

LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Définition du reclassement pour inaptitude physique

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.

Un simple aménagement des conditions de travail ne constitue pas un reclassement.

Les métiers les plus touchés par le reclassement

- **Les agents de crèches et auxiliaires** de puériculture : à terme, les agents éprouvent des maux de dos et des difficultés à porter des jeunes enfants. Ces agents s'intègrent cependant facilement sur des postes administratifs.
- Les agents **travaillant au contact des personnes âgées** sont des métiers pénibles physiquement avec une usure importante.
- **Les agents de tri et de collecte** subissent également une usure professionnelle liée aux conditions de travail. Pour ces agents, le passage à la filière administrative est plus difficile.
- **Les agents d'entretien des collèges et lycées** développent des allergies aux produits et des tendinites.
- **Les personnels de cuisine** ont également des conditions de travail difficiles liées aux positions de travail debout, à la manutention de nombreux produits et au portage de lourdes charges. Leur reclassement est difficile car ils sont en général peu polyvalents et peu qualifiés.
- Les conditions d'intervention **des sapeurs-pompiers** induisent des cas d'inaptitude à la suite d'accidents du travail ou dans le cadre du vieillissement des agents.

L'obligation de reclassement

Lorsqu'un fonctionnaire fait valoir son droit au reclassement et que les conditions pour en bénéficier sont réunies, l'autorité territoriale doit rechercher un emploi au sein de ses effectifs, c'est-à-dire examiner toutes les possibilités de reclasser le fonctionnaire. Pour autant, l'obligation qui pèse sur la collectivité territoriale à l'égard de ses fonctionnaires inaptes n'est pas une obligation de résultat, mais seulement une obligation de moyen. Si celle-ci doit examiner les possibilités de reclassement avant de mettre l'agent en disponibilité d'office, de prononcer sa retraite pour invalidité ou de le licencier, elle n'a pas l'obligation d'y parvenir.

Les agents bénéficiaires

Les modalités de reclassement prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 ne visent que les fonctionnaires titulaires. Le cas échéant, ces derniers peuvent bénéficier d'un reclassement, quelle que soit leur position.

L'obligation faite à un employeur de chercher à reclasser un salarié inapte physiquement à ses fonctions et, en cas d'impossibilité, de le licencier dans les conditions prévues s'applique aux agents contractuels de droit public.

Ainsi, lorsqu'il a été médicalement constaté que l'agent contractuel se trouve atteint, de manière définitive, d'une inaptitude physique à occuper ses fonctions, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement.

Les conditions préalables pour procéder à un reclassement pour inaptitude physique

L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement.

1 – L'aménagement de son poste de travail

- allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles...),
- aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques....)
- aménagement du temps de travail (modification des horaires de travail, octroi de temps de repos...)

2- L'affectation dans un autre emploi correspondant à son grade

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de travail, l'agent peut être :

- Affecté dans un autre emploi de son grade adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité,
- Affecté dans le même emploi mais dans un autre service dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques.

Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

La mise en œuvre du reclassement

1- La constatation du reclassement

Elle est effectuée par le médecin du service de médecine préventive, le comité médical départemental ou la commission de réforme selon le cas.

2 - La demande de l'agent à bénéficier d'un reclassement

L'agent sollicite son reclassement pour inaptitude physique par courrier adressé à l'autorité territoriale. Si l'agent ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale ou encore le président du CNFPT ou du Centre de gestion (en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent) peut inviter l'agent à présenter sa demande de reclassement (*Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985*).

3- L'obligation pour la collectivité de rechercher un emploi de reclassement

Cette recherche est obligatoire et doit être effective. Dans tous les cas, il est nécessaire de saisir le comité médical pour avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de l'emploi susceptible de lui être attribué, ainsi que le cas échéant, sur la nécessité d'adapter les procédures de recrutement.

4 – L'avis de la commission administrative paritaire

Le reclassement modifie la situation administrative de l'agent (changement de grade ou de filière...). A ce titre, les commissions administratives paritaires du grade d'origine et d'accueil doivent donner leur avis préalablement à toute décision de l'autorité.

5- L'existence d'un emploi vacant et la déclaration de vacance d'emploi

Aucun reclassement ne peut intervenir sans existence d'un emploi vacant ni déclaration de vacance de poste préalable.

Les différentes modalités de reclassement

Selon l'état physique du fonctionnaire et son inaptitude à exercer ses fonctions, le reclassement peut prendre différentes formes :

- L'intéressé peut d'abord être intégré dans un autre grade de son cadre d'emplois.
- Il peut ensuite être recruté dans un autre cadre d'emplois, d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois d'origine, par concours, par recrutement direct ou bien par promotion interne.
- Enfin, le reclassement pour inaptitude physique peut être réalisé par le détachement du fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur à son cadre d'emplois initial.