



« Gestion et prévention des inaptitudes »



**Que faire suite à un avis
d'inaptitude du conseil médical ?**

**Et comment prévenir
l'inaptitude, l'usure au travail ?**



Sommaire

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

a/ Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois de tous les grades de tous les cadres d'emplois

b/ Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois du grade

↳ La PPR

c/ Inaptitude totale et définitive au poste uniquement

↳ La recherche d'un changement d'affectation



Sommaire

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

- a/ L'Equipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi = EPME
- b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes

RAPPEL

A l'issue des droits d'un congé pour raisons de santé

ou

en cas de consolidation d'un CITIS

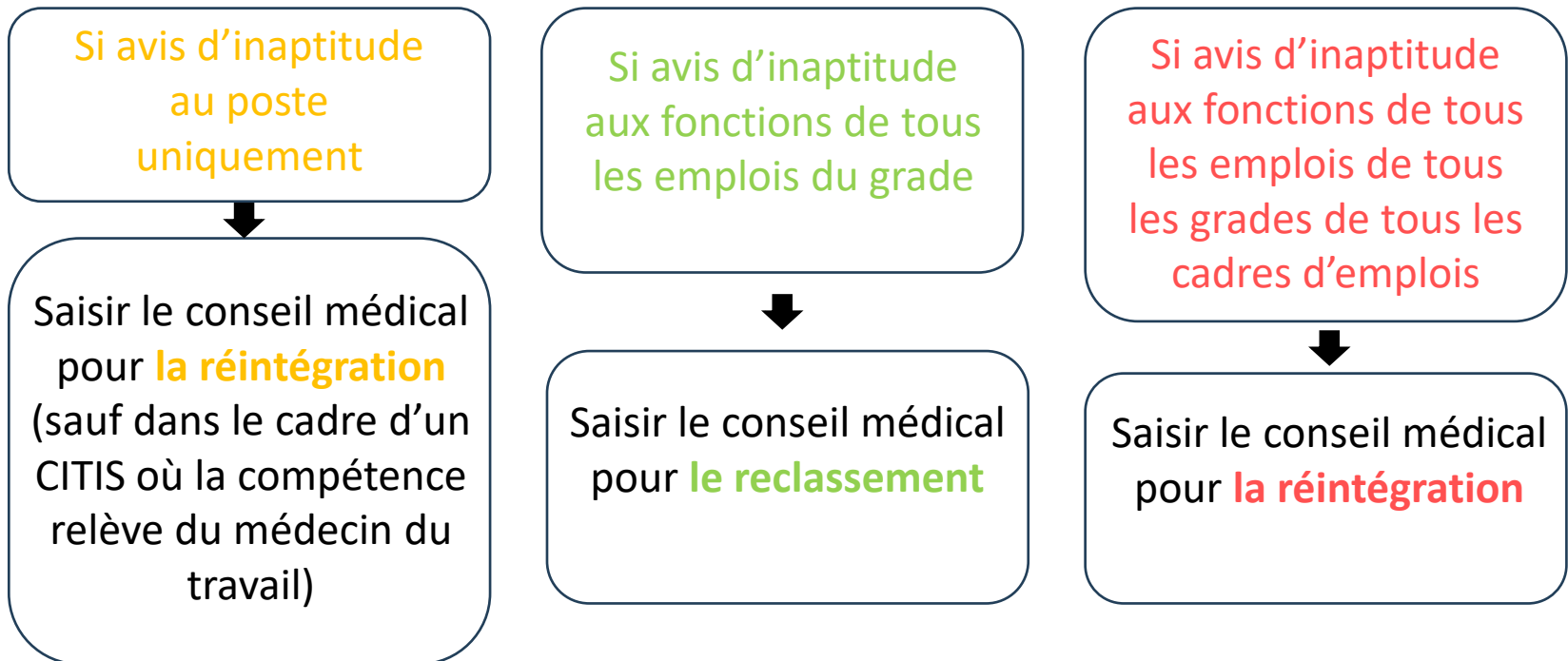


La collectivité sollicite **l'avis d'un médecin agréé**
sur la **présomption d'inaptitude** de l'agent.

