

# DISPOSITIF ANFH MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Séminaire Responsable formation  
28 mars 2019

**Magali FOURNIER, Adjointe DRH**

# CONTEXTE DE L'ETABLISSEMENT

- Quelques chiffres (bilan social 2017):
  - Age moyen : 42 ans
  - Taux d'absentéisme en augmentation : 8,5%
  - Nb de jour moyen d'absence / agent : 28 jours
  - 31 personnes en attente de reclassement ou de poste à contraintes modérées
- Priorité institutionnelle inscrite au projet social 2017-2021 parmi 5 axes :
  - Maintien dans l'emploi
  - Gestion de l'absentéisme
  - Qualité de vie au travail
  - Communication RH
  - GPMC

# INSCRIPTION DANS LE DISPOSITIF ANFH

- Dispositif en lien avec le projet social
- Dynamique lancée :
  - Entretiens de retour pour les agents relevant d'un arrêt d'un mois et + ou ayant 3 arrêts dans l'année
  - Mise en place d'une politique de gestion des postes à contraintes modérées (identification des postes, procédures écrites et communiquées, ...)
- Structuration en mode projet en place (comité de pilotage Projet social, groupe de travail constitué, ...)
- Organisations syndicales favorables

# Dispositif ANHF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## Axe 1 : accompagnement établissement

- **Module A : Diagnostic :**

- Juin 2018 : validation de la démarche en groupe de travail et présentation en CTE
- Juillet 2018 : validation en groupe de travail de la méthodologie de diagnostic (entretiens par le groupe de travail, entretiens par 4 binômes)
- Juillet à sept 2018 : entretiens d'audit à partir d'outils proposés (trames d'entretien, grilles de restitution : 19 entretiens soit 30 heures mobilisées
  - Choix méthodologiques en fonction des ressources et disponibilités des acteurs
  - Axes investigués :
    - » Structuration de la politique de maintien dans l'emploi
    - » L'amélioration des conditions de travail
    - » Les mobilités et la gestion des trajectoires individuelles
- Sept à nov 2018 : rédaction avec le groupe de travail et le consultant ENEIS du diagnostic et du plan d'actions et validation
- Janvier 2019 : priorisation des actions

# Dispositif ANHF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Atouts de l'accompagnement :
  - Expertise et conseils méthodologiques
  - Personnalisation de la méthodologie et des outils en fonction des ressources internes du groupe de travail
  - Professionnalisation des acteurs internes
  - Co-rédaction de l'état des lieux et du plan d'action (appropriation)
  - Pertinence de la démarche permettant :
    - De construire une culture commune autour du maintien dans l'emploi
    - De conforter et de structurer une dynamique en place
- Résultats :
  - Diagnostic débouchant sur un plan d'action :
    - 9 axes de travail
    - 29 actions

## Le pilotage de la politique de maintien dans l'emploi

- Rédiger la politique générale de maintien dans l'emploi et définir les moyens mis en œuvre
- Evaluation de la politique de maintien dans l'emploi par le COPIL en charge du suivi du plan projet social
- Définition d'indicateurs d'évaluation et de suivi de la politique de maintien dans l'emploi
- Présentation du bilan de la politique de maintien dans l'emploi aux instances (CHSCT, CME, réunions des cadres)
- Valoriser et interroger la quotité de travail consacrée au maintien dans l'emploi
- Interroger l'opportunité de mettre en place un réseau de référents internes

## La coordination interne

- Interroger l'opportunité de mettre en place d'une commission de maintien dans l'emploi

## La montée en compétences des acteurs ressources

- Mise en place d'une formation à destination de deux acteurs du Centre Hospitalier de Vienne sur le CEP (conseiller en évolution professionnelle)
- Mobiliser l'ensemble des modules de formation du dispositif de maintien dans l'emploi

## L'intégration de la politique du maintien dans l'emploi dans le GHT

- Mener une réflexion à l'échelle du GHT pour faciliter le maintien dans l'emploi
- Interroger l'opportunité d'élaborer et de mettre en œuvre une convention FIPHFP à l'échelle du GHT

## Formaliser les pratiques en faveur du maintien dans l'emploi

- Formaliser une « macro-procédure » détaillant les étapes du maintien dans l'emploi (intégrant le volet préventif-curatif)
- Formaliser les étapes du maintien dans l'emploi
- Elaborer des outils permettant de formaliser l'accompagnement des agents
- Elaborer des outils de suivi partagé entre acteurs ressources

## Outiller les cadres pour travailler sur la thématique

Mettre à disposition des cadres les fiches pratiques élaborées sur la thématique du MDE

Mise à disposition d'outils à destination des cadres

Mise en place d'une formation à destination des cadres sur la thématique du maintien dans l'emploi, intégrant la formation relative à l'entretien de retour :

Mobiliser les entretiens d'évaluation pour aborder la thématique du maintien dans l'emploi

## La prévention des risques professionnels

Mettre en place une formation à destination des membres du CHSCT pour rappeler le cadre réglementaire et les prérogatives en matière de maintien dans l'emploi

Engager un travail de réactualisation du DUERP et y intégrer les risques psychosociaux et évaluer le degré de mise en œuvre (en lien avec le groupe de travail en charge de ce travail)

Poursuivre le repérage des situations de fragilité psychosociale

Intégration d'une formation à la prévention des risques professionnels dans le circuit d'accueil

## Les restrictions d'aptitude et les aménagements des postes de travail

Réinterroger les modalités de gestion des avis d'aptitude

Développer et partager les bonnes pratiques autour de l'anticipation, l'accueil et l'intégration des restrictions d'aptitude

Interroger la possibilité de mettre en place un dispositif de tutorat

## Accompagner les reconversions professionnelles

Structurer le repérage des besoins d'évolution professionnelle

Mener une réflexion relative à la gestion des secondes parties de carrière

Poursuivre le travail de structuration concernant la GPMC

# Dispositif ANHF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## Axe 1 : accompagnement établissement

- Ensuite ...
  - Priorisation des actions par le COPIL Projet Social
  - Mise en œuvre du plan d'action jusqu'en 2021
  - Lancement des modules suivants (B-C-D-E-F) jusqu'en déc 2019 :
    - Formation des Commissions Maintien dans l'emploi
    - Aide au repérage des situations
    - Optimiser l'accompagnement du maintien dans l'emploi des agents
    - Gestion statutaire Maintien dans l'emploi
    - Analyse de situations de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude



# Dispositif ANHF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## Axe 2 : accompagnement des agents

- Identification de 5 agents concernés par une reconversion professionnelle
- Module 1 (pré-diagnostic) réalisé pour les 5 agents
- Proposition à l'employeur des plans d'actions individualisés
- Poursuite des plans d'action