

Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Vous avez dans votre équipe un agent avec des restrictions médicales, un agent inapte, un agent en situation de handicap qui nécessite un aménagement ?

Il est important pour vous de savoir ce qu'il est possible de mettre en place, qui sont vos relais et quels sont les moyens concrets d'action.

1 - Agir précocement

C'est l'avis rendu par la médecine professionnelle qui donne en général le 1^{er} signal. Dès lors qu'un avis de restrictions ou un avis d'inaptitude sont rendus, il appartient à l'encadrement de trouver une solution adaptée à l'état de santé de l'agent et à l'activité dans le service.

Parfois, c'est vous qui, par votre rôle d'alerte ou d'orientation, orienterez l'agent vers la médecine professionnelle pour éviter une situation « à risque ».

2 - Agir progressivement

La démarche de maintien dans l'emploi permet de recourir à différents dispositifs en fonction de l'état de santé de l'agent et de l'avis rendu par la médecine professionnelle.

Ce que dit la Loi ...

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes »

L'aménagement du poste de travail

Il est destiné à maintenir l'agent sur son poste de travail et éviter un éventuel avis d'inaptitude au poste ou aux fonctions. Cet aménagement peut être technique, humain et organisationnel (temps de travail, horaire de travail, tâche de travail).

Le changement d'affectation

Lorsque l'aménagement du poste n'est plus suffisant ou n'est plus possible sans risquer de mettre en péril la santé de l'agent ou la continuité du service, il devient essentiel de rechercher un poste équivalent dans d'autres services de votre établissement.

Le reclassement

Lorsqu'un agent est déclaré inapte à son poste, c'est le moment de l'accompagner dans une reconversion professionnelle passant par la recherche d'un métier et/ou d'un environnement de travail compatible avec son état de santé.

Dans certains cas, et après avoir mis en place l'ensemble des solutions préalables, le licenciement pour inaptitude ou la retraite pour invalidité seront instruits.

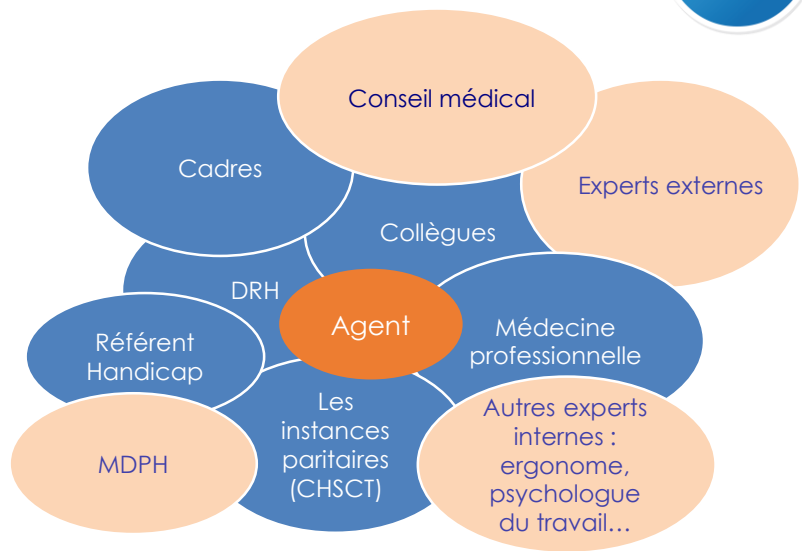


3- Agir ensemble

Ne pas rester seul dans la gestion d'une situation est essentiel. Différents acteurs internes et externes peuvent vous aider à aménager un poste ou à mettre en œuvre un reclassement.

A l'écoute de l'agent comme du cadre et de l'équipe, ils vous aideront à trouver les outils et leviers pour trouver une solution adaptée pour tous.

Le Sameth est un acteur de premier plan pour le maintien des agents en situation de handicap.



4- Connaître les moyens d'actions proposées par le FIPHFP

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi par l'apport de financements spécifiques. Retrouvez tous les dispositifs financés sur www.fiphfp.fr

Types d'aides disponibles	Populations cibles
Aménagement de poste : <ul style="list-style-type: none"> • Études ergonomiques • Achat de matériels ou équipements spécifiques • Prothèses auditives, transport domicile/travail, télétravail • Aides médico-psychologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Agents en restriction • Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi • Agents inaptes / en cours de reclassement
Reclassement : <ul style="list-style-type: none"> • Bilan professionnel, tutorat • Formation et prise en charge d'une partie du salaire en formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi • Agents inaptes / en cours de reclassement

A ne pas oublier :

- **Faire réévaluer les situations régulièrement :** l'état médical pouvant évoluer dans un sens comme dans l'autre.
- ATTENTION : une personne en situation de handicap a le droit à une visite médicale annuelle.
- D'autres leviers existent dans le cadre du maintien dans l'emploi :
 - Repenser l'organisation au travail pour agir collectivement
 - Prévenir l'apparition de problématiques de santé au travail par une démarche de mobilité, de prévention et d'analyse des facteurs de risques : formation, sensibilisation, achats d'équipements ergonomiques...

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte

