

La mission handicap et mobilités du Cdg73 au service des collectivités

ACTUALITÉS p.2

DOSSIER
L'étude de poste : un outil d'accompagnement au maintien dans l'emploi ..... p. 2

FOCUS
Vous accueillez ou envisagez d'accueillir un apprenti en situation de handicap ? ..... p. 5

RETOUR SUR
Les actions proposées par la mission handicap et mobilités du Cdg73 ..... p.6

cdg73
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Savoie

ACTUALITÉS

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

La 30ème SEEPH se déroulera du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026. A cette occasion, participez au DuoDay le jeudi 19 novembre et formez vos duos !

› Le DuoDay, c'est quoi ?
Une journée nationale, lors de laquelle un employeur accueille une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire (stage de découverte non rémunéré).

Une double opportunité de rencontre pour dépasser les préjugés :
➜ Pour l'employeur, DuoDay permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap lors d'un moment chaleureux et bienveillant, mais aussi d'affirmer ses valeurs sociales et de promouvoir ses métiers.
➜ Pour les personnes en situation de handicap, DuoDay offre l'opportunité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion.

› Vous souhaitez inscrire votre collectivité ?
C'est simple, rendez-vous sur la plateforme DuoDay : https://www.duoday.fr/

30 ans #seeph2026
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
LADAPT / Agefiph / FIPHFP



Un guide pratique : « apprentissage et compensation du handicap : et si on regardait du côté de la fonction publique ? »

Conçu par le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes, ce guide s'adresse à tous les acteurs de l'apprentissage (Centres de Formation d'Apprentis, employeurs publics, référents handicap). Source de bonnes pratiques, il a pour but de clarifier et d'identifier les moyens de compensation du handicap dans la fonction publique, ainsi que les rôles et la nécessaire collaboration de chacune des parties prenantes au contrat d'apprentissage.
➜ Vous pouvez consulter ce guide sur le site du FIPHFP (https://www.fiphfp.fr/nos-regions/auvergne-rhone-alpes)

DOSSIER

L'étude de poste : un outil d'accompagnement au maintien dans l'emploi

L'étude de poste permet un aménagement de l'environnement et des conditions de travail d'un agent rencontrant des difficultés de santé, afin de le maintenir dans son emploi.

Les objectifs

› Identifier et évaluer les facteurs de risques

› Rechercher des solutions adaptées aux restrictions médicales et aux besoins de l'agent et préconiser des aménagements

› Prévenir l'apparition de pathologies liées au travail

› Déterminer les modalités de mise en œuvre et les coûts

L'étude de poste est basée sur :

› L'observation des tâches réalisées, des gestes et postures ainsi que sur l'environnement de travail

› La prise en compte des contraintes physiques, organisationnelles et psychiques

› Les matériels et équipements utilisés

Qui peut être concerné par une étude de poste ?

L'étude de poste peut concerner tout agent confronté à une difficulté de santé ou à une diminution de ses capacités liée à son état de santé. Elle peut aussi être préconisée après une longue période d'arrêt maladie afin de sécuriser le retour à l'emploi.

➜ *Il n'est pas nécessaire que l'agent soit reconnu travailleur handicapé pour réaliser une étude de poste.*

Comment se déroule une étude de poste ?

Le médecin du travail : votre interlocuteur prioritaire

Quelle que soit sa situation, un agent ou un employeur peut solliciter à tout moment le médecin du travail pour une visite médicale.

Lorsque ce dernier détecte une situation d'un agent, dont l'état de santé entraine des difficultés à exercer ses missions, il peut préconiser la réalisation d'une étude de poste.

Cette étude, effectuée sur site et en présence de l'agent, peut être réalisée par le médecin du travail, par un infirmier en santé au travail, par un conseiller de prévention du Cdg73 ou encore, par un prestataire extérieur, spécialisé en ergonomie, en fonction de la situation et de sa spécificité.

