



Aménagement de poste pour raisons de santé

2017

Recommandations et propositions d'actions
pour les établissements sanitaires et médico-sociaux



tous ensemble pour votre santé



Dans un contexte d'allongement de la durée de vie professionnelle et de restrictions budgétaires, le reclassement ou l'aménagement de poste pour raisons de santé constitue une préoccupation importante pour les établissements sanitaires, médico-sociaux et pour les personnels concernés.

La spécificité et la technicité des postes dans les établissements sanitaires et médico-sociaux limitent les possibilités d'affectation sur un nouveau poste en adéquation avec l'état de santé de l'agent au sein de l'établissement. Quelle est la part représentée par les personnels confrontés à cette situation ? Comment gérer ces situations complexes en termes d'accompagnement de l'agent et de recherche de poste ? Quelles sont les actions et les recommandations à mettre en œuvre ?

Ces questions ont été posées aux établissements du territoire lorrain via un questionnaire portant sur les professions paramédicales et le personnel agent des services hospitaliers. Elles ont permis de réaliser un état des lieux, de connaître les modalités de suivi réalisé par les établissements pour ces professions en tension.

À l'initiative de l'Agence Régionale de Santé (ARS), un groupe de travail composé de représentants des établissements de chaque département, d'un médecin inspecteur de la DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), de représentants des fédérations et de représentants de l'ARS, a analysé les réponses apportées pour identifier des recommandations et des propositions d'actions, adaptées aux attentes des établissements.

Ce document répertorie les recommandations qui ont été retenues.

1 Prévenir, former et anticiper pour réduire les risques

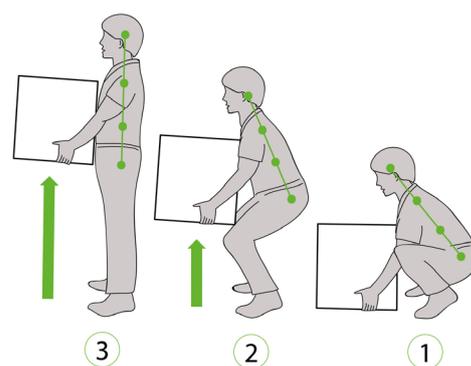
// Poursuivre la démarche de prévention des risques

La prévention des risques doit être intégrée dans toutes ses composantes : formation, équipements, matériel adapté et aide technique. Trois actions ont été identifiées afin de limiter les risques d'accidents du travail ou d'usure professionnelle.

■ **Veiller à l'acquisition de matériel ergonomique approprié** : le matériel ergonomique a une forme particulièrement adaptée aux conditions de travail de l'utilisateur. Pour les professionnels de santé, ce matériel est recommandé pour faciliter les manutentions lors de la prise en charge des patients.

■ **Poursuivre la formation à la prévention des risques** : les formations de formateur à la prévention des risques, à l'utilisation de matériels adaptés permettent de répondre à cette recommandation.

■ **Recourir à une personne qualifiée** : pour anticiper les problèmes de manutention au sein d'un service et pour avoir un avis expert lors de la construction ou de la restructuration de nouveaux bâtiments.



2 Accompagner, organiser et communiquer pour faciliter au sein de chaque établissement, la prise en charge des agents concernés

// Identifier les interlocuteurs au sein de chaque établissement

■ **Nommer un référent handicap** : le référent handicap est au cœur du dispositif mis en place dans l'établissement. Il travaille en collaboration d'une part avec la direction des ressources humaines, le service de santé au travail et la

direction des soins infirmiers et, d'autre part, avec l'agent concerné, pour identifier ou aménager un poste de travail en adéquation avec son état de santé.

■ **Mettre en place une instance spécifique** : plus de 2/3 des établissements interrogés ont créé une instance qui examine la situation individuelle de l'agent. Composée de représentants de la direction des ressources humaines, du service de santé au travail, de la direction des soins infirmiers et du référent handicap, elle a pour objectif d'examiner la situation professionnelle et personnelle de l'agent et de trouver des solutions adaptées et personnalisées en fonction des contraintes de l'établissement et de l'agent.

// Formaliser l'organisation de la mobilité professionnelle de l'agent

■ **Réaliser un entretien préalable à la reprise de travail** : en complément de la visite médicale réglementaire, c'est une étape très importante plus particulièrement lorsqu'une personne a été longuement absente pour raisons de santé. Elle a pour objectif de définir les conditions et les perspectives de reprise de travail.

