

Enjeux du maintien dans l'emploi



“

*Maintenir les agents en
situation de travail*

”

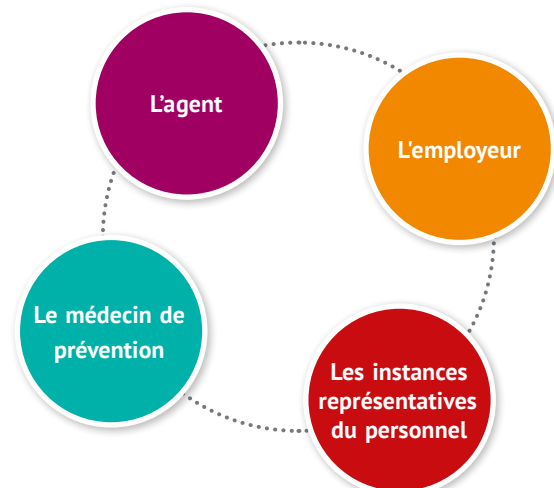
Le maintien dans l'emploi consiste en une démarche qui vise à prévenir la désinsertion professionnelle pour raison de santé. Il peut concerner tout agent rencontrant des difficultés à travailler dans de bonnes conditions à la suite d'une dégradation de son état de santé, d'une maladie invalidante ou d'un accident.

DANS QUEL INTÉRÊT ?

- ▶ Le maintien dans l'emploi concerne toute **situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi**. La démarche consiste alors à adapter le poste de travail, voire à rechercher un autre poste en interne ou en externe, l'objectif final étant de conserver une dynamique professionnelle pour l'agent.
- ▶ Le maintien dans l'emploi constitue également une plus-value pour la collectivité. Elle pourra ainsi conserver l'expertise et valoriser l'expérience professionnelle de ses agents, assurer la continuité et la qualité des services apportés à la population.
- ▶ Il faut donc être vigilant face aux situations professionnelles à risque : agent en arrêt maladie de longue durée ou fréquemment arrêté.
- ▶ Plus la collectivité prend en compte rapidement la situation, plus les chances de réussite du maintien dans l'emploi sont élevées.
- ▶ La démarche implique le dialogue entre **quatre acteurs-clés** :

QUELS ACTEURS MOTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

- ▶ Les acteurs susceptibles de signaler les difficultés d'une personne à occuper son poste de travail sont nombreux : **l'agent lui-même, l'employeur, les assistants de prévention, le médecin du travail...**



LES CONDITIONS DE RÉUSSITE ?

- ▶ Une capacité de la collectivité
 - **à se positionner dans la démarche :**
 - temps, connaissance
 - à quel moment intervenir ?
 - dans quelles situations ?
 - **à solliciter les bons interlocuteurs :**
 - relais
 - prescripteurs
 - prestataires
 - financeurs
 - **à choisir les bons outils :**
 - prestations
 - aides
 - procédures

Seule une approche globale est susceptible de réduire et éliminer au maximum les facteurs de risques professionnels. Il faut s'interroger sur les aspects organisationnels et ergonomiques du poste de travail.



QUELS INTERLOCUTEURS AU CDG ?

- ▶ Afin d'adapter le poste de travail qui n'est plus compatible avec la santé d'un agent, **les compétences d'un conseiller en prévention du service Conditions de travail du CDG 35** pourront être mobilisées pour aménager l'environnement de travail.
- ▶ Dans le cadre de sa mission d'information générale auprès des collectivités du département, le CDG conseillera la collectivité sur le **catalogue d'interventions du FIPHFP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique) :
 - **aides techniques**
 - achat de mobilier (ex : bureau ergonomique)
 - équipements spécialisés
 - aménagement de véhicules
 - **aides humaines**
 - formation adaptées
 - bilans de compétences

Contact

Service
Conditions
de Travail

▶ Sylvie SOYER

Responsable de service
sylvie.soyer@cdg35.fr

Tél : 02 99 23 31 06

CDG 35

Village des collectivités
territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX

Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00

contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr