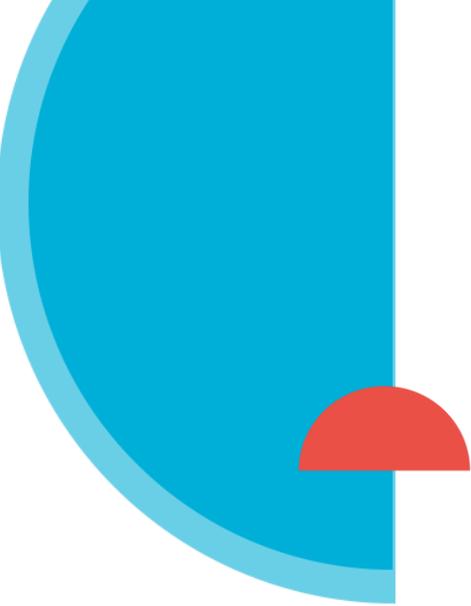




Fonction publique et politique handicap : Un conventionnement actif à La Réunion entre employeurs publics et le Fonds d'insertion des personnes handicapés (FIPHFP)

Conférence de presse
14 octobre 2021



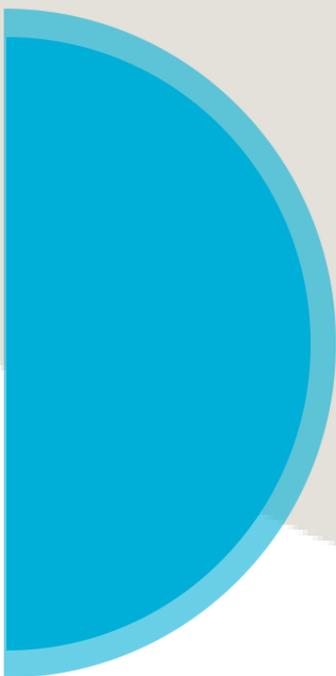
Le FIPHFP

- Présentation
- Les cinq grandes missions du FIPHFP
- L'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique à La Réunion
- Les interventions du FIPHFP

DES CONVENTIONS AVEC DES EMPLOYEURS PUBLICS

- Les conventions : un outil pour une politique handicap
- La démarche de conventionnement
- Le conventionnement dans le Fonction publique d'Etat
- Le conventionnement dans la Fonction publique territoriale
- Le conventionnement dans le Fonction publique hospitalière
- Une convention supplémentaire d'ici fin 2021

LA PAROLE AUX EMPLOYEURS PUBLICS REUNIONNAIS CONVENTIONNES AVEC LE FIPHFP



LE FIPHFP

Fonds d'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction
publique

Présentation du FIPHFP



Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

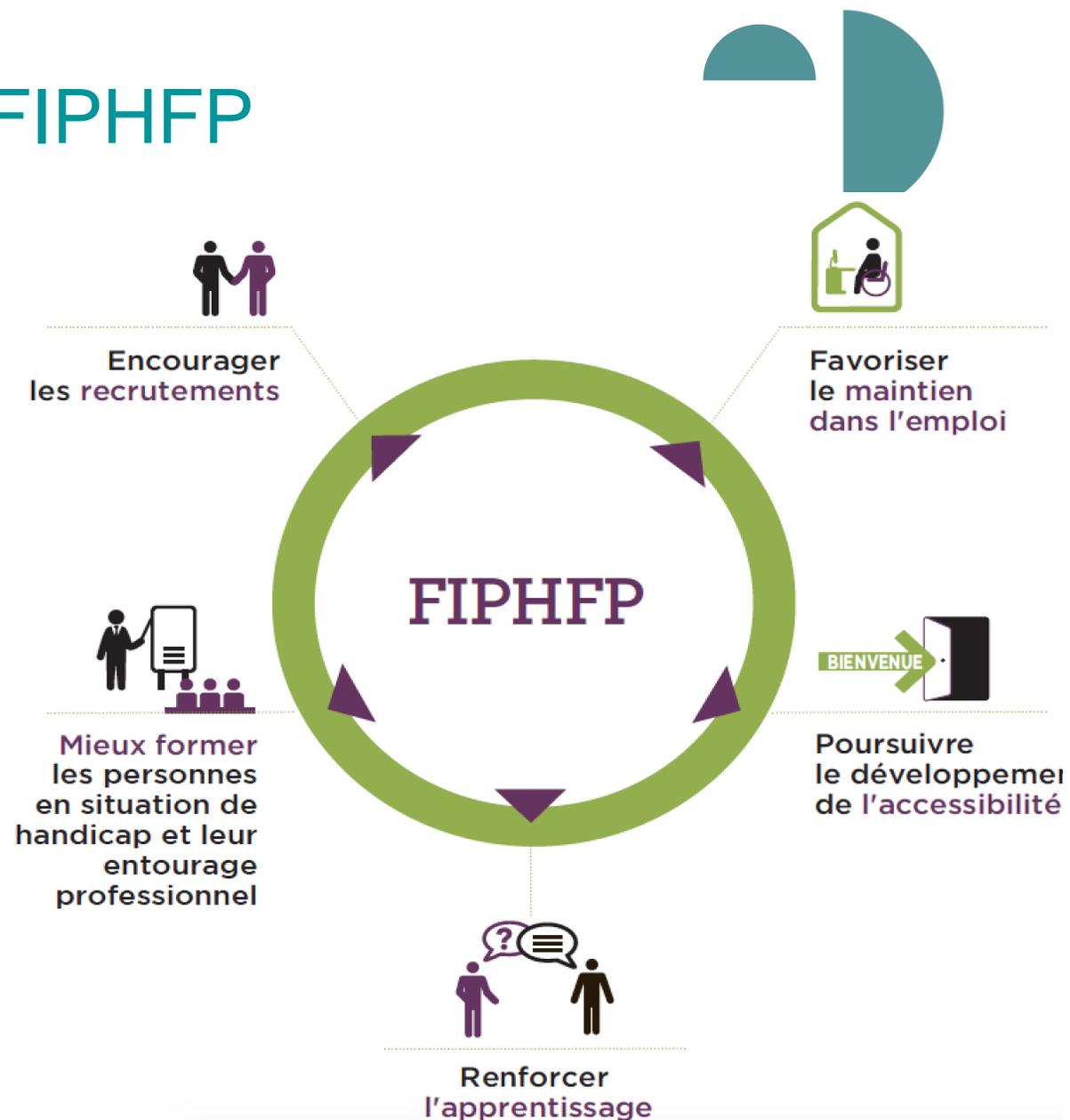
- Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.
- Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex : Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.

Les politiques handicap doivent permettre l'atteinte progressive du taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, mais avant tout d'offrir des conditions de travail adéquates et durables aux personnes en situation de handicap.

Les cinq grandes missions du FIPHFP

LE FIPHFP accompagne principalement les Employeurs publics pour :

- ✓ Aider dans le **recrutement** de personnes handicapées, notamment d'apprentis en situation de handicap,
- ✓ **Maintenir dans l'emploi** les agents publics en situation de handicap,
- ✓ Accompagner le **reclassement et la formation** des agents pour une reconversion professionnelle,
- ✓ Accompagner les agents dans leur projet **d'évolution professionnelle** (bilan de compétences, formations, immersions professionnelles...)

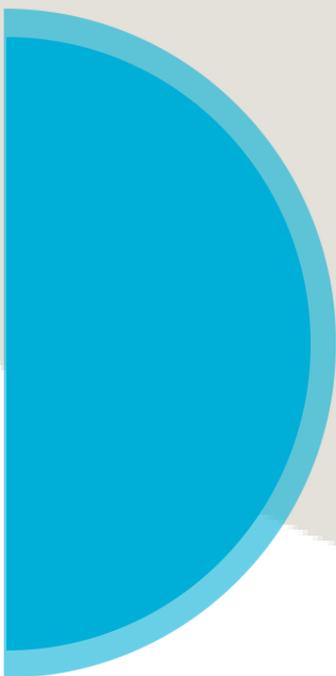


L'obligation d'emploi dans la fonction publique à La Réunion



Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une **proportion de 6 % de l'effectif total**. L'obligation d'emploi concerne tous les agents, quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser **une contribution annuelle au FIPHFP qui permet de soutenir les politiques handicap** portées par les employeurs en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi.

Taux d'emploi à La Réunion					
	2017	2018	2019	2020	2021
Fonction publique Etat	2,75%	3,05%	2,77%	3,00%	3,56%
Fonction publique Hospitalière	5,05 %	4,59 %	4,97 %	5,12 %	5,19%
Fonction publique Territoriale	4,64 %	5,36 %	5,83 %	5,67 %	5,81%
Total Fonction publique	4,59 %	5,06 %	5,06 %	5,39 %	5,55%
Au niveau national	5,18 %	5,36 %	5,52 %	5,58 %	x



Des conventions avec les employeurs publics

La convention : l'outil pour une politique RH inclusive structurée et optimisée



Les employeurs qui s'engagent dans des politiques globales pour l'emploi des personnes handicapées peuvent signer une convention pluriannuelle avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP)

Une convention employeur, c'est quoi ?

C'est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre des actions pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Le FIPHFP accorde un budget afin de co-financer ces actions.

Quelle est la durée d'une convention ?

3 ans renouvelables.

La convention : l'outil pour une politique RH inclusive structurée et optimisée



Pourquoi conventionner ?

- Porter un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes internes et externes et contribuer à créer un climat de confiance ;
- Structurer, mettre en œuvre et communiquer une politique RH inclusive volontariste au sein de l'établissement ;
- Avoir une relation d'accompagnement privilégiée et formalisée avec le FIPHFP via une équipe dédiée;
- Disposer d'un préfinancement sécurisé sur trois ans du plan d'action proposé par l'employeur public ;
- Accéder directement à des prestations hors catalogue préfinancées par le FIPHFP (Prestations d'appuis spécifiques, bilans de compétence, études de postes, plateformes de prêts de matériels).

La convention : l'outil pour une politique RH inclusive structurée et optimisée



Sur quels thèmes portent les conventions ?

- Favoriser l'accès à l'emploi : un focus sur l'apprentissage en soutenant financièrement le recrutement de personnes en situation de handicap (des objectifs de recrutements seront établis par an) et la pérennisation de ces emplois;
- Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi ;
- Accompagner les agents en situation de handicap qui sont en cours de reclassement professionnel à la suite d'une reconnaissance d'inaptitude ;
- Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail par le biais de formations ;
- Développer et valoriser les actions de communication et de sensibilisation des personnels pour lever les préjugés, les stéréotypes inhérents au handicap.

La démarche de conventionnement

Un accompagnement assuré par le FIPHFP



- Tout débute par une lettre d'intention adressée au directeur du FIPHFP par la plus haute autorité représentant l'employeur public qui souhaite conventionner (Maire, directeur, président, etc.) afin de marquer sa volonté de progresser en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Le projet sera coconstruit entre les équipes du FIPHFP et les équipes RH de l'employeur selon un modèle défini par le FIPHFP : un plan d'actions sur les axes déjà présentés (cf. diapo précédente) avec des objectifs précis seront définis.
- Le projet devra avoir fait l'objet d'un avis des instances représentatives du personnel de l'employeur
- Le projet sera ensuite présenté en comité d'engagement du FIPHFP
- Alors le projet sera présenté en Comité local pour délibération et validation



Le Comité local à La Réunion : il est l'instance représentative du Fonds au plan local. Placé sous la présidence du préfet de région ou de son représentant , le Comité local décline au niveau régional les orientations nationales du FIPHFP et valide les actions menées avec les employeurs publics locaux. C'est ainsi qu'il décide du financement de certains projets et valide le conventionnement d'employeurs publics réunionnais avec le FIPHFP.



Le conventionnement dans la Fonction publique d'Etat

Des conventions nationales

CNAVTS DE PARIS
MINISTERE DE LA JUSTICE
MINISTERE DE L ECONOMIE DE L INDUSTRIE ET DE L EMPLOI
MINISTERE DE L AGRICULTURE ET DE L ALIMENTATION
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS
CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EMPLOIS METIERS TERRITORIAUX
ECOLE NATIONALE DE L AVIATION CIVILE
CENTRE NATIONAL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE PARIS
DIRECTION GENERALE DE L AVIATION CIVILE
MINISTERE DE L INTERIEUR
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES
MINISTERE DE L EDUCATION NATIONALE DE PARIS
MINISTERE TRANSITION ECOLOGIQUE SOLIDAIRE
ETS PUBLIC MUSEE ET DOMAINE NATIONAL DE VERSAILLES
INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET AUTOMATISMES
INSTITUT NATIONAL DES JEUNES SOURDS DE PARIS
MINISTERE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE
MINISTERE GOUVERNEMENT PREMIER MINISTRE
MINISTERE DES ARMEES
POLE EMPLOI

Les conventions nationales sont ensuite déclinées en région par chaque administration et service de l'Etat (préfecture, rectorat, DEAL, DAAF, DGAC, DEETS, Direction des douanes, DRFIP, etc.).

Une convention régionale

UR | UNIVERSITÉ
DE LA RÉUNION

Parce que l'université dispose d'une autonomie de gestion, la convention avec le FIPHFP est régionale