■ **Identifier un cadre référent pour un suivi de chaque situation** : il permet d'avoir une vision générale de l'ensemble des situations nécessitant un reclassement ou un aménagement de poste et d'assurer le suivi personnalisé de l'agent en vue de son intégration dans de nouvelles fonctions. Dans le cadre de ses missions, le cadre référent veille à l'adaptation aux nouvelles fonctions de l'agent (rédaction d'une fiche de poste adaptée, organisation d'une formation).



// Développer la communication interne

■ **Mettre en place un document d'information** : un guide répertoriant les informations utiles pour faire face et comprendre la nouvelle situation et pour indiquer les démarches à suivre.

■ **Veiller à la bonne diffusion des dispositifs en place dans l'établissement** : s'assurer que les procédures mises en place dans l'établissement pour la prise en charge des personnes concernées sont connues et accessibles pour le personnel.

■ **Améliorer l'accueil de l'agent à son retour** : c'est une étape déterminante pour une bonne intégration. Une charte répertoriant les engagements de l'agent et du service peut être rédigée lors de la réintégration. Un planning de tutorat peut être établi afin de permettre une réappropriation des compétences attendues après une absence de longue durée (plus de trois mois).

3 Analyser et expertiser

// Développer l'analyse et l'expertise des situations à posteriori

Le service de santé au travail et le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) interviennent dans le champ de leurs compétences, dans la réalisation d'études sur les conditions de travail et d'analyse des conséquences des accidents de travail.

■ **Demander la réalisation d'études de poste par le service de santé au travail** : cette mission peut être expérimentée pour diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

■ **Analyser systématiquement les accidents du travail et réaliser des tableaux de bord en collaboration avec le CHSCT** : cette analyse peut se présenter sous la forme de cartographie des conditions de survenue des accidents (analyse des causes) pour définir les actions à mettre en place et anticiper les événements.

■ **Développer le retour d'expériences entre établissements** : un échange sur les situations rencontrées et les solutions proposées qui peuvent être applicables dans l'établissement.

4

Les moyens financiers mobilisables

- Le **FIPHFP** (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) est un organisme accompagnant les établissements de la fonction publique en vue de mettre en place des actions et d'aider au maintien dans l'emploi d'une personne en situation de restrictions médicales. Par le biais d'une convention avec l'établissement concerné, elle s'engage dans un partenariat à différents niveaux. www.fiphfp.fr
- L'**AGEFIPH** (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. L'AGEFIPH a également établi une convention de collaboration avec le FIPHFP. Elle a constitué un réseau des référents handicap, pour échanger et développer des actions en faveur des personnes présentant un handicap. www.agefiph.fr
- Le **SAMETH** (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) propose des informations et des conseils sur le cadre juridique et sur la démarche de maintien dans l'emploi ; il analyse la situation et l'accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ; il mobilise les aides techniques humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien. Le SAMETH est mobilisable tant par les établissements privés que les établissements publics.
- L'**OETH** (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés) est une association qui a pour mission de conseiller et de financer des actions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, auprès des établissements adhérents. www.oeth.org
- La **CARSAT Nord Est** dispose de moyens de financement en fonction du programme d'action en cours dans le cadre de sa mission de prévention des risques professionnels. www.carsat-nordest.fr
- Les **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)** délivrent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- L'**Agence Régionale de Santé Grand Est** a la possibilité de soutenir financièrement des projets dans le cadre des CLACT (Contrats locaux d'amélioration des conditions de travail). Ce financement est attribué aux établissements par le biais d'appels à projet. Il est destiné à financer, en partenariat avec les établissements sanitaires et médico-sociaux, des projets visant à améliorer les conditions de travail des agents et à accompagner les établissements de santé dans un développement d'une culture de la prévention. www.grand-est.ars.sante.fr

Retrouvez l'étude complète sur www.grand-est.ars.sante.fr

Pour en savoir plus

www.actaliens.fr - www.agefiph.fr - www.anfh.fr - lorraine.aract.fr - www.carsat-nordest.fr - www.carsat-alsacemoselle.fr
www.fiphfp.fr - www.inrs.fr - www.oeth.org - www.unifaf.fr - www.uniformation.fr

 **Contact** : Département des Ressources Humaines en Santé
ars-grandest-rh-en-sante@ars.sante.fr

ARS Grand Est

Siège régional : 3 boulevard Joffre - CS 80071
54036 Nancy Cedex
Standard régional : 03 83 39 30 30
www.grand-est.ars.sante.fr