

**Délibération du Conseil
d'Administration du Centre de gestion
de la Fonction Publique Territoriale
du Nord**

Délibération n°D2022_42

Séance du 17/10/2022

Objet : Bilan triennal - FIPHFP

Vu le code du travail,

Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés,

Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu le décret n°2006-501 du 3 mai modifié relatif au FIPHFP;

Vu la délibération n°2007-05-04 du 24 mai 2007 modifiée du comité national du FIPHFP portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du FIPHFP ;

Vu la délibération n°2007-05-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHFP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement ;

Vu la délibération n°2018-03-03 du 15 mars 2018 du comité national du FIPHFP portant sur le projet de convention-type de quatrième génération entre les centres de gestion et le FIPHFP ;

Vu la délibération n°D2019-13 du 26 avril 2019 du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord portant sur le renouvellement de partenariat avec le FIPHFP pour la période 2019-2022 ;

Vu la délibération n°2019-HDF-10-01 du 08 octobre 2019 du comité local du FIPHFP de la région Hauts-de-France portant décision de financement ;

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration :

- d'adopter le bilan final d'activité du CDG 59 portant sur la période triennale de 2019 à 2022.

- d'autoriser le Président à signer la nouvelle convention de partenariat avec le FIPHFP.

Nombre de votant(s) : 27

Pour : 27

Contre : 0

Abstention : 0

Pas de participation : 0

Envoyé en préfecture le 27/10/2022

Reçu en préfecture le 27/10/2022

Publié le

ID : 059-285900023-20221017-D2022_42-DE

Le Président



Eric DURAND
Maire de Mouvaux



CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

Bilan Triennal

Convention de partenariat entre le FIPHFP et le CDG 59 pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

RAPPORT NARRATIF

Plan d'actions juillet 2022 - juin 2025

Convention n°	C-1326
Centre de gestion	CDG 59
Date d'effet	1 ^{er} juillet 2019
Date anniversaire	1 ^{er} juillet 2020 - 2021 - 2022
Date de fin	30 juin 2022
Montant total	539 600 €
Montant du 1 ^{er} acompte	215 840 €
Montant du 2 ^e acompte	215 840 €
Montant du solde	107 920 €

Projet présenté au Conseil d'administration du CDG le 17 octobre 2022

1. LES OBJECTIFS ET LES REALISATIONS PAR AXE	Page 3
1.1 Qualifier les agent·es sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation	Page 3
a) Informer et sensibiliser sur la politique de handicap	Page 3
b) Former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides	Page 3
1.2 Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique	Page 4
a) Accompagner le recrutement et l'intégration -développement et la qualification du vivier	Page 5
b) Favoriser et accroître l'emploi durable	Page 5
1.3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement	Page 5
1.4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprenti·es en situation de handicap dans la fonction publique	Page 7
a) Accompagner les employeurs et les apprenti·es tout au long de la formation	
1.5 Action innovante	Page 12
2. DIFFICULTES RENCONTREES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION - LES EFFETS LEVIER DE LA CONVENTION	
2.1 Dans les actions de maintien dans l'emploi	Page 22
2.2 En matière d'apprentissage	Page 23

ANNEXE - EXECUTION BUDGETAIRE

1. LES OBJECTIFS ET LES REALISATIONS PAR AXE

1.1 Qualifier les agent·es sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation

La mobilisation déjà difficile de représentant·es des collectivités sur le volet du handicap s'est renforcée compte tenu du contexte sanitaire. En effet, nous n'avons pas pu réaliser toutes les réunions prévues. Il est également à noter que la référente FIPHFP a été en congés maternité de mai à décembre 2021.

a) Informer et sensibiliser sur la politique de handicap

Les services du centre de gestion ont mené des actions de sensibilisation auprès des employeurs et des agent·es afin de promouvoir plusieurs axes de la politique de handicap :

- Le handicap auditif en milieu professionnel: une demi-journée dédiée aux agent·es de la mairie de St Saulve (10 mars 2022) - 60 agent·es dépisté·es par l'audio prothésiste et l'infirmière du Cdg59
- L'apprentissage et la qualification : 3 remises de diplômes organisés en novembre 2019, 2020 et 2021.
- L'apprentissage et le handicap : trois demi-journées animée par l'AGAP-CFAS Formation et le CDG 59 pour échanger sur la fonction de maître·sse d'apprentissage et les parcours en alternance (octobre, novembre 2019 et mars 2022). Au total 39 maître·sses d'apprentissage sensibilisé·es au tutorat.

Le centre de gestion a également participé à des forums afin de présenter les métiers de la fonction publique et les différentes voies d'accès :

- Le Forum ARPEJEJH en mars 2022 avec cette nouvelle association partenaire : au total, 213 jeunes étaient présents avec leurs 100 accompagnant·es pour découvrir nos métiers, nos secteurs d'activité, nos formations et avancer petit à petit dans leur projet d'études et professionnel.

b) Former les personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides

Un webinar dédié à la saisie des aides a été diffusé en novembre 2020 afin d'accompagner les employeur·ses dans la lecture du catalogue des interventions et des financements éligibles en fonction de leurs actions : 40 personnes connectées + accès via le replay.

Le handicap auditif : financements du FIPHFP : une demi-journée dédiée aux agent·es de la mairie de St Saulve (10 mars 2022) - 20 personnes participantes à la présentation du CDG 59

1.2 Favoriser le recrutement de travailleur·ses en situation de handicap dans la fonction publique

a) Accompagner le recrutement et l'intégration - développement et la qualification du vivier

La convention de partenariat a été signée avec l'ensemble des opérateurs Cap Emploi du département du Nord couvrant des actions du 1^{er} mars 2021 au 31 décembre 2022.

La convention définit la collaboration entre les antennes Cap Emploi et le CDG 59 au titre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et se décline selon les objectifs suivants:

- Développer l'information, la communication et la sensibilisation des collectivités et des agent·es en situation de handicap ;
- Favoriser le recrutement de travailleur·ses handicapé·es en situation de handicap dans la fonction publique ;
- Favoriser le recrutement par l'alternance ;
- Favoriser le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles ;

Plusieurs réunions ont été organisées afin d'animer le partenariat. Elles ont permis de mener les actions suivantes :

- Présenter la formation de secrétaire de mairie pilotée par la Direction de l'Emploi du CDG 59 ;
- Organiser plusieurs sessions de sensibilisation des référent·es Cap Emploi sur les modalités d'accès à la FPT, le maintien dans l'emploi et l'apprentissage ;
- Mettre en place des actions communes de sensibilisation à destination des employeur·ses publics (elles auront lieu entre septembre et octobre 2022).

Sur la première période de référence, nous avons pu relever 92 travailleur·ses handicapé·es accompagné·es par les Cap Emploi.

Après avoir consulté les opérateurs pour le relevé 2021/2022, il nous a été confirmé que les cap emploi n'avaient plus accès à ces données depuis la mise en œuvre du rapprochement cap emploi/Pôle Emploi. Toutes les démarches réalisées par les structures cap emploi sont enregistrées dans le SI de Pôle Emploi. Il n'existe pas d'autre tableau de bord spécifique tenu par les services. Les cap emploi ne sont donc plus en capacité de faire de requête, le nouveau système n'étant pas encore adapté.

Le CDG 59 affirme sa volonté de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, en coopérant avec l'association Arpejeh. Une convention de partenariat a été signée en avril 2022 dans le but de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des personnes en situation de handicap en accompagnant les jeunes adolescent·es handicapé·es dans leur parcours de formation et la construction de leur projet professionnel. A ce titre, le CDG 59 est associé aux événements organisés par l'association et a déjà participé à un forum pour présenter les métiers de la fonction publique territoriale au jeune public.

