



Projet de renouvellement convention : EPSM de Caen et FIPHFP 2025 - 2027

Projet présenté en F3SCT, le 03/10/2024

Préambule

Quelques mois après la pandémie du COVID et à la suite d'échanges réguliers avec l'équipe du FIPHFP, l'établissement a souhaité s'engager dans une politique handicap et de maintien dans l'emploi ambitieuse et formalisée par une première convention triennale FIPHFP-EPSM de Caen du 01/01/2022 au 31/12/2024.

Fort des constats des bilans annuels, des retours positifs tant des agents de l'établissement que des partenaires, la direction souhaite renouveler ce conventionnement dont les 3 axes ont impacté positivement l'EPSM :

- porter institutionnellement la démarche,
- favoriser le recrutement pérenne de BOE,
- renforcer une politique de maintien en emploi.

L'objectif de l'établissement est de continuer à partager une politique d'accueil du handicap au travail, en formalisant ses processus et en améliorant la coordination entre les différents acteurs.

Il s'agit de valoriser et communiquer sur les actions menées pour rendre la politique de maintien en emploi visible, lisible, au sein de l'établissement, mais aussi sur le territoire et ainsi impulser une évolution de culture interne sur ce sujet.

Afin que les axes de ce renouvellement de convention 2025-2027 correspondent aux besoins de l'établissement et des agents, la direction des ressources humaines a fait le bilan : des données quantitatives (bilans annuels de la convention 2022-2024 et données RH sur ces 3 dernières années); des données qualitatives à la suite d'entretiens avec les agents (BOE et non BOE), avec les professionnels impliqués dans l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap au travail et les retours des référents handicap des représentants du personnels.

Ces données quantitatives et qualitatives sont à corroborer avec l'évolution que connaîtra l'établissement dans les années à venir.

Dans une première partie, ce projet présente l'établissement : ses missions, ses données, avec un focus sur la prévention.

Ensuite, il s'agit de dresser le bilan de la première convention 2022-2024, dont le bilan financier et le bilan en termes de recrutement.

Puis, il est question d'expliquer la formalisation et l'organisation de la politique handicap actuelle au sein de l'établissement, vouée à se pérenniser.

Puis, une présentation du projet de conventionnement 2025-2027, soit les axes de travail envisagés et le plan d'actions.

1. Présentation de l'établissement

1. L'établissement

L'Etablissement public de santé mentale de Caen a pour vocation la prise en charge de la majeure partie de la population du Calvados.

Il gère 6 des 8 secteurs de psychiatrie générale (Caen Est, Caen Sud, Caen Ouest, Lisieux, Côte Fleurie, Caen Plaine) et 2 des 3 secteurs infanto-juvéniles (Caen Falaise, Lisieux Pays d'Auge) couvrant ainsi un bassin de population d'environ 450 000 habitants. De même, il a en charge le Service Médico-Psychologique Régional en milieu pénitentiaire.

Dans le cadre de sa prise en charge de la santé mentale, l'EPSM met à disposition de la population, des services et des équipements de prévention, de diagnostic, de soins, de réadaptation et de réinsertion sociale. Pour assurer cette mission, il dispose au cœur de la ville de CAEN de 314 lits d'hospitalisation complète et parallèlement sur l'ensemble de sa zone d'intervention de nombreux hôpitaux de jour (191 places), centres d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP) et centres médico-psychologiques au plus près des populations.

Il gère aussi des activités médico-sociales prenant plus particulièrement en charge des personnes handicapées psychiques, dans le cadre de la Maison d'Accueil Spécialisée de Boulon et du SAMSAH « L'Envol ». Il participe activement à la prise en charge innovante et coordonnée des adolescents au sein de la Maison des Adolescents du Calvados dont il est l'un des deux fondateurs. Il intervient également en matière de lutte contre les addictions, par le Centre de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie et le Centre d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues.

Pour réaliser ces activités, il s'appuie sur un peu plus de 50 médecins et d'environ 1 100 personnels non médicaux.

Dans son projet médical 2016-2020, l'EPSM affirme la volonté de donner une place plus importante à la prise en charge des patients en ambulatoire et à constituer, à côté de la psychiatrie de secteur qui demeure le socle de son organisation, une offre plus spécialisée à vocation territoriale, dans le domaine de la géro-psycho-geriatrie, de la prise en charge des adultes autistes en crise et de proposer un certain nombre de consultations spécialisées.

Il tend à développer cette offre ambulatoire pour limiter voire éviter le recours à l'hospitalisation.