Et ensuite ...

RAPPEL sur les saisines du Conseil Médical

En fonction de l'avis rendu par le **médecin agréé**, la collectivité doit saisir le conseil médical en formation restreinte sur le motif de la réintégration ou du reclassement dans un emploi d'un autre grade :





1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

L'avis d'inaptitude rendu par le conseil médical peut être de 3 ordres :

a/ Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois de tous les grades de tous les cadres d'emplois

b/ Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois du grade

c/ Inaptitude totale et définitive au poste uniquement

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

**Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous
les emplois de tous les grades de tous les cadres
d'emplois**



Retraite invalidité (agents CNRACL)

Ou

Licenciement pour inaptitude (agents IRCANTEC)

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

**Inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les
emplois du grade**



Le conseil médical préconise un **reclassement**



PPR : Période de Préparation au Reclassement

Obligation de proposer la PPR à l'agent

Le CDG doit être signataire de la convention PPR



Suite à l'avis du conseil médical, le CDG 35 envoie, à la collectivité concernée, un document explicatif de la PPR.

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

La position statutaire durant la PPR :

- La PPR est proposée à l'agent après un avis d'inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois du grade (*possible aussi avant l'avis du conseil médical*).
- La PPR démarre à la réception de l'avis du conseil médical ou à la fin de l'arrêt de l'agent (*possibilité de report de 2 mois maximum*).
- L'agent est en position d'activité et perçoit son plein traitement, l'indemnité de résidence, le SFT et le CTI. Pas d'obligation de maintenir le régime indemnitaire.
- La PPR dure 1 an (*2 fois 6 mois avec évaluation à 6 mois de PPR*).
- Possibilité de prolonger la PPR si arrêt maladie durant la période.
- Il est important de solder les congés durant cette période.

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

L'objet de la PPR :

- Permet de préparer, voire de qualifier son bénéficiaire à l'occupation d'**emplois publics permanents uniquement**.
- Constitue une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle.
- Peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Ces périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public.

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

L'accompagnement durant la PPR :

- Suite à l'avis du conseil médical, le CDG 35 contacte la collectivité pour l'informer de la PPR.
- La collectivité reçoit l'agent tous les 2 mois à compter de la signature de la convention: bilan des actions proposées et réalisées, élaboration du plan d'actions à suivre jusqu'au prochain RDV, ...
- La collectivité envoie un compte rendu de ces entretiens au CDG 35.
- Le CDG 35 prévoit 4 RDV tripartites minimum:
 - Présentation de la PPR et des conventions
 - A 3 mois de PPR
 - A 6 mois de PPR
 - En fin de PPR

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

L'accompagnement durant la PPR :

- Les actions de formation engagées dans le cadre de la PPR peuvent être prises en charge par le FIPHFP à hauteur de 10000€.
- Une priorisation des agents sur les formations CNFPT est possible pour rentrer dans les délais imposés par la PPR.
- Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission.
- L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage durant la PPR (décret n°2001-654 du 19/07/21).

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

Après la PPR :

- L'agent peut demander une période de reclassement de 3 mois suite à la PPR (position d'activité, plein traitement) ≠ PPR.
- Durant ces 3 mois, l'agent doit candidater sur des offres d'emplois.

↳ Si pas de reclassement suite à ces 15 mois → Retraite invalidité (titulaires CNRACL) ou Licenciement pour inaptitude (fonctionnaires IRCANTEC)

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

Après la PPR :

- Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement à la suite de la PPR:
 - Soit l'autorité territoriale peut engager, après entretien, un reclassement d'office sur un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent.
 - Soit une procédure de licenciement pour inaptitude physique ou une mise à la retraite pour invalidité est mise en place.

Pour les agents CNRACL qui ne demandent pas la période de reclassement de 3 mois : ils ne sont pas involontairement privés d'emploi et ne pourront donc pas bénéficier d'indemnités allocations chômage (ARE). (CE 30 mars 2023 n°460907).