La mission handicap et mobilités peut également être associée, à la demande du médecin, si la situation nécessite la mise en place d'aménagements ou de dispositifs spécifiques en compensation du handicap, ou pour accompagner l'employeur à la mobilisation des aides du FIPHFP.

Une équipe pluridisciplinaire au Cdg73 pour accompagner les employeurs

La mission handicap et mobilités joue un rôle d'interface entre la médecine préventive et les employeurs affiliés. Elle accompagne les employeurs pour mettre en œuvre les moyens de compensation identifiés à l'issue de l'étude de poste. En fonction des préconisations et des solutions retenues et toujours en collaboration avec le médecin du travail, elle peut notamment :

› mettre en lien l'employeur avec des prestataires spécialisés (prestataires d'aménagement en ergonomie, prestataires spécialisés du handicap, Cap Emploi, etc…).

› accompagner la collectivité pour saisir des demandes de financement auprès du FIPHFP

› faire le lien avec les services conseil médical et carrières du Cdg73 pour toutes les questions relevant du statut.

Quels aménagements peuvent être préconisés et mis en place ?

A l'issue, un compte rendu est rédigé par l'intervenant qui a réalisé l'étude et partagé entre le médecin du travail, l'agent et la collectivité. C'est toujours le médecin du travail qui valide et prescrit les aménagements et moyens de compensation à mettre en place.

Plusieurs types d'aménagements peuvent être préconisés :

› des aménagements techniques: adaptation du mobilier et/ou du matériel, mise en œuvre d'outils et de matériel spécifique, accessibilité numérique et des locaux, etc…

› des aménagements organisationnels : organisation du temps de travail, des missions, etc …

› des aménagements humains : aide auxiliaire de vie professionnelle, interprète, tuteur, etc..

Quelles aides les employeurs peuvent-ils mobiliser pour aménager le poste de travail d'un agent ?

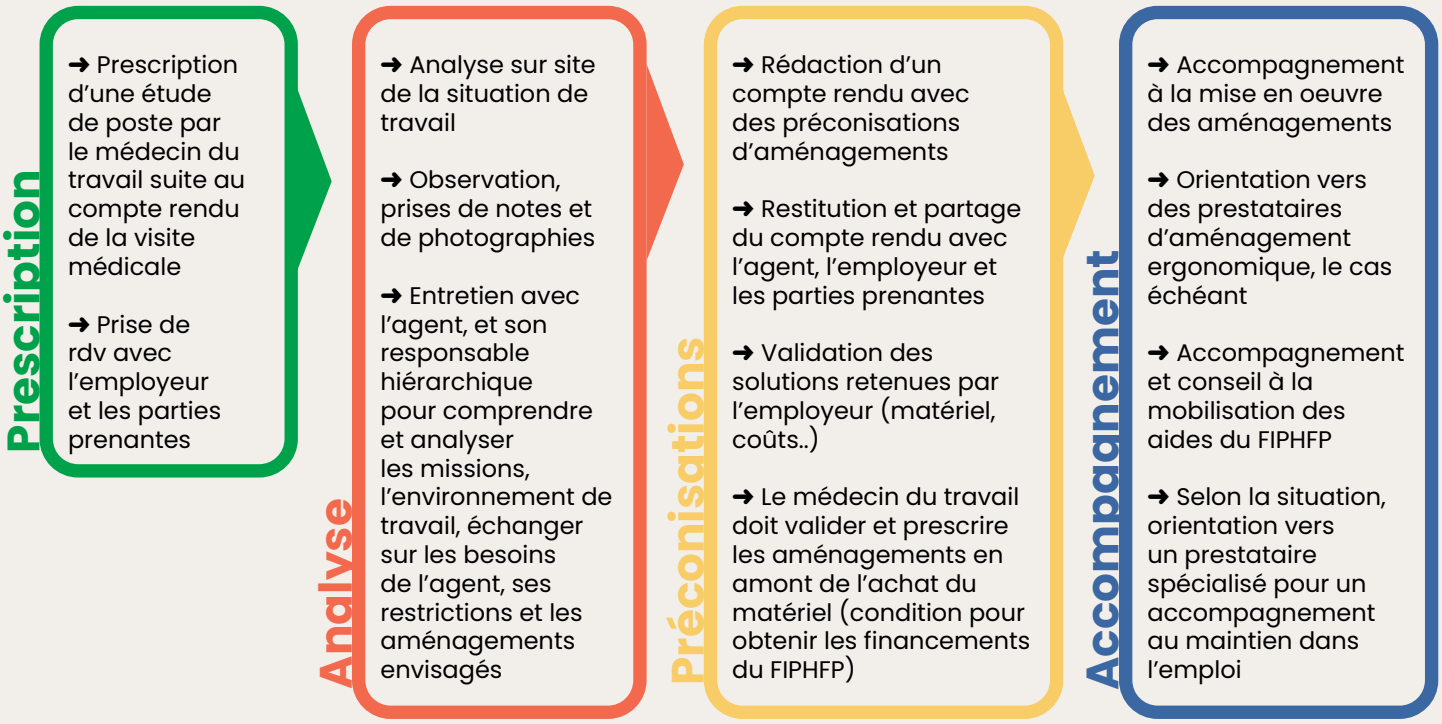
› Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance sous conditions, la réalisation d'une étude du poste de travail, effectuée par un prestataire externe ou en interne afin de permettre l'insertion ou le maintien dans l'emploi.

