



Le retour à l'emploi dans les collectivités territoriales

Le programme CHANCE
Retours d'expérience et bonnes pratiques
6ème journées ANMA
9 décembre 2006, Bordeaux

Présentation de Dexia Sofaxis



SOFAXIS

- Filiale du Groupe Dexia
- Activité de Courtage en Assurances du « Risque Employeur » sur les marchés des Collectivités Territoriales, de la Fonction Publique Hospitalière et des Services Départementaux d'Incendie et de Secours
- 22 000 collectivités territoriales et établissements de santé assurés

Activité de Santé au Travail de Dexia Sofaxis

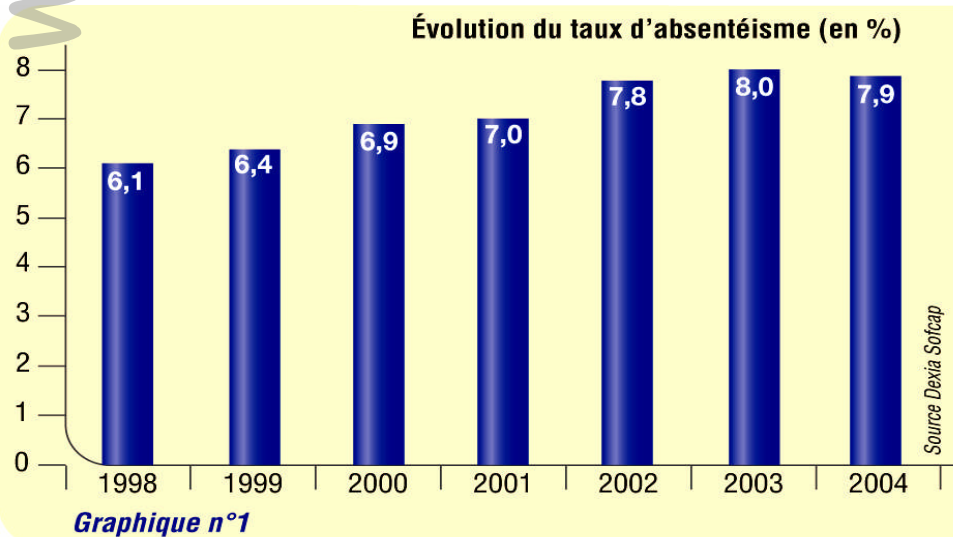
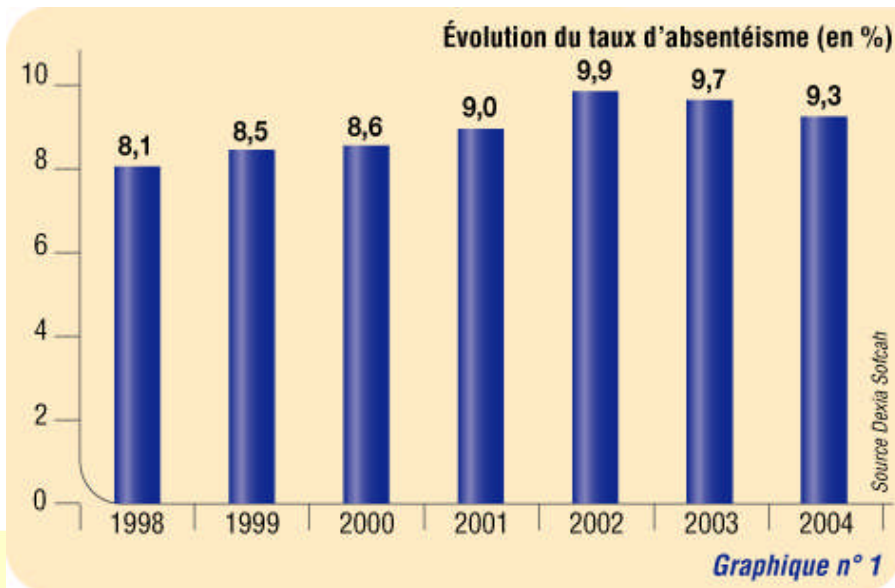
- Accompagnement des démarches de Prévention et de Santé au travail, dans le cadre de la maîtrise de l'équilibre du Contrat d'Assurance ou hors contexte assurantiel.
- Une équipe pluridisciplinaire d'une trentaine de collaborateurs :
 - Préventeurs Hygiène & Sécurité,
 - Ergonomes,
 - Sociologue,
 - Consultants Ressources Humaines,
 - Statisticiens,
 - Psychologues du travail & cliniciens,
 - Médecins,
 - ...
- Activités de formation (Hygiène & Sécurité, Ressources Humaines...), d'accompagnement méthodologique (Document Unique, Animation de réunions...), de soutien individuel, d'expertise médicale, mise en œuvre de programmes personnalisés de retour à l'emploi...

