

CONCOURS INTERNE ET 3^{ÈME} CONCOURS DE RÉDACTEUR TERRITORIAL

SESSION 2023

ÉPREUVE DE NOTE

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

Rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'un des domaines suivants, au choix du candidat lors de son inscription :

- a) Les finances, les budgets et l'intervention économique des collectivités territoriales ;**
- b) Le droit public en relation avec les missions des collectivités territoriales ;**
- c) L'action sanitaire et sociale des collectivités territoriales ;**
- d) Le droit civil en relation avec les missions des collectivités territoriales.**

Durée : 3 heures
Coefficient : 1

DOMAINE : DROIT PUBLIC EN RELATION AVEC LES MISSIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 26 pages.

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend
le nombre de pages indiqué.**

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

Vous êtes rédacteur territorial au sein du service des ressources humaines de la commune d'Admiville (300 agents, 20 000 habitants).

Votre cheffe de service vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, une note sur les reclassements pour inaptitude physique dans la fonction publique territoriale.

Liste des documents

- Document 1 :** « Inaptitude : « *Les femmes sont surreprésentées* », alerte Marion Gaboriau » - *lagazette.fr* - 21 mars 2023 - 2 pages
- Document 2 :** Articles L826-1 à L826-5 - Code général de la fonction publique - *legifrance.gouv.fr* - 1 page
- Document 3 :** « Maladies chroniques : les interlocuteurs externes » - *Mutuelle Nationale Territoriale* - consulté le 10 mai 2023 - 1 page
- Document 4 :** « L'employeur doit suivre les recommandations du médecin du travail » - *lagazette.fr* - 20 avril 2022 - 1 page
- Document 5 :** « Quand le juge ne peut obliger au reclassement d'un agent » - Bastien Scordia - *Acteurs publics* - 2 septembre 2021 - 2 pages
- Document 6 :** « Mobilités contraintes : les possibilités d'affectation se raréfient » - *lagazette.fr* - 5 mars 2021 - 3 pages
- Document 7 :** « Quelle possibilité de mobiliser/former un agent en arrêt de travail ? » - *Handi-pactes Fonctions publiques PACA-Corse* - consulté le 12 mai 2023 - 2 pages
- Document 8 :** « Le reclassement pour inaptitude physique » (Extraits) - *Fédération nationale des centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG)* - consulté le 20 février 2023 - 6 pages
- Document 9 :** Panorama de l'emploi territorial 2022 - 11^e édition (Extraits) – *Fédération nationale des centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG)* – 3 pages
- Document 10 :** « Reclassement d'un fonctionnaire inapte : rappel des obligations employeurs » - *weka.fr* - 1^{er} décembre 2021 - 2 pages
- Document 11 :** « Absence de synergie inter fonctions publiques » - *Handi-pactes Fonctions publiques PACA-Corse* - consulté le 12 mai 2023 - 1 page

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

SANTÉ AU TRAVAIL

Inaptitude : « Les femmes sont surreprésentées », alerte Marion Gaboriau

Solange de Fréminville | A la Une RH | Actu Emploi | France | Toute l'actu RH | Toute l'actu Santé Social | Publié le 21/03/2023

Marion Gaboriau, sociologue, rattachée au centre nantais de sociologie (CENS), a fait sa thèse sur les inaptitudes aux fonctions à la ville de Paris. Elle met en lumière la surreprésentation des métiers féminins du nettoyage et de la petite enfance et le défaut de prise en compte de leur pénibilité.

**L'inaptitude est-elle un phénomène d'ampleur ?**

A la ville de Paris (52 000 agents), sur la période étudiée (2014-2017), environ 500 agents par an sont reconnus inaptes à leurs fonctions, avec la possibilité d'un reclassement professionnel – soit 63 % du total –, voire à toute fonction, ce qui les conduit à une retraite pour invalidité – 37 % de l'ensemble. Le point majeur, c'est que 89 % des agents inaptes relèvent de la catégorie C, alors que cette catégorie, la moins qualifiée, ne représente que 69 % de l'effectif total.

Parmi ces agents, trois métiers sont surreprésentés : les agents d'entretien des écoles et des crèches (17 % des inaptes, mais seulement 9 % du personnel municipal), les auxiliaires de puériculture (20 % des inaptes, mais 14 % du personnel), et quelques métiers techniques : les éboueurs, les cantonniers et les égoutiers (18 % des inaptes, mais 12 % du personnel). Suivent les jardiniers et les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (atsem). Les femmes sont surreprésentées (64 % des inaptes et 67 % des inaptes aux fonctions), alors qu'elles constituent 57 % de l'effectif municipal. Pas étonnant, puisque les métiers les plus concernés, dans les crèches et les écoles, sont très féminins.

Les inaptitudes sont-elles liées avant tout aux conditions de travail, celles-ci étant peu prises en compte ?

Les inaptitudes sont multifactorielles, mais majoritairement, les agents sont reconnus inaptes après un arrêt maladie long, dans des métiers qui les exposent à des risques physiques : port de charge, gestes répétitifs..., et des risques psychosociaux élevés (responsabilités vis-à-vis des enfants, relations conflictuelles avec les usagers, injonctions contradictoires...). Et, même quand leur santé s'est dégradée sans lien avec le travail, le retour à celui-ci est rendu impossible par sa pénibilité.

Par ailleurs, quelles que soient les procédures qui aboutissent à la reconnaissance de l'inaptitude, les conditions réelles de travail semblent peu questionnées. Enfin, la fonction publique est en retard dans la prise en considération de la santé au travail, comme si le statut de fonctionnaire, la sécurité de l'emploi suffisaient à les protéger. A la ville de Paris, comme dans la plupart des collectivités, les services de prévention des risques professionnels sont sous-dimensionnés et ont peu de marges de manœuvre. Les agents ne bénéficient pas toujours d'aménagements destinés à améliorer les conditions de travail, car ils sont parfois difficiles à mettre en œuvre et leur acceptabilité sociale est faible, ce qui favorise les reconnaissances d'inaptitude.

Pourquoi cette surreprésentation des femmes, agents de nettoyage ou de la petite enfance ?

C'est lié à la pénibilité de ces métiers, pas reconnus socialement, car associés au travail domestique et qui sont exercés pour l'essentiel par des femmes. Celles-ci développent davantage de pathologies chroniques –notamment des tendinites –, or celles-ci sont peu reconnues au titre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et ne donnent pas toujours droit à des congés maladie longue durée. Pour ces raisons, la reconnaissance de l'inaptitude aux fonctions, suivie d'un reclassement professionnel, apparaît comme une solution et même une opportunité pour certaines femmes.

Elle leur permet d'accéder à des mobilités professionnelles, à une seconde carrière. L'enjeu est d'autant plus important qu'elles ont souvent des parcours décousus, avec du temps partiel, qui les obligent à partir plus tard à la retraite. A l'inverse, la pénibilité des métiers masculins à l'origine d'inaptitudes est mieux reconnue, compensée par des primes et la possibilité pour certains agents de partir à la retraite avant l'âge légal grâce à l'appartenance à la « catégorie active ».

Globalement, ils peuvent partir plus tôt, ayant plus rapidement des carrières complètes, ou bien en invalidité, la pension étant plus avantageuse quand le niveau de cotisations est plus élevé. Eux n'ont pas intérêt à demander la reconnaissance de leur inaptitude aux fonctions et un reclassement professionnel parce qu'ils y perdraient des avantages. L'autorégulation dans les collectifs, avec des aménagements de poste, semble alors privilégiée.