› Le FIPHFP prend en charge le surcoût des aménagements qui permettent de compenser le handicap dans la limite d'un plafond de 10 000€.

› Le FIPHFP peut également financer directement et sans avance de frais de la collectivité, des études ergonomiques pour des situations plus complexes (prestation réservée uniquement aux personnes handicapées bénéficiaires de l'article L 5212-13 du code du travail).

➜ Rdv sur la plateforme Pep's pour saisir vos aides. Contact mission handicap ou www.fiphfp.fr

LES ETAPES D'UNE ETUDE DE POSTE



Bon à savoir ! *Les échanges entre le médecin du travail et l'ensemble des acteurs associés (employeur, mission handicap et mobilités, ergonome, etc..) se font toujours dans le strict respect du secret médical. Seules les restrictions médicales de l'agent sont évoquées.*

Bonnes pratiques : les clés de la réussite d'un maintien dans l'emploi :

› l'anticipation est essentielle. Plus la situation est signalée en amont, plus les chances de maintenir l'agent sur son poste de travail sont élevées.

› une collaboration étroite entre tous les acteurs

› l'implication de l'employeur et l'engagement de l'agent

› un suivi et des évaluations réguliers des aménagements mis en place, avec des possibilités d'ajustements

› sensibiliser l'équipe (avec l'accord de l'agent)

➜ *Le médecin du travail donne un avis sur la compatibilité du poste de travail d'un agent avec son état de santé. C'est le médecin agréé qui statue sur l'aptitude ou l'inaptitude.*

Lorsque l'aménagement du poste de travail de l'agent ne peut pas aboutir, l'employeur doit solliciter un médecin agréé sur l'aptitude de l'agent à ses fonctions, et/ou, à l'exercice des fonctions de son grade.



Témoignages croisés sur l'accompagnement au maintien dans l'emploi

Rencontre avec Céline SAIA, assistante de prévention au sein de la Communauté de Communes Cœur de Savoie à la suite d'un aménagement de poste pour un agent d'entretien et de restauration, et le docteur Valérie Rossat Mignod, médecin du travail du Cdg73 qui a initié l'étude de poste.

1. Dans quels cas préconisez-vous une étude de poste ?

Docteur Valérie Rossat Mignod : « Nous réalisons une étude de poste dès qu'un aménagement important du poste de travail est à prévoir du fait de l'état de santé de l'agent ou si les préconisations émises lors des visites médicales posent des difficultés dans leur mise en œuvre ou nécessitent une description détaillée par rapport aux tâches précises que l'agent est en capacité d'effectuer ou non. »

2. Comment avez-vous été accompagnés par les services du Cdg73 pour maintenir l'agent sur son poste de travail ?

Céline SAIA : « Dans le cadre du suivi de médecine préventive de l'agent, nous avons pu réaliser deux études de poste ainsi qu'une étude ergonomique avec l'équipe de médecine préventive du Cdg73 et en lien avec le service handicap afin de comprendre les difficultés rencontrées par l'agent dans l'exercice de ses fonctions et de tenter d'y remédier grâce à des solutions adaptées. »

3. Comment s'est déroulée cette étude de poste ?

Docteur Valérie Rossat Mignod : « L'étude de poste s'est déroulée sur le lieu de travail de l'agent, en sa présence, pour voir la réalité des tâches qu'il effectue et surtout les conditions dans lesquelles il les effectue. Ont également été conviées à cette étude de poste la responsable directe de l'agent, la conseillère de prévention de la collectivité et la référente handicap du Cdg73. Selon les situations et les besoins d'autres personnes peuvent être conviées par mes soins.

En complément de la visite, nous avons discuté ensemble des situations de travail problématiques pour l'agent du fait des contraintes liées à son état de santé (par exemple l'impossibilité pour cet agent de pouvoir travailler les bras en l'air, au-dessus des épaules) ; des difficultés du service pour mettre en œuvre certaines solutions proposées, ainsi que des possibilités d'aides dont peuvent bénéficier l'agent et la collectivité. Par exemple, aide au financement de certains équipements nécessaires et, dans cette situation, l'embauche d'un tiers (auxiliaire professionnelle) pour effectuer certaines tâches et bénéficier d'un financement du FIPHFP.

Lors de ces échanges, nous avons essayé de trouver le meilleur compromis possible entre les contraintes du service et les besoins de l'agent.

Un compte rendu de l'étude de poste est réalisé par le médecin et envoyé à tous les participants. »

4. Quels types d'aménagements avez-vous mis en place ou envisagez-vous de mettre en place suite aux préconisations du médecin du travail ?

Céline SAIA : « L'aménagement du poste a été réalisé sur trois volets : d'une part, la commande d'un matériel de travail ergonomique adapté aux difficultés particulières de l'agent, d'autre part, la révision du protocole de nettoyage qui a pu être allégé (en accord avec la réglementation en vigueur). Enfin, une auxiliaire de vie professionnelle a été engagée spécifiquement par la collectivité à la suite des préconisations du médecin du travail, pour compenser les gestes que l'agent ne pouvait pas réaliser. »

➜ La collaboration entre le Cdg73 et l'employeur a permis de maintenir l'agent sur son poste de travail.

FOCUS

Vous accueillez ou envisagez d'accueillir un apprenti en situation de handicap ?

Le Cdg73 vous accompagne

Un accompagnement « sur-mesure » tout au long du contrat

Dans le cadre de son partenariat avec le FIPHFP, le Cdg73 via sa mission handicap et mobilités vous propose un accompagnement dans vos démarches et s'adapte à vos besoins :

› Aide à la recherche de candidats et à la sélection de profils correspondant à vos besoins.

› Appui aux démarches administratives : modèles de délibération et de saisine du CST, aide à l'élaboration du contrat.

› Conseils et accompagnement à l'intégration de l'apprenti, à la mise en place d'aménagements pédagogiques et à l'adaptation du poste de travail si besoin.

› Accompagnement tout au long du parcours de formation : lien entre l'apprenti, la collectivité, l'organisme de formation et les partenaires (services publics de l'emploi).

› Accompagnement pour mobiliser les aides du FIPHFP.

