



## HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE RHÔNE-ALPES

GROUPE DE TRAVAIL  
« Maintien dans l'emploi »  
6 juillet 2015



SCIENCES PO LYON



## ÉTUDE SUR LA GESTION DES SITUATIONS D'INAPTITUDE ET DE RESTRICTION D'APTITUDE POUR RAISONS MÉDICALES



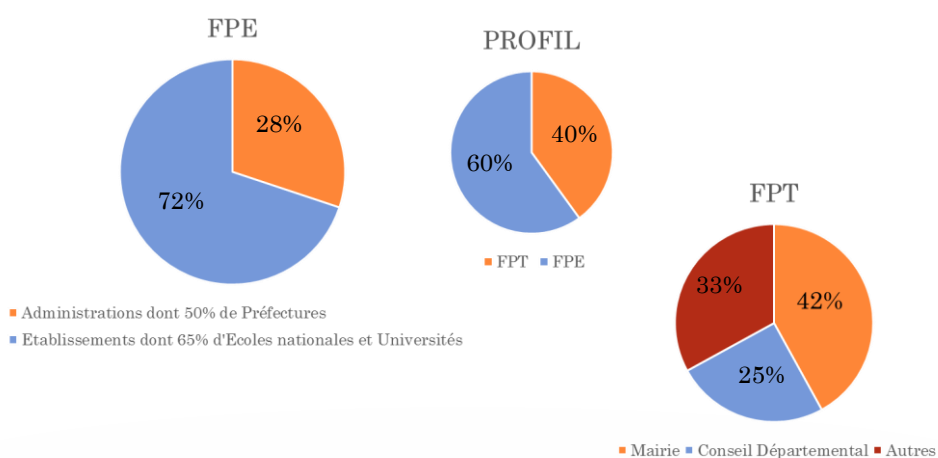
SCIENCES PO LYON

## ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS PUBLICS : POINT DE SITUATION

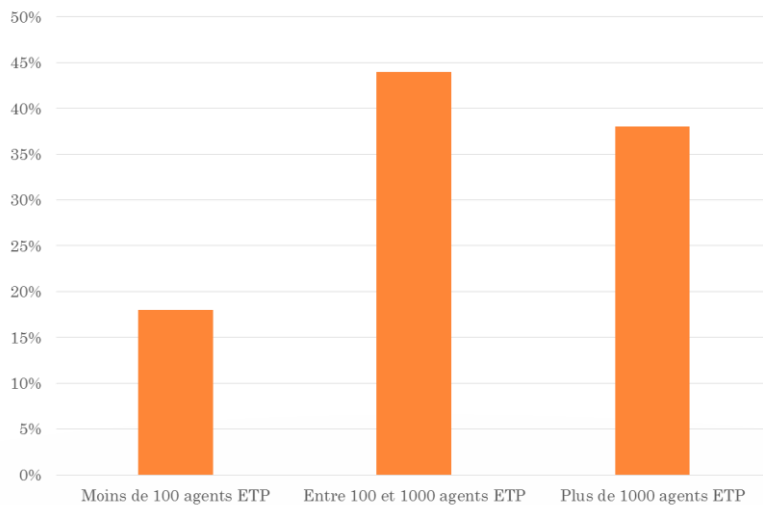
- Services de l'Etat :
  - 29 administrations régionales sollicitées
  - 10 réponses soit 34,5%
- Etablissements de l'Etat :
  - 80 établissements sollicités
  - 26 réponses soit 32,5%
- Collectivités non affiliées aux CDG
  - 70 collectivités et établissements territoriaux sollicités
  - 24 réponses soit 34,3%

Soit un taux de réponse de **35% sur 179 employeurs interrogés**

## PROFIL DES REpondANTS



## PROFIL DES REpondANTS



5

## FONCTION DES PERSONNES AYANT RÉPONDU A L'ENQUÊTE

.....

- Une large majorité des personnes ayant répondu est **Responsable des Ressources Humaines** puis **Référent handicap**

6

## PERSONNES REFERENTES

---

- Certains employeurs ont ciblé plusieurs référents
  
- Pour le Référent prévention :
  - 43,3% Responsable RH
  - 45% Conseiller prévention
  
- Pour le Référent inaptitude :
  - 77% Responsable RH
  - 27% autre avec des profils très variés
  - 3 employeurs indiquent n'avoir aucun référent

7

## MÉDECINS DE PRÉVENTION MOBILISÉS

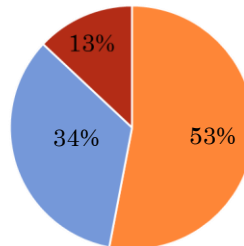
---

- Plusieurs réponses possibles par employeur
  
- 47% médecin en interne
- 27% médecin en externe
  - avec une prédominance des établissements de l'Etat (69%)
- 22% Service de santé préventive d'un CDG
  - dont 6 établissements de l'Etat (46%)
- 1 seul employeur indique ne pas avoir de médecin de prévention

8

## ACTIONS SPÉCIFIQUES PRÉVENTION

**63% des employeurs indiquent mettre en place des actions spécifiques sur le volet prévention**



■ FPT ■ Etablissements Etat ■ Administrations

En majorité des actions de formation, des études ergonomiques et des aménagements de postes

Une plus grande diversité des réponses dans la FPT : RPS, conduite sur route enneigée, réflexions sur parcours professionnels, accompagnement au reclassement, accessibilité, analyse de la pratiques, etc...

