



**COMPTE-RENDU DE LA 1^{ère} MATINEE
D'ÉCHANGES INTER-FONCTIONS PUBLIQUES
DES REFERENTS HANDICAP**

MARDI 7 JUILLET 2015

DATE : MARDI 7 JUILLET 2015

LIEU : SALLE DE FORMATION DE L'AGSPH

PERSONNES PRESENTES :

- Madame Marie CUSTOS, Directrice de l'AGIH - CAP EMPLOI
- Madame Mirlène TONY, Référente employeurs publics AGIH – CAP EMPLOI
- Madame Hélène IBENE, Gestionnaire de paye, Ville de Sainte-Anne
- Madame Yvelle TROUILLEFOU, Responsable Service Hygiène et Sécurité, Ville du Moule
- Madame Yannick PETRIS, Responsable administrative du personnel, Ville du Gosier
- Madame Patricia DUMIRIER, Chargée de Mission SST, Région Guadeloupe
- Monsieur Jean-Claude DELOUMEAUX, Chef de service Risques Professionnels
- Monsieur Loïc NISIS, Assistant en Accessibilité, Service de l'Urbanisme
- Madame Valérie ARGENT, Chargée de Mission Accessibilité, Ville des Abymes
- Monsieur Hyppomène GRANDISSON, Directeur des services de l'AGSPH
- Madame Sylvia MARCIN, Coordinatrice du HANDIPACTE Guadeloupe
- Madame Valérie PIERRE- JOSEPH, Chargée de Mission HANDIPACTE Guadeloupe
- Madame Laurence MAQUIABA, Chargée de Communication HANDIPACTE Guadeloupe

PERSONNES EXCUSEES :

- Madame Maryse JEAN, Directrice de la MDPH
- Madame Rosette DAHOMAS, Référente Handicap du Centre De Gestion

ORDRE DU JOUR

Mot du Directeur

1. INFORMATIONS

- a) Présentation du Dispositif HANDIPACTE (Coordinatrice)
- b) Rôle et missions du Référent Handicap (Chargée de Mission)
- c) Rappel des aides du FIPHFP (Chargée de Communication)

2. ECHANGES

- a) Ecoute des problématiques
- b) Expression des attentes du groupe suite à cette première rencontre

Passation d'un questionnaire de satisfaction

CONCLUSION

DEBUT DE LA REUNION A 09H15.

1 – INFORMATION

L'objectif était de rappeler les grandes orientations de HANDIPACTE GUADELOUPE, les enjeux de la fonction du Référent Handicap et la typologie des aides du FIPHFP.

2 – ECHANGES

L'expression des problématiques rencontrées sur le terrain a donné lieu à un certain nombre de questions qui ont été répertoriées par thématiques.

➤ LE REGARD SUR LE HANDICAP

- 1) Comment impulser un changement du regard sur le handicap au sein d'une collectivité?

C'est le rôle de HANDIPACTE GUADELOUPE : à partir de l'état des lieux commencé, des séances d'information en partenariat avec les opérateurs locaux (Cap Emploi, MDPH) sont suggérées.

Au fil des entretiens avec les employeurs publics une amorce de pistes d'actions est ciblée : face aux montants de plus en plus importants des amendes, le choix est fait de trouver des réponses concrètes et de s'informer pour mieux agir.

- 2) Comment favoriser l'intégration d'un agent dans un service ?

Il faut contacter Cap Emploi pour la mise en place de sessions de sensibilisation des personnels.

➤ LES AMENAGEMENTS DE POSTES, LA MISE AUX NORMES D'ACCESSIBILITE.

- 1) Quel est exactement le déroulé d'une procédure d'aménagement de poste de travail aujourd'hui ?

Procédure classique : le médecin du travail fait un certain nombre de préconisations en matière d'aménagements. L'employeur effectue, dans la mesure du possible, les aménagements nécessaires pour mettre le poste en conformité avec les préconisations du médecin. Le FIPHFP peut être sollicité et l'employeur peut, entre autres, bénéficier de l'expertise de l'ergonome du SAMETH, basé en Martinique. Un certain nombre d'aides matérielles peuvent également être proposées.

La Plateforme d'aides techniques du Centre de Ressources d'Informations sur les aides techniques (CRICAT), nouvellement créée, peut s'inscrire dans le processus pour permettre des essais de matériels.

- 2) Peut-on solliciter le CAP EMPLOI dans une étude d'accessibilité pour une mise aux normes du bâtiment ?

Oui, et particulièrement l'ergonome.

- 3) Le coût très important des travaux de mise aux normes d'accessibilité constitue un frein dans les collectivités.

La sensibilisation des élus ainsi que celle des cadres est prévue dans la feuille de route de HANDIPACTE.

