



# La médecine préventive dans la fonction publique territoriale et les aides du FIPHFP

**Céline De Melo,**  
Consultante handicap- psychologue du travail,  
Coordination du Handi-Pacte Grand Est



# Le maintien en emploi, un environnement complexe

---

- Les textes relatifs au maintien dans l'emploi et à la gestion de l'inaptitude et au reclassement ne sont pas les mêmes :

Dans le secteur **privé** ou le secteur **public**

Dans l'un ou l'autre des **versants de la fonction publique**

Selon le **statut de l'agent** (fonctionnaire, contractuel...)

# Le public concerné

---

**Fonctionnaires titulaires,  
et stagiaires**



Régime spécial de sécurité sociale  
CNRACL,  
Ils ne relèvent pas des médecins  
conseils mais de la médecine  
statutaire.

**Contractuels de droit  
public CDD, CDI  
(+saisonniers)  
Fonctionnaires titulaires  
de moins de 28h/semaine**



Régime sécurité sociale IRCANTEC  
Ils relèvent des médecins conseils de  
la CPAM et des instances statutaires  
(Comité Médicale, Commission de  
Réforme)

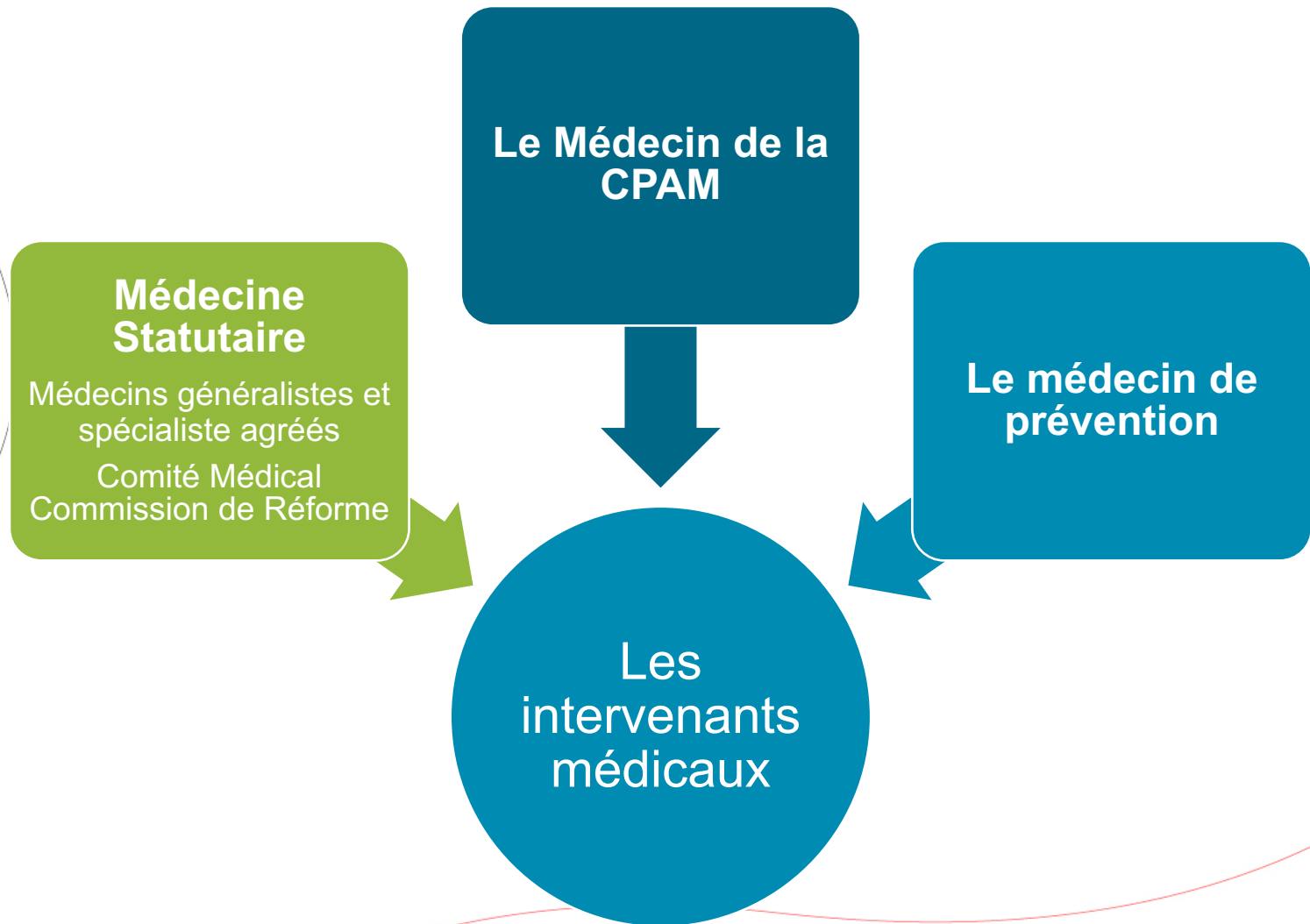
**Contractuels de droit  
privé CAE, contrat avenir,  
apprentissage**



Régime sécurité sociale IRCANTEC ,  
Ils relèvent des médecins conseils de  
la CPAM

# Schéma d'ensemble

---



# La médecine statutaire

*(n'intervient pas les agents de droit privé)*

---

## **Médecin généraliste agréé**

Aptitude à l'emploi public

## **Médecin spécialiste agréé**

Expertise médicale et contres visites dans le cadre des congés statutaires (CMO, CLM, CLD)

## **Comité Médical**

CMO >6 mois;

Octroi, renouvellement et reprise des fonctions suite au CLM , CLD CGM, Disponibilité;

Aménagements après congés ou disponibilité,

Inaptitude et reclassement

Avis temps partiel thérapeutique si avis discordant entre médecin traitant et méd. agréé.

## **Commission de réforme**

Refus de reconnaissance d'imputabilité au service des AT/MP;

Prise en charge des soins en lien avec AT/MP;

Taux d'incapacité et l'allocation temporaire d'invalidité;

Inaptitude et reclassement suite AT/MP;

Retraites pour invalidité,

Avis temps partiel thérapeutique si avis discordant entre médecin traitant et méd. agréé

# Le Médecin de la CPAM

---

## **Agents droits privés**

- Contrôle des droits à congés maladie et versement des IJ
- AT/MP,
- Attribution de l'ALD,
- Invalidité

## **Fonctionnaires <28h/sem et contractuels droits publics**

Intervention conjointe avec la médecine Statutaire :

- AT/MP,
- Attribution des congés maladie et des IJ.

