Aménagement de poste pour raison de santé
Enjeux et bonnes pratiques RH

Atelier de sensibilisation du 15 octobre 2026
Maintien dans l'emploi

emploi fiphfp handicap



INTRODUCTION

Au cours d'une carrière, chacun peut être concerné par des problématiques de santé, en lien ou non avec le travail :

- Maladie, accident, handicap ;
- Situation temporaire ou durable, voire évolutive.

L'aménagement du poste de travail :

➞ Une réponse concrète pour concilier santé et activité professionnelle ;
➞ Une réalité à laquelle tout employeur est confronté.

Un enjeu partagé :

✓ Maintenir les agents dans l'emploi ;
✓ Prévenir le risque de désinsertion professionnelle.

1. Qu'est-ce qu'un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut pas être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu'employeur ?

Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?

JEU → C’EST UN AMÉNAGEMENT… OU PAS ?



Pour chaque situation, votez : ✓ OUI, c’est un aménagement ✗ NON, ce n’est pas un aménagement ? ÇA DÉPEND / À NUANCER



✅ **OUI**

Un aménagement peut être matériel.



✅ **OUI**

L'aménagement peut être organisationnel.



✕ NON

Il s'agit d'une amélioration générale des conditions de travail, pas d'un aménagement individuel lié à l'état de santé.



✅ **OUI**

Le télétravail peut constituer un aménagement lorsqu'il répond à une problématique de santé identifiée.



✅ **OUI**

L'aménagement peut porter sur les tâches réalisées.



⚠ À NUANCER

La formation seule n'est pas un aménagement mais peut accompagner une démarche d'aménagement ou de reclassement.

7

L'achat d'un logiciel de dictée vocale



Une agente administrative dispose d'un logiciel de dictée vocale et un correcteur orthographique renforcé du fait de difficultés rédactionnelles liées à une dysorthographie.

✅ **OUI**

L'aménagement de poste peut porter sur les outils numériques.



NON

Ce n'est pas un aménagement individuel de poste.



✅ **OUI**

L'aménagement peut concerner les moyens de déplacements liés au travail :

- Aménagement du véhicule,
- Modes de transports alternatifs.



⚠️ À NUANCER

Il ne s'agit plus d'un aménagement du poste initial, mais d'une nouvelle affectation ou d'un reclassement.

Qu'est-ce qu'un aménagement de poste ?

OBJECTIF = ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL A L'ETAT DE SANTE DE L'AGENT

- ✓ Mettre en adéquation l'environnement de travail à l'état de santé de l'agent ;
- ✓ Préserver la santé de l'agent ;
- ✓ Maintenir l'agent au poste de travail,
- ✓ Favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir le risque de désinsertion professionnelle ;
- ✓ Garantir la sécurité ;
- ✓ Répondre aux obligations de l'employeur.

Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?

ORIGINE DE LA DEMANDE ET PRESCRIPTEUR

Selon vous, qui est 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 ?


