

SEPTEMBRE
2018

ANFH - JOURNÉE DES RÉFÉRENTS HANDICAP

Prévenir les inaptitudes ?



GRUPE ENEIS



1. L'inaptitude, de quoi parle-t-on ?
2. L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables
3. La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables
4. Conclusion



- 1. L'inaptitude, de quoi parle-t-on ?**
2. L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables
3. La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables
4. Conclusion

Quelques éléments de définition :

1

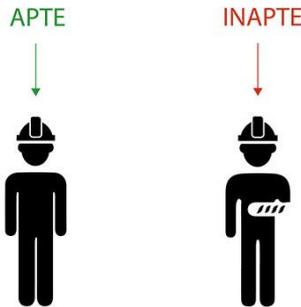
Aptitude : agent apte à exercer l'ensemble des tâches correspondant à sa fiche de poste. L'aptitude à la fonction publique est appréciée par le médecin agréé et l'aptitude au poste par le médecin du travail

3

Aménagement du poste : les restrictions médicales posées par le médecin du travail nécessitent qu'un aménagement du poste soit mis en place

5

Reclassement pour raisons de santé : les restrictions médicales entraînent une incapacité à exercer l'ensemble des postes correspondant au grade détenu. L'agent concerné est alors positionné sur un poste correspondant à un autre grade



Au travail

2

Restrictions médicales : le médecin du travail estime l'impossibilité ou la difficulté à réaliser une tâche ou plusieurs tâches

