



# Communiqué de Presse

*Pôle Recherche  
et Développement  
Service Communication*

Contacts presse :  
Responsable de communication,  
**Claire LEJEUNE**  
04 66 68 30 91  
[claire.lejeune@chu-nimes.fr](mailto:claire.lejeune@chu-nimes.fr)

Chargée de communication,  
04 66 68 30 82

La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées du 12 au 18 novembre 2012  
« **Handicap : changez votre regard, j'ai des compétences** »

## *2<sup>ème</sup> Journée Handicap Jeudi 15 novembre 2012 – hall de Carémeau*

Le Jeudi 15 novembre, une action de sensibilisation aux enjeux du handicap au travail est mise en place dans le hall de Carémeau. Intitulée « **HANDICAP CHANGEZ VOTRE REGARD : J'AI DES COMPETENCES** », cette journée propose des stands d'information avec guide et plaquette élaborés par le Pôle Politiques Sociale et du Soins du CHU de Nîmes, une exposition photo d'aménagements de poste au CHU des **ateliers de mise en situation de handicaps sensoriels** :

- sens de l'odorat : **reconnaissance d'odeurs** la vision occultée
- toucher : **boîte mystère** : reconnaissance d'objets sans les voir, utilisation du sens du toucher pour répertorier et décrire ses observations, tenir compte des propriétés de l'objet, réfléchir soigneusement à la forme et à la taille de l'objet
- ouïe et mémoire : **exposition au bruit de l'acouphène** : jeux de mémorisation avec bruit dans les oreilles (memory-acouphènes)
- contrainte motrice : **orthèse main** : écrire sans le pouce, ou construire une tour en cubes

Des stands de partenaires se tiendront : MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier), ALEPH (Association pour l'Emploi des Personnes Handicapées) avec la présence de Cap Emploi – du SAMETH (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), CRIP (Centre de Rééducation et d'Insertion Professionnelle), MNH (Mutuelle Nationale des Hospitaliers), MACSF (**Mutuelle d'Assurances du Corps de Santé Français**) .

L'organisation et le suivi de l'adéquation au poste de travail constituent un axe majeur du projet social 2011–2015. Cette politique active en faveur des personnels rencontrant des difficultés dans leur vie professionnelle du fait de leur santé se traduit par un Plan pour l'Insertion et le Maintien dans l'Emploi (PIME) avec la prise en charge et le suivi des inaptitudes mais également la sensibilisation de l'ensemble des personnels sur l'adéquation « Handicap – compétences ». **Une personne est embauchée pour son savoir-faire, ses acquis et ses compétences ; si elle présente un handicap, le CHU propose des aménagements de poste correspondants.**



En 2011, un guide a ainsi été construit pour informer et orienter tout agent en difficulté de santé qui s'interroge sur les modalités de son maintien dans l'emploi.

L'élaboration du PIME **s'est inscrite dans le cadre d'un projet interrégional initié par l'ANFH**, en collaboration avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). 30 établissements hospitaliers des régions PACA et Languedoc-Roussillon ont adhéré à ce projet, financé par le FIPHFP. L'inscription dans cette démarche a ainsi permis au CHU de Nîmes d'être accompagné dans l'élaboration de ce plan d'actions par un cabinet de conseil spécialisé (ENEIS) dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### **L'élaboration du plan d'actions s'est déroulée en deux phases :**

- Un diagnostic
- L'organisation de 5 groupes de travail thématiques et pluri- disciplinaires visant à définir des orientations stratégiques et à dessiner des actions opérationnelles
  - ✓ le maintien dans l'emploi : le perfectionnement du dispositif et la coordination interne et externe
  - ✓ les solutions du maintien dans l'emploi
  - ✓ l'information et la sensibilisation
  - ✓ le recensement
  - ✓ le recrutement

Le protocole, défini après concertation avec les organisations syndicales et approbation du CHSCT, vise à permettre à l'agent en situation de restriction d'aptitude ou d'inaptitude d'éviter toute nouvelle altération de son état de santé et de retrouver qualité de vie et efficacité au travail.

- Prévenir les situations d'inaptitude et éviter leur aggravation.
- Maintenir l'agent dans l'emploi en fonction du niveau d'inaptitude.
- Traiter et suivre les situations d'inaptitude dans le respect de l'individu.
- Veiller à ce que les personnels en situation d'inaptitude ne soient pas pénalisés dans leur déroulement de carrière pour ces raisons.
- Informer et former le personnel d'encadrement et communiquer à grande échelle sur le sujet de l'inaptitude.

La gestion de l'inaptitude présente un enjeu essentiellement humain de dimension individuelle et collective. Le CHU en tant que premier employeur du Gard souhaite être un exemple dans l'intégration et le maintien du personnel présentant un handicap.