# La médecine de prévention

---

## **Action en milieu de travail** (1/3 de son temps)

- Action collective ou individuelle en milieu de travail.

## **Surveillance médicale des agents** -> visites médicales réglementaires

- Le médecin de prévention donne un **avis sur la compatibilité avec le poste de travail**.
- **L'inaptitude définitive au poste** dépend de la médecine statutaire (CM/CR).

## **Collaboration avec la médecine statutaire**

Le médecin de prévention :

- doit être informé de la réunion du CM/CR.
- a la possibilité de présenter des observations écrites et/ou d'assister au CM et CR.
- Remet un rapport écrit en cas AT/MP, de congé attribué d'office et en cas de réadaptation à l'emploi ou de reclassement.

## **Collaboration avec le médecin conseil de la CPAM**

Pour les fonctionnaires de moins de 28h/semaine et les contractuels de droit privé.

# Rôle de la Médecine statutaire et Médecine préventive

VISITE MÉDICALE		Embauche	Périodique	Reprise	Pré reprise	À la demande
Agent titulaire ou non titulaire de droit public	Médecine statutaire	<b>Médecin généraliste agréé</b> <b>Avant l'embauche</b> « aptitude physique aux emplois publics »	/	<b>Comité Médical / Commission de Réforme</b> <b>Cf diapo 5</b>	/	-Visites de contrôle -Accord pour AT/MP si doute présomption imputabilité, et consolidation - Demande de TPT
	Médecin de prévention	<b>Au moment de l'embauche</b> « compatibilité au poste de travail »	<b>Tous les 2ans</b> (possibilité d'1 examen complémentaire à la demande de l'agent)	/	/	de l'agent ou de l'employeur

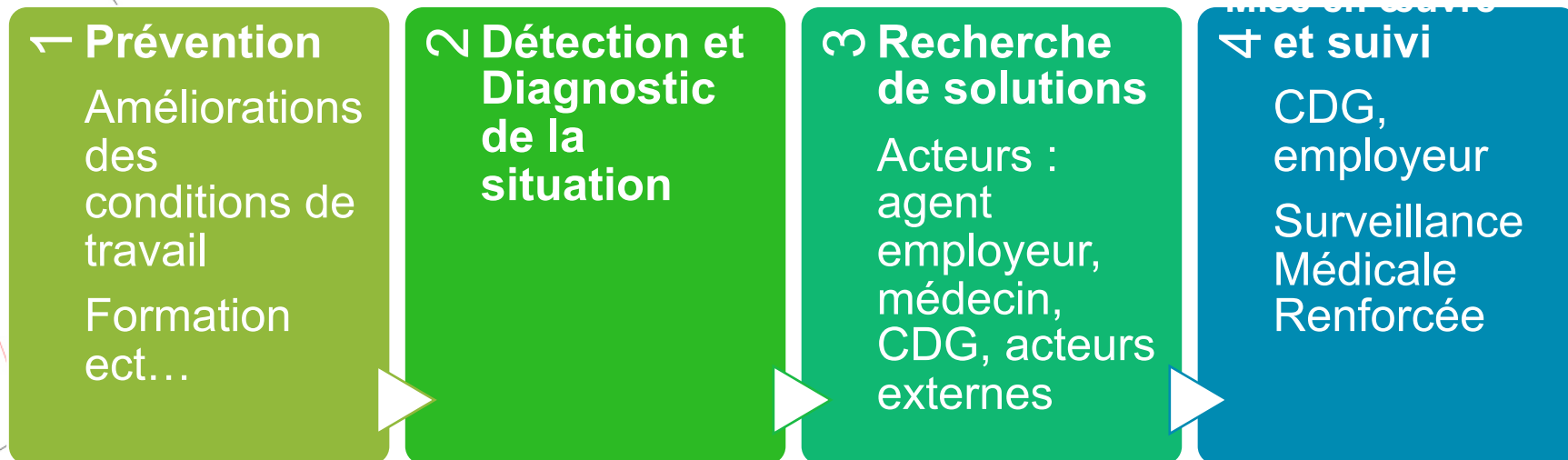


# Médecine statutaire et Médecine préventive

VISITE MÉDICALE		Embauche	Périodique	Reprise	Pré reprise	À la demande
Contractuels de droit privé CUI, CAE, Apprenti	<b>Médecine statutaire</b>	/	/	<b>Comité médical</b> Demande de octroi, renouvellement et fin de CGM,	/	/
	<b>Médecin de prévention</b>	<b>Au moment de l'embauche</b> «compatibilité au poste de travail »	<b>Tous les 2 ans</b> (possibilité d'un examen complémentaire à la demande de l'agent)	<b>Après :</b> - un congé maternité - une absence pour maladie professionnelle (MP) - une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.	Oui	Oui

# La démarche de maintien

---



# Détection et diagnostic de la situation

## SOURCE DE SIGNALEMENT

**Services de Médecine Préventive** : visite médicale périodique, visite à la demande, visite de reprise

**Médecine statutaire** (comité médical et commission de réforme) : suite à un arrêt maladie (reprise avec aménagements /restrictions, poste adapté)

Le collectif de travail ou l'agent lui-même : signaux d'alertes

## DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

**Services de Médecine Préventive** : visite médicale périodique, visite à la demande, visite de reprise

**Expertise externe** : CAP EMPLOI, prestations d'appuis spécifiques par type de handicap, cabinet d'ergonomie, centre de réadaptation professionnelle...

# Détection et diagnostic de la situation

## AVIS CONSÉCUTIFS

**Apte**

**Apte aménagements  
et/ou restrictions**

**Incompatibilité totale  
et définitive au poste**

**Incompatibilité totale  
et définitive à  
l'exercice de ses  
fonctions**

**Obligation  
d'aménagements**

**Préconisations du  
Médecin<sup>1</sup> :**

- Études de poste et de l'environnement de travail
- D'aménagements spécifiques (techniques, organisationnelles, matériels )

**Reclassement :  
Changement d'affectation  
pour raison de santé**

**Possible** : Saisine du CM/CR<sup>2</sup>  
par l'employeur (inaptitude au  
poste ou grade )

**Pas possible** : Saisine du  
CM/CR par l'employeur  
(inaptitude à l'exercice de ses  
fonctions)

**Position de l'agent** : soit en  
poste adapté ou en congés  
maladie

**Reclassement : statutaire**  
*(changement de cadre d'emplois)*

Saisine du CM/CR par  
l'employeur (inaptitude et  
reclassement)

