

Réf : MCC/SG/SRH	Guide relatif à la prévention de l'inaptitude et au maintien dans l'emploi
Indice : 0 version du : 03/2017	Fiche procédure 3 - L'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Tout agent dont la santé est altérée sans le rendre inapte peut bénéficier d'un aménagement de poste.

Les personnes reconnues officiellement travailleurs handicapés (RQTH) ont légalement droit à des aménagements horaires si leur état de santé le nécessite (Cf fiche procédure n°7 "la reconnaissance du handicap")

Il est également possible de faire valoir cette reconnaissance spécifique auprès d'un employeur pour un aménagement de poste, l'achat de matériel, etc.

1- Préconisation du médecin de prévention

« Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ²⁶ ».

L'aménagement proposé par le médecin de prévention prend en compte le travail réel de l'agent, par le biais d'une étude de poste si besoin. Cela peut nécessiter un échange avec le responsable de service. Un aménagement de poste peut être, limité dans le temps, en particulier lorsqu'il touche l'organisation du travail. Les recommandations portant sur des aménagements matériels de la position de travail sont le plus souvent durables.

Les aménagements peuvent être divers : la circulaire du 10 avril 2015 indique, notamment, qu'ils peuvent porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention.

2- Agrément par l'administration

Les préconisations du médecin de prévention sont transmises à l'autorité hiérarchique compétente à laquelle il appartient, le cas échéant, d'évaluer les conséquences de la mise en œuvre de l'aménagement préconisé. En effet, dans certains cas, il aura des incidences sur l'ensemble de l'équipe. Par exemple : les tâches non effectuées par un agent dont la quotité de travail est réduite pèsent sur les autres membres ; un aménagement important des horaires de travail peut conduire à la modification des plannings. La décision devra à la fois préserver la santé de l'agent et tenir compte de l'ensemble de ces éléments.

L'acceptation de l'aménagement de poste doit donc, prendre en considération les répercussions de l'aménagement préconisé, tant sur l'organisation du service et que sur les agents qui le composent.

« Lorsque ces propositions [d'aménagement] ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé²⁶ ».

3- Réexamen de l'aménagement

La mise en place de la mesure d'aménagement de poste doit être limitée dans le temps et faire l'objet d'un réexamen périodique de façon à vérifier que l'aménagement répond bien aux besoins de l'agent.

Pour un agent nouvellement recruté

Le ministère de la culture et de la communication est systématiquement l'employeur des agents contractuels recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 puisqu'ils ont vocation à être titularisés dans un corps.

Le département du recrutement de la mobilité et de la formation (DRMF, secrétariat général) suit donc ces recrutements en lien avec le bureau de gestion de carrière et le correspondant ressources humaines (RH) de proximité.

Si le correspondant handicap de proximité n'est pas associé à la démarche dès la constitution du jury de recrutement il est informé par le RH de proximité de l'échéance de la prise de poste.

Procédure

- 1) Le RH de proximité prend un rendez-vous avec le médecin de prévention pour effectuer le plus rapidement possible l'étude de poste et l'aménagement éventuel du poste de travail du nouvel arrivant.
- 2) Le médecin de prévention, après avoir mené l'étude de poste, propose l'éventuel aménagement de poste à l'agent.
- 3) L'étude de poste et les aménagements éventuels sont adressés : au responsable du service de l'agent, à l'agent et au correspondant handicap local. L'aménagement préconisé peut ne nécessiter aucune acquisition de matériel.
- 4) Si une acquisition d'équipement, de logiciel ou de service est nécessaire, le correspondant handicap local effectue les demandes de devis auprès des prestataires en capacité de fournir les matériels indiqués.
- 5) Il constitue le dossier conformément aux catalogues des aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).
- 6) Il adresse le dossier complet au **Bureau de l'action sociale (BAS)**.
- 7) **Le BAS effectue le suivi de l'aménagement par la saisie des bons de commandes**
- 8) **Le correspondant handicap local s'assure du service fait et en informe le BAS .**
- 9) Le suivi des aménagements de poste est impératif. Le chef de service doit répondre sur sa mise en œuvre effective au médecin de prévention qui la préconise. Toute situation d'aménagement préconisé qui n'aurait pas été suivi d'effet doit être présentée de façon motivée dans le cadre du CHSCT compétent.

Pour un agent déjà en fonction

L'aménagement de poste peut conditionner le maintien dans l'emploi. La démarche est identique mais l'initiateur peut en être l'agent, le service RH de proximité, le responsable de service ou le correspondant handicap de proximité .

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) sont des équipes pluridisciplinaires qui peuvent être mobilisés en proximité pour l'accueil d'un nouvel agent ou le maintien dans l'emploi d'un agent déjà en poste.

Le recours aux conseillers Sameth, présents dans chaque département est initié en collaboration avec les services de médecine de prévention.

Les conseillers Sameth apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés. Ils peuvent être sollicités pour :

- Informer et conseiller sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyser une situation et accompagner dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobiliser des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien en lien avec le correspondant handicap.