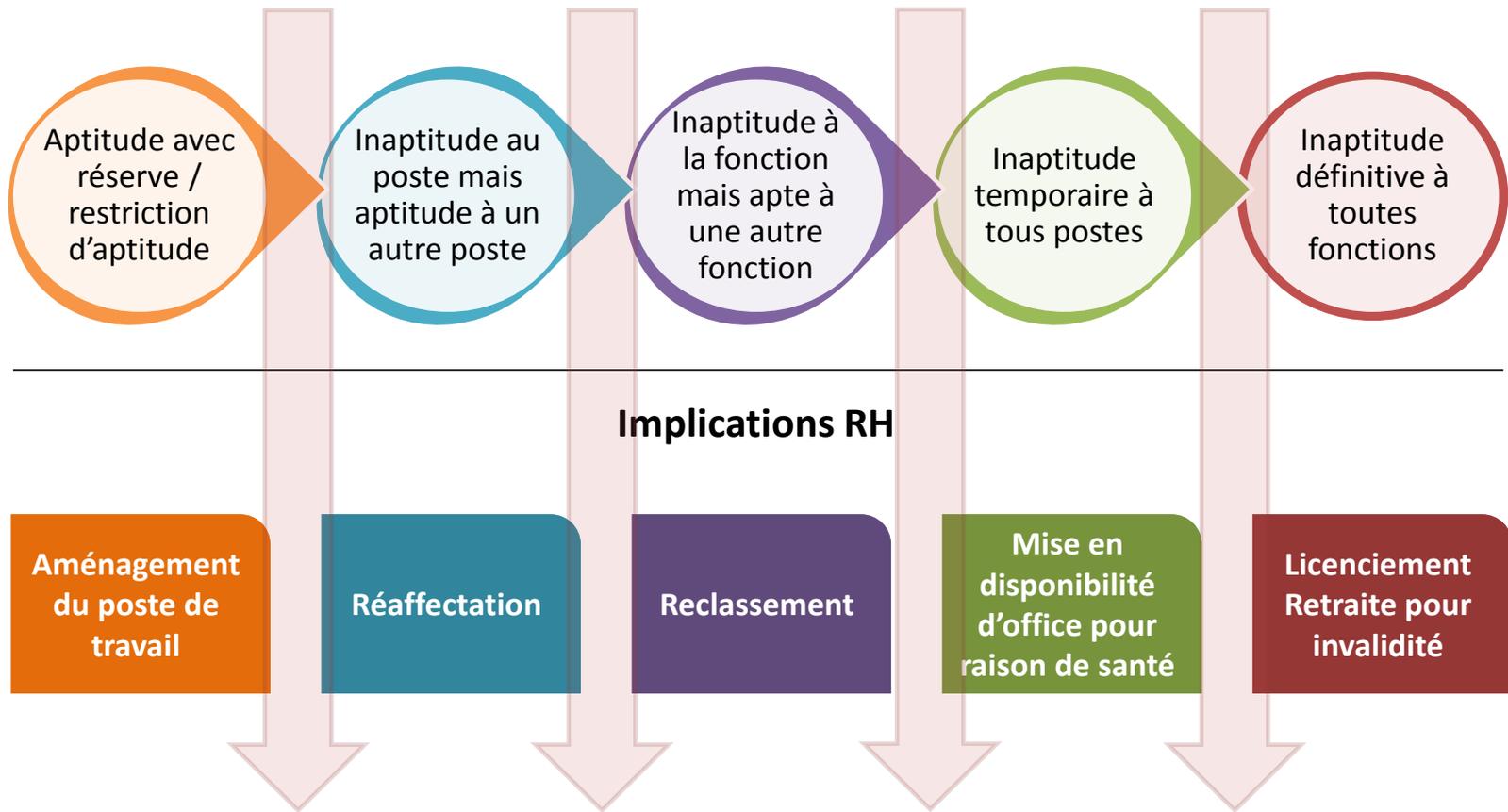
4

Changement de poste : les restrictions médicales sont telles qu'un changement de poste est requis, c'est-à-dire que l'agent doit être positionné sur un autre poste correspondant toujours au grade détenu

6

Inaptitude définitive à tout emploi : compte tenu des restrictions médicales posées par le médecin du travail, aucun des postes de la fonction publique hospitalière ne peut être proposés à l'agent. Dans ce cas, c'est la procédure de mise à la retraite pour invalidité qui s'applique

Les différentes étapes de l'inaptitude :



De la prévention de l'inaptitude au maintien dans l'emploi :

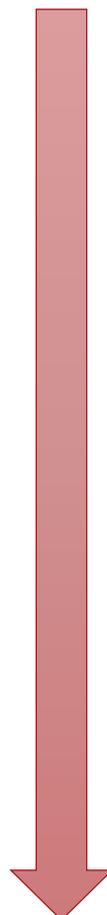
- Lorsqu'on parle de prévention d'inaptitude, on parle donc de maintien dans l'emploi
 - **Notion d'employabilité** : l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle
 - **Le maintien de l'employabilité de l'agent** : une obligation réglementaire pour les employeurs
 - **Un périmètre relativement large** : les personnels en restriction d'aptitude, d'inaptitude au poste ou à la fonction

Des enjeux multiples et variables :





Des réponses multiples et propres à chaque situation



	Réponse apportée par l'employeur public
Aptitude avec restriction / réserve	Aménagement du poste de travail
Inaptitude au poste	Réaffectation (même métier, service différent)
Inaptitude à la fonction	Reclassement (autre métier)
Inaptitude temporaire	CLM, CLD ou disponibilité d'office pour raisons de santé
Inaptitude définitive à toutes fonctions	Sortie de l'emploi : retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude



1. L'inaptitude, de quoi parle-t-on ?
- 2. L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables**
3. La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables
4. Conclusion

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- L'employeur est dans l'obligation d'appliquer les restrictions d'aptitude posées et d'aménager en conséquence le poste de travail.
- L'aménagement du poste de travail signifie que l'agent est apte à exercer la grande partie des tâches qui sont associées à sa fiche de poste.
- L'aménagement s'apprécie dans une logique de proportionnalité : il faut alors parler d'aménagement « raisonnable » du poste de travail.
- Ce principe a été introduit dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par 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.

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Ce caractère raisonnable s'appuie sur **trois critères cumulatifs** :
 - Le **coût** que représente l'aménagement ;
 - La **taille et les moyens** de l'établissement ;
 - La **possibilité d'obtenir des aides** d'un fonds public (les aides du FIPHFP notamment).

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Une étape **fondamentale** pour la suite du parcours :
 - En cas de **contentieux** et pour toute poursuite de la démarche (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le **juge administratif examinera les preuves apportées par l'employeur** pour justifier de la recherche de l'aménagement de poste.
 - Tous les documents possibles doivent être présentés :

1/ Pour prouver la recherche :

- Facture d'achat de matériel
- Rapport de l'encadrant (de proximité ou supérieur)
- Compte-rendu de la réunion pluridisciplinaire
- Etude de poste
- Avis d'affectation
- Etc.

2/ Pour prouver l'adéquation du poste avec l'état de santé de l'agent :

- Avis du médecin de prévention
- Rapport de l'ergonome
- Etc.

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Une obligation de **moyens** et non de **résultats** :
 - Le maintien dans l'emploi d'un professionnel rencontrant un problème de santé mettant en jeu son aptitude fait l'objet d'une **obligation de moyens** pour les employeurs publics comme privés.
 - Cela signifie que le **maintien dans l'emploi de la personne doit être concilié avec les intérêts légitimes de l'employeur**, à savoir la préservation du fonctionnement normal du service.
 - Le rôle du droit est d'assurer le plus possible le maintien dans l'emploi de la personne et d'**apprécier le seuil à partir duquel l'intérêt de l'employeur impose la fin du contrat de travail**.

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

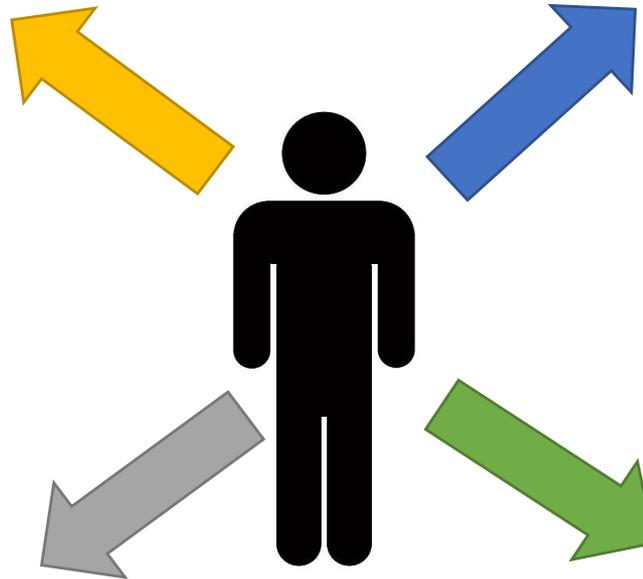
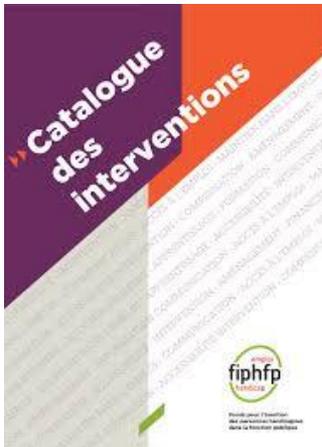
Les types d'aménagement

- **Organisationnel**
- **Matériel**
- **Humain**
- **Horaire**

Les acteurs internes :

- **DRH**
- **Référent handicap**
- **Représentants du personnel**
- **Ergonome**
- **Psychologue**
- ...

Les aides :



Les acteurs externes :

