel et de gestion 2022

Ordre du jour

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

4/ Conclusion

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap



- **Quiz autour :**
 - du rôle et des domaines de compétences des partenaires sociaux
 - du cadre juridique autour des instances de dialogue social en lien avec la loi de transformation de la fonction publique
 - des enjeux de sensibilisation des partenaires sociaux sur la thématique du handicap

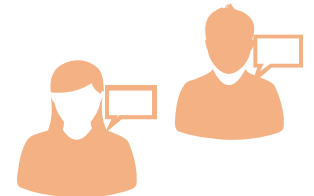


1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Rendez-vous sur Beekast

Code d'accès : 5hpq

Retrouver le lien de connexion directement dans
le chat Zoom



1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Q1 : Quelles sont les instances susceptibles d'intervenir en matière de handicap ?

- **Toutes les instances** ont un rôle à jouer en matière de handicap (CAP, CCP, CT, CHSCT et futurs CS)
- Elles peuvent intervenir sur :
 - **La prévention** de l'émergence de situations à risques
 - **Le maintien en emploi des agents** susceptibles de connaître une situation de vulnérabilité ou de développer une maladie incapacitante
 - Le **respect de l'égalité professionnelle** et l'appuie des agents face à d'éventuelles **situations de discrimination**
 - Elles interviennent à différentes échelles : individuelles et collectives
 - Elles répondent à un besoin :
 - Une majorité de situations de handicap **acquise au cours de la vie**
 - Des handicaps susceptibles de survenir au **cours de la vie professionnelle**

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Q2 : Quels sont les champs d'actions sur lesquels les partenaires sociaux (toutes instances confondus – CAP/CCP/CT/CHSCT et futur CS) peuvent intervenir en lien avec le handicap ?

- Toute **discrimination avérée ou supposée** du fait du handicap dans l'obtention d'une promotion, d'une mobilité, la titularisation au poste, le recrutement etc.
- La **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences**
- La formation, le **développement des compétences et qualifications professionnelles**
- **L'analyse des risques professionnels**, du respect de l'hygiène et de la sécurité au travail
- Les **projets d'aménagements importants** pouvant modifier les conditions de travail
- Les mesures générales prises par l'employeur public en vue de faciliter la mise ou la remise en emploi, **le maintien en emploi des agents accidentés ou en situation de handicap**
 - Les accidents de service ou **maladie professionnelles d'agents**.
 - Les **difficultés de reclassement** d'agents en situation d'incapacité physique

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Q3 : Les lignes directrices de gestion peuvent-elles affecter directement ou indirectement la politique handicap de l'établissement ?

- Elles jouent un rôle en matière de **politique handicap** puisqu'elles définissent un certain nombre de critères qui viennent construire la politique handicap
- **Elles définissent :**
 - la stratégie autour du **développement des compétences**
 - les modalités d'application des **durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois**
 - la **politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
 - la **politique de recrutement** et d'emploi
 - l'accompagnement des **transitions professionnelles**
 - la promotion et de la **valorisation des parcours**

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Q4 : Doivent-elles faire l'objet d'un travail de consultation auprès des partenaires sociaux ?

- Le CT et bientôt le CS **donnent un avis** et peuvent intervenir dans la **redéfinition des lignes directrices de gestion**.
- le CT peut demander à modifier, **alerter sur certaines dispositions** s'il considère :
 - qu'elles présentent un risque pour les salariés
 - qu'elles ne prennent pas suffisamment en compte les besoins en formation
 - qu'elles ne prennent pas suffisamment en compte la pénibilité au travail et les risques d'inaptitude
- Il contribue et veille à la mise en place d'une **politique inclusive**

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Q5 : Après la mise en place des comités sociaux, les sujets directement en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail feront-ils toujours l'objet de traitements spécifiques comme c'était le cas avec les CHSCT ?

- Pour les établissements de **moins de 200 agents** :
 - Ces thématiques feront parties intégrantes des fonctions du Comité social.
 - Elles **ne feront pas l'objet d'une commission** en tant que telle dédiée à ces problématiques spécifiques
- Pour les établissements de **plus de 200 agents** :
 - une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail appelée **FSSCT** sera créé au sein des comités sociaux
 - Ses membres auront l'obligation de suivre une **formation spécialisée autour de la santé et des risques au travail**
 - Est compétente sur toutes questions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, exception faite des questions de réorganisation de services.