Code général de la fonction publique

Livre VIII : PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (Articles L811-1 à L829-2)

Titre II : PROTECTIONS LIÉES À LA MALADIE, À L'ACCIDENT, À L'INVALIDITÉ OU AU DÉCÈS (Articles L821-1 à L829-2)

Chapitre VI : Prise en charge de l'inaptitude de l'agent public à exercer ses fonctions (Articles L826-1 à L826-29)

- **Article L826-1**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible.

- **Article L826-2**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

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

Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa.

- **Article L826-3**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi.

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 qui dispose, dans ce cas, de voies de recours.

- **Article L826-4**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, peut être reclassé par la 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 L826-5**

Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

En vue de permettre son reclassement, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, accéder à tout corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

Le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier de ce corps, ce cadre d'emplois ou cet emploi, nonobstant la limite d'âge supérieure, en application :

1° Des dispositions relatives au recrutement par promotion interne ;

2° Pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, des dispositions relatives au recrutement par concours et au recrutement sans concours mentionné aux articles L. 326-1 et L. 352-4.

■ MALADIES CHRONIQUES : LES INTERLOCUTEURS EXTERNES

LES STRUCTURES :

Les SAMETH (*Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés*) sont des interlocuteurs de premier plan pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un agent dont le handicap a été reconnu ou est en cours de l'être. Aménagement du poste de travail, reclassement, bilan de compétences : des conseillers sont présents dans chaque département¹ pour vous expliquer et vous accompagner dans les procédures à mettre en place. Leur service est gratuit et mis à disposition pour le compte du FIPH-FP.

Le FIPH-FP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*) a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la Fonction Publique. Selon la nature du handicap et dès lors qu'il est reconnu et formalisé, l'employeur peut solliciter des aides financières, techniques et humaines auprès du FIPH-FP, en lien avec le médecin de prévention (comme l'aménagement de poste, les déplacements, une formation). Le FIPH-FP est représenté au niveau départemental par les Comités locaux, sous la présidence du Préfet².

La MDPH (*Maison Départementale des Personnes Handicapées*) ou Maison du handicap est chargée de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs proches. Il existe une MDPH dans chaque département³, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap. Composée d'une équipe pluridisciplinaire, la MDPH est la structure essentielle pour les questions relatives à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et pour les prestations liées au handicap. Beaucoup de dispositifs d'aide et d'aménagement de poste dépendent de cette RQTH. Alors, orienter l'agent malade chronique vers la MDPH est un préalable nécessaire.

S'il ne souhaite pas en parler avec vous, vous pouvez l'orienter vers les lignes d'écoute qui, elles, pourront lui indiquer anonymement les structures associatives les plus proches.

¹ Annuaire des SAMETH en région : <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Maintien-dans-l-emploi/Sameth-vous-accompagne>

² Annuaire du FIPH-FP en région : <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/En-region/Le-FIPHFP-dans-votre-region>

³ Annuaire des MDPH en région : http://www.mdpf.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=101:liste-des-mdpf&catid=50&Itemid=79

A NOTER que la Mutuelle Nationale Territoriale fait bénéficier à ses adhérents et partenaires du service « Ligne Claire », centre d'appels dédié à la santé et aux démarches sociales.



LES INSTANCES INDÉPENDANTES :

➔ **Le CISS** (*Collectif Interassociatif Sur la Santé*) est un groupement d'organisations de patients militant pour la défense des droits des malades.

Il a mis en place une ligne d'écoute* qui permet d'obtenir des informations juridiques et pratiques quant à la législation de santé au travail notamment.

➔ **Les associations de patients** peuvent être aussi un excellent relais et soutien pour un agent qui découvre sa pathologie (informations pratiques, lien social...). Elles sont souvent représentées au niveau local.

Si votre agent évoque sa pathologie avec vous, ces associations pourront vous permettre de connaître davantage les contraintes et les effets de cette maladie. Vous pourrez aussi l'orienter vers une antenne locale.

* « Santé infos droits » : 0810 004 333 ou 01 53 62 40 30 les lundi, mercredi et vendredi de 14h à 18h et les mardi et jeudi de 14h à 20h.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'employeur doit suivre les recommandations du médecin du travail

Sophie Soykurt | Jurisprudence | Jurisprudence RH | Jurisprudence santé social | Publié le 20/04/2022

Placé en congé maladie, un agent de maîtrise territorial a fini par être admis à la retraite pour invalidité. C'est alors qu'il a engagé des poursuites contre la commune afin d'obtenir réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait de l'absence d'aménagement de son poste de travail.

En effet, le médecin du travail avait préconisé un aménagement de son poste afin d'éviter notamment le travail en hauteur, les positions de travail accroupi, le port de charges lourdes ou le port permanent de chaussures de sécurité. Or, un ancien employé communal a bien attesté que l'agent avait repris son travail sur son ancien poste.

La commune, pour sa part, n'a pas établi avoir proposé un autre poste à l'agent, ni avoir été dans l'impossibilité de le faire.

Ainsi, en ne suivant pas les préconisations du médecin du travail, la commune n'a pas assuré la protection de la santé de son agent, et méconnu ses obligations. En effet, l'autorité d'emploi doit rechercher les moyens de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail afin d'assurer la sécurité et la santé de ses agents. Le juge a donc reconnu la responsabilité de la commune, sans que l'inertie de l'agent ne puisse l'en exonérer.

REFERENCES

- CAA de Douai, 10 novembre 2021, req. n°20DA01807.

Quand le juge ne peut obliger au reclassement d'un agent

L'administration n'est pas obligée de reclasser un fonctionnaire même quand le juge administratif annule une de ses décisions plaçant ledit agent en surnombre. Tel est le sens d'une décision du Conseil d'État datée du 12 juillet. Explications.

L'administration a-t-elle l'obligation de reclasser un fonctionnaire dès lors que le juge administratif annule l'une de ses délibérations plaçant cet agent en surnombre (rémunéré mais sans emploi) ? Non, répond le Conseil d'État dans une décision datée du 12 juillet dernier et repérée par le cabinet d'avocat Landot et associés.

"Ce n'est que s'il existe un emploi sur lequel le fonctionnaire peut être reclassé que, compte tenu de son grade et des nécessités de service, l'administration a l'obligation de lui proposer cet emploi", explique ce cabinet.

L'affaire en question était relative au cas d'une rédactrice territoriale occupant un emploi de chargée de mission auprès du directeur général des services de la commune de Montmagny (Val-d'Oise). Une fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé, et qui a été maintenue en surnombre. Cette dernière avait ensuite demandé au tribunal administratif de Cergy-Pontoise d'enjoindre à la commune de la réintégrer dans un emploi correspondant à son grade. Une requête rejetée par le tribunal mais à laquelle la cour administrative d'appel de Versailles a fait droit de suite en enjoignant à ladite commune de proposer à l'intéressée une autre affectation. La collectivité s'était ensuite pourvue en cassation contre l'arrêt de la cour. Le Conseil d'État vient aujourd'hui de lui donner raison.

Nécessité d'un emploi à proposer

Le Palais Royal rappelle notamment les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Et plus précisément son article 97 : *"Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. [...]. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité."*

Lorsque le juge administratif annule la décision par laquelle l'autorité territoriale a maintenu un fonctionnaire en surnombre au motif qu'elle avait manqué à son obligation de recherche des

possibilités de reclassement du fonctionnaire, il incombe au juge d'ordonner à la collectivité *“de rechercher s'il est possible de le reclasser sur un emploi vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois”*, souligne le Conseil d'État.

“Ce n'est que s'il résulte de l'instruction qu'il existe, à la date à laquelle le juge statue, un emploi sur lequel le fonctionnaire peut être reclassé, compte tenu de son grade et des nécessités du service, que le juge enjoint à l'autorité territoriale de proposer au fonctionnaire cet emploi”, poursuit-il. Pas d'obligation de reclassement si l'instruction a montré qu'il n'existait pas de poste.

Mobilités contraintes : les possibilités d'affectation se raréfient

Julie Krassovsky | A la Une RH | Documents utiles | France | Toute l'actu RH | Publié le 05/03/2021

Qu'est-ce qui justifie les reclassements statutaires ou changements de postes ? Quels métiers sont les plus touchés ? Quels sont les dispositifs d'accompagnement ? Le Centre national de la fonction publique territoriale, dans le cadre de son groupe de travail sur l'évolution des métiers, s'est intéressé de près aux nouvelles tendances.



Inaptitude physique ou changement organisationnel conduisent à ce qu'on appelle dans la fonction publique territoriale, des « mobilités contraintes ». A savoir l'affectation d'un agent sur un nouveau poste et/ou sur un autre métier.

Ces mobilités peuvent s'accompagner, ou pas, d'une procédure de reclassement statutaire (changement de cadre d'emplois), un changement de poste – mais pas forcément de métier – ou un changement à la fois de poste et de métier.

Même si le panel est limité – 14 collectivités y ont répondu sur les 37 sollicitées pour un effectif total de 476 agents engagés dans une mobilité contrainte – l'enquête de la direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT, publiée fin février, fait tout de même apparaître des tendances sur les nouvelles affectations de ces agents au cours de l'année 2019. A été pris en compte l'ensemble des mobilités quels que soient leurs motifs et modalités d'accompagnement.

Manque d'accompagnement

Sans surprise, 58 % des mobilités contraintes sont liées à une inaptitude professionnelle. « Comme en 2014, les mobilités préventives restent relativement peu nombreuses marquant la difficulté que peuvent avoir les collectivités pour passer d'une logique curative à des démarches de prévention dans la gestion des mobilités », pointe l'enquête.

Sur 476 agents, 102 ont changé de cadre d'emplois suite à un reclassement statutaire (21,4 % des agents en mobilité contrainte). Des reclassements qui sont eux liés pour 85 d'entre eux à un changement d'affectation et pour 8 agents à un changement d'organisation ou une suppression de poste.

L'enquête révèle en outre un manque criant d'accompagnement. Les situations de mobilités contraintes sont peu abordées lors de l'entretien professionnel. Les collectivités avouent privilégier un suivi en continu par les services « mobilité-parcours professionnels » des agents en difficulté. Les dispositifs les plus utilisés pour accompagner ces mobilités sont le stage dans les services (24,5 %), le bilan professionnel (19,7 %), une école interne de la mobilité (18,2 %), la formation continue (14,4 %).

L'enquête de l'observatoire du CNFPT souligne que la majorité des collectivités répondantes indiquent ne pas avoir engagé de démarche de GPEEC territorialisée ou de partenariat avec d'autres collectivités et centres de gestion pour étendre le vivier des opportunités de mobilité. « Quelques-unes déclarent réfléchir à la mise en place de partenariats, de conventions d'immersion avec d'autres collectivités et des CDG dans le cadre du dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR). » Par ailleurs, des collectivités mentionnent avoir établi des liens avec d'autres administrations dans le cadre d'ateliers « mobilité inter – fonctions publiques » (plateforme RH interministérielle) ou avec d'autres employeurs potentiels en réponse à la situation particulière d'un agent.

Des mobilités contraintes concentrées sur certains champs professionnels

La citoyenneté, l'éducation, la culture et le sport ainsi que les services techniques et environnementaux sont les champs professionnels dans lesquels les mobilités contraintes prédominent. En effet, au moins 50 % des effectifs sortants portent sur trois spécialités professionnelles : l'architecture, le bâtiment et la logistique (24 % des effectifs sortants), la citoyenneté, population, les affaires administratives, la vie associative (21 % des effectifs sortants) et enfin la restauration collective (11,5 % des effectifs sortants).

La concentration est plus forte encore sur les spécialités entrantes où 58 % des effectifs se répartissent dans deux champs professionnels : la citoyenneté, les affaires administratives et la vie associative ainsi que le bâtiment, l'architecture et la logistique.

Des mobilités par métiers

Comme en 2014, 15 métiers regroupent 80 % des mobilités sortantes. A elles seules, deux professions représentent 50 % de ces mobilités : chargé de propreté locaux et assistant de gestion administrative. Avec un changement notable en 2019, l'apparition du métier d'agent de surveillance des voies publiques et un recul relatif des effectifs du métier d'agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers.

Pour les mobilités entrantes, 50 % des nouvelles affectations porte sur trois postes : assistant de gestion administrative, chargé d'accueil et assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable.

Peu de nouvelles opportunités de mobilité

L'enquête constate en outre que peu de métiers émergent dans le domaine de la mobilité forcée. Ce sont toujours les mêmes fonctions qui concentrent les possibilités d'affectation. Parmi elles : assistant de gestion financière, budgétaire et comptable, officier d'Etat civil, assistant informatique, chargé de prévention sécurité. Quelques opportunités sont notables cependant dans les emplois de téléconseiller.

Des solutions d'accueil qui se raréfient

A noter que la plupart des collectivités répondantes constatent une réduction des solutions d'accueil, c'est-à-dire des possibilités d'affectation, de ces mobilités. Cette difficulté est la conséquence de mouvements récents de réorganisation et d'optimisation des ressources, liés au développement de la mutualisation des services et à leur rationalisation. Une tendance qui se confirme avec les exigences aussi bien de polyvalence que de spécialisation qui sont autant de nouveaux freins aux mobilités professionnelles. Globalement, les reconversions s'avèrent bien plus difficiles.

REFERENCES

- Enquête sur les mobilités contraintes dans les collectivités territoriales en 2019, février 2021, CNFPT

Quelle possibilité de mobiliser/former un agent en arrêt de travail ?

Une nécessité d'aller contre les idées reçues... L'agent a la possibilité de se former quand il est en arrêt de travail

Frein statutaire :

Lorsqu'il est en CLD/CLM, l'agent peut tout à fait entreprendre une formation, il demeure en position d'activité et conserve ses droits à la formation pendant cette période.



Frein culturel :

Des idées reçues sont parfois ancrées et freinent la mise en œuvre de formations pour les agents BOE au sein des établissements (observation d'une expérience du Handi-Pacte Limousin).

Dans la pratique, des employeurs « expérimentent » des dispositifs et envoient l'agent en formation pendant le CLD/CLM ou y mettent un terme avec l'accord de l'agent. La jurisprudence a arbitré dans ce sens !

Droits à la formation, à avancement et à promotion

-  Les périodes de congés de maladie, de CLM et de CLD sont des périodes pendant lesquelles le fonctionnaire se trouve en position d'activité : elles ne doivent pas être retranchées du temps de service requis pour l'avancement d'échelon, de grade et/ou la promotion dans un corps supérieur et pour l'appréciation de droits à la formation.
-  Un agent en congé maladie (« ordinaire », CLM, CLD) peut se présenter à un examen professionnel ou à un concours, car **selon la jurisprudence**, cet agent est en position d'activité et aucun texte n'interdit cette possibilité*.
-  Enfin, le fonctionnaire hospitalier en CLM ou CLD peut participer à un concours s'il bénéficie d'un reclassement par voie de concours prévu à **l'article 72 de la loi du 9 janvier 1986**.

