

LES OUTILS STATUTAIRES DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Lundi 11 octobre 2021

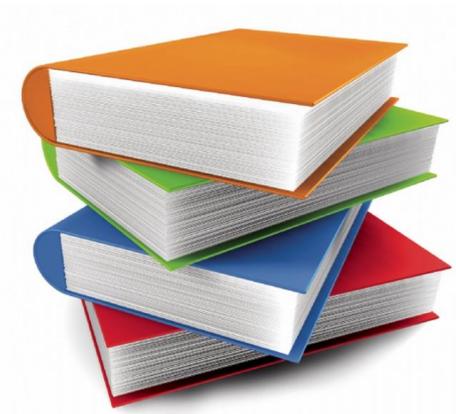
Sarah ARZEL – Directrice Générale Adjointe - Directrice du Pôle Qualité de Vie au Travail
Michael DUVAL – Conseiller en indisponibilité physique

Source: Fiche « De l'aménagement de poste au changement d'affectation » _ Coopération des CDG de la FPT Nouvelle Aquitaine

Ordre du jour

- **Les fondamentaux statutaires**
- **Obligation des employeurs territoriaux**
- **Les outils statutaires**
- **Les accompagnements**
 - Le FIPHFP: un partenaire privilégié
 - Le CDG 56 à vos côtés!

Les Fondamentaux Statutaires



Filière, Cadre d'emplois, Grades ...

Catégories A, B et C

Filières

Cadres d'emplois

Grades

Emplois – Postes de travail



Morbihan

Filière, Cadre d'emplois, Grades ...

Catégories

- A : fonctions de direction, d'expertise et/ou d'encadrement
- B : fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire
- C : fonctions d'exécution

Filières

- 8 filières professionnelles regroupant des emplois d'une même famille (administrative, technique, animation, sportive, médico-sociale, culturelle, police municipale, sapeurs pompiers professionnels)

Cadres d'emplois

- Un cadre d'emplois regroupe des agents dont les emplois sont proches
- La FPT compte 52 cadres d'emplois
- Le cadre d'emploi délimite les activités du fonctionnaire

Grades

- Chaque cadre d'emplois est divisé en grade. Le fonctionnaire est titulaire de son grade (mais pas de son emploi), lequel lui donne vocation à occuper un certain nombre d'emplois
- **Remarque: poste de travail englobe l'emploi et ses conditions d'exercice dans la collectivité - employeur**

↳ Filière, Cadre d'emplois, Grades ...

Un exemple ...

Catégorie : C

Filière : technique

[Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux](#)

3 grades :

- Adjoint technique
- Adjoint technique principal de 2ème classe
- Adjoint technique principal de 1ère classe

Références réglementaires

-Décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

-Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale

-Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale



Morbihan

L'aptitude physique

Qui?	Quand?	Quoi?
Médecin agréé	<p>Préalablement au recrutement (Obligatoire pour les fonctionnaires et les contractuels)</p> <p>En cas d'éloignement du service après une mise en disponibilité - Obligatoire</p> <p>En cas d'avancement de grade ou d'accès à un nouveau cadre d'emploi (concours ou promotion interne) - Facultatif</p> <p>En cas de doute sur l'aptitude physique (certification du médecin traitant, remarques du médecins de prévention)</p>	<p>Aptitude aux fonctions du grade</p> <p>Exemple: Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</p> <p>Rq: Pas d'aptitude au poste de travail (ne connaît pas les conditions d'exercice dans la collectivité)</p>
Médecin de prévention	<p>Lors de la prise de poste</p> <p>Au cours de la carrière (suivi périodique)</p>	<p>Vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent</p> <p>-> Fiche de poste établie par la collectivité</p>



L'aptitude physique

- Réforme des conditions d'aptitude physique à l'emploi public par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020. Décret d'application à venir, mise en œuvre au plus tard le 25/11/2022
- [Loi n° 83-634 article 5](#)
- La condition générale d'aptitude sera remplacée **par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions** relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des **risques particuliers** que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.
- La liste des fonctions sera fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois,

Les obligations des employeurs territoriaux



La santé sécurité au travail

L'autorité territoriale doit (Art L 4121-1 et suivants du code du travail)

- veiller à la sécurité et à la protection de la **santé physique et mentale** des agents placés sous son autorité
- **prendre toutes les mesures** nécessaires:
 - actions de prévention des risques professionnels ;
 - actions d'information et de formation ;
 - mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- veiller à l'**adaptation des mesures**

OBLIGATION DE RESULTAT

Le maintien de l'employabilité

L'employeur doit :

- assurer le maintien, voire le développement, de l'employabilité de son agent,
- de manière à lui assurer la capacité :
 - à **évoluer dans l'emploi,**
 - à **retrouver un nouvel emploi.**

Maintenir un agent au même poste pendant plusieurs décennies, sans lui proposer aucune formation, ni adapter ses conditions de travail aux évolutions techniques et organisationnelles, condamne directement son employabilité.