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Deux approches de l'accompagnement en matière de handicap et face aux situations à risques :

- Un double rôle des représentants du personnel entre accompagnement individuel et approche collective

Représentants du personnel (CAP, CCP, CT)

- Problématiques individuelles (décisions défavorables)
- Accompagnement personnalisé

CS (ex CT et CHSCT)

- Problématiques collectives
- Définition de réponses globales et communes

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Un rôle des représentants du personnel centré sur l'accompagnement individuel des agents rencontrant des problématiques de santé

- Les **organisations syndicales** jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap :
 - Elles constituent une **porte d'entrée** dans le dispositif handicap via le **repérage** des agents rencontrant des problématiques de santé ;
 - Elles peuvent être **un relai** pour les agents dans le cadre du dialogue social ;
 - Elles **informent** les agents sur les **droits** liés à la reconnaissance administrative du handicap et **luttent contre les préjugés** ;
 - Elles **accompagnent** pour prévenir l'inaptitude et le licenciement pour inaptitude
 - Elles **interviennent** en cas de **litiges** et/ou **d'impossibilités de reclassement**
- Les organisations syndicales disposent donc d'un **rôle privilégié** dans l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap.

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

Un rôle des représentants du personnel centré sur l'accompagnement individuel des salariés rencontrant des problématiques de santé

- Les **organisations syndicales membres du CS (ou actuellement CT et CHSCT)** répondent à une approche collective :
 - Ils peuvent **impulser la mise en place d'une politique** relative au handicap au travail
 - Ils sont informés des **indicateurs clés** relatifs à l'accompagnement des agents rencontrant des problématiques de santé (nombre d'aménagements, typologie des aménagements, accompagnements individuels mis en place, nombre de reclassements...) ou plus globalement sur la santé au travail
 - Ils posent des questions sur les **orientations retenues** et **actions conduites**
 - Ils sont compétents sur le **fonctionnement et l'organisation des services**

L'approche individuelle n'a ainsi pas sa place au sein du Comité social !

- Plus globalement, ils peuvent également être à **l'initiative de la mise en place d'une politique handicap** chez l'employeur.

Ordre du jour

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

4/ Conclusion

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

Caroline Verdeille

GD31 FO Santé, CHU de Toulouse

- Retour d'expérience / témoignage

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

- **Agir autour du handicap :**
 - Par la **négociation**,
 - L'**action en instances**,
 - **L'accompagnement de salariés** en situation de handicap
 - Les **actions syndicales** dur l'emploi, le travail, la formation et l'orientation
- **Les actions conduites en matière de handicap :**
 - Des adhérents **régulièrement formés**,
 - Elaboration de **supports de documentation** autour du handicap
 - Des partenaires sociaux **1ers interlocuteurs des agents en difficulté**
 - Travailler sur le handicap **de manière transverse** : exemple du **télétravail**

Ordre du jour

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

4/ Conclusion

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



Politique handicap et dialogue social

Anne Le Stunff, *Directrice des ressources humaines*

CH de Bigorre, de Lourdes, de Bagnères de Bigorre et d'Astugue



3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

Contexte et objectifs généraux

- 4 établissements liés par une direction commune
- Contexte budgétaire contraint et climat social dégradé
- Lancement d'une démarche QVT en 2013
 - **Partenaires** : DRH, direction des soins, directions fonctionnelles, service de santé au travail, CHSCT
 - **5 thématiques**:
 - Prévention de l'absentéisme
 - Reconversion/maintien dans l'emploi
 - Conditions de travail en gériatrie
 - Reconnaissance/management
 - GPMC



Volonté d'asseoir la politique handicap sur une convention FIPHFP

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



- **2015 : première convention avec le FIPHFP:**
 - mettre en place un **outil pour favoriser l'accompagnement des agents en situation de handicap** dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi, au sein des CH de Bigorre, Lourdes et Bagnères-de-Bigorre,
 - Structuration et développement des actions mises en place
- **Une politique qui repose sur:**
 - Une dynamique inscrite dans la durée
 - Une communication institutionnelle active
 - la volonté affichée de travailler en partenariat avec les acteurs internes et externes autour du handicap
- **2018 : intégration du CH Le Montaigu à Astugue au sein de la direction commune**
- **2019 : renouvellement de la convention**