2. Diagnostic

1. Effectifs globaux

Répartition par fonction - Effectif présent au 31/12/2023 - PNM

Fonction	Répartition
Administratif	10.0%
AAH	0.5%
Adjoint Adm Instructif	5.0%
Adjoint cadres	0.0%
Agent maîtrise	0.8%
AMR	2.3%
Directeur	0.3%
Ingenieur	0.2%
Divers	0.2%
Aumônier	0.2%
Éducatif et Social	5.8%
AES	0.0%
ASE	3.0%
Conseiller Economie Sociale	0.1%
CSE	0.3%
EJE	0.3%
Moniteur Educateur	0.5%
Orthophoniste	0.3%
Médoco Technique	0.5%
Préparateur pharmacie	0.5%
Ouvrier & Technique	7.2%
Ouvrier	5.5%
Technicien labo	0.4%
TSH	1.3%
Soin	76.4%
AEQ	3.2%
AMP	1.2%
AS	21.3%
ASHQ	3.4%
Auxiliaire médicale	0.2%
Dietéticien	0.2%
Ergothérapeute	1.0%
IDE	30.2%
Psychologue	5.3%
Psychomotricien	1.3%

Le personnel non médical de l'établissement représente les agents (hors médecins) répartis en différentes filières : soin, médico-technique/technique, socio-éducative, et administrative. Ces agents représentent à :

- 77 % la filière soins (y compris médico-technique),
- 10 % la filière administrative,
- 7,2 % des agents la filière technique,
- 5,8 % la filière socio-éducative,

En ce qui concerne les BOE, ils sont répartis comme suit :

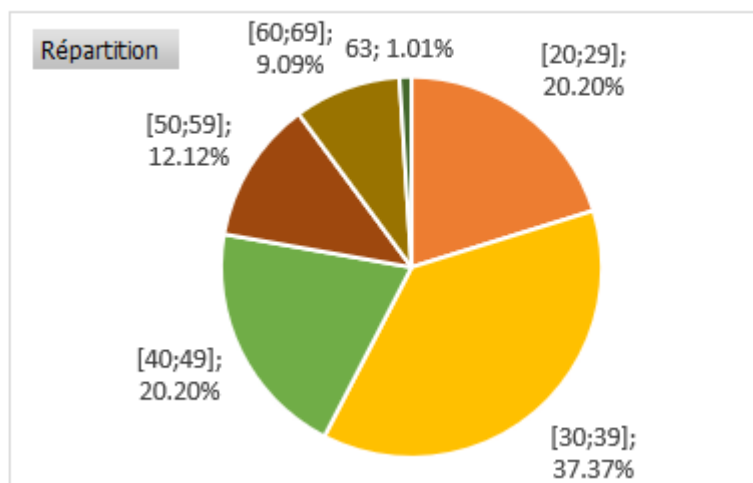
- 51% la filière soins (y compris médico-technique),
- 17% la filière administrative,
- 17% la filière technique,
- 15 % la filière socio-éducative,

On constate que la filière soins est moins représentée chez les BOE, cela correspond aux contraintes physiques demandées à l'exercice des fonctions des métiers de soignants, notamment les aides-soignants et ASH.

Les agents de la filière soins, ayant des restrictions physiques significatives dans le travail, sont plus facilement reclassés dans la filière socio-éducative et la filière administrative, qui demandent moins de contraintes physiques, avec des horaires de travail non postés donc plus réguliers.

Répartition par âge - Effectif présent au 31/12/2023 - PNM

Age	Répartition
[20;29]	20.20%
[30;39]	37.37%
[40;49]	20.20%
[50;59]	12.12%
[60;69]	9.09%
63	1.01%



En 2024, la moyenne d'âge de la première demande de RQTH au sein de l'établissement est de 46 ans. En France, elle est de 47 ans en 2019¹. La moyenne d'âge de tous les BOE de l'établissement est de 49 ans.

Il est à noter que l'âge moyen des BOE est plus élevé que la moyenne de l'ensemble du personnel.

Cela s'explique par le fait que, statistiquement, un agent a plus de probabilité d'avoir une maladie, un handicap diagnostiqué, en vieillissant. En effet, la temporalité est importante. Il y a le temps de l'apparition des symptômes, puis le temps que l'agent prenne conscience et verbalise ces symptômes à son médecin, puis le temps des examens et du diagnostic. Cette période prend plusieurs mois, et souvent, plusieurs années. Ce processus temporel représente une part importante de nos BOE.

Est aussi, en cause le déploiement de pathologies liées à l'avancée en âge, notamment le développement des troubles musculosquelettiques, l'ostéoporose, la polyarthrite rhumatoïde, qui représentent aussi une part importante de nos BOE.

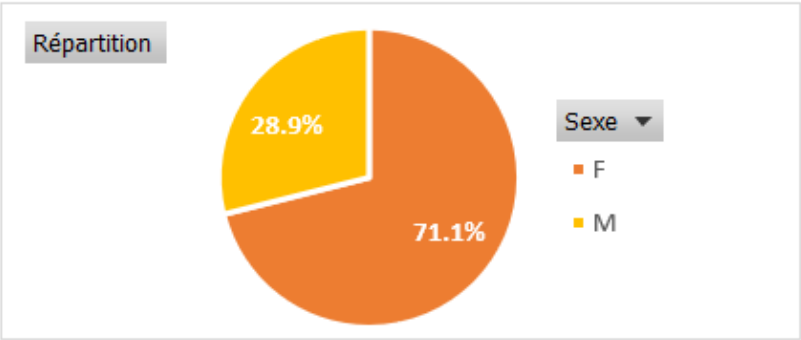
Enfin, après ce diagnostic et la mise en place du soin, les agents ont besoin de temps pour accepter l'association de troubles physiques et/ou psychiques, voir une diminution de capacité.

Puis, dans un second temps accepter de faire la démarche de reconnaître administrativement ces difficultés handicapants le quotidien personnel et professionnel, et actionner une recherche de moyens de compensation.

¹ Source : INSEE : tableaux de l'économie française- Edition 2019, paru le 26/03/2019

Répartition par sexe - Effectif présent au 31/12/2023 - PNM

Sexe ▾	Répartition
F	71.1%
M	28.9%
Total général	100.00%



Répartition par statut - Effectif présent au 31/12/2023 - PNM

Ancienneté ▾	Répartition
☒ CDI	4.78%
Contractuel	4.78%
☒ CDD	8.00%
Contractuel CDD	2.82%
Contractuel CDD empl perm	5.18%
☒ Titulaires Stagiaires	87.22%
Stagiaire	6.82%
Titulaire	79.69%
Titulaire-Stagiaire	0.71%

Enfin, lorsque nous corrélons les données par sexe et par type de contrat des agents de l'établissement avec les agents BOE de l'établissement, nous constatons que nous sommes sur des ratio équivalents.

En effet, ces BOE, à 73% sont des femmes et 27% sont des hommes, 90% sont des stagiaires-titulaires et 10% sont contractuels.

La répartition de contrats pérennes est même plus importante chez les BOE que chez les agents non-BOE. Cela s'explique, en partie, par les recrutements faits entre 2022 et 2024 dans le cadre de la première convention FIPHFP-EPSM.

2. Effectifs BOE

L'établissement a connu des taux d'emploi direct de BOE assez bas ces dernières années : 2,93 % en 2017, 2,75% en 2018. Suite à une campagne de communication sur la reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés, le taux de BOE est passé à 4,92% en 2019. L'objectif de l'établissement étant d'attendre les 6%, de favoriser le recrutement de BOE et de travailler le maintien en emploi des agents.

À la suite du travail du référent handicap, en collaboration avec la direction des ressources humaines et le service de prévention et de santé au travail, ce taux a augmenté au fil des années entre 2021 et 2023.

Il s'agit pour la grande majorité d'agents étant déjà en activité au sein de l'établissement, qui avait une crainte d'être stigmatisé par ce statut de BOE, mais aussi une méconnaissance de catégorie de BOE reconnus (PI, ATI).

2021		2022		2023		Projection 2024	
Taux	4,21%	Taux	5,13%	Taux	6,31%	Taux	6,80%
Nb BOETH	52	Nb BOETH	67	Nb BOETH	79	Nb BOETH	85
Sexe		Sexe		Sexe			
Homme	16	Homme	18	Homme	21	Homme	19
Femme	36	Femme	49	Femme	58	Femme	66
Catégorie		Catégorie		Catégorie			
Cat A	17	Cat A	18	Cat A	22	Cat A	27
Cat B	9	Cat B	14	Cat B	22	Cat B	23
Cat C	21	Cat C	26	Cat C	27	Cat C	25
Contractuel	5	Contractuel	9	Contractuel	8	Contractuel	10
Type de reconnaissance		Type de reconnaissance		Type de reconnaissance		Type de reconnaissance	
RQTH	49	RQTH	58	RQTH	66	RQTH	74
IPP/ATI	3	IPP	7	IPP	9	IPP	8
PI	0	PI	1	PI	1	PI	2
AAH	0	AAH	1	AAH	1	AAH	1

Sur les trois années à venir de 2025 à 2027 inclus, les prévisions de sortie d'agents BOE (départ en retraite) sont de 12. Les prévisions d'entrées sont à ce jour de 7 agents déjà présents (demandes en cours >12 mois) et l'établissement souhaite maintenir le recrutement de personnes en situation de handicap. L'objectif de l'établissement est de maintenir son taux de BOE et de la voir augmenter si possible aux alentours de 7 %.

3. Focus sur la prévention

Le service de santé au travail a été fortement impacté ces dernières années avec l'apparition du COVID et toutes les obligations légales liées à la surveillance et le repérage de la pandémie, sans oublier la vaccination du personnel. L'établissement a dû faire face à l'absence de médecin du travail durant cette période.

Un praticien hospitalier (1 ETP), une seconde infirmière se sont engagés dans un DU de santé au travail, et une psychologue du travail à 0.20 ETP ont été recrutés en septembre 2021.

Le service de santé au travail est donc à ce jour composé d'une secrétaire (1 ETP), deux infirmières (2*0,80 ETP), et une psychologue du travail (0,20 ETP). Le médecin du travail a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} avril 2023. Actuellement, l'établissement cherche à recruter un médecin du travail et travaille à une organisation temporaire dans l'attente de ce recrutement.