**Les
PPS**

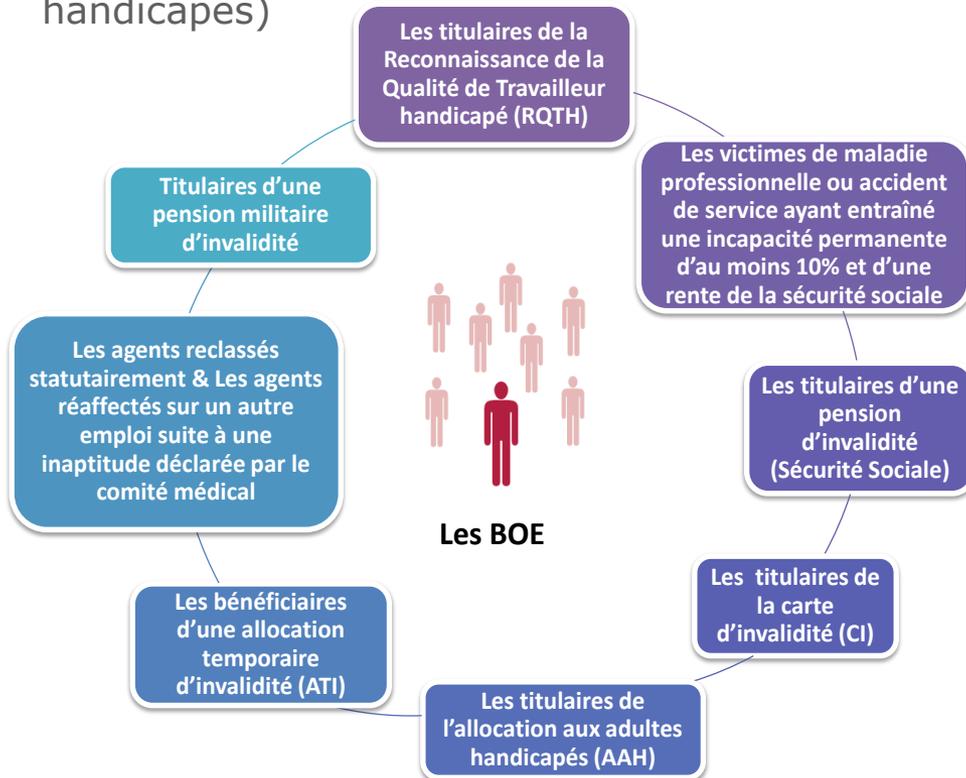
sameth
Handicap & Entreprises
solutions actives pour le maintien
dans l'emploi

Focus : les Organismes de Placement Spécialisés

- Des **évolutions réglementaires** au 1er janvier 2018
 - La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui prévoit la **fusion des CAP Emploi et des SAMETH** au 1er janvier 2018.
 - Le périmètre des interventions des OPS reste néanmoins **à définir plus précisément** (public éligible, volume d'intervention, modalités de fonctionnement, liens avec les PPS et les PSOP...)
 - La liste des nouveaux OPS est disponible à l'adresse suivante : <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Designation-des-nouveaux-organismes-de-placement-specialises>

Des aides mobilisables pour les agents bénéficiant d'un statut administratif de « travailleur handicapé », mais pas que :

1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



2 Les agents en situation de restriction d'aptitude ou d'inaptitude (aménagement de poste et étude ergonomique afférente, télétravail, formations en vue d'un reclassement)

Des restrictions difficiles à appliquer, nécessitant une marche à suivre :

1 Définir précisément le contenu de la restriction d'aptitude

Faire le lien avec le médecin de prévention pour préciser la durée de la restriction et son contenu

Déterminer les mouvements ou tâches que la personne peut ou ne peut pas faire

Envisager une évaluation des capacités fonctionnelles de la personne avec un spécialiste ou un ergothérapeute

2 Envisager l'aménagement du poste de travail

Matériel : étude ergonomique, achat de matériel via les aides du FIPHFP

Organisationnel : étude ergonomique, refonte de la fiche de poste

Horaire

3 Communiquer avec l'équipe et asseoir la légitimité de l'aménagement du poste

Notions de réorganisation , de consensus et d'obligation

Des restrictions difficiles à appliquer, nécessitant une marche à suivre :

4 Poursuivre le suivi médical de la personne

Procéder à un bilan régulier de l'aménagement du poste de travail
Prévoir un calendrier de réévaluation de la restriction

5 Evaluer l'impact de l'aménagement sur la charge de travail de l'équipe

Objectiver le report de charge occasionné par l'aménagement de poste
Mesurer la force de travail disponible au regard de la charge de travail
Elaborer un argumentaire à destination de la direction pour revoir la constitution de l'équipe

6 Tirer la sonnette d'alarme si besoin !

L'aménagement de poste s'entend dans la limite de son caractère raisonnable...