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



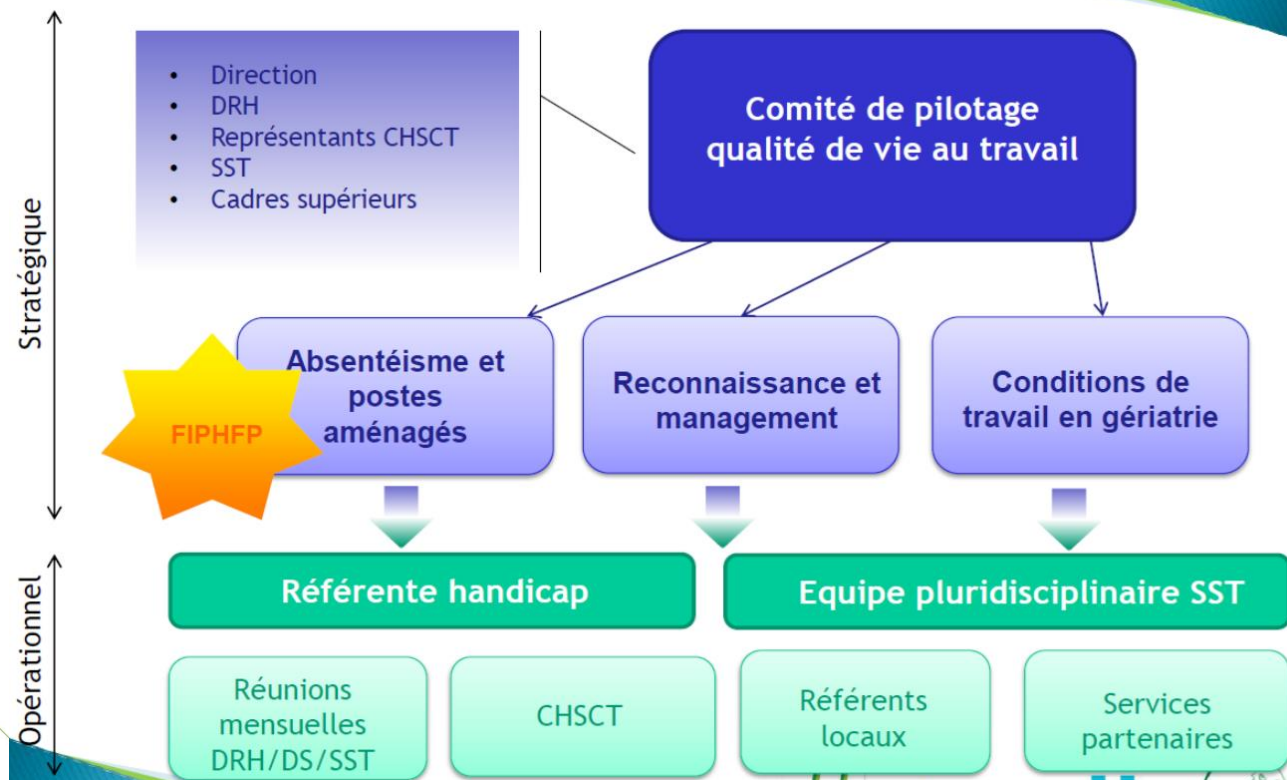
CH de Bigorre	CH de Lourdes	CH de Bagnères de Bigorre	CH d'Astugue
1900	690	660	130



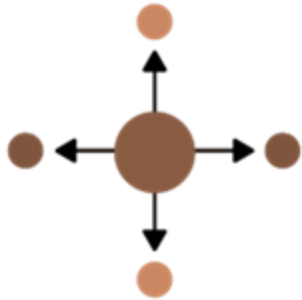
3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