9

- 62% des employeurs ne mobilisent pas de ligne budgétaire spécifique pour la prévention de l'inaptitude
- 65% n'ont pas adapté leur plan de formation aux RPS encourus par les agents

10

- Les employeurs indiquent être plutôt rarement confrontés à des situations d'inaptitude suite à des accidents du travail et maladies professionnelles
- Les employeurs indiquent être plutôt de temps en temps confrontés à des situations suite à des maladies non professionnelles

11

## LES TROIS DIFFICULTÉS PRINCIPALES DANS LA GESTION DES INAPTITUDES

.....

- Reclassement des agents en situation d'inaptitude liée au cumul et à la multiplication des freins : budget, qualification, âge, vacances de postes, etc...
- La durée et la lourdeur du processus de gestion des inaptitudes en particulier liées aux délais des instances médicales
- Le rapport compliqué entre le médecin de prévention et l'employeur

12

## DISPOSITIF DÉDIÉ DE GESTION DES INAPTITUDES

---

- 48% des employeurs ont mis en place un dispositif dédié à la gestion des inaptitudes :
  - 73% des employeurs de la FPT
  - 40% des employeurs des administrations
  - 30% des employeurs des établissements de l'Etat

13

## ACTIONS MENÉES EN GESTION DES INAPTITUDES

---

- Aménagement du poste, des rythmes du travail et des activités
- Intervention d'un médecin du travail
  
- Accompagnement au retour à l'emploi
- Sensibilisation des personnels encadrants
  
- Evaluation des besoins en formation
  
- Accompagnement des agents dans des situations professionnelles provisoires (en attendant le reclassement définitif)

14

## PARTENAIRES MOBILISÉS

1. Médecin de prévention
2. FIPHFP
3. SAMETH

15

## RECLASSEMENT DES AGENTS DES PRINCIPAUX MÉTIERS

FPE origine	FPE reclassement
Agents techniques	Agents administratifs Agents d'accueil
Enseignant	Agent administratif

Pour FPT :

Plus grande diversité des principaux métiers	Des réponses qui restent limitées
Agents des routes Agents des collèges Ripeurs Agents d'entretien Agents techniques Sapeurs pompiers Agents médico-sociaux	Agent administratif Agent accueil Bibliothèque Agent d'animation Gardien gymnase

16



## DÉLAI MOYEN DU SIGNALEMENT A LA RÉPONSE APPORTÉE

---

Très variable en fonction de chaque situation  
individuelle

17

## LIEN AVEC LE CHSCT

- 55% disent avoir un accord avec le CHSCT
  - 45% des employeurs de la FPT
  - 56% des employeurs des établissements de l'Etat
  - 70% des employeurs des administrations

**Une grande majorité indique ne pas avoir réalisé  
d'enquête sur la prévention ou la gestion des  
inaptitude au cours des 3 dernières années**

18

## PRESTATIONS EXTERNES MOBILISÉES

---

- 65% des employeurs disent mobiliser des prestataires pour mener des actions de prévention
- 38% pour des actions de gestion des inaptitudes

### **Dimension expertise et conseil mobilisée**

19

## LES PRINCIPALES ATTENTES CITÉES

---

- Formaliser le processus de gestion des inaptitudes
- Echanger sur les pratiques
- Développer les actions de sensibilisation du personnel
- Accompagner à la gestion du handicap psychique
- Former les référents handicap
- Prévenir les contraintes de poste
- Trouver une réponse pour pallier à la pénurie des médecins de prévention
- Mieux connaître les ressources externes mobilisables

20

## A SUIVRE...

- Complétude avec enquête FPH (ANFH-ARS)
- Rencontre de plusieurs employeurs publics suite à l'analyse des résultats de l'enquête
- Complétude avec les CDG via *Handitorial*
- Capitalisation des travaux réalisés par le collectif d'étudiants Science PO (2014-2015)
- Groupe d'échange avec les secrétariats des Comités médicaux et commissions de réforme
- Mobilisation des médecins de prévention (*comment ?*)

**Calendrier : Juillet-Décembre 2015**

21

## LIVRABLES, RÉSULTATS ET PRÉCONISATIONS

- Rapport d'étude intégrant la typologie des situations problématiques dans chaque fonction publique
- Cartographies départementales et régionale et fiches techniques des acteurs ressources
- Guide des bonnes pratiques
- Des préconisation d'actions expérimentales adaptées aux besoins des employeurs

**Calendrier : 1er semestre 2016 (Juin 2016)**

22



MISE EN DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISONS MÉDICALE ET  
GESTION DE SITUATION D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE POUR  
RAISONS MÉDICALES DES AGENTS DES FONCTIONS PUBLIQUES

FICHE RÈGLEMENTAIRE A VALIDER



SCIENCES PO LYON



AUXILIAIRE DE VIE POUR LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

FICHE A CONSTRUIRE



SCIENCES PO LYON

## PROJETS DE FICHES RESSOURCES

---

- Temps partiel thérapeutique dans la fonction publique
- Congés de professionnalisation dans la FPE et la FPH (non mobilisable dans la FPT)
- Congés maladie et formation professionnelle

25

## PROCHAINE RÉUNION

---

- Date ?
- Thématique?

26

