

Fiche d'information

Fiche d'information

Partie 1 : Le reclassement pour inaptitude physique des agents des collectivités

Sommaire

Partie 1 :
Le reclassement pour inaptitude physique des agents des collectivités

1. Le reclassement : Définition et cadre juridique
2. Qui reconnaît l'inaptitude physique ?
3. les démarches préalables au reclassement
4. La procédure de reclassement
5. Mettre en œuvre le reclassement

Du fait d'un métier physiquement éprouvant, d'une l'incapacité d'accomplir leurs tâches pour des raisons médicales ou du fait d'un handicap, certains agents sont reconnus inaptes à leurs fonctions. Ces agents ont le droit de bénéficier d'un reclassement.

Le reclassement implique de la part des collectivités employeurs de mettre en place toutes les mesures nécessaires pour arriver à un résultat.

1. Le reclassement : Définition et cadre juridique

Lorsqu'un agent est déclaré inapte à ses fonctions et qu'aucun aménagement du poste occupé n'est possible pour rendre les conditions de travail adaptées aux capacités médicales de l'agent, deux solutions de reclassement sont envisageables :

- L'affectation de l'agent dans un autre poste correspondant à son grade et compatible avec son état médical
- Le reclassement dans un autre emploi, impliquant un changement de cadre d'emplois et, éventuellement, un changement de collectivité employeur.

Le reclassement concerne uniquement les agents devenus inaptes totalement à leurs fonctions mais qui ne sont pas déclarés inaptes à toutes fonctions.

Le reclassement : un principe général de droit

Le reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit défini ainsi par une jurisprudence du Conseil d'Etat : « ... **lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à son employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement** » (C.E., 20 octobre 2002 – Cci de Meurthe et Moselle contre Mme F.)

Ainsi l'employeur a pour obligation de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.



Pour les collectivités assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les agents qui ont été reclassés suite à une inaptitude médicale en application des articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, font partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Attention : Les agents reconnus inaptes dont le seul poste de travail a été aménagé ne doivent pas être comptabilisés.

2. Qui reconnaît l'inaptitude physique ?

Nous parlerons de façon plus générale d'inaptitude médicale, qui englobe l'aspect physique mais également mental et psychique. Cette inaptitude se définit comme une altération de l'état physique (au sens large) qui compromet la capacité de l'agent à exécuter son travail.

Pour bénéficier d'un reclassement, le fonctionnaire territorial doit avoir été déclaré inapte temporairement ou définitivement à l'exercice de ses fonctions par le comité médical ou la commission de réforme.

La constatation de l'inaptitude peut être effectuée :

- à l'issue d'un congé de maladie ordinaire d'une durée de douze mois consécutifs,
- lors des renouvellements ou à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie, de longue durée ou d'un congé de grave maladie.

A SAVOIR :

Aucun reclassement n'est envisageable lorsque le comité médical ou la commission de Réforme conclut à une inaptitude totale et définitive à toute fonction.

Mais une inaptitude peut également être constatée par le comité médical en dehors de tout congé de maladie, que ce soit :

- A l'initiative de l'agent, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant,
- A l'initiative du service de médecine professionnelle et préventive lors, notamment, de l'examen médical annuel,
- A l'initiative de l'autorité territoriale qui peut à tout moment s'assurer de l'aptitude physique d'un agent aux fonctions qu'il exerce,
- Lors d'une réintégration après éloignement du service (disponibilité, ...), ou du renouvellement d'une disponibilité d'office pour maladie.



Achats de matériel
100% pris en charge

Le F.I.P.H.F.P. (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans le Fonction Publique) attribue **des aides financières plafonnées pour tout aménagement de poste** d'un agent reconnu inapte à son poste de travail.

Le service handicap/maintien dans l'emploi du CDG vous aide dans la recherche de matériels et le montage du dossier de demande au FIPHFP.

3. Les démarches préalables au reclassement

Lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, deux questions doivent être soulevées avant d'envisager le reclassement :

1. Le poste de travail peut-il être aménagé ?

Les restrictions liées à l'état de santé de l'agent peuvent nécessiter une modification du poste de l'agent de façon temporaire ou permanente. Toute modification interviendra après avis du médecin de prévention.

