



**Semaine du
handicap
et du maintien
dans l'emploi au
CIG petite couronne**

**15 novembre
2017**

Handicap et maintien dans l'emploi dans la FPT





Le maintien dans l'emploi, c'est quoi ?

Semaine du
handicap
et du maintien
dans l'emploi au
CIG petite couronne

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.

Il débouche ainsi sur deux problématiques à résoudre :
Anticiper l'apparition de l'inaptitude et résoudre des cas précis d'inaptitude.





Le maintien dans l'emploi c'est quoi ?

☞ 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 FPT 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*).





La notion d'aptitude au poste de travail

Semaine du
handicap
et du maintien
dans l'emploi au
CIG petite couronne

Les différentes situations rencontrées dans la Fonction Publique Territoriale ?

- L'agent est apte à ses fonctions, aucun aménagement de poste n'est nécessaire
- L'agent est apte à ses fonctions **avec aménagement de poste** : des restrictions sont émises sur son aptitude à son poste de travail
- L'agent est inapte à son poste de travail mais apte aux fonctions de son grade, **il y a changement d'affectation**
- L'agent est inapte aux fonctions de son grade mais apte à d'autres fonctions : **reclassement professionnel**





L'aménagement de poste

L'aménagement de poste 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, mis en œuvre par l'ergonome, l'assistant, le conseiller en prévention...



1/ Quelle est la position de l'agent ?

- ☞ Il est maintenu sur son poste de travail et conserve son grade, ses conditions de travail sont aménagées

2/ Quelle peut être la nature des aménagements ?

- ☞ Sur le poste de travail: allègement de la charge de travail, adaptation des outils de travail
- ☞ Conditions d'exercice des fonctions: aménagement des horaires de travail, interdiction de port de charges (poids à déterminer), de la répétition de certains mouvements, limitation de stations debout ou assise, suppression de certaines tâches (travail en hauteur, conduite de véhicule)...
- ☞ Temps partiel thérapeutique : modalité temporaire d'aménagement suite à certains congés maladie. (art 57 loi 26/1/84)





3/ Quelle est la durée d'un aménagement de poste ? Par qui est-elle définie ?

- ☞ **Suite à un CLM ou CLD : 3 à 6 mois** accordé par le comité médical.
 Au terme de la durée fixée, l'autorité territoriale saisit le comité médical après avoir sollicité l'avis du médecin de prévention
- ☞ **Pour les autres situations : pas de durée définie.**
 A l'issue de la période ou si de nouvelles missions sont confiées à l'agent, l'autorité territoriale pourra saisir le médecin de prévention pour avoir un avis.

Article 33 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987



Le changement d'affectation

A examiner seulement si le poste n'est pas aménageable



4/ Quelles sont les 2 formes du changement d'affectation ?

- ☞ 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 contraintes.



Le reclassement professionnel

5/ Quand envisager le reclassement professionnel pour un agent ?

- ☞ Quand un aménagement de poste ou un changement d'affectation est insuffisant ou inadapté par rapport à l'état de santé de l'agent
- ☞ Quand l'agent est reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade et apte à exercer les fonctions d'un autre grade

Par conséquent le reclassement suppose un changement de grade

6/ Qui préconise le reclassement professionnel ?

- La collectivité
- Le médecin de prévention
- L'agent

☞ **Le médecin de prévention ou médecin agréé**



7/ Qui valide la préconisation de reclassement professionnel ?

- La collectivité
- Le médecin traitant
- Le comité médical/commission de réforme

☞ Le comité médical/commission de réforme

8/ Après validation des instances médicales, qui doit faire la demande officielle de reclassement ?

- La collectivité
- Le médecin de prévention
- L'agent

☞ L'agent





9/ La collectivité a-t-elle obligation de reclasser un agent au sein de la collectivité ?

- La collectivité se doit de tout mettre en œuvre pour la recherche d'un poste compatible avec l'état de santé de l'agent.
- ☞ Elle a une obligation de moyens mais pas de résultat.

10/ Combien de propositions de postes vacants, la collectivité se doit-elle de proposer à l'agent ?

- 1
- 3
- 2
- ☞ 1

11/ L'agent peut-il refuser le poste proposé par l'autorité territoriale et validé par le médecin de prévention ?

- ☞ Non, Dès lors que le poste répond aux exigences médicales de l'agent





12/ L'autorité territoriale peut elle demander à un agent de suivre une formation en vue de faciliter son reclassement, alors qu'il est en congé de maladie?