Le médecin traitant


Le médecin du travail


L’infirmière de santé au travail


L’employeur


Le médecin expert


Les agents concernés

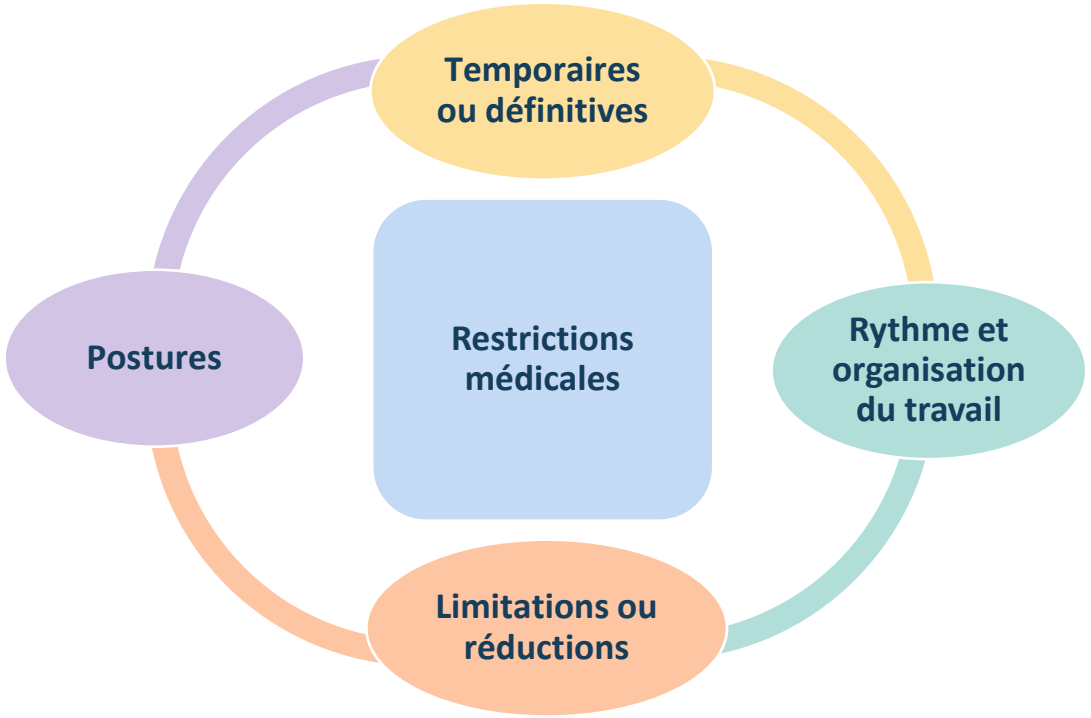

Un médecin spécialiste (rhumatologue, oncologue, ...)

« **Le médecin du travail est seul 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. » *

** Article 24 du Décret n°85-603 du [illegible] 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*

Qu'est-ce qu'un aménagement de poste ?

LA TRADUCTION CONCRÈTE DES RESTRICTIONS MÉDICALES SUR LE POSTE DE TRAVAIL



Aménagement du poste de travail

✓ **Organisationnel** (aménagement du temps de travail, réorganisation d'une journée de travail, allègement ou suppression de certaines tâches, temps de pauses, etc.) ;

✓ **Technique** (acquisition de matériel adapté, mise en place d'un transport adapté, etc. ;

✓ **Humain** (aide humaine, par exemple une auxiliaire de vie professionnelle qui pourra seconder l'agent lors de la réalisation de certaines tâches).

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut pas être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?

JEU → ÉTUDE DE POSTE : FEU VERT OU FEU ROUGE ?



Pour chaque situation, votez :

FEU ROUGE
Pas nécessaire
L'étude de poste n'est pas utile ici.

FEU ORANGE
À envisager
L'étude de poste peut être utile, à approfondir.

FEU VERT
Indispensable
L'étude de poste est nécessaire et doit être réalisée.



✅ **OUI**

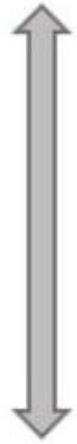
L'agent exprime une difficulté directement liée à son activité professionnelle.

L'étude de poste permet :
- d'identifier les contraintes réelles,
- d'évaluer l'adéquation du poste,
- d'agir avant aggravation ou arrêt de travail.

Cependant, agir avant l'apparition de douleurs aurait permis de limiter les risques liés à son activité → 3 niveaux de prévention

Prévention primaire	**Approche par l'organisation**	⇨ Agir en amont pour réduire les risques voire supprimer les facteurs de risque
Prévention secondaire	**Approche collective**	⇨ Agir sur les conséquences pour les limiter, apprendre à les gérer
Prévention tertiaire	**Approche individuelle**	⇨ Agir sur les dommages pour éviter la récidive ou l'aggravation de la santé

Préventif



Curatif



✅ OUI

L'employeur doit vérifier la compatibilité entre :
- les capacités de l'agent ;
- les exigences réelles du poste.