Le conventionnement dans la Fonction publique territoriale

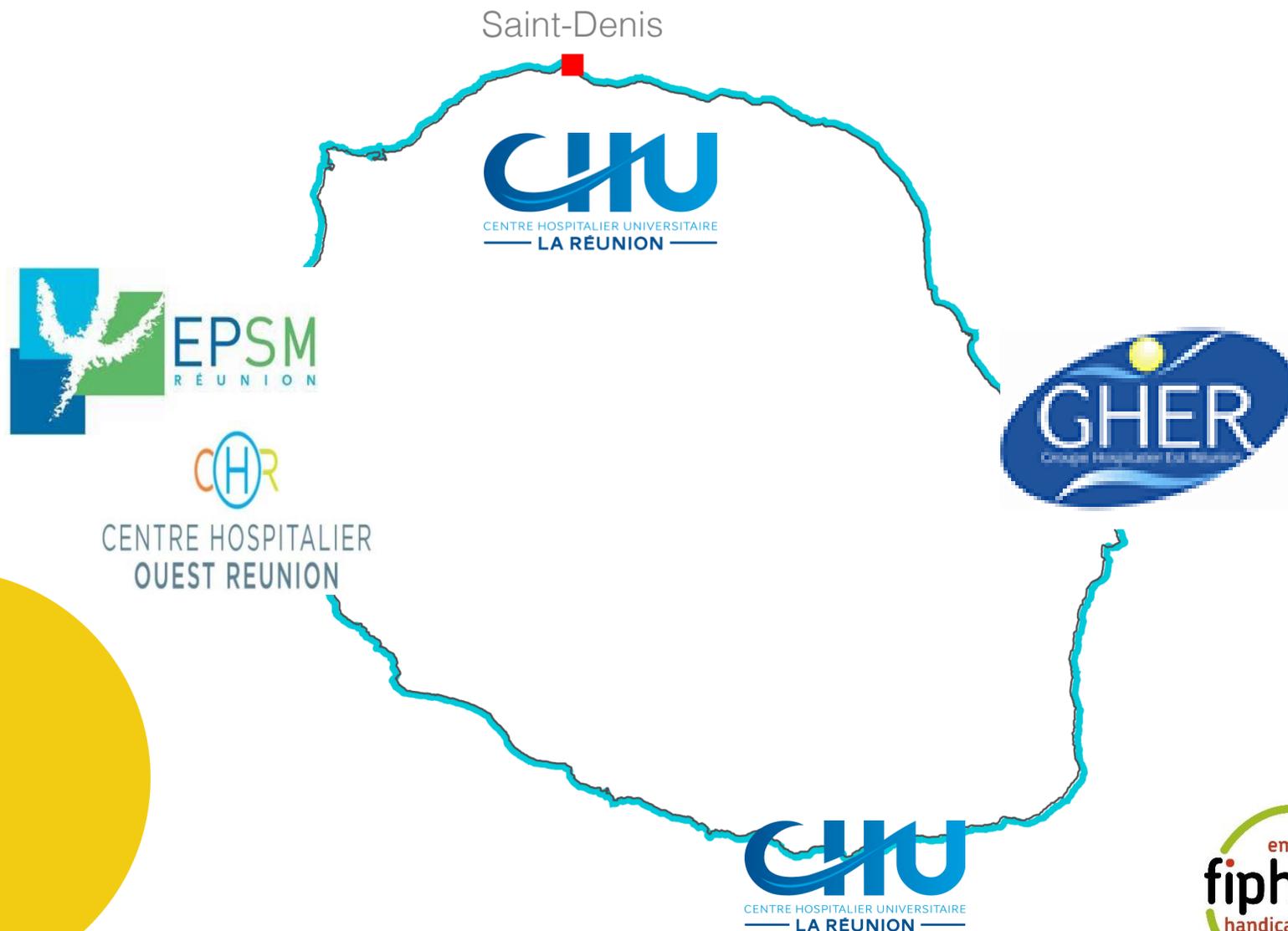


Le FIPHFP a mis en place un partenariat avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) sur la base de 4 axes : qualifier les agents sur le handicap au travail, favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap, favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement, favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap..



Le conventionnement dans la Fonction publique hospitalière

Les quatre centres hospitaliers ont conventionné avec le FIPHFP. Tous ont renouvelé leur convention triennale, inscrivant leur politique handicap en faveur de leurs agents dans la durée

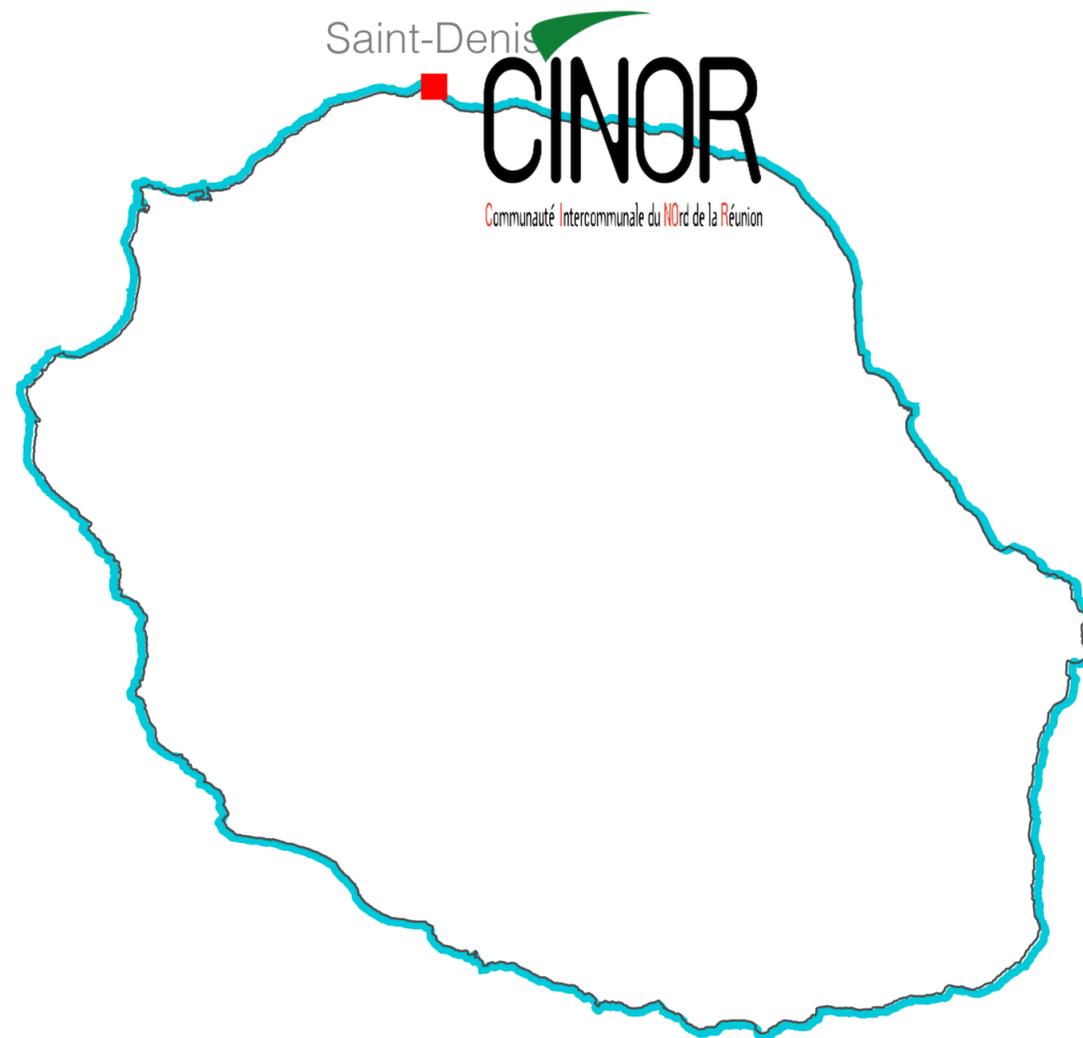


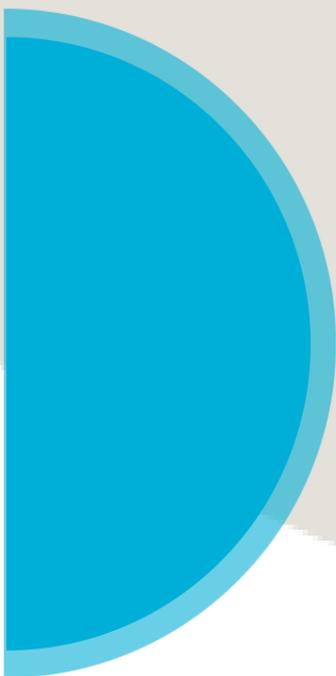
Une convention à venir d'ici fin 2021



Le Président de la CINOR a adressé à Marc DESJARDINS, directeur du FIPHFP, sa volonté de conventionner avec le FIPHFP.

Le projet de convention devrait être présenté au Comité local de décembre





La parole à des employeurs publics
conventionnés avec le FIPHFP

Le Centre de gestion de La Réunion

Un partenariat fécond depuis



Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de La Réunion est engagé auprès du FPIHP pour l'inclusion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ambition: atteindre, voire dépasser, dans les structures assujetties, l'obligation énoncée par l'article L 5212-2 du Code du travail d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total.

Œuvrer pour l'autonomisation des employeurs publics

Pour atteindre ce but, le CDG a mis en place une série d'actions de sensibilisation en direction de ses partenaires, relatives au domaine du handicap, d'aide à la définition des politiques susceptibles d'être mises en œuvre en la matière et de conventionnement auprès du FIPHFP. De plus, il assiste les structures publiques dans la réalisation par ces dernières de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), par laquelle les employeurs publics attestent de la conformité de leur pratique au regard des objectifs fixés par la loi.

Le défi de l'inclusion

Le Centre de gestion déploie aussi son savoir-faire en direction de ses partenaires dans le domaine de l'inclusion. Notre établissement intervient ainsi en partenariat avec l'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) de la Réunion : le Cap Emploi, qui a pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi.

Centralisateur des déclarations de vacance d'emploi, le Centre de gestion met ces dernières à la disposition de Cap Emploi afin de mettre en harmonie les besoins des collectivités et les profils des demandeurs. L'engagement en faveur de l'inclusion déployé par le CDG prend une ampleur maximale dans le cadre de l'apprentissage, où il s'adresse à l'ensemble des services publics de l'emploi. Dans le cadre des campagnes annuelles d'apprentissage réalisées par les collectivités, l'Etablissement accompagne ainsi ces dernières tout au long du processus, de la définition de leurs besoins, jusqu'au recrutement et à la formation.



Le Centre de gestion de La Réunion

Un partenariat fécond depuis



Une mobilisation accrue pour le maintien dans l'emploi

Pour relever ce défi, les 67 collectivités et structures publiques concernées peuvent compter sur l'accompagnement, l'aide et l'initiative du centre de gestion de la fonction publique territoriale, partenaire du FIPHFP depuis 2010. Ainsi, dans le domaine du maintien dans l'emploi, les personnels présentant des restrictions d'aptitude et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi reçoivent l'assistance des agents du Centre de gestion. Celle-ci se décline au travers de l'intervention des professionnels du pôle santé du CDG tels que les médecins, les infirmiers, les préventeurs, les psychologues ou les ergonomes...

Répondre aux nouveaux enjeux sociétaux

Ce partenariat s'est avéré fécond : depuis sa mise en œuvre, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a été multiplié par deux dans notre île ; les objectifs fixés par la loi sont atteints. Pour autant, la lutte pour l'inclusion demeure pleinement à l'ordre du jour dans notre département, qui compte 7400 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Relever ce défi requiert non seulement la poursuite, mais encore l'approfondissement des synergies d'ores et déjà mises en œuvre. A l'orée du renouvellement de la Convention qui lie le FIPHFP au Centre de gestion, notre Etablissement, doté d'un projet d'établissement novateur et impliqué dans la réponse aux enjeux sociétaux émergents, est plus que jamais déterminé à apporter un concours expert et neutre à ses partenaires, à l'échelle de l'ensemble du département.



Conseil départemental

Date de début et de fin de convention : 01/01/2021 au 31/12/2023

3^{ème} convention

Contact : Mylène ATCHAMA -Référente Emploi Handicap - Tél : 02 62 56 46 81- mylene.atchama@cg974.fr



Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP pour la période de 2021 à 2023 a pour objet d'une part de maintenir le taux d'emploi à plus de 6 % voire de le dépasser pour atteindre 6,35 % à la fin de la convention et d'autre part de développer l'accompagnement dans l'emploi des agents en situation de handicap à travers un plan handicap comprenant également un volet recrutement des travailleurs en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de formation et de communication.

Un exemple réussi :

Le 6 octobre 2004, M. Vincent MOTAIS de NARBONNE, alors âgé de 15 ans et préparant les Championnats de France de Bodyboard, a été victime d'une attaque de requin à Saint Pierre. Cet accident a entraîné des séquelles au niveau moteur et, il se déplace maintenant à l'aide des deux cannes.

En 2007, il intègre la Collectivité en tant qu'apprenti en vue d'obtenir un BAC Pro Secrétariat Comptabilité. En 2009, à l'issue de cette période d'apprentissage, il est recruté en qualité d'agent de gestion d'administrative en contractuel au Service d'Aide Sociale à l'Enfance puis en 2013 titularisé dans le cadre de l'article 38, lors de la mise en œuvre de la première convention avec le FIPHFP.

