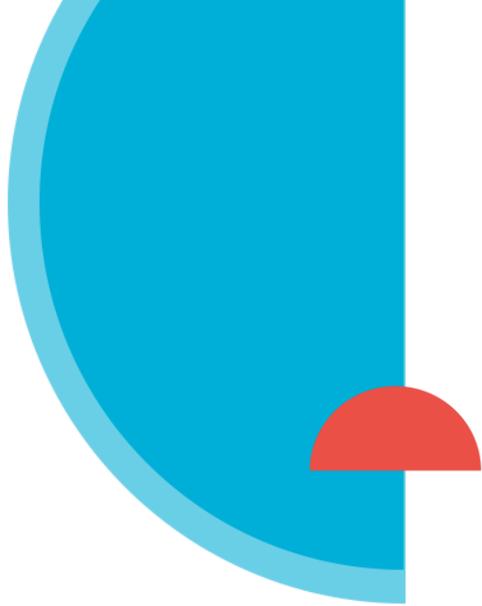




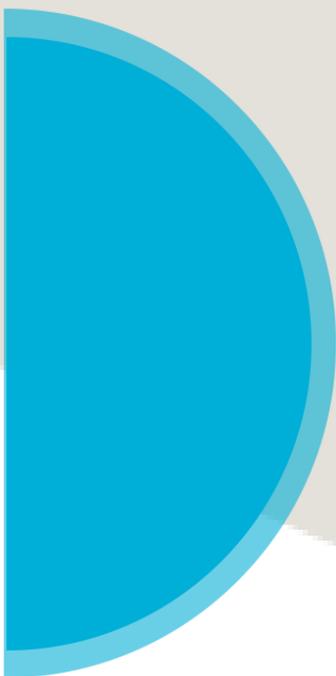
CLUB DES MÉDECINS ET DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

*PARTAGE DE BONNES PRATIQUES AUTOUR DE LA
COMPENSATION DU HANDICAP PSYCHIQUE, COGNITIF
ET MENTAL*

10 OCTOBRE 2024, 11H-12H30



***Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps d'échange !***



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



S'inscrire dans la **continuité** de la rencontre du 2 juillet dernier



Partager des **bonnes pratiques** et retours d'expérience utiles



Identifier des **dispositifs innovants** et inspirants



Le programme du webinaire



- **11h – 11h10 : Introduction et actualités du Handi-Pacte Occitanie**
- **11h10 – 11h30 : 1/ Les modalités d'accompagnement des agents en situation de handicap psychique, cognitif ou mental, zoom sur un dispositif pluridisciplinaire**
- **11h30 – 11h45 : 2/ Retour sur les sensibilisations au handicap psychique : les clés pour réussir la prévention**
- **11h45 – 12h05 : 3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil d'accompagnement : zoom sur le Rectorat de Versailles**
- **12h05 – 12h25 : 4/ Témoignage**
- **12h25 – 12h30 : Conclusion et évaluation du webinaire**



Propos liminaire / Les actualités du Handi-Pacte Occitanie

Le Handi-Pacte Occitanie

Un dispositif co-piloté par la **Préfecture de Région et le FIPHFP**.

Il est destiné à **animer un réseau d'employeurs publics**, toutes fonctions publiques confondues, via l'organisation de **rencontres thématiques** très régulières.

Les pilotes du Handi-Pacte Occitanie :



Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie

Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

Clémence WEGSCHEIDER

Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr



Feuille de route 2024 :



Novembre 2024

Réunion des employeurs publics conventionnés (co-animation avec le FIPHFP national)

Public : employeurs conventionnés, 9h30-12h30

Date et horaire : 5 novembre 2024

Convaincre pour amener à la reconnaissance

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 28 novembre 2024, 10h-12h

Feuille de route 2024 :



Décembre 2024

[Présentiel] Colloque annuel : le retour à l'emploi suite à un cancer

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 10 décembre 2024

Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l'innovation

Public : ensemble des CDG de France

Date et horaire : 17 décembre 2024, après-midi

Zoom : les productions 2024 à votre disposition



Actualisation en octobre 2024

L'élaboration d'un guide juridique sur le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique – 2021, mis à jour en septembre 2022 et en septembre 2024

Logo fiphp handicap

Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique

Guide pratique

Handi-Pacte Occitanie

Versión 2 (septembre 2022)

Guide réalisé par Pierre Jolidon et Anne-Sophie Fragnol, Handi-Pacte Occitanie

Cas pratique n°12 – Obligation de reclassement et les contractuels

Madame X est auxiliaire de puériculture au sein d'une collectivité territoriale. Suite à des problèmes de santé importants, elle est reconnue inapte à l'exercice de ses fonctions. L'employeur lance une procédure de licenciement pour inaptitude.

