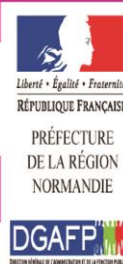


PFRH Normandie

Un pôle ressources humaines au service de tous



Ce mercredi 7 février, à Cherbourg, a été signée une charte de mobilité inter fonctions publiques dans le nord Cotentin en faveur des travailleurs handicapés.

En présence de Catherine LAIGUILLON, Directrice de la Plateforme Ressources Humaines de la Préfecture de la Région et Guillaume L'HUILLIER, Délégué Territorial Handicap Normandie du FIPHFP, les différents acteurs du bassin d'emploi de Cherbourg se sont engagés afin d'accompagner, dans les meilleures conditions, les agents des trois fonctions publiques qui ne peuvent plus exercer leur métier d'origine à cause d'un handicap et qui souhaitent s'engager dans un parcours de mobilité.

Grâce à des stages de découverte auprès d'autres employeurs publics et un accompagnement personnalisé, les signataires sont convaincus que des agents de la Fonction Publique d'Etat, Territoriale ou Hospitalière peuvent changer de métier et poursuivre leur parcours professionnel.



L'ensemble des signataires



Guillaume L'HUILLIER (Délégué Territorial Handicap Normandie du FIPHFP) et Catherine LAIGUILLON (Directrice de Plateforme Ressources Humaines de la Préfecture de Normandie)



Hélène GENDREAU (DRH du Centre Hospitalier Public du Cotentin) et Annick GODEFROY (Maire-Adjointe de Cherbourg-en-Cotentin)



Hervé DE CORSON (Directeur du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche) et Patricia DE BONNAY (Délégue Régionale Normandie de la Fédération Hospitalières de France)



Gildard BEUVE (Président de l'association Handicap et Emploi)

Synthèse de la charte de mobilité inter fonctions publiques dans le nord Cotentin

Préambule

- ▶ Le maintien dans l'emploi des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est un enjeu majeur dans la politique des ressources humaines des employeurs publics.
- ▶ Cette volonté se traduit par la mise en place, en interne, dans de nombreuses structures de commissions maintien dans l'emploi.
- ▶ Cette charte de mobilité inter fonctions publiques dans le nord Cotentin pour ambition d'expérimenter sur une durée d'un an la recherche de solutions partagées en faveur du maintien dans l'emploi.
- ▶ Enfin, cette expérimentation s'inscrit notamment dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

1) Les signataires et partenaires associés

- ▶ Les employeurs publics du nord Cotentin qui manifestent leur intérêt au maintien dans l'emploi via la mobilité inter fonctions publiques.
- ▶ Les structures qui interviennent régulièrement sur le maintien dans l'emploi comme la PFRH Normandie, la FHF Normandie, le CDG 50, et l'association Handicap et Emploi...

2) La durée

- ▶ La charte est signée pour une durée d'un an dans une logique d'expérimentation.

3) Le territoire

- ▶ Le territoire concerné est le nord Cotentin.

4) Les agents concernés

- ▶ Les bénéficiaires de ce dispositif peuvent être les agents BOE ou en cours de reconnaissance et les agents en recherche de solutions de maintien dans l'emploi.

5) L'organisation

- ▶ Une COMmission Mobilité Maintien dans l'Emploi (COMME) est créée et se réunira pour aborder collectivement les situations concrètes des agents.

6) Les engagements

► Les employeurs publics signataires de la charte s'engagent à participer à la COMME et à construire collectivement des parcours de mobilité inter fonctions publiques.

7) Les outils

► L'ensemble des outils du maintien dans l'emploi pourront être mobilisés :

- Les aides du catalogue des interventions du FIPHFP
- Les stages COMME
- La Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)
- Le catalogue de formation de l'ANFH
- Le catalogue de formation du CNFPT
- Les opérateurs PPS
- Les catalogues de formation interne des employeurs publics
- Le catalogue des formations ministérielles et interministérielles (SAFIRE)
- Toutes autres mesures permettant la mobilité inter fonctions publiques

8) Les informations nécessaires

- L'avis du médecin de prévention
- Le CV
- La disponibilité du bénéficiaire (échéance)
- La disponibilité géographique du bénéficiaire

9) L'innovation RH

► Cette charte expérimentale se veut être un outil d'innovation RH permettant :

- La construction collective de parcours de mobilité
- L'appropriation des pratiques de maintien dans l'emploi de chaque signataire
- La construction d'outils innovants