Que dit la jurisprudence ?



Ainsi selon l'arrêt du Conseil d'Etat n°271949 du 2 juillet 2007 pour le Centre national de la fonction publique territoriale, « la participation d'un fonctionnaire territorial en congé de longue maladie ou de longue durée aux épreuves d'un examen professionnel d'accès à un cadre d'emplois, auxquelles aucune disposition législative ou réglementaire ne lui interdit de s'inscrire, relève des droits qu'il tient de sa situation statutaire d'activité.

Cette participation n'est pas, par ses caractéristiques, assimilable à l'accomplissement effectif des fonctions qu'il est dans l'impossibilité d'exercer dans le service au sens de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 et ne peut, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves, être rangée parmi les activités incompatibles avec les exigences de sa situation que le décret du 30 juillet 1987 a pour objet de proscrire ».

Article 72



En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps ou emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur, est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps ou emplois, en exécution des articles 29, 32 et 35 et nonobstant les limites d'âges supérieures, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts.



Lorsque le concours ou le mode de recrutement donne accès à un corps de niveau hiérarchique inférieur, le classement dans le nouveau corps des agents mentionnés à l'article 71 sera effectué au premier grade du nouveau corps, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leur corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau corps.



Les services dont la prise en compte a été autorisée en exécution de l'alinéa précédent sont assimilés à des services effectifs dans le corps d'accueil.

3 décrets,

Fondements juridiques de cette pratique

« Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation »

*Territoriale art. 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

État art. 38 décret n°86-442 du 14 mars 1986

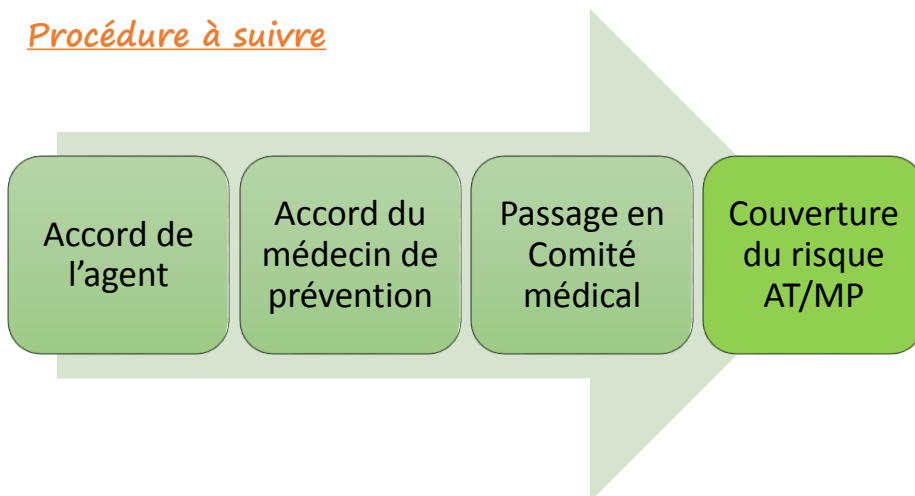
Hospitalière art. 27 décret n°88-386 avril 1988

Financement de la formation

Le FIPHP peut prendre en charge (au moins partiellement) le financement de la formation et une partie de la rémunération de l'agent pendant le temps de la formation liée à un reclassement ou une reconversion professionnelle.

Voir également la fiche [Catalogue des aides du FIPHP](#).

Procédure à suivre



LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

De la procédure juridique à la mise en œuvre

I-QU'EST CE QUE LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ?

LA PROCÉDURE JURIDIQUE.

« 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. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. » (art.81 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé (art. 2 décret n°85-1054).

La procédure de reclassement obéit au respect des règles suivantes :

- l'autorité territoriale consulte le comité médical départemental qui émet un avis, constatant que l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, et constatant que le fonctionnaire est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la fonction publique territoriale ;
- l'avis de la commission administrative paritaire (CAP) est nécessaire si le reclassement est opéré par voie de détachement ;
- lorsque le reclassement du fonctionnaire est lié au détachement ou au reclassement dans un autre grade, la procédure de déclaration de la création ou de la vacance d'emploi doit être respectée.

La décision de reclassement prise par l'autorité territoriale lorsque le comité médical départemental l'a déclaré apte à la reprise d'un autre emploi reste toujours subordonnée à la présentation d'une demande de reclassement par le fonctionnaire.

Les différentes étapes du reclassement pour inaptitude physique :

■ Reconnaissance de l'inaptitude

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, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la CAP. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis :

- du service de médecine professionnelle et de prévention, si l'état du fonctionnaire n'a pas rendu

nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si l'état du fonctionnaire a rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie ;

- cette affectation est prononcée sur proposition du CNFPT ou du CDG lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié (art. 1 décret n°85-1054).

Le comité médical départemental est consulté obligatoirement pour le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire (art. 4 décret n°87-602), mais il est également consulté pour :

- la prolongation des congés de maladie au-delà de 6 mois consécutifs ;
- l'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie ou de longue durée ;
- la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ;
- l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office ;
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire :

- de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier
- de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix
- des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.
- L'avis du comité médical peut être communiqué au fonctionnaire sur sa demande. Le secrétariat du comité médical doit être informé des décisions qui ne sont pas conformes à l'avis du comité.

Le comité médical propose la mesure de reclassement s'il est établi que :

- l'agent est devenu inapte à l'exercice des fonctions de son grade,
- et qu'il est apte à exercer les fonctions correspondant à un autre grade.

La possibilité d'un reclassement ne doit pas être exclue dès lors que le comité médical a conclu à l'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions sans indiquer expressément l'interdiction d'exercer toute activité dans la fonction publique territoriale (CE 3 fév. 2003 n°234156).

L'avis émis par le comité médical doit être circonstancié quant à la définition de l'inaptitude physique du fonctionnaire à occuper un emploi correspondant à son grade : nature de l'inaptitude, définition matérielle de l'inaptitude, caractère définitif ou provisoire de l'inaptitude et détermination des emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.

■ La demande de l'agent

L'autorité territoriale, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement (art. 2 décret n°85-1054).

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé (art.81 loi n°84-53).

■ Obligation de moyen et non de résultat pour l'employeur

Le Conseil d'Etat a dégagé un principe général du droit selon lequel il appartient à l'employeur d'un salarié atteint d'une inaptitude physique définitive et médicalement constatée à occuper son emploi, de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de procéder à son licenciement (CE 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle c/ Mme F, n° 227868).

L'autorité territoriale recherche obligatoirement et effectivement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Elle examine toutes les possibilités de réintégrer l'agent.

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).

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, 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).

■ Reclassement par détachement

Il peut être procédé par la voie de détachement au reclassement des fonctionnaires, dans un cadre d'emploi, emploi ou corps de niveau équivalent ou inférieur (art. 83 loi n°84-53).

Après s'être prononcé sur la nécessité d'un reclassement, le comité médical doit rendre un avis sur la compatibilité entre l'emploi de reclassement proposé et l'état de santé du fonctionnaire. La collectivité lui transmet un dossier comprenant notamment un rapport du service de médecine professionnelle et préventive et la description du poste précédemment occupé et du poste envisagé pour le reclassement.

Aucune limite d'âge supérieure, ni aucune condition tenant à l'appartenance à un corps, à un cadre d'emplois ou à une administration ne peuvent être opposées à

l'agent souhaitant bénéficier d'un reclassement par détachement. Le détachement peut intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire.

Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadres d'emplois est détaché dans ce corps après avis des CAP compétentes (art. 3 décret n°85-1054).

Si l'agent est classé, dans son emploi de détachement ou d'intégration, à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, il conserve le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie d'un indice au moins égal. La charge financière de cet avantage indiciaire incombe au Centre de Gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié (art. 85 loi n°84-53). L'article 3 du décret n°85-1054 indique de même que s'il est détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, s'il ne peut être classé à un échelon d'un grade doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'origine, l'agent est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé et conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine.

Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés peuvent demander leur intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement. Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois, emploi ou corps. Le détachement est donc conclu pour un an.

La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales :

- Si l'agent est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions antérieures, il réintègre son grade d'origine si un poste est vacant. A défaut, il est maintenu en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le CNFPT ou le CDG.
- Si l'inaptitude demeure, sans que son caractère définitif soit affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement. Le détachement est renouvelé sur demande de l'agent après avis des CAP pour une nouvelle période d'un an.
- Si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps cadres d'emplois de détachement (art. 4 décret n°85-1054). Toutefois l'intégration est subordonnée à l'aptitude professionnelle de l'agent aux fonctions. En cas d'échec pour raison professionnelle du détachement, l'administration n'est pas tenue de proposer à l'agent un nouveau poste de reclassement dans le cadre d'emplois (CAA Paris 3 juin 2013 n°11PA04979).

■ Reclassement par recrutement

En vue de permettre le reclassement, l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, par (art. 82 loi n°84-53) :

- concours ;
- recrutement en application de la législation sur les emplois réservés ;
- recrutement sans concours lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- recrutement des fonctionnaires de la catégorie C lorsque le statut particulier le prévoit ;
- après examen professionnel ;
- nomination avec son inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la CAP compétente (par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents).

Si l'accès au corps ou au cadre d'emplois est conditionné par une limite d'âge supérieure, l'agent bénéficiaire du reclassement ne peut se la voir opposer (art. 82 loi n°84-53).

Le comité médical peut proposer compte tenu de l'invalidité de l'agent des aménagements aux règles de déroulement du concours, de l'examen ou de la procédure de recrutement pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'agent (art. 5 décret n°85-1054).

Si le concours ou le mode de recrutement donne accès à un niveau hiérarchique inférieur, le classement de l'agent sera effectué au premier grade du nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps, compte tenu des services qu'il a accomplis, sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans son nouveau cadre d'emplois, emploi ou corps. Ces services sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois, emploi ou corps d'accueil.

Si le reclassement opéré aboutit à classer le fonctionnaire territorial à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, l'intéressé conserve, à titre personnel, son indice jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal.

■ Reclassement par intégration

L'article 84 de la loi n°84-53 indique que le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois, emploi ou corps dans les mêmes conditions que pour le reclassement par concours.

■ Disponibilité

La disponibilité est une position statutaire qui ne peut s'appliquer qu'aux fonctionnaires (elle n'est pas applicable aux fonctionnaires stagiaires et aux agents non titulaires). Le fonctionnaire est placé hors de son administration ou service d'origine, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

➤ Conditions de mise en disponibilité

La mise en disponibilité est prononcée :

- soit à la demande de l'intéressé ;
- soit d'office à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie ou d'un congé de longue durée ;
- lorsque l'agent, à l'expiration de ses droits à congé de maladie, est dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite ;
- lorsque, susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, l'agent ne présente pas de demande en ce sens.

La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire (art. 19 décret n°86-68). Pour le fonctionnaire relevant du régime général, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ou de grave maladie, le fonctionnaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service est placé dans la position de disponibilité dans les mêmes conditions (art. 40 décret n°91-298).

L'agent est mis en disponibilité d'office à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée, lorsqu'il est dans l'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Dans ce cas il bénéficie toujours du demi-traitement (art. 17 et 37 décret n°87-602).

De même, l'agent est mis en disponibilité d'office lorsque, susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, il ne présente pas de demande en ce sens (CAA Lyon, 4 mai 2004, n°00LY01123).

➤ Disponibilité d'office prononcée après avis

La mise en disponibilité d'office est prononcée après avis du comité médical ou de la commission de réforme, sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions (art. 38 décret n°87-602). L'avis est donné par la commission de réforme lorsque le congé antérieur a été accordé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Le renouvellement de la mise en disponibilité est prononcé après avis du comité médical. Toutefois, lors du dernier renouvellement, l'avis est donné par la commission de réforme.

➤ Durée de la disponibilité d'office

La durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée 2 fois pour une durée égale. Si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais si l'avis du comité médical indique qu'il doit pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

➤ A l'expiration de la disponibilité d'office

Si le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un reclassement, il est, à l'expiration de la disponibilité :

- soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.

Le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ou il est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade. Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé, il est pris en charge soit par le CNFPT, soit par le CDG. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Le fonctionnaire en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés dans le ressort territorial de son cadre d'emploi, emploi ou corps pour sa réintégration peut être licencié après avis de la CAP (art. 72 loi n°84-53).

- soit, en cas d'incapacité définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié (art. 19 décret n°86-68).

■ Mise à la retraite pour invalidité

➤ Conditions

Les conditions pour pouvoir bénéficier de cette retraite :

- être fonctionnaire titulaire affilié à la CNRACL ;
- être dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions ;
- l'incapacité définitive et absolue doit avoir été contractée ou aggravée au cours d'une période où l'agent acquerrait des droits à la retraite (pour l'invalidité ne résultant pas du service) ;
- ne pas pouvoir être reclassé.

La retraite pour invalidité concerne les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire ceux qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale. Les fonctionnaires stagiaires affiliés à la CNRACL ne peuvent en bénéficier, car l'affiliation ne devient définitive qu'à partir de la titularisation. Pour les fonctionnaires relevant du régime général d'assurance-vieillesse, ce dernier ne prévoit pas de possibilité similaire de retraite anticipée.

Le fonctionnaire qui est dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions suite à une maladie,

blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande (art. 30 décret n°2003-1306).

La mise en retraite d'office pour incapacité définitive à l'exercice de l'emploi ne peut être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie, sauf si l'incapacité résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement. La mise à la retraite pour invalidité est donc subordonnée au caractère définitif de l'incapacité et de l'impossibilité de reclassement.

Pour l'ouverture d'un droit à pension, l'invalidité doit logiquement avoir été contractée ou aggravée pendant une période durant laquelle l'agent acquerrait des droits à pension pour le régime CNRACL. Si ce n'est pas le cas, le fonctionnaire ne pourra pas bénéficier du dispositif de retraite pour invalidité. Il pourra prétendre à la retraite normale et devra remplir les conditions exigées (âge minimal, durée minimale de service).

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. Il n'y a :

- ni conditions de durée de services (art. 7 décret n°2003-1306) ;
- ni condition d'âge minimum ;
- ni condition de taux minimal d'invalidité ;
- ni condition d'imputabilité au service de l'invalidité.

Toutefois en aucun cas, elle ne pourra avoir une date d'effet postérieure à la limite d'âge du fonctionnaire (art. 30 décret n°2003-1306).

Il faut noter que le fonctionnaire mis à la retraite, qui est reconnu, après avis de la commission de réforme, apte à reprendre l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi de son grade s'il existe une vacance. La pension et, le cas échéant, la rente d'invalidité sont annulées à compter de la date d'effet de réintégration (art. 35 décret n°2003-1306).