OBLIGATION DE MOYEN

Le reclassement

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, et selon le statut, de placer l'agent en retraite pour invalidité ou de prononcer le licenciement.

(Loi 84-53 du 26/01/1986 art 81. / CE du 02 octobre 2002 – n°227868)

Etre en mesure de démontrer l'impossibilité de procéder à un reclassement.

OBLIGATION DE MOYEN

Les outils statutaires

- L'aménagement du poste de travail
- Le changement d'affectation
- Le temps partiel thérapeutique
- Le reclassement



L'aménagement du poste

Catégories A, B et C

Filières

Cadres d'emplois

Grades

Même Emploi – Poste de travail

- Visite médicale d'embauche lors du recrutement
- Examen médical périodique

Recommandations d'aménagement de poste par le médecin de prévention

Article 24 du décret n° 85-603 du décret du 10 juin 1985

L'autorité territoriale met en place les recommandations du médecin de prévention

- d'un allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles, interdiction du port de charges lourdes.)
- de l'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques, ..)
- de l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, télétravail...)

L'autorité territoriale ne met pas en place les aménagements préconisés : obligation pour elle de motiver la décision et d'en informer le CHSCT ou à défaut le CT

L'agent ou l'autorité territoriale conteste les propositions du médecin de prévention. Dans ce cadre, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre

Procédure d'aménagement de poste pour l'agent en arrêt de maladie



Projet Conseil médical: Mission assurée exclusivement par le médecin de prévention

