

Note D'information

Août 2022

Le maintien dans l'emploi pour les fonctionnaires territoriaux

Cette note d'information n'aborde pas la situation des agents contractuels.

Références :

- Code général de la fonction publique CGFP
- 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° 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° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Au cours de sa carrière, lorsqu'un fonctionnaire se trouve en situation de **restriction d'aptitude** ou de **handicap au travail**, il est alors nécessaire d'étudier les mesures permettant de le maintenir à son poste, ou de rechercher des solutions adaptées lui permettant de continuer à exercer un emploi.

Les actions pouvant être mises en place, sont :

- l'aménagement/adaptation du poste travail
- l'affectation sur un autre emploi du même grade
- le reclassement pour inaptitude médicale

I. Aménagement de poste

[article L826-1 du CGFP]

Il s'agit dans un premier temps de **maintenir l'agent sur son poste actuel** en adaptant ses conditions de travail aux restrictions liées à son état de santé.

Toute modification du poste de travail interviendra après avis du médecin du travail habilité à proposer des aménagements - il pourra s'agir :

- d'aménager les conditions matérielles du poste (*équipements spécifiques à acquérir, etc.*)
- d'alléger les tâches à accomplir (*pas de station debout prolongée, pas de port de charges lourdes, etc.*)
- d'aménager le temps de travail (*octroi de temps de repos, etc.*)

Aussi, une fiche de poste détaillée et actualisée (*tâches liées au poste de travail, spécificités et/ou contraintes du poste, matériels et moyens mis à la disposition de l'agent...*) est un élément indispensable pour le médecin.

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

Concernant le *temps partiel thérapeutique (TPT)* : [articles L823-1 à L823-6 du CGFP]

Le TPT est une modalité temporaire de maintien dans l'emploi. Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et que cet exercice est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Une Note d'information « Temps Partiel Thérapeutique » est disponible sur le site du CDG01.

II. Changement d'affectation

[article 1er décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985]

Lorsque l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que l'aménagement de son poste s'avère impossible, la collectivité devra alors étudier les possibilités d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade.

Avis préalable nécessaire :

- du médecin du travail afin de vérifier que les nouvelles missions sont compatibles avec l'état de santé de l'agent,
- ou du conseil médical, si il a été consulté,

Le principe de séparation du grade et de l'emploi 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 territoriaux 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.

III. Reclassement pour inaptitude physique

[articles L826-3 à L826-6 et L826-7 à L826-10 du CGFP]
[article 2 et suivants du décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985]

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit (*Conseil d'État, 2 octobre 2002, n° 227868*).

Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats. Aussi, l'autorité territoriale doit pouvoir prouver qu'elle a examiné toutes les possibilités de reclassement.

→ Période de préparation au reclassement (PPR)

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué une PPR au profit des fonctionnaires territoriaux et a modifié, en conséquence, le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux.

Lorsque le fonctionnaire est reconnu inapte à toutes les fonctions correspondant aux emplois de son grade, par le Conseil médical, l'autorité territoriale l'informe de son droit à une **PPR**.

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant ce qui inclut également ses accessoires obligatoires (*indemnité de résidence – supplément familial*). Cette période, d'une durée maximale d'une année, est assimilée à une période de service effectif.

A l'issue de la PPR, le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois.

Le reclassement peut s'effectuer sur un poste au sein de la collectivité du fonctionnaire, ou sur un poste d'une autre collectivité ou dans une autre fonction publique.

Article L826-4 du CGFP :

*Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, peut être reclassé par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur.
Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.*

Une Note d'information « Période de préparation au reclassement (PPR) » est disponible sur le site du CDG01.

Le fonctionnaire peut refuser la PPR proposée par son employeur, et dans ce cas-là il peut directement présenter une demande *classique* de reclassement pour inaptitude physique.

→ La mise en oeuvre du reclassement

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. Le cas échéant, la collectivité doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement.

Article L826-3, 4ème alinéa, du CGFP :

Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours.

A réception de la demande du fonctionnaire, la collectivité **recherche les postes vacants et ouverts au reclassement en interne**. 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 du travail pourra être consulté.

La collectivité pouvant reclasser le fonctionnaire au sein de ses services, informe le fonctionnaire, par courrier avec accusé de réception, de la possibilité (*ou des possibilités*) de reclassement.

Pour le cas où la collectivité ne dispose pas de postes vacants en adéquation avec l'aptitude physique du fonctionnaire, elle peut saisir le Centre de gestion pour accompagner l'agent dans sa recherche d'emploi par le biais notamment de la bourse de l'emploi.

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 :

Le détachement dans un autre cadre d'emplois

[article L826-4 du CGFP]

Le reclassement peut être procédé **par la voie du détachement** dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur. C'est le seul cas où le détachement peut intervenir dans un cadre d'emplois inférieur.

