

Le maintien dans l'emploi

Maintenir dans l'emploi un agent en situation de handicap implique de prévoir et mettre en œuvre les aménagements relatifs aux conséquences de son handicap : c'est le principe de la « compensation raisonnable » inscrit dans la loi de 2005

Comment réaliser un maintien dans l'emploi?

Le maintien dans l'emploi dépend de plusieurs **facteurs clés** :

- ◆ La coordination des acteurs ressources, leur capacité (temps dédié, connaissance du sujet) à se positionner dans la démarche et à solliciter les bons interlocuteurs (relais, prescripteurs, prestataires, financeurs...).
- ◆ La structuration d'une politique handicap (→ *Fiche 1 Politique handicap*).
- ◆ L'implication de l'agent en situation de handicap, qui doit être acteur de son évolution professionnelle.
- ◆ Le choix des bons outils (prestations, mesures, aides, procédures...) afin d'anticiper des situations d'inaptitude.
- ◆ La mise en œuvre de mesures de compensation, selon les 4 catégories suivantes :

FORMATION

Reconversion professionnelle,
Formation diplômante,
Reprise d'études...

ACCOMPAGNEMENT OPÉRATIONNEL

Tutorat, Management spécifique,
Accompagnement spécifique
(psychologue, ergothérapeute...),
Sensibilisation d'équipe...

TECHNIQUE/HUMAINE

Matériels spécifiques (écran,
logiciels),
Aide humaine sur le poste,
Aide humaine pour la vie en
établissement.

ORGANISATIONNELLE

Organisation du travail
(réorganisation des tâches, de la
charge de travail),
Organisation du temps de travail,
Anticipation (mobilité,
déplacements...).

La notion de maintien dans l'emploi se veut plus large que celle du seul reclassement. Elle fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi.

La législation recouvre des procédures et obligations liées à une inaptitude avérée, tandis que le maintien dans l'emploi comprend les situations de risque et les approches préventives de la désinsertion. Ce dernier prend autant en considération les possibilités pour l'agent d'assurer une continuité dans l'occupation de son poste de travail ou d'un autre poste au sein de l'établissement que les perspectives de reclassements externes.

Par ailleurs, pour être déclaré comme BOE, l'agent doit faire l'objet d'un avis d'inaptitude du CM ou de la CDR.

Le FIPHFP finance des aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi :

- ◆ Adaptation du poste de travail : mobilier ergonomique, outils bureautiques et/ou techniques, véhicules professionnels.
- ◆ Aménagement technique et humain : auxiliaire de vie pour les actes de la vie quotidienne et les activités professionnelles.
- ◆ Diagnostic : bilan de compétences.
- ◆ Formation : Formation spécifique destinée à compenser le handicap en favorisant le maintien dans l'emploi ou en permettant une reconversion professionnelle...
- ◆ Amélioration des conditions d'emploi et de vie des TH (pour le maintien ou le recrutement) : achat de prothèse/orthèse, fauteuil roulant, transport domicile-travail...

Retrouvez le catalogue des aides sur www.fiphfp.fr



Le saviez-vous ?

COMMENT PILOTER LE PROCESSUS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

La mise en place d'une **Commission pluridisciplinaire** permet de structurer et de piloter une procédure de maintien dans l'emploi.

Objectif - Sa mission est d'étudier de façon pluridisciplinaire tous les dossiers d'agents ayant des problèmes de santé impactant leur capacité de travail et nécessitant une adaptation de poste ou un reclassement. Elle travaille à la recherche de solutions de compensation raisonnables et viables dans une logique partenariale.

Acteurs - Selon les besoins et la configuration de l'établissement, elle peut comprendre : direction, référent handicap, agents des Services de Santé au Travail, encadrement...

Fonctionnement - La commission doit se réunir régulièrement, *a minima* tous les deux mois afin de détecter et d'anticiper les situations à risque, et les suivre. La commission se chargera notamment des missions suivantes :

1 **Établir une procédure de suivi des professionnels concernés et définir des indicateurs clés**

2 **Établir une procédure de reclassement**

3 **Détecter et anticiper les risques**

- Mettre en place une procédure d'alerte pour les absences de longue durée et/ou répétées, afin d'inviter l'agent à un entretien avec le Chargé de Projet Handicap ou le médecin du travail.
- Préparer les retours après une longue absence.
- Établir une communication régulière entre les différents acteurs.
- Étudier chaque cas et rencontrer les agents concernés.

4 **Faire un diagnostic de la situation**

- Interroger l'agent sur les conséquences de son handicap.
- Solliciter les spécialistes (ergonome, psychologue du travail, médecin du travail, assistant social...) afin qu'ils examinent les cas individuels en précisant les restrictions.
- Demander l'avis d'un expert extérieur, si nécessaire (Sameth, consultant...).
- Le cas échéant, faire reconnaître l'inaptitude par le CM ou la CDR (→ [Fiche 5 CM/CDR](#)).

5 **Rechercher les solutions : envisager dans l'ordre**

- Le maintien dans le même poste avec aménagements si nécessaire.
- Le changement de poste de travail dans le même corps (nouvelle affectation).
- Le reclassement statutaire (changement de corps).
- L'ouverture de droits à congés pour raisons de santé (CLM, CLD).
- La mise à la retraite après avis de la commission de réforme.

6 **Mettre en œuvre les solutions**

- *In fine*, les évaluer : la mise en œuvre de la solution retenue doit être vérifiée afin de s'assurer que la situation est effectivement traitée dans un délai raisonnable.
- Les membres de la commission pluridisciplinaire doivent travailler en étroite partenariat avec les cadres de proximité, qui doivent être associés à toutes les étapes du processus.
- Par ailleurs, et sous réserve de l'accord de l'agent, une sensibilisation/information du collectif de travail peut être réalisée lorsque les mesures de compensation mises en œuvre sont visibles, afin d'éviter qu'elles ne soient perçues comme du favoritisme.

Le processus du maintien dans l'emploi

Mise en place d'une commission de suivi, d'une procédure et d'indicateurs de suivi

Détection des
risques

Diagnostic de
situation

Recherche de
solutions

Mise en
œuvre des
solutions