A l'arrivée du référent handicap, des commissions maintien dans l'emploi ont été mises en place tous les 2 mois. L'objectif est de prévenir la désinsertion professionnelle des agents en risque d'inaptitude et/ou de préparer le retour au travail. Le SPST est présent à chaque commission.

Le service social du personnel/référent handicap, et le service de prévention et de santé au travail travaillent en collaboration pour prévenir la rupture des droits et optimiser le suivi médical des agents en difficultés de santé.

	2023	
	Médecin du travail (01/01/2023 au 31/03/2023)	Médecin agréé (01/04/23 au 31/12/2023)
Aptitudes avec restrictions	28	7
Aptitudes sans restriction	133	41

	2022	2023	2024
Licenciement pour inaptitude	0	0	
Admission à la retraite invalidité	0	2	
Disponibilité d'office pour raison de santé	2	10	En attente des données au 31/10/24

Nbre de préconisations donnant lieu à un aménagement de poste	14	29	
Nbre de personnes en Longue maladie/Longue Durée	7	13	
Nombre de CITIS avec versement ATI	1	1	
Nbre de CITIS	122	161	

2. Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.

Trois grands objectifs étaient fixés dans le cadre de la première convention EPSM-FIPHFP, qui s'est déroulée du 01/01/2022 au 31/12/2024 :

- Axe 1 : Formaliser et porter institutionnellement la démarche.
- Axe 2 : Recruter et intégrer durablement les travailleurs en situation de handicap,
- Axe 3 : Améliorer le suivi des agents en situation de handicap en ayant recours à l'ensemble des dispositifs disponibles,

3. Bilan financier

Bilan au 31/10/2024

2022-2024			
	FIPHFP	EPSM	GLOBAL
AXE 1 - Recrutement			
Prévisionnel	85032	145630,94	230662,94
Réel	85031	398257,37	483288,37
Axe 3 - Maintien dans l'emploi			
Prévisionnel	99320	187289,36	286609,36
Réel	45914,83	30706,09	76620,92
Axe 4 - Formation des agents et tuteurs en lien avec BOE			
Prévisionnel	12000	13695,93	25695,93
Réel	11991,78	22109,75	34101,53
Axe 5 - Communication, Information, Sensibilisation			
Prévisionnel	8500	14400	22900
Réel	8480	3627,97	12107,97
TOTAL			
Prévisionnel	204852	361016,23	565868,23
Réel	151417,61	454701,18	606118,79
			Taux (36,86/63,14)
			Taux de consommation (24/75)

Suite aux bilans des deux premières années et au prévisionnel de l'année 2024, on constate que l'enveloppe sur l'ensemble de la convention correspond aux besoins des agents. Cependant, il y a un décalage entre les prévisions budgétaires en termes de recrutement et de maintien en emploi.

En effet, cette première convention a été travaillée en 2019-2020, années où les aides du catalogue FIPHFP soutenaient la rémunération d'agents en reclassement et renouvellement

recruté. En 2020, les revalorisations de salaires suite au SEGUR de la Santé ont eu un impact sur la rémunération des agents de l'établissement.

Aussi, le prévisionnel budgétaire sur le maintien en emploi a été sous utilisé du fait, d'une part des aménagements de poste peu technique dans le domaine de la santé et qui touche plus souvent l'organisationnel non compensé par les aides du catalogue FIPHFP. A cela s'est ajouté le départ du médecin du travail en Avril 2023, ainsi que l'absence de 2 agents du SPST pour congé parental et congé maternité, ce qui a induit une baisse du recensement des besoins des agents.

Depuis Mai 2024, les besoins des agents et les demandes en aménagements de poste sont plus nombreuses.

Finalement, le changement de catalogue du FIPHFP au 01/01/2022, ainsi que les absences des membres du service de santé au travail, ont eu un impact sur le budget prévisionnel de l'axe 2 et 3.

4. Bilan des recrutements

L'établissement s'est doté d'objectif ambitieux en termes de recrutement pour une première convention. L'EPSM propose des soins spécialisés en psychiatrie générale et infanto-juvénile à destination des patients du Calvados.

En tant qu'acteur majeur du territoire sur ces sujets, il se doit d'être un exemple en faveur du recrutement de travailleurs en situation de handicap. C'est pourquoi, pour cette première convention, l'établissement s'est doté d'objectifs assez ambitieux en termes de recrutement.

- Contrats pérennes :

	Année 1		Année 2		Année 3		Année 4
Recrutement de BOE	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Résultats
Contrats pérennes (fonctionnaires stagiaires & titulaires, CDI)	3	6	2	5	2	0	11
Total contrats pérennes	3	6	4	5	4	0	11

L'objectif de contrats pérennes est rempli avec un objectif ambitieux de 7 contrats sur 3 ans et un résultat de 11 contrats (Titularisation, stagiairisation, CDI) entre 2022 et 2024.

