



Webinaire du 7 juillet

«Rôle et missions du référent handicap»

VOS PARTAGES D'EXPERIENCES :

OETH remercie les participants ayant partagé leurs remarques et partages d'expériences au cours du webinaire.

➤ Quelles sont vos missions en tant que référent handicap ?

Orienter, expliquer, conseiller, coordonner, impulser une dynamique, informer

➤ Quelles sont les actions que vous mettez en place ?

Créer des supports de communication, proposer des sensibilisations pour lever les freins

➤ Quelles sont les qualités requises pour ces missions ?

Disponibilité, écoute, savoir se rendre visible au sein de la structure.

« Salarié autrement capable est une phrase au j'utilise beaucoup. »

VOS QUESTIONS :

OETH, Sophie Courouble et l'OPCO Santé ont répondu à vos questions.

▶ **Objectiver ? quelle définition ?**

Rendre factuel la problématique.

▶ **Dans l'exemple du webinaire, est-ce l'employeur qui finance les frais de salaires de ce salarié en reconversion?**

Dans l'exemple cité, les frais de salaire chargé ont fait l'objet d'un co-financement OPCO/OETH sous l'enveloppe des FMB.

A noter : Aide à la formation d'OETH plafonnée à 15 000 euros dont 10 000 euros maximum sur les frais de salaires.

▶ **L'accès aux financements spécifiques de formation de l'OPCO Santé (pour la prévention de l'inaptitude) dépend il du taux de cotisation (formation) de l'employeur ? (Contribution volontaire ou non)**

Réponse de l'OPCO : En effet, la prise en charge de ces actions de formation sur le Fonds Mutualisé de Branche est proportionnelle au taux de versement des structures, au-delà de l'obligation légale

Exemples :

- > Une contribution de 1,35 % de la MSB permet un financement à hauteur de 35 % maximum du coût total.
- > Une contribution de 2 % et + de la MSB permet un financement à hauteur de 100 % du coût total.

A ces montants, sont également appliqués les plafonds fixés annuellement par le Conseil d'Administration de l'OPCO Santé pour les postes de frais concernés.

▶ **Si plusieurs AMP déclarent des pathologies en lien avec les risques professionnels pourront-ils tous avoir l'opportunité d'une reconversion professionnelle sur des métiers compatibles avec leurs limitations d'aptitudes ?**

Au vu de la pénibilité du métier d'AMP, entamer une réflexion collective autour de la reconversion professionnelle semble un excellent outil d'anticipation. Il pourrait être intéressant de joindre des acteurs de la Prévention (tels que CHORUM ou l'ARACT) à votre réflexion. Précision, le projet formatif sera forcément à mettre en lien avec chaque parcours individuel. En ce qui concerne OETH, chaque salarié ayant une reconnaissance de BOE (ou en cours de démarche) peut bénéficier des aides OETH.

▶ **Lorsqu'on est dans une démarche de prévention de l'inaptitude, quels sont les dispositifs mobilisables pour une reconversion ?**

Si votre question concerne un salarié :

Plusieurs outils portés par divers acteurs du maintien existent. Par exemple, l'essai encadré de la CARSAT, le Bilan de reconversion et la formation de reconversion par OETH et l'OPCO. Pour répondre précisément à votre question, il vous faudra mettre autour de la table les acteurs du maintien (SST, salarié concerné, IRP, Direction, CAP EMPLOI) afin de réfléchir à une réponse réaliste et réalisable en fonction de la situation.

Si votre question concerne une réflexion plus large autour d'un métier ou d'une réflexion globale sur la prévention des risques : je vous invite à joindre à votre réflexion votre prévoyance et l'ARACT.

▶ **Faut-il obligatoirement attendre que la salariée soit en invalidité ou en inaptitude pour déclencher un dispositif. Ne peut-on pas anticiper ?**

Bien sûr !!! C'est tout l'enjeu de l'anticipation et, par voie de conséquence, de se doter de référent(s) : pouvoir lire les indicateurs (restriction médicale, demande RQTH ou information titre BOE, absences à répétitions, arrêts longs et/ ou à répétition) afin de proposer des leviers d'action favorisant la sécurisation du parcours et donc l'anticipation.

A noter :

- > L'invalidité ne conduit pas forcément à l'inaptitude et peut être un titre de BOE* (*Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain)
- > Les salariés peuvent bénéficier des aides OETH uniquement s'ils sont dans les effectifs de

l'établissement. Autrement dit, un salarié pour qui l'inaptitude est déjà prononcée, est un salarié pour lequel OETH ne pourra pas intervenir.

▶ **Existe-t-il un financement pour ce poste de référent handicap ?**

OETH n'intervient pas sur le financement des salaires. Toutefois, OETH est en capacité d'intervenir sur l'exercice de la mission (financements d'actions et conseil à la mise en œuvre de la mission).

▶ **Le référent handicap a-t-il obligation de suivre une formation spécifique à ses missions ?**

Non, aucune obligation légale. Toutefois, OETH recommande vivement de suivre la formation afin d'acquérir des éléments de langage – indispensable au vu de nos secteurs -, de la connaissance sur le sujet et des outils méthodologiques afin de gagner du temps dans la construction de la mission.

▶ **Les personnes qui cumulent le statut de référent handicap avec votre poste : avez-vous défini des temps spécifiques ou bien est-ce aux besoins pour mener des missions ?**

Réponse de Sophie Courouble, référente handicap et cadre RH au CESAP :

En ce qui me concerne, je ne distingue pas spécifiquement de temps référent handicap. Pour moi, cela fait partie vraiment de ma mission au sein des Ressources Humaines, au même titre que lorsque je traite un dossier de formation ou une situation administrative. Mais évidemment c'est un temps de travail supplémentaire qui nécessite une organisation de mon emploi du temps. Certains dossiers peuvent prendre un peu de temps (entretien, dossier administratif, appel vers les intervenants extérieurs, ...), donc il faut bien prévoir dans son planning un temps pour cela. Ce temps de travail supplémentaire, je le vois aussi comme un investissement : le temps que je vais passer à accompagner une situation est autant de temps que je peux éviter de passer plus tard par exemple à gérer une absence maladie, ou un dossier de salarié qui va passer en inaptitude.

▶ **Que faire si y'a pas de candidature aux missions de référent handicap ? Comment les inciter ?**

Réponse de Sophie Courouble, référente handicap et cadre RH au CESAP :

Bien expliquer quel est le rôle du référent handicap, quel est son champs d'intervention. La Direction de l'établissement doit montrer son engagement et donner les moyens (souvent du temps) pour le futur référent. S'il existe déjà un autre référent handicap, soit dans l'établissement soit dans l'Association, peut être lui proposer un temps d'échange pour présenter ses missions et son organisation. Etre désigné et formé comme référent handicap c'est aussi une reconnaissance professionnelle. La Direction montre sa confiance en vous pour mener des actions qui vont toucher parfois l'intime de la personne mais aussi l'organisation du travail d'un service. Cela nécessite de la réflexion, de la prise d'initiative, de l'engagement. C'est donc valorisant d'être désigné pour cette mission, il faut le dire à la personne choisie.