L'aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Des **outils internes** peuvent faciliter la mise en place, le suivi et l'ajustement des aménagements de poste :
 - Une **cartographie des agents en situation de restriction d'aptitude**
 - Une « **fiche des capacités restantes** », qui peut constituer une « annexe » aux avis d'aptitude et destinée à identifier ce que l'agent peut continuer à faire
 - Une « **commission de maintien dans l'emploi** », destinée à favoriser les réflexions et le suivi pluridisciplinaire des situations individuelles
 - Un **logigramme de maintien dans l'emploi**, pour clarifier le « qui / quoi / quand / comment » en interne
 - La **contractualisation** des aménagements de poste



1. L'inaptitude, de quoi parle-t-on ?
2. L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables
- 3. La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables**
4. Conclusion

Préliminaires juridiques

Réaffectation pour raison de santé

- Médecin du travail: Restrictions d'aptitude ou inaptitude au poste
- RH: Changement d'affectation en interne

Risques
Formation
Intégration

Reclassement non statutaire

- Comité médical: Inaptitude à la fonction
- RH: Changement d'affectation en interne pouvant correspondre à un changement de métier (fonction)
- RH: Maintien du grade antérieur de l'agent

Risques
Iniquité de salaire
Formation
Intégration/tutorat

Reclassement statutaire

- Comité médical: Inaptitude à la fonction
- RH / agent: Demande de reclassement
- RH: Changement d'affectation en interne correspondant à un changement de métier (fonction)

Risques
Perte des primes
Formation
Intégration/tutorat

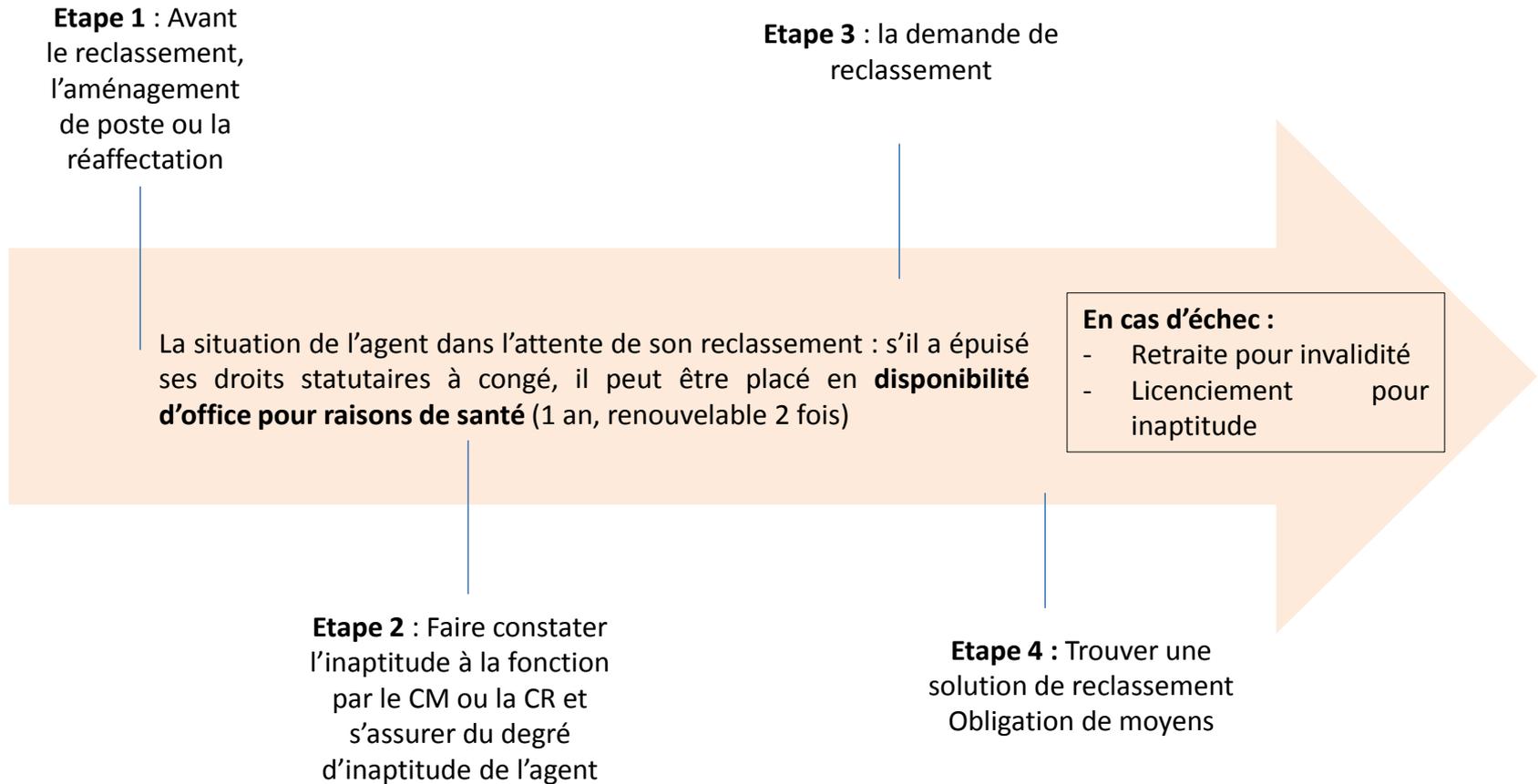
La reconversion professionnelle : quelles obligations pour les employeurs ?