Plusieurs **décrets** organisent l'obligation de reclassement à l'égard des contractuels :

	FPH	FPE	FPT
Contractuels	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015

Ces décrets apportent des dispositions concernant les personnels contractuels de droit public et élargit leurs droits notamment par la création des commissions consultatives paritaires (CCP).

Ainsi, ces décrets précisent que le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Le périmètre des agents contractuels concernés est également précisé, puisque les décrets précisent que ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

En termes de durée, l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Également, les décrets précisent la nature des postes proposés qui doivent être proposés. Ces derniers doivent relever de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 47

Cas pratique n°1 - le préalable de la procédure de reclassement : l'aménagement de poste (1)

Monsieur X, agent des espaces verts, nécessite un aménagement pour compenser ses problématiques de santé dont le coût est estimé à 13 500 € TTC. L'aménagement de poste présente un coût particulièrement élevé, que l'employeur ne souhaite pas mettre en place. Ce dernier suggère à l'agent de réintégrer à une orientation sur un autre poste de travail.

Les employeurs publics sont tenus à l'obligation d'aménager un poste de travail pour un agent disposant d'une préconisation médicale formulée par le médecin du travail / de prévention. Cette obligation n'est pas absolue puisqu'elle s'apprécie dans une logique de proportionnalité : il s'agit de la notion d'aménagement « raisonnable » du poste de travail. Ce principe a été introduit par la loi de 2005 dans la Loi Le Pors (loi n°152-634 du 13 juillet 1993 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.

L'obligation d'aménagement raisonnable ne vise donc pas à favoriser la personne handicapée par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais bien à compenser l'inégalité induite par le handicap, dans une situation concrète, en mettant en œuvre les aménagements nécessaires pour lui permettre d'être à égalité avec les autres.

Le caractère raisonnable doit s'évaluer sur trois critères cumulatifs :

- Le coût qu'il représente
- La taille et les moyens de l'établissement
- La possibilité d'obtenir des aides d'un fonds public

Par ailleurs, l'obligation d'aménagement raisonnable trouve ses limites dans son objet même qui consiste à placer la personne handicapée sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Il ne s'agit donc pas de permettre à la personne handicapée d'accéder à un emploi et d'exercer des fonctions pour lesquelles elle n'est, en réalité, ni compétente, ni disponible, ni capable.

A noter par ailleurs qu'en cas de contentieux, et pour toute poursuite de la démarche (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le juge administratif examinera les preuves apportées par l'employeur pour justifier de la recherche de l'aménagement de poste.

Même en l'absence de demande expressément formulée par l'agent, il appartient à l'administration de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec sa problématique de santé.

Sources jurisprudentielles : CAA Bordeaux 7 février 2019 req. n°17BX00354-17BX00355

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 32

3.2 La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

De fait, cette ordonnance crée une période préparatoire au reclassement pour les agents, permettant aux agents qui le souhaitent (et qui présentent les conditions d'aptitude nécessaires) de suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt.

En outre, une circulaire du 29 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article.

Plusieurs décrets d'application, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :

- FPE : décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat
- FPT : décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale
- FPH : décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 56

Partie 5 : Valorisation des dispositifs mis en place par les employeurs en Occitanie

Mairie de Toulouse/Toulouse Métropole - Accompagnement à la transition professionnelle

Objectifs poursuivis :

- Mettre en œuvre des ateliers collectifs afin d'accompagner dans leur parcours de reconversion professionnelle les agents reconnus inaptes à leur cadre d'emploi ;
- Soutenir la professionnalisation des agents en charge de la coordination du retour au travail (CORAT) et développement du dispositif (positionnement et coopération avec les autres acteurs internes).