**Position de l'agent** : soit  
en congés maladie, disponibilité  
d'office, ou bien  
en période de préparation au  
reclassement

<sup>1</sup>Aides financières du FIPHFP possibles pour les agents non reconnus BOE

<sup>2</sup> Comité Médical/Commission de Réforme



# L'aménagement raisonnable

---

- **Directive européenne du 27 novembre 2000** portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- **Intégration en droit français, transposition de la directive :**
  - par la **loi de 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le **principe du droit à compensation** des conséquences du handicap
- **Réaffirme et renforce le principe de compensation :**
  - par la signature en 2010 de la convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées (**CIDPH - ONU 2007**)
- **Art. L5213-6 Code du travail** : définition d'un travailleur handicapé

# L'aménagement raisonnable

---

- Obligation de l'employeur
- Aménagement individualisé :
  - incluant des mesures appropriées à la situation de l'agent
  - Ne devant pas inclure de charges disproportionnées

---

## Mesures appropriées :

- Aménagements ergonomiques/techniques
- Aménagements des locaux
- Adaptation des équipements
- Adaptation des rythmes de travail
- Réorganisation des tâches
- Aménagements humains
- Moyens de formation

## Charges disproportionnées :

- Charge financière (TA de Caen, 15 octobre 2009, n°08025480- il convient **de prendre en compte les aides du FIPHFP**)
  - **Impact sur l'environnement de travail**
  - **Impact sur l'organisation**
-

# L'obligation de l'employeur en matière de sécurité au travail

---

- Avec qui?

**Le CDG**

**L'employeur**

**L'agent concerné**

**Le médecin de  
prévention/du  
travail**

**Les encadrants**

**Les collectifs**

**Un tiers externe  
(expert,  
ergonome...)**



## L'évaluation de la faisabilité de l'aménagement et de la charge disproportionnée.

- Mobilisation de toutes les aides disponibles susceptibles de répondre aux besoins
- Solliciter les organismes vous accordant une aide
- Est-ce des mesures relevant des obligations en matière de prévention des risques professionnels?
- Étudier l'impact de la mesure à mettre en place :
  - Nature et coût
  - Moyens matériels et financiers
  - Moyens humains et organisation
  - Environnement de travail

# L'aménagement raisonnable

---

Interdiction des discriminations fondées sur le handicap en matière d'emploi et de travail

- [LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- Code du travail [article L.1132-1](#).

- Dans la fonction publique : [Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#).



# L'obligation en matière de sécurité au travail

- Genèse : Directive UE 1991
- Obligations pour l'employeur
  - Extension du champ de la sécurité à la santé mentale/ loi du 17/1/2002

## Jurisprudence

- **Obligation de résultat** : Soc 28/2/2002
- **Manquement à son obligation de résultat** en refusant d'appliquer les préconisations du médecin du travail : CPH de Saint Denis, 28,07,2017 n°F15/0246

*Article L. 4121-1 et R. 4121-3 du code du travail.*

*Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique.*

*Accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.*

**DUER** constitue un des axes majeurs d'action

**« l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »**

**Cour d'appel de Saint Denis, 28,07,2017 n°F15/0246, un employeur qui refuse de suivre les aménagements préconisés par le médecin du travail ou de prévention manque à son obligation de résultat s'il n'apporte pas la preuve de sa recherche d'aménagement du poste de travail.**



# L'obligation de reclassement

---

## *Point de départ*

**Constat médical de l'inaptitude à l'exercice des fonctions par le comité médical ou commission de réforme.**

Les fonctionnaires peuvent être reclassés dans d'autres emplois d'un autre corps ou cadre d'emploi.

Dans la FPT le reclassement peut être réalisé **dans un autre grade du même cadre d'emplois.** *Fonction publique territoriale - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 8*

## **Points d'attention :**

*Cour de cassation, 30 avril 2009, n°0743.219 - L'obligation de reclassement n'est pas considérée comme remplie quand **le licenciement est intervenu de façon trop hâtive.***

*Décision MLD-2013-124 du 9 juillet 2013 - **Mise en retraite pour invalidité d'un fonctionnaire résultant d'un défaut d'aménagement.***

*CA de Versailles, 16 mars 2017, n°14/04178 a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement car il **ne rapportait pas la preuve d'avoir sollicité de l'aide auprès des organismes compétents afin de trouver des solutions d'aménagement et de reclassement..***

# L'obligation de reclassement : quel public

---

- **Fonctionnaire**
- **Agent public contractuel**
- **Sont exclus les stagiaires** ( *décision Cour Administrative d'Appel de Versailles, 16 mars 2017, req. n° 15VE03852* ).

# Comment actionner l'obligation de reclassement ?

---

L'administration, après avis du comité médical, invite **l'intéressé à présenter une demande de reclassement**

- **Demande écrite de l'agent**
- **L'employeur est tenu de mettre en œuvre la procédure et de rechercher un reclassement effectif**
- **Dans un délai raisonnable**

# L'ordonnance de janvier 2017

---

Article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est complété.

*« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, 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.** »*

En attente du décret d'application pour la fonction publique territoriale et hospitalière

# Mise en œuvre du reclassement

## Par intégration

Dans un autre grade, inférieur ou supérieur, du même cadre d'emplois.

## Par recrutement

Réussite à un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe si le cadre d'emplois

## Par détachement

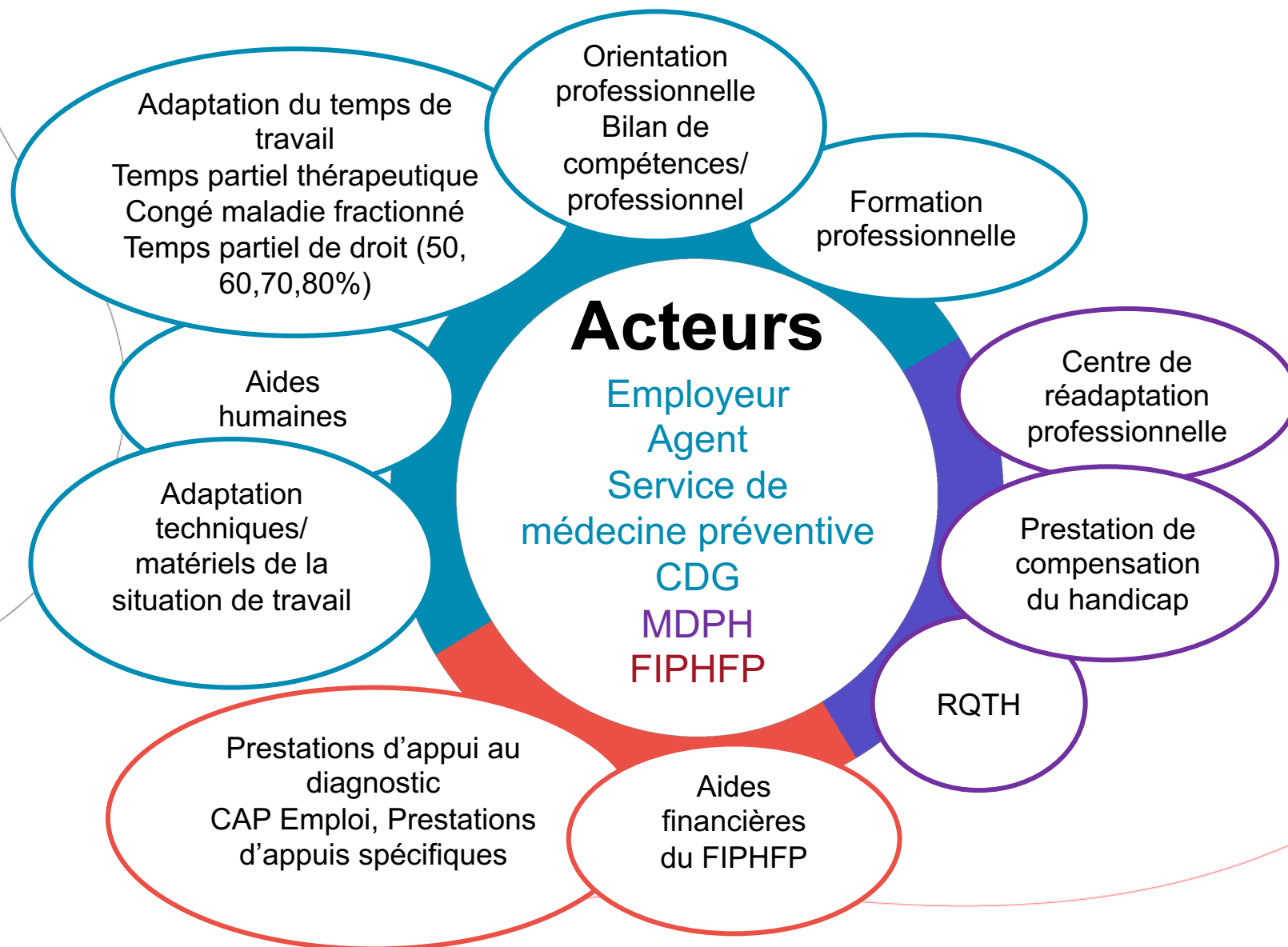
Dans un autre cadre d'emplois.  
A l'issue de la période d'un an, le CM/CR se prononce sur l'évolution de la procédure :

- soit l'état de santé de l'agent s'est amélioré et il peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine,
- soit son état de santé n'est pas stabilisé, il est alors possible de prolonger le détachement pour un an,
- soit l'inaptitude est définitive, il peut alors être intégré dans le nouveau cadre d'emplois.

En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, l'employeur mettra en œuvre la procédure d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique à l'issue après épuisement des droits statutaires.



# Recherche et mise en œuvre de solutions



# La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé(RQTH) un levier permettant de bénéficier des compensations nécessaires

« La RQTH est reconnue à toute personne dont les **possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites** par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

**Code du travail**



## Pour QUI?

**Dispositif mobilisable si vous souffrez :**

- d'un handicap
- d'une maladie chronique
- d'un problème de santé ayant des répercussions au travail

## Pour QUOI?

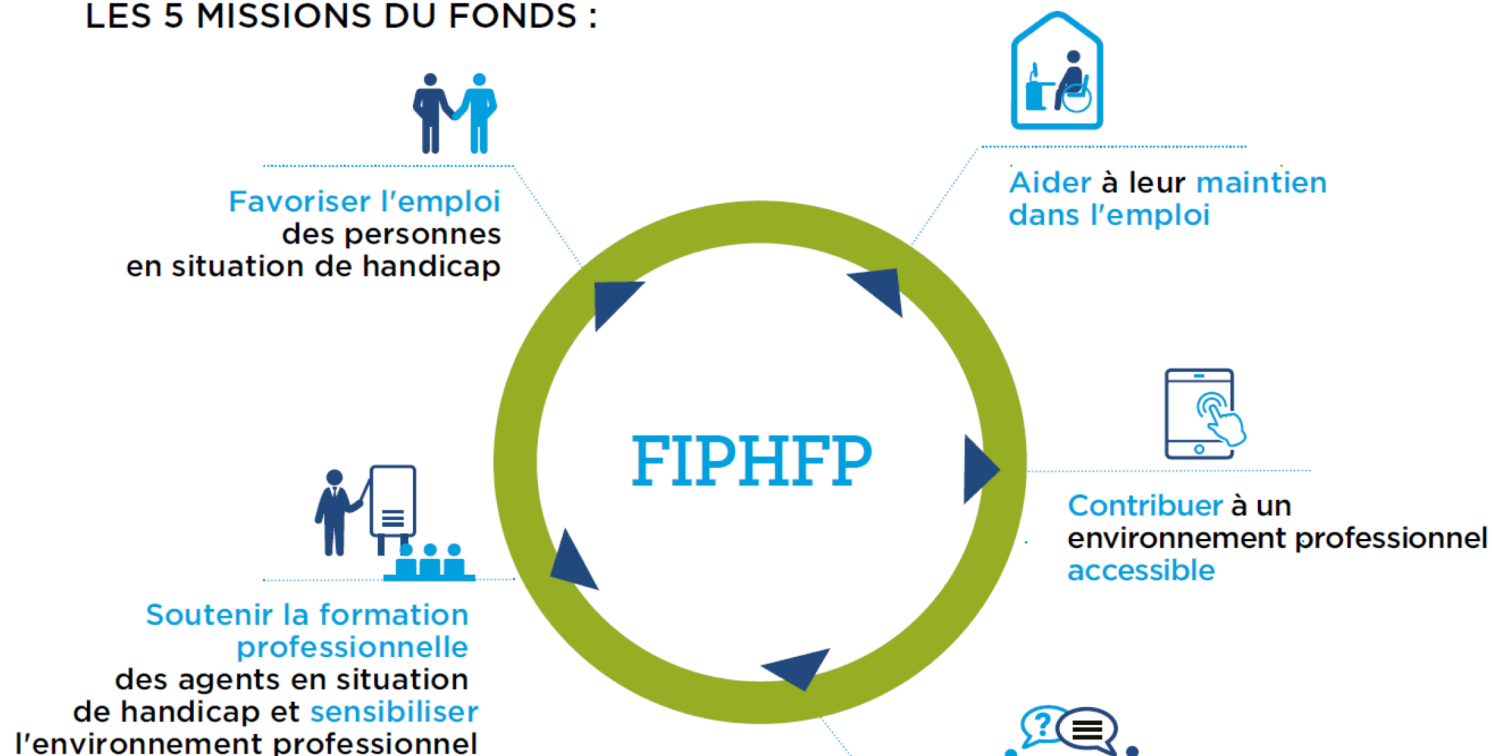
**Au bénéfice**

- d'aménagements des conditions de travail ;
- d'aides à la mobilité ;
- d'acquisition d'aides techniques ;
- de formation, bilan de compétences;
- d'une surveillance médicale renforcée.



