



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Septembre 2015

Le reclassement pour inaptitude physique

Références :

- Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 ;
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ;
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires ;
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- Décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire NOR/MCT/B/06/00027/C, du 13 mars 2006, relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux.

Dans le déroulement de carrière du fonctionnaire, la situation de handicap ou de restrictions d'aptitudes ne doit pas être considérée comme pénalisante.

Aussi, il est nécessaire de favoriser la recherche de solutions adaptées. Il faudra étudier si des mesures peuvent permettre à l'agent de compenser son handicap, et l'aider à poursuivre sa carrière dans les meilleures conditions possibles.

Processus pouvant être mis en place :

- aménagement/adaptation du poste travail
- affectation sur un autre emploi du même grade
- reclassement pour inaptitude physique dans un autre grade ou un autre cadre d'emplois

I – Le préalable au reclassement

Avant d'envisager toute procédure de reclassement, l'autorité territoriale doit s'attacher à rechercher les possibilités permettant le maintien du fonctionnaire à son poste de travail, voire son changement d'affectation.

En effet, le fonctionnaire rencontrant des problèmes de santé affectant sa capacité à exercer une ou plusieurs tâches par rapport à son poste de travail, sans être reconnu inapte aux fonctions de son grade, peut bénéficier d'aménagements de ses conditions de travail ou d'un changement d'affectation sur un autre poste correspondant à son grade.

a) aménagement du poste de travail

Le médecin de prévention doit être saisi afin de proposer des solutions permettant de maintenir l'agent sur son poste, et éventuellement poser des restrictions pour certaines tâches relatives :

- *au port de charges lourdes,*
- *à la station debout prolongée,*
- *à certains mouvements répétitifs,*
- *à l'utilisation de machines sources de vibrations,*
- *etc.*

Aussi, dans sa saisine de la médecine préventive, la collectivité expliquera les tâches liées au poste de travail, ainsi que les matériels et moyens mis à la disposition de l'agent pour la réalisation de ces tâches.

L'autorité territoriale doit prendre en considération les propositions faites par le service de médecine préventive.

L'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoit :

« Les médecins du service de médecine préventive sont habilités 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.

(...)

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le Comité d'Hygiène ou, à défaut, le Comité Technique doit en être tenu informé.

(...) »

Dans sa démarche d'aménagement de poste, la collectivité peut associer les assistants de prévention de sa collectivité (anciennement ACMO).

L'aménagement du poste peut se présenter sous la forme :

- d'un allègement des tâches à accomplir (*exemption des tâches les plus pénibles, changement d'activité avec charge physique moins élevée*),
- d'un aménagement des conditions matérielles du poste (*acquisition d'équipements spécifiques...*),
- d'un aménagement du temps de travail (*temps de repos, changement des horaires de travail...*).

Concernant le **temps partiel thérapeutique** :

- il peut être une phase transitoire ayant pour objet de favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, ou encore de lui permettre de suivre une rééducation ou réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. La saisine du Comité médical, ou de la Commission de réforme si le temps partiel thérapeutique suit un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, est nécessaire.

Dans cette situation, le fonctionnaire continue à percevoir l'intégralité de son traitement.

NB - pour les fonctionnaires à temps non complet (- de 28 h), il sera fait application du « temps partiel pour motif thérapeutique de la Sécurité Sociale »

Suivant l'état de santé de l'agent, l'aménagement peut être provisoire ou définitif.

Une demande écrite de l'agent n'est pas nécessaire. Si ce dernier n'a pas bénéficié d'arrêt de travail, l'avis du médecin de prévention est suffisant, dans le cas contraire, l'avis du comité médical sera requis.

Pour le *financement de ces aménagements*, la collectivité peut solliciter la *participation du FIPHP* (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) – voir P. 6/6.

Chaque année, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité technique, est informé des aménagements accordés par l'autorité territoriale.

Un simple aménagement des conditions de travail ne constitue pas un reclassement.

b) affectation sur un autre emploi du même grade (art. 1^{er} décret. n°85-1054 du 30 sept. 1985)

Si l'aménagement de poste s'avère insuffisant eu égard à l'état de santé de l'agent ou que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, l'employeur devra alors étudier les possibilités d'affecter l'agent sur un autre poste correspondant à son grade.

Avis préalables nécessaires :

- du service de médecine préventive afin de vérifier que les nouvelles missions sont compatibles avec l'état de santé de l'agent,
- du comité médical si un congé de maladie a été accordé, ou de la commission de réforme après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- de la CAP.

