

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 du travail, l'état de santé de l'agent complique la reprise sur son poste ». 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..... | 4 |
| Étape 3 : RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE..... | 5 |
| Étape 4 : INAPTITUDE À TOUTES FONCTIONS | 9 |
| TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES..... | 9 |
| SCHÉMA « ÉTAPES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI »..... | 10 |
| LOGIGRAMME « RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE » (hors PPR) | 11 |

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** (article L 826-1 du Code Général de la Fonction Publique) : 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 s'adresse à son service de **médecine du travail** pour faire le point sur les modalités d'exercice des missions de l'agent et la faisabilité de l'aménagement, en fonction d'éventuelles **préconisations ou contre-indications** médicales.



CONTACT si suivi médical par le CDG 83 :
Pôle Santé & Conditions de Travail
✉ medecine.preventive@cdg83.fr
☎ **04 83 16 82 46**

Pour les collectivités et établissements publics territoriaux **affiliés** au CDG 83 (effectif inférieur à 350 agents + la Métropole Toulon Provence Méditerranée), le **pôle Prévention des risques professionnels** 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 posées par le Conseil Médical, **Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)** suite à accident de service ou maladie professionnelle avec incapacité permanente, reclassement, etc. → Voir liste détaillée dans la [FAQ](#) du FIPHFP

ATTENTION ! Il est nécessaire de bien distinguer :

- L'**Allocation Temporaire d'Invalidité** qui est une prestation délivrée par la CNRACL suite à une saisine du Conseil Médical pour les victimes d'un accident de service avec taux d'**Incapacité Permanente Partielle** au moins égal à 10 %, d'une maladie professionnelle avec taux d'**IPP** au moins égal à 1 % ou d'une maladie d'origine professionnelle avec taux d'**IPP** au moins égal à 25 % ;
- L'**Allocation d'Invalidité Temporaire** qui est une prestation versée par l'employeur selon le niveau d'invalidité 1, 2 ou 3 défini par la CPAM

Nota : Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 a acté la fusion de la **Commission de Réforme** et du **Comité Médical** dont la résultante se nomme désormais le **Conseil Médical**, réparti en formations plénière et restreinte

Avec l'appui du médecin du travail, voire d'un·e infirmier·ère en santé au travail, les **préventeurs** du CDG 83 peuvent **étudier le poste de travail** afin de proposer son **réagencement** avec du **matériel ergonomique** éventuellement finançable par le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées** dans la **Fonction Publique**.

📖 Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006



L'intervention sur site est **gratuite** étant donné que le CDG 83 est conventionné à cet effet avec le FIPHFP. Le montant des aides financières peut aller jusqu'à **10 000 €** par bénéficiaire au titre de l'adaptation du poste de travail et jusqu'à **1700 €** par période de 3 ans pour les prothèses auditives. → Voir [catalogue des interventions](#) du FIPHFP

Ces aides sont à demander sur la **Plateforme Employeur Public (PEP's)**, bien connue des collectivités pour les dossiers de retraite.



pep's
plateforme employeurs publics

Dans le cas d'une situation complexe, le CDG 83 peut prescrire une **étude ergonomique** ou une **Prestation d'Appui Spécifique (PAS)** par une association spécialisée dans chaque domaine de handicap : URAPEDA Sud (auditif), PEP 06 (visuel et moteur), Ariane Méditerranée (mental / déficience intellectuelle), Coridys (cognitif) ou Isatis (psychique).



L'assistante du pôle Prévention du 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 & accompagnement social
M^{me} Isabelle FOULQUIER
☎ **04 94 00 09 51**
✉ **prevention@cdg83.fr**

ATTENTION ! Concernant les collectivités non affiliées au CDG 83 et non directement conventionnées avec le FIPHP, l'accompagnement peut être réalisé par **Cap Emploi 83** : études de postes, aide aux démarches MDPH, prescription de PAS...



Par ailleurs, si l'état de santé de l'agent le justifie, il peut bénéficier d'un **Temps Partiel** pour raison **Thérapeutique** (TPT).

Depuis le 01/06/2021, cette possibilité est ouverte au fonctionnaire **en l'absence d'arrêt maladie préalable** et élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi. En effet, le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à TPT lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

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

Les dispositions instaurent la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal. En effet, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre **un an au maximum**. Au terme de ses droits, le fonctionnaire peut bénéficier d'une nouvelle autorisation, **au titre de la même pathologie**, à l'issue d'un délai minimal d'un an en position d'activité ou de détachement.