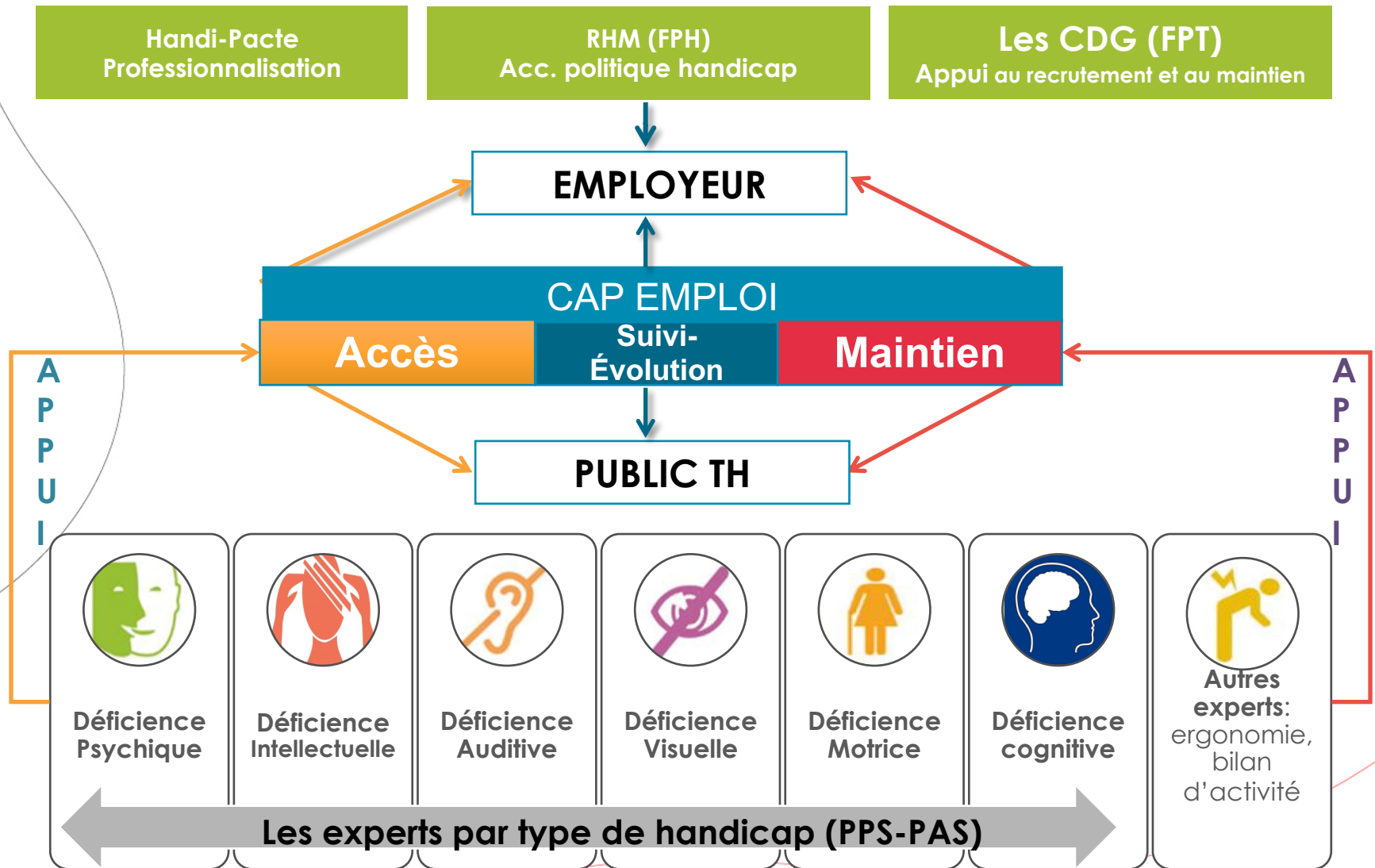
# Le FIPHFP

## LES 5 MISSIONS DU FONDS :



- ▶ Le FIPHFP est saisi par les employeurs. Il peut l'être par les agents pour des demandes de financements relatives à l'aménagement de leur poste de travail, leur formation et leur accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

# L'offre de service mobilisable



# Appui au diagnostic de la situation

## CAP Emploi

Contenu	lieu	Modalités d'accès
<p>Conseil pour apporter un éclairage sur les conditions d'une démarche de maintien.</p> <p>Ingénierie pour aider à la <b>recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien</b>.</p> <p>Il s'agit de contribuer à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution.</p> <p>Il peut faire appel à des compétences complémentaires pour résoudre une situation de maintien dont la solution n'est pas identifiée.</p>	Départemental	Agents bénéficiaires de la RQTH  Mobilisation direct par les employeurs
Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP	

Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet <https://www.handipacte-grandest.fr/>

# Appui au diagnostic de la situation

## Prestation Ponctuelle Spécifique (PPS)-Prestation d'Appui Spécifique (PAS)

Contenu	lieu	Modalités d'accès
<p>Mobilisable au moment de la construction du projet professionnel, de l'insertion, de la formation, de l'intégration en emploi ou du maintien dans l'emploi de la personne, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.</p> <p>Il apporte son <b>expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.</b></p> <p>Les PAS comportent :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ un bilan de la situation de la personne;</li><li>▪ un appui Expert sur le projet professionnel;</li><li>▪ un appui expert à la réalisation du projet professionnel;</li><li>▪ un appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture.</li></ul>	<p>Expert identifié par département et par type de handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intellectuel</li><li>• Moteur</li><li>• Visuel</li><li>• Auditif</li><li>• Psychique</li><li>• Troubles cognitifs</li></ul>	<p>Publics:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents avec RQTH</li></ul> <p>Mobilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• CAP Emploi</li><li>• Les employeurs publics conventionnés et les <b>CDG suite à une préconisation du médecin de prévention/du travail</b></li></ul>
Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP	

Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet <https://www.handipacte-grandest.fr/>

# Appui au diagnostic de la situation

## L'Étude technique Préalable à l'Aménagement/Adaptation des Situations de Travail (ÉPAAST).

Contenu	lieu	Modalités d'accès
Appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégagant des <b>solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et/ou de réorganisation du travail</b> , et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005.	Sur le lieu de travail de l'agent	Publics : <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents avec RQTH</li></ul> Mobilisation : <ul style="list-style-type: none"><li>• CAP Emploi</li><li>• Les employeurs publics conventionnés ou du <b>CDG suite à une préconisation du médecin de prévention/du travail</b></li></ul>

Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP.
-------------	---

Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet <https://www.handipacte-grandest.fr/>

# Appui au diagnostic de la situation

## L'Étude ergonomique par un prestataire externe (CDG, cabinets privés, (CRM, ADAPT Aube, EPNAK-CRP Metz....)

Contenu	lieu	Modalités d'accès
<p>Prise en compte les caractéristiques générales de l'individu dans son environnement de travail pour établir un état des lieux:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>repérer les points de levier permettant un maintien au poste.</b></li></ul> <p>En fonction des résultats de l'analyse, il pourra formuler des <b>préconisations</b> concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'aménagement de poste et/ou de l'espace de travail,</li><li>- l'organisation des tâches,</li><li>- la répartition des tâches.</li></ul>	<p>Sur le lieu de travail de l'agent ou sur des plateformes professionnelles</p>	<p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents BOE</li><li>• Agents aptes avec restrictions et/ou aménagements de poste</li></ul> <p>Mobilisation par les employeurs publics <b>avec une préconisation médicale du médecin de prévention/travail.</b></p>
<p>Financement :</p>	<p>Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réalisée en externe dans la limite d'un plafond de 3 000 €</li></ul>	

# Appui au diagnostic de la situation

## Service de pathologie professionnelle

Contenu	lieu	Modalités d'accès
<p>Ce service a pour but :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• D'aider au <b>diagnostic de l'origine professionnelle d'une maladie.</b></li><li>• D'apporter un <b>avis quant à l'aptitude ou l'inaptitude</b></li><li>• D'accompagner lors des consultations <b>souffrance au travail</b></li></ul>	<p>CHRU de Strasbourg - 03 88 11 64 66</p> <p>CHRU de Reims - 02 99 87 35 17</p> <p>CHRU de Nancy - 03 83 15 71 68 ou 03 83 15 71 69</p>	<p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents rencontrant des problématiques de santé en lien avec un AT/MP.</li><li>• Agents ou se pose la question de l'aptitude ou de l'inaptitude</li><li>• Agents en souffrance au travail</li></ul> <p><b>Mobilisation par :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Médecin de prévention/travail</b></li><li>• Médecin traitant.</li></ul> <p>Mobilisation possible de la part de l'employeur pour des expertises médicales (tous types de pathologies).</p>
Financement		<ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'orientation est réalisée par un médecin du travail ou de prévention les frais sont pris en charge par l'institut de médecine du travail (honoraires et déplacements)</li><li>• Si c'est l'employeur public qui souhaite mobiliser une expertise, cela reste à la charge de l'employeur (coût réglementé d'une expertise 172€)</li></ul>

# Appui au diagnostic de la situation

## Dispositif d'accompagnement du FIPHFP - Évaluer les capacités fonctionnelles

Contenu	lieu	Modalités d'accès
<p>L'évaluation doit permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap</li><li>- valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser</li></ul> <p>Dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste ou changement d'affectation.</p>	<p>Expert du handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Psychique</li><li>• Cognitif</li><li>• Intellectuel</li></ul>	<p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents BOE</li><li>• Agents inaptes et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p><b>en situation de handicap psychique/cognitif ou intellectuel</b></p> <p>Mobilisation par les employeurs et les <b>CDG avec une préconisation du médecin de prévention/travail</b></p>
<b>Financement</b>	<p>Les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€.</li></ul>	

Retrouver les coordonnées des prestataires expert du handicap sur le site internet <https://www.handipacte-grandest.fr/>



# Appui au diagnostic de la situation

## Évaluation des capacités fonctionnelles

Contenu	lieux	Modalités d'accès
<ul style="list-style-type: none"><li>- Objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel</li><li>- Établir un état des lieux très juste des capacités fonctionnelles restantes et des possibilités de la personne</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diagnostic personnalisé – CRM de Mulhouse, Mme Girard Catherine - 03 89 32 46 05</li><li>- EPNAK-CRP – Metz, Leclair Gisèle - 03 87 31 69 22</li><li>- LADAPT – Troyes, Dal Cin Laurence - 03 25 83 12 40</li></ul>	<p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents BOE</li><li>• Agents inaptes et/ou en cours de reclassement</li><li>• Agents aptes avec restrictions</li></ul> <p>Mobilisation par les employeurs avec une préconisation du médecin de prévention/travail</p>
Dans le cadre d'un retour dans l'emploi (maintien au poste, changement d'affectation ou reclassement)	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 semaine à l'IRR - Institut Régional de Médecine Physique et de Réadaptation – Nancy, secrétariat - 03 83 52 67 65</li></ul>	<p>Mobilisation via le médecin du travail/de prévention</p>
Financement	Voir les modalités de financement avec les différentes structures.	

# Appui au diagnostic de la situation

## ERGO-KIT– CRM de Mulhouse.

### Contenu

Permet d'évaluer les capacités fonctionnelles appliquées au monde du travail notamment par rapport au handicap physique de la personne.  
55 tests pour une mesure fine des capacités au regard des exigences d'un poste de travail.