Étapes de mise en œuvre :

- Une évaluation du reclassement a été faite par la Mission d'Évaluation des Politiques Publiques sur un panel d'agents en début, milieu ou fin du parcours de reclassement afin d'identifier les forces et faiblesses du dispositif. Il a été évoqué l'harmonie de l'inaptitude, puis un temps sur le parcours de reclassement, puis enfin l'accueil dans le nouveau service.
- Nous avons contractualisé avec l'université Jean Jaurès afin d'accompagner la transition professionnelle et expérimenter un nouvel acteur : le Coordonnateur de retour au Travail (Corat).
- ACTION 1 : Ateliers Collectifs « Accompagnement à la Transition »**
 - Objectifs :
 - accompagner dans leur parcours de reconversion professionnelle les agents reconnus inaptes à leur cadre d'emploi ;
 - comprendre les significations et les enjeux de la déclaration d'inaptitude professionnelle en vue de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et les atteintes à la santé ;
 - développer l'analyse collective des situations de reconversion dans une démarche participative. Il s'agit de mobiliser les ressources du collectif pour accroître les capacités d'action des agents afin de surmonter leurs freins et appréhensions à leur participation à la production de connaissances scientifiques sur le processus de reconversion.
- ACTION 2 : Actions de Professionnalisation des CORAT**
 - Finalités
 - soutien à la professionnalisation des agents en charge de la coordination du retour au travail (CORAT) ;
 - développement du dispositif CORAT (fiche mission, positionnement et coopération avec les différents acteurs internes, développement des compétences)

Ressources :

- Acteurs en interne : Agents, managers, services opérationnels Rh, service Développement des compétences et Mobilité professionnelle, pôle Santé Qualité de Vie au Travail
- Acteurs externes : Université Jean Jaurès

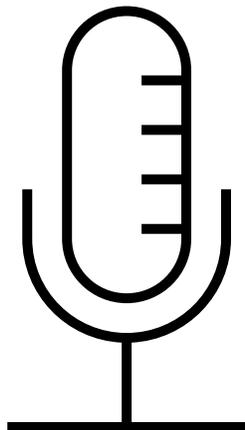
Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 64





1/ Les modalités d'accompagnement des agents en situation de handicap psychique, cognitif ou mental, zoom sur un dispositif pluridisciplinaire

1/ La plateforme de réhabilitation professionnelle



Karen **FEUILLERAT**

Job Coach

Centre de Rétablissement et Réhabilitation J. Minvielle

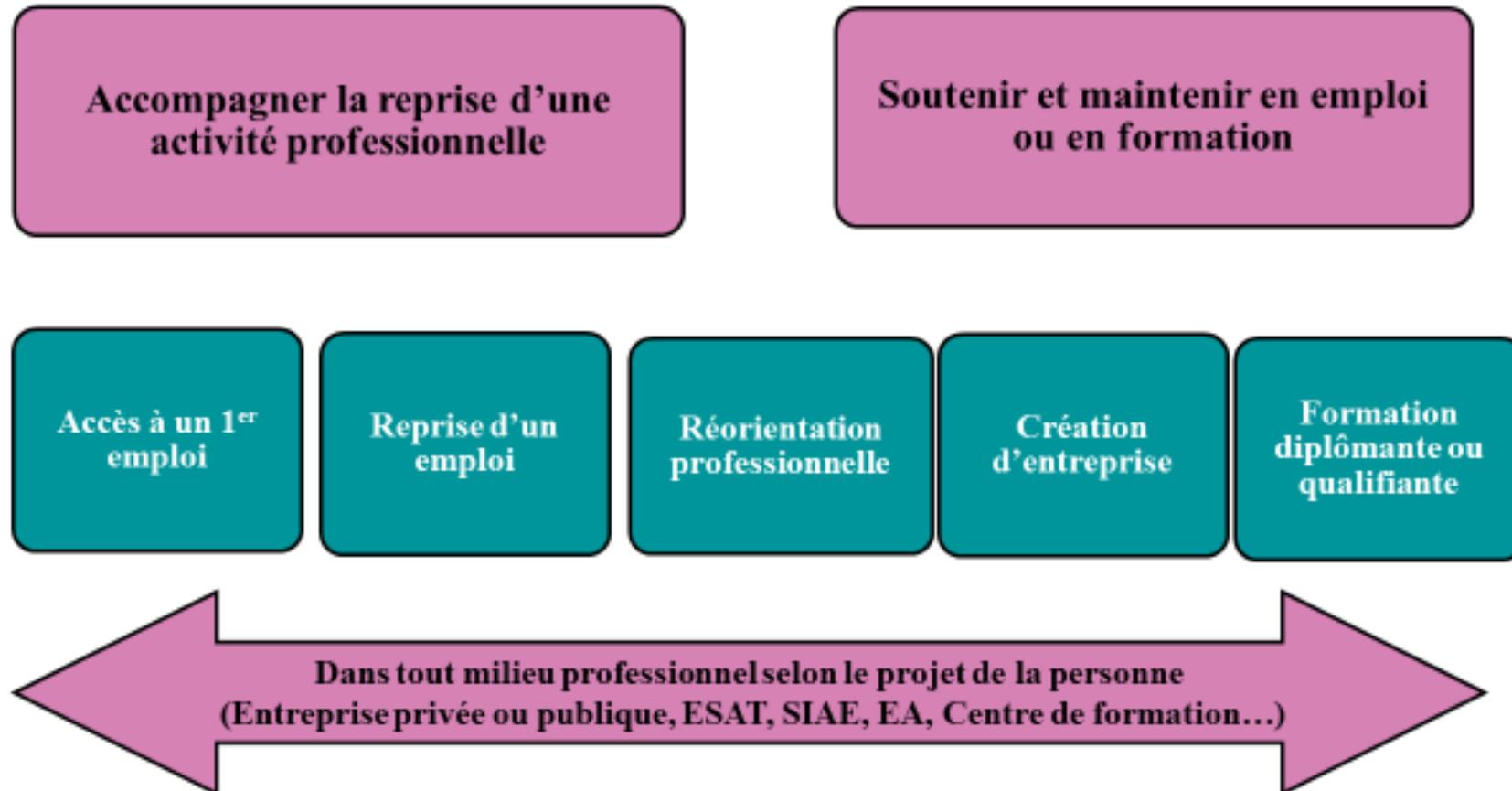
Service de réhabilitation du CHU de Montpellier



