

Michèle Cros, médecin de prévention, responsable de la direction santé et sécurité au travail - médecin référent de la cellule de maintien dans l'emploi et de reclassement - Centre de Gestion de l'Isère

Interview pour Trajectoires, dans le cadre de la Journée du handicap dans la fonction publique, le 12 mai 2011



Pouvez-vous nous présenter votre structure et votre mission ?

L'Isère compte beaucoup de petites collectivités. Sur 839, 823 sont adhérentes au centre de gestion. Nous suivons ainsi 10 000 agents sur les 30 000 présents dans le département. Au sein du centre, je pilote la direction de santé et de sécurité qui comprend deux pôles : la prévention des risques professionnels et le pôle médecine de prévention. Une équipe pluridisciplinaire est dédiée au maintien dans l'emploi et au reclassement. Elle comprend notamment une coordinatrice handicap, une psychologue du travail, une assistante sociale, un conseiller emploi, un médecin référent, la directrice des Pôles emploi concours et la chef de service instances paritaires et médicales. Nous accompagnons les personnes en situation de handicap ainsi que les agents pour lesquels le médecin de prévention signale que le poste n'est plus adapté à leur état de santé et qu'ils nécessitent pour leur maintien dans l'emploi un changement de poste ou de fonction. Un changement de filière peut être nécessaire.

Cette action a pu se mettre en place grâce au FIPHFP avec qui nous avons passé une convention. La prise en charge des agents par notre équipe d'appui au maintien dans l'emploi ne coûte rien à la collectivité.

Quand et comment intervenez-vous ?

Nous intervenons sur demande de reclassement du médecin de prévention qui m'adresse, en accord avec l'agent, un certificat médical détaillé. Le médecin de référence reste bien sûr le médecin de prévention de l'agent. De même, toutes les démarches sont effectuées en accord avec l'agent et le médecin. Notre objectif : rendre l'agent moteur de son reclassement. La correspondante handicap va à la rencontre des personnes concernées afin de bien saisir le contexte de l'employeur et de l'agent. Grâce à ce constat, nous élaborons un plan d'action. L'étape suivante consiste à apprécier toutes les aptitudes de l'agent via un bilan de compétences, y compris celles qui ne sont pas sollicitées dans le poste occupé. Par exemple, le centre a reclassé une personne employée dans les espaces verts qui, pendant son temps libre, était bénévole dans une médiathèque. Elle est devenue adjointe du patrimoine. Autre situation : une adjointe technique chargée de l'entretien des locaux, qui détenait un CAP de comptabilité, va occuper un poste administratif plus adapté à son état de santé : un bilan professionnel a permis de faire le point sur ses compétences, elle a eue une formation de 6 semaines de remise à niveau et est actuellement en stage dans de petites collectivités auprès de secrétaires.

Quelles sont les principales difficultés auxquelles vous êtes confrontés ?

Chaque situation est particulière et nous demande une réponse sur mesure. Nous devons parfaitement connaître tous les rouages afin de trouver des astuces légales pour maintenir la personne dans l'emploi et accompagner les collectivités dans ces démarches compliquées. Le statut de la fonction publique bloque souvent le maintien dans l'emploi. Parfois, le psychologue doit également intervenir afin de gérer des conflits avec l'employeur ou soutenir la personne dans ce changement. L'objectif est de l'aider à changer son regard, à percevoir cette évolution de façon constructive. Dans les contextes sociaux très difficiles, l'assistante sociale peut également intervenir. Mais si certaines situations s'avèrent très compliquées, d'autres parcours évoluent de façon très belle et positive. Nous avons ainsi découvert une dyslexie majeure chez un maçon devenu inapte à son poste. Cette découverte lui a permis de comprendre ses échecs scolaires, de s'affranchir de l'obligation de prouver qu'il ne valait que par la réussite de son métier de maçon et de prendre un nouveau départ.