Enfin, en 2020, la Responsable de Service avec l'accord de l'agent, sollicite la Mission Emploi Handicap pour l'adaptation de son poste de travail. Une étude est alors réalisée en interne par un Conseil de Prévention en lien avec le Médecin du Travail. Puis, il a été doté d'un ensemble de matériel (imprimante, tabouret à roulette, table roulante et un chariot frontal). Seule l'imprimante a fait l'objet d'un cofinancement du FIPHFP.



Ville de la Possession – CCAS – Caisse des écoles

Date de début et de fin de convention : 01/01/2021 au 31/12/2023

Contact : Vincent LE ROUX - Responsable du Pôle prévention, handicap & Qvt - vleroux@lapossession.re

0692 79 63 02



De par sa culture et son engagement politique initial, Mme Le Maire est portée par des convictions puisées au sein des mouvements écologistes. La notion d'humanisme, de prise en compte de la diversité ainsi que celle du développement durable s'inscrit logiquement dans ce qu'aujourd'hui nous appelons la Responsabilité Sociétale des Entreprises. De ce fait l'objectif de faire de la commune une administration citoyenne et engagée devenait une évidence. Un pôle dédié à la prévention, au handicap mais plus largement aux questions relatives à l'amélioration des conditions de travail a été créé.

Un exemple réussi :

Une jeune fille, avec un handicap mental, souhaitait suivre une formation en apprentissage dans le domaine de la petite enfance. Les éducateurs l'accompagnant estimaient qu'elle en était tout à fait capable mais étaient peu enclins à penser qu'un employeur public puisse croire à ce type de projet. Après un travail à la fois de conviction et d'échanges, le service concerné a « osé » s'engager sur l'accompagnement non seulement de cette apprentie mais d'une seconde en situation de handicap. Ces jeunes sont donc à ce jour en fonction en binôme sur les fonctions d'ATSEM au sein de nos écoles. Après 1 mois ½ de collaboration, cette réussite est à mettre au crédit autant à la motivation des agents qu'aux efforts portés depuis plusieurs années afin de faire évoluer le regard interne sur le « handicap ».

Ayant affaire à un public sensible et un entourage toujours plus vigilant sur la sécurité de nos enfants, le pari réussi est d'autant plus remarquable dans ce type de métier.



Ville de Saint-Leu - CCAS

Date de début et de fin de convention : 1^{er} Juillet 2021 au 30 Juin 2024

Contact : Service « Promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations » - 0262-34-80-03 – Poste 429

Chargée de mission : SINCERE Fabienne ; **Référente handicap** : PAYET Jessy



Dans la continuité des actions engagées pour ses agents en situation de handicap, la collectivité, à travers le conventionnement avec le FIPHFP, veut favoriser le recrutement d'agents en situation de handicap, maintenir dans l'emploi nos agents BOE, former les agents communaux, les managers et les représentants syndicaux sur cette thématique. Saint-Leu souhaite également mener une campagne de communication et de sensibilisation afin de participer à la vulgarisation du handicap.

Un exemple réussi :

Me X, agent RQTH est atteint de la maladie de la rétinite pigmentaire, dont le champ de vision est tubulaire. Ne pouvant plus conduire depuis 5ans, Me X prenait les transports en commun pour ses déplacements professionnels. Entre son domicile et l'arrêt de bus, Me X parcourait 1km à pied et empruntait 3 escaliers. Sur son parcours, elle rencontrait maintes obstacles et il lui arrivait même de chuter. L'agent pouvant difficilement utiliser les transports en commun, le médecin de prévention a émis des restrictions médicales. Afin de maintenir l'agent à son poste de travail, la collectivité a mis en place pendant 3ans un transport adapté domicile/travail dans le cadre de ses activités professionnelles. Depuis le 1^{er} septembre 2021, un transport vient chercher Me X le matin à son domicile pour la déposer au travail et la ramène en fin de journée chez elle. Depuis, Me X est plus sereine et se sent en toute sécurité.

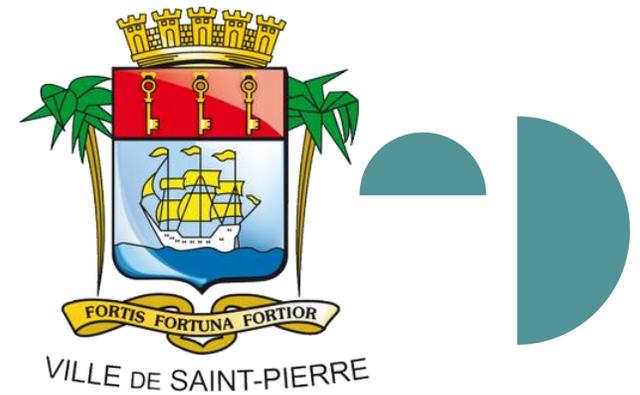
Ville de Saint-Pierre

Date de début et de fin de convention : 01/01/2021 au 31/12/2023

2^{ème} convention

Contact : Josie LAGARIGUE, référente handicap, josie.lagarigue@saintpierre.re, 02 62 96 66 48

Pascal MAILLOT, responsable pôle, pascal.maillot@saintpierre.re, 06 92 93 05 30



Dans le cadre de la nouvelle convention, le projet pluriannuel a été accentué sur le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap (PSH).