Une équipe pluridisciplinaire



L'accompagnement



Le rôle du job coach



L'accompagnement des collectivités



Nous sommes à votre écoute



Karen FEUILLERAT

Coordinatrice job coaching

 06 65 84 92 92

@ karen.feuilleerat@chu-montpellier.fr

PRP - Plateforme de Réhabilitation Professionnelle

Site de La Colombière

39, Avenue Charles Flahault

34 295 Montpellier cedex 5

 06 65 84 93 50

@ prp@chu-montpellier.fr



Questions / réponses

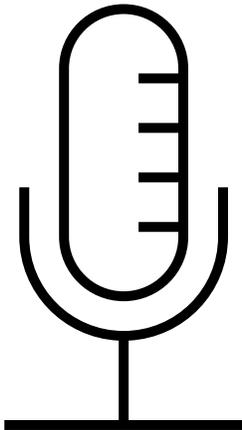


Vos questions



2/ Retour sur les sensibilisations au handicap psychique : les clés pour réussir la prévention

2/ Retour sur les sensibilisations au handicap psychique : les clés pour réussir la prévention



Céline **WARTELLE**

Chargée de mission handicap

Jean-Baptiste **AUQUIER**

Psychologue Clinicien et du Travail

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault

RETOUR SUR LES SENSIBILISATIONS AU HANDICAP PSYCHIQUE

Les clés pour réussir la prévention du handicap psychique

Introduction

- ▶ Sensibilisations Handicap Psychique auprès des employeurs publics et des professionnels (12/2023 et 01/2024).
- ▶ **Importance des notions fondamentales :**
- ▶ Classification du handicap
- ▶ Législation sur le handicap
- ▶ Rôles de chacun dans la prévention

Pourquoi insister sur ces notions ?