Les nouvelles dispositions relatives au TPT sont applicables aux demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur de ces dispositions, soit au plus tard, le 01/06/2021. Les modalités de reconstitution des droits à TPT sont précisées pour les fonctionnaires qui avaient épuisé ce droit. En effet, les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions (soit au plus tard, le 01/06/2021), ont épuisé les droits à temps partiel pour raison thérapeutique, retrouvent le droit à ce temps partiel lorsqu'il s'est écoulé **un an à compter du terme de la dernière période de TPT** qui leur avait été accordée.

Par ailleurs, si l'agent est titulaire d'une RQTH et demande à passer à temps partiel, après avis du médecin du travail, l'administration ne peut pas le lui refuser. Toutefois, contrairement au TPT, cette réduction du temps de travail s'accompagnera d'une **diminution de la rémunération** de l'agent.

Étape 2 : CHANGEMENT D'AFFECTATION

Il s'agit alors de proposer à l'agent de le **repositionner sur un autre poste aménagé ou non** 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 ou de grade**. 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. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail ou du Conseil Médical lorsqu'il a été consulté.

📖 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 (CMO)**, d'un **Congé de Longue Maladie (CLM)** ou d'un **Congé de Longue Durée (CLD)**.

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 POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

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

NOTA ! Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué la possibilité d'une **Période de Préparation au Reclassement (PPR) d'un an maximum** permettant de bénéficier de **formations** et périodes d'**immersion** au sein de sa propre collectivité, au sein d'une autre collectivité ou établissement public territorial, voire au sein d'une autre fonction publique.

Si un avis d'inaptitude aux fonctions est émis par le Conseil Médical, la collectivité doit obligatoirement **informer l'agent de son droit** à demander cette PPR. Elle est ensuite actée par une **convention tripartite** signée entre l'agent, la collectivité et le CDG 83. Pendant cette période, l'agent reste en position d'activité et elle perçoit l'intégralité de son traitement. Les modalités détaillées de la mise en œuvre de la PPR peuvent être consultées dans la [rubrique dédiée](#) sur le site internet du CDG 83.

Le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptés à l'exercice de leurs fonctions modifie substantiellement les droits des agents placés en PPR à savoir notamment :

- La PPR peut débuter **sur demande du fonctionnaire** intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le Conseil Médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du **Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)** ou le président du CDG peut mettre fin à la période de préparation au reclassement ;
- La **date de début** de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG dans la limite d'une durée maximale de deux mois ;
- Dans le cas où l'agent bénéficie de **congés** pour raison de santé, d'un **Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)**, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales au cours de la période, la **date de fin** de la PPR est reportée de la durée de ce congé.


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 par le Conseil Médical, 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. À noter qu'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 à compter de la demande de l'agent**.

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

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 CITIS, l'agent le conserve jusqu'à une affectation ou sa mise en retraite pour invalidité.

Concrètement, il s'agit de :

- 1) Par **Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR)**, 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) → 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 ;
- 3) Lancer une **recherche, dans le tableau des effectifs**, de tous les postes susceptibles de correspondre à l'agent dans d'autres filières → Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut être reclassé par 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 (article L826-4 du CGFP). Le reclassement est également possible par intégration dans un autre grade du cadre d'emploi (article L826-3 du CGFP) ;

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^{ème} – 8^{ème} 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 & 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 du travail. 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 du travail** sur la compatibilité avec l'état de santé de chaque poste trouvé, puis présenter le dossier devant le Conseil Médical en formation restreinte ;
 - 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.

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. Un **Conseil en Évolution Professionnel (CEP)** peut également être prescrit. Il peut être réalisé par les conseillers certifiés du pôle Conseil & Emploi Territorial. Cette prestation est gratuite pour les collectivités affiliées et soumise à la convention socle pour les collectivités non affiliées.

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



Également, si le projet de reconversion professionnelle 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 y est éligible, l'aide financière du FIPHFP peut aller jusqu'à **10 000 €** pour une **formation** permettant sa reconversion (exemple d'une formation archiviste de 5600 € prise en charge intégralement dans une mairie du Var). Ce type d'aide est mobilisable pendant une PPR.