L'absentéisme pour raison de santé dans les Fonctions Publiques Territoriale et Hospitalière

DEXIA

SOFAXIS

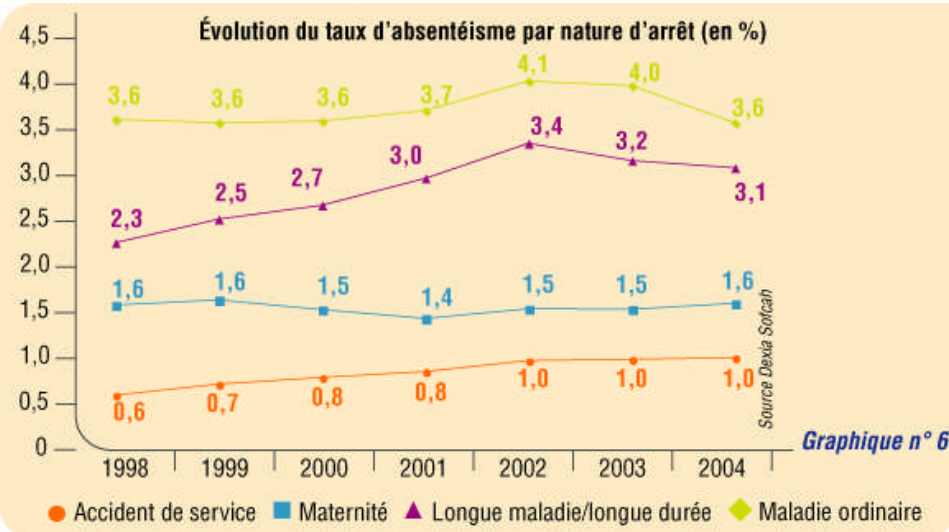
Fonction Publique Hospitalière :
+22 % entre 1998 et 2002



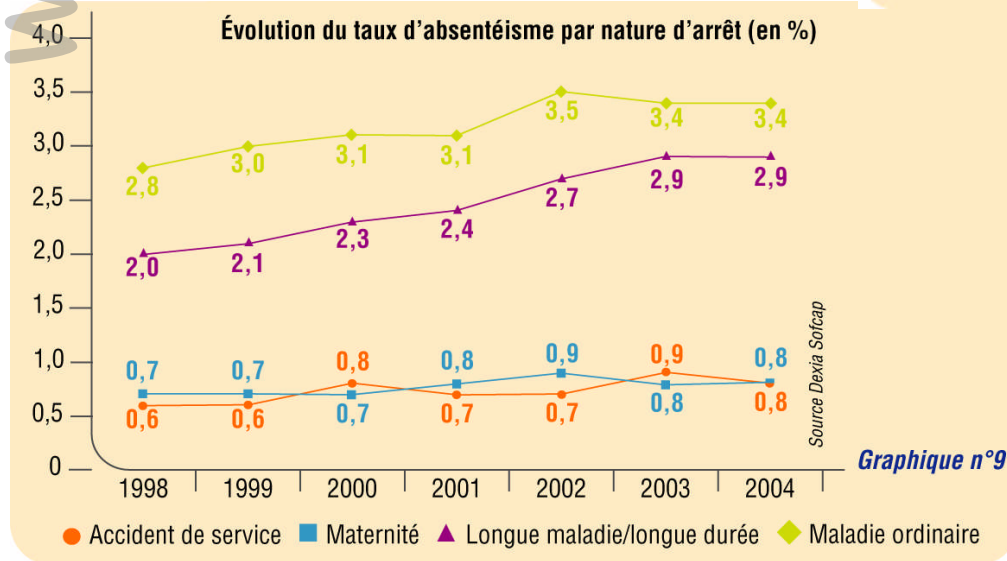
Fonction Publique Territoriale :
+ 31 % entre 1998 et 2002