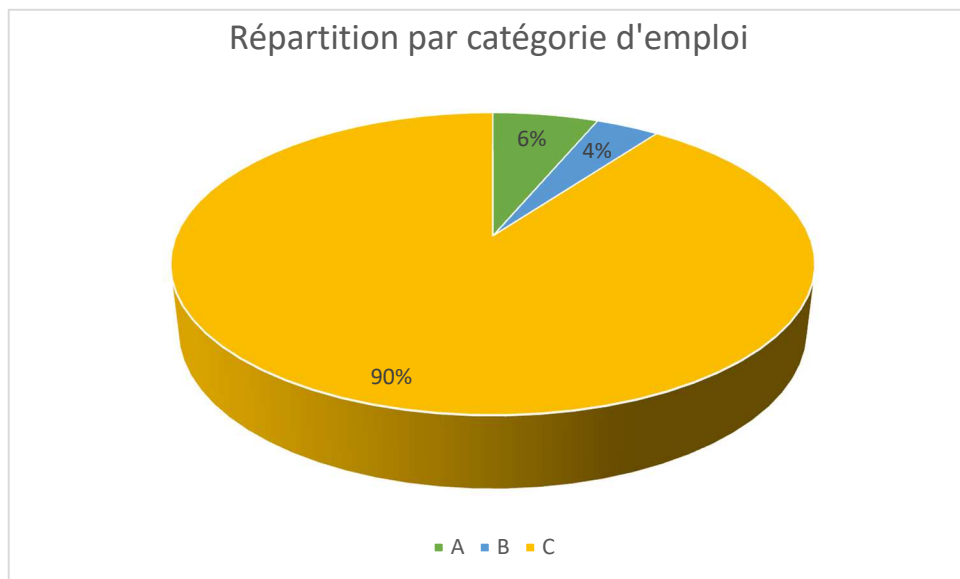
c) Favoriser et accroître l'emploi durable

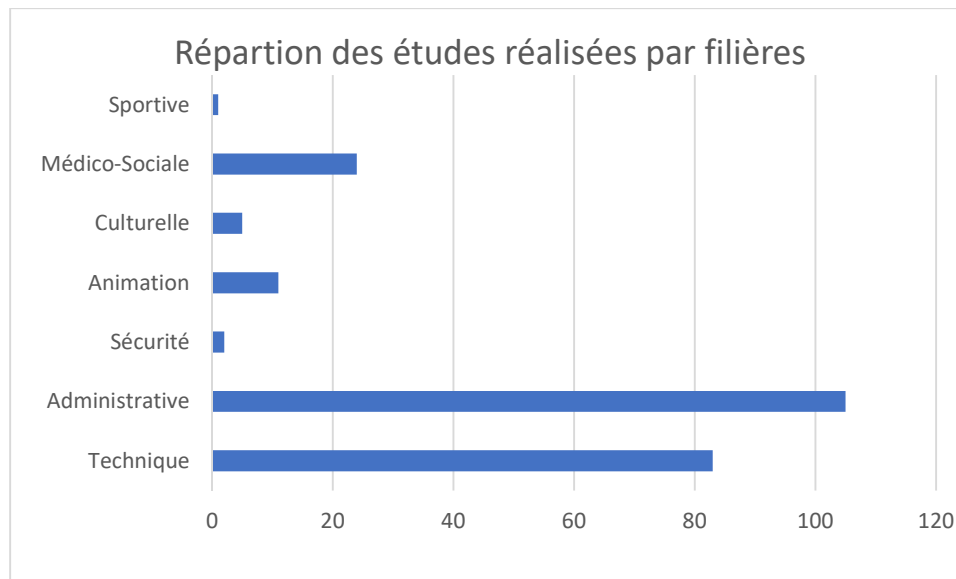
Le centre de gestion ne s'est pas engagé sur cet axe au titre d'actions dans le cadre du plan, toutefois l'emploi durable fait partie de son ADN au travers de l'organisation des concours (15 000 candidat·es accueilli·es en moyenne) et des aménagements nécessaires pour les candidat·es en situation de handicap le nécessitant.

1.3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

Au cours de la convention, le CDG 59 a réalisé 230 études de maintien dans l'emploi réparties comme suit :

- Niveau 1 : 76 études et analyse de la demande et d'accompagnement social
- Niveau 2 : 96 études ergonomiques simples
- Niveau 3 : 8 études ergonomiques complexes
- Niveau 4 : 50 accompagnements au maintien ou au retour à l'emploi





Le constat des années précédentes se confirme ; les agent·es accompagn·es relèvent majoritairement des filières technique ou administrative et appartiennent à 90% à la catégorie C.

Malgré le plafonnement de 50% du total de la convention, le CDG 59 a souhaité maintenir son offre de services et sa qualité d'accompagnement en matière de maintien dans l'emploi.

Trois professionnel·les assurent la réalisation de cet axe ; une assistante sociale, un ergonome et une psychologue du travail en charge de l'accompagnement du maintien dans l'emploi et des parcours de reconversion professionnelle.

Cet axe s'inscrit également dans la logique des dernières évolutions statutaires qui ouvrent désormais la voie à la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

L'assistant·e social·e offre une aide sur mesure aux agent·es, en fonction de leurs difficultés. Son intervention, à la demande de l'agent·e, peut couvrir les domaines suivants :

- les démarches administratives (informations en matière de prestations familiales, d'aides au logement, d'accès aux soins médicaux, MDPH ...) ;
- les préoccupations financières (évaluations budgétaires, aides à l'instruction d'un dossier de surendettement, montages des dossiers d'aides financières, mise en relation avec une conseillère en économie sociale et familiale ;
- la vie familiale et sociale (séparation, deuil, situation des enfants, maladie...)
- la lutte contre la désinsertion professionnelle et le retour à l'emploi.

L'ergonome réalise, dans un premier temps une étude de poste afin de déterminer les conditions d'aménagement de l'activité de travail et ainsi rendre le poste compatible aux restrictions d'aptitude de l'agent·e. Dans un second temps, si le maintien au poste n'est plus envisagé, **le·la psychologue du travail** en charge du maintien dans l'emploi accompagne l'employeur·se et l'agent·e inapte ou en voie de le devenir dans son parcours de reclassement ou reconversion professionnelle. Ce suivi est piloté par le médecin du travail qui est au cœur du parcours de santé.

La psychologue du travail en charge du maintien dans l'emploi et de la mobilité accompagne l'autorité territoriale sur les sujets suivants :

- Un accompagnement anticipé des agent·es en risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude qu'ils soient en activité ou en congé pour maladie, accident ;
- un accompagnement sur l'explication des dispositifs existants en termes de formation ;
- un accompagnement global, personnalisé et pluridisciplinaire autour des questions liées au reclassement et à la reconversion professionnelle ;
- une information sur l'ensemble des aides proposées par le FIPHFP ainsi qu'une assistance à la mobilisation de ces aides.

L'équipe a vocation à aider la réintégration d'un·e agent·e au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou à accompagner à l'intégration d'un·e agent·e dans le cadre d'un reclassement. Ces professionnel·les dédié·es sont accompagné·es par tout le reste de l'équipe pluridisciplinaire dans la détection, et l'orientation des agent·es. De manière générale, l'ensemble des professionnel·les du Pôle Santé Travail œuvre pour le maintien dans l'emploi (médecin, psychologue, préventeur·rices...). C'est par le travail pluridisciplinaire que le CDG 59 a pu développer et prouver sa plus-value dans ce domaine.

L'évaluation des actions de maintien et de reclassement

Les critères retenus sont les suivants :

- le maintien au poste ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le maintien de l'employabilité

Au regard des critères retenus, on observe 5 situations en sortie de parcours ayant rencontrées une rechute de l'état de santé, une mise en disponibilité faute de solution de reprise, une mise en retraite ou une démission (soit 10% des études de niveau 4).

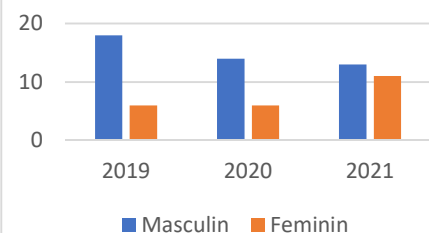
L'évaluation des actions de maintien dans l'emploi ne peut se réaliser précisément sur le temps triennal d'une convention. Le temps d'un maintien ou d'un parcours de reconversion professionnel est souvent long (+ de 5/6 ans) variable (selon l'état de santé de la personne) et imprévisible (multiple de projet). C'est pourquoi, l'accompagnement des personnes en rechute est reporté et repris sur le temps d'une prochaine convention.

1.4 Favoriser le recrutement de nouveaux·lles apprenti·es en situation de handicap dans la fonction publique

- a) Accompagner les employeur·ses et les apprenti·es tout au long de la formation

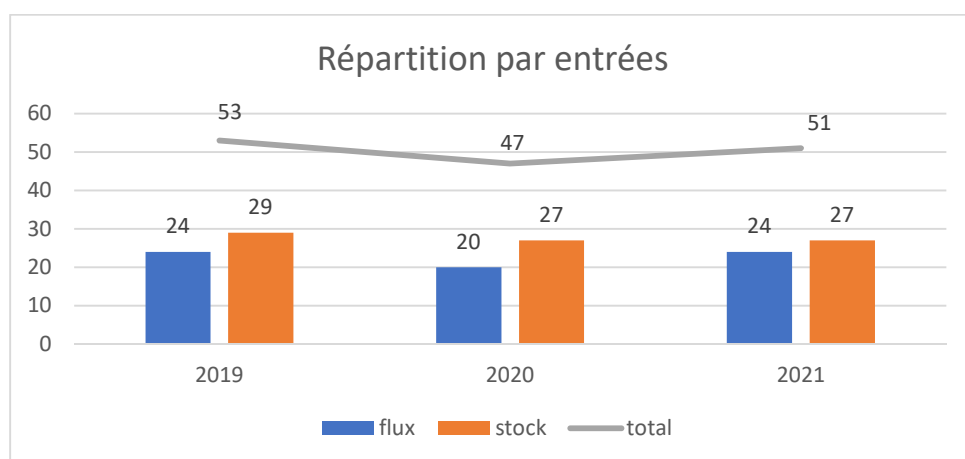
Bilan chiffré sur le recrutement et le suivi des apprenti·es pour la période 2019-2022 :

Année	Nouveaux contrats
2019-20	24
2020-21	20
2021-22	24



Au total sur 3 ans, 68 apprenti·es ont été recruté·es chez un·e employeur·se public·que et accompagné·es par le CDG 59. Le nombre de nouveaux contrats reste assez stable sur les trois dernières années malgré la crise sanitaire.

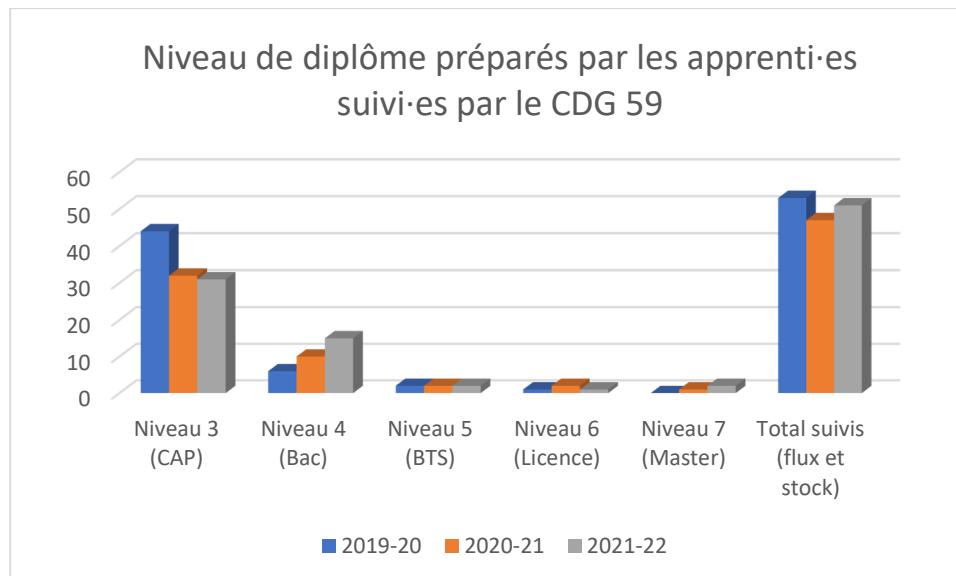
Sur les trois années de conventionnement, le CDG 59 a parfaitement atteint les objectifs qui lui ont été confiés en matière d'apprentissage accompagné (objectif initial : 65 nouveaux contrats). Ce résultat démontre l'efficacité des actions menées par le CDG 59 en la matière et participe fortement à promouvoir le handicap en milieu professionnel.



Flux : nouveaux contrats

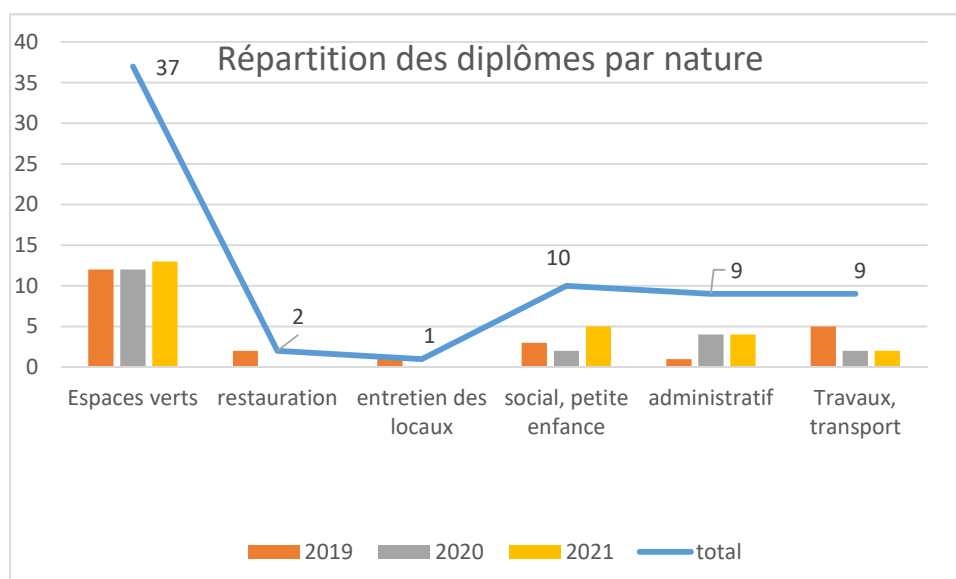
Stock : contrats d'apprentissage en cours de suivi

En moyenne nous accompagnons 50 apprenti·es par an tout niveau de diplôme préparé confondu.

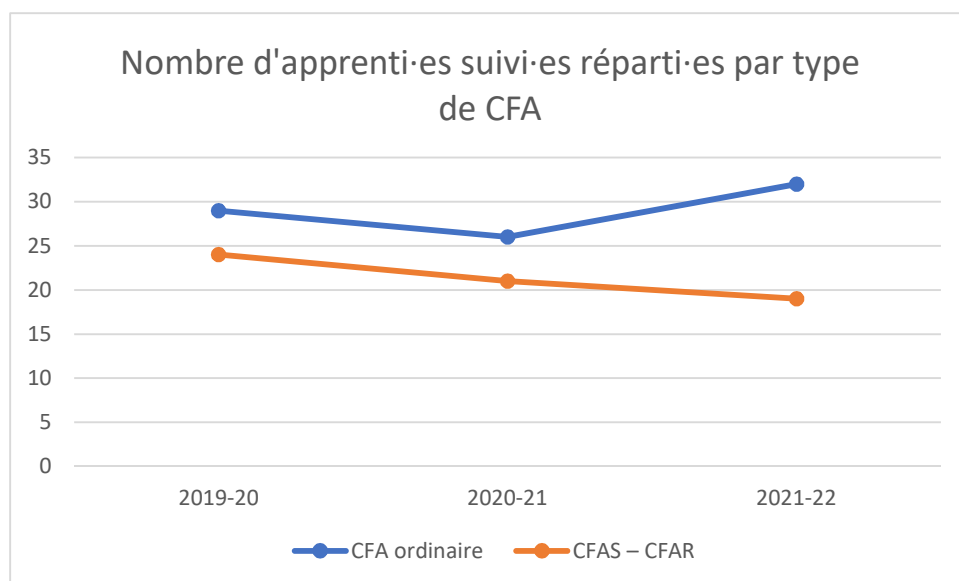


Nous observons une augmentation régulière des diplômes de niveau 4 (Bac) : +50% en 3 ans. Parallèlement le niveau 3 baisse progressivement. Cela s'explique en partie par le nombre d'apprenti-es qui poursuivent leur parcours en apprentissage sur un niveau supérieur.

