



1405915634

Concours / Examen: RÉDACTEUR
Session: 2023 Voie: INTERNE
Spécialité: DROIT PUBLIC
Épreuve: NOTE

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en **MAJUSCULES** (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, **ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif** sur la copie
- / **Numéroter chaque page** (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à **encre foncée** (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre **aucun brouillon**

Commune d'Admirville
Service Ressources Humaines

le 19 octobre 2023

Note à l'attention de la
chef du service Ressources Humaines

Objet: Les reclassements pour inaptitude physique dans
la fonction publique territoriale.

Références:

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- code général de la Fonction Publique
- décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 (art 28)
- décret n° 2019-172 du 5 mars 2019

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

Chaque fonctionnaire, qu'il soit stagiaire ou titulaire, a des droits et des obligations. Ces principes, intégrés au code général de la fonction publique (CGFP), permettent aux agents de rendre un service public de qualité, dans les meilleures conditions possibles. Le droit à la sécurité et à la protection de la santé fait partie de cette liste de droits des fonctionnaires. Ainsi, les collectivités territoriales, employeurs publics, doivent assurer la protection de la santé (mentale et physique) de leurs agents. Dans ce cadre, en cas d'incapacités physiques, les fonctionnaires territoriaux ont un droit à reclassement, mené par les collectivités, avec l'appui des instances médicales et autres partenaires spécialisés. Mais quels sont les impératifs et les moyens qu'ont les employeurs publics face à reclassements pour incapacités physiques? Malgré des obligations statutaires existantes, le constat reste sans appel (I). Les collectivités territoriales disposent de différents dispositifs et appuis gradués, pour mettre en place des reclassements pour incapacités physiques. (II).

I) Malgré des obligations statutaires, le constat dans les collectivités est sans appel.

A) Un cadre juridique qui définit les objectifs des collectivités territoriales

Tout d'abord, les textes définissent clairement les droits au reclassement. En effet "les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir leurs fonctions correspondantes" (art. 81 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Les collectivités ont donc la responsabilité de ces reclassements. Toutefois, le Conseil d'Etat a énoncé un principe général de droit qui indique que les employeurs publics ont une obligation de moyen et non de résultats. En effet, si la collectivité ne dispose pas de poste sur lequel l'agent à reclasser pourrait être positionné, sa responsabilité ne saurait être entachée. A l'inverse, elle doit s'inscrire dans une vraie dynamique de recherches et de prospections d'emplois pouvant être aménagés ou susceptibles d'être adaptés. Pour faciliter cette démarche, le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 met en place une période de préparation au reclassement (PPR) permettant aux fonctionnaires, dans une limite d'un an, de bénéficier de dispositifs spécifiques de formation et d'accompagnement.

3) Un constat mitigé et hétérogène.

Les incapacités physiques, induisent, la plupart du temps des mobilités contraintes. En effet, les états de santé des agents les forcent à changer leurs activités professionnelles. Un groupe de travail mené par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique) sur l'évolution des métiers dans les collectivités recense 476 agents engagés dans une mobilité contrainte, dont 58% pour cause d'incapacité physique. Certains

métiers sont surreprésentés, comme les agents d'entretien (17%), les auxiliaires puéricultrices (21%) ou d'autres métiers techniques comme les éboueurs ou les carénneurs (18%). Les femmes sont également les plus touchées, car elles sont 61% à être concernées par les retraites pour invalidité contre 39% des hommes. Il est important de souligner que les incapacités sont donc multifactorielles, liées aux risques physiques des métiers mais aussi des risques psychosociaux. Les chiffres des retraites pour invalidité s'expliquent également par les spécificités des carrières des femmes souvent non complètes contrairement à celles des hommes. On constate se fait également sur les services de prévention des risques professionnels qui déplorent souvent peu de moyens pour mener à bien des reclassements pour incapacités physiques.

Les collectivités territoriales sont donc à la fois responsables, mais aussi actrices pour les reclassements des agents. Si différents dispositifs statutaires existent, d'autres outils sont à leur disposition dans cette réalisation.

II) Les différents dispositifs et outils pour la mise en place des reclassements pour incapacités physiques

A) Les différents types de classement.

Avant toute chose, la collectivité doit demander l'avis du comité médical départemental^①, sur la reconnaissance de l'incapacité. En effet,

4.17

① CMO



1405915634

Concours / Examen : REDACTEURSession : 2023 Voie : INTERNESpécialité : DROIT PUBLICÉpreuve : NOTE**CONSIGNES**

/ Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)

/ Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie

/ Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre

/ Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction

/ Ne joindre aucun brouillon

être oublié, car ce n'est pas l'employeur qui juge de l'état de santé de ses agents. Ensuite, le reclassement peut s'opérer soit par détachement, soit par recrutement. Le CMD se prononce sur la compatibilité entre l'emploi et le reclassement proposé. Le détachement peut durer un an, et à l'issue, soit l'agent est intégré à sa demande, soit, s'il est apte il retourne sur son emploi d'origine. Le reclassement peut également entrer dans le cadre du recrutement, par concours, sur emplois réservés ou non, ou encore par examen professionnel. Si l'agent n'est toujours pas apte, qu'il a épuisé ses droits statutaires à congés maladie et qu'aucun reclassement ne peut être prononcé, est mis en position de disponibilité. Cette position dure un an, renouvelable deux fois et exceptionnellement une troisième fois. Si aucune solution n'est trouvée à l'issue de ces différentes périodes, il

5/7

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

fait passer au licenciement ou à la retraite pour invalidité. Pour cela, le CMO doit s'être prononcé sur l'incapacité à toutes fonctions

B) Les autres outils et appuis sur lesquels les collectivités territoriales doivent savoir compter

Premièrement, de nombreuses organisations existent, spécialistes des problématiques d'incapacités et de handicap. On retrouve les SAMETH (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) qui proposent des aides aux aménagements et bilans de compétences. Le Fi-PHFP (Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans le FP) qui accompagne sur les demandes d'aides financières. Ou encore des MDPH (Maisons départementales des Personnes Handicapées) qui est un interlocuteur privilégié qu'il faut savoir solliciter. Ensuite, les collectivités territoriales ont tout intérêt à mener une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui leur permettra d'anticiper les reclassements à venir. Pour finir, il serait opportun de prévoir des ateliers partagés ou des partenariats inter-collectivités afin d'accroître les

viviers d'opportunités de mobilité et de
s'inscrire dans une vraie synergie d'employeurs
publics. Le but étant, la réussite des reclassement
des agents en incapacité physique.

