



Procédure administrative:

Fonctionnaires physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Références :

- *Articles 23, 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié,*
- *Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,*
- *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° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux,*
- *Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.*

Les textes cités en référence prévoient plusieurs dispositions statutaires favorisant le reclassement d'un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions :

L'éventualité d'un reclassement doit être appréhendée dès qu'un arrêt maladie se prolonge ou lorsqu'un accident lié au poste se produit souvent. L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail (aménagement du poste) ou dans son grade (affectation) avant d'envisager un reclassement.

- A- Aménagement du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions
- B- Affectation dans un autre emploi de son grade
- C- Intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois
- D- Reclassement dans un autre cadre d'emplois :
 - a. Soit par application des règles normales de recrutement
 - b. Soit par voie de détachement avec possibilité d'intégration après 1 an.
- E - Les conséquences du reclassement

A- Aménagement du poste de travail

L'aménagement de poste est proposé par le médecin de prévention ; ou par le comité médical après un congé de maladie ou une disponibilité d'office ; ou par la commission de réforme après un congé pour accident ou imputable au service.

Le suivi de l'aménagement est assuré par le médecin de prévention, qui pourra éventuellement faire intervenir un ergonomiste pour sa réalisation.

Si l'employeur ne peut mettre en œuvre l'aménagement du poste proposé par le médecin de prévention, son refus doit être motivé et le CHS ou le CTP en sera tenu informé.

Si l'agent conteste les propositions du médecin de prévention, le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre peut être saisi.

Ref : article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

Les aménagements de poste sont finançables par les fonds du FIPHFP si l'agent concerné est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et si ces aménagements sont prescrits par le médecin du travail. [Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi](#)

Ref : article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006.

Exemple : acquisition de matériel adapté pour un agent reconnu travailleur handicapé par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), souffrant de maux de dos et pour qui il a été préconisé de ne pas porter de charges lourdes (financement par le FIPHFP).


B- Affectation dans un autre emploi du grade

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.

- C'est l'employeur qui procède à cette affectation, sur proposition du Centre de Gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.
- La C.A.P. et le service de médecine préventive (ou le comité médical en cas de maladie) doivent être saisis pour avis préalablement.

Ref : article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Exemple : un adjoint technique 1^{ère} classe conducteur d'engins peut être affecté au service d'entretien des espaces verts en qualité d'agent de production végétale.

 La demande de l'agent n'est pas nécessaire pour l'affecter dans un autre emploi ou pour modifier ses conditions de travail. Soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent ne peut refuser cette nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé.

C- Intégration dans un autre grade du même cadre d'emploi

Si aucune possibilité d'aménagement du poste de travail ni d'affectation n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

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 ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. *Ref : article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.*

L'agent doit satisfaire aux conditions de recrutement afférentes au grade considéré, à savoir :

- le concours (sur titres ou sur épreuves)
- ou
- la promotion interne
- ou
- selon la procédure des emplois réservés
- ou
- sans concours si le statut particulier d'accueil le prévoit

Le reclassement se fait nonobstant les limites d'âge supérieures éventuelles.

Les épreuves du concours peuvent être adaptées pour tenir compte de l'état physique du candidat.

Lorsque l'application de ces dispositions aboutit à classer dans l'emploi d'intégration le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans le grade d'origine, celui-ci conserve le bénéfice dans le grade d'intégration d'un indice au moins égal.

La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au Centre de Gestion dès lors que la collectivité y est affiliée.

Ref : articles 81, 82 et 84 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Exemple : un rédacteur chef responsable d'un service ne pouvant plus faire face au stress engendré par la responsabilité et la multitude des tâches peut être reclassé sur le grade de rédacteur en qualité de comptable.

D- Le détachement dans un autre cadre d'emploi

a) Formalités administratives

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire, sans lui interdire toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'employeur ou le président du Centre de Gestion invite l'intéressé :

- soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois,
- soit à se soumettre aux conditions de recrutement pour l'accès au cadre d'emplois.

Dans les deux cas, le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé et l'avis du comité médical doit être recueilli. Par ailleurs, dans le cas du détachement l'avis de la C.A.P. doit être sollicité.

b) Application des règles normales de recrutement

Idem C) ci-dessus avec prise en charge de l'avantage consistant, le cas échéant, dans le maintien du traitement antérieur.

Le nouveau cadre d'emplois peut être de niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

c) Détachement

Le détachement n'est possible que dans un cadre d'emplois équivalent ou inférieur. Les dispositions statutaires qui subordonnent ce détachement à l'appartenance à certains cadres d'emplois ou corps ou à certaines administrations, de même que celles qui fixent des limites d'âge supérieures en matière de détachement ne peuvent être opposées à l'intéressé.

Dès qu'il s'est écoulé une période **d'1 an**, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son **intégration dans le cadre d'emplois d'accueil**, idem prise en charge par le centre de gestion de l'avantage consistant, le cas échéant, dans le maintien du traitement antérieur.

Ref : décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985, article 81 à 86 de la loi du 26 janvier 1984.

Exemple : un adjoint technique 2^{ème} classe chargé de l'entretien des locaux sujet à d'importantes allergies causées par les produits d'entretien peut être reclassé dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs, au grade d'adjoint administratif 2^{ème} classe, pour exercer les fonctions d'agent d'accueil.

Le détachement est possible au sein de la même collectivité

Ref : article 3 – décret n°85-1054

Le détachement est possible dans une autre collectivité lorsqu'il n'existe pas d'emploi vacant au sein de la collectivité d'origine.

E- Situation de l'agent dans l'attente d'un reclassement

1 – L'agent titulaire :

- si les droits à congés maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie sous réserve des conditions d'octroi et de renouvellement.
- Si l'agent est en congé pour accident de service ou maladie professionnelle, il est maintenu dans cette situation
- Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement. En cas d'impossibilité de reclassement, faute d'emploi vacant, l'agent est involontairement privé d'emploi. Sa situation lui ouvre des droits au versement d'allocations chômage.

2 – L'agent stagiaire :

- Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, le licenciement pour inaptitude physique est incontournable (les indemnités de licenciement ne sont pas dues mais si l'agent remplit les conditions d'octroi il pourra bénéficier d'allocations chômage)

3 – L'agent non titulaire

- Si les droits à congé maladie l'agent est maintenu en congé de maladie sous réserve des conditions d'octroi et de renouvellement et ce, jusqu'au terme de son contrat.

- Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie avec traitement, il est placé en congé sans traitement dans l'attente du reclassement jusqu'au terme de son contrat, ou licencié pour inaptitude physique lorsque le reclassement s'avère impossible.

F- Les conséquences du reclassement

- Rémunération :

Dans le cadre d'un reclassement, si le fonctionnaire titulaire est classé à un indice inférieur à celui d'origine, il conserve ce dernier jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade. La charge financière résultant de cette différence incombe au centre de gestion auquel la collectivité est affiliée.

Ref : article 85 – loi n° 84-53

- Changement dans la situation administrative de l'agent
- Une reconversion professionnelle

Un reclassement pour inaptitude est souvent une véritable reconversion. L'agent devra être formé à ses nouvelles fonctions.

Pour en savoir plus : voir les fiches pratiques élaborées par le [CIG Grande Couronne](#) (*gestion du personnel/fiches et statuts pratiques/reclassement pour inaptitude physique*)