Il faut rappeler le principe de séparation du grade et de l'emploi, qui veut que les fonctionnaires soient titulaires d'un grade mais pas de l'emploi qu'ils occupent. Le grade dans la fonction publique donne vocation à occuper un ensemble d'emplois, par exemple le cadre d'emplois des Adjoints techniques donne vocation à occuper plusieurs fonctions (*entretien des espaces verts, gardien, chauffeur...*).

Le changement d'affectation sans changement de grade ne nécessite pas de demande écrite du fonctionnaire.

Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

II – Le reclassement pour inaptitude physique (art. 2 décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985)

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire l'a rendu inapte à occuper les fonctions correspondant aux emplois de son grade, sa collectivité doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans l'emploi.

*Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, **inaptes à l'exercice de leurs fonctions** peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi, emploi, ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.*

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

(Art 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Cependant, il ne peut être envisagé de reclassement lorsque le comité médical (ou la commission de réforme) a conclu à une inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

Selon le Conseil d'Etat, l'obligation de reclassement des agents inaptes est un principe général du droit.

Si l'obligation pour les collectivités n'est pas une obligation de résultat, elle n'en demeure pas moins une obligation de moyen qui impose à l'employeur d'examiner toutes les possibilités de reclassement.

→ L'inaptitude à l'exercice des fonctions

L'avis d'inaptitude doit être reconnu par le comité médical ou la commission de réforme *si l'inaptitude est en lien avec un accident de service ou une maladie imputable au service.*

→ Le préalable au déclenchement de la procédure de reclassement

L'agent demande, par courrier adressé à l'autorité territoriale, à bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique.

Toutefois si l'agent ne fait pas de demande, l'autorité territoriale invite l'agent à présenter sa demande de reclassement.

→ La mise en œuvre du reclassement

- Au vu de cette demande de reclassement, la collectivité va *rechercher un poste pour l'agent*. Dans sa démarche d'établissement des profils de poste, et afin de s'assurer de la compatibilité des postes avec l'état de santé de l'agent, le médecin de prévention pourra être consulté.
- Ensuite la collectivité doit *saisir le comité médical*, ou la commission de réforme selon le cas, pour avis sur le reclassement envisagé.

Pièces à fournir par la collectivité au Comité médical, avec l'imprimé de saisine :

- le courrier de la Collectivité précisant les raisons de la saisine
 - le courrier de l'agent sollicitant un reclassement
 - la fiche de poste actuelle de l'agent (*description détaillée des tâches effectuées par l'agent*)
 - la fiche de poste détaillée du futur poste de l'agent
 - l'avis du médecin de prévention
- Préalablement à toute décision de l'autorité employeur, *les commissions administratives paritaires* du grade d'origine et du grade d'accueil doivent donner leur avis, le reclassement entraînant souvent une modification de la situation statutaire de l'agent.
- Parmi les pièces à joindre à sa demande, la collectivité transmettra l'avis du comité médical, ou de la commission de réforme selon le cas, émis sur l'inaptitude aux anciennes fonctions et celui émis sur l'aptitude aux nouvelles fonctions proposées.
- Enfin, la décision de reclassement n'est possible que si un emploi vacant existe et que la procédure de *déclaration de vacance d'emploi* auprès du Centre de gestion a été effectuée.

Les différentes modalités de reclassement :

- par la voie du détachement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois, de niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine

Nécessité, lorsque l'exercice des fonctions d'un cadre d'emplois est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, de détenir ce titre ou diplôme. Par contre, l'appartenance à certains cadres d'emplois et les limites d'âge supérieures ne sont pas opposables à l'intéressé.

Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité dont relève le fonctionnaire.

Il est prononcé à titre provisoire, pour une année, sur avis du comité médical, ou de la commission de réforme selon le cas. Cette instance médicale, au terme de l'année, réexamine la situation :

- si le fonctionnaire est déclaré définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, il est, sur sa demande, intégré dans le cadre d'emplois de détachement ;
- si le fonctionnaire est reconnu à nouveau temporairement inapte à ses fonctions antérieures, le détachement peut être prolongé par période d'un an (sur demande de l'agent, et après avis des CAP) ;

- si le fonctionnaire est reconnu apte à reprendre ses fonctions antérieures, il réintègre son grade d'origine si un poste est vacant.

Remarques => cette modalité de reclassement ne nécessite pas l'obtention d'un concours, et représente une certaine flexibilité dans le cas d'une inaptitude ayant un caractère temporaire ou lorsqu'il est souhaitable de laisser un délai de réflexion avant une intégration définitive dans un nouveau cadre d'emplois.