Ce détachement peut se réaliser dans la collectivité à laquelle appartient le fonctionnaire.

Il y a nécessité pour le fonctionnaire, 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.

En revanche, l'appartenance à certains cadres d'emplois et les limites d'âge supérieures ne sont pas opposables à l'intéressé.

Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions et qui a été reclassé par la voie du détachement peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.

Extraits du décret n° 85-1054 du 30 sept. 1985 :

*Article 3 - Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus **par la voie du détachement**. L'impossibilité, pour l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée.*

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre

d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Article 4 - *La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions de son corps ou cadre d'emplois d'origine est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le conseil médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.*

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le conseil médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

Le recrutement dans un autre cadre d'emplois

[[article L826-5 du CGFP](#)]

L'accès à un autre cadre d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur, peut s'effectuer pour le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier de ce cadre d'emplois, nonobstant la limite d'âge supérieure, en application :

- des dispositions relatives au recrutement par concours, et au recrutement sans concours (*recrutement direct en catégorie C*) ;
- des dispositions relatives au recrutement par promotion interne.

L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois

[[article L826-3 du CGFP](#)]

L'intégration peut intervenir dans un grade de niveau supérieur, égal ou inférieur – selon les modalités d'accès prévues par le statut particulier du cadre d'emplois.

Article L826-6 du CGFP :

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, qui est classé dans son emploi de détachement ou d'intégration, à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi, d'un indice brut au moins égal.



Le FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*)

Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein (ETP) et qui ne répondent pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Il redistribue ces contributions sous forme d'aides aux employeurs publics qui mettent en place des actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation des personnes en situation de handicap.

Toutes les collectivités, même celles qui emploient moins de 20 ETP, peuvent bénéficier des financements du FIPHFP.

Les aides proposées sont nombreuses et variées - quelques exemples :

- Aide à l'adaptation du poste de travail
- Bilan de compétences et bilan professionnel
- Formation dans le cadre de la PPR
- Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude.

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

A noter : « sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
(...) 2° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application des dispositions figurant au chapitre VI du titre II du livre VIII du code général de la fonction publique ;
(...) » [[article L351-5 du CGFP](#)]

V. La Cellule Maintien dans l'Emploi

Le handicap peut survenir à tout moment dans la carrière de l'agent (accident, maladie, usure professionnelle, etc.) et compromettre sa capacité à accomplir les missions de son poste.

Cette situation, souvent complexe, nécessite une approche globale prenant en compte la position administrative de la personne, ses besoins et capacités, les exigences et opportunités de la collectivité, ainsi que les aspects médico-statutaires.

Anticiper cette situation, sans attendre la reconnaissance officielle du handicap ou de l'inaptitude, constitue l'une des clés de la réussite.

Dans le cadre de ses missions, le CDG 01 propose l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire pour accompagner l'agent et la collectivité : La Cellule Maintien dans l'Emploi.

La Cellule Maintien dans l'Emploi propose un accompagnement personnalisé aux collectivités affiliées afin de les aider à mettre en place des solutions pour le maintien dans l'emploi ou le reclassement de l'agent concerné.

La Cellule est animée par la référente handicap du CDG 01 (service Maintien dans l'Emploi – Politique handicap emploi@cdg01.fr – 04 74 32 13 88), qui assure la coordination entre les différents membres de la cellule et le suivi personnalisé des situations prises en charge.

La cellule de Maintien dans l'Emploi est composée d'une équipe pluridisciplinaire d'experts travaillant ensemble dans l'intérêt de l'agent et de la collectivité : médecins du travail, préventeurs, secrétariat du Conseil Médical, conseiller statutaire, conseiller emploi, infirmières.

→ La Cellule de Maintien dans l'Emploi repose sur deux axes principaux :

✱ **une intervention pluridisciplinaire** réunissant l'ensemble des acteurs concernés : le médecin du travail, le préventeur, les conseillers spécialisés du CDG (emploi et conseil statutaire, infirmières)

✱ **Un accompagnement individualisé** de l'agent et de la collectivité dans la recherche de solutions permettant d'anticiper les problèmes et d'éviter les issues ultimes telles que le licenciement pour inaptitude physique ou la mise à la retraite pour invalidité. Les pistes de solutions envisagées et proposées, pourront être :

- ◆ Internes : aménagement de poste technique ou organisationnel, changement d'affectation, reclassement au sein de la collectivité, formation, etc.

- ◆ Externes : bilan de compétences, mutation, nouvelle orientation professionnelle, etc.

Retrouvez toutes les informations sur la Cellule Maintien dans l'Emploi du CDG01 dans notre [plaquette de présentation](#).