- ▶ Problèmes fréquents liés à :
- ▶ **Méconnaissance de la définition du handicap**, ainsi que des droits et devoirs face au handicap
- ▶ **Confusion autour des rôles et responsabilités** :
- ▶ Minimisation : Manager hésitant à proposer une compensation raisonnable
- ▶ Exagération : Manager se croyant en mesure de diagnostiquer un trouble

Cas concret

- ▶ Moussa : Agent de mairie placé en arrêt maladie par son médecin
- ▶ Incident : Menace d'agression envers son responsable avant l'arrêt
- ▶ RH : Alertés par la détresse de Moussa, **contactent Cap Maintien**
- ▶ Cap Maintien : Soupçon d'un problème psychique & **Dirige Moussa vers AS HP** pour une prise en charge adaptée

Cas concret

- ▶ Psychologue :
- ▶ Derrière la violence, une détresse psychologique sévère (→ dépression)
- ▶ **Recommandation de thérapie au CHU et rdv psychiatre**
- ▶ RH : Sollicités pour comprendre la dynamique avec le responsable

Cas concret

- ▶ **Moussa va chez le Médecin Psychiatre ainsi qu'au CHU :**
- ▶ Prescription adaptée pour Moussa
- ▶ Thérapie cognitive et comportementale (TCC) au CHU
- ▶ État de Moussa : Amélioration avec perspective de retour au travail

Cas concret

- ▶ **RH : Validation d'une réintégration** dans un autre service
- ▶ **Psychologue : Bilan de reconversion** ciblant trois postes vacants dans la commune
- ▶ **Choix du Poste : Un des postes vacants** correspond aux compétences de Moussa
- ▶ **Formation : Moussa suit une formation** pour ce poste
- ▶ **Résultat : Après sept ans,** il occupe toujours ce poste avec succès

Conclusion

- ▶ Clé du succès : Chaque intervenant a respecté son rôle et ses compétences (= professionnalisme), tout en restant disponible et ouvert aux autres (= ouverture).
- ▶ Professionnalisme & Ouverture = leviers essentiels pour la prévention du handicap psychique
- ▶ Car produisent l'**Innovation** (créativité et pragmatisme combinés).
- ▶ Pour un objectif commun : une organisation qui fonctionne sans traitement défavorable lié aux maladies ou troubles de chacun

Questions / réponses

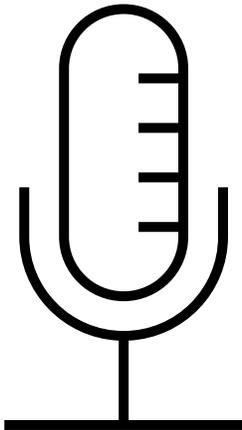


Vos questions



3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil d'accompagnement : zoom sur le Rectorat de Versailles

3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil de l'accompagnement



Dr Marjorie **NAUTRE**

Médecin conseiller du recteur pour la santé des personnels

Académie de Versailles

3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil de l'accompagnement



Personnel enseignant ayant des difficultés cognitives en lien avec une pathologie : lenteur dans l'exécution des tâches, difficultés en gestion de classe...

Remontée des difficultés par le chef d'établissement ou le personnel lui-même vers le service gestion ou la médecine de prévention ou un autre service de l'académie

3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil de l'accompagnement



- **Plusieurs suivis possibles avec divers intervenants selon la difficulté médicale rencontrée :**
 - Médecine de prévention (parler RQTH si état stable)
 - Pole appui aux compétences
 - Avis ergonome si poste inadapté aux difficultés
 - Pas RQTH = aménagement organisationnel / RQTH = MAIPH avec aménagement matériel possible (lien avec gestion et chef d'établissement)
 - Conseillers mobilité carrière
 - Reclassement (passage en administratif après un an de découverte et formation) / poste adapté (entrée avec avis pluridisciplinaire : AS, CMC, médecins, DRH)
 - Congé long ou temps partiel thérapeutique
 - Possibilité stage ATT pendant un arrêt pour aide à la reprise progressive ou découverte d'un nouveau métier