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

Si reclassement durant ou après la PPR :

- Le reclassement peut avoir lieu, à tout moment, avant que la CNRACL rende son avis.

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

La Période de Préparation au Reclassement

Et après la période de reclassement de 3 mois (ou après la PPR si l'agent ne demande pas de période de reclassement) ?

- Disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien dérogatoire à ½ traitement en attente de l'avis du conseil médical ou de l'avis de la CNRACL. Pas de possibilité pour l'agent de réaliser des formations ou des stages sous ce statut mais possibilité de reclassement jusqu'à ce que la CNRACL rende son avis.
- Pour les agents étant en CITIS avant l'avis d'inaptitude → L'agent est remplacé en CITIS jusqu'à ce que la CNRACL rende son avis.
- Importance d'avoir anticipé la demande de retraite invalidité.
- Une fois l'avis de la CNRACL rendu, l'agent peut s'inscrire à France Travail et bénéficier des ARE (*sauf si refus de la période de reclassement de 3 mois d'un agent titulaire CNRACL cf.p14*).

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

Inaptitude totale et définitive au poste uniquement



Le conseil médical (si l'agent est arrivé à l'issue d'un congé pour raisons de santé) ou le médecin du travail préconise un **changement d'affectation sur un emploi du même grade**



La collectivité recherche un changement d'affectation pour son agent

1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

Suite à l'avis du conseil médical

Inaptitude totale et définitive au poste uniquement

↳ **La recherche d'un changement d'affectation**

- Le changement d'affectation doit s'effectuer prioritairement au sein de la collectivité.
- L'agent est en position de disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien dérogatoire à demi-traitement ou en CITIS.
- La période de recherche d'une nouvelle affectation doit être la plus courte possible.
- La collectivité doit établir une procédure justifiant l'examen de la demande de changement d'affectation et les conclusions de la recherche.
- ↳ **Si pas de changement d'affectation → Saisine du Conseil Médical formation restreinte sur le motif du reclassement dans un emploi d'un autre grade pour avoir un avis sur l'inaptitude à tous les emplois du grade (→PPR)**

PREVENTION



2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé
ou si risque d'usure professionnelle

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé
ou si risque d'usure professionnelle

a/ L'EPME

Le CDG 35 a lancé un nouvel accompagnement en octobre 2022



L'EPME = **E**quipe **P**luridisciplinaire de **M**aintien en **E**mploi



Accompagner les agents dans la définition d'un nouveau projet
professionnel avant la déclaration d'inaptitude.

Les étapes d'un dossier EPME

1



Repérage



La MAPS

REPÉRER UN ÉVENTUEL
CANDIDAT EPME ET
IDENTIFIER SES
BESOINS

2



Réunion EPME



Equipe EPME

PRÉSENTER LE DOSSIER
ELABORER UNE
PROPOSITION DE
PARCOURS

3



Proposition
de parcours



Conseillère
reclassement
& handicap

PRÉSENTER
LA PROPOSITION
DE PARCOURS DE L'EPME
À LA COLLECTIVITÉ

4



Rencontre
tripartite



Conseillère
reclassement
& handicap

PRÉSENTER LA PROPOSITION
DE PARCOURS DE L'EPME À
LA COLLECTIVITÉ ET À
L'AGENT
OBTENIR L'ENGAGEMENT DES
PARTIES

Les parcours de prévention

Agent en mobilité subie

Outils mobilisables:

MAPS
Atelier mobilité
Coaching
Programme REPERE
...



Réussir à se projeter

Agent prêt à se projeter

Outils mobilisables:

Exploratoire de Rennes
Atelier mobilité
Le CEP
Les JDE
Bilan professionnel
Bilan de compétences
Tests: IRMR, Perf, Parcoureo
Enquêtes métiers
Patis Fraux...



Identifier des hypothèses de projets

Agent avec un projet identifié

Outils mobilisables:

Tests: Perf
Périodes d'immersions
Patis Fraux
...



Valider un projet professionnel

Agent avec un projet validé

Outils mobilisables:

Actions de formations
TRE: CV, lettre, entretien, recherche d'offres
Contact PAE
...



