

HANDI-PACTE OCCITANIE

COMMENT GERER LA PERIODE
D'ABSENTEISME
DES AGENTS EN SITUATION D'INVALIDITÉ,
D'INAPTITUDE, D'INCAPACITÉ ?

23 SEPTEMBRE 2025, CARCASSONNE



Introduction

Mme **CAZELLES**, Présidente ANFH Occitanie

Mme **AUBERT**, Déléguée territoriale ANFH Midi-Pyrénées

De l'extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants par la CJUE



Questions préjudicielles

1. La protection contre la **discrimination indirecte fondée sur le handicap** (dir. 2000/78) s'applique-t-elle à un **employé non handicapé** qui subit un désavantage en raison de l'assistance apportée à son enfant handicapé (discrimination « par association »)?
2. L'employeur est-il tenu d'**adopter des aménagements raisonnables** au bénéfice d'un tel aidant, sous réserve de l'absence de charge disproportionnée ?
3. Définition de « l'aidant » ?

CJUE, 11 sept. 2025, C-38/24 (Bervidi)

Réponses de la Cour

- 1) **Oui – Discrimination indirecte « par association »**
La dir. 2000/78 **couvre la situation d'un employé non handicapé** qui subit une discrimination **en raison de l'assistance** fournie à son enfant handicapé.

La Cour étend explicitement l'interdiction aux hypothèses indirectes « par association ».

2) Oui – Aménagements raisonnables possibles pour l'aidant

Pour garantir l'égalité de traitement et éviter une discrimination indirecte, l'employeur **doit adopter des aménagements raisonnables au bénéfice de l'employé aidant**, pour lui permettre d'assurer l'assistance essentielle à son enfant—
à condition que ces mesures **n'imposent pas une charge disproportionnée**

3) Irrecevable

La question visant à faire définir par la Cour la notion autonome d'« aidant » est **irrecevable** : elle relevait du droit national au vu de la demande de renvoi.

De l'extension de l'aménagement raisonnable aux proches aidants par la CJUE



Questions préjudicielles

1. La protection contre la **discrimination indirecte fondée sur le handicap** (dir. 2000/78) s'applique-t-elle à un **employé non handicapé** qui subit un désavantage en raison de l'assistance apportée à son enfant handicapé (discrimination « par association »)?
2. L'employeur est-il tenu d'**adopter des aménagements raisonnables indirectes** au bénéfice d'un tel aidant, sous réserve de l'absence de charge disproportionnée ?
3. Définition de « l'aidant » ?

CJUE, 11 sept. 2025, C-38/24 (Bervidi)

3) Irrecevable

La question visant à faire définir par la Cour la notion autonome d'« aidant » est **irrecevable** : elle relevait du droit national au vu de la demande de renvoi.

Réponses de la Cour

1) Oui – Discrimination indirecte « par association »

La dir. 2000/78 (art. 1 et 2 §1, §2 b), interprétée à la lumière de la Charte (art. 21, 24, 26) et de la Convention de l'ONU (art. 2, 5, 7), **couvre la situation d'un employé non handicapé** qui subit une discrimination **en raison de l'assistance** fournie à son enfant handicapé. La Cour étend explicitement l'interdiction aux hypothèses **indirectes** « par association » (dans la lignée de *Coleman*, déjà admise pour la discrimination directe).

2) Oui – Aménagements raisonnables possibles pour l'aidant

Pour garantir l'égalité de traitement et éviter une discrimination indirecte (art. 2 §2 b) dir. 2000/78), l'employeur **doit adopter des aménagements raisonnables** (au sens de l'art. 5) **au bénéfice de l'employé aidant**, pour lui permettre d'assurer l'assistance de son enfant—**à condition** que ces mesures **n'imposent pas une charge disproportionnée** (appréciée in concreto : coûts, taille et ressources de l'organisation, possibilités d'aide publique, postes disponibles). Exemples cités par la Cour : adaptation de l'environnement de travail, la **réduction du temps de travail** ou la **réaffectation** peuvent, dans certains cas, constituer des aménagements (références *HK Danmark*,





Les actualités du FIPHFP

M. GUERRIER DE DUMAST, *Directeur
Territorial Handicap FIPHFP Occitanie*

Mme CASSAN, *Référente Handicap
Mutualisée Occitanie Ouest*



Les actualités du FIPHFP :

4/11/2025 : Occitanie - Tour de France 20 ans FIPHFP / Trophées Emploi public et Handicap

Organisateur : Handi-Pacte Occitanie

Adresse : Museum de Toulouse 35 Allée Jules Guesde 31000 Toulouse

Le FIPHFP organise, mardi 4 novembre 2025, dès 9 heures et à Toulouse (au Museum), l'étape occitane de son Tour de France anniversaire à l'occasion duquel les Trophées Emploi public et Handicap seront remis à des employeurs publics proposant des actions innovantes.

Inscriptions obligatoires sur le site du FIPHFP



Les actualités du FIPHFP :

Du 17 au 21 /11 : *La 29ème Semaine pour l'Emploi des personnes Handicapées (SEEPH) se déroulera du lundi 17 au dimanche 23 novembre 2025.*

Partageons des idées faciles à mettre en œuvre pour contribuer à la sensibilisation au handicap au sein de nos équipes !

Duoday, ce sera le jeudi 20 novembre : une occasion de sensibiliser les agents au handicap !

18/11/2025 : *Présentation du guide sur les rouages de l'apprentissage et la compensation en CFA*

18/12/2025 : *4ème réunion nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale*

La RHM et ses missions :

- La RHM **est une personne ressource** sur le territoire pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes handicapées dans la FPH. Son rôle est d'accompagner les employeurs afin notamment de :
 - **Favoriser le recrutement** des travailleurs handicapés ;
 - **Favoriser le maintien dans l'emploi** des agents en situation de handicap, présentant des restrictions d'aptitude ou inaptés à leurs fonctions.



Missions et objectifs des RHM



➤ Pour l'ensemble des établissements sanitaires et médico-sociaux

- Information, sensibilisation des équipes sur les aides et modalités de saisie FIPHFP, le handicap, le maintien dans l'emploi, le reclassement...
- Accompagnement des établissements dans la mise en œuvre d'une politique handicap (définition de plan d'actions, mise en relation avec les acteurs externes...), projet de conventionnement...
- Formation et ressource concernant la saisie de la DOETH, et accompagnement lors de la déclaration ou des opérations de contrôle du FIPHFP
- Animation du réseau des Référents Handicap

➤ Pour les établissements de moins de 500 agents

- L'établissement peut solliciter la CHM pour un appui méthodologique au maintien dans l'emploi individuel d'un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi, quelle que soit la typologie de handicap. Elle peut également entrer en contact avec les agents BOE dans le cadre de conseil ou d'informations (entretien au sein de l'établissement, téléphonique, ou en visioconférence).
- Accompagnement dans les bonnes pratiques au maintien dans l'emploi (qui solliciter et chronologie des démarches),
- Information sur les aides mobilisables en adéquation avec les situations,
- Mise en relation avec les acteurs externes pouvant apporter une expertise,
- Appui dans la mise en œuvre des solutions.

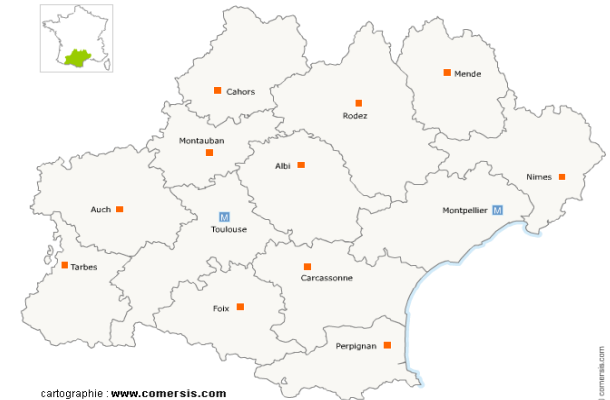
Mise en place de 2 RHM

RHM Occitanie Est, rattachée au CH de Béziers, intervient sur les 6 départements suivants :

- Aude (11), Aveyron (12), Gard (30), Hérault (34), Lozère (48), Pyrénées-Orientales (66).

RHM Occitanie Ouest, rattachée au CHU de Toulouse, intervient sur les 7 départements suivants :

- Ariège (09), Haute-Garonne (31), Gers (32), Lot (46), Hautes-Pyrénées (65), Tarn (81), Tarn-et-Garonne (82).





Exemples de réalisations :

- Accompagnement des établissements dans la gestion de situations individuelles complexes (réintégration après CLM/CLD ou de dispo. suite à un avis d'inaptitude aux fonctions, mise en place d'une PPR, reclassement...) et la prise en compte du handicap dans le respect des obligations légales
- Structuration d'un parcours de reconversion/reclassement et mobilisation des aides afférentes
- Mise en relation avec des partenaires pour la mise en œuvre d'un aménagement de poste et accompagnement à la mobilisation des aides FIPHFP
- Organisations d'actions de formation, sensibilisation, information à la demande (gestion des inaptitudes, PPR, accessibilité numérique, aides du FIPHFP, DOETH, actualités...)
- Participation à l'élaboration du MOOC FHF « Référent handicap »
- Participation aux congrès inter régionaux FHF Nouvelle-Aquitaine / Occitanie
- Co organisation des journées de regroupement annuelles de l'ANFH Occitanie
- Convention de partenariat avec un EPSR
- Mise en place d'un marché pour une prestation de Bilan de repositionnement professionnel
- Accompagnement d'établissements à la structuration d'une politique emploi-formation-handicap et dans leur projet de conventionnement



Personnes ressources sur la région Occitanie

Sylvie CEBE

Ressource Handicap Mutualisée

FHF - FIPHFP

Occitanie Est

☎ 04. 67. 35. 70. 01

✉ sylvie.cebe@ch-beziers.fr



Laurence CASSAN

Ressource Handicap Mutualisée


FHF - FIPHFP

Occitanie Ouest

☎ 06.09.64.82.76

✉ l.cassan@fhf.fr

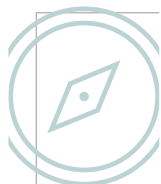




1/ La gestion de l'absentéisme dans les établissements de la FPH :