Une étude de poste permet d'objectiver les possibilités d'aménagement.

→ Visite de reprise, de pré-reprise, entretien de ré-accueil



✗ NON

Les difficultés seraient plutôt ici d'ordre :

- relationnel,
- organisationnel,
- managérial.

L'étude de poste ne semble pas l'outil le plus adapté ici.

→ Etude du contexte et analyse du besoin



A ENVISAGER

L'étude de poste n'est pas forcément la première réponse.
En revanche, plusieurs questions peuvent être explorées :

- difficultés de santé non exprimées,
- évolution du poste,
- surcharge cognitive,
- problématique personnelle.

L'étude de poste peut devenir pertinente si des difficultés fonctionnelles sont identifiées.



✅ **OUI**

Cette restriction médicale nécessite d'évaluer concrètement :

- les déplacements liés au travail,
- les contraintes du poste,
- les possibilités d'adaptation.



A ENVISAGER

Une analyse ergonomique peut être utile pour adapter temporairement certaines tâches.

Le code du travail prévoit des dispositions particulières applicables au femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.



✅ **OUI**

Les arrêts répétés constituent un signal d'alerte.

L'étude de poste permet ici de rechercher les facteurs professionnels pouvant être à l'origine de cette situation.

→ Prévention de la désinsertion professionnelle.

