

# LE PARTENARIAT FIPHFP / CDG-50

✚ *Interface entre le FIPHFP et les petites et moyennes collectivités*

✚ *Un service de proximité*

✚ **Un accord de principe du CA le 25 juin 2010**

✚ **La pérennisation du partenariat en place avec Cap emploi (convention 2012-2014)**

✚ **La signature d'une convention de partenariat avec le FIPHFP pour 2012, 2013 et 2014, le 16 janvier 2012**

# LE PARTENARIAT FIPHFP / CDG-50

## Les Objectifs de la Convention CDG 50 - FIPHFP

- + Sensibiliser, informer, former les élus, les cadres, les agents des collectivités ;**
- + Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi ;**
- + Accompagner le recrutement et l'intégration d'agents BOE.**

# LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE CDG 50

## *AXE 1 : sensibiliser, informer, former les acteurs*

Site internet  
Art Handuo

Journées  
thématiques

Formation assistant  
de prévention

Les médecins  
de prévention

Formation avec  
le CNFPT

# LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE CDG 50

## *AXE 2 : développer le recrutement des travailleurs reconnus handicapés*

La convention  
avec Cap Emploi

Les concours  
aménagés

L'intégration de personnes  
handicapées au SMT

# LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE CDG 50

## *AXE 3 : favoriser le maintien dans l'emploi*

Quand le médecin de prévention a émis des restrictions importantes

Quand après une longue maladie, il y a nécessité de reclassement

**La commission  
maintien dans  
l'emploi**

**Saisie demande  
aides auprès du  
FIPHFP**

**Conseil  
statutaire  
(procédures)**

# LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE CDG 50

## *AXE 3 : favoriser le maintien dans l'emploi*

L'accompagnement par le CdG 50 en partenariat avec le SAMETH se met en place à la demande :

- de la collectivité employeur
- du médecin de prévention

## Quelques exemples concrets :

### **RECLASSEMENT**

Suite à un accident de service, un adjoint technique, en arrêt depuis 2 ans est réintégré sur un nouveau poste (*collectivité d'environ 90 agents*)

→ financement du bilan de compétence,

→ recherche d'un poste disponible et compatible avec l'état de santé de l'agent avec la collectivité,

→ financement du permis de conduire et de l'aménagement du véhicule,

→ financement de l'aménagement du poste de travail.

## **AMENAGEMENT DE POSTE**

Adjoint technique à temps non complet chargée de la garderie et de la cantine – réintégration suite à un congé de grave maladie – beaucoup de restrictions (*collectivité de 5 agents*)

- chariot adapté pour passer entre les tables,
- réorganisation des zones de rangement pour éviter de lever les bras,
- acquisition de siège assis debout pour éviter position debout prolongée.

Des demandes de financement par le FIPHFP de ces aménagements sont en cours.



## RECRUTEMENT

-d'un adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe sur l'article 38 et après reconnaissance d'une équivalence de diplôme par la commission basée à Paris

→ accompagnement pour constituer le dossier d'équivalence,

→ information sur la procédure de recrutement par l'article 38,

→ aménagement du poste en collaboration avec le médecin de prévention et financement du FIPHFP.

-nomination d'un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe suite à un CAE

→ soutien financier du FIPHFP à hauteur de 6 000 €.

## **AMENAGEMENT DE POSTE**

Adjoints techniques à temps complets polyvalents  
(commune de 4 à 20 agents)

- suivi et financement des études ergonomiques ;
- financement à hauteur de 2/3 d'un auxiliaariat de vie professionnelle dans l'attente de la réalisation des aménagements ;
- acquisition de harnais pour le débroussaillage afin de limiter les positions contraignantes ;
- acquisition de matériel d'arrosage en hauteur ;
- acquisition de matériel de levage ;
- acquisition d'une tondeuse auto-portée avec système de levage pour vider le bac.

Les différentes acquisitions ont fait l'objet de demande de financement auprès du FIPHFP (10 000 € maximum / poste).

## **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Animateur, réintégration sur nouveau poste dans le cadre d'une réorganisation de la structure et suite à un arrêt lié à des difficultés psychologiques (*collectivité d'environ 100 agents*)

- mise en place pendant le congé de maladie d'une Prestation Ponctuelle Spécifique (PPS) en collaboration avec le SAMETH, au cours de laquelle un travail est effectué avec l'agent sur ses difficultés et ses positionnements ;
- accompagnement du prestataire lors de la reprise de travail en mi-temps thérapeutique : rendez-vous réguliers pour faire des points, rencontre et échange avec l'équipe.

# PERSPECTIVES

**La convention en cours devrait être prolongée de 6 mois et une nouvelle convention va être mise en place avec le FIPHFP au cours de l'année 2015.**

- ➔ **Poursuite des actions** d'information, de sensibilisation et d'accompagnement en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi.
  - ➔ Favoriser le développement des **contrats d'apprentissage** pour les personnes en situation de handicap.
  - ➔ Développer une **expertise en matière d'accessibilité.**

# Merci de votre attention