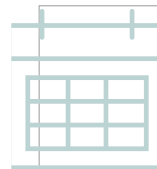
Pierre JOLIDON, Handi-Pacte Occitanie

Les résultats de l'enquête flash



Modalités de passation

- Diffusion de l'enquête via 3 canaux : ANFH / Handi-Pacte / RHM



Période diffusion

- 20 mai 2025 -> 23 juillet 2025

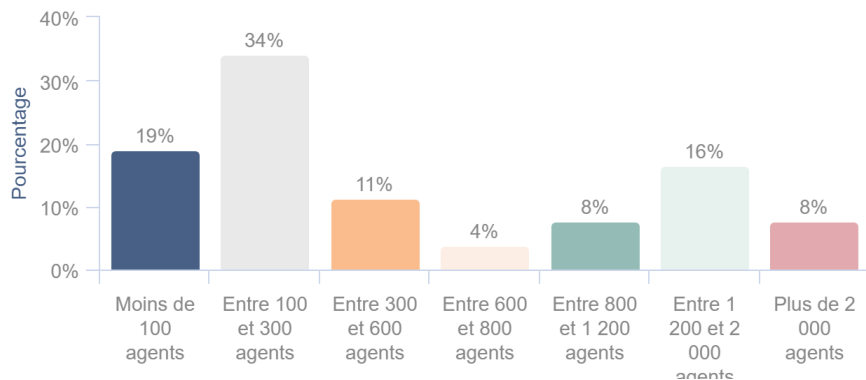


Nombre de répondants

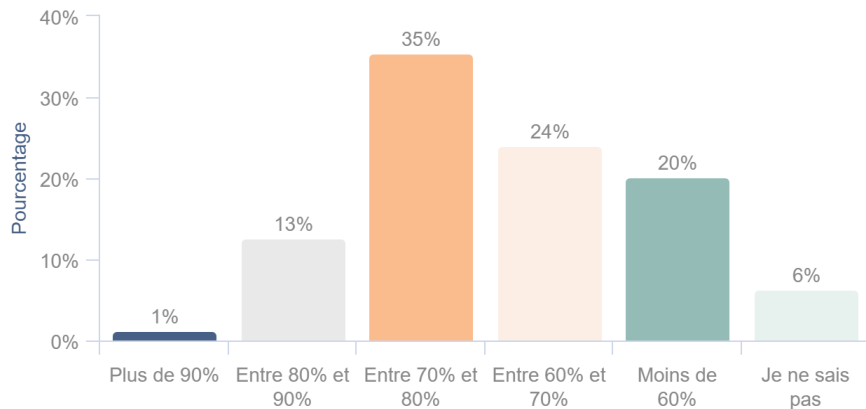
- 80 répondants

Les résultats de l'enquête flash

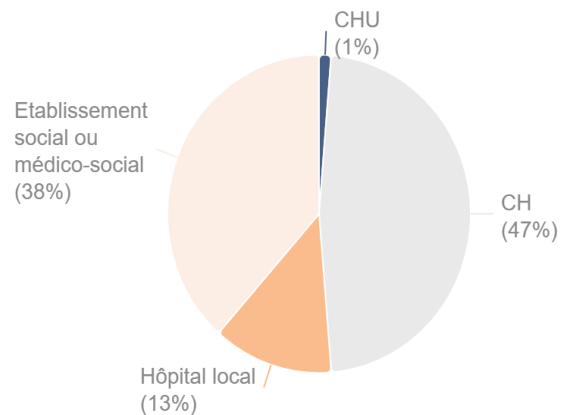
Quel nombre d'agents compte votre établissement (hors praticiens hospitaliers ou médecins) ?



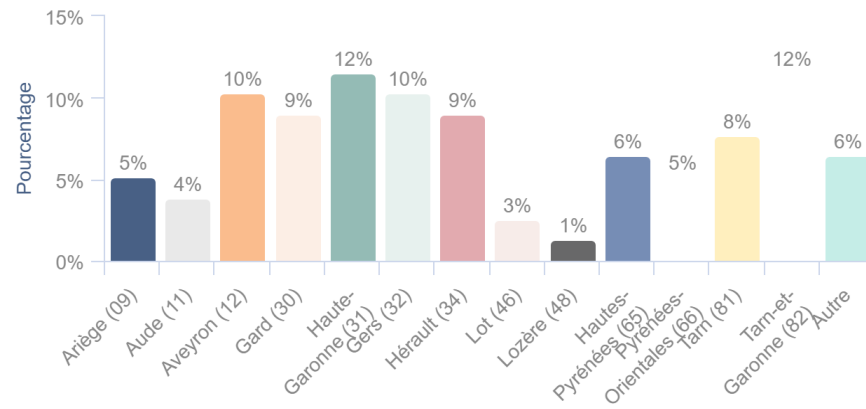
Quel est le pourcentage (approximativement) de titulaires ?



Quel est le type d'établissement



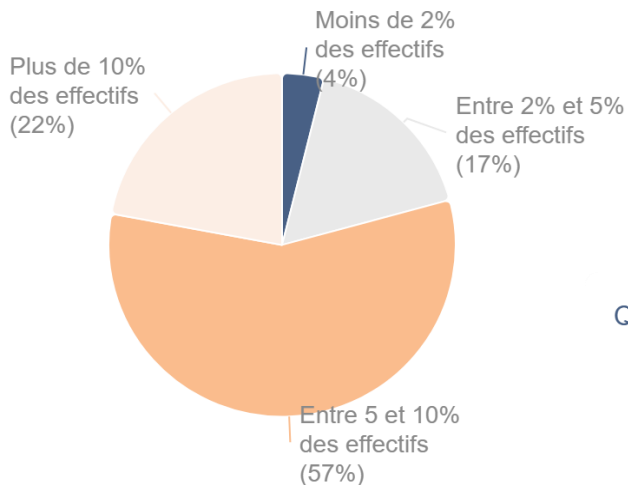
Quel est votre département



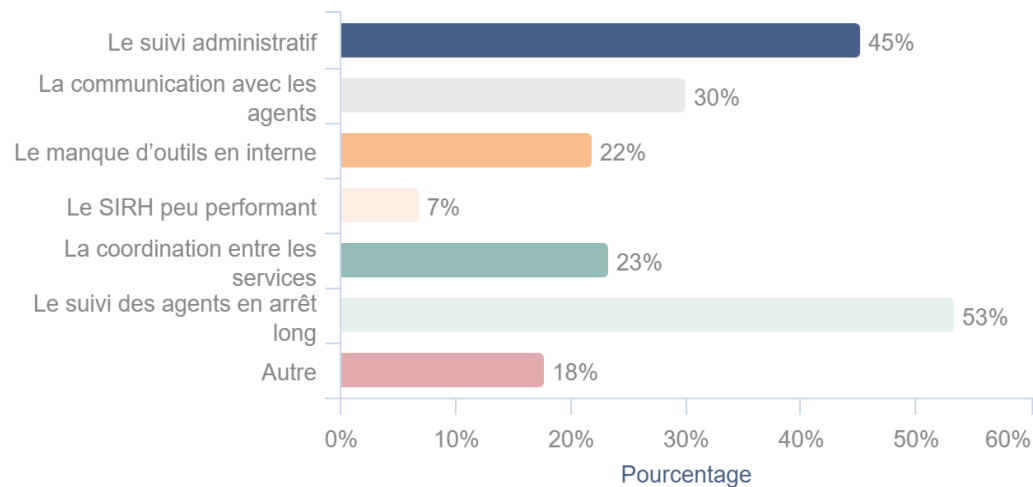
Les résultats de l'enquête flash



Quel est le volume moyen d'agents en arrêt de travail dans votre établissement ?



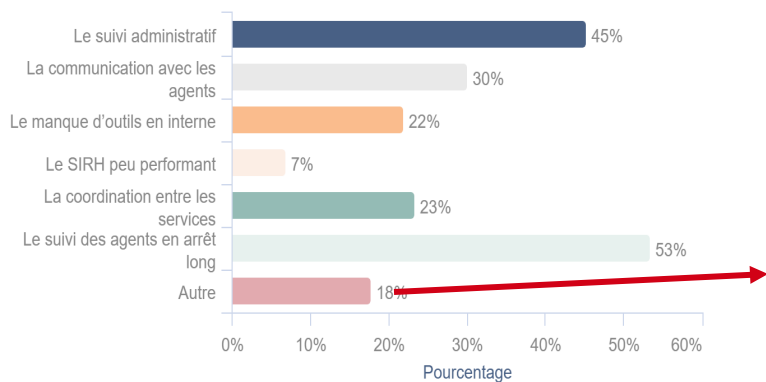
Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans la gestion des arrêts de travail ?



Les résultats de l'enquête flash



Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans la gestion des arrêts de travail ?



Manque de moyens pouvant spécifiquement être consacrés à cette dimension des RH

Pas de médecin du travail sur le département

Respecter le temps de répit de l'agent durant son arrêt. Comment préparer le retour en l'emploi sans communiquer avec lui.

Incertitude sur la date de retour pour les agents qui sont reconduits mensuellement.

Le manque de considération des agents, le manque d'écoute, et le peu de poste en reclassement pour les soignants plus âgés

Lourdeur des procédures, difficulté à cerner la réglementation à appliquer, difficulté des agents à se projeter, et, éventuellement, à envisager un reclassement.