- Il est possible pour l'agent en congé de maladie de passer un examen professionnel
- Les textes ne prévoient pas le suivi d'actions de formation pendant la période de congé de maladie

13/ L'autorité territoriale peut elle demander à un agent de suivre une formation en vue de faciliter son reclassement, alors qu'il est en disponibilité d'office pour raisons de santé ?

- ☞ Les congés de formation professionnelle, le congé pour bilan de compétence et le congé pour VAE sont liés à une position d'activité. Ils ne peuvent être accomplis pendant une disponibilité.



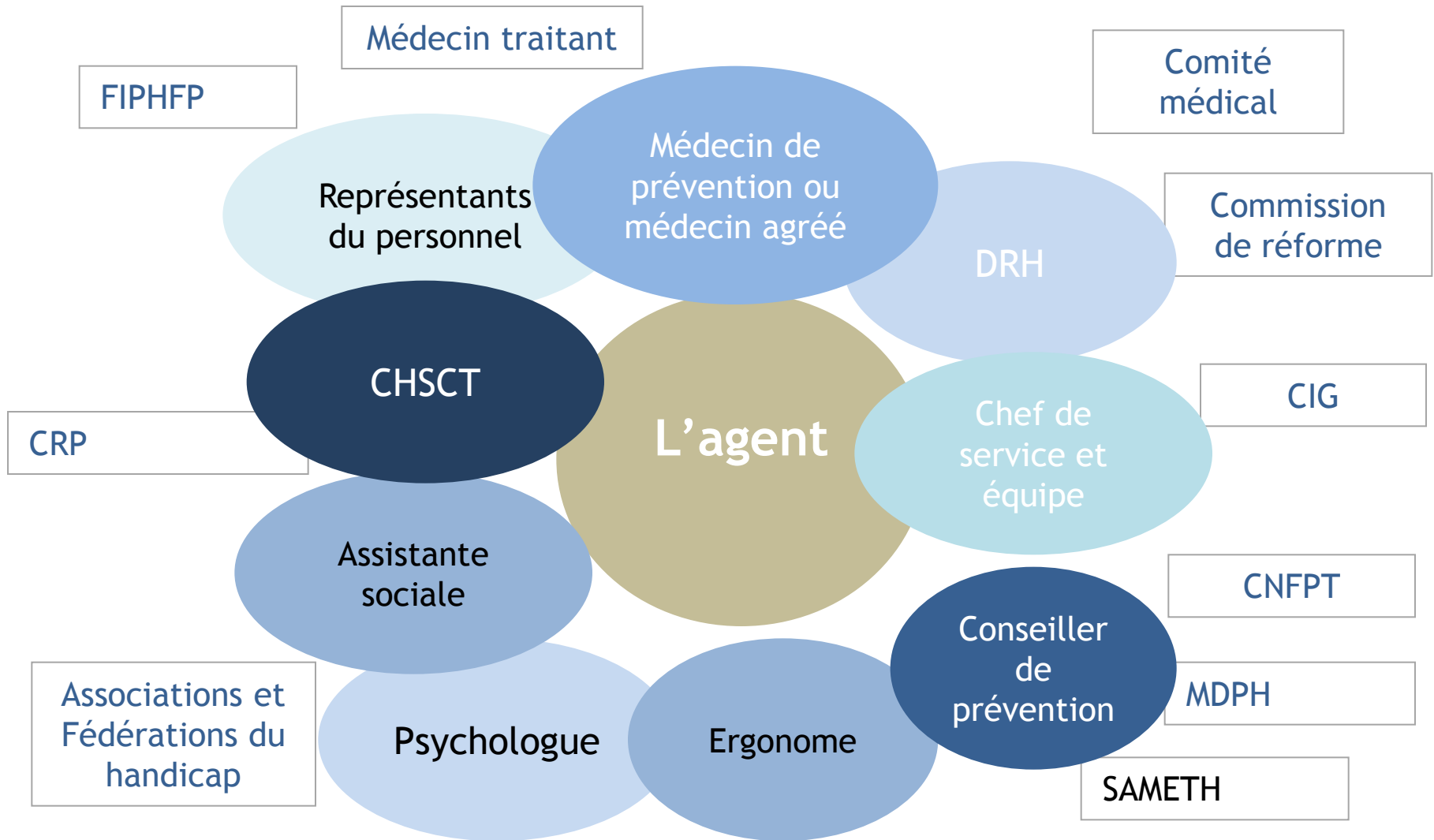


Rappel : L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017

☞ Elle crée un compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017 et une période de préparation au reclassement.