Gouvernance de la politique handicap



3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

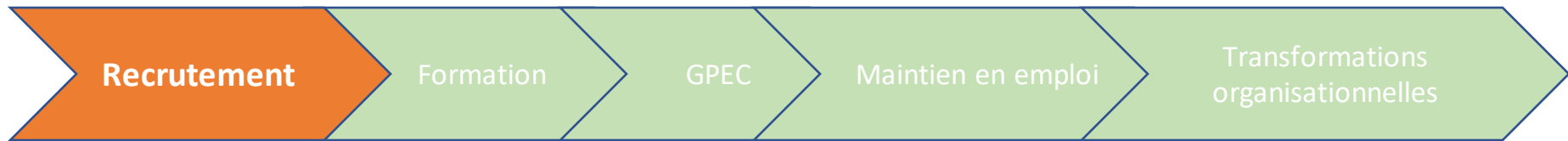


- Politique intégrée qui traite de tous les axes du conventionnement FIPHFP

- Outil de dialogue social

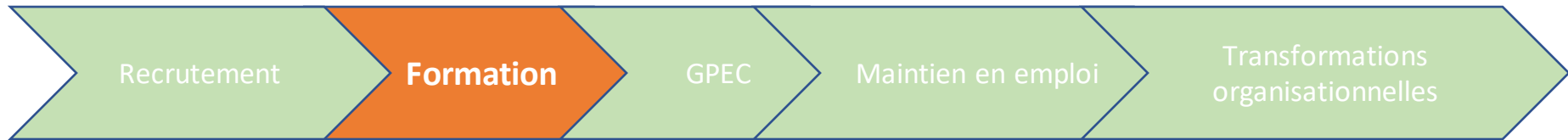


3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



- **Objectifs inscrits dans la convention**
 - Recrutement direct
 - Apprentissage
- **Impact loi TFP/ politique de recrutement**
 - Dimension responsabilité sociale d'établissement

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



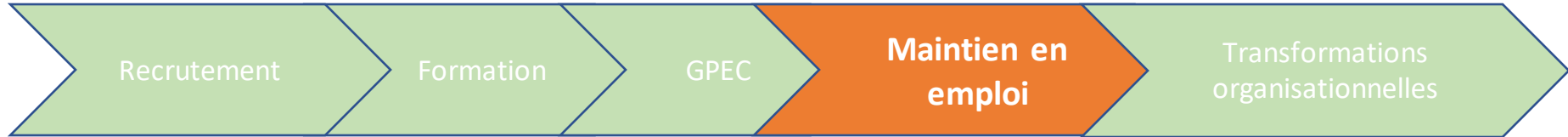
- **Un volet intégré dans le plan de formation institutionnel**
 - Accompagnement par la formation sur les reconversions
 - Identification d'un parcours « AMA » pour les agents en risque d'inaptitude
- **Le rôle des instances représentatives du personnel:**
 - Plan de formation concerté en commission de formation
 - Soumis à l'avis du CTE

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



- **Thématique prégnante dans les établissements de santé:**
 - **Fort risque d'usure** sur certains métiers (aide-soignant, IDE, ouvriers)
 - Proportions de postes « à moindre contrainte » **très faible**
 - Contraintes liées à **l'activité de l'hôpital**
- **Une stratégie qui s'appuie:**
 - Sur une **dynamique de prévention**:
 - CHSCT = partie prenante
 - Etudes de postes/visites CHSCT/études ergonomiques
 - Sur une **recherche de maintien sur poste**, via des aménagements (=> poste adapté)
 - A défaut sur **poste aménagé**

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



- **Le rôle des partenaires sociaux:**
 - En tant que représentant CHSCT
 - Dans l'accompagnement des situations individuelles
 - Complémentarité DRH/SST/OS
- **Les outils:**
 - Pilotage de la démarche/dialogue social de proximité
 - Formation

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?



- **Une forte présence des partenaires sociaux :**
 - Missions CTE
 - Missions CHSCT
- **Evaluation des impacts sur conditions de travail/prévention des risques professionnels**

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

Conclusion

- Un **partenariat indispensable** avec les organisations syndicales / CHSCT
- **Sujet mobilisateur** qui permet de co-construire des réponses sur le plan individuel et collectif
- Une **meilleure compréhension des enjeux**, un accompagnement concerté
- Une participation des partenaires sociaux depuis la **conception** de la convention jusqu'au suivi de son **exécution**

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

Georges Pastoret

*Directeur Mission Diversité et qualité de vie au travail
Conseil départemental 34*

- Retour d'expérience / témoignage

Un dialogue institutionnalisé

Le CHSCT

Présentation du bilan
annuel détaillé

Avis sur l'orientation des
actions

Echanges /
questionnements

Le C.T

Présentation chiffrée
autour de la déclaration
annuelle des B.O.E

Echanges généraux sur
l'évolution des effectifs, les
recrutements, la pyramide
des âges (schéma), etc.

Présentation de la collectivité

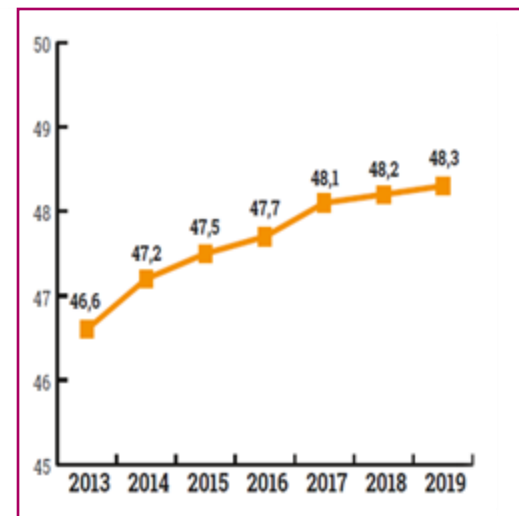
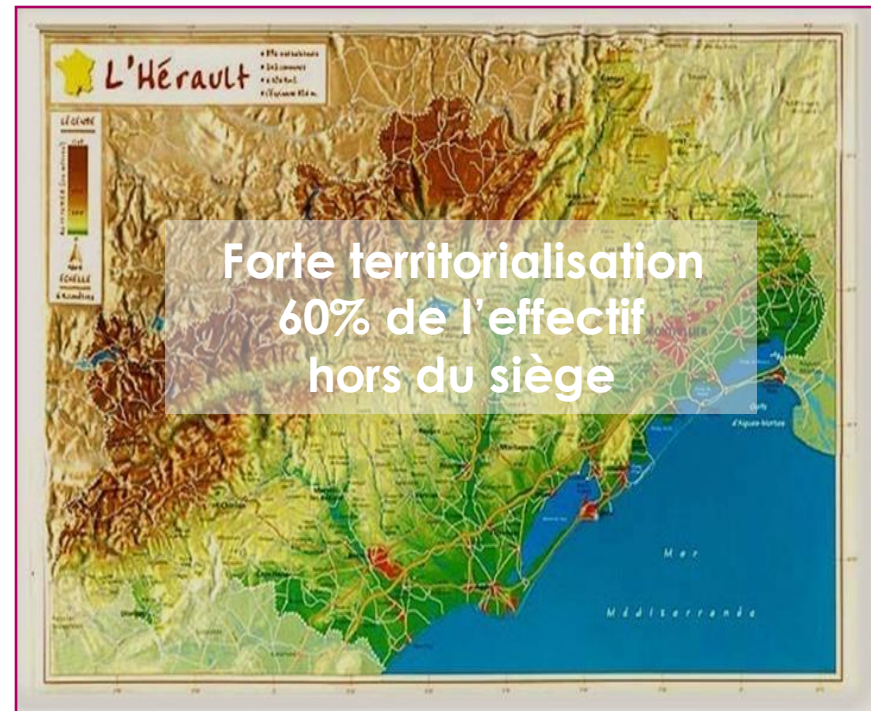
L'institution et son administration