➤ **LE MEDECIN DU TRAVAIL**

- 1) Quels indicateurs les Référents Handicap doivent-ils observer afin d'accompagner efficacement les personnes en situation de handicap ?
Il faut se référer aux préconisations du Médecin du travail. 90% des demandes arrivant à l'AGIH émanent d'un signalement du médecin du travail, seul habilité à détecter la situation de handicap en fonction du poste de travail.
Ensuite il faut que l'agent adhère et fasse la démarche au niveau personnel. Parfois cela nécessite un temps de latence important.
En outre, le collectif de travail doit également être sensibilisé à la problématique pour faciliter l'intégration de l'agent.
- 2) Que fait l'employeur public quand les préconisations du médecin du travail ne sont pas suffisamment détaillées ?
Il peut le signaler au SAMETH. Le Chargé de Mission du SAMETH se rapprochera du médecin du travail pour avoir des précisions et savoir si le SAMETH doit intervenir et dans quelle mesure. Le cas échéant, s'il s'agit de suivi du salarié et non de maintien, c'est le CAP EMPLOI qui interviendra.
- 3) Est-il possible de passer convention avec des médecins de ville ?
Certainement. Cependant, le Syndicat des Médecins a été rencontré par le SAMETH pour être informé sur les dispositifs existants (MDPH, entre autres) afin de ne pas dissuader les employés d'effectuer la démarche sur la RQTH.
Des réunions à destination des médecins du travail ont également été organisées par le SAMETH et l'AGEFIPH pour informer sur les différents types de matériels et d'aides existants.
Le médecin du travail reste le professionnel plus spécialisé (tiers temps sur place pour l'évaluation du poste de travail).
- 4) Comment remédier à la lenteur des procédures dans les collectivités du fait de la pénurie des médecins du travail ?
Le processus d'agglomération des communes peut apporter des solutions avec la mutualisation des moyens.
- 5) Quelle est la pertinence de « la Cellule de Santé » comparativement au seul Référent Handicap ?
Tout dépend de l'importance de la Collectivité, des moyens alloués et de la volonté politique.

➤ **LES AIDES DU FIPHFP**

- 1) Démarche « e plateforme » des aides du FIPHFP.
Rôle de HANDIPACTE GUADELOUPE : impulser un changement sur la démarche vers la «e plateforme».
Attention aux fauteuils ergonomiques : il faut une prescription du médecin du travail.
Aides «e plateforme» classées par ordre alphabétique : il faut donc déjà savoir ce que l'on cherche pour y accéder dans le catalogue

A l'issue des échanges, l'équipe HANDIPACTE vous a demandé de remplir un questionnaire de satisfaction.

Voici une liste exhaustive des points que vous avez souhaité voir aborder ou développer lors des sessions à venir.

- Le repérage des différentes pathologies relevant du handicap.
- Les acteurs du handicap en Guadeloupe.
- La pénurie des médecins du travail.
- L'importance des représentants syndicaux comme porte-voix des personnes en situation de Handicap.
- L'application de la loi ? Comment faire passer l'idée que la situation de handicap peut concerner tout un chacun à tout moment.
- La réintégration après des Congés Longue Maladie (CLM) ou des Congés Longue Durée (CLD) de personnels vieillissants et usés.
- La complexité et la lourdeur de la procédure « Convention FIPHFP » à envisager.
- La convention avec le FIPHFP en matière d'accessibilité.
- La sensibilisation des maires et des cadres dirigeants pour faciliter la mise en place de Référents Handicap.
- Les adaptations préconisées par le médecin de prévention sont-elles toutes éligibles au FIPHFP, en particulier si l'agent n'a pas la RQTH ?
- Les droits ouverts par la RQTH tant au niveau professionnel que dans la vie courante.
- L'accompagnement sans faille et sans relâche des collectivités dans leurs démarches.
- L'information régulière des possibilités de formation avec le CNFPT ou autres organismes sur les problématiques liées au handicap et sur la fonction du Référent Handicap.
- La présence souhaitée à cette manifestation des autres représentants des fonctions publiques (FPE/FPH) ainsi que des autres partenaires.
- La scolarisation et le handicap.
- La gestion d'un handicap psychique ou cognitif.
- L'accompagnement pour permettre aux Référents Handicap de contribuer à atteindre le taux de 6 %.
- Le tableau Agent/Employeur/Médecin à transposer au tableau Public/Bâti/Personnel.
- L'humain et le bâti sont interactifs. Travailler sur des cas d'école venant du public et du privé serait souhaitable ainsi qu'intégrer les journées RH des villes : la compréhension d'une situation de handicap passe par la connaissance et l'intégration du rôle de chacun.
- Les typologies des risques professionnels et du handicap.
- Séances de travail souhaitées avec La Région sur des cas pratiques en collaboration avec le médecin de prévention.
- Rencontres souhaitées avec les médecins du travail.

FIN DE LA REUNION A 12H15.