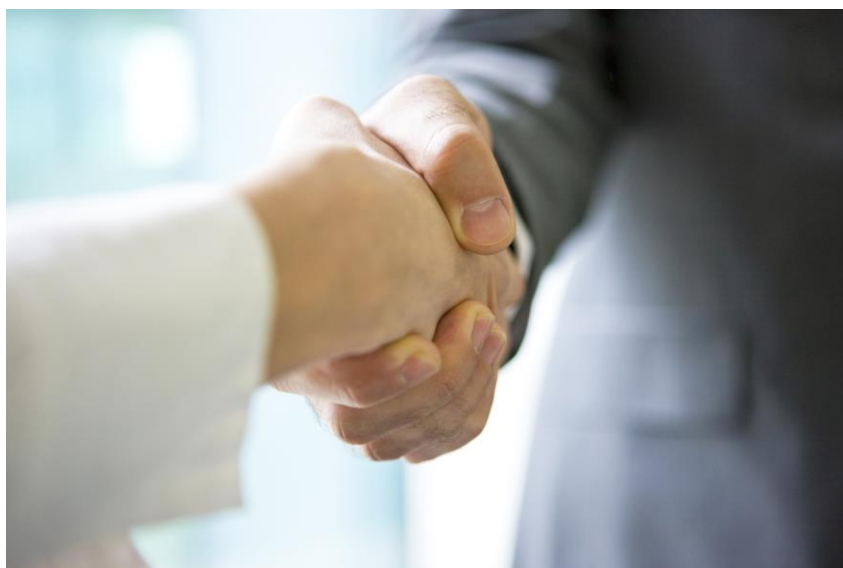


## DOSSIER DE PRESSE

**Le CHU de La Réunion renouvelle son partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour poursuivre l'accompagnement des personnels hospitaliers en situation de handicap**



Le mercredi 14 novembre 2018

**Contacts Presse :**

**Frédérique Boyer**, responsable communication du CHU

) 0692 67 54 44, ✉ frederique.boyer@chu-reunion.fr

# SOMMAIRE

Communiqué de presse	Page 3
Un renouvellement souhaité par le CHU	Page 4
Une politique handicap dynamique	Page 6
<i>Annexe : La politique handicap du CHU de La Réunion</i>	Page 8

*Invitation presse  
Le lundi 12 novembre 2018*

## **Le CHU de La Réunion renouvelle son partenariat avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) pour poursuivre l'accompagnement des personnels hospitaliers en situation de handicap.**

---

***Le CHU de La Réunion s'est engagé avec conviction, il y a plus de 3 ans, dans un partenariat actif avec le FIPHFP. Le sujet du handicap est désormais un des axes structurants de la politique des Ressources Humaines du CHU de La Réunion.***

La convention triennale (2015-2017) avec le FIPHFP a permis de formaliser et de développer le dispositif handicap du CHU de La Réunion. Suite au bilan très positif de la première convention et malgré le contexte budgétaire contraint, les deux partenaires ont souhaité renouveler leurs accords pour une durée de 3 ans.

Le CHU de La Réunion se donne ainsi les moyens d'optimiser son engagement dans le domaine du handicap, qui dépasse par ailleurs le champ de l'emploi, puisque l'établissement veille également à la prise en compte des populations les plus fragiles en tant que patients.

Cette signature démontre l'implication du CHU dans l'intégration de la personne handicapée et la mise en œuvre d'une culture d'établissement permettant une conversion du regard sur le handicap.

**Nous avons le plaisir de vous convier à la signature de cette convention  
le mercredi 14 novembre à 14h30  
au CHU site Nord – dans le patio de la direction**

*Deux personnels du CHU ayant bénéficié du dispositif présenteront leur parcours.*

### **Contact Presse :**

**Frédérique Boyer**, responsable communication du CHU, 0692 67 65 44.

## Un renouvellement souhaité par le CHU

**Le diagnostic de la première convention a été réalisé en octobre 2017. Le bilan très positif de la démarche a motivé la Direction Générale du CHU de La Réunion à demander au FIPHFP le renouvellement de cette convention.**

L'objectif du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique est de **permettre à tout agent en situation de handicap de vivre sa pleine citoyenneté**, notamment grâce à l'emploi.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et à contribuer au changement de regard.

**Suite à la première convention, le CHU entre dans une phase de maturité de sa politique handicap.**



La première convention a permis de renforcer et de stabiliser le dispositif handicap, grâce à une organisation adaptée aux spécificités du CHU, territoriales, organisationnelles et socio-économiques.