**25 cantons et 50 Conseillers
départementaux**

**5 487 effectifs payés par le
Département**

dont 713 assistantes familiales

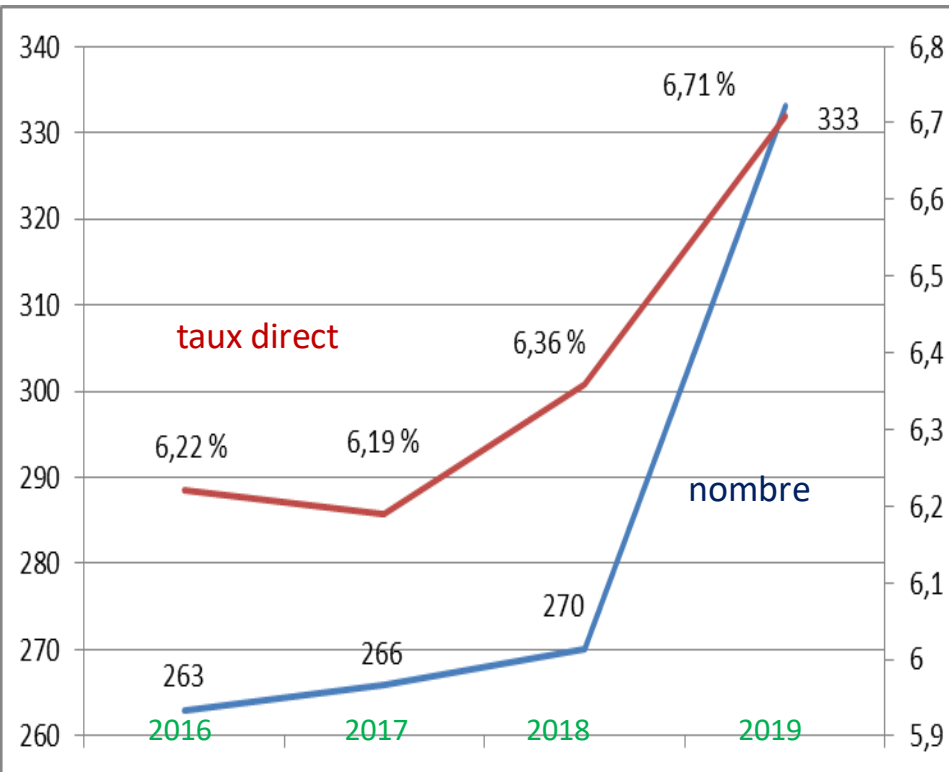
106 métiers



**Age
moyen en
hausse**

L'impact de la convention avec le FIPHFP

Nombre et % de B.O.E



De **263 B.O.E** avant la convention
à **333 B.O.E** actuellement
+ 28%

Evolution Effectifs



Dans un contexte de progression
des effectifs et des recrutements

L'impact de la convention avec le FIPHFP

Apprentissage	221,2
Auxiliaires de vie professionnelle	143,2
Aménagements de poste	61,6
Aides individuelles (prothèses)	29,6
Sensibilisation agents CD 34	21,1

Diversification
des modes de
maintien dans
l'emploi



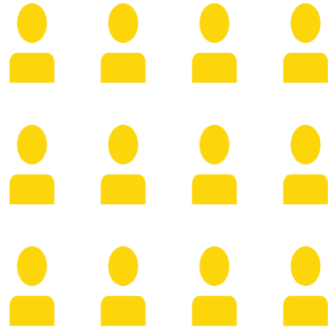
Sensibilisations
handicap

ELARGIR LA PALETTE DES POSSIBLES POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

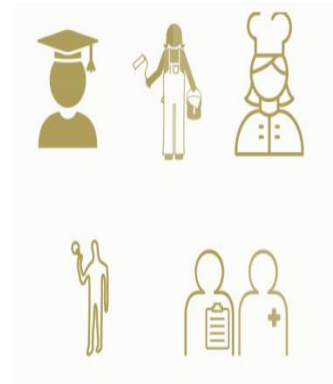
L'impact de la convention avec le FIPHFP

Nombre de recrutements

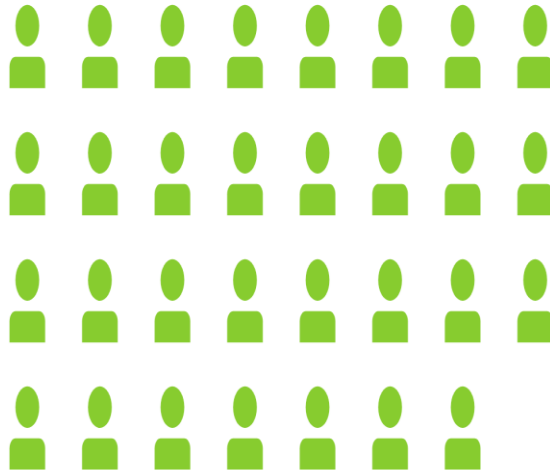
Objectifs de la
convention
12 recrutements