Manque de temps / ressources en interne pour traiter ces situations de plus en plus nombreuses et

- manque de maîtrise de la réglementation par les gestionnaires RH

- articulation avec les médecins agréés, le conseil médical

- l'urgence du quotidien qui nous fait un peu "perdre de vue" les agents en arrêts longs

Certains agents ne s'impliquent pas et sont dans le déni, difficulté de les sensibiliser et de travailler sur un accompagnement

Le temps RH dédié à la gestion de l'absentéisme et au retour à l'emploi

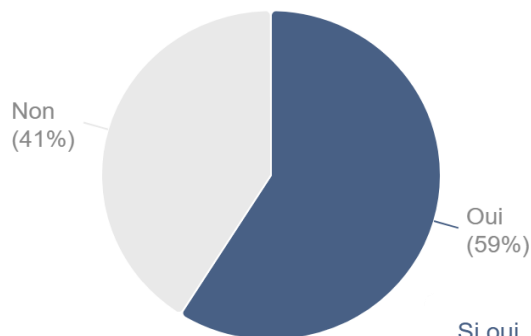
Cela dépend des situations et de la longueur des arrêts de travail. La principale difficulté concerne la nécessité d'aménager le poste dans certaines situations

les moyens au titre de l'adaptation de poste et du reclassement

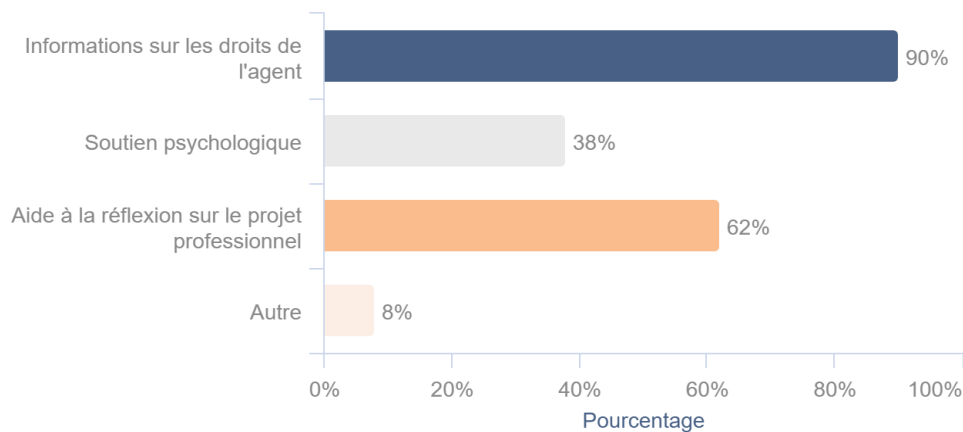
Les résultats de l'enquête flash



Avez-vous des collaborateurs ou un service dédié à la gestion des arrêts de travail ?



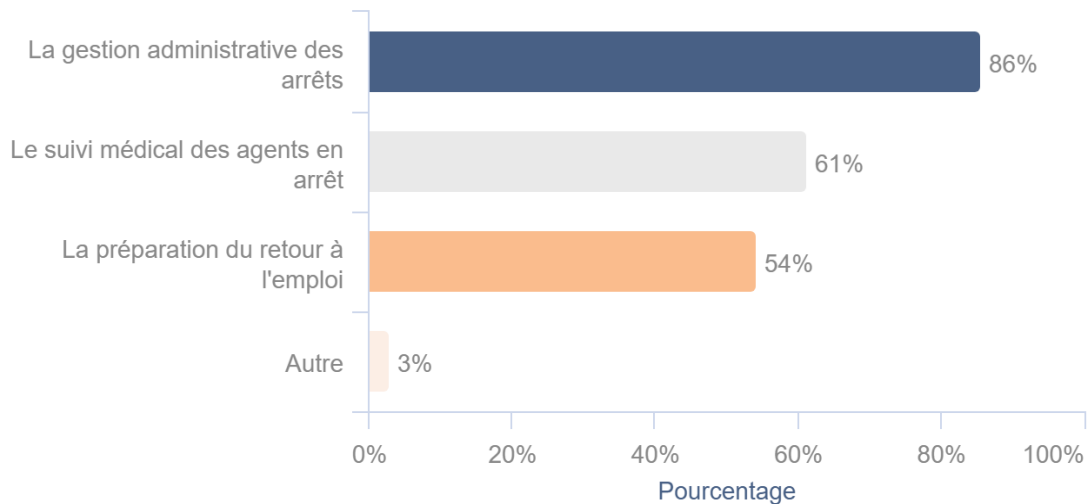
Si oui, quels types d'accompagnement proposez-vous ? (plusieurs réponses possibles)



Les résultats de l'enquête flash



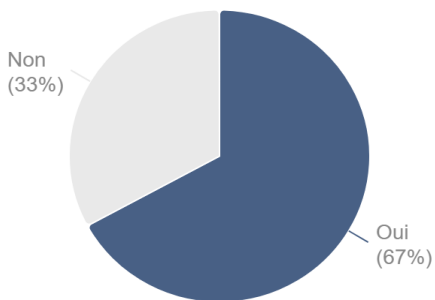
Avez-vous mis en place des procédures spécifiques pour :



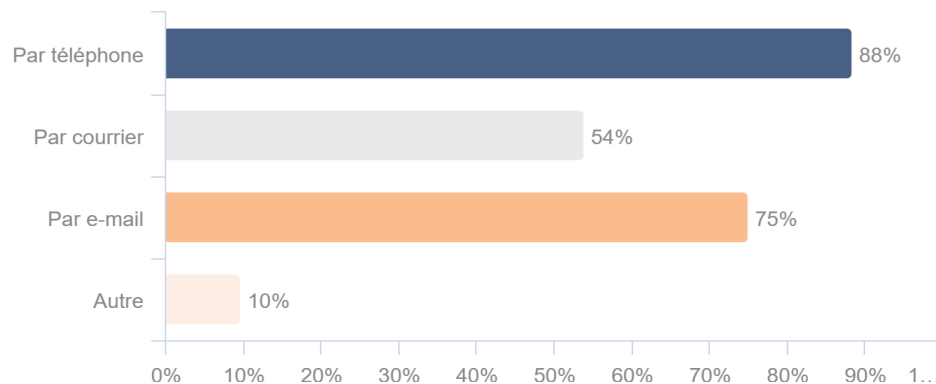
Les résultats de l'enquête flash



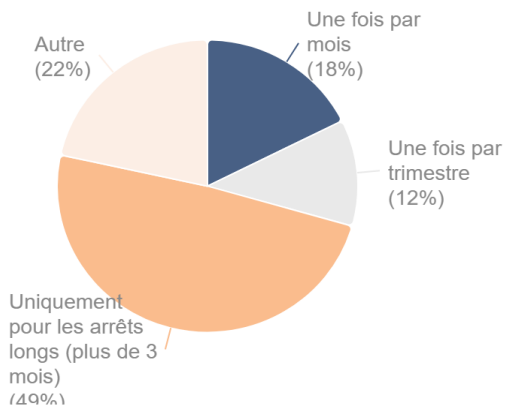
Maintenez-vous le lien avec l'agent durant son arrêt ?



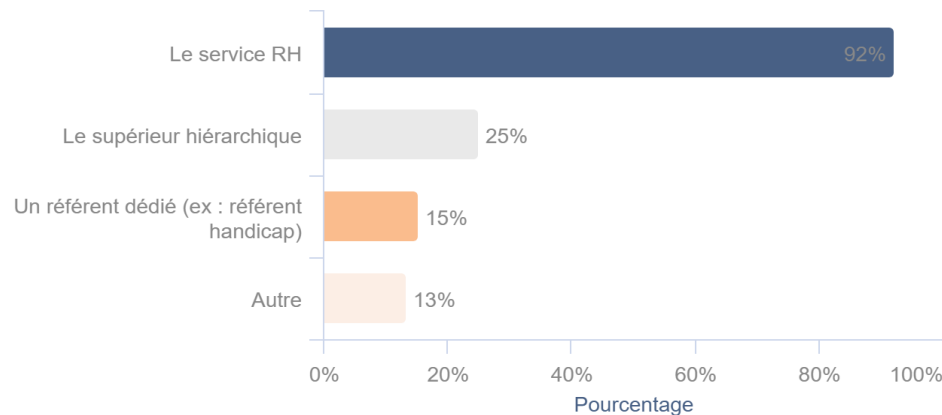
Si oui, comment maintenez-vous le contact avec les agents en arrêt de travail ?



Si oui, à quelle fréquence contactez-vous les agents en arrêt ?



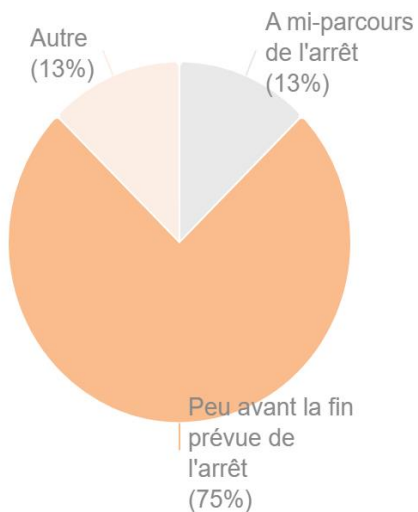
Si oui, qui est chargé de maintenir le lien avec l'agent en arrêt ?



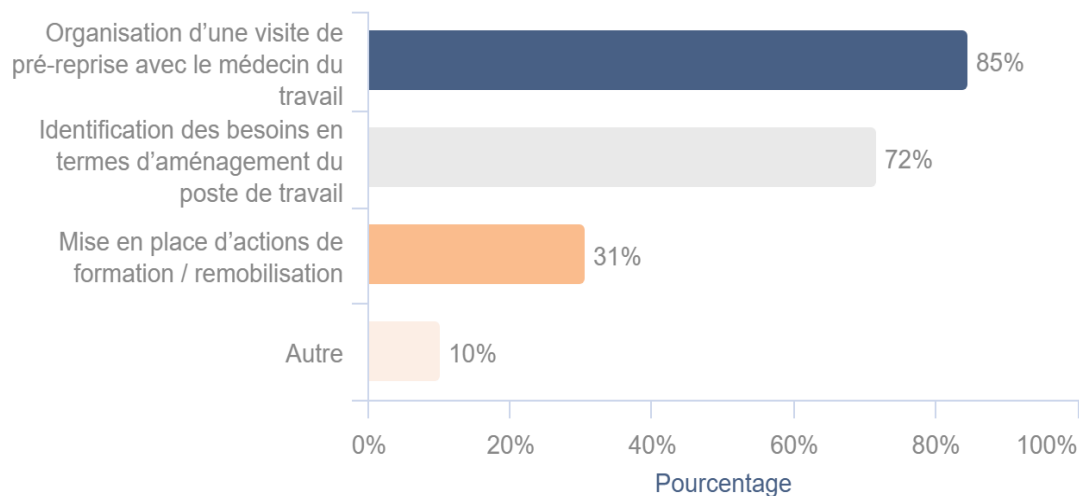
Les résultats de l'enquête flash



À quel moment commencez-vous à préparer le retour à l'emploi de l'agent ?