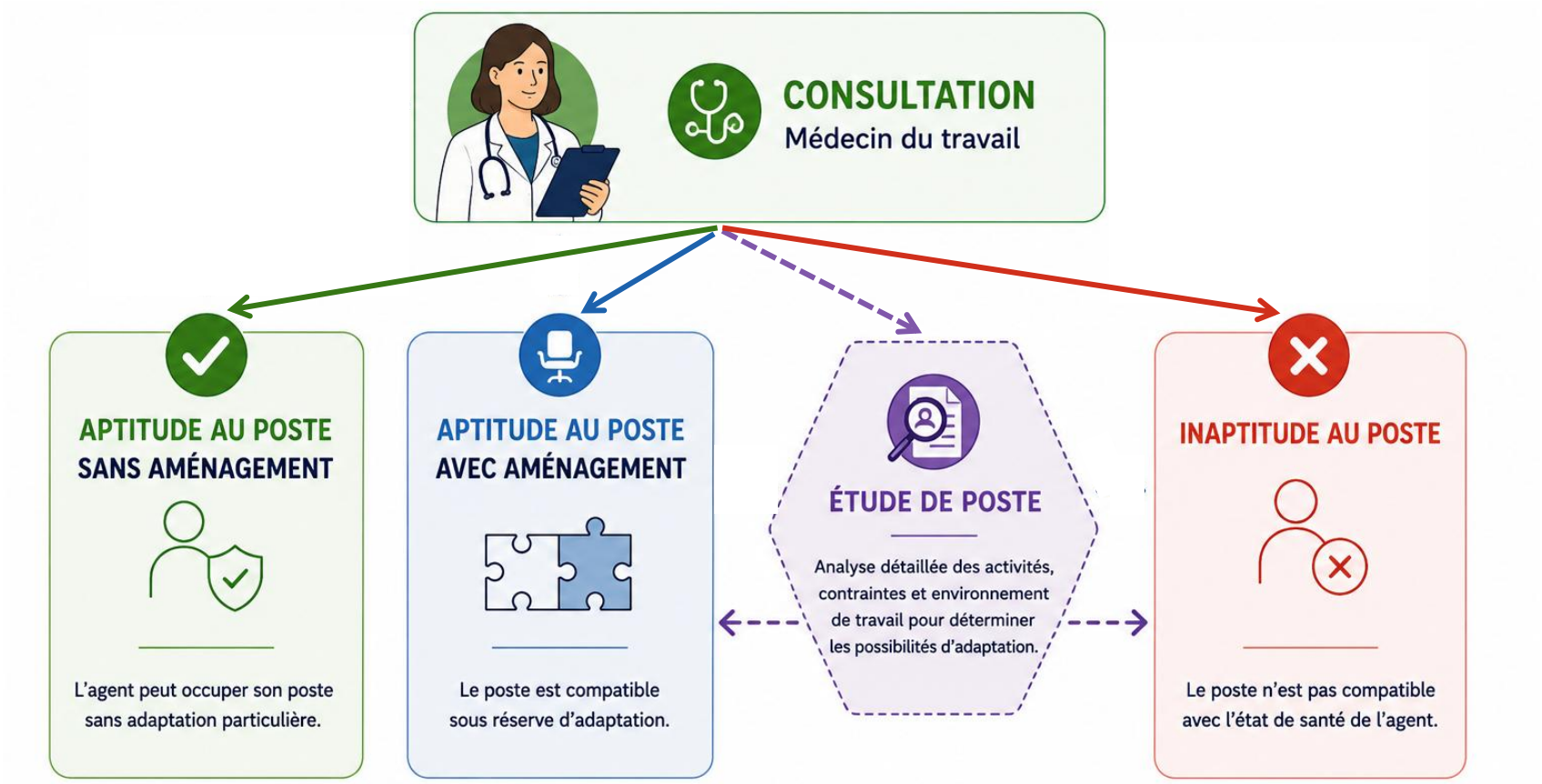


✗ NON

Une analyse organisationnelle peut être utile ici, mais ce n'est pas en soi une étude de poste liée à l'état de santé d'un agent.

→ Prévention primaire.

Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?



Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?

Évaluer une situation **d'inaptitude** (partielle ou totale)
Avoir une vision précise du travail réel avant de statuer ou proposer des solutions (aménagement, reclassement)

...

Prévenir le risque de désinsertion professionnelle

Question sur **l'aptitude** de l'agent / état de santé

Contexte de **RPS** qui s'ajouterait

Restrictions **médicales importantes** (maladie chronique évolutive, handicap)

Situations de travail complexes ou multiples

Regard complet sur l'activité réelle
Identifier les écarts entre travail réel et travail prescrit pour améliorer l'organisation

Prévenir, anticiper une dégradation de l'état de santé de l'agent

Anticiper le retour après un arrêt long, un accident du travail, une maladie professionnelle

Identifier toutes les solutions **avant un changement de poste** (inaptitude) et faire le lien avec les professionnels compétents (appui spécifique, conseillère en maintien dans l'emploi, ...)

Manque de **visibilité** sur le poste

Recherche des **facteurs de risque** d'aggravation de l'état de santé

Aménagement de poste dans le cadre d'un reclassement, d'un recrutement

Pour le médecin : une vision globale du poste
Pour l'employeur : un accompagnement

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut pas être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