Par ailleurs, on observe le développement des formations courtes (1 an).



On remarque que l'environnement des espaces verts est très demandé par les apprenti-es.



De plus en plus d'apprenti·es suivent une scolarité en CFA ordinaire.

Les suivis en CFA de droit commun demandent plus d'investissement, car un travail de coordination et d'accompagnement est nécessaire pour ces établissements moins habitués à accueillir des apprenti·es en situation de handicap. Les référent·es handicap des CFA passent beaucoup moins de temps au suivi de ce public que ceux·lles exerçant leur fonction dans un CFAS-R.

b) Pérennisations suite à des contrats d'apprentissage

Que deviennent les apprenti·es à la suite de leur parcours en apprentissage ?

Total des apprenti·es diplômé·es par promotion :

2019 = 19

2020 = 24

2021 = 20

Fin de contrat	CDD ou stagiaire dans la collectivité	Contrat en entreprise privée ou autre collectivité	Entrée en secteur protégé	Poursuite en contrat apprentissage niveau supérieur ou redoublement	Recherche d'emploi / emplois intérimaires	Autre projet	injoignable
2019	6(*)	1	1	3	4	1	3
2020	7	0	2	5	4	4	2
2021	4	4	1	4(**)	3	1	3
	Pérennisation : 23			Autres sorties positives : 11	11	6	8

(*) dont 2 contrats aidés et 1 vacataire, soient 23 emplois pérennes sur 26

(**) dont 1 redoublement soient 11 poursuites en niveau supérieur

Au total nous pouvons retenir 34 sorties positives sur la période 2019-2021 (recruté·es chez un·e employeur·se ou en poursuite de contrat d'apprentissage) soit 50% des apprenti·es suivis par le CDG 59.

- 23 pérennisations par recrutement ou intégration en secteur protégé
- 11 « sorties positives » car les apprenti·es sont maintenus dans une activité professionnalisante

Les évènements marquants

L'organisation de sessions de sensibilisations pour les maîtres·ses d'apprentissage

En 2019, nous avons organisé 2 sessions, sur 2 territoires différents, afin de nous adapter aux contraintes de transport des maîtres·ses d'apprentissage. La première a eu lieu en octobre au sein des locaux du collège de Le Quesnoy, et la seconde en novembre au sein de la mairie d'Armentières. Un questionnaire transmis aux participant·es en fin de session nous a confirmé le réel succès de ces sessions. 28 maitres·ses d'apprentissage présent·es.

En 2020, la Covid ne nous a pas permis d'organiser ce type de session.

En 2022, nous avons organisé une rencontre entre maîtres·ses d'apprentissage et apprenti·es de manière plus conviviale, en mettant à l'honneur un apprenti qui a présenté le projet qu'il allait soutenir pour son CAPA jardinier paysagiste. L'apprenti et son maître d'apprentissage avaient rencontré des difficultés au sein de la collectivité, cette rencontre a donc eu un double objectif, individuel et collectif. 28 personnes sensibilisées dont 11 maitres·ses d'apprentissage.

Les cérémonies de remise des diplômes

Mis à part l'année de confinement, nous avons organisé les cérémonies de remises de diplômes, toujours en partenariat avec AGAP Formation. Dans le but de travailler l'insertion professionnelle des apprenti·es en fin de contrat, nous avons convié nos partenaires favorisant l'insertion (cap emploi, dispositifs 3APH, PARI jeunes, Dispositif emploi accompagné...).

Notre réseau de partenariats

Nous avons poursuivi la recherche et la poursuite des partenariats avec différents CFA (contacts réguliers, participation aux conseils de perfectionnement,...), ainsi qu'auprès de structures favorisant l'insertion (cap emploi, dispositifs 3APH, PARI jeunes, Dispositif emploi accompagné...), et d'associations spécialisées selon le type de handicap rencontré (CREHPSY, CRA, sourdmédia...)

Comme chaque année, le CDG a participé aux bilans des préparatoires à l'alternance et intervient auprès des groupes de participant·es.

Nous avons participé à de nombreux séminaires, évènement, webinaires : séminaire inclusion à Lille, autonomiseur à Dunkerque, journée technique RAPT à Grande Synthe, évènement en mairie de Lille (le café des réussites, initié par LADAPT), échanges sur le thème "Comment adapter l'accompagnement socio-professionnel face aux addictions et aux

troubles de la santé mentale" (EPICEA, structure de promotion de la santé du Conseil Départemental du Nord).

Le CDG 59 a également signé une convention de partenariat avec l'ARPEJEH (Association Régionale pour l'Education et le Placement des Jeunes Handicapés), qui a pour vocation de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap.

Participation à la nouvelle plateforme PEP'S

Nous avons participé aux différents tests réalisés par le prestataire de la caisse de dépôts et consignations concernant l'évolution de la plateforme FIPHFP. Cela a été réalisé sous forme de visio avec présentation des évolutions envisagées, apport de propositions d'améliorations de notre part, et tests de saisies d'aides individuelles.

L'utilisation de la nouvelle plateforme a été expliquée aux employeur·ses par la chargée de mission apprentissage accompagné.

Une difficulté a été rencontrée lors du basculement car le CDG 59 n'avait plus de possibilité de saisir des aides pour les collectivités, ni même de visualiser leur compte. Cette difficulté est en cours de résolution.

Perspectives :

Information auprès de l'ensemble des Directeurs de CFA Hauts de France afin de les informer des possibilités de contrats et d'aides financières en fonction publique territoriale.

1.5 Action innovante

La prise en compte des maladies psychiques en milieu professionnel : petit rappel du contexte et des enjeux

Les pathologies d'origine psychiques constituent un véritable enjeu de santé dans la cité pour les employeur·ses et les individus.

Côté employeur·se, elles peuvent se traduire en fonction des situations, par des difficultés à faire ou des limitations de capacité et dans certains cas par des périodes d'indisponibilité souvent très longues.

Les pathologies psychiques constituent une part importante de l'activité du conseil médical (plus du tiers de l'activité globale, les trois-quarts des dossiers instruits dans le cadre d'un congé de longue durée).

Au-delà des questions qui découlent de la causalité et de la responsabilité, la longueur des arrêts peut constituer un obstacle majeur à la reprise d'activité qui a un double impact :

- une désocialisation des personnes qui s'accompagne parfois d'une dégradation de leurs conditions matérielles d'existence ;
- des coûts importants pour la collectivité.

L'objectif était le suivant : créer les conditions du dialogue entre les différent-es acteur·rices en lien avec la santé mentale : les personnes concernées, les employeur·ses, professionnel·les de santé, les organisations syndicales, les collectivités publiques, les associations ; pour en faire un sujet collectif et construire des dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle. En 2020, les travaux ont débuté et ils ont été percutés par la crise sanitaire. Dès le printemps 2020, les partenaires ont souhaité s'appuyer sur cette expérience inédite et difficile pour explorer les rapports entre santé mentale et travail à l'ère de la Covid et de transposer la réflexion aux situations d'isolement en général. Convaincus que ces épreuves devaient aussi produire des effets constructifs, la période devait être exploitée pour montrer que la santé mentale, c'est l'affaire de tous et toutes. Comprendre, décortiquer la spirale de l'isolement, de l'altération de la santé mentale, construire des outils pour prévenir ces phénomènes et responsabiliser chaque acteur·rice.