Mettre en oeuvre le projet



Les études de postes et la sensibilisation aux démarches de prévention collective peuvent se mettre en place en parallèle de ces actions

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

a/ L'EPME : Exemple de préconisations

1/ Réalisation d'un bilan professionnel afin :

- d'explorer les différents métiers administratifs de la fonction publique territoriale,
- de déterminer un projet de reconversion compatible avec l'état de santé de Mme X, avec ses intérêts, ses aptitudes et le marché de l'emploi.

→ Mme X est titulaire d'une RQTH. Le FIPHFP peut éventuellement prendre en charge le coût de ce bilan professionnel à hauteur de 2000€.

2/ En fonction des projets élaborés lors de ce bilan professionnel, seront à envisager des mises en situations et, si nécessaire à la mise en œuvre du projet, des périodes d'action(s) de formation(s).

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

a/ L'EPME : Exemple de préconisations

- 1/ Exploration des métiers → *Outils remis par le CDG 35 à l'agent*
- 2/ Réalisation d'enquêtes/entretiens d'informations sur les métiers retenus lors de l'exploration → *Outil enquête métier remis par le CDG 35 à l'agent*
- 3/ RDV d'analyse des enquêtes métiers avec le CDG 35 et réflexion sur les stages
- 4/ En fonction de l'analyse des enquêtes métiers, réalisation de mises en situations (=stages) → *Modèle de convention de stage remis par le CDG 35 à la collectivité*
- 5/ Evaluation des périodes de stages par le CDG 35
- 6/ RDV d'analyse des périodes de stages avec le CDG 35 + recherche de formations si nécessaires à l'élaboration du projet
- 7/ Réalisation d'action(s) de formation(s)

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé
ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes :

La MAPS

LE CEP & les
ateliers mobilité

Le bilan de
compétences

Le bilan
professionnel

Le conseil en
mobilité

Le coaching
individuel

Les
aménagements
de postes

La GPEEC

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

La Mission
d'accompagnement
Psycho-social
(MAPS)

Modalités



Entretiens
individuels

Objectifs



Exposer des difficultés
rencontrées,
qu'elles soient
professionnelles,
personnelles
ou sociales auprès
d'une
psychologue du travail
ou d'une assistante
sociale

Infos
& contact



Formulaire
d'inscription
&
02.99.29.76.93
ou
maps@cdg35.fr

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

Le Conseil
en évolution
Professionnelle
(CEP)

Infos
& contact



Infos et planning en
ligne
&
cep@cdg35.fr

Objectifs



Dispositif
d'accompagnement
proposé à tout agent
territorial des
collectivités affiliées
souhaitant faire le point
sur sa situation
professionnelle.

Modalités



Réunions d'information
collectives
Ateliers thématiques sur la
mobilité
Permanences téléphoniques
Entretiens individualisés et
confidentiels

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

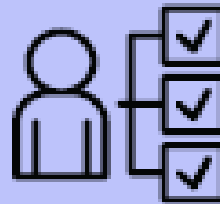
Le bilan de compétences

Infos & contact



Plaquette d'information &
02 99 23 41 32
ou
veronique.vie@cdg35.fr

Objectifs



Faire le point sur son expérience, ses compétences, ses motivations, afin de définir un projet professionnel ou personnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Modalités



16h à 18h d'entretien individuel et 6h minimum de travail personnel sur environ 4 à 6 mois

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

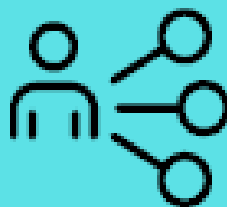
Le
bilan
professionnel

Infos
& contact



Plaquette d'information
&
02 99 23 41 32
ou
veronique.vie@cdg35.fr

Objectifs



Définir un projet de reclassement
ou
de reconversion
professionnelle. Cet
accompagnement est réalisé
en
étroite collaboration avec la
collectivité.