- Le compte personnel d'activité est composé du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen.
- Le compte personnel de formation permet d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de la vie professionnelle.
- Le compte d'engagement citoyen recense les activités de bénévolat ou de volontariat, certaines de ces activités ouvrant un droit à la formation.
- Les fonctionnaires reconnus inaptes à leur fonction peuvent bénéficier d'une période de préparation au reclassement, avec traitement, d'une durée maximale d'un an. Cette période est en outre assimilée à une période de service effectif.

14/ Quels sont les acteurs à solliciter dans le cadre de la reconversion professionnelle de l'agent ?





Les acteurs du reclassement

☞ La Direction des Ressources Humaines

- Vision de l'ensemble des postes de la collectivité/ GPEC/ définition d'une procédure
- Gestionnaire de la carrière : suivi de la situation statutaire de l'agent
- Service formation: définir un plan de formation pour l'agent
- Accompagnement des chefs de service et de l'équipe lors de l'intégration.

☞ Le médecin de prévention et l'infirmière du travail

Vérification de l'aptitude de l'agent vis-à-vis des postes de reclassement / vision globale des postes / [fiche des capacités fonctionnelles](#)

☞ L'assistant social et psychologue

Accompagnement de l'agent dans ses démarches externes (démarche RQTH...) et lien entre l'agent et la collectivité, suivi psychologique, connaissance des équipes de travail et des conditions de travail.

La pluridisciplinarité, un atout pour réussir



Les acteurs du reclassement

Semaine du
handicap
et du maintien
dans l'emploi au
CIG petite couronne

- ➡ **Conseiller de prévention / Ergonome**
Connaissance de l'environnement et des postes / aménagement des postes
 - ➡ **Chef de service et collectif de travail**
Accompagnement de l'agent dans ses nouvelles fonctions
- L'agent doit être au cœur du reclassement.**





Le reclassement professionnel : les différents dispositifs

Semaine du handicap et du maintien dans l'emploi au CIG petite couronne

Dispositifs RH

- Recherche adéquation profil/poste (fiches de poste, cartographie des métiers, référentiels de compétences et parcours professionnels)
- Entretien RH
- Commission pluridisciplinaire
- Stages d'immersion et tutorat
- Charte de mobilité et de reclassement
- Poste de transition (poste relais, tremplin...),
- Bilan professionnel (COP, bilan de compétences, ...)
- Formation (plan de formation, parcours de formation)
- Aides du FIPHFP (Techniques, humaines, formations...)
- Télétravail

Dispositifs médicaux sociaux

- Visite médicale du médecin de prévention
- Entretien de pré-reprise ou de reprise
- Fiche de capacité
- RQTH
- Aménagement de poste
- Formalisation des alertes et détection précoce
- Études ergonomiques
- Entretien avec le psychologue et/ou l'assistant social

Dispositifs statutaires

- Changement d'affectation
- Reclassement professionnel
- Temps partiel thérapeutique
- CLM fractionné
- CMO fractionné
- CET (aménagement horaire possible si absence de temps partiel thérapeutique pour reprise progressive...)
- Disponibilité d'office
- Retraite pour invalidité
- Licenciement pour inaptitude physique

Dispositifs et partenaires extérieurs

- Assurances statutaires
- CIG (services Emploi, Handicap, médecine préventive, EIPRP, assistants sociaux et des psychologues du travail...)
- CNFPT
- Organismes de formation (CRP, associations spécialisées ...)
- Associations et Fédérations du champ du Handicap



Les bonnes pratiques....

☞ Anticiper et prévenir :

- Détecter les signaux d'alerte afin de mettre en place au plus tôt la procédure de reclassement
- Faire du suivi d'indicateurs, des situations individuelles afin de déclencher les saisines et les expertises au plus tôt
- Bien repérer les postes à risques ou les risques d'inaptitude, voire enrichir les fiches de poste d'un volet prévention, effectuer une surveillance médicale plus poussée pour certains agents,
- Recenser auprès des chefs de service leurs besoins (tâches, stages ou postes), identifier et prévoir les départs en retraite,
- S'inscrire dans une démarche GPEEC (ou à plus petite échelle d'une gestion prévisionnelle des emplois ou métiers « à risques »

☞ Travailler **en équipe pluridisciplinaire avec l'ensemble des acteurs...** dans la confiance et le respect des missions et du rôle de chacun.

☞ **Et surtout placer l'agent au centre du dispositif**

Les bonnes pratiques....