Cela va nous permettre de :

- ✓ Consolider notre politique RH autour du handicap, politique déjà fortement ancrée au sein de la collectivité, tant sur budget propre que dans le cadre de ce conventionnement avec le FIPHFP ;
- ✓ Maintenir durablement notre taux d'emploi dans la collectivité.

Un exemple réussi :

La collectivité a permis à 6 agents dont 1 qui partait à la retraite, ayant tous une maladie invalidante et souffrant de troubles musculosquelettiques, d'être accompagnés sur une période définie. Des binômes ont été constitués. Pour ce faire, des auxiliaires de vie ont été recrutés dans le cadre d'un contrat non marchand et ont été affectés pour une aide manutentionnaire, dans les écoles, dans la restauration et pour l'entretien des locaux.

Avec une population vieillissante, la collectivité a souhaité prioriser un accompagnement humain. Ces auxiliaires de vie ont apporté leur technicité à nos agents et cela a permis à la collectivité de les maintenir à leur poste et en emploi.

CCAS de Saint-Pierre

Date de début et de fin de convention : 01/04/2020 au 31/03/2023

1ère convention

Monsieur BABET Didier, Référent Handicap, d.babet@ccas97410.re, 06 92 77 65 96



C'est en septembre 2017 que le Centre Communal d'Action Sociale de Saint-Pierre a souhaité s'engager dans la structuration d'une véritable Politique Handicap RH. La nomination d'un Référent Handicap, qui a officiellement pris ses fonctions le 1^{er} janvier 2018, puis la réalisation d'un diagnostic « Politique Handicap » effectué par le Centre de Gestion, ont été des étapes préalables pour notre Établissement visant à mettre en lumière les actions déjà menées en la matière, et surtout, de développer et de déployer une Politique Handicap digne de ce nom. Notre taux d'emploi direct de BOE, passé de 4,37 % en 2015 à 7,54 % en 2020, démontre bien l'orientation que nous souhaitons donner à la place de l'emploi des personnes en situation de handicap dans notre effectif. Par la signature en avril 2020 d'une convention triennale avec le FIPHFP, le CCAS de Saint-Pierre désire pérenniser son engagement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, promouvoir une gestion des ressources humaines inclusive tant sur le volet du recrutement que sur celui du maintien de l'emploi, basée principalement sur les compétences, et faire que son collectif de travail porte une culture commune dite « Handi-accueillante ».

Un exemple réussi :

Mme « T », agente titulaire catégorie C, chargée de la gestion budgétaire et comptable depuis plus de 25 ans au CCAS. Ses tâches sont essentiellement administratives, de contrôle budgétaire et comptable. Elle travaille principalement sur ordinateur, répond très régulièrement à des appels téléphoniques, et assure le classement des dossiers dans son bureau. Atteinte d'un handicap physique au niveau du bras gauche, Mme « T » souffre parallèlement de diverses autres pathologies invalidantes. Elle exprime des difficultés dans la réalisation de certaines de ses tâches, se plaint d'une fatigabilité accrue et de douleurs récurrentes (dos, cervicales, épaules, jambes et poignet), mais adopte un caractère résilient. Début 2019, l'avancée en âge ce faisant, Mme « T » se sent de moins en moins bien à son poste, souhaite une nouvelle évaluation de sa situation de travail et la mise en place du télétravail à domicile pour qu'elle puisse continuer à exercer dans de bonnes conditions tout en préservant sa santé. En collaboration avec les services de médecine préventive et de l'ergonome du Centre De Gestion de la Réunion, une adaptation du poste de travail au bureau a été réalisée et dupliquée dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail à son domicile. Ces aménagements de postes ont bien évidemment pu être réalisés grâce aux financements du FIPHFP à environ 80 % et de l'employeur pour le résiduel.



CHU de La Réunion

Date de début et de fin de convention : 01 01 2021 au 31 12 2023

Contact : Charlotte LAURET, DRH Adjointe du CHU de la Réunion ; charlotte.lauret@chu-reunion.fr



Le CHU de la Réunion s'est engagé depuis 2015 à mettre en place les moyens nécessaires au déploiement d'une politique handicap ambitieuse. La dynamique interne, avec les parties prenantes de la politique handicap, a pour objectif le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap en développant des actions de proximité pour répondre à leurs besoins d'accompagnement, de suivi mais aussi l'accompagnement de l'encadrement de proximité.

Un exemple réussi

Mme H., aide-soignante (AS) depuis 1996, suite à une maladie professionnelle (MP) reconnue en 2018, se retrouve avec des restrictions qui impactent son activité professionnelle. Dans un 1^{er} temps, elle reprend son activité sur un poste aménagé : AS de nuit sur un secteur de patients valides. En septembre 2020, après une rechute de sa MP, le médecin du travail préconise un reclassement sur un poste hors soins. Pour sa reprise, nous avons mis en place un bilan de reconversion avec des acteurs internes. Il en est ressorti une orientation vers le secteur administratif. Pour sécuriser son parcours, elle a pu bénéficier d'une immersion sur un poste de standardiste, avec un tutorat. Ses expériences et sa connaissance du secteur de soins sont aujourd'hui une réelle plus-value sur sa nouvelle activité, qui fera probablement l'objet d'un reclassement statutaire à terme.