Modalités



18 heures d'entretien
individuel et 6h de
démarches personnelles
sur 4 à 6 mois

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé
ou si risque d'usure professionnelle

**Le conseil
en
mobilité**

**Infos
& contact**



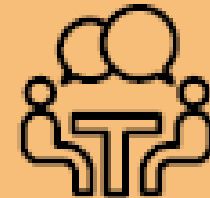
Plaquette d'information
&
02.99.23.4132
OU
veronique.vie@cdg35.fr

Objectifs



**Préparer une mobilité
professionnelle
externe
ou interne**

Modalités



10 heures
d'entretien individuel
sur 4 mois

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

Le coaching individuel

Infos
& contact



Plaquette d'information
&
02.99.23.41.32
ou
veronique.vie@cdg35.fr

Objectifs



Faciliter un changement,
en partant
d'une difficulté rencontrée
ou d'un
projet à venir en menant une
réflexion,
en recherchant ses propres
solutions.

Modalités



5 à 8 séances environ,
d'une durée d' 1 h30
et espacées
de 2 à 3 semaines

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : les aménagements de poste

- 1^{ère} solution à rechercher pour un maintien dans l'emploi
- Demande faite par le Médecin de prévention ou la collectivité
- Possibilité d'aides du FIPHFP
- Exemples : étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail; aménagement de l'environnement de travail; prothèses/orthèses; transport; ...
- Si possible, l'idéal reste la réalisation d'études de conception (= prévention primaire)

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : les aménagements de poste

Mesures techniques

- Modification des espaces de travail
- Bureau à hauteur variable
- Fauteuil de bureau
- Équipements à batteries
- ...

Mesures organisationnelles

- Modularité des horaires de travail
- Pausés plus fréquentes
- Suppression de certaines tâches
- ...

Mesures humaines

- Formation
- Tutorat
- Auxiliaire de vie professionnelle
- ...

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : la GPEEC



Un dispositif collectif d'anticipation et de diagnostic des évolutions métiers et ressources, qui doit permettre un meilleur ajustement besoins/ressources disponibles



Un dispositif individuel d'accompagnement des parcours des agents et de développement de leurs compétences individuelles

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : la GPEEC

Se doter d'indicateurs d'alerte dans votre GPEEC :

- Nombre d'accidents de service et de maladies professionnelles
- Nombre d'arrêts maladie
- Absentéisme
- Pyramide des âges
- etc...

➔ **L'analyse croisée de ces données** permettra de déceler des situations en amont mais aussi de travailler sur la politique de GRH en dégagant une cartographie des métiers pouvant présenter un risque d'usure professionnelle et en définissant des plans d'actions adaptés.

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : la GPEEC

- Connaître avec **précision les ressources en interne et les postes**, pour procéder aux **justes arbitrages** entre recrutement externe ou formation
- Prévoir pour pouvoir (ré-)agir plus vite aux évolutions
- Une dimension opérationnelle : quelles actions mettre en place selon les hypothèses qui se concrétisent ?
- Une **démarche continue** avec une **analyse et des ajustements réguliers** pour que la démarche reste pertinente

2/ L'accompagnement des agents en prévention de l'inaptitude

Suite à l'apparition de problèmes de santé ou si risque d'usure professionnelle

b/ Les autres outils mobilisables dans le cadre de la prévention des inaptitudes : **outil MobilitéS du CDG 31**

Repérage des aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle envisageables, à partir d'un métier donné, en identifiant des parcours de formation et en repérant les éventuels facteurs d'usure professionnelle sur chacun des métiers potentiellement accessibles.

<https://www.mobilites-fpt.fr/>





Vos contacts au CDG 35

Laurence ANCEL (laurence.ancel@cdg35.fr)
Conseillère reclassement et handicap

Emmanuelle LANDRIN (emmanuelle.landrin@cdg35.fr)
Référente du Conseil Médical

Marine JOUETRE (marine.jouetre@cdg35.fr)
Coordinatrice carrières

Annick FRANCO (annick.franco@cdg35.fr)
Coordinatrice retraite

MAPS (maps@cdg35.fr)

Prévention (prevention@cdg35.fr)

Claire SAMAHA (claire.samaha@cdg35.fr)
Consultante en organisation SIRH-GPEEC