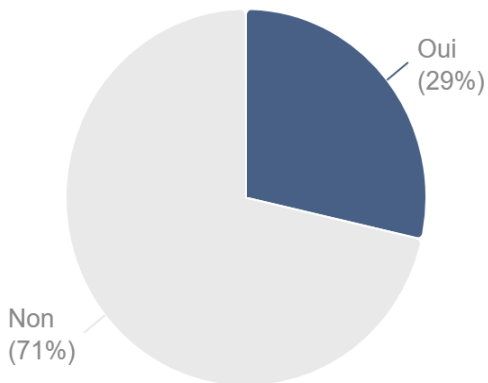
Quelles actions mettez-vous en place pour préparer le retour à l'emploi ? (plusieurs réponses possibles)



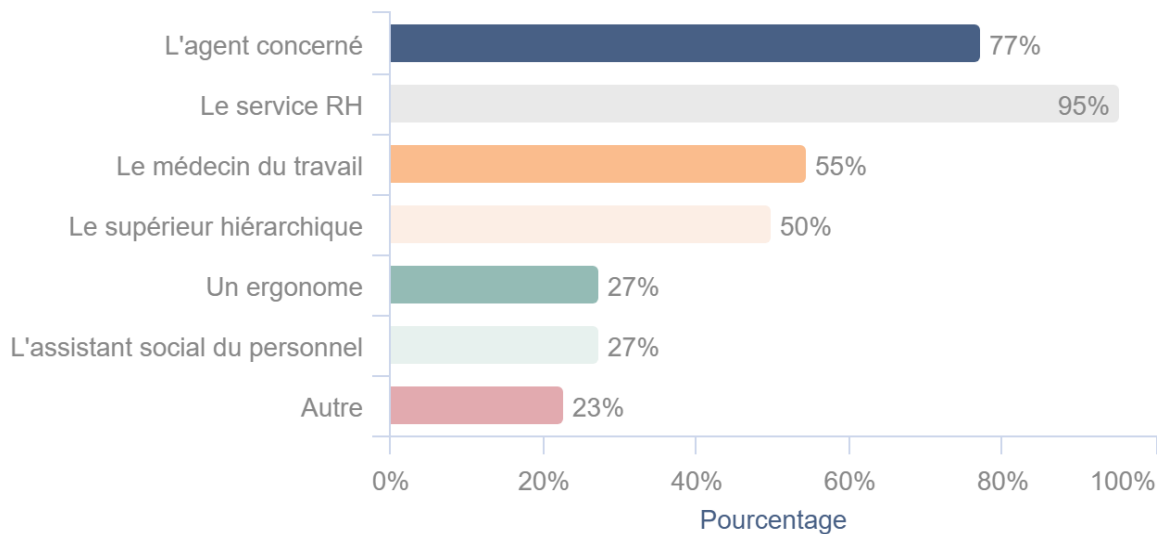
Les résultats de l'enquête flash



Un « plan de retour à l'emploi » est-il travaillé ?



Si oui, qui participe à son élaboration du plan de retour à l'emploi ?





1/ La gestion de l'absentéisme dans les établissements de la FPH :

LE FRAPER DU HELLEN, *Consultant, juriste en droit de la Fonction
Publique, Gereso*



La mise en œuvre de l'obligation de protection

9 principes généraux de prévention:

- **Éviter** les risques
- **Évaluer** les risques
- **Combattre les risques** à la source
- **Adapter le travail à l'Homme**
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins
- **Planifier la prévention**
- Donner la **priorité aux mesures de protection collective**
- Donner les **instructions appropriées aux salariés**

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services des établissements mentionnés à l'article L. 5 **sont celles définies dans la quatrième partie du code du travail, en application de l'article L. 4111-1 de ce code.** Elles peuvent toutefois être adaptées en application de l'article L. 4111-2 de ce même code.

Article L811-2 du CGFP

Responsabilité de l'employeur public



Il appartient aux autorités administratives, qui ont **l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui ont cet objet.**

CE, n°438121, 12 mai 2022

Les autorités administratives ont l'obligation de prendre **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents.**

Responsabilité administrative mais également....

Pénale !

CCA, Paris, 12 juillet 2024, n°22PA04251

- Responsabilité pénale spéciale liée à l'application du droit du travail
- **Responsabilité pénale générale**

L'obligation de moyen en matière d'aménagement



L'administration doit apporter **la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste**. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible.

CAA de Marseille 09/01/2023 21MA00277

CAA de Nantes, 14 mars 2003, n°00NT01965

L'aménagement de poste d'un agent est **une obligation de moyen de l'employeur**

L'administration qui démontre **qu'elle a mis en œuvre les préconisations du médecin de prévention** concernant la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail et **qui a tenté de s'entretenir, plusieurs fois, avec l'agent qui n'a pas répondu aux sollicitations n'a pas commis de faute en s'abstenant d'aménager le poste de l'agent.**

L'obligation de moyen en matière d'aménagement VS l'obligation de sécurité et de protection



- **2011** : fiche médicale indiquant que le poste de l'agent est compatible avec son état de santé, **à condition de ne pas faire de collecte manuelle des déchets.**
- **2012** : infirmier établit une attestation mentionnant uniquement des restrictions mineures (port de protections auditives et vaccination).

CE, n°438121, 12 mai 2022

Affectation de l'agent à **des fonctions de collecte manuelle des ordures ménagères, ignorant la recommandation de 2011 du médecin.**

Premier jour des nouvelles fonctions :
accident de service et demande réparation des préjudices subis.

Obligation de sécurité et de protection de la santé des agents

L'appréciation jurisprudentielle de l'obligation de protection

Suicide d'un agent reconnu comme imputable au service le 14 avril 2017 survenu quelques jours après le transfert d'un nouveau-né en réanimation pédiatrique.

Agent se sentait coupable d'une erreur présumée dans la prise en charge du nourrisson.

Suicide est lié à sa crainte de devoir travailler à nouveau en réanimation après la restructuration de la filière néonatale en 2016.

Sa hiérarchie lui avait assuré, lors d'un entretien en décembre 2015, qu'elle ne travaillerait en réanimation qu'après une formation appropriée.

Formation néonatale depuis mai 2016, visant à la préparer au travail en réanimation.

Pas affectée en réanimation à la date de son décès et n'y avait effectué aucun remplacement.

Cour administrative d'appel de Douai, 2ème Chambre, 29 novembre 2022, 21DA02975

L'appréciation jurisprudentielle de l'obligation de protection



Absence de vulnérabilité signalée :

L'agent n'avait pas signalé à son employeur ou au médecin du travail une vulnérabilité particulière qui s'opposerait à son affectation en réanimation.

Elle n'avait pas non plus demandé à changer de fonctions lors de son entretien professionnel de mai 2016.

Conclusion sur la responsabilité de l'employeur :

Le Groupe Hospitalier du Havre n'a pas manqué à ses obligations de sécurité concernant la santé et la sécurité de ses agents.

Aucun manquement n'a été identifié comme ayant affecté les conditions de travail d'Emmanuelle F. ni ayant conduit à son suicide.

CAA Douai, 2ème Chambre, 29 novembre 2022, 21DA02975

L'appréciation jurisprudentielle de l'obligation de protection



Accident de trajet le 22 novembre 2016 avec congé jusqu'au 23 février 2017.

MT : apte à reprendre **un poste aménagé**, à l'essai pendant un mois.

➤ **Aménagement nécessaire n'a pas été précisé.**

Mars 2017 : agent demande avec une **ordonnance du matériel** afin de soulager ses douleurs cervicales, dorsales et lombaires avec un devis pour un fauteuil ergonomique et un relèvement de l'écran.

Été 2017 : fourniture d'un fauteuil ergonomique par l'établissement.

MT septembre/octobre 2017 : **fauteuil inadapté** à la morphologie de M. A

Mai 2018 : nouveau fauteuil ergonomique, après un nouvel arrêt de travail

Juillet relèvement de l'écran : ordinateur adapté

CAA Versailles, 7 mai 2024, 21VE02



L'appréciation jurisprudentielle de l'obligation de protection



Justifications de l'employeur :

Le centre hospitalier a argumenté que ces aménagements étaient **disproportionnés**.

Toutefois, il n'a pas **prouvé avoir demandé des aides financières pour compenser ces dépenses**, ni que ces aides lui auraient été refusées.

Responsabilité de l'employeur :

Le **retard** dans la mise en place des aménagements a enfreint l'égalité de traitement entre M. A et les autres travailleurs.

Le centre hospitalier a manqué à ses obligations de protection de la santé physique et mentale de M. A, engageant ainsi sa responsabilité.

CAA Versailles, 7 mai 2024, 21VE02037



L'aménagement de poste



L'allègement de service n'est pas un droit

Faits. Professeure RQTH : demande d'**allègement de service** refusée ; placement en **mi-temps thérapeutique** et/ou temps partiel de droit RQTH.

Solution. Rejet des demandes : l'administration a pu **proposer d'autres aménagements** adaptés (mi-temps théér., temps partiel RQTH) conciliant santé et nécessités du service.

