

## Et si l'agent n'est pas d'accord ?

La proposition d'aménagement est faite le plus souvent en accord avec l'agent. Toutefois, il peut arriver que l'agent accepte difficilement, voire refuse la restriction ou l'interdiction de certaines fonctions proposée par le médecin de prévention.

Dans cette situation, l'agent doit saisir l'administration de son refus. Cette dernière pourra, le cas échéant, saisir pour avis le MIRTMO (Médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre) placé auprès des DIRECCTE (art. 28-1 du décret n°82-453 modifié).

L'intervention du MIRTMO a pour objet de formuler un avis visant à éclairer l'administration dans la décision qu'elle prendra par la suite qui reprendra les propositions du médecin de prévention, le cas échéant celles du MIRTMO si elles sont différentes, voire reformulera sa position.

## Modalités de financement des aménagements matériels

- Financement par les crédits de la direction locale ou ceux de la direction générale.
- Le bureau de la cellule handicap de chaque direction générale peut prendre en charge le financement lorsqu'il s'agit d'un agent reconnu travailleur handicapé déclaré.
- Le CHSCT compétent peut financer ou cofinancer l'aménagement de poste. Dans cette situation, le CHSCT ne donne pas un avis sur l'opportunité de l'aménagement ni sur sa pertinence. Dans tous les cas, le secret médical doit être respecté et le CHSCT n'a donc pas à connaître de la situation médicale de l'agent.

## Le rôle du CHSCT

Le CHSCT a pour mission d'examiner les refus d'aménagement de poste ou des conditions d'exercice des fonctions qui doivent donc être portés à sa connaissance par l'assistant ou le conseiller de prévention de chaque administration qui veillera à préserver la confidentialité de l'identité des personnes concernées.

Par ailleurs, le médecin de prévention retrace le bilan des aménagements de poste, en particulier les refus dont il a connaissance, lors de la présentation du rapport annuel d'activité de la médecine de prévention en CHSCT.

## Prévenir la désinsertion professionnelle

**La prévention de la désinsertion professionnelle est une des orientations stratégiques du plan ministériel santé, sécurité et conditions de travail 2016-2019.**

Permettre le maintien dans l'emploi en rendant le poste compatible avec l'état de santé de l'agent contribue à la prévention de la désinsertion professionnelle en amont d'une procédure de reclassement ou d'invalidité.

Parallèlement à la réalisation de ce document d'information :

- des précisions ont été apportées dans la circulaire relative au fonctionnement des CHSCT des ministères économiques et financiers sur l'examen du financement des aménagements de poste ou de leurs refus motivés ,
- un guide à destination des médecins de prévention a été élaboré,
- qui s'accompagne d'un nouveau document type pour la formulation de l'aménagement de poste.



*Favoriser le maintien en activité  
en adaptant les postes  
à l'état de santé*



**Le traitement  
des aménagements de poste  
ou des conditions d'exercice  
des fonctions  
proposés par  
le médecin de prévention**

Février 2016



Ce document a pour objet d'informer les agents, les chefs de service, les assistants et conseillers de prévention (AP-CP), les services des ressources humaines, ainsi que les CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur les modalités de traitement des propositions d'aménagement émises par le médecin de prévention (MP) dans le cadre de ses fonctions .

## Quel est le rôle du médecin de prévention ?

Il consiste à éviter l'altération de l'état de santé des agents du fait du travail. Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents et exerce son activité médicale en toute indépendance.

## Quel est l'objectif de ces aménagements ?

Ces aménagements ont pour but de rendre compatible les conditions de travail liées au poste occupé avec l'état de santé de l'agent et le cas échéant de permettre le maintien dans l'emploi. Le médecin de prévention se doit d'intervenir dans les situations où il a rencontré une inadéquation entre l'état de santé d'un agent et ses conditions de travail, *a fortiori* lorsque les risques en présence ne concernent pas uniquement l'agent mais la collectivité.

## Sur quel fondement s'appuie l'intervention du médecin de prévention ?

Le médecin de prévention est réglementairement 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. Ces aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions peuvent être temporaires, notamment au bénéfice des femmes enceintes (art. 26 du décret n°82-453).

# La procédure de traitement des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions

## Le médecin de prévention formule ses recommandations

**L'aménagement de poste peut être matériel mais peut aussi concerner les conditions d'exercice des fonctions** (allègement des tâches à accomplir, modification de la nature des tâches, octroi de temps de repos, temps de travail inférieur à celui pratiqué dans l'établissement, télétravail...).

Le médecin de prévention doit renseigner les modalités de mise en œuvre de ses propositions mais il ne peut pas donner d'information sur les faits générateurs de la situation de l'état de santé de l'agent qui conduit à cette proposition d'aménagement.

**La proposition est envoyée au chef de service pour avis et réalisation, l'agent en est toujours destinataire ainsi que le responsable du service ou de l'unité dans laquelle travaille l'agent.**

Avant comme après la proposition, des contacts entre le MP et le chef de service ou son représentant peuvent intervenir afin de préciser le sens de l'aménagement comme ses modalités.

## L'administration se prononce sur la proposition du médecin de prévention

**Le chef de service ou son représentant doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité** (article 2-1 du décret n°82-453 modifié). Ainsi les propositions et recommandations faites par le MP doivent être appréciées dans ce cadre.

Le guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié présente la jurisprudence administrative : « *Face à la demande d'aménagement de poste d'un agent, l'employeur est assujéti à une obligation de moyens. L'employeur ne peut pas se borner à affirmer qu'aucun poste adapté n'est vacant (CAA Nantes, 14 mars 2003, M. F, req n° 00NT01965 ; CAA Nancy N° 04NC007091er juin 2006M.H). Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il 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 (TA Rennes, 27 août 2003, M. M, req n° 021768).* »

**L'administration doit donner une réponse à la proposition du médecin de prévention en la retournant émarginée au médecin de prévention ainsi qu'à l'agent et à l'assistant de prévention.**

## En cas d'acceptation

Il appartient à l'administration de mettre en œuvre l'aménagement de poste (les modalités de financement sont exposées page suivante)

L'assistant de prévention, dans le cadre du suivi des préconisations, peut, le cas échéant, veiller à la mise en œuvre des aménagements.

## En cas de refus

L'administration doit motiver sa décision et transmettre le refus motivé au CHSCT.