

## DE L'AMÉNAGEMENT DE POSTE AU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR RAISON DE SANTÉ

### Les pôles du CDG 83 vous accompagnent

### PRÉAMBULE

« Suite à l'avis d'une instance médicale et/ou aux préconisations du médecin de prévention, la reprise d'un agent est envisagée par la collectivité après une période d'arrêt de travail ». Ce scénario est fréquent au sein de nos collectivités, mais la marche à suivre peut s'avérer complexe. Le présent document propose donc une **procédure par étapes** pour permettre de maintenir l'agent dans l'emploi.

À titre liminaire, il faut savoir que **pèse sur la collectivité une obligation de moyens** (non de résultat), l'aménagement voire le reclassement devant se faire dans la **limite des possibilités de la collectivité** et des **capacités physiques de l'agent concerné**.

Toutefois, si cela n'est pas possible, l'agent doit garder à l'esprit qu'il pourra se retrouver en **inaptitude temporaire ou définitive** à ses fonctions, voire à toutes fonctions. Dans ce dernier cas, la retraite pour invalidité ou le licenciement pour inaptitude physique devront être envisagés.

### SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	1
SOMMAIRE .....	1
Étape 1 : AMÉNAGEMENT DE POSTE .....	2
Étape 2 : CHANGEMENT D'AFFECTATION.....	3
Étape 3 : RECLASSEMENT PROFESSIONNEL .....	4
Étape 4 : INAPTITUDE.....	7
TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES.....	7
SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE (hors PPR) .....	8

## Étape 1 : AMÉNAGEMENT DE POSTE

Il s'agit dans un premier temps de **maintenir l'agent sur son poste actuel en adaptant ses conditions de travail** : dotation de matériel plus ergonomique, modification des tâches, des horaires, voire du temps de travail... Ainsi, pour mettre en œuvre un ou plusieurs aménagements de poste, la collectivité peut s'adresser à son service de médecine préventive pour faire le point sur les modalités d'exercice des missions de l'agent et la faisabilité de l'aménagement, en fonction de ses restrictions d'aptitude.

Pour les collectivités affiliées, le pôle Prévention des risques professionnels du CDG 83 peut également apporter son aide si l'agent bénéficie ou est susceptible de bénéficier d'une **Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou assimilé** : inaptitude ou aptitude avec restrictions posée par le Comité médical ou la Commission de réforme, accident de service ou maladie professionnelle avec incapacité permanente au moins égale à 10 %, etc.

Avec l'appui du médecin, voire d'une infirmière en santé au travail, les préventeurs du CDG 83 – ou Cap Emploi 83 pour les collectivités non affiliées – peuvent **étudier le poste de travail** et proposer des solutions portant sur des conseils posturaux, un nouvel agencement de la situation de travail en elle-même (bureau, ordinateur, aménagement pour la conduite...), du **matériel adapté**, et lorsque cela est possible, des **propositions de financement** auprès d'organismes relatifs au handicap, notamment du **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**. Pour ce dernier, le montant peut aller jusqu'à **10 000 €** par bénéficiaire, au titre de l'aménagement de l'environnement de travail (à titre informatif, ce plafond est de 1600 € par période de 3 ans pour les prothèses auditives).

L'intervention sur site est totalement **gratuite pour la collectivité** et aucune convention spécifique n'est nécessaire, étant donné que le CDG 83 est d'ores et déjà conventionné à cet effet avec le FIPHFP. À noter que le CDG 83 peut aussi aider l'agent dans ses démarches auprès de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées du Var (MDPH 83)**.

**CONTACT :**  
**Pôle Prévention des risques professionnels**  
**M<sup>me</sup> Isabelle FOULQUIER**  
 **04 94 00 09 51**  
 **prevention@cdg83.fr**



## Étape 2 : CHANGEMENT D'AFFECTATION

Il s'agit alors de proposer à l'agent de le **repositionner sur un autre poste aménagé** au sein de la collectivité, mais toujours dans le même grade, **à la différence du reclassement qui consiste en un changement de cadre d'emplois** sur un grade de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine, sauf cas particuliers. Dans la pratique, on parle parfois de « repositionnement », mais statutairement, il s'agit bien d'un « changement d'affectation ». À noter que la **Commission Administrative Paritaire (CAP)** n'est désormais plus compétente pour émettre un avis sur le changement d'affectation.