CHOR - EPSMR

Date de début et de fin de convention : 1/1/2021 au 31/12/2023

Contact : Christelle ALHAIRE, référente handicap, ch.alhaire@gcs-gso.org



Le Centre Hospitalier Ouest Réunion (CHOR) et l’Etablissement Public de Santé Mentale de la Réunion (EPSMR) ont inscrit, depuis quelques années maintenant, les thématiques du handicap au travail et du maintien dans l’emploi comme axes structurants de la politique des ressources humaines dans le cadre de leur projet social respectif.

Cette politique volontariste s’est concrétisée, le 10 mai 2021, par la signature de la deuxième convention de partenariat avec le FIPHFP. Elaborée en concertation avec l’ensemble des acteurs de la santé et du handicap au travail (direction générale, direction des ressources humaines, directions des soins, partenaires sociaux, médecine du travail, agents et encadrement), cette nouvelle convention consolide les actions mises en œuvre et amplifie la politique handicap des deux hôpitaux de l’Ouest.

Après une première convention sur la période 2017-2020 axée sur la structuration de cette politique et la professionnalisation de la référence handicap, la convention 2021-2023 vise à :

- développer une politique de recrutement inclusive notamment via le recrutement d'apprentis et de jeunes
- mettre en œuvre des actions de formation sur le handicap à destination des managers
- développer des partenariats avec les parties prenantes de la politique handicap du CHOR/EPSMR.

Le maintien dans l’emploi n’est cependant pas oublié.

Enfin, un plan de communication structuré et dynamique à destination des managers et des agents viendra en soutien de cette politique

Un exemple réussi

Au CHOR, Mme G, aide-soignante, qui a été accompagnée pour intégrer un poste d’accueil ou encore Mme B., aide-soignante aujourd’hui devenue secrétaire médicale. A l’EPSMR, Mme P. ancienne éducatrice spécialisée réaffectée pour raison de santé dans un service consacré aux adolescents et qui y a mis en place un accueil spécialisé.

M. H., jeune en situation de handicap qui a fait son apprentissage en espaces verts à l’EPSMR et qui est aujourd’hui en contrat aidé au CHOR avec, à terme, une perspective d’intégration.



GHER

Date de début et de fin de convention : 01/06/2021 – 31/05/2024

Contact : Emmanuel ROSEAU, Référent handicap, 0262 98 80 25, e.roseau@gher.fr



Recrutement d'une personne en contrat d'apprentissage, prévue au titre de la convention FIPHFP

Projet politique handicap et promotion de l'engagement au titre de l'insertion des personnes en situation de handicap

Un exemple réussi :

Mme G. a été recrutée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage BTS support action managériale.

Le recrutement a eu lieu lors d'un job dating organisé par cap emploi et l'Agefiph en 2019

Dès son arrivée à la Direction des affaires médicales, elle a pu rencontrer l'ergonome du travail.

Ensemble elles ont convenu des dispositions à prendre sur l'organisation de son espace de travail.

Le handicap de Mme G. a été compensé grâce à ces actions de prévention.

En complément d'une parfaite intégration au sein de l'équipe et du corps médical, le tutorat mis en place a permis une montée en compétences et une complète réussite des missions qui lui ont été confiées.

Suite à la réussite de ses examens, à la vue de cette intégration réussie et dans le cadre de la nouvelle convention, Mme G. est réengagée dans un contrat d'apprentissage Bachelor RH sur 2021-2022





Date de début et de fin de convention : 01/04/2021 au 31/03/2024

Primo convention

Contact : Yves DEPIGNY, correspondant handicap ; Service Egalité Mission Handicap Personnels, SEMHP (Campus du Moufia) ,
yves.depigny@univ-reunion.fr, 02.62.93.80.68

Dans sa lettre d'intention de février 2020, le Président de l'Université a souhaité mettre en œuvre une convention avec le FIPHFP. Dans le cadre de cette première convention, il s'agit pour l'Université de s'inscrire dans une démarche inclusive notamment via des recrutements de personnes en situation de handicap (apprentissage et contrats PEC), d'actions de maintien dans l'emploi (formation, aménagement de postes, accompagnement au reclassement, à la reconversion professionnelle), de campagnes d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire au handicap et de renforcement de l'accessibilité numérique.

Un exemple réussi :

Une personne en situation de handicap a été recruté en qualité d'agent d'entretien des espaces verts sur un contrat PEC au sein de la Direction de la logistique et de la reprographie. Ce recrutement a été initié au mois d'avril 2021 et a abouti au mois d'août 2021. Nous avons reçu 5 candidatures de Pôle emploi et de Cap emploi qui travaillent maintenant de concert. Après une période de mise en situation en milieu professionnel (une demi-journée) à la fin du mois de juin, pour chacun des candidats, un entretien a eu lieu pour départager ces derniers. Un candidat est sorti du lot et a intégré l'université au mois d'août.



Laure BEN MOUSSI
Directrice territoriale handicap



Direction régionale Réunion-Océan Indien

laure.ben-moussi@caissedesdepots.fr

T_ +262 (0) 2 62 90 03 10

M_+262 (0) 6 93 99 00 16

M_+33 (0) 6 30 70 60 68

15 rue Malartic – BP 80980
97479 SAINT DENIS CEDEX

banquedesterritoires.fr

 [@BanqueDesTerr](https://twitter.com/BanqueDesTerr)

GROUPE



Une gestion Caisse des Dépôts