- L'employeur est tenu à une **obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude à la fonction constatée par le comité médical ou la commission de réforme, puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions.
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcés** et **non de résultat** : l'employeur se doit donc de rechercher les solutions possibles pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- La **procédure de licenciement pour inaptitude** ou de **mise en retraite pour invalidité** ne sera possible que dans le cas où l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement.

La reconversion professionnelle : quelles obligations pour les employeurs ?

- Contrairement aux idées reçues, **un employeur n'est pas tenu de proposer 3 postes** pour répondre à son obligation de reclassement.
- Néanmoins, en cas de refus de l'agent de plusieurs possibilités de reclassement, **l'employeur peut engager une procédure de licenciement** :
 - Illustration :
 - *Cour d'Appel Administrative de Nancy, 26 janvier 2012 : un employeur public ayant proposé trois postes compatibles à un agent contractuel reconnu inapte n'a pas commis de faute et a rempli son obligation de reclassement*
- Cela signifie concrètement que **l'employeur peut proposer autant de postes qu'il le souhaite/le peut**, et que le périmètre n'est pas limité à 3 postes.

La procédure de reclassement répond à des étapes claires :



Focus : la formation pendant l'arrêt de travail : de nouveaux dispositifs à mobiliser ?

- L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail prévoit que « **le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif** ».
- De fait, cette ordonnance crée une **période préparatoire au reclassement** pour les agents, laissant à penser qu'il sera possible de permettre à un agent qui le souhaite (et qui présente les conditions d'aptitude nécessaires) de suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt.
- Un décret est paru, mais **uniquement pour la Fonction Publique d'Etat** (22 juin 2018)

Dans l'attente du décret d'application pour la FPH, cette disposition n'est pas applicable !



La reconversion professionnelle : cartographie des aides et acteurs

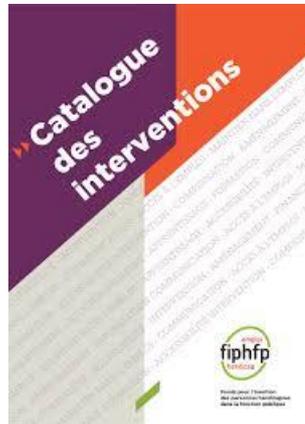
Les acteurs externes :