📖 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

**ATTENTION !** Si l'agent n'a été reconnu **inapte qu'à l'exercice de ses fonctions**, l'administration ne peut lui demander de produire un arrêt de travail sans chercher un poste compatible avec son état de santé, et suspendre sa rémunération faute de production de cet arrêt.

📖 CAA Marseille, 7 mai 2013, n° 11MA00809

À titre d'exemple pour un **agent de la filière technique sur un grade de catégorie C**, il peut s'agir de **postes « doux »** comme gardien de gymnase, Agent de Surveillance de la Voie Publique (ASVP), gestionnaire de stock (magasinier), assistant de prévention...

Il est important de garder en tête la notion de « **bénéfice secondaire** » du handicap : l'enjeu est bien de savoir ce que l'agent peut ou ne peut pas faire selon son état de santé, et non de lui confier exclusivement les tâches qu'il apprécie. Ainsi, seul un argument lié à son état de santé peut amener la collectivité à revoir le poste ou à déplacer l'agent.

**ATTENTION ! En cas de refus de l'agent** de reprendre ses fonctions sur un poste aménagé conformément aux recommandations médicales, une **procédure d'abandon de poste** peut être engagée, conduisant à une radiation des cadres.

📖 CAA Lyon, 29 novembre 2005, n° 02LY01173

Les articles 17 et 35 du décret du 30 juillet 1987 prévoient par ailleurs la possibilité de licencier, après avis de la CAP, le fonctionnaire qui refuse sans motif médical valable, le poste qui lui est assigné à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée.

Soumis à l'**obligation d'obéissance hiérarchique**, l'agent doit reprendre ses fonctions dès lors que les tâches proposées répondent à l'exigence d'aménagement du poste de travail, faute d'élément d'ordre médical établissant que cet aménagement n'est pas compatible avec son état de santé. En cas de reprise tardive des fonctions, l'administration peut suspendre le versement de son traitement.

📖 CAA Bordeaux, 30 octobre 2007, n° 05BX00072

Le cas échéant, l'**insuffisance professionnelle** s'appréciera pour chaque cadre d'emplois, en fonction du niveau hiérarchique (A, B ou C), mais aussi de l'ensemble de la carrière accomplie dans ce cadre d'emplois et les circonstances particulières motivant le ou les changements d'affectation.

📖 CAA Nantes, 6ème chambre, 29 septembre 2020, n° 19NT00054

S'il n'y a **aucun emploi vacant** susceptible de convenir à l'état de santé de l'agent dans la collectivité, il faut entamer la procédure de reclassement.

## Étape 3 : RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Si l'aménagement de poste s'avère impossible, il appartient à la collectivité de saisir le Comité médical – ou la Commission de réforme, en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle – pour que cette instance se prononce sur l'**inaptitude aux fonctions du cadre d'emplois** : c'est le cas où aucun poste relevant du cadre d'emplois de l'agent n'est compatible avec l'état de santé de l'agent. Cette saisine est obligatoire pour qu'un reclassement professionnel puisse être mis en œuvre.

**ATTENTION !** Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué la possibilité d'une **Période de Préparation au Reclassement (PPR)** d'une année maximum permettant de bénéficier de formations et périodes d'immersion. Les modalités détaillées de sa mise en œuvre peuvent être consultées dans la rubrique dédiée sur le site internet du CDG 83.

L'âge de l'agent et « l'absence de capacité physique » sans démonstration ne justifient pas une impossibilité de reclassement dès lors que l'agent n'a **pas été déclaré inapte définitivement à toutes fonctions**.