Objectifs de la
convention
6 apprentis
3 recrutements



Réalisés
31 recrutements



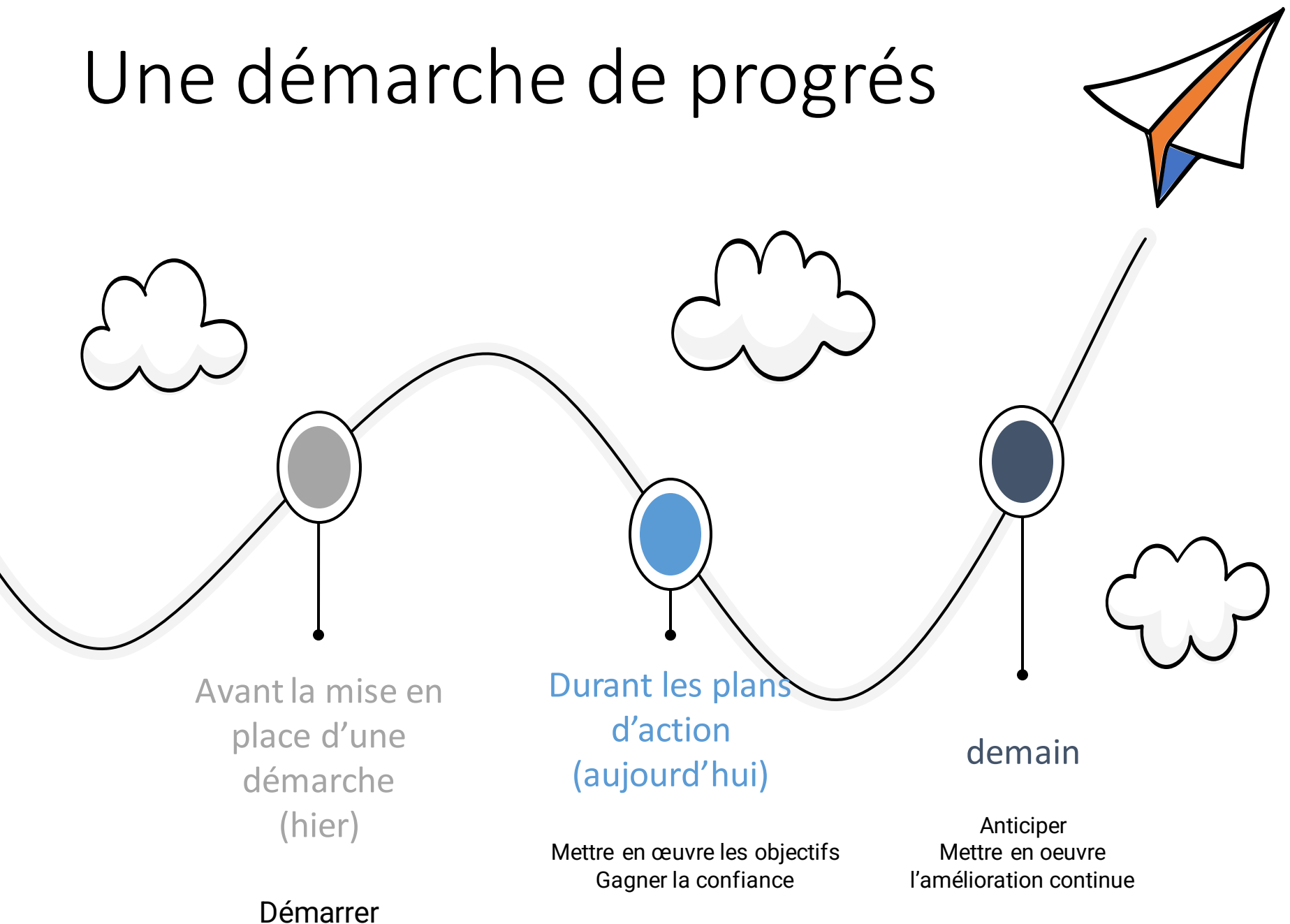
Article 38

Réalisés
10 recrutements
4 pérennisations

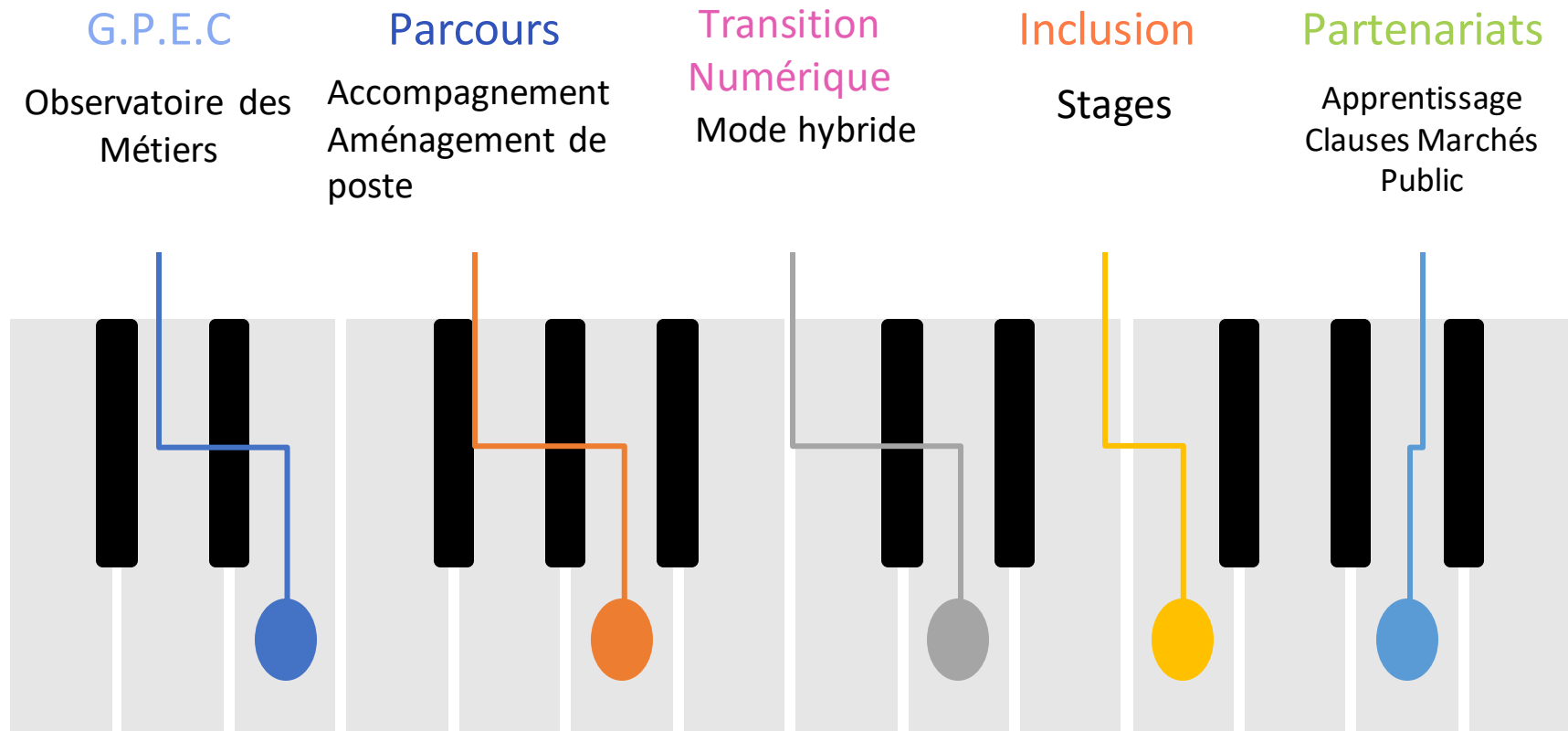


Apprentis

Une démarche de progrès



Monter toute une gamme d'actions



Beaucoup de touches et de possibilités d'accord

Ordre du jour

1/ Le rôle des partenaires sociaux en matière de handicap

2/ Comment mettre à profit le dialogue social pour intégrer le handicap dans une politique RH plus globale ?

3/ Quand et comment mobiliser les partenaires sociaux sur la thématique du handicap ?

4/ Conclusion

Autres questions et remarques?



**Merci pour votre
participation !**