Le congé Longue Maladie/Longue Durée dans le sillage de la Maladie Ordinaire

Fonction Publique Hospitalière



Graphique n° 6



Graphique n° 9

Fonction Publique Territoriale

Principales tendances en Longue Maladie/Longue Durée

Fonction Publique Hospitalière

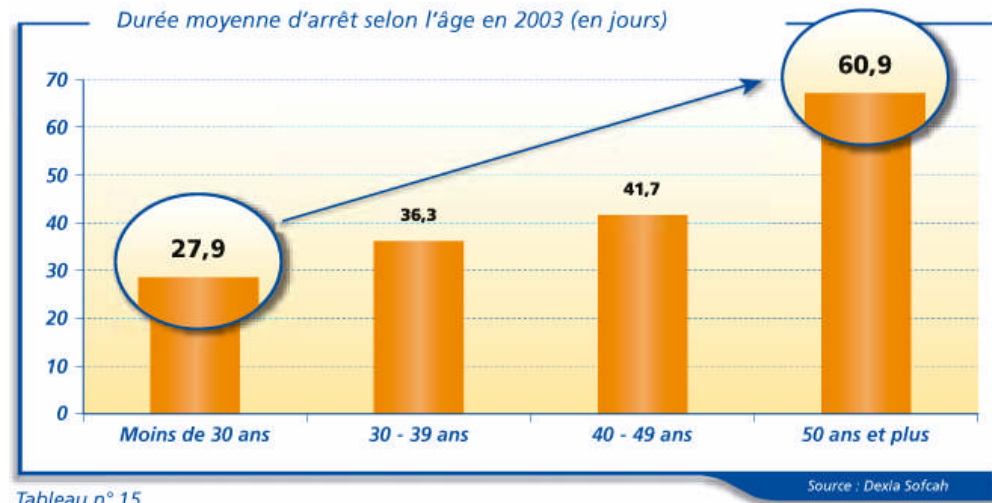


Tableau n° 15

Taux d'incidence en longue maladie / longue durée selon l'âge des agents en 2003 (en %)