Originalité du projet

L'originalité de la démarche tient à l'inter organisations (acteur institutionnel de la fonction publique au travers du centre de gestion, établissement public de la santé mentale, collectivités locales, organisations syndicales représentatives au niveau national, Centres de recherche...) et de son sujet ciblé sur la question de la santé mentale et du handicap psychique (complexité des analyses étiologiques - troubles psychiques dus au travail, au hors travail, durée accrue des arrêts de travail, poids des stéréotypes et des stigmates, crise de la psychiatrie et des institutions de soins en santé mentale...) avec un focus sur la période que nous traversons de la Covid. La démarche initiale s'appuie également sur un constat : sur les 5000 situations analysées chaque année par le comité médical du Centre de gestion pour les 27 000 agent·es des collectivités, plus de 40% sont en lien avec la santé mentale. La démarche répond également à une logique de transférabilité : les outils (ex : guide pour le CHSCT, parcours pour les personnes concernées, guide pour les employeur·ses,...) doivent pouvoir être ré-utilisés. Techniquement, tous les outils produits sont en licence ouverte permettant de les réexploiter librement. Par ailleurs, plusieurs temps de partage sont programmés au-delà du cercle des acteur·rices de la démarche : webinaires, articles, publications scientifiques.

L'originalité du projet tient également à l'approche systémique : le diagnostic construit par les acteur·rices, conduit à des expérimentations qui transforment durablement les organisations et les processus. La santé mentale n'est plus prise comme un sujet confidentiel souvent réduit aux « cas complexes » que les employeur·ses n'arrivent pas à gérer. Elle est le fil rouge de la construction d'un modèle basé sur l'inclusion et la reconnaissance des compétences de chacun.e.

Rôles respectifs de chaque organisation impliquée dans la recherche

Le Centre de gestion est un établissement public dirigé par un Conseil d'administration composé de représentant.e.s élu.e.s des collectivités territoriales. Il assure des missions de conseil, de prévention, d'emploi (organisation des concours et examens professionnels, bourse de l'emploi...), et de gestion des carrières des agent.e.s territoriaux·les et de leurs instances (dont le CHSCT). En ce qui concerne le projet, les « outils » principaux sont : le CHSCT qu'il pilote pour le compte de plus de 600 collectivités ; le Conseil médical, instance médicale saisie par les employeur·ses pour les longues maladies et les reprises ; la mission d'aide au maintien dans l'emploi composée d'une équipe pluridisciplinaire qui accompagne les personnes en risque de vulnérabilité ;

Le CNAM avec le centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD, EA4132). Créé en 2007, le CRTD est un laboratoire de recherche spécialisé sur les questions du travail, de l'orientation, de la santé et de l'efficacité dans les activités humaines, et de leur analyse.

L'équipe de recherche est garante de la méthodologie basée sur les principes de la recherche-action et déterminé dans le contrat de collaboration de recherche avec le Centre de gestion. L'équipe de recherche co-anime les différents groupes prévus dans la démarche et contribue à un transfert de compétences auprès des équipes de terrain, elle opère des apports méthodologiques et analyse les données et expérimentations.

L'Etablissement Public de Santé Mentale Lille-Métropole est un Centre Hospitalier Spécialisé en santé mentale regroupant 9 secteurs de psychiatrie générale et 1 secteur infanto-juvénile. Il dessert un bassin de population de 650 000 habitant·es pour lesquels il organise les soins secondaires spécialisés en santé mentale. Il compte notamment le pôle de santé mentale des communes de la métropole lilloise (secteur 59G21), partenaire du projet et terrain d'expérimentation en matière d'organisation des soins de santé mentale communautaires, reconnus à plusieurs reprises par l'Organisation Mondiale de la Santé comme un exemple de bonnes pratiques. C'est aussi un terrain d'innovation en matière de participation des personnes usagères reconnus par l'Agence Régionale de Santé des Hauts-de-France. Il est également Centre Collaborateur de l'Organisation Mondiale de la Santé pour la recherche et la formation en santé mentale, notamment concernant l'organisation des services de santé mentale, la promotion du respect des droits humains et la participation des personnes directement concernées à la recherche, aux soins et à l'organisation du système de santé.

Méthodologie et Synthèse des réflexions et des travaux menés par les groupes référents du projet

La démarche de recherche-action vise à déterminer les processus qui conduisent vers le recours à l'arrêt de travail, les ressources disponibles et/ou mobilisées pendant ce temps d'arrêt, l'impact et les conditions de la reprise sur la santé psychique, notamment suite à des arrêts longs. Les enseignements tirés de ces expériences permettront d'agir au plan de la prévention, ils intègrent la période actuelle de la Covid-19.

La méthodologie place les acteur·rices au cœur de la démarche pour l'élaboration du diagnostic, la proposition d'expérimentations et leurs mises en œuvre. Elle est structurée de la façon suivante avec le fil rouge : quel impact sur les acteurs·rices et les agent·es en arrêt en cette période de crise sanitaire.

Un comité de pilotage de la Recherche-Action en charge de l'impulsion, des arbitrages, du suivi des expérimentations et de l'évaluation a été identifié. Le comité de pilotage s'appuie sur une équipe projet pilotée par une directrice de projet du Centre de gestion et qui est composée des référent·es, des partenaires et des animateur·rices des groupes (décrits ci-dessous).

Les groupes « petites et grandes collectivités locales » : prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH

Ces groupes sont constitués de représentant·es de collectivités, à la fois qui emploient et qui accueillent, sur le territoire du secteur d'expérimentation. Ces groupes sont des espaces d'échange, d'analyse et d'actions sur la gestion, au sein des collectivités, des situations professionnelles de personnes ayant une problématique de santé psychique au travail.

Les objectifs initiaux de ces groupes de travail ont été déclinés ainsi :

- Sensibilisation à ce qu'est la santé mentale, identification des situations rencontrées au travail, mettre en lumière les enjeux partagés employeur·ses et agent·es ;

- Définition des pistes à explorer et des méthodes de travail envisageables pour prévenir et gérer ces situations ;
- Définition d'outils nécessaires pour intégrer pleinement le sujet dans la gestion des collectivités ;
- Généralisation de la démarche : créer et diffuser largement une ressource technique et informative permettant l'intégration d'une démarche préventive et l'accompagnement des situations rencontrées.

Le groupe « petites collectivités » s'est constitué avec l'appui de Monsieur Decool, Maire de Cappellebrouck, Elu au Cdg et Président du CT/CHSCT et celui de l'amicale des DGS et secrétaires de Mairie des arrondissements de Lille, Dunkerque et Douai représentée par Eric Dubrulle, Président de l'amicale des DGS et maire de Méteren.

Le groupe réunit 7 employeur·ses du territoire des Flandres intérieures : DGS, secrétaire de mairie et élu de petites collectivités. Le constat de départ est que la communication entre acteurs d'un même territoire pourrait faciliter l'émergence d'une approche commune pour l'élaboration d'un schéma de gouvernance et de gestion intégrant l'enjeu de la santé mentale au travail dans les organisations.

Le travail et les avancées de ce travail entre pairs :

Les échanges sur les situations vécues ou connues ont permis de nourrir le groupe dans ses réflexions et dégager les pistes de réflexion/action pour une meilleure prise en considération du sujet dans la gestion des collectivités.

L'appropriation du groupe comme un nouvel espace de parole : la problématique de la santé mentale concerne bien tout le monde, les agent·es comme les DGS constituant le groupe, mais aussi les élu·es...

L'émergence d'un certain nombre de questions tournant autour de la gestion des situations de mal-être au travail, des arrêts maladie, de l'administré·e et du service public, du management et de l'organisation du travail, de la place et du rôle des élu·es (ex. de l'appel des agent·es en arrêt, pratiqué ou non selon les collectivités...)

La définition et réalisation d'une action de sensibilisation « flash » au sein des intercommunalités engagées (courrier à l'ensemble des intercommunalités, à l'aide de la diffusion du film « [D'un coup le silence](#) » en introduction). La première sensibilisation a eu lieu à la CCFI le 12 mai 2022, en présence de 25 à 30 professionnel·les des RH « qui ne s'attendaient pas du tout à la présentation ». Dans les petites communes, le sujet ne s'est jamais posé de cette façon. Il y a une difficulté à parler à certains endroits de santé mentale/ RPS, quand certaines personnes sont confrontées à des questions de harcèlement, des mises en accusation, etc. On se heurte encore au manque d'implication des élu·es autour de ces questions-là et les participant·es expriment le besoin d'une boîte à outil.

Deux autres sensibilisations devraient avoir lieu sur le dernier trimestre 2022 : une invitation est parvenue de la communauté d'agglomération Val de Sambre et un membre du groupe se propose d'organiser une sensibilisation sur la Communauté de Communes Flandre Lys.

Une réflexion est engagée sur qui et comment accompagner les personnes et les employeur·ses avec deux fonctions imaginées :

Fonction de « Référent·e » : rôle d'orientation pour les collectivités dans la prise en charge
Fonction de « Délégué·e à la protection de la santé mentale », qui pourrait développer des actions de sensibilisation et de prévention sur son territoire, être une personne ressource pour l'écoute et l'analyse des situations, un appui à la mise en œuvre de solutions ou orienter vers les intervenants

Dans la poursuite de la recherche action :

L'amicale des DGS fera du sujet de la santé mentale au travail, le sujet central de la matinée de son assemblée générale qui aura lieu le 11 octobre.

Le travail engagé, qui en soi est une grande avancée sur le sujet, pourrait se poursuivre au sein de la commission permanente dédiée du Chsct créée à l'initiative du groupe Organisations syndicales réunissant employeur·ses et représentant·es du personnel. De manière plus spécifique autour de la réflexion sur l'identification de référent·es et/ou de délégué·es sur les territoires, la formation aux premiers secours délivrée par le CNFPT, pourrait être une piste de mise en œuvre.

Les bénéfices exprimés par les acteurs du projet lors de la journée du 27/06/2022 :

- Mise en lumière du sujet et libération de la parole
- Vision de la réalité des situations
- Sortie de l'isolement pour les agent·es en arrêt, remise en confiance, soutien mutuel, déculpabilisation (lié à un système organisationnel)
- Un soutien pour agir, communiquer sur le sujet
- Meilleure connaissance des process liés à l'arrêt maladie
- Identification de contacts
- Rôle « d'ambassadeur·rice », porte-parole sur le sujet qui s'est dégagé
- Remise en question de chacun
- Production d'actions et de ressources (sensibilisations, guide, outils de sensibilisation, exposition photo...)
- Identification de messages importants en termes de prévention

Le groupe Expert.es en santé : (psychiatres, psychologues, médecins de prévention, médecins de ville, infirmier·es, ergonomes...).

La composition a évolué au fur et à mesure de ses travaux. Y ont participé : des médecins (expert psychiatre agréé, médecin-secrétaire des instances médicales CDG 59, médecins du travail, médecin coordinatrice pôle prévention CDG 59), des psychologues du travail (CDG 59), des ACFI (CDG 59), des infirmières de santé travail (CDG59), un ergothérapeute (EPSM), un cadre de santé (EPSM) et un éducateur spécialisé (EPSM), une gestionnaire sociale et l'assistante sociale du CDG 59, des gestionnaires administratives des instances médicales (CDG59), la responsable du développement RH (CDG59) et une chercheuse du CNAM.

Le groupe s'est réuni à huit reprises entre mars 2021 et juillet 2022.

L'expertise de ces professionnel·les de la santé dépend de leur fonction et de leur place au sein du territoire (en collectivité territoriale, au CDG 59, à l'hôpital, en ville). Le premier objectif est de partager ces différentes expériences, en particulier en travaillant à partir de situations très concrètes dans l'exercice des métiers. Il s'agit ensuite, à partir des parcours retracés par le groupe d'agent·es en arrêt, d'en examiner ce qui a été ressource, ce qui a fait obstacle, ce qui aurait pu être fait autrement, ce qui pourrait être tenté, etc. Il s'agit de relever les leviers d'actions possibles et faire des propositions d'expérimentations.

Constats et propositions du groupe :

Thème	Constats	Propositions
Information droits statutaires et parcours liés à la maladie	<p>Déficit d'information des agents, des RH des collectivités, de certains médecins sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les droits statutaires - Les possibilités s'offrant à l'agent pendant son arrêt (visite de pré-reprise) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer 2 guides du parcours de l'agent en arrêt : <ul style="list-style-type: none"> - un guide à destination des agent·es - un guide plus technique et réglementaire à destination des RH des collectivités. ▲ une mise à jour régulière sera nécessaire

	avec le médecin du travail / activités contrôlées médicalement /parcours de réadaptation...)	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des rencontres sur le territoire pour informer les agent-es (ne sont pas la cible habituelle du CDG59) et les RH à l'occasion de la sortie des guides. Information des médecins généralistes à l'occasion des nouvelles modalités de fusion des instances (Bulletin départemental de l'ordre des médecins 59) sur le rôle du médecin traitant et la possibilité d'utiliser le carnet de liaison. Informers les collectivités et les agent-es sur l'intérêt de la visite de pré-reprise
Coopération entre les acteurs de santé	Manque de communication et de coopération. <ul style="list-style-type: none"> - Frein lié au secret médical - Pas d'outil informatique partagé entre CM/CR (Conseil médical) et médecins du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Carnet de liaison entre les différents professionnels de santé de l'agent-e, avec partie destinée à l'expression de l'agent-e lui-même. L'agent-e dispose de l'outil et propose à chaque professionnel-le de santé qui l'accompagne d'y apporter sa contribution. Permet de supprimer l'écueil du secret médical. (y mettre un lien pour accéder au guide du parcours de l'agent-e en arrêt) Outil informatique partagé entre le Pôle prévention CDG59 et le Conseil médical.
Prévention de la désinsertion professionnelle	Défaut du maintien du lien avec l'agent-e pendant la durée de l'arrêt (crainte pour le manager ou les RH d'être intrusif ou pas assez à l'écoute) Défaut d'information des médecins du travail sur les arrêts maladie des agent-es. <i>Intérêt d'agir à partir de 2 mois d'arrêt</i>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les manager-uses et les RH sur comment garder le lien avec l'agent en arrêt (prendre exemples de collectivités qui ont mis en place un outil de liaison) Accompagner les collectivités à adresser un courrier avec les informations utiles à l'agent-e(carnet de liaison + guide de l'agent-e) => expérimentation à faire avec 1 ou 2 collectivités. <p style="text-align: center;">ET/OU</p> <ul style="list-style-type: none"> Expérimenter le rendez-vous de liaison (nouveau dispositif du Privé issu de la loi du 2 août 2021) : destiné à maintenir le lien entre le-la salarié-e en arrêt et son employeur-se. AS est un bon interlocuteur (en grande collectivité : avec AS en interne). En petites et moyennes collectivités : rôle du CDG : numéro d'appel spécifique ?quelqu'un de formé ? / pair-aidant ?

Le groupe d'agent-es en arrêt :

Ce groupe a déjà fait l'objet d'une présentation détaillée dans le bilan intermédiaire. Composé de 10-12 agent-es en arrêt (arrêts courts mais répétés, en début d'arrêt de longue durée, en fin de parcours d'un arrêt long : le retour au travail étant favorisé par la

prévention d'une installation dans l'arrêt long, il nous semble important de mélanger dans ce groupe des durées d'arrêts différentes).

