



ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des Ressources Humaines

Toulouse, le 30 janvier 2024

Médecin conseiller technique auprès du recteur

Le recteur de l'académie de Toulouse

Dossier suivi par :

Rose DAVID

Correspondante handicap académique

correspondant-handicap@ac-toulouse.fr

à

75, rue Saint Roch CS 87703
31077 TOULOUSE Cedex 4

Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement,

Mesdames et Messieurs les directeurs de CIO,

Mesdames et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale,

S/C de Mesdames et Messieurs les inspecteurs d'académie, Directeurs
académiques des services départementaux de l'Éducation nationale

Mesdames et Messieurs les directeurs d'école,

Mesdames et Messieurs les directeurs des services académiques,

Objet : Accompagnement dans le cadre d'une compensation du handicap au poste de travail

Références :

Code de l'éducation

[Article R911-15](#) - [Article R911-16](#) - [Article R911-17](#)

Code général de la fonction publique

[Article L131-8](#)

La présente circulaire a pour objet de vous informer des modalités d'accompagnement susceptibles d'être mis en place dans le cadre d'une recherche de compensation du handicap au poste de travail. L'accompagnement dans les parcours professionnels fait par ailleurs l'objet de circulaires spécifiques.

Je vous remercie de bien vouloir procéder à une large diffusion de la présente circulaire auprès de tous les personnels placés sous votre autorité (tout particulièrement à ceux qui sont momentanément éloignés de l'établissement ou de l'école pour raisons diverses, congés de maladie ordinaire, CLM, CLD, congé d'office, etc.).

1 [Définitions liminaires](#)

- Poste de travail

Lieu où s'exerce une activité et ensemble d'équipements professionnels permettant de l'exercer.

- Équipements professionnels adaptés aux besoins de l'activité

Tout poste de travail doit être aménagé de manière à favoriser la santé. Le choix des équipements a donc une importance particulière. Pour rappel, la mise à disposition et le renouvellement de ces équipements relèvent, selon les situations, de la collectivité de rattachement de l'école ou de l'EPL, ou, de la DSDEN ou du Rectorat.

- Principe de compensation raisonnable des conséquences du handicap

Le principe de compensation du handicap vise à permettre à une personne de faire face aux conséquences de son handicap. Cette notion n'emporte aucune dimension d'avantage ou de désavantage au bénéfice ou au détriment des agents.

- Aménagement de la situation de travail dans une logique de stricte compensation du handicap

L'aménagement de la situation de travail dans une logique de stricte compensation du handicap est un processus qui étudie et recherche des solutions pour intégrer les spécificités du handicap afin de faciliter l'exécution de la mission selon une approche globale et une appréciation in concreto, sur préconisation médicale.

Le besoin prescrit doit alors être traduit explicitement par le médecin du travail dans sa préconisation médicale.

Les moyens et solutions déterminés dans une logique de stricte compensation du handicap seront distingués des moyens rendus obligatoires pour tenir le poste ou en lien avec la prévention des risques professionnels, des solutions apportées par les dispositifs de droit commun.

Les mesures de compensation s'appliquent sous réserve que les charges consécutives ou les effets induits à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées.

2 [Le processus d'accompagnement](#)

2.1 [Identifier la bonne modalité d'accompagnement](#)

L'agent adresse soit par écrit, soit lors d'un échange en présentiel, à son chef de service, l'expression d'un besoin. Lorsque les besoins exprimés par l'agent sont organisationnels (emploi du temps, salle dédiée, clé ascenseur ...) ou questionnent les équipements du poste de travail, une solution par le responsable hiérarchique est recherchée et mise en œuvre sur la base des définitions liminaires.

En effet, toutes les situations de handicap ne nécessitent pas la mise à disposition d'un équipement spécifique. De la même façon, la recherche d'aménagements au niveau de l'organisation du travail peut s'avérer compatible avec le fonctionnement collectif.

Ainsi, une demande exigera que soient évalués par le responsable du service :

- les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité selon les règles ergonomiques actualisées et d'organiser leur mise à disposition (lorsque l'équipement nécessaire n'a pas été fourni ou prévu jusqu'à présent) ou leur renouvellement (lorsque l'équipement est obsolète, usé, détérioré) auprès de la collectivité de rattachement ou de la structure compétente.

Le réseau des conseillers de prévention peut être sollicité pour apporter des éclairages et des conseils quant au choix des équipements professionnels.

- les contraintes excessives induites par la demande d'aménagement organisationnel, et de mettre en œuvre les conditions raisonnables visant à favoriser l'exercice des missions.

Si l'employeur porte une obligation de moyens renforcés, la recherche d'un aménagement est une responsabilité partagée. À ce titre, l'agent concerné doit également être associé à la mise en œuvre.

2.2 [La demande d'avis de la médecine de prévention](#)

Lorsque le besoin tend vers une recherche de solutions spécifiques ou induit des contraintes excessives, l'agent adresse à la médecine de prévention :

- La formulation écrite d'une demande,
- Un descriptif du poste de travail et des missions (Cf. annexe 1)
- les éléments médicaux nécessaires à la compréhension de l'état de santé ou un certificat médical détaillé, récent et explicite, sous pli cacheté portant les mentions « Confidentiel Secret Médical » ainsi que le prénom et nom de l'agent au dos de l'enveloppe.

À :

Rectorat de Toulouse
Médecine de prévention
A l'attention du médecin conseiller technique du recteur
75, rue Saint Roch CS 87703
31077 TOULOUSE Cedex 4

Les agents placés en CLM, en CLD ou en disponibilité d'office pour raisons de santé peuvent solliciter un rendez-vous auprès du médecin, notamment pour préparer leur reprise de fonction. L'agent adressera à la médecine de prévention les pièces citées précédemment.

Lorsque la visite médicale de l'agent auprès du médecin du travail conduit à produire une fiche de visite médicale, l'avis sera prononcé de la manière la plus motivée et circonstanciée possible, sur les limitations rencontrées et la proposition de mesures. Sur la base de cette analyse, des aménagements de postes pourront être déterminés.

3 [La réponse aux besoins prescrits](#)

Lors de cette étape, même si l'agent a exprimé des préférences sur les aménagements, l'employeur demeure seul décisionnaire des aménagements qu'il accorde, en tenant compte à la fois de la préconisation médicale, des moyens de compensation et adaptations organisationnelles possiblement mobilisables, des moyens dont il dispose et des aides auxquelles il peut recourir dans une logique d'aménagement raisonnable.

L'ensemble des éléments seront donc croisés pour la mise en œuvre des compensations en application des orientations de la politique handicap ministérielles qu'ils soient d'ordre médicaux, administratifs, réglementaires, relevant des obligations d'employeur, du droit à compensation pour l'agent, des moyens disponibles ou des possibilités organisationnelles.

L'employeur (l'autorité compétente selon la nature du besoin prescrit) se tournera, en tant que de besoin, vers le service de médecine de prévention pour faire préciser certaines limitations ou réviser certaines préconisations dans le temps.

Il fait connaître par écrit à l'agent et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite à la recommandation.

Il convient par ailleurs de noter que s'agissant des aménagements organisationnels, l'absence de renouvellement des recommandations du médecin de prévention n'a pas d'effet sur l'obligation de les maintenir tant que de nouvelles recommandations ne sont émises.

Je vous remercie de votre engagement pour la réussite de ce dispositif et de la diffusion de cette circulaire auprès des personnels placés sous votre responsabilité.

~~Pour le recteur et par délégation,~~
Le secrétaire général de l'académie,

Vincent DENIS