Si le fonctionnaire remplit par ailleurs les conditions d'ouverture du droit à une pension de retraite de droit commun, ses droits sont liquidés selon la voie la plus favorable pour lui (art. 30 décret n°2003-1306).

(...)

(...)

■ **Licenciement**

(Source : CDG 40)

L'impossibilité de reclasser le fonctionnaire ne peut être constatée qu'à la fin de la période de disponibilité d'office.

Le comité médical constate que le fonctionnaire est totalement et définitivement inapte à toutes fonctions. S'il dépend du régime spécial, le fonctionnaire est mis à la retraite après avis de la commission de réforme et avis conforme de la CNRACL.

S'il est affilié au régime général, le fonctionnaire est licencié.

En cas d'impossibilité pour reclasser l'agent dans la collectivité, le Centre de Gestion peut accompagner le fonctionnaire dans sa recherche d'un emploi de reclassement.

(...)

LE RECLASSEMENT POURRA ÊTRE ENVISAGÉ SI L'ENSEMBLE DES CONDITIONS ÉNONCÉES CI-DESSOUS SONT RÉUNIES :

- Inaptitude au caractère durable.
- Les restrictions ne peuvent pas être respectées ou sont trop importantes.
- L'aménagement du poste s'avère non viable (ex : horaires inadaptés à l'exercice du métier) ou a abouti à un échec.
- L'agent se met lui-même ou met autrui en danger en restant sur son poste (ex : vertiges sur certaines fonctions).
- L'agent accepte la perspective du reclassement (il est rappelé à cet effet que c'est lui-même qui doit solliciter auprès du Comité Médical son reclassement).
- La collectivité a la capacité à l'accueillir sur d'autres fonctions.

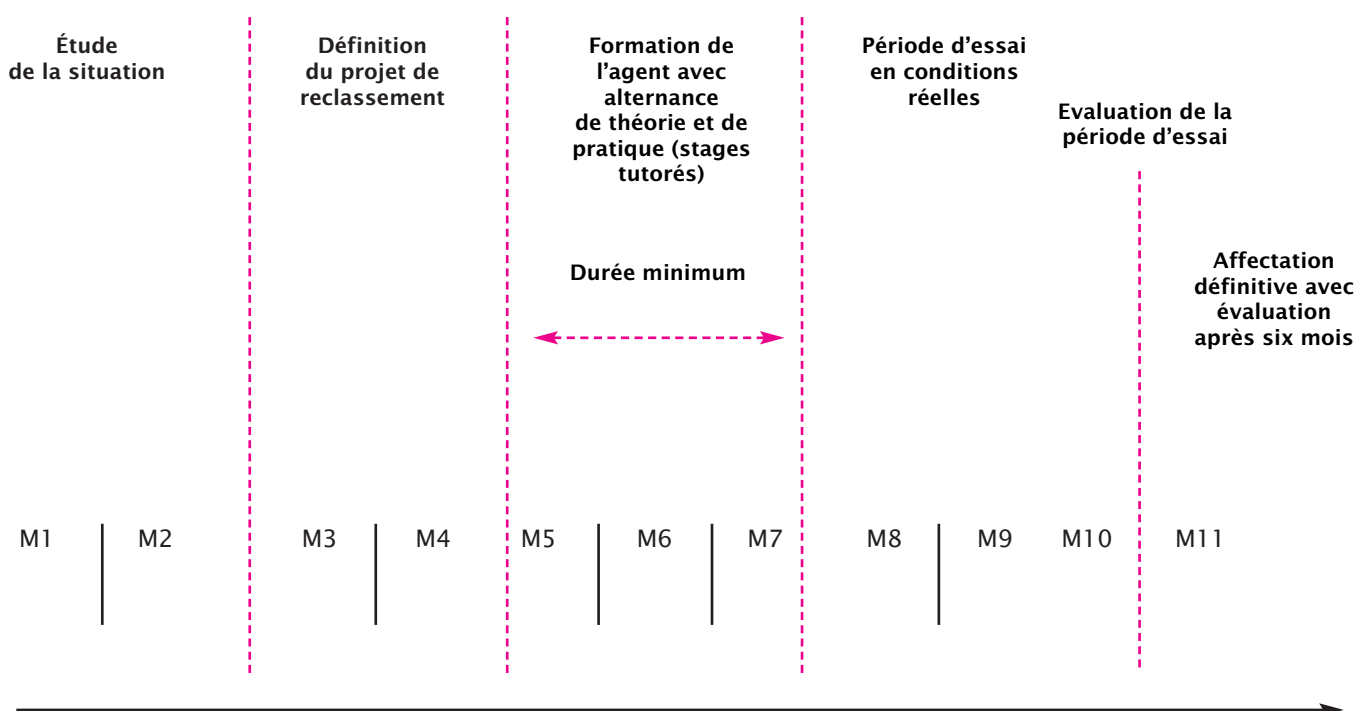
PARAMÈTRES NE DEVANT PAS AVOIR D'IMPACT SUR LA DÉCISION DE RECLASSER :

- Tout élément subjectif relatif à l'agent (sa personnalité / sa situation sociale).
- Son statut.
- Ses évaluations précédentes.
- Son dossier disciplinaire.
- Ses compétences.
- La demande express de l'agent ou du service.
- La pression d'un élu.
- La perte d'avantages liés à la fonction exercée.

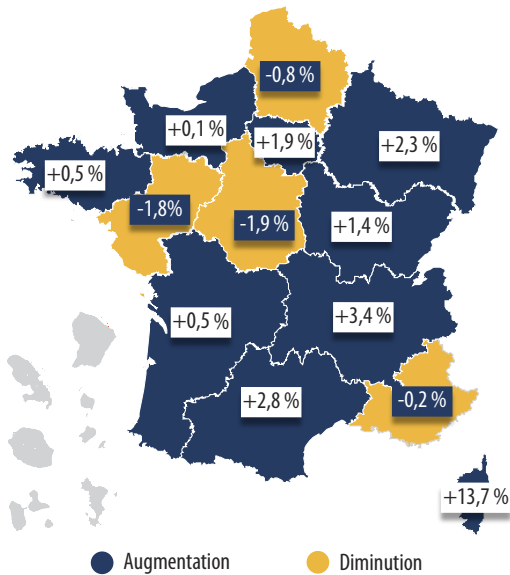
Il est rappelé que lorsqu'il s'avère impossible de maintenir l'agent dans l'emploi, il convient alors d'envisager son **licenciement ou sa mise en retraite pour invalidité dès que le comité médical lui a expressément interdit d'exercer toute activité dans la fonction publique** (CE, 3 février 2003, n°234156).

(...)