L'objectif ici est double :

- Recherche : recueil de données et analyse des parcours au vu d'histoires singulières à la fois professionnelles et de santé psychique (en lien ou non avec des troubles somatiques - suites d'accidents du travail, maladies chroniques ...)
- Action : déprivatiser l'expérience de la santé psychique fragilisée, sortir de la solitude, collectiviser le travail de santé réalisé par chacun·e pour tenir ensemble exigences de la vie sociale et exigences de l'état de santé, reconnaissance de l'expertise des personnes concernées dans la « gestion » de leurs troubles, capitalisation et valorisation. Construction d'un guide à l'attention des acteur·rices en charge du traitement de ces situations : recensement des besoins et attentes des « personnes concernées ».

Le groupe des organisations syndicales qui siègent au sein du CHSCT et représentatives au niveau au niveau national.

Ce groupe crée un espace de discussion entre organisations syndicales hors du cadre des instances formelles. Il a vocation à affiner la place et le rôle des organisations syndicales en matière de prévention de la désinsertion et prise en compte de la santé mentale.

Présentation du groupe et des travaux :

Le groupe a été constitué en septembre 2020, à la suite d'un appel à candidature et d'une réunion d'information tenue en juin 2020. Il se compose de 7 représentant·es du personnel, appartenant à des petites et moyennes collectivités (de 7 à 200 agent·es) et de 2 animateur·rices (du CDG et du CNAM). Les syndicats représentés sont : CFDT FAFPT, CGT, SNDGCT, FO, MNSLT (mutuelle). 5 réunions ont eu lieu entre décembre 2020 et juillet 2021, afin d'explorer les grandes dimensions du travail des représentants du personnels (RP) face à la désinsertion professionnelle et aux problèmes de santé mentale au travail :

La notion de parcours de santé, le processus qui mène à l'arrêt et l'intervention des RP

L'action des représentants du personnel dans la période de crise sanitaire

Quelles interventions possibles des RP, à quels moments du parcours de l'agent·e en maladie ?

Echange autour d'un récit d'accompagnement illustrant la problématique des agent·es recrutés à moins de 28 heures

Echange autour d'un récit d'accompagnement au retour à l'emploi après une période d'arrêt liée à des trouble psychosociaux »

La dynamique du groupe :

Le groupe s'est inscrit à la fois comme un espace de réflexion et de production d'une analyse et un espace de partage des ressources, ou l'on s'autorise à interpeller un membre du groupe pour le conseiller et l'aider dans son questionnement. Progressivement, il a travaillé sur des cas d'accompagnement réels, apportés par les membres du groupe et mis en discussion. Cette méthode a favorisé des regards croisés sur les situations.

Les propositions du groupe :

5 grandes thématiques se dégagent des échanges (des constats et des propositions concrètes).

Thème	Constat	Propositions
Accès à l'information	<p>Le CDG produit des supports de communication qui sont peu connus ou diffusés aux agents. Certains agents n'ont pas accès à internet.</p> <p>Les élus constatent une faible connaissance par les agents de leurs droits statutaires et du parcours administratif lié à la maladie.</p> <p>Une attention particulière à avoir auprès des agents de catégorie C.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les fiches de salaires : communiquer des informations sur les droits de l'agent (R1) : par exemple un flash info sur l'arrêt maladie ; une information plus personnalisée lorsque les RH ont connaissance d'une situation de possible mise en invalidité (R3) ; donner les contacts d'interlocuteurs compétents pour répondre aux questions (R2) - Mise à disposition d'un poste informatique par commune pour consulter ses droits. Création d'un espace informatique où poser des questions : sur ses allocations, les maladies professionnelles, la retraite, la rémunération etc. (R2) - Créer des fiches thématiques qui pourraient être distribuées aux agents par les RP (R3)
Formation / sensibilisation	<p>Suspicion de simulation associées aux arrêts de travail pour des problèmes de santé mentale. Logique d'individualisation et psychologisation des problèmes de santé mentale largement à l'œuvre.</p> <p>Des problèmes non détectés en amont peuvent favoriser le glissement vers la désinsertion.</p> <p>L'accès à la formation peut être compliqué (charge de travail – dans les petites collectivités).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser très largement sur les enjeux de santé mentale au travail et les arrêts maladie. <i>Sortir des clichés, des préjugés, faire un travail de vulgarisation de ces questions de santé au travail, de dédramatisation, que la santé mentale au travail ne reste pas un sujet tabou. Avoir une stratégie pour toucher les petites collectivités.</i> - S'appuyer sur les communautés de communes pour mettre en discussion le sujet de la santé mentale au travail - Lors de la formation initiale de l'agent : Évoquer la question les enjeux de la santé mentale et de la prévention de la désinsertion (R1), donner des liens pour qu'une fois dans la situation, ils puissent retrouver l'information sur les droits et les statuts. - Impliquer le CNFPT dans ces travaux

Mieux coopérer sur les enjeux de prévention de la désinsertion entre partenaires sociaux	Difficile détection des personnes en souffrance, ou qui risquent de glisser vers la désinsertion. La coopération entre les partenaires sociaux sur les enjeux de santé mentale et d'accompagnement des retours à l'emploi est rarement à l'initiative de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Reprendre contact avec les personnes en ASA (R2) - Développer la coopération des acteurs (RP, médecine, collectivité, CDG) de façon à mieux détecter les agents en désinsertion et éviter que certains ne sortent des radars / travailler en équipe avec les élus, le CDG, la médecine de prévention, le CNFPT (R3) - Développer les possibilités pour les agents de se faire accompagner de différentes manières. Ex : des agents retraités ? (R1) - Avoir une vigilance particulière pour les agents recrutés à moins de 28h (R4)
Médiation	Un « œil extérieur » est souvent nécessaire pour intervenir dans des situations conflictuelles	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un service de médiation pouvant être interpellé par les acteurs des collectivités, pour démêler les conflits et apporter une autre analyse que celle qui se construit en interne, un regard extérieur. (R5)
Dialogue social / CHSCT	L'enjeu de sortir d'une logique de réaction (intervenir à la demande de l'agent) pour s'orienter vers stratégie de pro-action auprès des agents en désinsertion professionnelle a été évoqué.	<ul style="list-style-type: none"> - Faire des réunions régulières en CT et CHSCT dans les collectivités pour faire le point sur la situation des personnes en arrêt maladie, les conditions de la réintégration. Faire des retours d'expérience. - Construire une stratégie d'action de la prévention de la désinsertion professionnelle, dans le cadre de la recherche. - Anticiper certaines évolutions, comme la fusion du comité médical et de la commission de réforme. Connecter cette évolution avec les enjeux de la recherche.

Réunion des secrétaires des OS

La recherche action est présentée aux secrétaires des OS le 18 juin 2021. L'objectif de cette réunion est de voir comment les secrétaires des organisations syndicales souhaitent participer à cette démarche.

Mise en place de la commission santé mentale du CHSCT

Dans sa séance du 3 décembre 2021, le CHSCT acte pour 2022, la mise en place d'une commission permanente de santé mentale au travail.

La commission s'engage dans un travail d'expérimentation de réunions de sensibilisation aux enjeux de santé mentale au travail / prévention de la désinsertion professionnelle.

La première réunion de sensibilisation à destination des collectivités animé par la commission se déroule le 1er juin à destination des collectivités de la communauté d'agglomération de la porte du Hainaut (30 participants : élus, DGS, DGA, DRH, gestionnaires), avec pour éléments de discussion :

- Définition de la santé mentale
- Le contexte de la fonction publique territoriale
- Les évolutions des métiers dans les collectivités
- Solitude et isolement, facteur de risque central
- Pistes d'action
- Soutien de l'encadrement dans l'accompagnement des changements
- Mise en place de groupes d'échange par métier, en intercommunalité
- Promotion des réunions syndicales dans les collectivités
- Mise en place des démarches de prévention des risques psychosociaux
- Révision de la formation des assistants de préventions (outiller sur la prévention des RPS)

Un croisement de regards entre les groupes s'est fait régulièrement, soit à l'occasion de rencontres sur des thématiques prédéfinies (demi-journées groupes mixtes), soit en s'adressant des remarques et questions auxquels les autres groupes devaient répondre

(principe du dialogue intergroupe et prévention du cloisonnement des analyses et préconisations).