ATTENTION ! Le **FIPHFP ne rembourse pas** les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : **Congé de Formation Professionnelle, Projet de Transition Professionnelle...**). Par ailleurs, le FIPHFP ne participe plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.

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, ainsi que l'organisme prestataire. Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.

NOTA ! Est paru le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la **formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics** en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Ce décret vise à renforcer les droits pour certains agents publics :


- Agents de catégorie C **ne possédant pas le baccalauréat** ni un diplôme de niveau 4 au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Agents en **situation de handicap** ;
- Agents reconnus par le médecin du travail comme étant particulièrement exposés à un **risque d'usure professionnelle**.

Il permet :

- Un accès prioritaire à la formation ;
- Une **majoration du congé de formation** professionnelle sont ceux qui n'ont pas atteint le niveau bac ;
- Une majoration des congés pour VAE et bilan de compétence ;
- La création d'un **congé de transition professionnelle** ;
- Un accompagnement personnalisé des agents dans leur projet d'évolution professionnelle.

À l'issue de la démarche, **en l'absence de demande** de reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois, après un **entretien** avec un fonctionnaire placé dans aucun congé de maladie, l'autorité territoriale peut décider de proposer à celui-ci, reconnu inapte à titre permanent aux fonctions de son grade, des emplois compatibles avec son état de santé par voie de détachement. Pendant l'entretien, l'agent peut être **accompagné** par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un **recours** gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP dont l'agent relève.

 Article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié

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 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 À TOUTES FONCTIONS

Si la procédure de reclassement n'aboutit pas, une **inaptitude à toutes fonctions** pourra être demandée auprès de l'instance médicale 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
 commissiondereforme@cdg83.fr
 **04 94 00 09 20**

 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



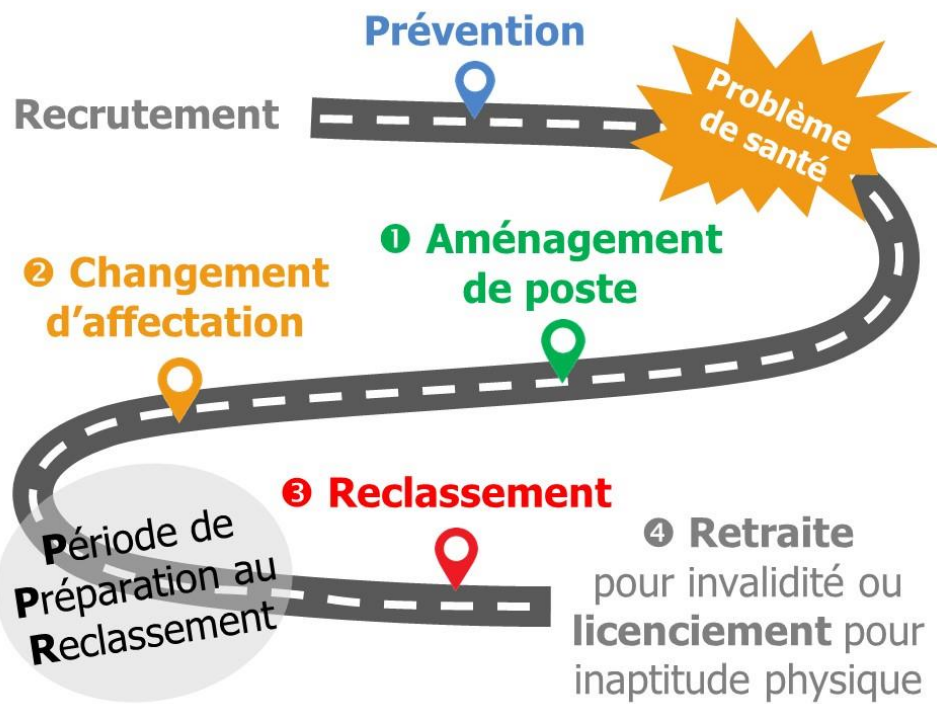
-  [Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#)
-  [Loi n° 2007-209 du 19 février 2007](#) relative à la fonction publique territoriale
-  [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de Transformation de la Fonction Publique (LTFP)
-  [Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017](#) portant diverses dispositions 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° 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 conseils 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° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
-  [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° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

SCHÉMA « ÉTAPES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI »



LOGIGRAMME « RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE » (hors PPR)

Extrait complété de la publication du CDG 61

