

INFO MEDECINE

FICHE N°1 : L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

(Décret 87-602 du 30/07/87 - art. 33)
(Décret 85-603 du 10/06/85 - art. 24 et 40)

I. Le bénéficiaire

Agent titulaire (CNRACL et IRCANTEC)
Agent non titulaire

II. Les conditions à remplir

► Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions

III. La procédure

1- Les restrictions médicales

L'avis de restriction d'aptitude est émis par le médecin de prévention lors d'une visite médicale.

Il s'exprime par des préconisations telles que : *pas de station debout prolongée, éviter le port de charges lourdes supérieures ou égales à 10 kg...*

Les restrictions liées à l'état de santé d'un agent peuvent contraindre la collectivité à modifier le poste de travail de façon temporaire ou permanente.

2- L'aménagement du poste de travail

L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement.

Lorsque l'état de santé d'un agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, l'autorité territoriale doit tout d'abord étudier la possibilité d'aménager son poste de travail.

L'aménagement de poste peut aussi intervenir après préconisation du Comité Médical Départemental.

Cependant toute modification du poste de travail ne pourra intervenir qu'après avis du médecin de prévention habilité à proposer des aménagements.

L'aménagement de poste est la traduction concrète de l'avis de restrictions médicales formulé par le médecin de prévention. Il peut être définitif ou provisoire.

Il peut porter sur un aménagement d'horaires, un allègement de la charge de travail avec dispense de certaines tâches, une interruption périodique du temps de travail par des changements d'activité à charge physique moins élevée, l'environnement de travail, l'aménagement matériel du poste de travail ...

(Exemples : installation d'aides techniques à la manutention, diminution de la taille et du poids des charges, organisation des services, conception différente des espaces de travail, introduction d'équipements de protection individuels ou collectifs...).

Le recours à un avis du Comité médical ou de la Commission de réforme est alors possible, sans que cela soit obligatoire.

La collectivité sollicitera une visite médicale auprès du service de médecine préventive en fournissant la **fiche de poste** de l'agent. Ce dernier produira toutes les pièces médicales nécessaires.

Face à la demande d'un agent, la collectivité est assujettie à une obligation de moyens. Pour autant, la collectivité ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant.

Il appartient à la collectivité d'apporter la preuve qu'elle a étudié l'adaptation du poste occupé. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a effectué les diligences nécessaires pour trouver un poste.

Lorsque le poste ne peut pas être aménagé et que l'agent ne peut pas être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade, la procédure de reclassement peut être envisagée.

IV. Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

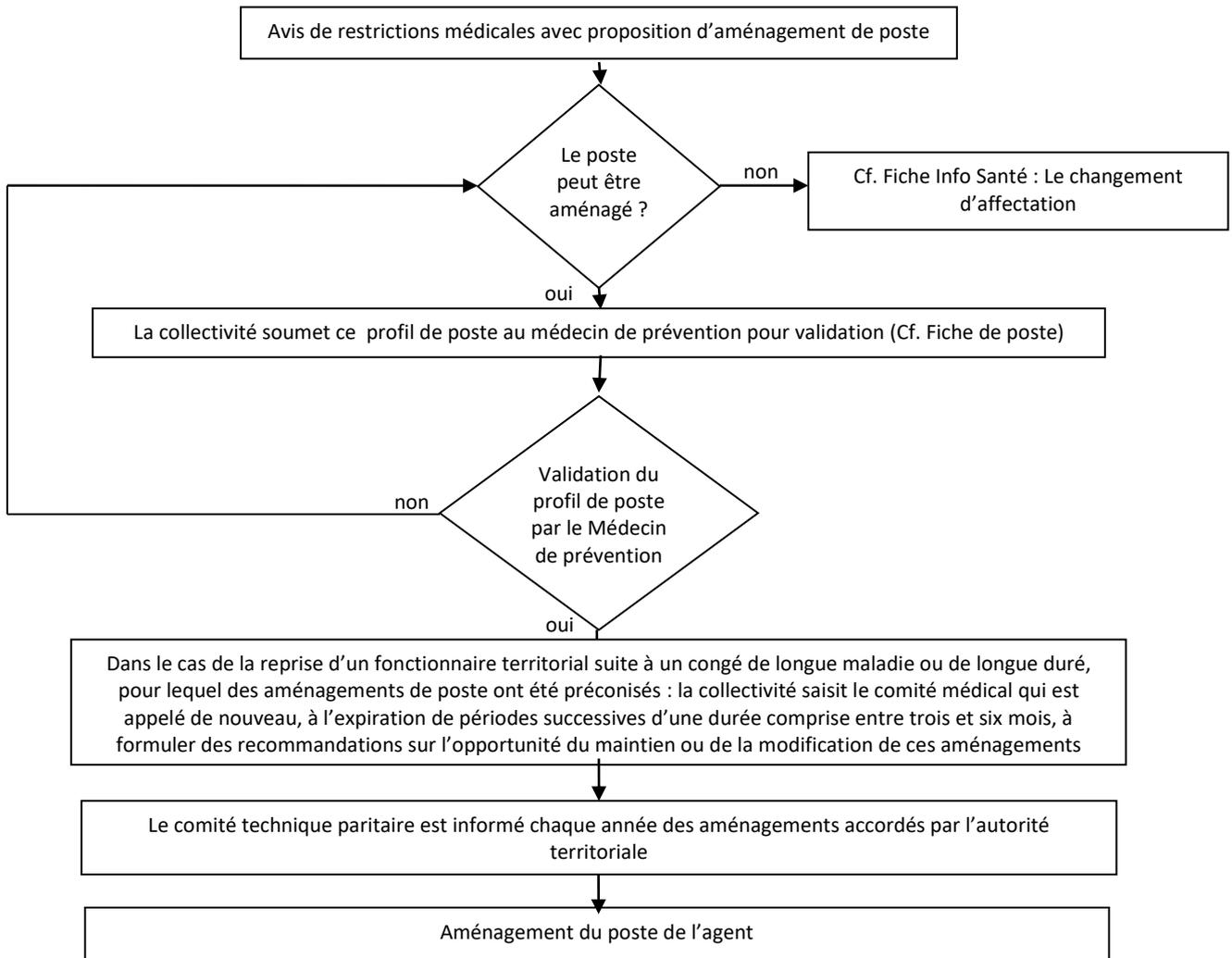
Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) créé par la loi du 11 février 2005 est un établissement public qui collecte les contributions des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance en contrepartie des aides et met à la disposition des collectivités des ressources d'expertise et de conseil.

Les agents ayant été reconnu **inapte à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires ou **présentant des restrictions** et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin de prévention au moyen d'une adaptation de poste de travail peuvent obtenir certaines aides octroyées par le FIPHFP.

Ces aides sont ouvertes **à toutes les collectivités**, quelle que soit leur taille, cotisantes ou non au Fonds.

Le FIPHFP peut être utilisé dans les collectivités comme un facilitateur pour les aménagements de poste, les formations ou toute action visant à l'amélioration des conditions de vie au travail des personnes handicapées et des agents reclassés.

Procédure d'aménagement de poste



Pour toute information complémentaire vous pouvez contacter
le Centre de Gestion de la l'Aisne au
☎ : 03 23 52 01 52