Principe. L'allègement (R.911-18 C. éduc.) **n'est qu'une modalité** d'aménagement ; l'employeur **peut choisir une alternative** appropriée et soutenable pour le service, hors discrimination.

CAA Nancy, 30 juin 2025, n° 21NC01439

L'aménagement de poste

Un agent public peut-il exercer son droit de retrait lorsque **l'administration ne met pas en place tous les aménagements prescrits** par le médecin de prévention ?



Faits

- Agent contractuel handicapé placé en arrêt maladie (1er au 15 septembre 2014).
- Préconisations médicales pour la reprise :
 - Réduction du temps de présence devant élèves.
 - Limitation des interours.
 - Aide humaine.
 - Matériels adaptés.
- À la reprise (16 sept. 2014) :
 - Seule une mesure mise en œuvre → **exercice du droit de retrait.**
- À partir du 3 novembre 2014 :
 - Mise en place d'une **partie substantielle des aménagements.**
- Reprise effective : 18 juin 2015, après mise en demeure.

Droit de retrait et aménagements de poste

Conseil d'État, 21 mars 2025, n° 470052



16 SEPT. 2014

Retour au travail sans aménagements complets.
Exercice du droit de retrait.



Droit de retrait justifié




3 NOV. 2014

Mise en place d'une partie substantielle des aménagements (réduction du temps de travail, aide humaine, matériels adaptés)



Droit de retrait non justifié
(danger écarté)

 Dès lors qu'une partie substantielle des aménagements est mise en œuvre, même incomplètement, → le droit de retrait n'est plus légitime.



18 JUIN 2015

Reprisé effective après mise en demeure

Conditions du droit de retrait



Motif raisonnable de danger grave et imminent

Alerte préalable obligatoire

La méconnaissance de la durée maximale de travail cause par elle-même un préjudice réparable

Conseil d'État, 18 juin 2024, n° 463484



✘ La méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne (UE) que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit.

! Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation.

Qu'importe le salaire, si les dérives s'installent, L'oubli des règles, c'est le travail qui s'emballe, La sécurité vacille, la santé se tasse, Droit méconnu, la responsabilité s'installe.

Indemnisation complémentaire — responsabilité sans faute et pour faute

CE, 3e–8e ch. réunies, 5 juin 2025, n° 472198 (réfs. : CE, 4 juill. 2003, n° 211106 ; CE, 20 févr. 2019, n° 408653)

Principe (rentes/ATI = forfait patrimonial)

Ces dispositifs n'épuisent pas la réparation :

- Indemnité complémentaire pour préjudices personnels (souffrances, agrément, esthétique...) et autres préjudices patrimoniaux de nature différente — même sans faute.
- **Action de droit commun pour réparation intégrale si faute de la collectivité ou défaut d'ouvrage public.**

Portée — responsabilité sans faute

- Vise les dommages non patrimoniaux en cas d'accident de service ou maladie professionnelle.
- Fondée sur l'obligation de garantir l'agent (quasi-résultat SST : CE, 12 mai 2022, n° 438121).
- Cumul possible avec rentes/ATI : natures de préjudices distinctes.

Conséquences pratiques

- **Si la maladie est reconnue imputable : inutile de re-trancher l'imputabilité.**
- Examiner : (i) certitude des préjudices, (ii) lien direct avec la maladie/accident.
- Prouver par certificats, expertises, pièces médicales, impact sur conditions d'existence.



Préjudices extra-patrimoniaux

Le Déficit Fonctionnel Temporaire

- 1 500 euros au titre du déficit fonctionnel temporaire partiel de 12 % subie par un agent, victime d'un accident de service, pendant une durée de 24 mois avant consolidation. CAA de Bordeaux, 1^{er} avril 2019, n°17BX01406

Le Déficit Fonctionnel Permanent

- Un agent âgé de 45 ans, atteint d'un DFP de 14% pourra être indemnisé à hauteur de $1\ 840 \times 14\% = 25\ 760\text{€}$

	21 à 30 ans	31 à 40 ans	41 à 50 ans	51 à 60 ans
1% à 5%	1 780	1 610	1 440	1 270
11% à 15%	2 320	2 090	1 840	1 570
31% à 35%	3 400	3 050	2 640	2 170
96% et plus	6 910	6 170	5 240	4 120

Préjudices extra-patrimoniaux



— Les Souffrances Endurées

Le pretium doloris de M. C..., résultant de son affection par la sclérose en plaque, est de 4/7 ; qu'il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en l'évaluant à la somme de 7 500 euros.

— Le Préjudice Esthétique Temporaire et/ou Définitif

Le préjudice esthétique, lié à la prise de poids, est de 1/7 ; qu'il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en l'évaluant à la somme de 900 euros.

— Le Préjudice d'Agrément

le requérant, qui justifie avoir dû renoncer notamment aux activités sportives qu'il pratiquait régulièrement, a subi un préjudice d'agrément, dont il sera fait une juste appréciation en l'évaluant à 15 000 euros.

— Le Préjudice moral

M. C... a subi un préjudice moral, incluant l'angoisse d'être affecté d'une pathologie évolutive, dont il sera fait une juste appréciation en l'évaluant à la somme globale de 10 000 euros (CAA, Marseille, n°15MA03632, 13 juillet 2016).

Le retard dans la prise de décision



Télétravail TH en retard

Faits. Télétravail lié au handicap (télétravail « TH ») préconisé par le médecin ; mise en œuvre >2 ans après la demande.

Solution. Faute de l'employeur pour **retard** à exécuter la préconisation (indemnisation 1 000 €). Pas de faute sur l'ajustement initial du matériel ; pas de harcèlement établi.

Principe. Quand un aménagement (ici, télétravail TH) est décidé/préconisé, **l'exécuter sans délai excessif** ; la lenteur de coordination entre services n'exonère pas.

CAA Paris, 6 déc. 2024, n° 23PA01441

Reclassement tardif = faute de l'administration

Un magistrat administratif, déclaré **inapte à ses fonctions** mais apte à un reclassement, resté sans affectation du 22 août 2011 au 30 mai 2013, tout en continuant de percevoir son traitement.

Procédure de reclassement = 3 mois suivant la demande de l'agent.

L'agent est resté 1 an et 9 mois sans affectation (avec traitement) = période excédant le délai raisonnable d'1 an et demi

✅ **Faute, engageant la responsabilité de l'employeur**

👉 **Les arguments généraux** (rareté des postes, lourdeurs structurelles...) **ne suffisent pas à justifier ce retard.**

L'employeur doit objectiver ses difficultés :


- Recensement des vacances de postes réellement disponibles
- Traces écrites des sollicitations (courriers, relances, comptes rendus de comités, refus motivés),
- Propositions d'emplois adressées à l'agent ou, à défaut, décision motivée d'impossibilité
- Calendrier des démarches et arbitrages.

◆ Préjudice moral : sentiment d'abandon, perte de sens, difficultés psychiques

◆ Troubles dans les conditions d'existence : instabilité professionnelle prolongée

◆ Souffrances liées à la maladie professionnelle et à l'inaction de l'employeur

CE, 4e ch., 6 août 2025, n°476209



1/ La gestion de l'absentéisme
dans les établissements de la FPH
:

LE FRAPER DU HELLEN, *Consultant, juriste en
droit de la Fonction Publique, Gereso*

Pierre JOLIDON, *Handi-Pacte Occitanie*

Quel objectif ?

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des **aménagements raisonnables sont prévus**. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, **sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée**.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées

Allègement de service : ce n'est pas un droit ; l'administration peut proposer **d'autres aménagements** (ex. mi-temps thérapeutique) compatibles avec les nécessités du service.
CAA Nancy, 30 juin 2025, n° 21NC01439

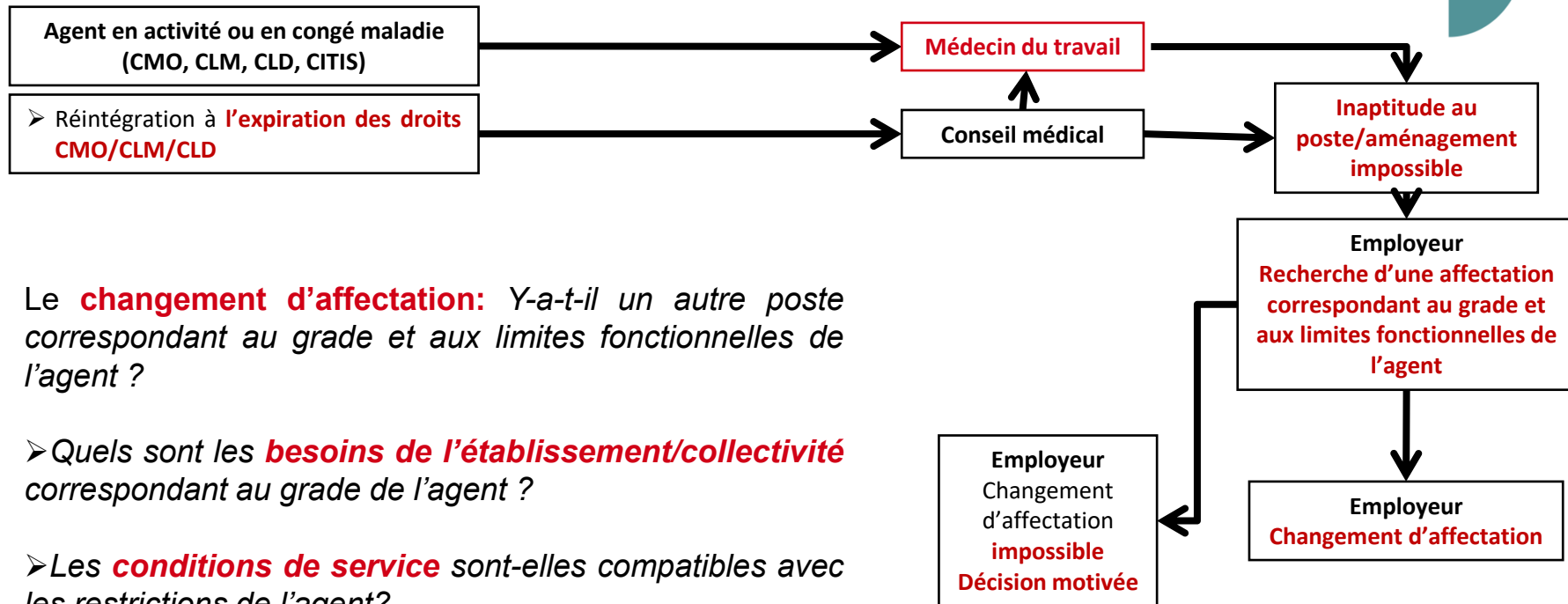
Article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000

Rôle du MT

Le service de médecine préventive conseille l'employeur, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

L'obligation de moyen en matière d'aménagement



Le **changement d'affectation**: *Y-a-t-il un autre poste correspondant au grade et aux limites fonctionnelles de l'agent ?*

➤ *Quels sont les **besoins de l'établissement/collectivité** correspondant au grade de l'agent ?*

➤ *Les **conditions de service** sont-elles compatibles avec les restrictions de l'agent ?*

Visite de préreprise : que dit le Code du travail ? Et qu'en est-il pour les agents hospitaliers ?



