

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

De quoi parle-t-on ?

Lorsque l'état de santé de l'agent est responsable d'une désadaptation entre sa capacité de travail et les contraintes imposées par son activité professionnelle, agent et employeur sont amenés à rechercher une solution permettant le maintien dans l'emploi.

La maladie, un accident de travail ou de la vie peuvent avoir pour conséquences de limiter ou d'empêcher certains actes de la vie professionnelle.

Il est dans l'intérêt du salarié confronté à une telle situation de demander à rencontrer le médecin de prévention afin d'évoquer avec lui les mesures visant à éviter une perte d'emploi.

Il est souvent plus difficile de maintenir un agent dans l'emploi que d'embaucher un agent handicapé. C'est un des éléments de la sécurisation des parcours professionnels que la CFDT revendique pour tous les agents.

L'employeur a l'obligation d'effectuer toutes les démarches susceptibles de maintenir l'agent en activité : en premier lieu aménagement du poste de travail, s'il s'avère impossible affectation dans un autre emploi de son grade ou dans un emploi relevant d'un autre grade de son corps ; s'il s'avère impossible le détachement dans un autre corps et le reclassement à la demande de l'agent dans un autre corps. Ce n'est que lorsque l'ensemble de la démarche a échoué que l'incapacité définitive peut être envisagée.

Quelle mise en œuvre ?

La CFDT demande que la loi instaure une obligation de même importance que celle de l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. C'est aussi le moyen de relier les dossiers de CHSCT qui peuvent créer des situations de handicap et rendre plus difficile le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées.

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

La commission se chargera notamment des missions suivantes :

- ◆ Établir un diagnostic de la pénibilité de chaque poste de travail et mettre en place une prévention des 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 : médecin du travail, SST, référent Handicap, CHSCT, encadrant, agent... Leur exposer la procédure.
 - ◆ Étudier chaque cas et rencontrer les agents concernés.

- ◆ 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 Comité Médical ou la Commission De Réforme.
- ◆ Rechercher les solutions :
 - ◇ Le maintien dans le même poste avec aménagements si nécessaire.
 - ◇ Le changement de poste de travail avec formation.
 - ◇ L'ouverture de droits à congés pour raisons de santé (CLM, CLD).
 - ◇ La CFDT revendique le maintien dans l'emploi et, à ce titre, refuse toute forme de licenciement.
 - ◇ La mise à la retraite.
 - ◇ La mise en œuvre de la solution retenue doit être présentée au CHSCT 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.

Le saviez-vous ?

Le FIPHFP mobilise des financements pour le déploiement 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 le site du FIPHFP :

*[http://www.fiphfp.fr/content/download/1488/9526/version/9/file
FIPHFP_Catalogue_des_aidesNEW_mars_2015.pdf](http://www.fiphfp.fr/content/download/1488/9526/version/9/file/FIPHFP_Catalogue_des_aidesNEW_mars_2015.pdf)*