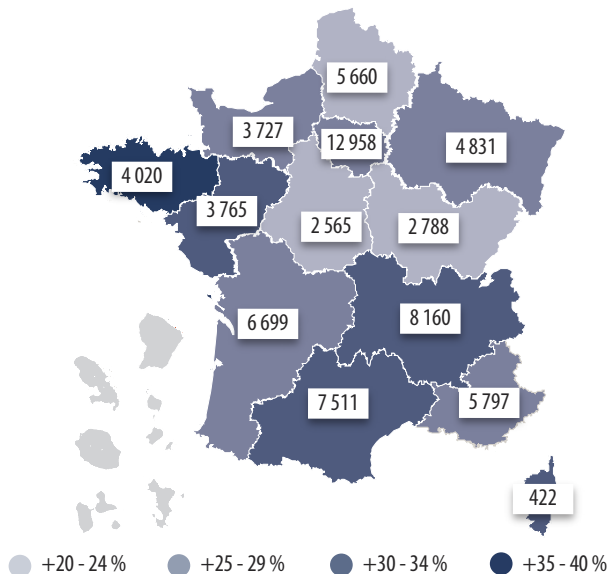
FICHE OUTIL N°8 : CHRONOGRAMME DU RECLASSEMENT



Variation du nombre de départs à la retraite par région entre 2019 et 2020*



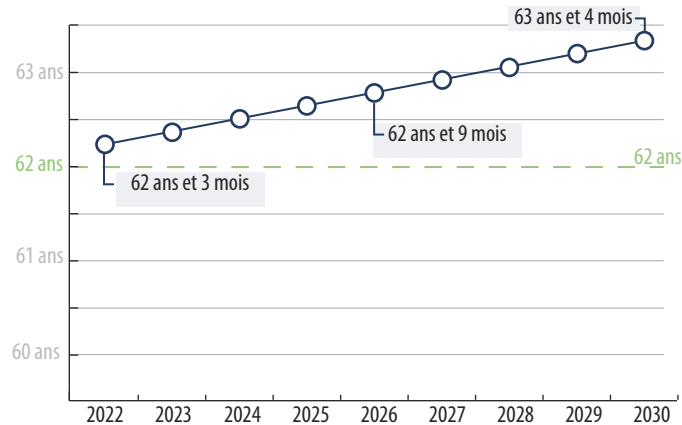
Projection du nombre de départs à la retraite par région pour 2030 et variation entre 2020 et 2030***



* Source : IRCANTEC CNRACL 2019-2020

VERS UN ALLONGEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Projection** de l'âge de départ à la retraite***



À la date de réalisation de cette projection, celle-ci ne peut intégrer d'éventuelles modifications législatives relatives à la retraite des agents territoriaux ainsi que l'impact que cela pourrait avoir sur le nombre de départs (« effet d'aubaine »).

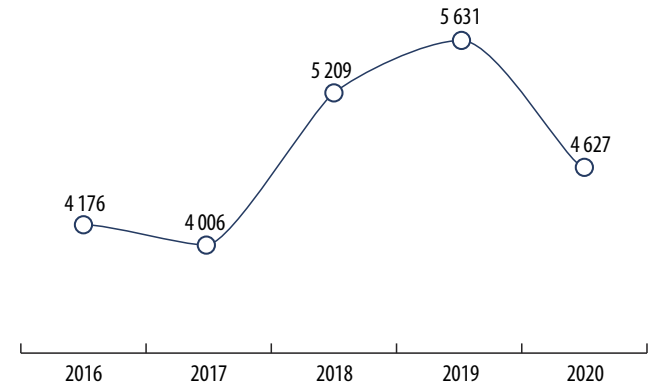
Les départs en retraite pour invalidité en très nette diminution en 2020

Pour rappel, la retraite pour invalidité ne concerne que les agents CNRACL. L'agent doit être déclaré inapte à exercer ses fonctions de manière définitive et absolue et sans possibilité de reclassement. Cette inaptitude peut résulter d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il n'est pas prévu de durée minimum de service, d'âge minimum ou de taux d'invalidité spécifique pour pouvoir bénéficier d'une retraite pour invalidité. Par ailleurs, la retraite pour invalidité est attribuée de manière définitive.

** hors impact réforme des retraites

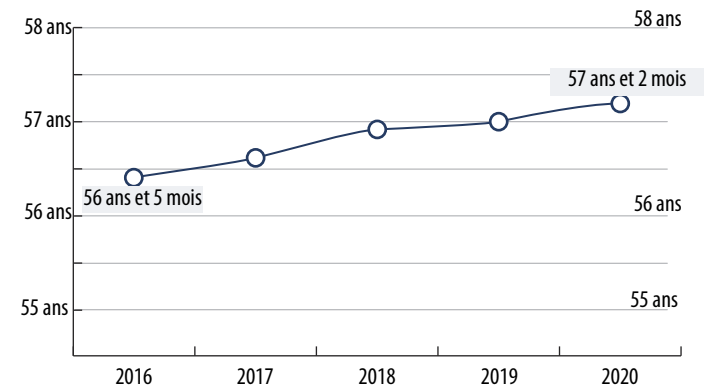
Evolution des départs à la retraite pour invalidité***



4 627 départs à la retraite pour invalidité ont été constatés en 2020. Si on remarque une augmentation du nombre de départs à la retraite pour invalidité entre 2016 et 2020 (+11 %), il y a une très nette diminution entre 2019 et 2020 (-18 %).

Il sera nécessaire de vérifier si cette tendance perdure en 2021, ou si les spécificités d'instruction et d'administration de ces dossiers ont été entravées par la crise COVID (délais allongés, visites médicales annulées...).

Age de départ à la retraite pour invalidité***

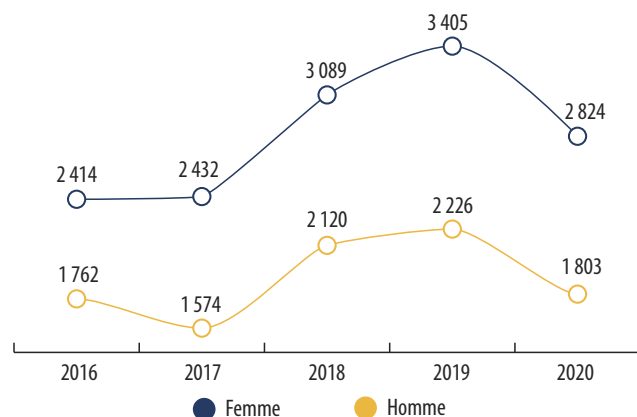


*** Source : IRCANTEC CNRACL 2016-2020

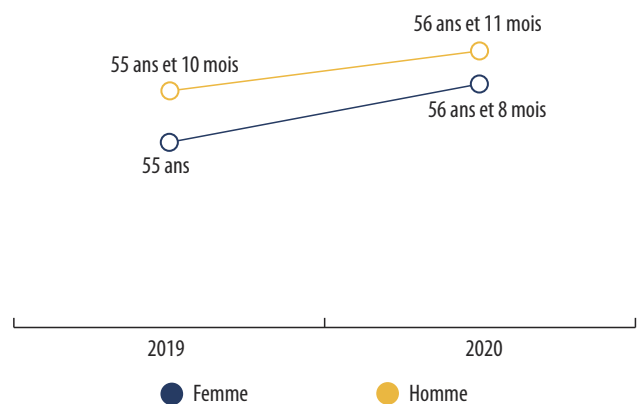
LES FEMMES PLUS CONCERNÉES PAR LES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ QUE LES HOMMES

61 % de femmes sont concernées par les départs à la retraite pour invalidité contre 39 % pour les hommes en 2020. Cela correspond approximativement à la répartition genrée des effectifs.

