



## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- L'aménagement de poste
- Le changement d'affectation
- Le reclassement professionnel





Soucieux d'accompagner au mieux les collectivités territoriales dans leurs politiques d'emploi, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le CIG propose ce guide consacré au reclassement et au maintien dans l'emploi d'agents en situation d'inaptitude.

En effet, le vieillissement de la population, le recul de l'âge de départ à la retraite, les problématiques d'usure sur certains métiers ou les accidents de vie obligent les collectivités à trouver des solutions afin de maintenir dans l'emploi leurs agents.

Ce guide, à destination des collectivités, fait le point sur les différents dispositifs existants permettant à l'agent de poursuivre une activité professionnelle.

Enfin, dans le cadre d'une convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le service handicap du CIG se tient à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés pour les accompagner dans leurs démarches d'insertion et de maintien dans l'emploi d'agents confrontés à des difficultés de santé.



## SOMMAIRE

■ <b>Le maintien dans l'emploi</b> .....	<b>P 5</b>
A - Références juridiques .....	<b>P 5</b>
B - Définition .....	<b>P 6</b>
■ <b>Les procédures de maintien dans l'emploi des agents inaptes</b> .....	<b>P 7</b>
A - L'aménagement de poste .....	<b>P 7</b>
B - Le changement d'affectation .....	<b>P 10</b>
C - Le reclassement pour inaptitude physique .....	<b>P 12</b>
■ <b>Le service handicap du CIG vous accompagne</b> ..	<b>P 16</b>
■ <b>Les aides financières du FIPHFP</b> .....	<b>P 17</b>



# Le maintien dans l'emploi

## ► A – Références juridiques

### La loi n°2005-102 du 11 février 2005

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit, pour la première fois, dans le Code de l'action sociale et des familles, le principe de la définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap.

#### Définition

##### Article 2 de la loi du 11 février 2005 :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

Cette loi complète la définition de l'article L 5213-2 du code du travail. Elle met en avant les facteurs environnementaux. Il n'y a pas de handicap en soi mais un handicap par rapport à une situation donnée. Il est possible d'intervenir sur des facteurs environnementaux afin d'atténuer les effets du handicap.

Il est mis en perspective dans la loi la notion de handicap, l'analyse ne doit plus être limitée à la seule évaluation des facteurs médicaux individuels constitutifs du handicap mais **aux conséquences de ce handicap dans la vie quotidienne et dans le monde professionnel en particulier.**

C'est ainsi que le handicap peut donc être temporaire, pluriel, d'origine très variée.

### Les grands principes de la loi du 11 février 2005 :

- Le droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale,
- L'accompagnement et le soutien des familles et des proches
- Le maintien dans un cadre ordinaire de scolarité, de travail et de vie.

**Dans le cadre de la vie professionnelle**, cette loi a apporté des évolutions fondamentales, elle rappelle notamment **aux employeurs publics** qu'ils sont soumis à **un taux d'emploi de 6 %** de travailleurs handicapés et instaure une contribution pour non respect de cette obligation.

Les employeurs publics qui emploient plus de 20 agents (équivalents temps plein) sont assujettis à la contribution au FIPFHP (Fonds d'Insertion pour les Personnes handicapées dans la Fonction Publique). L'ensemble des collectivités territoriales peut bénéficier des financements du FIPFHP.

### Le décret 2006-501 du 3 mai 2006

Ce décret instaure le **Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** – FIPHP.

Le FIPHP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative :

- Le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques
  - Le maintien de ces personnes dans l'emploi
- Le FIPHP met ses moyens et financements au service des employeurs publics qui mettent en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans leurs services.

### **B – Définition**

- Le maintien dans l'emploi fait référence à toute **situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude** susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.
  - La terminologie de maintien dans l'emploi recouvre aujourd'hui un domaine plus large que celui du seul reclassement ; le maintien dans l'emploi prend en considération les situations globales de risques et les approches préventives de la désinsertion professionnelle.
- Ainsi, le maintien dans l'emploi débouche sur **deux problématiques** à résoudre : **anticiper** l'apparition de **l'inaptitude** et **résoudre** des cas précis **d'inaptitude**.

Dans cet esprit, le maintien dans l'emploi vise à traiter, par tous les moyens et le plus tôt possible, les situations de santé ou de handicap susceptibles de faire peser un risque pour l'emploi.

Pour rappel :

- « **L'employeur prend 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 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*).
- Le statut de la fonction publique territoriale protège l'agent ; il prévoit une graduation dans les mesures à mettre en œuvre. Le reclassement dans un autre grade n'est à envisager que si l'aménagement, voire le changement d'affectation sont impossibles ou insuffisants (*décret 85-1054 du 30 septembre 85*).