Ce fut aussi l'occasion de mettre en œuvre les différentes formes de compensation, technique et humaine, de formation et d'accompagnement. Des process en matière d'aménagement de postes ont été mis en place, de nombreuses actions furent initiées et structurées.

## Le pilotage et le positionnement de la politique handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines

Depuis la première convention FIPHFP, le CHU s’est doté d’un comité de pilotage de la politique handicap, rassemblant les acteurs essentiels, à même d’orienter et de suivre les actions du CHU en la matière.

La direction des RH s’est dotée d’une politique et d’un plan d’action concernant l’ensemble des personnels du CHU. Un Comité de Pilotage a été structuré dans ce sens

En 2017, l’équipe et l’organisation se sont stabilisées ; les partenaires sociaux se sont mobilisés au sein des COPIL qui se sont tenus de juin à novembre. Afin de maintenir le niveau d’implication et de suivi nécessaires, le CHU entend conserver un rythme de COPIL trimestriel.

Le centre hospitalier s’est aussi doté d’une équipe projet forte au sein de son établissement avec un pilote de la politique handicap et une référente handicap, qui exercent leurs missions sur les différents sites du CHU, cette équipe est identifiée pour répondre aux besoins des agents. Les missions de l’équipe sont :



## En 2017, le CHU obtient le trophée H d'Or

En novembre 2017, le CHU de La Réunion fut lauréat du trophée H d'Or dans la catégorie « Maintien dans l'emploi dans les établissements privés et publics de plus de 20 salariés ». Cette reconnaissance est la preuve de la dynamique engagée pour le CHU, elle met en lumière les actions positives en faveur des personnes en situation de handicap dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.









## Une politique handicap dynamique

**Cette convention triennale (de 2018 à 2020), renforce les actions mises en œuvre en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.**

Le CHU de La Réunion, l'un des plus gros employeurs de l'île a un rôle d'exemplarité dans la lutte contre les discriminations sociales en matière d'emploi.

Le projet handicap s'inscrit dans des valeurs fortes telles que la bienveillance, le bien-être au travail et la bientraitance.

Grâce au renouvellement de la convention pour 2018-2020, la politique handicap entre dans la maturité. Cette maturité a été notamment révélée au cours du diagnostic-bilan réalisé en 2017 par un cabinet externe qui a fait émerger différentes pistes d'amélioration de la politique handicap, dont l'établissement s'est emparé afin de définir le renouvellement de la convention pour 2018-2020.

	Pilotage	Info/sensibilisation	Maintien et compensation	Insertion
Niveau 5 Amélioration continue				
Niveau 4 Actions éprouvées				
Niveau 3 Actions formalisées	↑ 	↑ 	↑ 	↑ 
Niveau 2 Initiatives				
Niveau 1 Prise de conscience				
Niveau 0 Inconscience				

Afin de faciliter l'intégration d'un nouvel agent quel que soit son mode de recrutement, le CHU souhaite sécuriser toutes les étapes qui favorisent l'intégration, et notamment l'évaluation des besoins (études de poste), l'aménagement du poste de travail, l'amélioration de l'accès à l'emploi au travers d'aides destinées à l'amélioration des conditions de vie personnelles et professionnelles. Le CHU souhaite ainsi donner aux candidats, aux nouveaux agents en situation d'handicap des conditions d'emploi adaptées, favorisant l'égalité des chances.

Le CHU est confronté chaque année à des situations de maintien dans l'emploi. Des adaptations et aménagements de poste ont déjà été réalisés dans ce cadre. Le diagnostic-bilan de la première convention en 2017 a révélé une bonne communication et articulation entre les personnes ressources du dispositif. De nombreuses situations de handicap ont été

compensées sur les deux sites, avec succès. Cette observation est étayée par les visites de sites réalisées au cours du diagnostic de 2017.

La Direction prévoit de poursuivre les efforts portés sur la prise en charge des situations individuelles des agents BOETH (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) en difficultés et des agents en restriction d'aptitude grâce à quatre types d'actions :

- Maintien dans l'emploi, aménagements et accessibilité : adaptation et aménagement des postes de travail grâce à toutes les formes de compensation (technique et humaine, organisationnelle, de formation et d'accompagnement), impliquant l'ensemble des acteurs. C'est dans ce cadre que le CHU a reconstitué une commission pluridisciplinaire de suivi individuel sur chaque site. Lors de la première convention, la dynamique de ces commissions n'avait pas perduré, notamment du fait des mobilités internes et du renouvellement des acteurs ressources, privilégiant un mode de fonctionnement informel.
- Accompagnement des agents BOETH : les agents en reconversion professionnelle mobilisent davantage les bilans de compétences avec des prestataires prenant en compte les conséquences du handicap afin de permettre aux agents de se projeter dans une évolution professionnelle réaliste et concrète.
- L'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des BOETH.
- La formation des BOETH.

La politique handicap du CHU montera en puissance et en visibilité grâce à ces actions, ainsi qu'avec la diffusion du logo réalisé par la cellule handicap en 2017 avec ce slogan : « Ensemble nous agissons pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».



## **ANNEXE : La Politique Handicap du Chu de La Réunion**

### **✓ CONTEXTE :**

*Chacun des deux sites qui constituent aujourd'hui le Centre Hospitalier Universitaire a impulsé depuis plusieurs années déjà une démarche progressive de maintien dans l'emploi de son personnel en situation de handicap. L'implication des équipes était telle, sur Saint-Pierre comme sur Saint-Denis que, dès mars 2013, nous avons abouti à un projet de conventionnement avec le FIPHFP, qui a reçu un avis favorable du CHSCT en fin 2014.*

*La meilleure illustration de ce travail est un taux d'emploi légal > ou = à 6% depuis 2015.*

*La convention est l'occasion de nous doter d'une équipe projet forte avec un réseau de référents handicaps identifiés pour répondre aux situations de nos agents. Il paraissait naturel de conventionner avec le FIPHFP dans la mesure où nous souhaitons répondre à des situations professionnelles et personnelles afin d'éviter la désinsertion professionnelle, permettre à l'ensemble du personnel du CHU de La Réunion de mener une carrière sans pâtir du handicap, élargir le champ et le spectre du recrutements dans nos bassins d'emplois, mais aussi mener des plans d'actions pour sensibiliser et informer l'ensemble du personnel sur la politique handicap dynamique du CHU.*

*Le CHU de La Réunion dispose aujourd'hui d'un pilote de la politique handicap et d'un référent handicap :*

- *Pilote de la politique handicap CHU : Françoise BELON*
- *Référente Handicap CHU : Mme Vanessa DARID*

*Toutes les deux diplômées du DU Réfèrent Handicap, obtenu respectivement en 2018 et 2017*

### **✓ DEUX AXES DETERMINANTS DE LA CONVENTIONS FIPHFP :**

*Il nous semble important, pour bien démarrer notre plan d'actions, de nous attacher à communiquer sur les engagements que nous avons pris. Il faut que tous nos agents sachent que nous pouvons agir quand le handicap survient.*

*Il est important pour le CHU de développer la connaissance sur la thématique du handicap, notamment faire accepter le terme de handicap au sens large pour lever les freins en lien avec les représentations et rendre naturelle la prise en compte du handicap..*



*Nous sommes très attachés également à un deuxième axe, celui de l'insertion des personnes en situation de handicap notamment par le biais des contrats d'apprentissage, fort de plusieurs expériences dans le recrutement d'apprentis, le CHU prévoit de poursuivre la dynamique instaurée au cours de la première convention. En 2017 un apprenti a obtenu son CAP d'agent polyvalent en cuisine, cet agent a poursuivi son intégration sur un CUI pour lui permettre d'augmenter ses compétences. En 2018, 3 autres apprentis ont obtenu brillamment leur diplôme. Cet axe permet au CHU d'être pleinement dans sa mission d'enseignement.*

*Une des actions qui a été mise en place dans le domaine de l'insertion par le CHU a été d'afficher sa politique handicap dès la diffusion des offres d'emploi, en indiquant aux futurs candidats que dans le cadre de sa politique handicap, le CHU s'engage à étudier avec attention les candidatures des personnes en situation de handicap pour les offres proposées.*

#### **✓ LES ELEMENTS DU SUCCES DE LA CONVENTION FIPHFP-CHU DE LA REUNION**

*A l'issue de cette convention, le challenge du CHU sera que le personnel ait un regard différent sur ses collègues en situation de handicap. Par ailleurs, j'espère vraiment que le collaborateur en situation de handicap n'aura aucune gêne à le déclarer et à solliciter l'aide et l'accompagnement du CHU en faveur de son maintien dans l'emploi. Le CHU, par le renouvellement de cette convention, souhaite l'émergence d'un climat de confiance dans lequel les agents se sentiront plus à l'aise pour évoquer leur situation de handicap.*