Il peut s'agir :

- D'un allègement des tâches à accomplir (en retirant les tâches les plus pénibles ...),

- De l'aménagement des conditions matérielles du poste (par l'acquisition d'équipements spécifiques ...)
 - De l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos ...).
- 2. L'état de santé de l'agent permet-il une affectation dans un autre emploi correspondant à son grade ?**

Si cette nouvelle affectation est compatible avec son état de santé, l'agent ne peut la refuser, il doit se soumettre à l'obligation d'obéissance hiérarchique. Il faudra au préalable s'assurer d'un avis positif du comité médical (ou de la commission de réforme) ainsi que de la commission administrative paritaire (CAP) puisque la situation administrative de l'agent change.

A SAVOIR :

Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, la collectivité employeur doit inviter l'agent à faire une demande de reclassement.

Rappel : La collectivité a **l'obligation d'informer** l'agent de la possibilité de faire une demande de reclassement.

4. La procédure de reclassement

1. LA DEMANDE DE L'AGENT

L'agent sollicite son reclassement pour inaptitude physique par courrier adressé à l'autorité territoriale. Cette demande peut être formulée à n'importe quel moment, durant un congé de maladie, à son terme ou même en dehors.

2. LA RECHERCHE D'UN EMPLOI DE RECLASSEMENT

La collectivité ou l'établissement employeur doit rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs.

Sur le reclassement, la collectivité employeur n'a pas une obligation de résultat mais elle a une obligation de moyens dans sa recherche d'une réponse à la demande de l'agent.

La collectivité employeur peut inviter le fonctionnaire à déposer une candidature auprès du service de la bourse de l'emploi du centre de gestion.

3. L'AVIS D'APTITUDE PAR LE COMITE MEDICAL

Le reclassement est subordonné à la reconnaissance de l'aptitude de l'agent à exercer un nouvel emploi. Cette aptitude est appréciée par le comité médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

4. LA CONSULTATION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Le reclassement entraînant le plus souvent une modification de la situation statutaire du fonctionnaire, la consultation de la commission administrative paritaire est obligatoire.

La situation de l'agent dans l'attente d'un reclassement

L'agent n'a pas épuisé ses droits statutaires à congés :

L'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, doit être placé (ou maintenu) selon le cas, en congé de maladie ordinaire (max 1 an), de longue maladie (max 3 ans), de longue durée (max 5 ans), de grave maladie (max 3 ans). Et ce jusqu'à épuisement des droits rémunérés.

L'agent a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie :

L'agent qui remplit les conditions pour bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique mais ne peut être reclassé dans l'immédiat faute d'emploi vacant correspondant à ses capacités est placé en disponibilité d'office à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie dans l'attente d'un reclassement.

Le comité médical est obligatoirement saisi pour tout placement en disponibilité d'office et à chaque renouvellement. **Lien vers la fiche disponibilité d'office.**

En cas d'inaptitude résultant d'une cause professionnelle :

L'agent est placé ou maintenu en congé pour accident de service ou maladie contractée en service jusqu'à son reclassement dans un autre emploi ou son départ à la retraite.

5. Mettre en œuvre le reclassement

Le reclassement peut s'effectuer selon trois modalités définies aux articles 81 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

- Par **l'intégration dans un autre grade**, inférieur ou supérieur, du même cadre d'emplois, après avis de la CAP. Cette modalité est peu utilisée dans la pratique
- Par **la voie du recrutement**, c'est-à-dire suite à la réussite à un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe si le cadre d'emplois le permet,
- Par **la voie du détachement** dans un autre cadre d'emplois, après avis de la CAP des cadres d'emplois d'accueil et d'origine. Ce détachement intervient uniquement dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur au cadre d'emplois d'origine. C'est cette modalité qui est le plus souvent utilisée.
A l'issue du détachement d'un an, le Comité médical ou la Commission de réforme se prononce sur l'évolution de la procédure. Si l'inaptitude de l'agent est définitive, il peut alors être intégré dans le nouveau cadre d'emplois.

Cas particulier du reclassement sur un indice inférieur : prise en charge financière par le Centre de Gestion.

L'article 85 de la loi du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale prévoit pour dans tous les cas où les agents reclassés pour inaptitude physique continuent à percevoir la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade d'origine, alors qu'ils sont classés soit après détachement, soit après recrutement dans un échelon comportant un indice inférieur, le centre de gestion rembourse à la collectivité ou à l'établissement affilié la différence de rémunération entre les deux indices.

Anticiper le reclassement

La réussite d'un reclassement dépend souvent de son anticipation.

La collectivité doit être alertée et appréhender l'éventualité d'un reclassement dès qu'un arrêt maladie se prolonge.

Souvent des solutions peuvent exister mais nécessitent un temps d'analyse et de mise en place.