# Les procédures de maintien dans l'emploi des agents inaptes

## ► A – L'aménagement de poste

### Définition

L'aménagement du poste de travail est la traduction concrète de l'avis de restriction d'aptitudes sur le poste de travail émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (commission de réforme, comité médical).

L'agent est maintenu sur son poste de travail et ses conditions de travail sont aménagées. Il conserve son grade.

L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes :

- Un équipement matériel : mobilier, outil adapté...
- Un aménagement organisationnel : aménagement des horaires de travail, interdiction du port de charges (poids à déterminer), limitation de certains mouvements répétitifs, limitation de la station debout, suppression de certaines tâches comme la conduite de véhicule, le travail en hauteur...
- Le temps partiel thérapeutique
- Une aide humaine : par exemple une auxiliaire de vie professionnelle qui pourra seconder l'agent lors de la réalisation de certaines tâches...
- La facilitation des modes de transport domicile travail...

### Quels sont les bénéficiaires ?

Tout agent peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail à la condition que celui-ci soit prescrit par un médecin de prévention. Il peut aussi être préconisé par le comité médical ou la commission de réforme.

Un aménagement de poste peut être préconisé pour un agent déjà en poste ou dans le cadre d'un recrutement.

### Quelles sont les obligations pour la collectivité ?

La collectivité se doit de tout mettre en œuvre pour appliquer les solutions préconisées par le médecin de prévention et les instances médicales (comité médical ou commission de réforme) afin que le poste de l'agent soit en adéquation avec son état de santé.

## Procédure d'aménagement pour l'agent en poste

- Visite médicale d'embauche lors du recrutement
- Examen médical périodique

Article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984  
Article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

### Recommandations d'aménagement de poste par le médecin de prévention

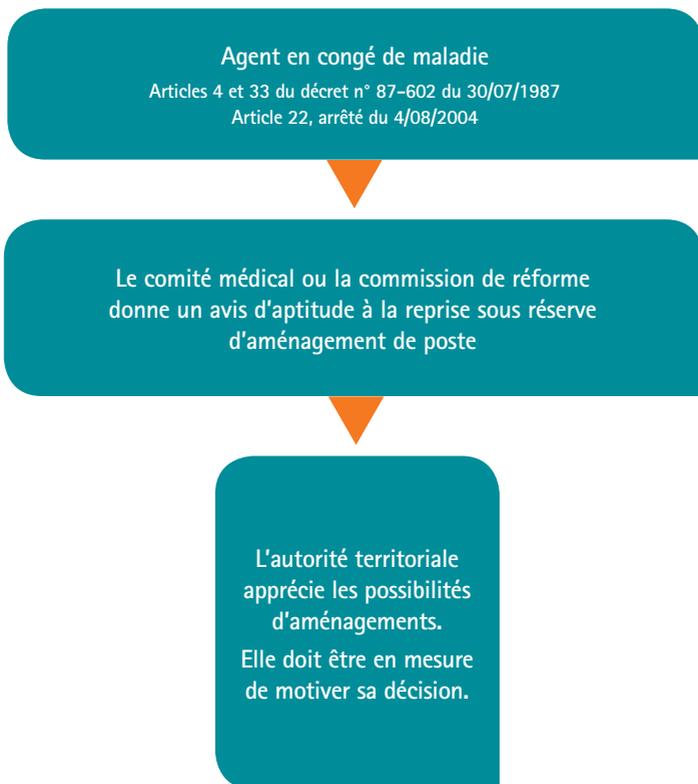
Article 24 du décret n° 85-603 du décret du 10 juin 1985

L'autorité territoriale met en place les recommandations du médecin de prévention.

L'autorité territoriale ne met pas en place les aménagements préconisés : obligation pour elle de motiver la décision et d'en informer le CHS ou à défaut le CT.

L'agent conteste les propositions du médecin de prévention. Dans ce cadre, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre.

## Procédure d'aménagement pour l'agent en arrêt de maladie





## ► B – Le changement d'affectation

### Définition

Le changement d'affectation est à examiner seulement si le poste n'est pas aménageable.

Celui-ci peut prendre deux formes :

- Soit le même emploi dans un autre service
- Soit un autre emploi du grade, le cas échéant dans le même service, l'agent occupera d'autres fonctions ne comportant pas les mêmes sujétions.

### Quels sont les bénéficiaires ?

Tout agent dont l'aménagement de poste est impossible, sur préconisation du médecin de prévention ou, en cas d'arrêt de maladie, par les instances médicales (comité médical ou la commission de réforme).