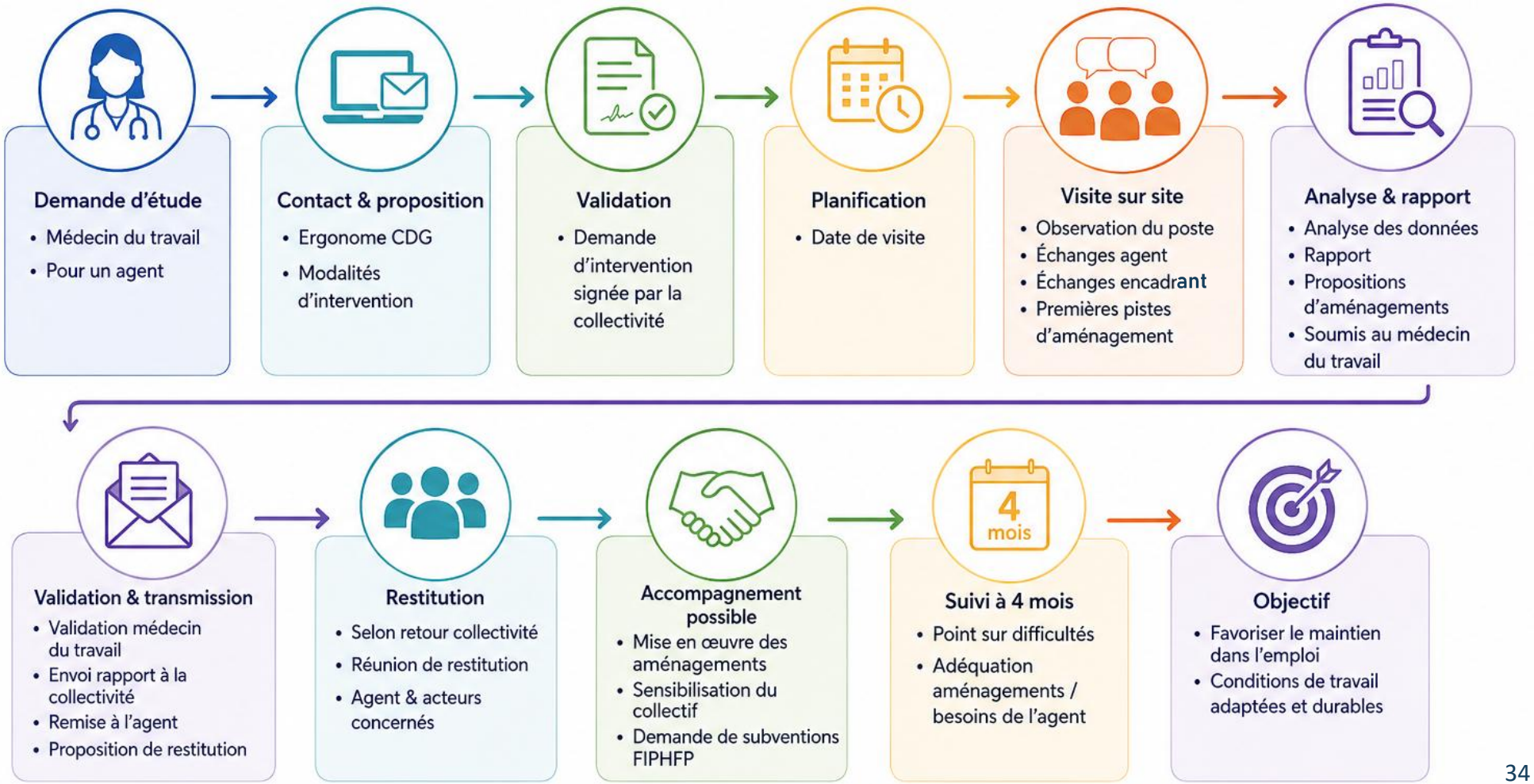
En quoi consiste une étude de poste ?



➡ **Identifier les solutions en vue de permettre le maintien au poste de l'agent.**

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. **Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?**
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut pas être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

Comment se déroule une étude de poste avec le Centre de Gestion ?



1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. **Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?**
6. Dans quels cas le poste ne peut pas être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur ?



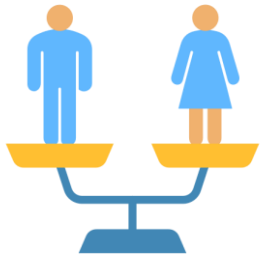
VEILLER A LA SECURITE ET A LA PROTECTION DE LA SANTE DES AGENTS

Article 2-1 du Décret n°85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

SUIVRE L'AVIS DE LA MEDECINE PREVENTIVE



Article 24 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale



RESPECTER LE PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

Article L.131-8 du code général de la fonction publique

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. **Dans quels cas le poste ne peut-il être aménagé ?**
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

Dans quels cas le poste ne peut-il être aménagé ?



Dans quels cas le poste ne peut-il être aménagé ?