Evolution des départs à la retraite pour invalidité
entre 2016 et 2020 par genre*



Age moyen des départs à la retraite pour invalidité
entre 2019 et 2020 par genre*



* Source : IRCANTEC CNRACL 2016-2020

FOCUS SUR LES MÉTIERS EN TENSION ET L'IMPACT DU VIEILLISSEMENT DES AGENTS



Une démarche GPEEC comme solution

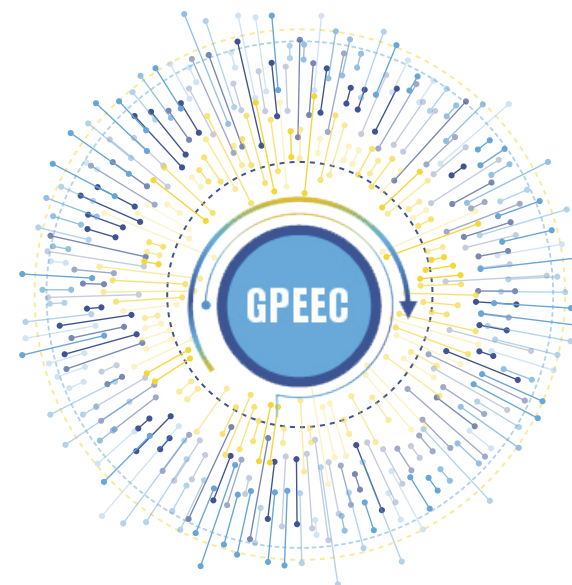
La logique qui anime cette observation tient à l'identification de risques « métiers » susceptibles de combiner un vieillissement programmé des agents, à 6 ans, avec des besoins en recrutement liés à des tensions déjà observées.

En d'autres termes, il s'agit de faire un **focus sur le nombre annuel de départs à la retraite** à partir de la pyramide des âges des agents (*classement des métiers en volumétrie de départs à 6 ans*) et **l'évaluation des besoins en recrutement** (*classement des métiers en tension en 2020*).

L'objectif de ce focus consiste donc à **mettre en relation les besoins prévisibles en effectifs et la volumétrie de départs programmés à la retraite sur un métier donné**.

Ce premier focus ne prend pas en considération les besoins en accompagnement de formation pour certains métiers, ni le niveau de mutation des familles de métiers déterminé à partir de l'évolution des compétences techniques induites par les mutations technologiques ou sociologiques, de l'évolution des compétences comportementales liées aux évolutions des usagers et des évolutions particulièrement prégnantes sur le métier de secrétaire de mairie.

A ce titre, inscrire une démarche GPEEC permettant de repérer les écarts entre les effectifs et les compétences disponibles aujourd'hui, les effectifs et compétences mobilisables demain et les effectifs et compétences nécessaires demain permettra d'opérer une consolidation de cette analyse avec le regard d'experts des ressources humaines !



Classement métier en tension 2020	Libellé métier	Part des départs à la retraite sur 6 ans*	Impact cumulé	Score de criticité*
n° 1	Secrétaire de mairie	24 %	1	16
n° 2	Animateur enfance-jeunesse	12 %	9	14
n° 7	Policier municipal	16 %	3	12
n° 11	Travailleur social	13 %	4	12
n° 3	Assistant de gestion administrative	22 %	3	10
n° 4	Chargé de propreté des locaux	35 %	2	10
n° 6	Agent de service polyvalent en milieu rural	30 %	3	16
n° 5	Enseignant artistique	18 %	8	8
n° 10	Animateur éducatif d'accompagnement périscolaire	18 %	9	14

* Plus le score de criticité est élevé, plus la vacance du métier pose des problèmes d'organisation
cf. « Projection et piste de réflexion sur la notion de « métier en tension » - p. 16 - Panorama de l'emploi 10^e édition

RESSOURCES HUMAINES / SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Reclassement d'un fonctionnaire inapte : rappel des obligations employeurs

Aménagement de poste Comité médical Inaptitude Reclassement

L'arrêt de la Cour administrative de Versailles n° 17VE03318 du 22 septembre 2020 rappelle qu'il incombe aux employeurs publics locaux d'inviter un fonctionnaire inapte à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps.



En application des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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.

La jurisprudence (Cour administrative de Versailles n° 17VE03318 du 22 septembre 2020) a récemment précisé les règles applicables au reclassement des fonctionnaires, ainsi que les obligations de recherche active des employeurs dans ce domaine.

Si le poste ne peut être adapté ou si l'agent ne peut être affecté dans un autre emploi de son grade, il incombe à l'administration d'inviter l'agent inapte à présenter une demande de reclassement.

Un principe général du droit (Conseil d'État, 2 octobre 2002, n° 227868) impose de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade. Ce principe général ne confère aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, aucun droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi.

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu, par suite de l'altération de son état physique, inapte à l'exercice de ses fonctions, il incombe ainsi à l'administration de rechercher si le poste occupé par l'agent ne peut être adapté à son état physique ou, à défaut, de lui proposer une affectation dans un autre emploi de son grade compatible avec son état de santé.

À défaut de la proposition d'un tel emploi, l'administration peut prononcer le licenciement pour inaptitude physique. Les agents licenciés pour inaptitude physique sont en situation de perte involontaire d'emploi, ils bénéficient à ce titre d'allocations d'aide au retour à l'emploi si les conditions requises pour en bénéficier sont remplies.

Les employeurs publics locaux doivent rechercher activement une possibilité de reclassement pour les fonctionnaires inaptes

La collectivité qui, six mois après le constat médical d'inaptitude d'un agent, se contente d'une simple recherche de poste ne satisfait pas à son obligation de reclassement. La démarche active de reclassement pour inaptitude physique comprend deux temps. Le premier consiste à rechercher des postes éventuellement aménagés, pouvant être compatibles avec l'aptitude de l'agent. Le second temps est relatif à l'identification et l'analyse des vacances d'emploi prévisibles au sein des services de la collectivité dans un délai compatible avec la procédure de reclassement ainsi que des possibilités de détachement. L'obligation de reclassement nécessite l'appréhension de ces deux étapes dans un délai raisonnable.

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 institue par ailleurs une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ce nouveau dispositif offre, pendant une durée maximale d'un an, aux agents bénéficiaires, des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation.

En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, les employeurs publics locaux peuvent aussi instruire une procédure d'admission à la retraite pour invalidité.



Absence de synergie inter fonctions publiques

LA DECISION

La phase de décision permet d'aboutir à la validation de la solution envisagée en prenant en compte l'aspect raisonnable de celle-ci à la fois pour le salarié, l'équipe (pour éviter la surcompensation) et l'employeur (en termes de coût financier et humain). Cela suppose que la solution puisse être itérative et qu'un droit à l'échec soit possible en incluant le fait que certaines solutions soient temporaires.

Les situations problématiques vont naître de la réduction (objective ou non) du champ des possibles du côté des employeurs, de la non optimisation des aides du FIPHFP, de la non mobilisation d'acteurs locaux et/ou de dispositifs externes qui permettraient de rendre raisonnable la compensation et des freins individuels rencontrés par les agents.

Plusieurs situations problématiques peuvent être rencontrées à cette phase :

- Absence de synergie inter fonction publique
- Faible niveau de qualification des personnes à reclasser
- Faible sollicitation des aides du FIPHFP
- Freins individuels liés aux agents
- Le reclassement comme unique solution
- Méconnaissance des acteurs locaux
- Mise en place d'aménagements uniquement technique

Absence de synergie inter fonction publique

La mobilité entre les trois fonctions publiques est encore très limitée et ne permet que rarement de trouver des solutions de reclassements externes. Les principales raisons sont les suivantes :

Le cloisonnement culturel des trois fonctions publiques

L'absence de visibilité sur les besoins des autres fonctions publiques

La réticence des employeurs à intégrer en mobilité interne des agents handicapés alors même qu'ils se trouvent confrontés à des situations de reclassement qu'ils ne savent résoudre

Les préjugés sur l'impossibilité d'envisager des mobilités compte tenu des freins liés aux statuts et à la rémunération des agents