Le changement d'affectation

Catégories A, B et C

Filières

Cadres d'emplois

Grades

Autres Emplois – Postes de travail

Emploi compatible avec le cadre d'emploi

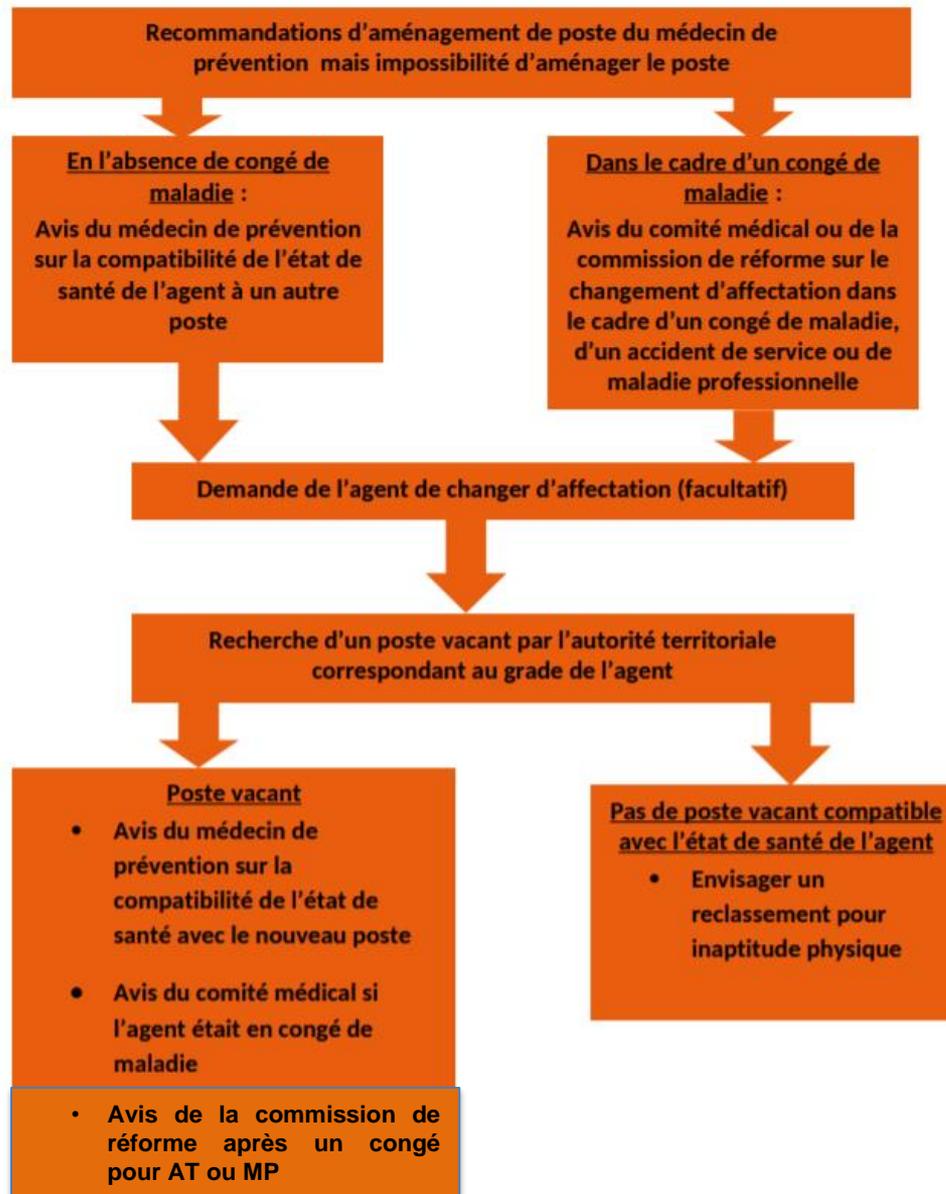
Cadre d'emploi: Adjoint technique

Emploi: Jardinier, Balayeur, chauffeur, gardien ..

Affectation provisoire ou définitive

ATTENTION!

Avis de la CCP pour les contractuels



Le temps partiel thérapeutique

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 art, 10 et 13

Loi n° 84-53 art, 57, 4° bis

Décret d'application à venir (intégré dans décret n° 87-602 art. 13-1 et suivants)

- Plus de nécessité d'un congé de maladie préalable
- Possibilité d'un nouveau temps partiel pour la même raison après un an d'activité ou de détachement
- Contrôle du médecin agréé a posteriori
- Périodicité de un à trois mois renouvelables
- Possibilité de mettre un terme anticipé à la période de service à temps partiel thérapeutique pour l'agent placé depuis plus de trente jours en congé pour raison de santé ou en CITIS

Le reclassement

Catégories A, B et C

Filières

Cadres d'emplois

Grades

Emplois – Postes de travail

Reclassement: Les agents concernés

Un droit au reclassement est reconnu :

- aux fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet reconnus inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions ;
- aux agents contractuels de droit public (recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) reconnus inaptes physiquement à l'occupation de leur emploi ;
- aux assistants maternels reconnus inaptes physiquement à l'occupation de leur emploi .

Attention : Pas de droit au reclassement pour les fonctionnaires stagiaires (CE n°381429 du 17 février 2016).

Reclassement: Fonctionnaire titulaire

- La constatation médicale de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade ;
- La demande de l'agent ;
- La collectivité met en œuvre ses recherches et explore toutes les pistes possibles d'un nouvel emploi au sein de la collectivité et dans les établissements publics alentour (FPT, FPE, FPH) ;
- La reconnaissance de l'aptitude à d'autres fonctions par le comité médical ;



Morbihan

Reclassement: Fonctionnaire titulaire - PPR

L'article 85-1 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

La PPR est une **période de transition professionnelle**.

Elle a pour finalité de préparer et le cas échéant, de former le bénéficiaire de la PPR pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

Son principal objectif est d'anticiper le reclassement afin d'éviter l'échec de ce dernier.

La PPR **est un droit pour le fonctionnaire**. Ce dernier peut refuser la PPR et présenter directement une demande de reclassement.

Reclassement: 3 modalités

3 modalités de reclassement :

- Le détachement dans un autre cadre d'emplois ou corps;
- L'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois ou corps ;
- Le recrutement dans un autre cadre d'emplois.

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- L'emploi proposé doit pouvoir être pourvu par un agent contractuel ;
- L'emploi proposé doit relever de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'une catégorie inférieure ;
- L'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.



Morbihan

L'impossibilité de reclasser

Les motifs de l'impossibilité du reclassement

- aucun emploi vacant correspondant à l'état de santé de l'agent et à ses compétences professionnelles ;
- absence de demande de reclassement ou refus de la procédure de reclassement de la part de l'agent.
- en raison des résultats insuffisants obtenus par l'agent aux tests organisés pour vérifier ses aptitudes professionnelles à l'emploi de reclassement envisagé, qui constituait la seule possibilité compte tenu des préconisations médicales ([CAA Paris 19/12/2013 n° 12PA03953](#))

Les conséquences de l'impossibilité du reclassement :

- mise à la retraite pour invalidité ;
- licenciement pour inaptitude physique.