En revanche, les agents ayant changé d'affectation ne sont pas à comptabiliser en tant que BOETH dans la déclaration annuelle.

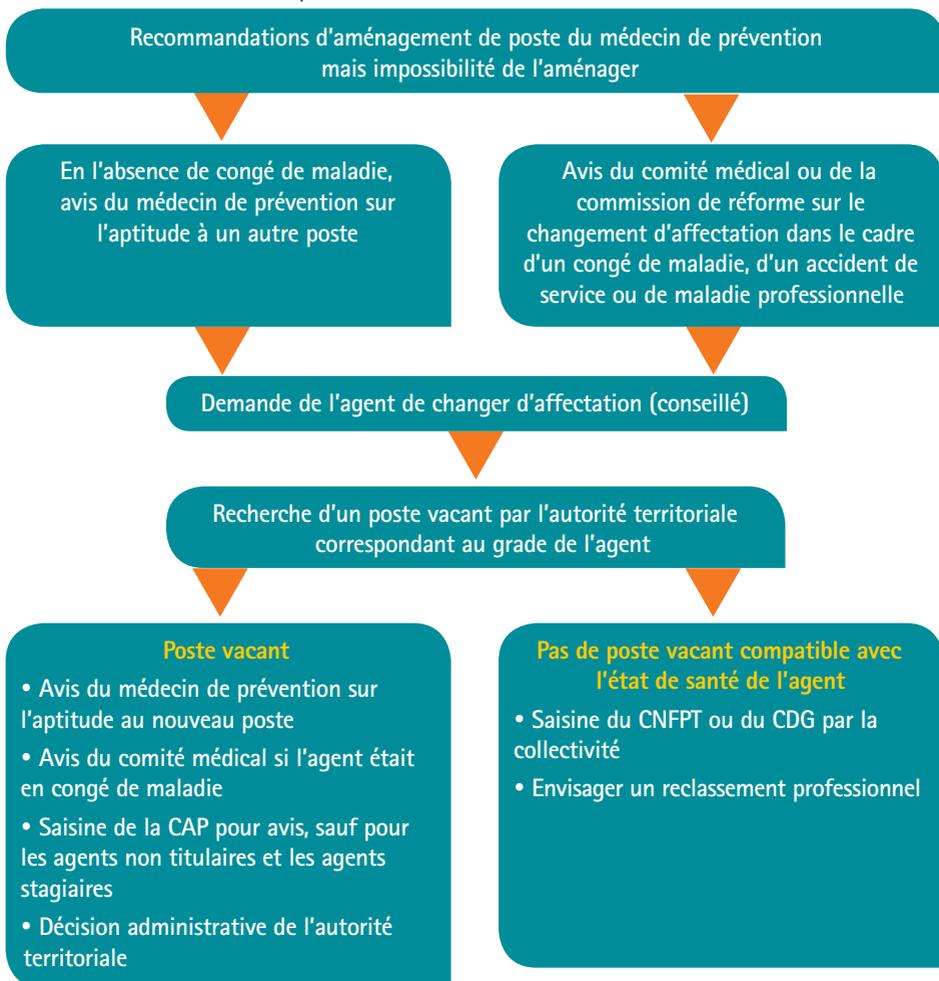
### Quelles sont les obligations pour la collectivité ?

La collectivité se doit de tout mettre en œuvre pour appliquer les solutions préconisées par le médecin de prévention et les instances médicales, afin que le poste de l'agent soit en adéquation avec son état de santé.



## Procédure de changement d'affectation

Article 1 du décret 85-1054 du 30 septembre 1985





## ► C – Le reclassement pour inaptitude physique

### Définition

Le reclassement concerne l'ensemble des agents ; les fonctionnaires et les agents non-titulaires, devenus inaptes aux fonctions de leur grade. Il consiste à favoriser la reconversion professionnelle de l'agent en le nommant sur un autre grade ou cadre d'emplois.

La procédure de reclassement ne peut s'appliquer qu'en l'absence de toute possibilité d'aménagement du poste, permettant de maintenir l'agent sur son poste initial, ou de changement d'affectation permettant de maintenir l'agent dans son grade.

Le reclassement pour inaptitude physique doit être proposé par le comité médical ou la commission de réforme. Le nouveau poste proposé à l'agent doit être obligatoirement validé par ces mêmes instances afin de vérifier s'il est en adéquation avec l'état de santé de l'agent.

### Quels sont les bénéficiaires ?

L'ensemble des fonctionnaires et des agents non-titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, par suite d'altération de leur état de santé peuvent être reclassés sur un autre grade ou cadre d'emplois.

### Quelles sont les obligations pour la collectivité ?

Cette démarche nécessite la volonté de l'agent de s'impliquer dans sa reconversion professionnelle.