	Année 1		Année 2		Année 3		Année 4
	Année 1		Année 2		Année 3		Année 4
Recrutement de BOE	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Objectifs	Résultats	Résultats
Contrats d'apprentissage	1	2	2	0	1	0	2
Dont engagement dans un contrat pérenne			2		2	0	0
Contrats aidés, parcours emploi compétence			1	0			0
Contrats à durée déterminée (CDD), Contrat doctoral	3	4	2	0	2	3	7
Stagiaires (étudiants, élèves)	3	0	2	1	2	0	1
Total contrats non pérennes	7	6	5	1	4	3	10

L'offre de stage pour les étudiants et élèves est à travailler, car le public accueilli, les contraintes horaires, les contraintes liées aux métiers à l'EPSM, rendent plus difficile l'accueil d'étudiants ou d'élèves. Les objectifs fixés en termes de stagiaires et d'apprentissage n'ont pu être rempli pour ces raisons. Cependant, 1 apprenti a été recrutés par la suite en CDD d'1 an en tant que Médiateur de Santé Pair

Les objectifs fixés ne correspondent pas toujours à la réalité des besoins au sein de l'hôpital, besoins qui sont en perpétuels évolutions. C'est pourquoi, en 2023, l'établissement a souhaité mettre l'accent sur la pérennisation des agents BOE en poste. Puis, pour l'année 2024, les opportunités de recrutement ont permis des recrutements en CDD.

5. L'organisation de la politique handicap

3. Un comité de pilotage

L'organisation du travail en pluridisciplinarité

La mission handicap est transversale à différents services internes. Elle est portée par l'ensemble du personnel, ayant une fonction envers les agents de l'établissement, qu'ils soient BOETH ou non, dans le cadre de la prévention primaire, le repérage précoce des situations.

Afin de travailler en pluridisciplinarité, différentes réunions, commissions et comités de pilotage ont été/seront mis en place durant cette première année de convention entre l'EPSM de Caen et le FIPHFP.

Comité de Pilotage Handicap

Le référent handicap a mis en place un COPIL Handicap. Le premier a eu lieu en Mai 2023, afin de faire un point sur l'avancé de la convention FIPHFP et la portée des axes de travail.

Le second a eu lieu en Juin 2024 afin de faire le bilan des 2 premières années et préparer les évènements à venir, ainsi que les souhaits d'implication des services sur cette prochaine convention.

Enfin, un troisième aura lieu en Octobre 2024, afin de présenter cette nouvelle convention suite au passage en F3SCT le 3/10/24 et suite à une réunion d'échange avec tous les agents BOE le 10/10/24. Ce COPIL d'Octobre va nous permettre aussi de préparer l'accueil de BOE durant la SEEPH et l'organisation d'une table ronde le 12/12/2024.

4. Organisation du suivi individuel des BOE

Commission Maintien dans l'emploi

Le référent handicap a mis en place à son arrivée une commission maintien dans l'emploi bimestrielle.

La commission Maintien dans l'emploi est composée du directeur des ressources humaines et/ou de son adjoint, de la directrice des soins et de la qualité et/ou de son adjointe, de la responsable du service protection sociale/retraite, du médecin du travail ou d'une infirmière de santé au travail, du référent handicap (et assistante sociale du personnel).

Des partenaires peuvent y être conviés lorsque des situations nécessitent une expertise particulière. Par exemple ; CAP EMPLOI, la psychologue du travail, l'ergonome du GHT.

Il s'agit de suivre les agents en arrêt de travail longue durée (> 60 jours) et de préparer leur retour à l'emploi.

5. Le rôle et les missions du référent handicap

Le référent maintien dans l'emploi/handicap

Le référent handicap (0.5 ETP) est titulaire d'un diplôme d'Etat assistant de service social et exerce en complémentarité la fonction d'assistante sociale du personnel de l'établissement. Afin de consolider et d'accroître ses compétences, le référent handicap a validé en juin 2023, un DU de référent handicap « secteur privé, public et associatif » dispensé par l'université de Créteil.

Les agents rencontrés dans le cadre du service social du personnel, quelque soit leur problématique, bénéficie d'une évaluation sociale globale de leur situation.

Le référent handicap « est une personne ressource indispensable dans la structuration, la mise en œuvre, la coordination et le suivi de la politique handicap, le référent handicap participe ainsi à développer l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par la prise en compte de leurs besoins spécifiques. En tant qu'expert interne de la thématique du handicap, il accompagne les acteurs opérationnels, est disponible pour les agents handicapés, participe à l'identification et à la mise en œuvre des solutions de compensation, en lien avec les acteurs internes et externes concernés, et développe la connaissance et la sensibilisation autour du sujet au sein de la structure. Il est garant de la confidentialité des informations individuelles liées à une situation de handicap, qui seraient portées à sa connaissance ²».

La complémentarité de ces deux postes permet au référent handicap d'intégrer pleinement ces missions dans son quotidien de travail. Il travaille en lien avec les partenaires internes et externes de l'établissement. Il est rattaché à la direction des ressources humaines, et est sous l'autorité hiérarchique du directeur des ressources humaines de l'établissement.

² handipactes-seeph-flyer-1.pdf (fiphfp.fr)

Il fait des points réguliers avec la direction des ressources humaines, le service de santé au travail et le service des achats. L'établissement a mis en place une commission maintien dans l'emploi tous les deux mois et un comité de pilotage handicap une à deux fois par an.

L'assistante sociale du personnel contacte tous les agents en arrêt de travail > ou = à 60 jours, afin de leur expliquer son rôle et ses missions au tant qu'ASS, mais aussi en tant que référente handicap.

Cette information facilite, par la suite la prise de contact de l'agent envers le référent handicap, qui va, éventuellement, en fonction des situations, s'appuyer sur l'expertise des différents partenaires internes et externes.

En 2023, le référent handicap a été absent d'août 2023 à janvier 2024, dans le cadre d'un congé maternité. Celui-ci n'a pas été remplacé, c'est le secrétariat du service de santé au travail qui a accompagné les agents dans leurs demandes de reconnaissance auprès de la MDPH, ainsi que les aménagements de poste et les remboursements de consultations psychologiques pour les BOETH.

En 2024, le politique handicap se consolide avec la coordination du SPST et du référent handicap. Les deux services ont été se présenter à chaque équipe dans chaque service pour les agents de l'intra-hospitalier, ce qui représente 18 visites. Un calendrier est en cours d'élaboration pour les services extrahospitalier et les structures médico-sociales, ainsi que les services support.

Il s'agit par cette démarche de mettre en visibilité le rôle du service de santé au travail et du référent handicap au sein des équipes.

6. Les intervenants internes de la politique handicap

- **Les acteurs internes**

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le directeur et le responsable des ressources humaines

En 2020, le directeur et le responsable des ressources humaines sont à l'origine du diagnostic de population fait au sein de l'établissement, qui a fait émerger une volonté de contractualiser avec le FIPHP et afin de favoriser le recrutement et le maintien en emploi d'agents BOETH.

Un point régulier est fait entre la Direction des ressources humaine et le référent handicap, sur les projets et les actions mis en place. Ils sont garants du respect de la réglementation qui régit le statut des agents de l'établissement sur la protection et la prévention de leur santé des agents et, à ce titre, en informe les différents services.

La Protection Sociale/Gestion du Temps de travail

Le service protection sociale/gestion du temps de travail est composé de trois adjoints administratifs (2,8 ETP) et d'une responsable (1 ETP). Ce service est en lien étroit avec le référent handicap, afin de l'alerter sur des situations d'agents en arrêt maladie ou de reprise du travail.

En effet, les gestionnaires de la protection sociale sont régulièrement les premières interlocutrices des agents en arrêt de travail. Elles orientent les agents vers l'assistante sociale du personnel afin qu'ils aient une évaluation social globale de leur situation (financière, de santé). Lors de la prise de contact, la question du rôle de référent handicap intervient assez

rapidement lorsque l'agent est confronté à une situation de santé nécessitant un besoin de compensation pour envisager une reprise de travail.

La responsable de la protection sociale accompagne et informe les agents sur la gestion du temps de travail. Le référent handicap peut être sollicité quand les agents se posent des questions en lien avec leur état de santé. L'objectif étant d'évaluer globalement la situation et de voir ce que l'établissement offre comme possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents.

Le service recrutement

Le rôle de la chargée de recrutement (1 ETP) est de s'assurer que les offres d'emploi sont non-discriminantes et ouvertes au public porteur de handicap. Elle s'assure que le traitement des candidatures est conforme à ce principe et fait le lien avec les conseillers des candidats dans le cadre de l'embauche.

La chargée de recrutement fait partie des premières personnes à connaître le statut BOETH d'un candidat. Lors d'un recrutement d'une personne en situation de handicap, elle transmet les coordonnées du référent handicap et se charge de faire le lien, si nécessaire.

Le service Paie/Carrière

Ce service intervient sur les carrières et la rémunération des agents BOE. Par exemple, lors de reclassement statutaire, de demande de temps partiel de droit au motif handicap, les gestionnaires sollicitent le référent handicap. Le service Paie/Carrière présente le contrat de travail à l'agent, et est souvent informé par l'agent de la qualité de BOE. Dans ce cadre précis, les gestionnaires expliquent le rôle du référent handicap et transmettent le justificatif de BOE au référent.

Le contrôle de gestion sociale

La responsable du contrôle de gestion (1 ETP) est sollicitée afin d'établir le coût d'un agent ou d'un apprenti, dans le but de solliciter une aide du FIPHFP. Le référent handicap lui fait remonter aussi les informations qualitatives et quantitatives liées aux aménagements de poste, aux reclassements, aux formations des agents BOETH, afin de le valoriser dans rapport social unique de l'établissement.

Le service formation continue

Le service formation continue (1.8 ETP) collabore sur les situations d'agents ayant un handicap, souhaitant se réorienter, se reconvertir professionnellement. Par exemple, ils transmettent au référent handicap le coût des formations afin de solliciter une aide dans le cadre d'un reclassement d'agent, d'une embauche en tant que médiateur de santé pair ou de l'arrivée d'un apprenti.