📖 CAA Bordeaux, 21 février 2019, n° 17BX00739

Lorsque l'inaptitude est prononcée par le médecin agréé et a fait l'objet d'un avis favorable pour une instance médicale, la collectivité doit entamer les démarches pour un reclassement professionnel. Il s'agit de la **recherche de postes relevant d'autres cadres d'emplois** en fonctions des postes vacants ou des besoins émergents au sein de la collectivité. Un poste occupé par un agent contractuel est considéré comme vacant sauf si c'est un CDI. Cette procédure doit être conduite **dans un délai de 3 mois maximum**

📖 Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Lorsque l'inaptitude est prononcée par le médecin agréé et a fait l'objet d'un avis favorable par une instance médicale, la collectivité doit entamer les démarches pour un reclassement professionnel. Il s'agit de la **recherche de postes relevant d'autres cadres d'emplois** en fonction des postes vacants ou des besoins émergents au sein de la collectivité, en respectant **un délai raisonnable selon la jurisprudence**. À titre indicatif, un délai de 4 mois après la constatation de l'inaptitude physique de l'agent à occuper son poste pour commencer à chercher un poste de reclassement est déraisonnable.

📖 CAA Bordeaux, 9 avril 2013, req. n° 12BX000999

La décision de reclassement du fonctionnaire reste toujours **subordonnée à la possibilité d'emploi sur la collectivité**. Si la collectivité ne dispose pas d'emploi permettant de prononcer le reclassement selon des éléments probants détaillés (**Gestion Prévisionnelle des Effectifs**, des **Emplois** et des **Compétences**, tableau des effectifs, etc.), le fonctionnaire doit être maintenu en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits statutaires, ou, dans le cas contraire, placé en disponibilité d'office dans les conditions prévues par l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié.

📖 CAA Bordeaux, 9 juillet 2001, n° 00BX01023 et n° 00BX02816

S'il s'agit d'un **Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)**, l'agent le conserve jusqu'à une affectation ou sa mise en retraite pour invalidité.

Concrètement, il s'agit de :

- 1) Notifier à l'agent, par **Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR)**, le procès-verbal du Comité médical (ou de la Commission de réforme), inviter l'agent à formuler une demande de reclassement ou de PPR s'il le souhaite. Il est conseillé de préciser un délai de réponse dans le courrier (1 mois) et expliquer les conséquences de la non-réponse → Si l'agent ne répond pas, cela vaut un refus ;
- 2) Accueillir la **demande de reclassement de l'agent** (à l'issue de la PPR le cas échéant) ;
- 3) Lancer une **recherche, dans le tableau des effectifs**, de tous les postes susceptibles de correspondre à l'agent dans d'autres filières.

**ATTENTION !** Il faut prendre en compte **tous les postes vacants** de votre collectivité, y compris les postes occupés par des personnes ayant un contrat de droit public (contractuels ou non titulaires), car ils peuvent être considérés comme vacants. L'important est de formaliser cette recherche et de la mettre par écrit. Les correspondances avec l'agent se font en LRAR. De même, si un médecin préconise un poste administratif, cela ne dispense pas de rechercher dans toutes les filières présentes dans la collectivité (culturelle et animation par exemple).

Dès lors qu'une administration n'est jamais tenue de pourvoir un emploi vacant, il convient d'exclure des emplois susceptibles d'être proposés à l'agent reclassé ceux dont l'administration établit qu'elle n'entendait pas les pourvoir

 Conseil d'État, 3<sup>ème</sup> – 8<sup>ème</sup> chambres réunies, 25 juin 2020, n° 422864


À noter qu'une recherche est également possible dans les **établissements satellites à la collectivité** (le CCAS pour une commune par exemple). Même si cela n'est pas une obligation dans la mesure où ces structures ont une personnalité juridique propre, cela ouvre l'éventail de possibilités de reclassement et le fait de disposer parfois de la même autorité territoriale et des mêmes services RH peut faciliter les démarches.



À ce stade, la collectivité peut se faire accompagner par le **pôle Conseil et Emploi Territorial du CDG 83**, qui étudiera avec l'agent et la collectivité les nouvelles missions ou nouveaux métiers qui pourraient lui être confiés pour établir la nouvelle fiche de poste soumise à validation du médecin de prévention. Ce pôle accompagne également les collectivités dans la mise en place de la PPR.

- 4) Puis selon le cas :
  - a) Si la collectivité trouve un poste, il faudra demander l'**avis du médecin de prévention** sur la compatibilité avec l'état de santé de chaque poste trouvé, puis présenter le dossier devant le Comité médical (ou de la Commission de réforme) ;
  - b) Si la collectivité ne trouve pas : il lui appartient de **justifier l'impossibilité de reclassement** avec le tableau des effectifs et la raison de l'impossibilité du reclassement en face de chaque poste envisagé.