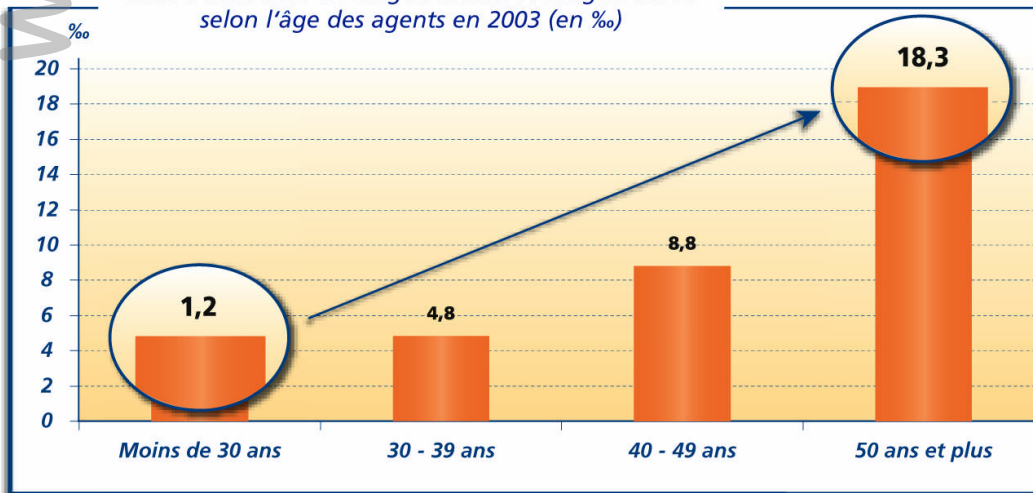


Tableau n°16

Fonction Publique Territoriale

Une forte corrélation entre l'âge et la durée des absences en Accident de Service

Fonction Publique Hospitalière

Evolution du taux de fréquence en maladie professionnelle (en %)

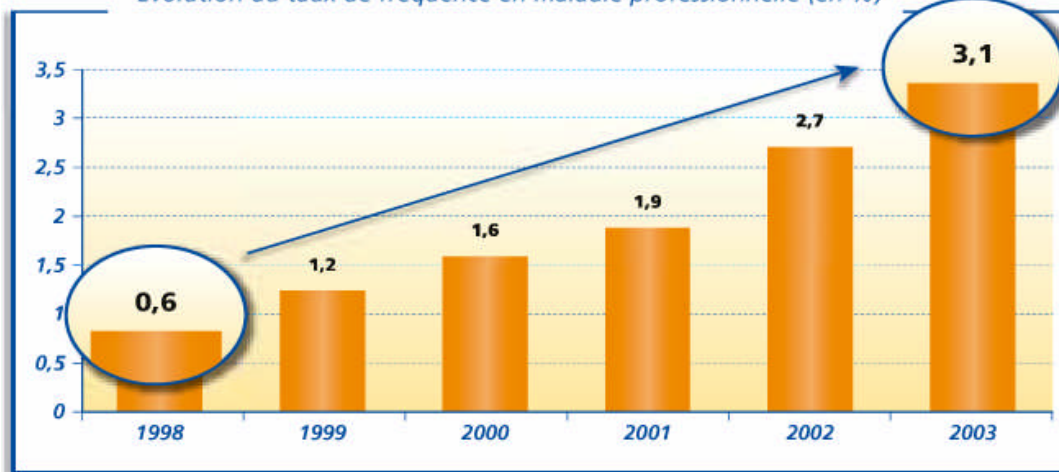


Tableau n° 14

Source : Dexia Sofcap

Durée moyenne d'arrêt selon l'âge en 2003 (en jours)

