





**HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE  
RHÔNE-ALPES**

GROUPE DE TRAVAIL  
« Maintien dans l'emploi »

● ● ●





INTRODUCTION  
.....

**Joël GROSTIN**  
**Délégué Interrégional Handicap**  
FIPHP Auvergne, Bourgogne, Rhône-Alpes



**Laurent WILLEMAN**  
**Chargé de mission auprès du Préfet de région**  
Mission cohésion sociale, emploi, logement,  
culture  
Secrétariat général pour les affaires régionales



2





Le Maintien dans l'emploi dans le

**HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE RHÔNE-ALPES**






### TROIS OBJECTIFS OPÉRATIONNELS INTERDÉPENDANTS

.....

- Mieux comprendre les difficultés rencontrées et appréhender les conditions favorisant le **MAINTIEN** dans l'emploi d'agents des fonctions publiques (axe 1 et 3)
- Développer la **QUALIFICATION** des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales (axe 2)
- Mieux **COMMUNIQUER** et proposer des **PROJETS** présentant un caractère innovant ou expérimental (axe 4)



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

emploi  
fiphfp  
Excellence  
pour une fonction  
publique exemplaire  
handicap

H  
andi-Pacte  
Fonction publique Rhône-Alpes

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

agir H cirs SCIENCES PO LYON

## NOTRE FEUILLE DE ROUTE

.....

- Construire et proposer une **méthodologie** de travail (note de synthèse)
- Recenser les situations problématiques dans chaque FP et en dresser une **typologie**
- Inventorier les ressources existantes et les bonnes pratiques favorisant la prévention des situations d'inaptitude au travail et permettant de traiter les situations d'inaptitude professionnelle : **guide des bonnes pratiques**

## ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS PUBLICS

.....

- Le SGAR pour les services de l'Etat
- Agir'H pour les collectivités non affiliées aux CDG et les établissements de l'Etat
- Le Collectif ANFH-ARS pour la fonction publique Hospitalière

**Calendrier : Novembre 2014 – fin janvier 2015**

## LE COLLECTIF ANFH-ARS POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

.....

- Objectifs :
  - Mieux connaître les effectifs et caractéristiques des personnels en situation d'inaptitude
  - Construire, à partir des résultats, des préconisations pour accompagner les agents et les salariés en situation d'inaptitude dans leur parcours professionnel
  - Déployer ces préconisations auprès des Directeurs et DRH
- Projet en 4 étapes :
  - Etat des lieux global
  - Détermination de 3 à 5 métiers cibles
  - Etude plus approfondie sur les métiers cibles
  - Elaboration préconisation

## ANALYSE DOCUMENTAIRE ET QUALITATIVE

---

- Mobilisation du **Collectif d'étudiants** sur:
  - Le recensement et l'identification des acteurs ressources et de leur rôle sur les départements
  - L'analyse documentaire autour de la réglementation et des études engagées au niveau national sur cette thématique et leurs effets
  - L'analyse approfondie de certains items en particulier par la réalisation d'entretiens auprès de plusieurs acteurs ressources

**Etudiants Master 2 en sciences politiques**

Université Lyon 2 Lumière



**Calendrier : Octobre 2014 – Avril 2015**

## CONCERNANT LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES AUX CDG DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

---

- Appui aux CDG de Rhône-Alpes dans la mise en œuvre de l'outil « Handitorial » : exploitation et analyse homogène et transversale
- Partenariat avec les CDG de Rhône-Alpes par l'utilisation d'Handitorial pour contribuer aux résultats de l'étude

**Calendrier : 1<sup>er</sup> semestre 2015**

## ANALYSE APPROFONDIE DE CERTAINS RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

---

- Rencontre de plusieurs employeurs publics suite à l'analyse des résultats de l'enquête
- Groupe d'échange avec les secrétariats des Comités médicaux et commissions de réforme
- Mobilisation des médecins de prévention  
*(comment ?)*

**Calendrier : 1<sup>er</sup> semestre 2015**

11

## 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 : 2<sup>nd</sup> semestre 2015**

12

## CALENDRIER GÉNÉRAL

Les étapes	Période de réalisation
Réalisation des enquêtes	Novembre 2014 – fin janvier 2015
Analyse documentaire et qualitative	Octobre 2014 – Fin mars 2015
Travail partenarial avec les CDG via Handitorial	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Analyse approfondie suite aux résultats des enquêtes	1 <sup>er</sup> semestre 2015
Livrables, résultats et préconisations d'actions	2 <sup>nd</sup> semestre 2015

13

## ÉT PARALLÈLEMENT... DES EXPÉRIMENTATIONS

Deux 1<sup>ers</sup> projets d'actions dès janvier 2015 :

- Faciliter les passerelles permettant la reconversion professionnelle des enseignants inaptes vers la fonction publique territoriale
- Permettre la reconversion professionnelle d'infirmières de la FPH vers l'enseignement dans les filières médico-sociales de l'éducation nationale

Toutes les expérimentations de ce type pourront venir alimenter notre étude sur le maintien dans l'emploi en Rhône-Alpes

14

## LE RÔLE DU GROUPE DE TRAVAIL

*Cette page est volontairement vierge...  
Sur la base d'un tour de table, nous vous  
proposons de la rédiger ensemble.*

- ...
- ...
- ...
- ...

15

## COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

- Des employeurs de l'Etat : représentants du SGAR et Rectorats
- Des employeurs hospitaliers : CH de Valence, CHU de Grenoble, CH Alpes Léman, les HCL
- Des employeurs territoriaux : CG73, CG38, Grenoble Alpes Métropole, Mairie de Saint-Etienne, Région Rhône-Alpes et Mairie de Lyon
- CNFPT et ANFH
- Des Centres de Gestion (eux-mêmes constitués en réseau)
- Des MDPH
- Des SAMETH
- Médecins de prévention ?????
- Autres ?????

16



## FRÉQUENCE ET MODALITÉS DES RENCONTRES ?

.....

- Concernant le suivi de l'étude : estimation de 3 réunions sur l'année 2015
- Concernant les autres contenus :  
*A définir....*

17



18