▣ Côté Code du travail (secteur privé)

→ Article L. 4624-2-4 : en cas d'arrêt de plus de 30 jours, une visite de préreprise peut être sollicitée par :

- ◆ le salarié,
- ◆ le médecin du travail,
- ◆ le médecin traitant,
- ◆ la CPAM.

📌 **Objectif** : préparer la reprise, organiser des aménagements ou envisager un reclassement.

→ Articles L. 4624-3 et L. 4624-4 :

👉 le **médecin du travail propose** les adaptations nécessaires

👉 **échange avec l'employeur et le salarié**

👉 **si aucun aménagement n'est possible, déclarer l'inaptitude.**

Visite de préreprise : que dit le Code du travail ? Et qu'en est-il pour les agents hospitaliers ?



⚖️ **FPE/FPT**, les nouveaux décrets (82-453 et 85-603) laissent une **grande marge de manœuvre** à l'employeur.

⚖️ **Et dans la fonction publique hospitalière (FPH) ?**

➡ L'article L811-2 du CGFP renvoie directement au Code du travail mais avec des adaptations prévues aux articles R4626 et suivants.

➡ L'article R. 4626-29-1 prévoit qu'un examen de préreprise peut être organisé dans les conditions prévues aux articles R. 4624-20 à R. 4624-21... ❌ qui ne concernent plus la préreprise depuis 2017 !


📌 **Que faire ?** reprendre les articles R4624-29 et 30 du code du travail ? Pourquoi pas, cependant, l'environnement juridique est bien différent d'un privé !



Visite de préreprise : que dit le Code du travail ? Et qu'en est-il pour les agents hospitaliers ?



 Ce que dit le droit public :

- ✓ L. 826-1 CGFP : le poste doit être adapté lorsque c'est possible.
 - ✓ Décret 89-376 : l'administration peut affecter l'agent à un autre poste, après avis du médecin du travail ou du conseil médical.
 - ✓ CE, 12 mai 2022, n°438121 : seul le médecin du travail peut proposer des aménagements ;
-  **l'administration décide**, sous obligation de moyen renforcée.

! Or, pour décider, il faut connaître les capacités de l'agent !

Visite de préreprise : que dit le Code du travail ? Et qu'en est-il pour les agents hospitaliers ?



👉 La visite de préreprise peut être organisée en FPH :

- ✓ pour anticiper la reprise,
- ✓ évaluer les besoins d'aménagement,
- ✓ initier une démarche de reclassement.

📎 CAA Paris, 12 juillet 2024, n°22PA04251 : l'administration doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses agents.

🎯 Conclusion :

! Pas prévue ≠ Interdite !

✅ La visite de préreprise reste un outil stratégique de maintien dans l'emploi, à construire en lien avec la médecine du travail.

L'aménagement de poste : avis du supérieur hiérarchique est-il nécessaire ?




 A l'Education nationale, **oui**, expressément !

 CE, 10 avril 2025, n° 491272

 Art. R. 911-16 du Code de l'éducation :

“Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'autorité compétente recueille l'avis du médecin de prévention et celui du supérieur hiérarchique.”

L'avis du supérieur hiérarchique est obligatoire dans le cadre d'un aménagement de poste.

 Son absence prive l'agent d'**une garantie** = annulation !


? Pourquoi ? Parce qu'il éclaire l'administration sur la compatibilité de l'aménagement avec les nécessités de service.

L'aménagement de poste : avis du supérieur hiérarchique est-il nécessaire ?



 Et chez **autres employeurs** de la fonction publique ?


 **Pas de disposition identique** dans les décrets d'application.

 "Si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail"

Mais...

 **Pertinence opérationnelle évidente !**

- ◆ Qui mieux que le supérieur hiérarchique pour apprécier :
- ◆ La réalité des contraintes du poste,
- ◆ Les possibilités concrètes d'adaptation,
- ◆ Les impacts sur le collectif de travail ?

 **Rien n'interdit**, bien au contraire, **d'associer le supérieur hiérarchique**, même si cela n'est pas juridiquement requis. Cela contribue à une instruction complète et à une **meilleure articulation avec les besoins du service**.

Quel cadre juridique pour maintenir le lien durant l'arrêt ?



Dans le secteur (1/2) :

Il n'existe **aucun frein juridique à maintenir le lien avec un agent** en congé pour raison de santé. Cela se fait en bonne intelligence, avec l'accord de l'agent, qui peut refuser ces contacts.

Dans tous les cas, les contacts doivent être directement liés à **l'exercice des droits des agents ou à l'information sur leurs droits.**

Par exemple, informer un agent sur son droit à bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour sa formation parce qu'il y a une obligation d'accompagnement personnalisé en la matière.

Si l'agent décide de ne pas donner suite à une proposition de l'employeur, ce dernier ne peut le contraindre à s'engager dans une démarche spécifique.

Source : Handi-Pacte Grand-Est, « La démarche de préparation du retour à l'emploi des agents suite à un arrêt long »

Quel cadre juridique pour maintenir le lien durant l'arrêt ?



Dans le secteur (2/2) :

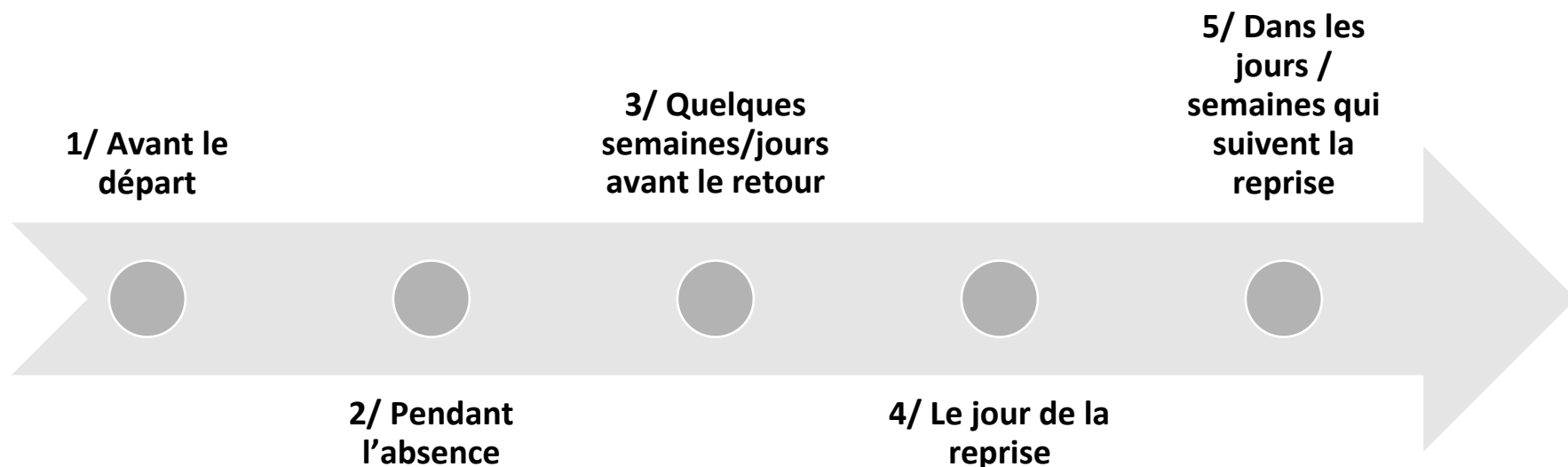
Les canaux traditionnels tels que le **téléphone**, **l'e-mail** ou le **courrier postal** sont généralement admis, à condition qu'ils ne soient pas utilisés de manière intrusive ou excessive, et dans le respect des règles RGPD.

Ainsi, l'employeur peut prendre des nouvelles de l'état de santé du salarié ou communiquer des informations essentielles relatives à son emploi, mais cela doit se faire dans le respect des limites posées par le droit du travail et le respect de la vie privée.

Des éléments aussi logiques que le nombre de sms ou d'appels, les horaires, le contenu des propos tenus sont autant d'éléments sur lesquels être attentifs.

Et enfin, le **consentement** de l'agent constitue la pierre angulaire de toute forme de communication durant l'arrêt.