- ➡ **Optimiser au maximum l'aménagement de poste** (études ergonomiques, aides du FIPHFP)
- ➡ **Contractualiser au niveau individuel et collectif le processus de reclassement** (charte...)
- ➡ **Inscrire la démarche de reclassement dans une démarche à long terme** (le processus de maturation peut être long pour accepter et retrouver sa place dans l'organisation pour un agent = accompagnement au changement nécessaire)
- ➡ **Informers et sensibiliser les encadrants et les agents** sur l'accueil et l'intégration d'agents en situation de reclassement et l'ensemble des agents sur la politique mise en œuvre au sein de la collectivité
- ➡ **Informers et sensibiliser** permettra notamment pour les agents sur les postes « à risques » d'engager plus facilement une mobilité ou une reconversion professionnelle.



Et prudence lorsque

- ☞ L'on place l'agent en disponibilité d'office
- ☞ L'on place l'agent en surnombre

- **enfin les fausses pistes....**

- ☞ Penser que le poste n'est pas adaptable ou à l'inverse aménager le poste en pensant au bien être de l'agent sans y inclure l'agent lui même, le préventeur, le médecin de prévention...
- ☞ Penser que la connaissance de la pathologie est un élément clé pour réussir un reclassement sous l'angle de la GRH (or c'est plutôt connaître les capacités de l'agent et les ressources globales de la collectivité)
- ☞ Se fier aux idées reçues....





A retenir

- L'aptitude sur le nouveau poste doit être validée par le comité médical ou, le cas échéant, par la commission de réforme (si suite à un accident de service ou maladie professionnelle).
- **Si aucun emploi n'est vacant dans la collectivité, l'agent est placé en congés de maladie jusqu'à épuisement de ses droits à congés, puis en disponibilité d'office après avis du comité médical ou de la commission de réforme (accident de service ou maladie contractée en service).**
- La disponibilité d'office, prévue à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, peut être prononcée pour une durée maximale d'un an ; elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Exceptionnellement elle peut être prolongée une 4^{ème} année si l'agent peut reprendre à l'issue
- Le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération **puisque'il n'exerce pas ses fonctions.**



Le reclassement professionnel : rappel des textes de références

- **Pour les fonctionnaires titulaires** : Art.81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 + décret n°85-1054 du 30 septembre 1985.
- **Pour les fonctionnaires à temps non complet relevant du régime général** : Art 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (licenciement pour inaptitude physique). Dès lors que les avis médicaux n'établissent pas l'inaptitude de l'agent à l'exercice de toutes fonctions, le licenciement ne peut être prononcé sans que la possibilité de reclassement ait été examinée (*CE 3 fév. 2003, n°243156*)
- **Pour les contractuels** : Art. 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988. La jurisprudence a étendu ce principe aux contractuels (*CE du 26 février 2007, n°276863*) y compris pour les assistantes maternelles (*CAA Bordeaux 9 avril 2013, n° 12BX00099*).
- **Pour les stagiaires** : Une décision de la *CAA Lyon 2 juin 2009, n°06LY01808*, avait également reconnu ce droit aux fonctionnaires stagiaires mais récemment, le juge administratif les a exclus de l'application de ce PGD (*CE 12 février 2016, n°381429*).



Le service Handicap vous accompagne...

⇒ **Le CIG a signé une nouvelle convention triennale avec le FIPHFP avec un démarrage au 01/07/2016.**

Elle propose aux collectivités et établissements publics affiliés au CIG, ne disposant pas de convention avec le FIPHFP, **des prestations à titre gracieux :**

1) collectives :

- Conseil méthodologique
- Session de sensibilisation en collectivité et au CIG
- Support pour la saisie des aides du FIPHFP et le montage des dossiers

2) individuelles :

- Conseil sur une situation individuelle
- Études ergonomiques (standard et spécialisée dans la déficience visuelle)
- Accompagnement par un psychologue du travail dans le cadre d'une reconversion professionnelle
- Bilan diagnostic à destination d'agents en situation de handicap mental, psychique et cognitif
- Accompagnement à destination d'agents en situation de handicap mental, psychique et cognitif
- Aide au recrutement d'apprentis en situation de handicap





Comment saisir le service Handicap ?

Semaine du
handicap
et du maintien
dans l'emploi au
CIG petite couronne

- Formulation d'une demande auprès du service par la collectivité
- Analyse de la demande par le service (si nécessaire, en pluridisciplinarité avec la commission handicap mensuelle)
- Transmission de pièces justificatives (RQTH, préconisation médicale, fiche de poste, dernière fiche de visite médicale, fiche de capacités...)
- Signature du protocole d'accord et de l'annexe correspondante par la collectivité
- Démarrage de l'intervention



Merci pour votre attention