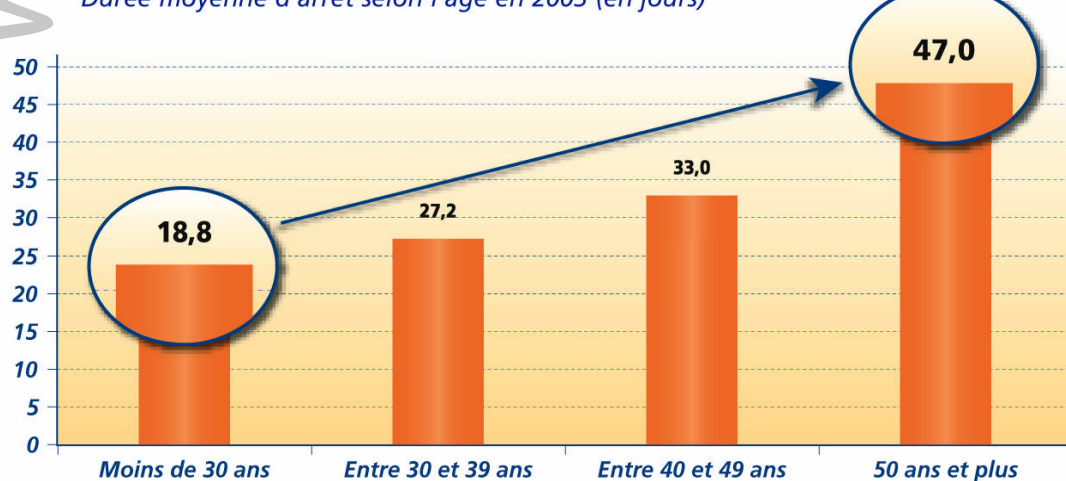


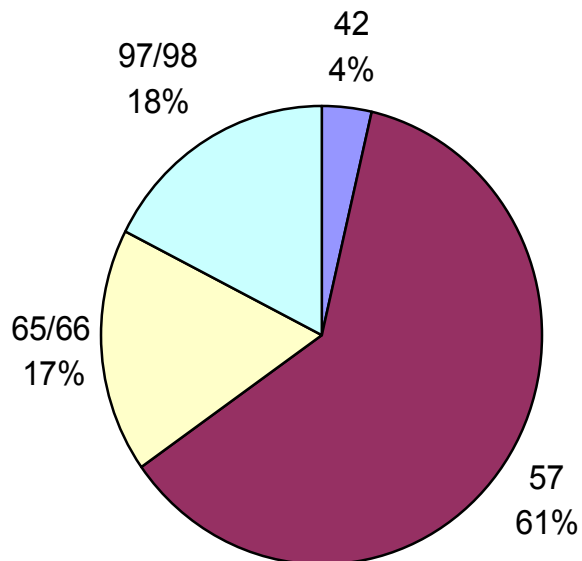
Tableau n°15

Source : Dexia Sofcap

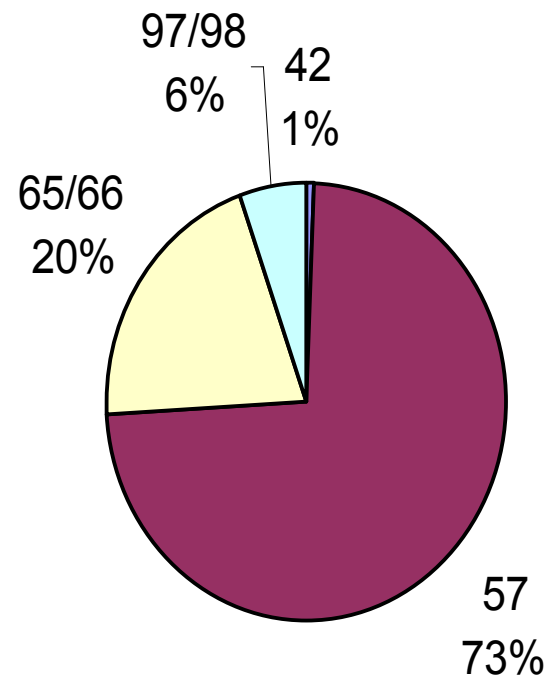
Fonction Publique Territoriale

Les affections péri-articulaires au premier rang des maladies professionnelles

Hommes



Femmes



MP 42 : surdité

MP 57 : affections péri-articulaires (TMS)

MP 65/66 : affections allergiques

MP 97/98 : affections dorso-lombaires

CHANCE : Conversion des agents Handicapés ou Accidentés à de Nouvelles Conditions d'Emploi

Démarche d'Accompagnement dans la Réintégration Professionnelle et le Maintien dans l'Emploi d'Agents déclarés Partiellement ou totalement Inaptes à l'exercice de leurs fonctions initiales

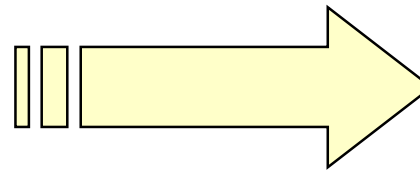
Critères d'inclusion Dexia Sofaxis :