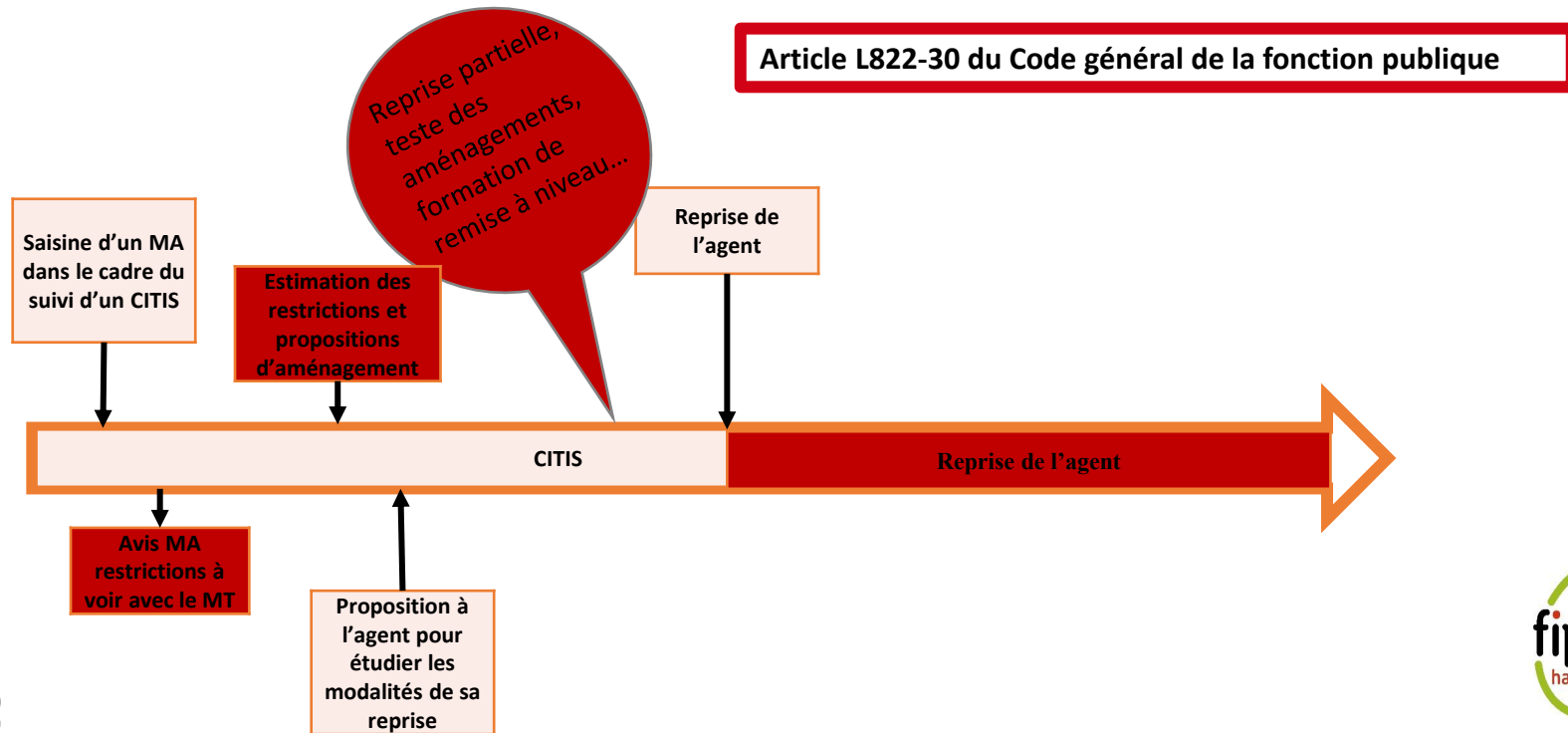
5 moments clés, à institutionnaliser, organiser, individualiser



Anticiper le retour à l'emploi

Préparer le reclassement : Construire son projet durant le congé pour raison de santé

« A sa demande et sous réserve d'un *avis médical favorable*, un fonctionnaire peut bénéficier d'une *formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité* durant un *des congés pour raison de santé* (CMO, CLM, CLD, CITIS), en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. » L822-30 CGFP



Quelques bonnes pratiques susceptibles d'être essaimées



1/ Poser un cadre institutionnel

- Formaliser une procédure permettant de poser les principales étapes du retour
- Suivre les absences longues dans le SIRH
- Outiller la prise de contact avec le salarié / l'agent avec des courriers types à forte « humanité »

2/ Structurer la coordination inter- disciplinaire

- Organiser des instances d'échange pluridisciplinaires, notamment dédiées aux arrêts longs
- Proposer un temps de retour à l'emploi (RH / manager ?)

3/ Organiser la montée en compétences collective

- Former les acteurs RH
- Former les managers
- Outiller les managers

4/ Anticiper et aménager et le retour

- Organiser des visites de pré-reprise
- Identifier les éventuels besoins en formation (évolution technique, réformes réglementaires, public accueilli...)
- Informer l'équipe du retour et préparer le retour (faire comprendre à l'agent qu'il était attendu)
- Prévoir un entretien agent/manager en amont ou le jour de la reprise

5/ Suivre le retour à l'emploi

- Installer une progressivité dans le retour (des tâches, du temps de travail...)
- Réaliser des bilans réguliers pour évaluer le suivi

Un exemple de procédure :

1

Envoi d'un courrier à l'agent de « mise à disposition » et information sur les droits



Entretien (téléphonique, de visu) avec l'agent et remise des documents institutionnels



Etude de la situation par la cellule de maintien dans l'emploi



Organisation d'une visite médicale de pré-reprise



Entretien d'un entretien « administratif » de pré-reprise



Echange de l'agent avec l'encadrement pour anticiper la reprise



Information de l'équipe par le cadre



Acteurs RH

Référent handicap

Cellule pluridisciplinaire

Médecin du travail

Référent handicap

Cadre

Cadre



Un exemple de procédure :

2

Accueil par le cadre le jour de la reprise

Cadre

Accueil collectif par le cadre et l'équipe

Cadre

Mise en place des aménagements de poste nécessaires

Référent handicap

Mise en place du tutorat si nécessaire

Cadre



Un exemple de procédure :



3

Réalisation d'un bilan informel à la fin de la semaine par le cadre

Cadre

Etude de la situation par la cellule de maintien dans l'emploi

Cellule pluridisciplinaire

Réalisation d'un bilan pluridisciplinaire à 3 mois et 6 mois

Cadre – référent handicap - médecin

Formalisation : la rédaction de LDG « retour à l'emploi »



Si un texte prévoit l'attribution d'un avantage, sans en définir l'ensemble des conditions, l'autorité peut, par l'édition de lignes directrices, encadrer l'action de l'administration, dans le but d'en assurer la cohérence.



Les lignes directrices ne peuvent édicter de conditions nouvelles mais peuvent déterminer des critères permettant de mettre en œuvre le texte en cause, sous réserve de motifs d'intérêt général conduisant à y déroger et de l'appréciation particulière de chaque situation.



Les personnes en droit de prétendre à un avantage, peuvent se prévaloir, devant le juge administratif, des lignes directrices publiées par leur administration mais ne peuvent toutefois se prévaloir des orientations générales octroyant des mesures de faveur au bénéfice de laquelle l'agent ne peut faire valoir aucun droit.

CE, 21 septembre 2020, n° 425960 - CE, 21 septembre 2020, n° 428683

Formalisation : la rédaction de LDG « retour à l'emploi »

Définir les **orientations dépourvues de caractère réglementaire**, dans lesquelles s'exerce le **pouvoir d'appréciation de l'administration**, laquelle **peut toujours s'en écarter** en fonction des circonstances ou pour un motif d'intérêt général.

Avis sur projet de loi transfo FP – CE, 21 mars 2019, n° 397088

Invocables devant le juge, qu'il s'agisse :

- De se **prévaloir de leurs orientations**
- D'exciper de leur **illégalité**

➤ L'administration ne renonce pas à son **pouvoir d'appréciation au cas par cas**

L'administration peut toujours **s'écarter de ses lignes de gestion** en fonction des **circonstances** ou pour un **motif d'intérêt général**

CE, 11 décembre 1970 Crédit foncier de France et CE, 4 février 2015, n° 383267

Pour aller plus loin

Le guide « Anticiper et accompagner les agents en situation de handicap pendant ou après un cancer »

Le Handi-Pacte Occitanie a élaboré un **guide pratique** sur ce :

Ce guide, fruit d'une collaboration avec des employeurs et de la réglementation en vigueur, met en lumière des **bonnes pratiques, outils, expérimentations**.

Il incarne la volonté de faire **reconcilier cancer et travail**, de manière individuelle en une dynamique collective de soutien.



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :
FONCTION PUBLIQUE :
ANTICIPER ET ACCOMPAGNER
LE RETOUR À L'EMPLOI D'UN AGENT
PENDANT OU APRÈS UN CANCER



Pour aller plus loin

Le guide « La démarche de préparation du retour à l'emploi des agents suite à un arrêt »

Un document très qualitatif réalisé par le Handi-Pacte Grand-Est.

<https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2024-04/Fiche%20S%C3%A9curiser%20le%20retour%20d%27un%20arr%C3%AAt%20long.pdf>





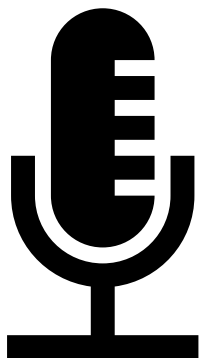
Pause déjeuner





2/ Regards croisés sur le maintien dans l'emploi

Retours d'expérience



Hélène **OLLIER**, Directrice adjointe du
CDG de la Haute-Garonne

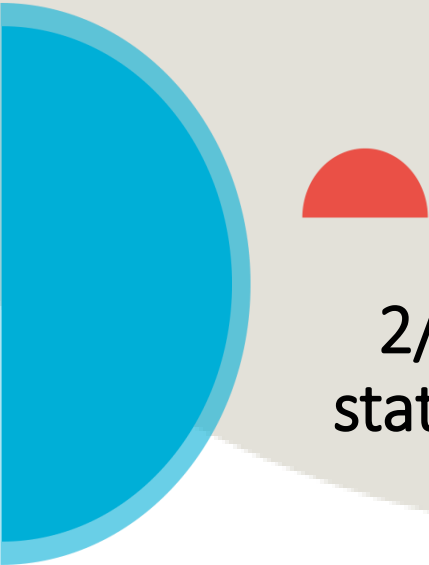
Retours d'expérience



Dr **ALVAREZ**, CH Montauban
Médecin du travail et Présidente de
l'ANMTEPH

Mme **CHAUMONT**, CH Montauban
IDE Service Santé au Travail

Mme **WEBER**, CH Montauban
Attaché d'administration



2/ Mobiliser les outils RH et le statut pour préserver le maintien dans l'emploi

LE FRAPER DU HELLEN, Consultant, juriste en droit de la Fonction Publique, Gereso

La mobilité « classique » une méthode de prévention de l'usure professionnelle ?

