

Le Maintien dans l'emploi : Objectifs, outils et responsabilité de l'employeur et de l'agent

1- Objectif

Le maintien dans l'emploi concerne tout agent public. En effet, les organisations de travail doivent être pensées pour éviter l'apparition de problèmes de santé. Il s'agit de mettre en place des actions de prévention primaire (organisation du travail, sens du travail, matériels, EPI...).

Lorsqu'un agent rencontre des difficultés à travailler dans de bonnes conditions suite à une dégradation de son état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident, des actions secondaires sont alors à mettre en place. Il fait **référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.**

Qui est concerné par le maintien dans l'emploi ?

- ❖ L'ensemble des agents (prévention primaire) avec une attention soutenue aux agents faisant partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Exemple : agents reconnus travailleurs handicapés, reclassés, bénéficiaires de la pension d'invalidité, d'une rente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service.
- ❖ Les agents dont l'état de santé se dégrade suite à un accident ou une maladie (d'origine professionnelle ou non), ne faisant pas partie des BOE mais pour lesquels des préconisations médicales (médecin du travail, Conseil Médical...) ont été établies pour adapter leur situation de travail (aménagement du poste, changement de poste, reclassement).

Les déterminants à retenir pour obtenir une aide financière du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) :

Suite à la préconisation d'un médecin du travail, le FIPHFP finance au cas par cas des **aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes pour lesquels un aménagement de poste a été prescrit.**

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP doivent répondre au **principe de compensation du handicap en milieu professionnel.**

Tous les employeurs publics même ceux qui emploient moins de 20 équivalents temps plein, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du fonds.

Que l'agent soit Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) ou non, la collectivité a la possibilité de faire une demande d'aides au FIPHFP lorsqu'il s'avère nécessaire d'envisager une adaptation de poste de travail pour le maintenir dans son emploi (avis du médecin du travail).

2- Les outils

❖ La prévention primaire

La prévention primaire du maintien en emploi est une gestion qui concerne l'ensemble des agents. Les outils organisationnels et démarches de prévention à mettre en place sont multiples (Liste non exhaustive) :

Organisation du travail	Règles de protection de la santé et de la sécurité au travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'organigramme ▪ Le règlement intérieur ▪ La fiche de poste ▪ Plan de formation ▪ L'entretien professionnel ▪ Les lignes directrices de gestion ▪ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ▪ Le Rapport Annuel Santé, Sécurité, Conditions de travail (RASSCT) ▪ Le registre de santé et de sécurité (SST) ▪ Les équipements de protections collectives (EPC) et individuelle (EPI) ▪ Des actions d'information et de formation

❖ La prévention secondaire

La prévention secondaire du maintien en emploi est une gestion qui se fait au cas par cas. Les paramètres à prendre en compte sont variables et multiples :

- Le type de handicap
- La nature du poste
- L'implication de la hiérarchie
- L'impact organisationnel de l'équipe
- La volonté et la personnalité de l'agent
- Etc...

Selon les situations à gérer, différents types de moyens peuvent être mis en œuvre :

Maintien au poste initial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aménagement/adaptation de poste ▪ Ergonome ▪ Aides FIPHFP (techniques, humaines, formations...)
Maintien par un changement d'affectation (Repositionnement / reclassement via une Période de Préparation au Reclassement)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche adéquation profil/poste ▪ Recherche de compétences transversales ▪ Stages/tutorat ▪ Bilan professionnel ▪ Formations ▪ Centre de rééducation professionnelle ▪ Aides FIPHFP (techniques, humaines, formations...)
Reconversion professionnelle hors collectivité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan professionnel ▪ Bourse de l'emploi (Emploi territorial) ▪ Formations ▪ Centre de rééducation professionnelle ▪ Aides FIPHFP (techniques, humaines, formations...)

3- Responsabilité de l'employeur et de l'agent dans le cadre des procédures liées au maintien dans l'emploi

❖ Responsabilité de l'employeur

Dans un cadre général, l'employeur a l'obligation de « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (*Art. L. 4121-1 du Code du travail*).

L'administration est tenue aussi d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature **à préserver leur santé et leur intégrité physique durant leur travail**. (*article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*). Il en est de même pour les agents non titulaires (*article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale*).

De plus, le statut des fonctionnaires protège l'agent, **en donnant priorité en cas d'inaptitude, au maintien dans l'activité avec un aménagement de poste ou un reclassement** sur d'autres fonctions compatibles avec l'aptitude restreinte de l'agent. (*Décret 85-1084 du 30 septembre 85*).

L'adaptation de l'emploi est une mesure préalable à toute démarche de reclassement pour raison de santé. Il peut s'agir de **l'aménagement de son poste de travail** ou de **l'affectation dans un autre emploi correspondant à son grade**.

Ainsi, avant d'envisager un reclassement, l'autorité territoriale a l'obligation de rechercher toutes possibilités permettant le **maintien de l'agent à son poste de travail ou dans son grade**. (*art.e 1er – décret 85-1054*).

En cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité, l'agent bénéficie du **maintien de son demi-traitement** à l'issue de ses droits statutaires à congé pour raison de santé (congé de maladie, de longue maladie et de longue durée). (*décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011*)

❖ Responsabilité de l'agent

Dans le cadre d'un aménagement de poste, l'agent ne peut pas refuser la modification de ses conditions de travail ou d'affectation sur un autre poste, ce dernier étant **soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique**. Dès lors que l'aménagement est compatible avec son état de santé (validé par la médecine préventive).

Sauf en cas de démarche de reclassement pour inaptitude physique, **la demande de l'agent n'est pas nécessaire** pour modifier ses conditions de travail ou pour l'affecter dans un autre emploi de son grade.

Si aucune des possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.