### lieu

1 journée au CRM de Mulhouse, Girard Catherine - 03 89 32 46 05

### Modalités d'accès

Public :

- Agents BOE
- Agents inaptes et/ou en cours de reclassement
- Agents aptes avec restrictions

Mobilisation par les employeurs **avec une préconisation du médecin de prévention/travail**

### Financement

Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail  
- dans la limite d'un plafond de 3 000 €

# Appui au diagnostic de la situation

## MODULO-TEST – CRM de Mulhouse.

Contenu	lieux	Modalités d'accès
<p>Le Modulo-Test permet de <b>mesurer</b> les différentes <b>capacités</b> cognitives et comportementales nécessaires à la pratique de la <b>conduite automobile dans un cadre professionnel</b> (ambulances, engins de chantier, chariots élévateurs, car scolaire/de tourisme, taxi...)</p>	<p>CRM de Mulhouse, Girard Catherine - 03 89 32 46 05</p>	<p>Public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Agents BOE</li><li>• Agents inaptes et/ou en cours de reclassement</li><li>• Agents aptes avec restrictions</li></ul> <p>Mobilisation par les employeurs <b>avec une préconisation du médecin de prévention/travail</b></p>
<p>Financement</p>	<p>Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail - dans la limite d'un plafond de 3 000 €</p>	

# Les aides du FIPHFP

- Télétravail
- Transport adapté domicile travail
- Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles

- Aménagement de l'environnement de travail
- Prothèses auditives
- Autre prothèses
- Fauteuil roulant
- Accessibilité au poste de travail
- Aménagement du véhicule personnel

Organisationnelle

Technique

Compensation

Formation

Humaine

- Bilan de compétences et professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
- Frais et surcoûts liés aux actions de formation

- Interprète en langue des signes, Codeur, transcripteur
- Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- Tutorat
- Dispositif d'accompagnement pour l'emploi (accompagnement sur le lieu de travail – Soutien médico-psychologique)

# Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<ul style="list-style-type: none"><li>→ Mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins</li><li>→ Outils bureautiques adaptés : logiciel braille, zoom texte, téléphonie adaptée</li><li>→ Outillages spécifiques : automatisation</li><li>→ Véhicules professionnels (aménagement ou acquisition de véhicule adapté)</li></ul>	<p><b>Aménagement de l'environnement de travail</b></p> <p><b>Dans la limite de 10000€ pour 3 ans</b></p> <p>(sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention)</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li><li>- Apte avec restriction</li></ul> <p><b>Étude ergonomique datée et signée si demande supérieur à 7500€</b></p> <p><b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b></p>



# Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Prothèses auditives</p>	<p><b>Prothèses auditives*</b></p> <p>Plafond limite de 1 600€ pour 3 ans</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » doit être mobilisée et l'attribution doit être communiquée au FIPHFP.</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p><b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b></p>
<p>→ Orthèse plantaire, orthèse de hanche/d'épaule, orthèse de stabilisation du pouce, des poignets, de la colonne, des chevilles, orthèses de compression</p> <p>→ Autres prothèses : Verres correcteurs avant correction inférieur ou égale à 3/10ème</p>	<p><b>Autre prothèse orthèse*</b></p> <p>Étude de l'aide au cas par cas</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p><b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b></p>

\* Pas de prise en charge pour les agents en arrêt maladie

# Les aménagements techniques

---

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Aménagement des locaux en relation avec le poste de travail	<b>Accessibilité au poste de travail</b> <b>Limite d'un plafond de 15 000€</b> (sous plafond par type de travaux)	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Études ou diagnostic handicap réalisé en externe avec description des travaux a réalisé.</b> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b>

# Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Fauteuil roulant	<p><b>Fauteuil roulant</b></p> <p>Limite d'un plafond de 10 000€ pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention)</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p>Le fauteuil doit être utilisé dans le cadre de la vie professionnelle donc nécessité <b>d'une préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail antérieure à l'achat du fauteuil.</b></p>
→ Aménagement du véhicule personnel	<p><b>Aménagement du véhicule personnel</b></p> <p>Limite d'un plafond de 7 500€ pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention)</p> <p>L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p><b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b></p>



# Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Réorganisation des tâches : évolutions des missions, télétravail ...	<b>Télétravail</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé – plafond de 10 000€</li><li>- Étude externe préalable d'aménagement de poste de travail – plafond de 3 000€</li><li>- Coût d'abonnement et de maintenance – plafond de 2 500€</li></ul>	Agents éligibles (Fonctionnaires, contractuels (+1 an)) : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li><li>- Apte avec restriction</li></ul> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b>

# Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Transports domicile/travail	<b>Transport adapté domicile travail</b> Limite d'un plafond : <ul style="list-style-type: none"><li>- 140€ par jour maximum (2 trajets/jours sur 228 jours)</li></ul> L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b>
→ Transports dans le cadre des activités professionnelles	<b>Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles</b> Limite d'un plafond : <ul style="list-style-type: none"><li>- 100€ par jour maximum / sur 228 jours</li></ul> L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b>

# Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Les outils de la protection sociale	Modalités de mobilisation
→ Aménagement du temps de travail : temps partiel, horaires aménagés, annualisation du temps de travail...	<b>Le temps partiel thérapeutique</b> L'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 lève la nécessité d'un arrêt de 6 mois pour mobiliser le temps partiel thérapeutique	La demande d'autorisation est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.
	<b>Le temps partiel de droit (50, 60, 70, 80 %)</b> Dans la fonction publique, il existe une «surrémunération» pour les agents travaillant à 80 % , statutairement ils sont rémunérés à 85,71 %.	Accordé aux fonctionnaires en situation de handicap après examen médical auprès du médecin de prévention ou du travail pour avis.
	<b>Le congé maladie fractionné.</b> Le fractionnement des congés pour maladie peut être accordé pour un agent atteint d'une maladie nécessitant un traitement et/ou des soins prolongés.	Accordé par la médecine statutaire, ils peuvent se mettre en place par journées complètes ou par demi-journées hebdomadaires. Appui du médecin du travail ou de prévention.
	<b>Cumul de l'allocation temporaire d'invalidité</b> (ATI ou ATIACL) et d'une réduction du temps de travail.	Suite à un accident de service ou une maladie professionnelle, l'agent atteint d'une incapacité permanente peut dans certaines conditions bénéficier d'une pension d'invalidité cumulable avec la rémunération d'activité

# Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Auxiliaire pour les actes quotidiens dans l'emploi	<b>Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle</b> Limite de 5 heures/ jour sur 228 jours/an	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail</b>
→ Auxiliaire pour les tâches professionnelles	<b>Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</b> Couvre les 2/3 des dépenses des frais d'auxiliaire. Dans la limite de 7 heures par jour. Prestation interne : remboursement déterminé sur la masse salariale de l'agent rapporté au nombre d'heures – limite masse salariale d'un attaché principale d'administration.	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail, précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement.</b>

# Les aménagements humains

---

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Accompagnement des personnes en situation de handicap auditif	<b>Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Frais d'interprétariat limite de 80€/heure</li><li>- Coûts interface de communication, codeurs et transcripteurs 29€/heure</li></ul>	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul>

# Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Encadrement - tutorat	<b>Tutorat</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mobilisable la 1<sup>ère</sup> année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle</li><li>- Sur la durée du contrat pour : CCD -1an, les apprentis, les contrats aidés, emplois d'avenir, PACTE, service civique.</li><li>- Dans la limite de 228h/an</li></ul>	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.</b>
	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi – <b>Accompagnement sur le lieu de travail</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur.</li><li>- Limite d'un plafond annuel de 31 000€ et 25h/semaine</li></ul>	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> En situation de handicap psychique, intellectuel ou cognitif <b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année et antérieure au début de la prestation.</b>

# Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Soutien psychologique	<p>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi – <b>Soutien médico-psychologique</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur.</li><li>- Limite d'un plafond annuel de 3 000€ et 4 séances/mois</li></ul>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p>En situation de handicap psychique, intellectuel ou cognitif</p> <p><b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année et antérieure au début de la prestation.</b></p>

# La formation

---

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Accompagner la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels ou à compenser leur handicap (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).</p>	<p><b>Formation destinée à compenser le handicap</b></p> <p>Dans la limite d'un plafond de 500 € par jour maximum sur une durée de 10 jours maximum.</p> <p>La rémunération de l'agent à hauteur de 100% pendant le temps de formation.</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul> <p><b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.</b></p>



# La formation

---

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Bilan de compétences	<b>Bilan de compétences bilan professionnel</b>  Dans la limite d'un plafond de 2000 €.	Agents éligibles : <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li></ul>

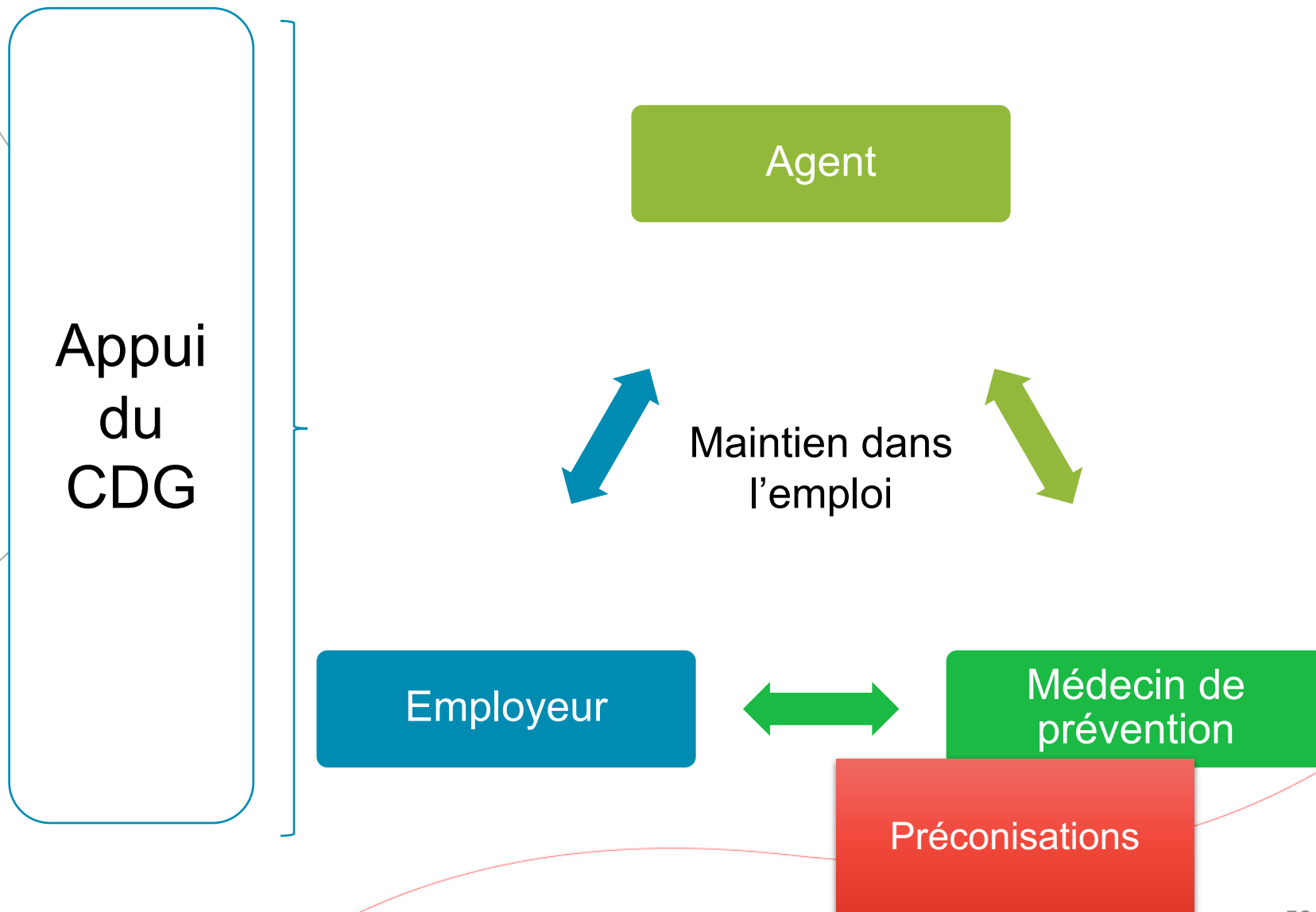
# La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Formations permettant à l'agent d'engager un parcours de reconversion professionnelle	<p><b>Formation dans le cadre du reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dans la limite d'un <b>plafond de 10 000 €</b> par an de date à date, pour une <b>durée maximale de 3 ans</b> (y compris les frais d'inscription).</li><li>- La rémunération dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé de <b>l'agent à hauteur de 60%</b>, pendant le temps de formation.</li></ul>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li><li>- Apte avec restriction</li><li>- Disponibilité d'officie pour raison de santé</li></ul> <p><b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.</b></p>

# La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
<p>→ Surcoût des formations</p> <p>Transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques</p>	<p><b>Surcoût des actions de formation</b></p> <p>Dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, restauration, déplacement).</p>	<p>Agents éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- BOE</li><li>- Inapte et/ou en cours de reclassement</li><li>- Apte avec restriction</li><li>- Disponibilité d'officier pour raison de santé</li></ul> <p><b>Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.</b></p>

# En synthèse, une collaboration essentielle entre le médecin de prévention et le CDG



**Merci de votre  
attention**

**Céline De Melo**

Consultante Handicap - Handi-Pacte Grand-Est

06 27 61 45 18 – [cdm.ehconseil@gmail.com](mailto:cdm.ehconseil@gmail.com)

[coordination@handipacte-grand-est.fr](mailto:coordination@handipacte-grand-est.fr)