Le suivi des travaux des différents groupes par le comité de pilotage a permis la co-construction d'une vision globale et transversale et de solutions partagées.

Les temps forts du projet

La table ronde du 6 octobre 2021 - 119 personnes présentes + les personnes connectées sur zoom

Le premier objectif est bien sûr d'agir pour prévenir le risque de santé mentale au travail, pour éviter, d'une part, que cela se traduise par des arrêts de travail et, d'autre part, que cela mène à des situations pouvant glisser jusqu'à la désinsertion professionnelle.

Le deuxième objectif est de sensibiliser les collectivités, de les alerter en apportant une définition de la santé mentale assez compréhensive pour que ce risque soit pris en compte dans la politique RH.

Le troisième objectif vise à présenter des pistes d'actions sur les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le matin, le centre de gestion a regroupé à huit clos les différents groupes du projet de recherche-actions : les représentant.es de collectivités, les experts de la santé mentale, les agent.es concerné.es, les représentant.es du personnel pour que chacun.e présente les conclusions de leur travail.

L'après-midi, le centre de gestion du Nord a composé une table ronde, d'expert.es et d'acteur.rices du projet santé mentale, et invite les partenaires de santé, élu.es, directeur.rices des services, responsables des ressources humaines, collaborateur.rices en charge des questions de prévention des risques professionnels et de santé au travail, représentant.es du personnel.

Une vidéo de restitution des échanges est disponible sur le site internet du CDG 59

La journée rencontre du 27 juin dédiée à la santé mentale- 76 personnes présentes

Agir pour la santé, c'est améliorer la qualité du service public. Quelles actions et ressources pour les employeur.ses et les agent.es ?

Le matin, le CDG 59 a réuni les différents groupes du projet de recherche-actions : les représentant.es de collectivités, les experts de la santé mentale, les agent.es concerné.es, les représentant.es du personnel afin de travailler sur les représentations autour du sujet de la santé mentale et des leviers apportés par le projet de la démarche action (problèmes rencontrés, solutions et suite à donner à cette démarche). La question du genre dans la santé mentale a également fait l'objet d'échanges.

L'après-midi a été rythmé par deux tables rondes. L'une présentant les expériences de terrain menées par les groupes référents et un médecin du travail du CDG 59. L'autre déclinant les ressources disponibles pour les employeurs dans la gestion des situations complexes.

Les productions du projet

- Témoignage audio « d'un coup le silence »
- Capsule audio produite par les phrases clés et l'apport du réseau pour le groupe agent.es
- Carnet de liaison
- Guide agent.es
- Guide employeurs

- Réunions de sensibilisation des acteur·rices public·ques (élu·es, employeur·ses, gestionnaires) sur la santé mentale et son impact dans le travail

Toutes ces productions sont disponibles sur notre site internet. L'ensemble des éléments de synthèse, de reporting ou de compte-rendu sont consignés sur nos réseaux partagés et diffusable sur demande.

Les effets levier du projet

La crise sanitaire accroît les inégalités et les vulnérabilités. Dans ce contexte, les travailleur·ses en arrêt maladie notamment pour des problèmes de santé mentale, déjà traditionnellement isolé·es, sont voué·es à la réclusion. Cette crise est une opportunité pour sortir de la représentation duale du monde du travail. Avec d'un côté les sain·es, robustes, performant·es, autrement dit « aptes » ; et de l'autre, les fragiles, vulnérables, déficitaires, soit « inaptes », et relégué·es. Aujourd'hui, la vulnérabilité s'éprouve, se découvre, enfin partagée. Les personnes ayant acquis cette expérience de la vie avec une santé fragilisée peuvent aider à penser le « vivre et travailler malgré tout ». Le projet, s'appuyant sur une démarche initiée en 2019 sur la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH, s'appuie sur ce contexte pour construire, avec les acteur·rices (personnes concernées, employeur·ses, professionnel·les de santé, organisations syndicales, collectivités publiques) permettant de mieux comprendre les altérations de la santé mentale, la prendre en compte pour créer les conditions d'une société inclusive avec le travail pour tous et toutes.

Le transfert :

Le projet est prioritaire pour le Centre de gestion compte-tenu des enjeux en matière de prévention et de maintien en activité. Cette démarche vise un transfert de méthode selon une logique apprenante pour les acteur·rices du centre de gestion, des collectivités locales et des professionnel·les de santé, et un travail de capitalisation sur l'expérience conduite dans ce cadre en vue d'une diffusion de repères méthodologiques plus large que le champ territorial retenu ici.

2. DIFFICULTES RENCONTREES ET EFFETS LEVIERS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION

2.1 Dans les actions de maintien dans l'emploi

Effets levier

La convention de partenariat permet d'accélérer le maintien dans l'emploi de certains agent·es du fait d'un interlocuteur de proximité. Cette proximité permet de connaître les partenaires locaux pour une meilleure réactivité et orientation dans la gestion des situations mais aussi pour intervenir en tant que tiers auprès de l'employeur afin d'accompagner sur

le concours du FIPHFP dans certaines situations. Le CDG 59 a pu s'affirmer comme un acteur local, indispensable aux collectivités sur les questions relatives au handicap.

Par cette synergie des ressources internes et des moyens, le CDG 59 a pu s'emparer et s'approprier les questionnements des collectivités sur la prise en compte du handicap et de la gestion de l'incapacité dans la fonction publique territoriale et contribuer à la recherche de solutions concrètes et pratiques notamment en intégrant des demandeurs d'emploi dans le parcours de formation de secrétaire de mairie.

Ce partenariat requière un travail transversal et collaboratif autour des enjeux de la santé au travail avec le pôle prévention. Cette convention permet un accompagnement individuel sur les situations d'agent·es rencontrés·es.

2.2 En matière d'apprentissage

Difficultés rencontrées

La Covid-19 a bien entendu eu de nombreuses répercussions sur notre activité :

- Sensibilisations employeur·ses : Un webinaire a été réalisé en novembre 2020 concernant les aides financières du FIPHFP
- Remise des diplômes : Après avoir envisagé une cérémonie en ligne avec le CFAS, au vu des moyens techniques de chacun, les diplômé·es 2020 ont finalement reçu par voie postale un courrier de félicitation.
- Lien avec les apprenti·es : il a été plus difficile de garder le lien, toutefois chaque apprenti·e a été contacté·e durant la période de confinement, afin d'éviter un décrochage. Les collectivités ont également été toutes informées de la mise en place de l'aide exceptionnelle d'équipement, et aidées dans leurs demandes, mais ont eu un peu de difficulté à la mettre en œuvre.
- La « remise au travail » de certains apprenti·es, voire de leurs maître·sse d'apprentissage, a été parfois difficile. Les tensions ressenties ont été plus nombreuses, nécessitant un accompagnement plus poussé.
- La période d'élections municipales de 2020 n'a pas été propice à l'anticipation concernant les signatures de contrats d'apprentissage. Nous avons pu en limiter l'impact grâce à la réforme de l'apprentissage permettant des signatures de contrats tout au long de l'année civile.

Effets Leviers

- L'aide d'Etat de 3000€ pour la conclusion de contrats d'apprentissage a pu favoriser la conclusion de certains contrats (juillet 2020-décembre 2020). Nous avons informé chaque collectivité suivie de la possibilité de demander cette aide et les avons accompagnées dans la démarche.

- Le financement de la formation par le CNFPT à hauteur de 50% complété par le dispositif « zéro coût de formation » de la Région (2020), puis la prise en charge globale des coûts de formation tend à favoriser les contrats d'apprentissage. Un travail d'accompagnement des collectivités pour ces différents dispositifs a été mis en œuvre.
- Afin de répondre au mieux aux situations particulières ou de gérer au mieux les situations critiques, la chargée de mission apprentissage accompagné a suivi différents modules de formations ou de sensibilisations : écoute active, médiation, TSA, « accès à l'emploi des travailleur·ses handicapé·es en territoires fragilisés », mécanismes de l'empathie et pouvoir de l'attention.