Entretien de carrière pour les emplois à risques d'usure professionnelle (Projet de décret)

Identification des agents



Sur la base des informations relatives à l'évaluation de l'exposition aux risques professionnels, à la santé et aux conditions de travail des agents, ainsi que sur toute information utile émanant des différents acteurs participant à la mise en œuvre des obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Sur la base d'informations non confidentielles relatives aux conditions de travail et aux risques professionnels recueillies par le médecin du service de médecine préventive ou le médecin du travail.

Document élaboré à la suite de l'entretien



Mentionne les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent ainsi que son projet professionnel, les modalités d'accompagnement et de suivi de ce projet et les actions de formation à laquelle l'agent peut accéder afin de réaliser son projet.

Base de données sociales pour apprécier les risques professionnels

Limite : mobilité dans un corps de même catégorie



CPF

Acquisition	Cas général	Alimentation	25 h/année civile
		Plafond	150 heures
	Fonctionnaire catégorie C niveau formation <3 (CAP,BEP)	Alimentation	50 h/année civile
		Plafond	400 heures

Crédits d'heures supp.	Principe	L'agent peut demander à compléter les droits acquis dans la limite à 150 heures.
	Justification	Avis du médecin du travail attestant que l'état de santé expose l'agent, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Les nouveautés introduites par le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022



- **L'accompagnement personnalisé** des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle
- Des aménagements prévus pour **les agents bénéficiaires du dispositif de formation renforcée**

Les bénéficiaires du dispositif de formation renforcée



- Les fonctionnaires et agents contractuels de catégorie C qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel **correspondant à un niveau 4.**
- L'agent en situation de handicap qui **bénéficie de l'obligation d'emploi.**
- L'agent public pour lequel il est constaté, **après avis du médecin du travail compétent**, qu'il est **particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle**

Article L422-3 du CGFP

Le dispositif de formation renforcée



- Un **accès prioritaire à des actions de formation**, de plein droit lorsqu'elles sont organisées par l'employeur et à l'accompagnement personnalisé
- Une **majoration de la durée et de la rémunération du congé de formation professionnelle**
- Un **allongement de la durée du congé pour bilan de compétences** et pour **validation des acquis de l'expérience**
- **L'accès au congé de transition professionnelle** prévue dans la cas de la suppression d'emploi

Congé pour bilan de compétences



	Agent	Agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
Durée maximale	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables
Régénération des droits	A l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent	A l'expiration d'un délai d'au moins 3 ans après le précédent

Congé pour validation des acquis de l'expérience

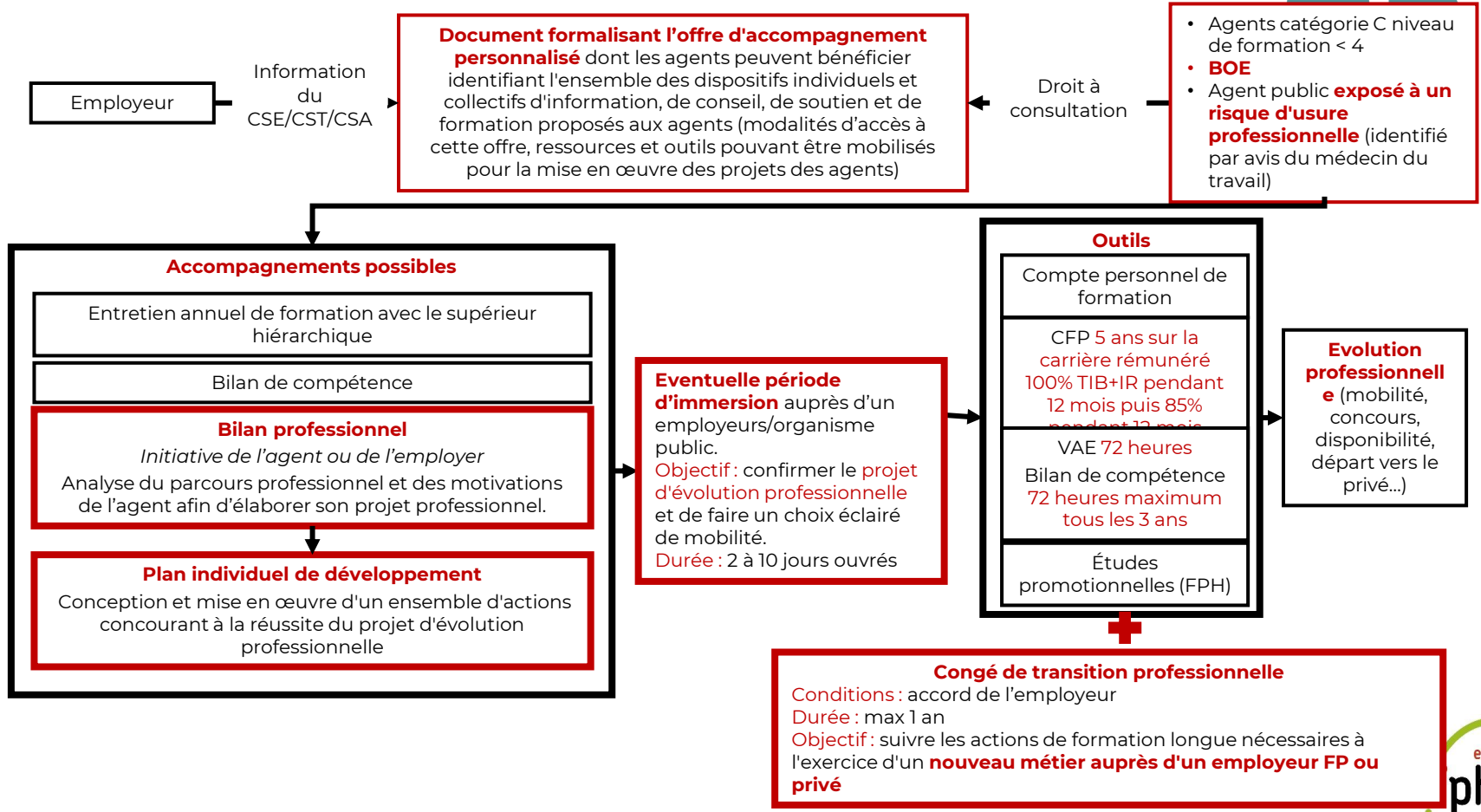
	Agent	Agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
Durée maximale accordée annuellement par validation	24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables	72 heures du temps de service, éventuellement fractionnables

Congé de formation professionnelle



	Agent	Agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP
Durée maximale	3 ans sur l'ensemble de la carrière	5 ans sur l'ensemble de la carrière
Durée de l'indemnité mensuelle forfaitaire à la charge de l'établissement public (ou ANFH)	12 mois Portée à 720 jours pour des études de 2 ans au moins ou 2 années universitaires ou scolaires débouchant sur un diplôme d'état	24 mois
Montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire	85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence 100 % pour les catégories C pendant 1 an puis 85% au-delà	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pendant les 12 premiers mois, 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence ➤ Pendant les 12 mois suivants, 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence
Durée pendant laquelle le fonctionnaire s'engage à rester au service de l'une des administrations mentionnées à l'article L. 5 du CGFP	Triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire	Maximum 36 mois

Les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du CGFP

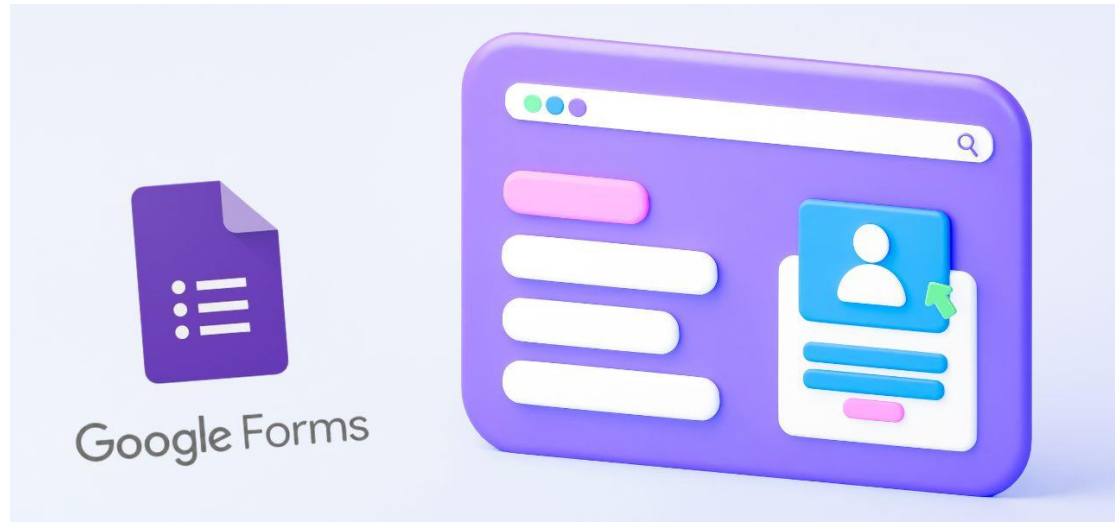




Conclusion



Evaluation



Conclusion



Merci pour votre **attention et à **bientôt** !**



Vos contacts



Florent LE FRAPER

flefraper@gereso.fr

06 17 81 10 54



Pierre JOLIDON

Pierre.jolidon@amnyos.com

07 76 96 20 54