**Les
PSOP**



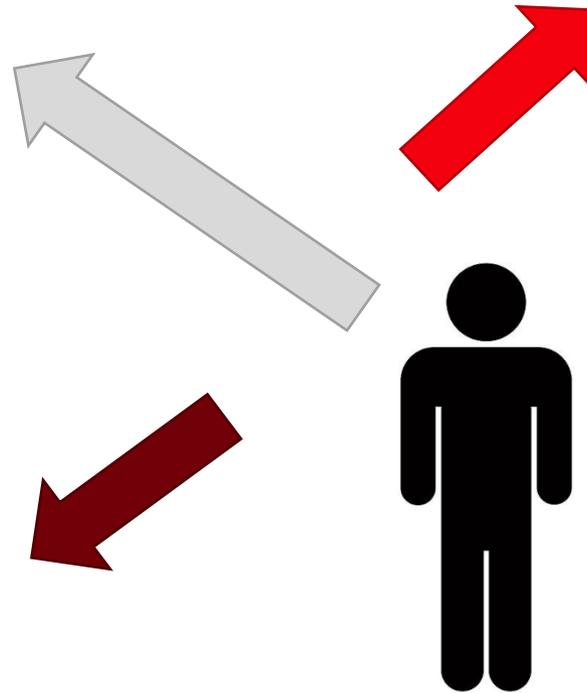
**Bilans de compétences /
bilans professionnels**

Les aides :



Les acteurs internes :

- *DRH*
- *Chargé de mobilité*
- *Référent handicap*
- *Ergonome*
- *Psychologue*
- ...



La reconversion professionnelle : quelles obligations pour les employeurs ?

- Les **bilans de compétences et leurs variantes** :
 - Le **bilan de compétence** ou le bilan de réorientation professionnelle pour faire le point sur les capacités et les motivations du salarié et définir un projet professionnel ou de formation
 - Les **dispositifs proches créés par les centres de bilan de compétences**, comme les prestations de « validation du projet professionnel », conçue pour valider un projet de reconversion en amont de l'entrée en formation ou le « bilan de reconversion », proche du bilan de compétences mais intégrant une concertation avec l'employeur actuel)
 - La **prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)**
- **L'évaluation des aptitudes ou des capacités fonctionnelles**, assurée par des prestataires variés
- La **formation professionnelle continue**, et notamment la formation qualifiante, pour accéder à un nouvel emploi. Le financement de la formation est susceptible d'être pris en charge par le ANFH, en partenariat avec le FIPHFP.

Focus : les aides à la formation proposées par le FIPHFP

Formation destinée à compenser le handicap

- Public éligible :
 - BOE
 - Inapte et/ou en cours de reclassement
- Montant des aides :
 - Formation : 500 € par jour dans une limite de 10 jours
 - Rémunération : 100 % durant le temps de formation
- Renouvellement :
 - Tous les 3 ans

Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle

- Public éligible :
 - BOE
 - Inapte et/ou en cours de reclassement
- Montant des aides :
 - Formation : 10 000 € par an, dans une limite de 3 ans
 - Rémunération : 60 % durant le temps de formation
- Renouvellement :
 - Tous les 5 ans



La reconversion professionnelle : quels outils internes ?

- Des **outils/dispositifs internes** peuvent faciliter l'accompagnement des agents :
 - Les **dispositifs tremplin**
 - Les **conventions d'immersion**, destinées à contractualiser les objectifs liés à la prise de poste et la progressivité des tâches que devra réaliser l'agent
 - Le **tutorat**, qui doit faciliter la prise de poste de l'agent nouvellement intégré dans un service
 - La « **commission de maintien dans l'emploi** » qui, comme pour les aménagements de poste,
 - Une **procédure d'accompagnement** à la reconversion des agents
 - Etc.....