- Risque assuré
- Émission d'un avis médical justifiant de l'incapacité à assumer tout ou partie des contraintes du poste de travail de l'agent
- Accord de la Médecine Professionnelle et Préventive
- Volonté de l'agent et de la collectivité à intégrer le programme

Les sources d'inclusion du programme : le rôle des médecins

Dans le cas d'un avis d'aptitude avec restrictions ou inaptitude totale et définitive :

- Avis d'aptitude,
- Expertise Médicale,
- Comité Médical,
- Commission de Réforme



Intégration
dans le
programme
CHANCE

LA DEMARCHE EN 7 ETAPES

1 Demande d'intégration du programme CHANCE pour un agent

2 Fiche de renseignement sur la situation de l'agent à remplir et faire signer par l'agent, la collectivité et le médecin du travail

3 Réunion d'évaluation : réflexion sur projet professionnel de l'agent et définition d'un plan d'actions

4 Mise en œuvre du plan d'actions

5 Reprise de l'agent : Édition du rapport final

6 Suivi de l'agent à 3 mois, 6 mois puis 1 an

De

**15
jours**

à

1 an

Trois clés de réussite du programme CHANCE

- Approche pluridisciplinaire
- Approche par projet
- Approche systémique



L'approche pluridisciplinaire, première condition d'efficacité

Constitution d'un groupe pluridisciplinaire pour accompagner le retour à l'emploi de l'agent :

- L'agent
- Le médecin du travail
- Le Directeur des Ressources Humaines
- L'encadrement
- Le responsable formation...

L'animation du groupe projet est assurée par un consultant aménagement/reclassement Dexia Sofaxis (ergonome, psychologue du travail).

Le groupe de travail possède la capacité de mobiliser plusieurs expertises dans le cadre du projet :

- Médecin conseil DEXIA SOFAXIS
- Ressources humaines (bilan d'orientation, organisation, parcours de formation, conduite du changement et accompagnement du collectif de travail...)
- Soutien psychologique
- Hygiène et Sécurité
- Assistance juridique...

L'approche par projet, seconde condition d'efficacité

Mise en œuvre d'une méthode de planification structurée garantissant la continuité d'un projet souvent complexe (diversité des intervenants, durée...)

Des objectifs « SMART »

Simple, Mesurable, Accessible, Réalisable et Temporel

Un calendrier d'action unique

Calendrier d'actions partagé par tous les intervenants, précisant le rôle des acteurs internes et externes, les objectifs, moyens et ressources, les délais...

Un coordonnateur de Projet

Coordonnateur au sein de l'organisation : médecin du travail, responsable sécurité...

Un accompagnement durable

Un suivi et un accompagnement qui se poursuivent au delà du retour à l'emploi.

L'approche systémique, troisième condition d'efficacité

Conduites d'approches globales autour des problématiques de réintégration professionnelle de l'agent :

- Un nécessaire compromis entre les besoins et contraintes de la collectivité et les aptitudes et compétences de l'agent
- Une étude du poste de travail de l'agent
- Une étude de la répartition des tâches et de l'organisation du travail dans le service de l'agent
- La préparation et l'accompagnement de l'équipe de travail à dans l'accueil d'un collègue.

Le programme CHANCE : différentes natures d'intervention selon le projet poursuivi

Les ressources pouvant être mises en œuvre dans le cadre
du programme

Maintien dans l'emploi	Changement de situation
Adaptation du poste de travail <ul style="list-style-type: none">▪ Étude ergonomique▪ Étude organisationnelle	Reclassement <ul style="list-style-type: none">▪ Bilan professionnel (travail sur valeurs, intérêts professionnels de l'agent, construction d'un projet professionnel réalisable)
Adaptation à un nouveau poste de travail <ul style="list-style-type: none">▪ Accompagnement au changement d'identité professionnelle▪ Étude des besoins de formation	Retraite pour invalidité <ul style="list-style-type: none">▪ Accompagnement à l'arrêt d'activité, et à un nouveau projet de vie