Contraintes inhérentes au poste

Certaines caractéristiques essentielles du poste ne peuvent être modifiées.

Risque pour la sécurité

L'aménagement envisagé crée un risque pour l'agent ou pour les autres.

Coût disproportionné

Aménagements techniquement ou financièrement excessifs, surtout s'ils ne garantissent pas une solution durable.

Incompatibilité avec l'état de santé

Même avec des adaptations, le poste reste dangereux ou inadapté.

Contraintes organisationnelles fortes

L'organisation du travail, les effectifs ou la charge de travail ne permettent pas l'aménagement.

Absence de solutions techniques ou matérielles

L'environnement de travail ne permet pas d'appliquer les préconisations.

Dégradation du collectif de travail

Surcharge importante pour les collègues entrainée par la mise en place des aménagements, déséquilibre majeur du service.

Échec de précédents aménagements

Impossibilité d'aménagement durable efficace, malgré des tentatives antérieures.

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut-il être aménagé ?
7. **Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?**
8. Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?

Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?

JEU → ET MAINTENANT, QUE FAITES-VOUS ?



Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?

1 VÉRIFIER QU'AUCUN AMÉNAGEMENT COMPLÉMENTAIRE N'EST POSSIBLE



- Adaptations techniques
- Aides humaines
- Réorganisation des tâches
- Adaptation des horaires
- Matériel spécifique

Objectif : s'assurer qu'aucune solution raisonnable n'a été écartée.

2 ÉTUDIER LES POSSIBILITÉS D'AMÉNAGEMENT D'UN AUTRE POSTE



- Changement de service
- Évolution des missions
- Poste administratif, accueil, magasin, logistique...
- Mobilité temporaire ou durable

Objectif : trouver un poste compatible avec les capacités de l'agent.

3 ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



- Bilan de compétences
- Accompagnement professionnel
- Formation
- Préparation à une reconversion

Objectif : construire un nouveau projet professionnel.

4 RECHERCHER UN RECLASSEMENT



- Recherche d'un autre emploi au sein de la collectivité
- Autre cadre d'emplois
- Autre collectivité (avec accord de l'agent)

Objectif : proposer un poste compatible avec l'état de santé de l'agent.

5 SOLLICITER LES PARTENAIRES COMPÉTENTS



- Médecin expert-Conseil médical
- Médecin du travail
- Ergonome / CDG
- Service RH
- Conseiller en évolution professionnelle
- FIPHFP
- Conseillère maintien / CDG

Objectif : mobiliser les expertises et dispositifs pour trouver des solutions.

6 EXAMINER LES CONSÉQUENCES STATUTAIRES



Si aucune solution de maintien ou de reclassement n'est possible malgré les recherches :

- Procédure d'inaptitude définitive
- Retraite pour invalidité (selon les situations)
- Autres conséquences statutaires prévues par les textes

Objectif : respecter le cadre réglementaire en dernier recours, aprés avoir tout. mis en œuvre.

L'IMPOSSIBILITÉ D'AMÉNAGER UN POSTE N'INTERROMPT PAS LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.
Elle ouvre une nouvelle phase de recherche de solutions pour maintenir l'agent dans l'emploi.

À RETENIR
L'employeur doit agir à chaque étape, tracer ses recherches et associer l'agent à toutes les démarches.

1. Qu’est-ce qu’un aménagement de poste ?
2. Dans quels cas une étude de poste est-elle préconisée ?
3. En quoi consiste une étude de poste ?
4. Comment se déroule une étude de poste avec le centre de gestion ?
5. Quelles sont mes obligations en tant qu’employeur ?
6. Dans quels cas le poste ne peut-il être aménagé ?
7. Que faire lorsque le poste ne peut pas être aménagé ?
8. **Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu’employeur ?**

Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu'employeur ?