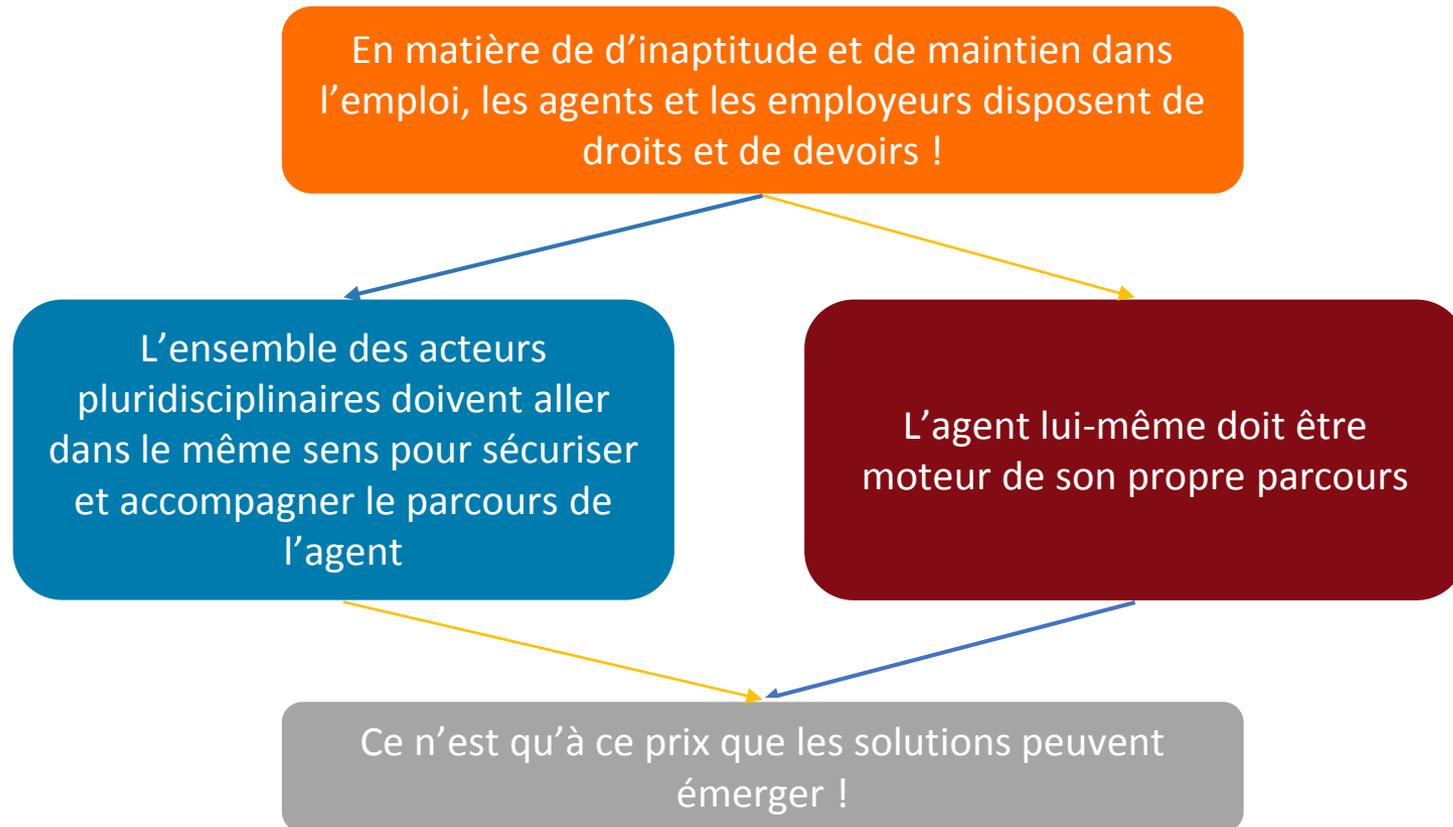


1. L'inaptitude, de quoi parle-t-on ?
2. L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables
3. La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables
- 4. Conclusion**

Des outils nécessaires... mais qui n'ont de valeur que s'ils s'intègrent dans une politique RH dédiée

- La prévention des situations d'inaptitude n'a de sens et d'efficacité que si elle s'inscrit dans :
 - Une politique d'établissement qui bénéficie d'un **portage institutionnel** fort
 - Dans des démarches mobilisant de **multiples compétences internes** (RH, santé au travail, encadrement, OS...) et **externes** (FIPHFP, OPS, ANFH...)
 - Un maître-mot : la **pluridisciplinarité**
- Une **articulation à construire** : la politique de prévention des risques et la politique de gestion des inaptitudes

4/ Conclusion





**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION**

Pierre JOLIDON

Mail : p.jolidon@groupe-eneis.com

Tel. : 06 98 92 78 79



GRUPE ENEIS