3/ L'approche pluridisciplinaire comme outil de l'accompagnement

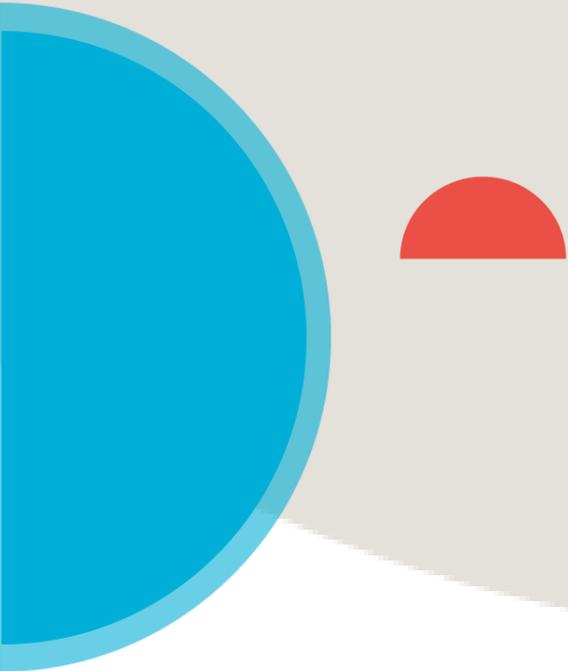


Discussion de la situation en commissions ou en visio à plusieurs pour trouver des solutions adaptées qui vont vraiment répondre aux difficultés de l'agent (bien sûr, pas de pathologie énoncée par le médecin !)

Questions / réponses

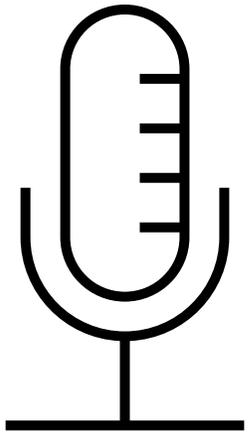


Vos questions



4/ Témoignage

4/ Témoignage



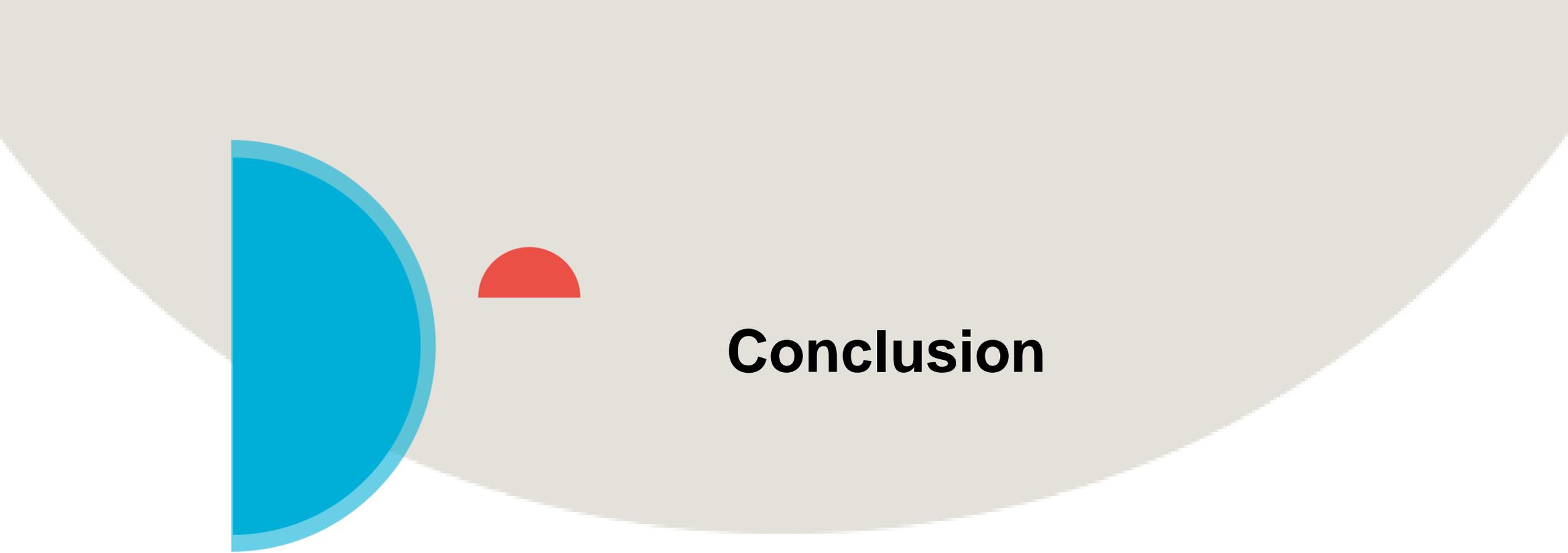
Témoignage de M. **Pueyo**, chargé de mission - DRAAF

Et de Mme Bénédicte **Champetier**, neuropsychologue
sur l'appui spécifique troubles cognitifs - CRIP
UGECAM

Questions / réponses



Vos questions



Conclusion



Evaluation



klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/PR5B29X>

Conclusion



Merci pour votre attention !