Article 10 – Ordonnance 2020-1447: « ...Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé. Ce dernier dispose, en ce cas, de voies de recours. »

Important

- **Informé par écrit l'agent** de la possibilité de solliciter la PPR et le reclassement
- **Saisir OBLIGATOIREMENT** les instances médicales
- **Etudier** en premier lieu, en liaison avec le médecin de prévention, les solutions **d'aménagement des conditions de travail**
- Inviter l'**agent** à formuler sa **demande de reclassement par écrit**
- L'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions, qui ne peut reprendre ses fonctions doit être placé (ou maintenu) selon le cas, en congé de maladie, **jusqu'à épuisement des droits rémunérés.**
- Solliciter l'avis du médecin agréé sur la base de **la fiche du cadre d'emploi** et de la fiche de poste
- Dans l'attente de l'avis des instances médicales, inscrire dans l'arrêté « **sous réserve de l'avis de la commission de réforme / comité médical** »
- **Formation ou bilan de compétences des agents** pendant congé pour raison de santé

Les Accompagnements



Le FIPFHP : Partenaire du maintien dans l'emploi

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

FIPHFP: Missions

Le FIPHFP a pour missions de favoriser, grâce à une politique incitative :

- le recrutement des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.
- le maintien de ces personnes dans l'emploi

Le FIPHFP aide ainsi les fonctions publiques à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes handicapées et à atteindre le taux légal des 6 %.

FIPHFP: un soutien financier

Le FIPHFP propose ainsi des aides pour :

- Les adaptations des postes de travail.
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie.
- La formation et l'information des travailleurs handicapés.
- Les dépenses d'études.
- La formation et l'information des personnels.
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).



Catalogue des aides en ligne

Le Centre de Gestion à vos côtés !

- Le conseil en indisponibilité physique ;
- La reconversion professionnelle;
- Les visites de pré reprise et de reprise ;
- L'aménagement du poste de travail.

Le conseil en indisponibilité physique

Une expertise juridique et pluridisciplinaire associée aux analyses et veilles du **service indisponibilité physique & des gestionnaires instances**

Une aide personnalisée à l'application des procédures.

Contact: indisponibilitephysique@cdg56.fr

Le service évolution professionnelle

- Accompagnements mobilités
- Dispositif PPR
- RDV conseil en évolution professionnelle
- Réalisation de bilans professionnels (classiques + FIPHFP)
- Accompagnement des agents en cas de changement d'organisation, suppressions de postes, transferts d'activités, etc.
- Accompagnement des agents placés en surnombre, et des FMPE
- Coaching
- Jeudis de l'emploi
- ...

Contact: evolutionpro@cdg56.fr

Médecine préventive du CDG 56

Les visites de pré reprise et de reprise

- Envisager l'aménagement de poste ou le changement d'affectation le plus en amont possible ;
- Anticiper la reprise d'un agent ;
- Anticiper une demande de reprise à temps partiel thérapeutique ;
- Connaître les aides mobilisables pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Votre interlocuteur : le médecin de prévention

L'aménagement du poste de travail

- Recours à des études ergonomiques pour l'aménagement de poste et son suivi, conseil en organisation, recherche de solutions matérielles...
- Mise en place de prestations ponctuelles spécifiques (PPS).

Mobilisation du FIPHFP:

Le FIPHFP finance :

- l'étude du poste de travail (plafond: 3 000 €)
- les aménagements associés (plafond: 10 000 €)

Contact: hygieneetsecurite@cdg56.fr

Evènements à venir



- Echange d'expérience encadrement : Contexte sanitaire et obligation vaccinale :
 - Mardi 19 octobre 2021 de 14h00/15h30 (EHPAD)
 - Jeudi 21 octobre 2021 de 9h00 à 10h30 (EHPAD)
 - Jeudi 21 octobre 2021 de 13h30 à 15h00 (SAAD/SIAD)
 - Vendredi 22 octobre 2021 de 9h00 à 10h30 (SAAD/SIAD)
- Jeudi 21 octobre 2021 à 10h00 (webinaire) : Et si vous recrutiez un ancien militaire ?
- Jeudi 18 novembre 2021 de 14h30 à 16h00 (webinaire) : Le CITIS (café info-RH)
- Lundi 22 novembre 2021 de 10h30 à 12h00 (webinaire) : La Période de Préparation au Reclassement (PPR)