

Le maintien dans l'emploi, une obligation pour l'employeur

Le maintien dans l'emploi des agents en restriction d'aptitude ou devenus inaptes à leur poste ou à leurs fonctions est une préoccupation majeure des employeurs publics. De plus en plus, les employeurs sont amenés à devoir trouver des solutions pour maintenir les agents dans l'emploi.

Quelles obligations pour l'employeur public ?

L'employeur doit répondre à une obligation de moyen dans le maintien dans l'emploi de ses agents. Dans la Fonction publique d'Etat, l'employeur a une obligation de résultat.

Quels aménagements de poste ?

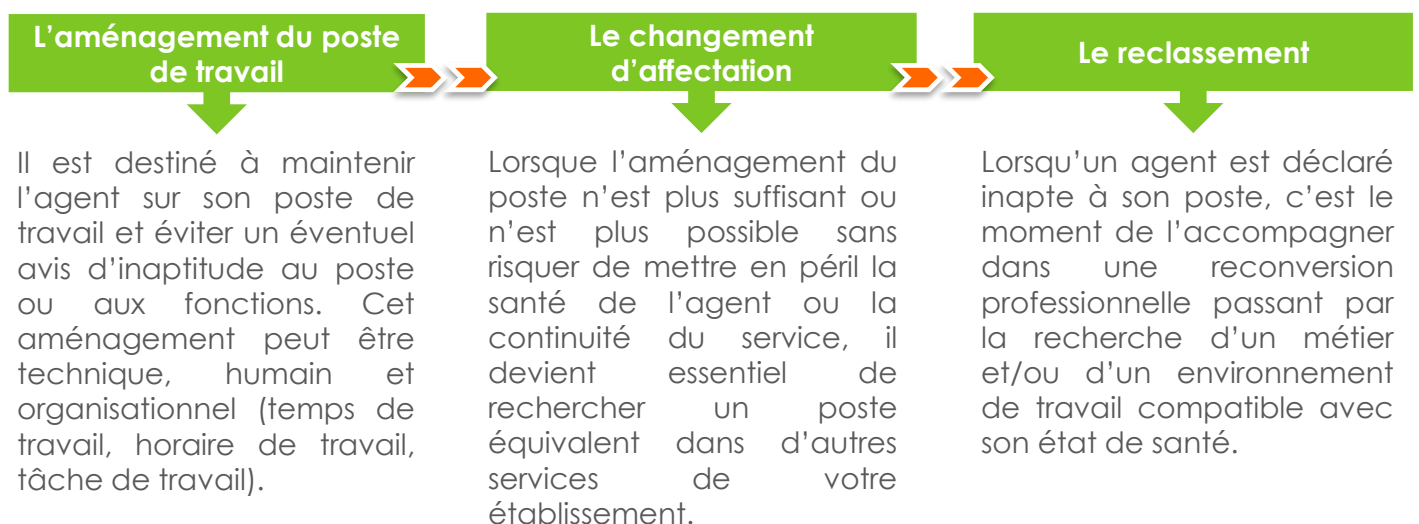
Le maintien sur le poste passe nécessairement par des aménagements spécifiques dans une logique de compensation du handicap. Les adaptations peuvent être technique, humaine ou organisationnelle. Elles répondent à un principe de raisonabilité (durée d'utilisation, coût d'aménagement, perspective d'embauche).

Quel reclassement des agents inaptes ?

Les modalités de reclassement des agents de la fonction publique sont détaillées pour :

- la fonction publique d'Etat : article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984
- la fonction publique territoriale : article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- la fonction publique hospitalière : article 71 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

En interne comme en externe, cela sous-entend une reconversion professionnelle de l'agent avec la recherche d'un métier et/ou d'un environnement de travail compatible avec l'état de santé de l'agent.



Dans certains cas, et après avoir mis en place l'ensemble des solutions préalables, le licenciement pour inaptitude ou la retraite pour invalidité seront instruits.

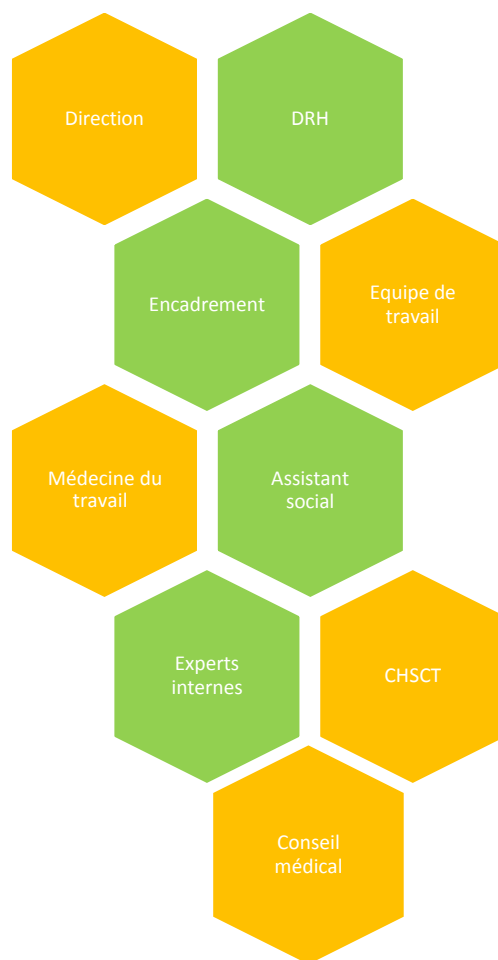




Les acteurs du maintien dans l'emploi

Un maintien dans l'emploi est réussi quand l'agent concerné est au cœur du processus. L'objectif est de le rendre acteur de son parcours (élaboration d'un projet réaliste, démarches administratives, recherche d'informations...).

Un maintien se conduit de façon optimale grâce à la collaboration entre les différents acteurs, chacun détenant un rôle spécifique et indispensable. Plus des professionnels de différentes spécialités seront autour de la table, plus vous aurez une vision complète de la situation et donc vous apporterez une réponse adaptée aux besoins.



La cellule maintien, un outil pertinent dans sa pluridisciplinarité

Elle réunit l'ensemble des acteurs pour rechercher des solutions de maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou changement d'affectation) en fonction des capacités de l'agent et des possibilités des services.

Acteurs externes incontournables pour le maintien dans l'emploi

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi par l'apport de financements spécifiques. *Retrouvez tous les dispositifs financés sur www.fiphfp.fr*

La mobilisation des bons acteurs au bon moment garantira une intégration et un maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions pour la personne en situation de handicap.



Les conseillers Cap emploi apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

Vous avez aussi accès aux :

- Inklus Pro
Une action permettant d'élaborer et de valider un projet professionnel
- Prestations d'Appui Spécifique pour la compensation du handicap

Si vous faites partie de la FPT, pensez à vous rapprocher du CDG qui a souvent des équipes pluridisciplinaires à disposition.

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte

