

MERCREDI
03 AVRIL 2019

DOSSIER DE PRESSE

**UNE CONVENTION
RELATIVE AU FINANCEMENT
D' ACTIONS À DESTINATION
DES PROFESSIONNELS
DU CH SIMONE VEIL DE BLOIS
EN SITUATION DE HANDICAP**

CONTACTS PRESSE :

► Clément Helluin, responsable communication et culture
Centre Hospitalier - 02 54 55 66 86 - communication@ch-blois.fr

► FIPHFP - Romain Jacquet (TBWA)
06 87 28 88 37 - romain.jacquet@tbwa.com

L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, UN AXE MAJEUR DE LA POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Un engagement en matière de responsabilité sociale et de développement durable

Depuis plusieurs années, le Centre hospitalier de Blois (CHB) a fait de l'intégration des travailleurs handicapés **un axe majeur de sa politique d'établissement**.

Cela s'inscrit dans un **engagement plus large en matière de responsabilité sociale et de développement durable, ainsi que dans la dynamique nationale de sensibilisation accrue aux enjeux de l'emploi des personnes porteuses de handicap**

L'établissement doit également identifier des solutions face à des problématiques de maintien à l'emploi de plus en plus nombreuses et complexes.

Des objectifs clairs et des moyens ambitieux

Dans ce contexte, **le centre hospitalier s'est fixé des objectifs ambitieux et a signé en 2013 une première convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**.

QUELQUES CHIFFRES

En 2012, le CH de Blois enregistrait un taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap inférieur à 6%. En 2017, ce taux est passé à 7,23%. Au terme de cette nouvelle convention, ce taux pourrait dépasser les 8% sur une masse salariale de près de 3 000 professionnels.

Cette convention a marqué une nouvelle étape dans les actions menées par le Centre hospitalier en faveur de la promotion de l'égalité des chances et de la prise en charge du handicap au travail : aux objectifs clairs et aux moyens ambitieux, **elle a permis le développement d'une politique structurée et lisible**, mettant en avant la transversalité dans la prise en charge du handicap et l'adaptation de ses pratiques managériales.

QUELQUES ACTIONS RÉALISÉES

- > la structuration du dispositif et la coordination des acteurs, qui a conduit à mettre en place une référente handicap, et à créer une nouvelle instance de travail afin de rassembler à échéance régulière les acteurs du maintien dans l'emploi autour des situations individuelles complexes : il s'agit de la commission pluridisciplinaire de maintien à l'emploi (CPME) ;
- > Les aménagements de poste sont la grande majorité des cas de maintien dans l'emploi, qu'il s'agisse d'aménagements pérennes ou temporaires, qu'ils prennent la forme d'aménagement des missions, du poste de travail ou des horaires de l'agent. Sur la dernière année de la convention, le CHB a engagé près de 26 000€ pour adapter les postes de travail aux travailleurs handicapés ;
- > L'information des agents sur le handicap et les dispositifs qui existent au sein de l'institution et la convention ont constitué un levier incontournable pour la mise en œuvre d'une politique handicap efficace ;
- > La sensibilisation de la quasi-totalité de l'encadrement : 72 cadres ont suivi la formation spécifique mise en place ;
- > ...

Des acteurs mobilisés

Le centre hospitalier a souhaité faire de la démarche d'élaboration de la convention FIPHFP une opportunité de poursuivre son engagement en faveur sur le handicap au travail et de continuer à mobiliser les acteurs de l'établissement. Ainsi, les actions innovantes mises en place dans le cadre de la première convention se sont poursuivies, avec notamment :

- ▶ une réunion mensuelle de la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi,
- ▶ le recrutement d'une ergonome depuis le mois de janvier 2019,
- ▶ des événements autour de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées...,
- ▶ la mise en place de groupes de parole,

Les organisations syndicales représentées au CHSCT ont été associées à toutes les étapes de la démarche.

UN PROJET PLURIANNUEL 2019-2021 QUI S'INSCRIT DANS LA CONTINUITÉ

La nouvelle convention s'inscrit dans la continuité de la précédente, afin de poursuivre et approfondir la dynamique instaurée.

Des objectifs et axes prioritaires bien identifiés

- ▶ Perfectionner le dispositif de gestion du handicap au travail (renforcer l'accompagnement, notamment au travers d'un dispositif de tutorat) ;
- ▶ Explorer toutes les possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap et mettre en place des outils de suivi ;
- ▶ Poursuivre la sensibilisation des agents et faire évoluer les représentations du handicap au travail, plus particulièrement sur les handicaps psychiques ;
- ▶ Favoriser la reconversion professionnelle des agents inaptes à leur métier, notamment au travers de bilans professionnels et de formations diplômantes.

Un engagement concret

Dans le cadre de la nouvelle convention, **le CHB s'engage à recruter en moyenne 6 % de personnes en situation de handicap sur ses postes à pourvoir en externe chaque année** (soit 14 recrutements pérennes sur la durée de la convention).

Un plan de financement du plan d'actions

La convention comprend un plan d'actions qui détaille les financements prévus par axe et par type d'aides pour la durée de la convention.

Le montant prévisionnel du plan d'actions s'élève à 549 330€ .

Ce montant sera financé par le FIPHFP à hauteur de 363 858€ et par le CH Simone Veil de Blois pour 185 472€.

.....>>

LES 7 AXES EN DÉTAIL

Axe 1 : projet et politique handicap

Axe 2 : gouvernance et organisation

Axe 3 : accessibilité

Axe 4 : recrutement

Axe 5 : maintien dans l'emploi

Axe 6 : communication

Axe 7 : innovation

LE FIPHFP, AU SERVICE DES EMPLOYEURS PUBLICS



Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, **finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques** (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...).

Il intervient sur **l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics** en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité. Depuis sa création, **le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,61 % en 2018.**

Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc DESJARDINS : « il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts et représentée en Région par sa Banque des Territoires.

LE FIPHFP, UN LEVIER FONDAMENTAL DE LA POLITIQUE HANDICAP

Le conventionnement avec le FIPHFP constitue **un levier fondamental de la politique handicap** : par des actions créatives et innovantes mises en place tout au long de la démarche, le centre hospitalier fait **évoluer la perception du handicap** et **mobilise un réseau d'acteurs** qui constituent, aux côtés du référent handicap, les ambassadeurs de la politique handicap de l'établissement.

La signature de cette nouvelle convention permettra de continuer à valoriser ces actions, menées en complément de la politique de prévention mise en place par l'hôpital et de maintenir la dynamique sur le long terme afin d'en pérenniser les effets, dans une démarche globale, volontariste et responsable.

Le plan d'actions qui se déclinera de 2018 à 2021 vise à apporter de nouvelles avancées dans l'intégration des travailleurs handicapés et de la prise en compte des problématiques de handicap au sein de la collectivité.

.....>>