Les aides financières et dispositifs du FIPHFP dont vous pouvez bénéficier en tant qu'employeur

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP. De nombreuses aides financières et dispositifs sont proposés pour encourager le recours à l'apprentissage dans la Fonction Publique.

› Prise en charge de 80% de la rémunération brute de l'apprenti.

› Prise en charge des frais de formation plafonnée à 10 000€ / an.

› Aides à la rémunération et à la formation des maîtres d'apprentissage.

› Versement d'une prime à l'insertion durable de 4 000€ à l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur intègre l'apprenti durablement.

D'autres aides peuvent être mobilisées en fonction des besoins de l'apprenti : aide à l'adaptation du poste de travail, aide aux déplacements, etc..

A savoir : La limite d'âge de 30 ans ne s'applique pas aux personnes ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Faites-nous part de vos besoins !

➜ ***Si vous accueillez un apprenti ou envisagez d'accueillir un apprenti en situation de handicap, contactez : handicap@cdg73.fr***



NOUVEAU !

› Retrouvez toutes les informations utiles dans la plaquette du Cdg73 – disponible sur l'extranet – rubrique mission handicap et mobilités

RETOUR SUR...

Les actions proposées par la mission handicap et mobilités du Cdg73 en 2025

Formation des managers « Prendre en compte les restrictions d'aptitude et le handicap dans sa posture managériale » - juin 2025

Une vingtaine de managers ont participé à une journée de formation organisée par le Cdg73. L'objectif était de comprendre les différentes notions de restriction d'aptitude, inaptitude, situation de handicap et appréhender son rôle en tant que manager. Il s'agissait également de donner des clés pour intégrer et maintenir en emploi les agents concernés au sein du collectif de travail, tout en interrogeant et adaptant ses pratiques managériales à chaque situation. Une session rapidement complète, qui prouve l'intérêt et le besoin d'accompagnement des managers, acteurs clés de l'inclusion qui se doivent de la porter au quotidien dans leurs missions.

Formation des représentants du personnel du CST et de la formation spécialisée du Cdg73 - décembre 2025

En partenariat avec AGIRH, cette rencontre a permis de mieux prendre en compte le handicap au travail, mais aussi d'identifier son rôle, ses missions et les ressources mobilisables en tant que représentant du personnel. Après l'étude de cas pratiques et de partages d'expériences, les participants ont pu repartir avec quelques clés pour accompagner les agents en situation de handicap.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) - novembre 2025

> DuoDay - novembre 2025

Le Cdg73 mobilisé dans le cadre du Duoday a accueilli une personne en situation de handicap, en binôme avec la chargée d'accueil.



> Sensibilisation du réseau départemental de prévention des risques professionnels - novembre 2025

Ouverte exceptionnellement aux RH, cette réunion de réseau était consacrée aux thématiques du handicap et du maintien dans l'emploi. Co-animée par Cap emploi73 et la mission handicap et mobilités du Cdg73, cette ½ journée a permis de rappeler les grandes données chiffrées sur le handicap et le cadre légal. L'objectif était également de faire connaître et d'identifier les acteurs et les ressources mobilisables dans le cadre de situation de maintien dans l'emploi, de présenter l'accompagnement du Cdg73 et de Cap Emploi73 et d'informer sur les aides du FIPHFP mobilisables.

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
LADAPT / Agefiph / FIPHFP

cdg73
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie
Parc d'activités Alpespace
113, voie Albert Einstein
73800 Porte-de-Savoie

04 79 70 22 52
contact@cdg73.fr
www.cdg73.fr

Du lundi au vendredi :
8h30/12h00 - 13h30/17h00

Mission handicap et mobilités
04 79 96 65 62
handicap@cdg73.fr

Directeur de publication : Fabrice Pannekoucke, Président
Rédaction : services du Cdg73
Conception : Noémie Brun-Cosme-Gazot, service communication
Crédits images : Cdg73 - Magnific
Impression : Gutenberg — Tirage : 600 exemplaires.
Dépôt légal : septembre 2026