



# Rencontre « Gestion et prévention des inaptitudes »

**Vendredi 7 avril 2023**



**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 Cellule de reclassement



# 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



# 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*

A la fin d'un congé maladie, si l'agent ne peut pas reprendre son poste, la collectivité saisit le conseil médical.

L'avis d'inaptitude de l'agent peut être de 3 ordres différents :

- 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.
- Possibilité d'une mise à disposition vers le CDG.
- 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 de nouveaux **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 l'agent ne présente pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale peut engager, après entretien, un reclassement d'office sur un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent.

↳ Si pas de reclassement suite à ces 15 mois → Retraite invalidité ou Licenciement pour inaptitude

# 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.
- Avant tout reclassement, le dossier doit repasser en conseil médical pour avis d'aptitude au nouveau poste.

# 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 (*plein traitement si suite CITIS*) 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
- Importance d'avoir anticipé la demande de retraite invalidité
- Une fois l'avis de la CNRACL rendu, l'agent peut s'inscrire au Pôle Emploi et bénéficier des ARE

# 1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

*Suite à l'avis du conseil médical*

## Inaptitude totale et définitive au poste uniquement



Le conseil médical préconise un **changement  
d'affectation sur un emploi du même grade**



« Cellule de  
Reclassement »  
*(avec le CDG 35)*



La collectivité s'occupe  
elle-même du  
reclassement



# 1/ L'accompagnement des agents en inaptitude

*Suite à l'avis du conseil médical*

## Inaptitude totale et définitive au poste uniquement

### ↳ « La cellule de reclassement »

- L'agent est en position de disponibilité d'office à titre conservatoire en attente de l'avis du conseil médical ou de l'avis de la CNRACL.
- L'agent perçoit un demi-traitement (*ou plein traitement si suite CITIS*).
- L'agent doit élaborer un nouveau projet professionnel dans le public ou le privé:
  - Bilan de compétences / Bilan professionnel
  - Stages
  - Formations
- L'agent est accompagné par le CDG 35 durant 9 mois environ.
  - ↳ Si pas de changement d'affectation suite à ces 9 mois → Retraite invalidité ou Licenciement pour inaptitude

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 expérimental 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

POUR CONTACTER LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL (MAPS) :  
02 99 29 76 93 OU [MAPS@CDG35.FR](mailto:MAPS@CDG35.FR)

# 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 reclassement 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

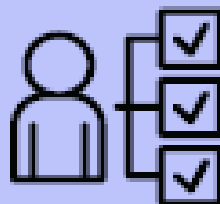
### Le bilan de compétences

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

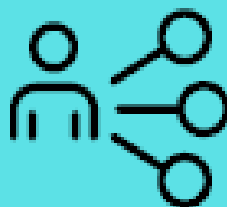
Le  
bilan  
professionnel

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



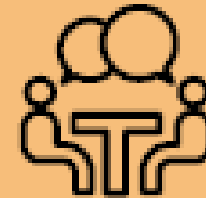
Plaquette d'information  
&  
02.99.23.41.32  
OU  
veronique.vie@cdg35.fr

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<sup>ère</sup> 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

Le CDG 35 travaille sur **une solution numérique mutualisée** afin de faciliter la gestion de vos compétences et capitaliser ainsi sur vos talents 

SOLUTIONS RH

- 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

**Conseil médical** : chargée de dossier référente de la collectivité

**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