- par la voie de l'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois.

Pour cela, le fonctionnaire doit remplir les conditions d'accès prévues par le statut particulier (*condition d'ancienneté - d'examen professionnel, éventuellement - de quota ...*).

L'intégration peut intervenir dans un grade de niveau hiérarchique inférieur ou supérieur.

- par la voie du recrutement dans un autre cadre d'emplois, de niveau supérieur, équivalent ou inférieur

L'accès à un autre cadre d'emplois s'effectue pour le fonctionnaire dans les conditions de droit commun d'accès à ce cadre d'emplois, à savoir :

- après concours (avec éventuellement un aménagement des épreuves),
- sans concours lorsque le statut particulier le prévoit (recrutement direct en catégorie C),
- par promotion interne en fonction des modalités prévues par les statuts particuliers,

Les conditions d'accès classiques sont requises (diplômes ou titres ; inscription sur liste d'aptitude après concours ou examen professionnel, quota pour la promotion interne, stage, aptitude physique).

Lorsque le reclassement aboutit à classer, dans son emploi de détachement ou d'intégration, le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie dans son cadre d'emplois de détachement ou d'intégration d'un indice au moins égal. La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au Centre de gestion auquel la collectivité est affiliée.

Dans l'hypothèse où la collectivité n'aurait aucun poste à proposer à l'agent pour permettre son reclassement dans la collectivité, le CNFPT ou le Centre de Gestion peut accompagner l'agent dans sa recherche d'un emploi par l'intermédiaire de la Bourse de l'emploi.

Situation du fonctionnaire dans l'attente de son reclassement

Si le fonctionnaire :

- est en congé pour accident de service ou maladie professionnelle, il est maintenu dans cette situation, jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite
- n'a pas épuisé ses droits statutaires à congé de maladie (*maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie*), il est maintenu (ou placé) en position de congé de maladie tant que les conditions d'octroi, ou de renouvellement, sont remplies
- a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, il est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique, après avis du comité médical ou de la commission de réforme selon le cas.

La durée maximale de la disponibilité d'office est d'un an, elle peut être reconduite deux fois pour une durée égale. Un troisième renouvellement est possible, si le fonctionnaire est inapte à reprendre ses fonctions, mais que le Comité médical émet l'avis qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année.

Une reprise d'activité, si une possibilité de reclassement apparaît, peut avoir lieu avant l'issue de la période de disponibilité accordée.

A l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée, le décret

n° 2011-1245 prévoit le maintien du demi-traitement pour les fonctionnaires en attente d'une décision de l'administration relative à :

- une reprise de service, ou une réintégration selon le cas
- un reclassement,
- une mise en disponibilité
- ou une admission à la retraite.

NB - Dans le cas d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le fonctionnaire est maintenu en congé à plein traitement jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite.



Les dispositifs d'aide financière du FIPHFP dans la gestion de l'inaptitude physique

Toutes les collectivités, même celles qui emploient moins de 20 ETP (équivalents temps plein), peuvent bénéficier des financements du FIPHFP pour déployer des aides techniques et humaines nécessaires au maintien dans l'emploi de leurs agents en situation de handicap.

Les aides financières peuvent être sollicitées pour des agents ne faisant pas partie forcément des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), mais pour lesquels il est nécessaire d'envisager une adaptation du poste de travail pour leur maintien dans leur emploi (*est requis l'avis circonstancié du médecin de prévention*).

Les aides sollicitées auprès du FIPHFP doivent répondre au principe de compensation du handicap en milieu professionnel.

Les aides proposées sont nombreuses et variées, permettant d'offrir des solutions selon le handicap et la situation rencontrés - exemples :

- Aménagement/adaptation du poste de travail
- Bilan de compétences, qui va permettre d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent, et l'aider à envisager un changement d'emploi, voire de métier
- Rémunération de l'agent pendant le temps de formation dans le cadre d'un processus de reclassement ou de reconversion professionnelle
- Autres aides : prothèses auditives, trajet domicile-travail, tutorat...

La demande de financement s'effectue sur la plateforme e-service du FIPHFP, à partir du site de la Caisse des dépôts (www.cdc.retraites.fr), accès « *espace personnalisé employeur* ».

Le catalogue des aides du FIPHFP est accessible sur le site www.fiphfp.fr

Les employeurs publics peuvent comptabiliser comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, les agents reclassés en application, pour la fonction publique territoriale, du décret n° 85-1054 (art. 1 et 2).