+ Soutien psychologique en fonction des besoins de l'agent

La coordination médicale et psychologique

Présentation d'un exemple

DEXIA

SOFAXIS

- CCAS de 132 agents
- Agent d'entretien qualifié âgé de 50 ans
- Ancienneté dans le poste : 13 ans
- Niveau de formation initiale : CEP / BAFA / BNS
- Formations professionnelles continues suivies : Garde à domicile / Personnes âgées et techniques corporelles / Personnes âgées et communication / Soulager et accompagner en fin de vie / Geste de premiers secours

- Congé longue durée depuis deux ans et demi
- Le comité médical indique une réintégration professionnelle sur un poste aménagé
- L'agent souhaite vivement reprendre une activité professionnelle au contact des personnes âgées

La coordination médicale et psychologique

L'avis de la médecine professionnelle

DEXIA

SOFAXIS

- Le médecin du travail est favorable à une reprise sur poste sédentaire ou petit ménage sans manutention de malade
- Restrictions physiques :
 - Incapacité d'effectuer des travaux nécessitant des élévations répétées des bras au-delà de 90°
 - Incapacité à effectuer des travaux de manutention d'objets et de malades lourds
- Aptitudes physiques indiquées par le médecin :
 - Apte à la station debout prolongée
 - Apte à effectuer des toilettes de malades faciles à manipuler avec un lève-malade
 - Apte à la station assise prolongée
 - Apte à effectuer des travaux de ménage

La coordination médicale et psychologique

L'évaluation initiale, le plan d'action

DEXIA

SOFAXIS

Le groupe de travail réunit le directeur, le DRH, l'agent et la consultante Aménagement / Reclassement Dexia Sofaxis.

Une durée d'arrêt supérieure à deux ans incite à envisager un processus progressif de réintégration professionnelle (Réintégration en mi-temps thérapeutique (MTT), puis reprise à temps complet)

Actions programmées dans le plan d'action :

- Bilan des attentes de l'agent et des besoins RH de la collectivité
- Accompagnement psychologique de l'agent dans le deuil de ses capacités physiques

Le suivi des actions planifiées met en évidence la persistance de douleurs régulières, ainsi qu'une résistance importante de l'agent au changement (Problématique de deuil des capacités physiques de l'agent).

Le bilan des attentes de la collectivité et de l'agent conduit à envisager une évolution des fonctions de cette dernière :

→ Activité à temps partagé entre ses activités initiales et une nouvelle activité d'animation d'activité à destination des personnes âgées ;

Moyens mis en œuvre :

- Modification des horaires de travail
- Accompagnement psychologique au changement
- Formation à l'animation d'activités

La coordination médicale et psychologique

Le suivi dans le temps

DEXIA

SOFAXIS

- Suite à son mi-temps thérapeutique (MTT), l'agent a repris à temps complet sur un poste aménagé
- Les trois axes d'accompagnement médical, psychologique et RH de l'agent ont permis une réintégration professionnelle réussie sur son ancien poste
- Les réunions de suivi à six mois et un an confirment la pérennité de la solution mise en œuvre.
- La mise en œuvre du programme CHANCE a permis à la collectivité de bénéficier d'un accompagnement en bilan RH, soutien psychologique, en élaboration de définition de poste et dans l'accompagnement de l'agent dans sa prise de fonction.