Prestations du CDG28 financées par le FIPHFP

Pour les collectivités affiliées

Convention 2025-2029



Maintien dans l'emploi

- Etude de poste
- Acc. social
- Acc. maintien

Recrutement

- Emploi direct
- Suivi apprentis

Informations et actions de sensibilisation

- Ateliers sensi.
- Acc. démarches

Ateliers collectifs - Transition professionnelle

NEW

Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu'employeur ?

Aides directes du FIPHFP



Politiques sociales
pep·s
plateforme employeurs publics

Aides à l'aménagement du poste de travail

- Auxiliaire
- Tutorat
- Adaptation du poste
- Interprète

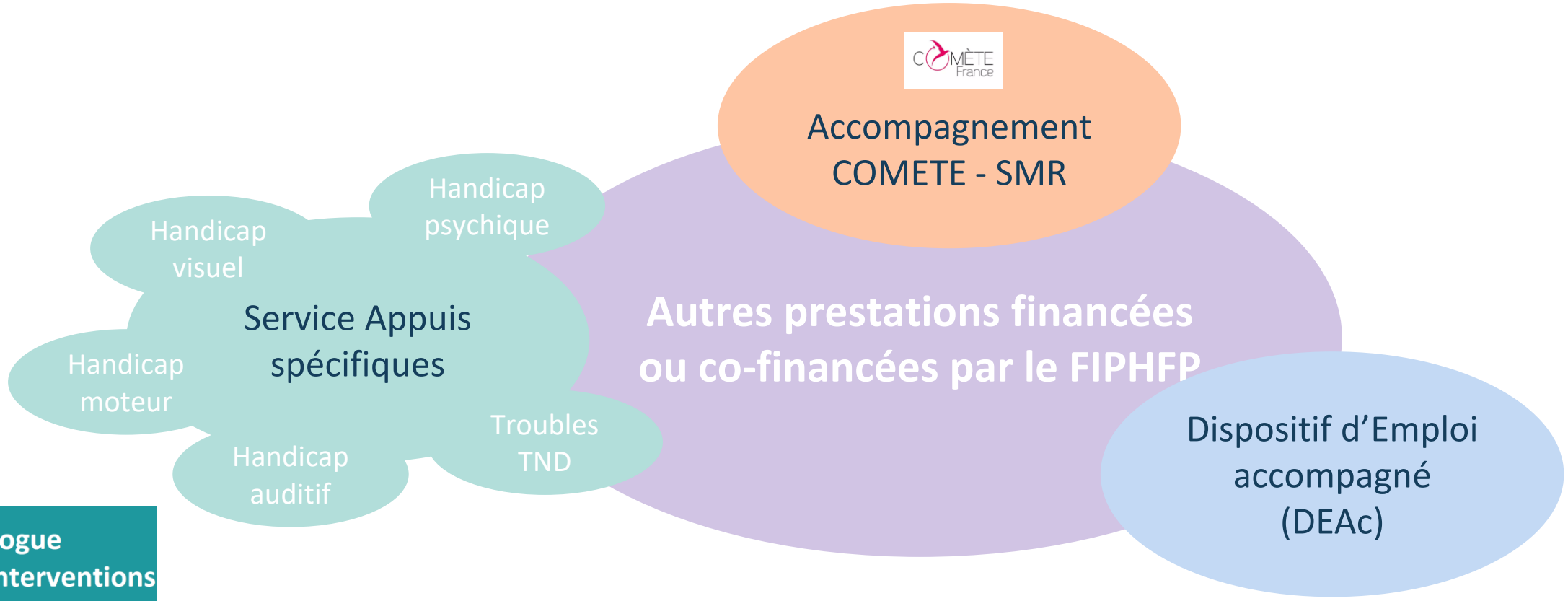
Aides techniques à la compensation du handicap

- Prothèses Orthèses
- Fauteuil roulant

Aide aux déplacements en compensation du handicap

Catalogue des interventions du FIPHFP

Quelles sont les aides dont je peux bénéficier en tant qu'employeur ?



Catalogue des interventions du FIPHFP