

Informations (démarches de maintien dans l'emploi)

Présentation

Accidents de la vie, professionnels ou privés, problèmes de santé, chacun peut être touché par une difficulté à exercer ses missions. 75 % des personnes en situation de handicap le sont devenues au cours de leur carrière. Lorsque l'état de santé ne permet plus d'être maintenu sur le poste initial dans des conditions adaptées, un diagnostic de la situation peut être réalisé par le service Handicap et Maintien dans l'emploi du cdg69.

Des psychologues du travail spécialisées dans l'accompagnement des parcours d'inaptitude peuvent intervenir pour le maintien en poste, lorsqu'il est encore possible ou une aide à la reconversion lorsque le reclassement pour inaptitude s'impose.

Une première étape de diagnostic de la situation

Sur sollicitation de l'employeur ou du médecin de prévention/du travail, la mission maintien dans l'emploi initie un diagnostic élaboré à partir des éléments du médecin de prévention/travail qui analyse la situation (espaces de travail, équipement, organisation du travail). La mission travaille en lien avec les acteurs médicaux et sociaux, les experts techniques (ergothérapeutes, ergonomes, professions paramédicales, etc.) dans le cadre d'une collaboration étroite avec l'employeur et l'agent.

À partir de ce bilan pluridisciplinaire, l'employeur dispose d'une liste exhaustive des solutions envisageables. Il s'agit ensuite d'identifier celles qui correspondent le mieux aux besoins du service ou de la collectivité et aux aspirations de l'agent, afin d'orienter la décision finale.

Un accompagnement dans la mise en œuvre des actions par le biais de différents outils adaptés à chaque situation, à savoir :

- Des études de poste
- Des prestations spécifiques liées à un handicap en particulier
- Des prestations d'accompagnement au retour à l'emploi après un arrêt conséquent
- Des bilans professionnels pour définir un projet de reconversion pour raisons médicales
- Mise en place de stages inter-collectivités
- Définition d'un plan de formation

Les personnes concernées par le maintien dans l'emploi

Sont concernés par le maintien dans l'emploi ou le reclassement, les agents confrontés à une diminution de leurs capacités de travail, à la suite d'une détérioration de leur état de santé, d'un accident ou d'une maladie invalidante. Dans la pratique, une demande du médecin de prévention suffit pour bénéficier d'un accompagnement et d'aides financières pour la mise en œuvre d'adaptations sur le poste de travail.

L'accompagnement par le service Handicap et maintien dans l'emploi doit être mobilisé par le médecin de prévention ou l'employeur. L'agent peut solliciter à tout moment le médecin de prévention ou son employeur

pour bénéficier d'une orientation vers le service. Il n'est pas nécessaire qu'il soit reconnu travailleur handicapé.

Seules les instances médicales peuvent se prononcer sur l'aptitude de l'agent à son poste de travail. Le médecin de prévention donne un avis sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et le poste.

Deux situations peuvent se présenter :

- **La restriction d'aptitude et le maintien au poste de travail :**

L'instance médicale a conclu à la nécessité d'un changement de poste. Des aides financières existent pour mener à bien le projet élaboré avec la collectivité et l'agent.

- **Le reclassement ou le changement de poste dans le cadre d'une inaptitude :**

Les conditions du maintien de l'agent dans son poste définies par le médecin nécessitent des aménagements. Dans la grande majorité des cas, des solutions pour préserver l'emploi de l'agent existent.

Les conditions de réussite

Engagement

Le maintien dans l'emploi ne relève pas d'un seul acteur. Il nécessite que la collectivité (ou l'établissement), l'agent et le médecin de prévention travaillent ensemble. Ainsi, le responsable hiérarchique, les collègues de travail peuvent être acteurs du maintien dans l'emploi.

Anticipation

Plus le signalement est précoce, plus les solutions sont nombreuses. Il n'est pas nécessaire d'attendre que l'agent soit en arrêt maladie pour que le service handicap et maintien dans l'emploi intervienne. Lorsque l'agent est encore en poste, les possibilités d'action et les chances de réussite sont meilleures.

Maintien du lien

Éviter de perdre le contact avec l'employeur pendant les périodes d'arrêts de travail, anticiper la reprise du travail (visite de pré-reprise).

Transparence

Les éléments nécessaires au diagnostic sont partagés entre la collectivité, le médecin de prévention/du travail et l'agent. Cependant, les échanges réalisés avec le chargé de mission maintien dans l'emploi lors des différents entretiens comportent des données confidentielles. Aucune donnée médicale n'est dévoilée, le travail porte sur les contre-indications médicales uniquement.

La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH): pour quoi faire?


Si le maintien dans l'emploi ne s'adresse pas qu'aux agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la RQTH est une étape parfois incontournable pour permettre aux agents de bénéficier de droits spécifiques et compenser les difficultés liées à l'état de santé en situation professionnelle.

La chargée de mission maintien dans l'emploi peut aborder cette question avec l'agent lors de leur rencontre pour expliquer la démarche, répondre aux questions que l'agent peut se poser et démontrer l'intérêt d'être reconnu en situation de handicap au travail.

Contactez le service Handicap et Maintien dans l'emploi

📍 Anne-Laure DUBUY

chef de service

 handicap@cdg69.fr

 04 72 38 49 72

Réunions d'information RQTH :

[>> Consultez toutes les dates](#)

URL Source

<https://www.cdg69.fr/menu/informations-demarches-maintien-emploi>