La collectivité a l'obligation d'informer l'agent de son droit au reclassement en l'invitant à présenter une demande écrite.

L'autorité territoriale se doit de tout mettre en œuvre pour rechercher des solutions de reclassement. Elle a une obligation de moyens mais pas de résultat.

En revanche, en cas de litige elle devra être en mesure de fournir les justificatifs relatifs à ses recherches.

## Procédure de reclassement pour inaptitude physique

### 1<sup>re</sup> possibilité

Aménagement  
du poste de travail

### 2<sup>e</sup> possibilité

Affectation dans  
un autre emploi  
du grade

### Procédure

- Si l'agent était en congé de maladie : avis du comité médical
- Sinon : avis de la médecine préventive
- Avis de la commission de réforme (le cas échéant)
- Avis de la CAP

(Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 81 à 85 – Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)  
Extrait des IAJ – n°10 octobre 2013

## Reclassement

### 3<sup>e</sup> possibilité

Affectation dans un autre grade du cadre d'emplois

#### Procédure

- Demande de l'agent
- Avis du comité médical
- Avis de la commission de réforme (le cas échéant)
- Avis de la CAP

### 4<sup>e</sup> possibilité

Recrutement dans un autre cadre d'emplois

#### Procédure

- Demande de l'agent
- Avis du comité médical
- Avis de la commission de réforme (le cas échéant)
- Avis de la CAP (le cas échéant)

#### Modalités

- Concours, sans concours (pour les grades de catégorie C accessibles sans concours), promotion interne (au choix ou après examen professionnel)
- Cadres d'emplois de niveau supérieur, équivalent ou inférieur
- Possibilité d'aménagement des épreuves

### 5<sup>e</sup> possibilité

Détachement dans un autre cadre d'emplois

#### Procédure

- Demande de l'agent
- Avis du comité médical
- Avis de la commission de réforme (le cas échéant)
- Avis de la CAP (le cas échéant)

#### Modalités

- Détachement possible dans la même collectivité
- Cadres d'emplois de niveau équivalent ou inférieur
- Possibilité d'intégration après un an de détachement



# Le service handicap du CIG vous accompagne

Dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), nous nous sommes engagés à accompagner les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés au CIG dans un plan triennal de développement de l'emploi, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## Sensibilisation et information à la question du handicap

- Organisation de réunions thématiques sur le handicap au profit des DGS, des DRH, des gestionnaires ressources humaines, des services de médecine préventive, des acteurs de la prévention des risques, des assistants sociaux, des psychologues du travail au CIG.
- Organisation d'actions de sensibilisation de l'encadrement et des équipes dans votre collectivité/établissement.

*Exemple : mise en place d'une information sur les aides à mobiliser auprès du FIPHFP.*

## Emploi, recrutement et accompagnement des travailleurs handicapés dans votre collectivité/établissement au moment de leur intégration

- Mise en place d'actions à la carte pour vous accompagner dans l'intégration de travailleurs handicapés : conseil, aide au recrutement, adaptation de poste, aide à la mobilisation des fonds du FIPHFP, accompagnement de l'agent et des équipes.

*Exemple : intervention d'un médecin de prévention et d'un psychologue pour préparer l'équipe de travail à l'insertion d'un travailleur handicapé.*

## Reclassement et maintien dans l'emploi des agents en poste dans votre collectivité/établissement devenus inaptes à l'exercice de leur fonction

- Mise en place d'actions à la carte pour vous accompagner dans votre gestion du maintien dans l'emploi ou du reclassement : conseil méthodologique, conseil en orientation professionnelle, adaptation de poste, études ergonomiques, aide à la mobilisation des fonds du FIPHFP, accompagnement de l'agent et des équipes.

*Exemple : mise à disposition d'un ergonome pour adapter le poste de travail.*

### Pour nous contacter

**CIG petite couronne**

Service handicap

157 avenue Jean Lolive

93698 Pantin Cedex

Tél. : 01 56 96 81 96

Fax : 01 56 96 82 25

Courriel : [servicehandicap@cig929394.fr](mailto:servicehandicap@cig929394.fr)



## Les aides financières du FIPHFP

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

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

Le FIPHFP accompagne les employeurs dans leur recherche de financements avec une liste précise d'aides telles que :

- Les adaptations du poste de travail
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée
- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie
- La formation et l'information des travailleurs handicapés
- Les dépenses d'études
- La formation et l'information des personnels
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.







Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France  
157, avenue Jean Lolive 93698 PANTIN Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81  
Direction de la santé et action sociale - Contact : [servicehandicap@cig929394.fr](mailto:servicehandicap@cig929394.fr)