En septembre 2024, un chargé de formation a été formé au Conseil en Evolution Professionnel. Il est envisagé qu'il travaille en collaboration avec le référent handicap sur des situations de reconversion professionnelle en lien avec une problématique santé.

Le service communication

Le service communication est sollicité lorsqu'il s'agit de communiquer et de sensibiliser les équipes en internes, mais aussi les partenaires externes. Des supports de communication sont régulièrement créés. Par exemple, tous les étés, un flyer est distribué avec les bulletins de salaire.

Le service communication se fait le relai du référent handicap quand il s'agit de communiquer sur le handicap (ex : Duo day / SEEPH). La communication se fait par mail à destination de tous les agents, sur l'intranet de l'établissement et/ou dans notre flash info transmis avec les bulletins de salaire.

Chaque année l'établissement participe à la SEEPH par le biais de l'accueil de candidat lors du DUODAY.

LA DIRECTION DES FINANCES, ACHATS ET LOGISTIQUE

Le service achats

Le service achats est sollicité par le référent handicap afin de participer à l'achat de matériel ergonomique, mais aussi établir les calculs lorsqu'il s'agit de connaître la différence de prix du surcoût lié au handicap. Aussi, une fois la commande passée, le service achat fournit la facture au référent handicap afin qu'il justifie la sollicitation de l'aide à l'aménagement de poste.

Un process est en cours de rédaction pour le passage de commande entre le SPST/référent handicap et le service des achats, afin de favoriser la traçabilité des achats concernant la santé au travail que ce soit dans le cadre de la compensation ou de la prévention.

Le service finances

Le service finances fait le lien entre le service achats et le comptable public, il ordonnance les paiements liés à l'achat de matériels ergonomiques ou au remboursement d'aide envers un agent directement. Il reçoit aussi les versements du FIPHFP et participe toute l'année au suivi de la ligne budgétaire du FIPHFP, avec le référent handicap.

La logistique

Le service logistique est sollicité par le référent handicap, l'encadrement ou le service de santé au travail lorsqu'il y a du mobilier à installer concernant un agent. De même, il est sollicité concernant la gestion du parc automobile et l'organisation des tournées des chauffeurs en lien avec la Blanchisserie. Cela a été le cas pour un BOE reclassé sur un autre poste de travail. Un véhicule en boîte automatique et électrique est mis à disposition d'un agent BOE pour faciliter ses déplacements.

LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

Le service de santé au travail de l'EPSM est composé d'un médecin de prévention (1 ETP), deux infirmières de santé au travail (1,60 ETP), une secrétaire (1 ETP) et une psychologue du travail (0,20 ETP).

L'année 2023 a été marquée par des changements importants : le départ en retraite du médecin du travail et l'absence d'une infirmière de santé au travail depuis Avril 2023.

Les études ergonomiques ont été faite soit par les infirmières de santé au travail soit par l'ergonome du GHT « Normandie Centre » dont dépends l'EPSM. Le FIPHFP a donc accordé à titre exceptionnel durant cette année 2023 le financement du matériel dans le cadre de la convention, concernant les BOETH, suite à l'étude ergonomique de l'ergonome. Depuis Avril 2024, les infirmières de santé au travail font régulièrement des études de poste et des préconisations de matériels en l'absence de médecin du travail.

Sur le dernier trimestre 2024, un binôme référent handicap et infirmier de santé au travail sont allés représenter les missions de leurs services respectifs au sein des services de soins. Sur l'année 2024, seulement les 18 structures de l'intra-hospitalier ont été vues. Le passage dans les autres structures d'extrahospitalier et les services supports sont à programmer sur l'année 2025.

Médecine de Prévention et Ergonome du GHT

En l'absence de médecin de prévention depuis Mars 2023, le référent handicap fait le point régulièrement avec l'ergonome et l'infirmière de santé au travail. A ce jour le recrutement d'un médecin de prévention est toujours en cours.

En l'absence de médecin de prévention, ce sont les médecins agréés par l'ARS qui effectuent les visites obligatoires.

Dans le cadre du GHT, l'établissement contribue au financement du poste de l'ergonome et technicien HSE, ils sont donc à disposition pour accompagner l'établissement dans l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les études ergonomiques de poste. Le service de santé au travail et le référent handicap font appel régulièrement à l'ergonome du GHT, pour des études de postes complexes. Il est régulièrement convié aux réunions entre le SPST et le référent handicap.

Psychologue du Travail

La psychologue du travail (0,2 ETP) exerce au sein de l'EPSM tous les lundis. Sa mission est de rencontrer et apporter un soutien psychologique aux agents qui en ressentent le besoin, puis de les réorienter, quand une prise en charge est nécessaire, vers un service de soins hors établissement.

Elle fait régulièrement le point avec le référent handicap, afin d'apporter un éclairage psychologique sur des situations complexes. Cette approche permet de compléter l'évaluation psycho-sociale qui est faite par le référent handicap.

DIRECTION DE L'ORGANISATION DES SOINS ET DE LA QUALITE

Cadres Supérieurs de Santé et Cadres de proximité

Les Cadres Supérieurs de Santé des différents pôles ont été rencontrés par le référent handicap, afin de leur présenter la mission de référent handicap et l'intérêt de la convention FIPHFP dans le cadre de la gestion de leur personnel.

L'encadrement est en prise directe avec la situation de handicap dans le quotidien de travail de l'agent. Le cadre est confronté à la gestion des absences de ces agents et au maintien de la qualité de service apportée aux patients dans le cadre de leur prise en charge au sein de notre établissement public.

Il a été convenu entre le référent handicap et l'équipe d'encadrement, qu'un échange puisse avoir lieu sur des situations d'agents, néanmoins le référent handicap et l'encadrement doit s'assurer en amont de l'accord de l'agent.

L'encadrement supérieur participe au COPIL Handicap.

5. Les partenariats externes

CAP EMPLOI

L'EPSM a rencontré CAP EMPLOI 14 dans le cadre d'un échange de pratiques et d'articulations entre les services maintien et le référent handicap, ainsi que le service insertion et notre chargé de recrutement. Le conseiller « fonction publique » de CAP EMPLOI participe au COPIL handicap pour apporter son expertise sur la thématique du handicap au travail et les moyens de compensations.

Le directeur territorial du FIPHFP participe également au COPIL Handicap, afin d'apporter son expertise sur le recrutement et le maintien en emploi dans la fonction publique.

Autres établissements publics

Dans le cadre du « DU référent handicap », le référent handicap a effectué un stage au sein du conseil départemental du Calvados. Cet accueil permet une collaboration entre les deux institutions en termes de mise à disposition en tant que lieu de stage ; de potentiel recrutement.

Des réunions sont en cours avec les référents handicap de la FPH, CAP EMPLOI et le FIPHFP.

L'ADAPT Normandie

L'ADAPT est un partenaire de l'établissement depuis quelques années, puisque l'association intervient sur la sensibilisation sur le handicap au travail.

Par exemple, durant la fête de l'hôpital, en juin 2023, l'EPSM a fait intervenir l'ADAPT pour lutter contre les préjugés du handicap au travail. Il s'agissait de 12 Kakemono avec des préjugés et des mises en situations sur le handicap au travail, animées par 2 professionnels l'ADAPT, disposé au sein de la fête de l'hôpital (événement dans le parc sur l'extérieur).

Pour la SEEPH de 2024, les agents recevront chacun un questionnaire sur la thématique du handicap un mois plus tôt. Les agents qui le souhaitent pourront venir rencontrer l'ADAPT et le référent handicap de l'établissement pour récupérer un goodies si le taux de réponse correcte est supérieur à 12/15. Il s'agit par cette action, de sensibiliser l'ensemble des agents sur le handicap de manière ludique, de susciter un intérêt sur le sujet et de répondre aux questions de manière concrètes en partageant les réussites.

Le 12 décembre 2024, l'établissement organise une table ronde en partenariat avec l'ADAPT sur le sujet de l'accessibilité.

6. L'association des Organisations Syndicales.

Dès le début de la mise en œuvre de la convention, le référent handicap a rencontré les OS pour se présenter et identifier les référents handicap dans chaque OS.

A chaque COPIL Handicap les référents handicap des OS sont invités et présents. Sur le sujet du handicap les OS orientent les agents vers le SPST ou le service social du personnel, afin que les agents puissent être informés de leurs droits.

Le référent handicap, ainsi que la direction des ressources humaines se tiennent à disposition des organisations syndicales dans le cadre de la politique handicap de l'établissement.

Chaque année en F3SCT, la direction des ressources humaines fait un retour du bilan annuel de la convention avec le FIPHFP et présente le projet de conventionnement avec le FIPHFP.

6. Les actions de la convention 2025-2027

7. Les axes du programme d'actions

Fort des constats de la précédente convention, l'établissement souhaite définir les axes de la nouvelle convention FIPHFP de la manière suivante :

Axe 1 : Consolider l'organisation de la politique handicap et poursuivre la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement,

- ⇒ Fiche action 1 : Assurer le pilotage et le suivi de la convention dans la durée,
- ⇒ Fiche action 2 : Poursuivre le développement d'un environnement inclusif par la formation des acteurs de la politique handicap et la sensibilisation de l'encadrement.

Axe 2 : Maintenir le recrutement de personnes en situation de handicap et améliorer l'accueil des nouveaux arrivants,

- ⇒ Fiche action 3 : Recrutement et accueil de personnes en situation de handicap.

Axe 3 : Renforcer et soutenir l'accompagnement des agents en situation de handicap,

- ⇒ Fiche action 4 : Favoriser les aménagements des postes de travail, la compensation du handicap, ou le changement de métier.

En effet, il s'agit par cette seconde convention de consolider la politique handicap, en s'orientant de manière plus approfondie sur la communication et la sensibilisation, tout en maintenant le recrutement et soutenir le maintien en emploi des agents en situation de handicap.

8. Le détail du plan d'actions financier

Cf : FICHES ACTION 2025-2027

Cf : EFFECTIFS 2025-2027