La modification du milieu de travail

Présentation d'un exemple

- Mairie de 1251 agents
 - Agent âgé de 51 ans
 - Agent affecté au service restauration scolaire
 - Diplôme : Certificat d'études
 - Accident du travail : lombalgie aiguë
 - 298 jours d'arrêts
-
- Mobilité du rachis est montrée réduite
 - Pas de port de charges lourdes

La modification du milieu de travail

L'évaluation initiale, le plan d'action

DEXIA

SOFAXIS

- Le groupe de travail est constitué de l'agent, du responsable Unité Hygiène et Sécurité, du responsable de l'unité recrutement, d'un Ergonome Dexia Sofaxis et d'une consultante Aménagement / Reclassement Dexia Sofaxis.
- Au vu des savoir faire de l'agent, le plan d'actions mis en œuvre a consisté dans :
 - Une mise à niveau en français et mathématiques
 - Une étude ergonomique comparative des postes de travail dans les différentes écoles, permettant d'identifier les meilleures possibilités d'un aménagement de poste
 - La rencontre de l'agent en arrêt avec sa nouvelle responsable
 - La création d'une nouvelle fiche de poste

La modification du milieu de travail

Le suivi des actions

DEXIA

SOFAXIS

Les études de poste ont permis :

- D'identifier l'école la plus adaptée pour recevoir un agent en restriction physique :
 - enfants plus âgés
 - Travaux de modernisation dans une école
 - Stabilité de l'équipe de travail
 - Équipements de travail modernes et à hauteur ergonomique ...
- De programmer une rencontre entre l'agent et sa nouvelle responsable de service (prise de conscience que l'un de ses agents est en difficulté)

Une réunion de suivi deux mois après les études de poste a permis de définir précisément la nouvelle fiche de poste de l'agent, et de préparer de sa future intégration dans sa nouvelle équipe.

La modification du milieu de travail

Le suivi dans le temps

- L'agent a repris le travail en Mi-Temps Thérapeutique (MTT) en sur-effectif, ce qui a permis :
 - de ne pas augmenter la charge de travail des autres agents
 - de valoriser les capacités de l'agent pendant une période transitoire
- Six mois après, l'agent a intégré l'équipe à temps complet sur poste adapté

La mise en œuvre du programme CHANCE a permis à la collectivité de bénéficier d'un accompagnement en analyse ergonomique de poste, en élaboration de définition de poste et dans l'accompagnement de l'agent dans sa prise de fonction.

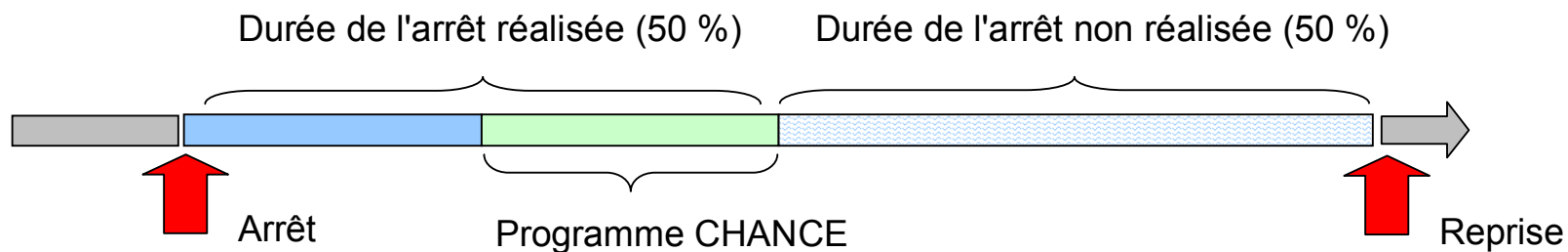
Quels facteurs de réussite du programme ?

- La motivation durable de l'agent
- L'implication durable de la collectivité
- La mobilisation du collectif de travail
- La bonne coordination entre les acteurs du projet

Le programme CHANCE

Approche quantitative

- 40 % : aménagement de poste
- 40 % : reclassement, changement de poste
- 15 % : retraite pour invalidité
- 5 % : sans suite.



Le programme CHANCE

**Un espoir pour les personnes
présentant un handicap
en retrouvant un équilibre
social par un retour et un maintien dans
l'emploi**