Comme pour le changement d'affectation, la **Commission Administrative Paritaire (CAP)** n'est désormais plus compétente pour émettre un avis sur le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

 Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 et décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

**ATTENTION !** Il est nécessaire pour cette étape de se baser sur les compétences requises pour chaque poste. Un **bilan de compétences ou bilan professionnel** peut alors s'avérer utile. Il est possible de faire financer ce dispositif, à hauteur d'un plafond de **2000 €**, si l'agent est éligible aux aides du FIPHFP. À noter que ce dispositif n'est pas mobilisable pendant une PPR.

Le pôle Conseil et Emploi Territorial du CDG 83 pourra à la suite d'un entretien professionnel prescrire ce bilan de compétences ou bilan professionnel. Également, si le projet de reconversion professionnel est construit, un **plan de formation individualisé** (projet qualifiant ou diplômant) pourra être pris en charge dans le cadre des aides financières du FIPHFP. L'accompagnement prend la forme d'une **étude complémentaire** aux demandes de maintien dans l'emploi et à l'aide au reclassement.

Si l'agent est éligible au catalogue des interventions du FIPHFP, il peut bénéficier d'une aide financière allant jusqu'à **10 000 €** pour une **formation** permettant son reclassement (exemple d'une formation archiviste de 5600 € prise en charge intégralement dans une mairie du Var), y compris, à titre expérimental, pendant la PPR.

**ATTENTION !** Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, **suivre une formation ou un bilan de compétences** conformément aux dispositions de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Cependant, **le FIPHFP suspend le financement** de cette prestation. Il convient alors de différencier ces formations des autres dispositifs légaux existant pour la formation d'un agent.

S'agissant du **congé pour bilan de compétence**, la collectivité peut le prendre en charge financièrement après conclusion d'une convention tripartite entre le fonctionnaire bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement et l'organisme prestataire. Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

**CONTACT :**  
**Pôle Conseil et Emploi Territorial**  
 **04 94 00 09 46**  
 **emploipublic@cdg83.fr**

**Cas particulier des stagiaires :** Si la jurisprudence avait reconnu au stagiaire le droit au reclassement pour inaptitude physique (CAA Lyon, 2 juin 2009, n° 06LY01808) en vertu d'un principe général du droit dégagé par le Conseil d'État (CE, 2 octobre 2002, n° 227868), un arrêt récent exclut au contraire l'application de ce principe général aux stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire (CE, 17 février 2016, n° 381429). Cette solution rejoint les dispositions de la circulaire du 2 décembre 1992 qui les excluait de ce dispositif.

## Étape 4 : INAPTITUDE

Si la procédure de reclassement n'aboutit pas, une **inaptitude à toutes fonctions** pourra être demandée auprès de l'instance médicale compétente en vue d'engager une procédure de mise à la **retraite pour invalidité** soit à la demande de l'agent, soit d'office.

Avant de déclencher cette procédure, il est important que l'**aménagement de poste soit définitivement écarté médicalement** parlant. De même, il faut indiquer qu'un **changement d'affectation** n'est pas possible non plus.

En cas de refus de la CNRACL de la retraite pour invalidité, il faudra procéder à un **licenciement pour inaptitude physique** et prévoir l'indemnité de licenciement.

### CONTACTS :














#### Pôle Carrières – Instances – CNRACL

 [comitemedical@cdg83.fr](mailto:comitemedical@cdg83.fr)  
 [commissiondereforme@cdg83.fr](mailto:commissiondereforme@cdg83.fr)  
 **04 94 00 09 20**

 [documents.carrieres@cdg83.fr](mailto:documents.carrieres@cdg83.fr)  
 **04 94 00 09 39**

**Les pôles du CDG 83 sont à votre écoute pour toute aide que vous jugerez utile**

## TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

-  Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 81 à 86)
-  Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale
-  Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique
-  Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
-  Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et 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 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
-  Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
-  Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié 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 territoriaux
-  Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
-  Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
-  Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
-  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° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale

## SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE (hors PPR)

Extrait complété de la publication « Reclassement pour inaptitude physique » du CDG 61

