

Reclassement des agents en situation d'inaptitude : de nouvelles possibilités pour les employeurs



Lors de sa séance du 16 février 2022, le **C**onseil **S**upérieur de la **F**onction **P**ublique **T**erritoriale (**CSFPT**) a examiné un projet de décret précisant les modalités selon lesquelles l'autorité territoriale **peut initier une procédure de reclassement pour un fonctionnaire déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions.**

Un de ces textes prend acte réglementairement de l'évolution dans la loi des modalités de reclassement des fonctionnaires territoriaux, qui du fait de l'altération de leur santé, sont reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Une modification législative est en effet provenue de l'ordonnance du 25 novembre 2020 comportant "diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique" : **celle-ci a autorisé les employeurs territoriaux, le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les présidents des centres de gestion à engager une procédure de reclassement, y compris dans le cas où le fonctionnaire déclaré inapte n'en a pas fait la demande.**

En l'absence de demande de reclassement de la part du fonctionnaire concerné, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion "**peut décider de proposer, après un entretien, au fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement**", précise le projet de décret.

En cas de désaccord, le fonctionnaire concerné peut contester la décision le concernant devant la commission administrative paritaire dont il relève.

Préparation au reclassement

Par ailleurs, le projet de décret ouvre la possibilité d'assouplir les conditions de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR). **Pour rappel, ce dispositif entré en vigueur en mars 2019 doit permettre à l'agent qui, pour des raisons de santé, ne peut plus exercer ses fonctions, d'être préparé – par exemple par une formation – pendant une période d'un an au maximum, à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité d'affectation.**

Durant ce temps, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et bénéficie du maintien de son traitement. Le projet de texte sur lequel le CSFPT était consulté ce 16 février introduit la possibilité de reporter le début de la PPR dans la limite d'une durée maximale de deux mois, sous réserve d'un accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

En outre, il prolonge la durée de la PPR, lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un **congé de maternité**, d'un **congé lié aux charges parentales**, ou encore **d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service**.



Fonction publique - Santé et famille : le statut réformé par ordonnance

Le conseil des ministres a examiné le 25 novembre un projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Le texte a été publié dès le lendemain, jeudi 26 novembre. Petit aperçu de cette réforme qui sera complétée par de nombreux décrets.

Prise en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la réforme a été accueillie de manière mitigée par les syndicats. En cause notamment : **la faculté accordée aux services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles de demander et obtenir "les renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits" des agents concernés.**

Pour le gouvernement, cette possibilité donnée à des agents soumis au secret professionnel d'accéder aux "seules" informations médicales indispensables, est de nature à garantir le droit au secret médical.

Mais les organisations syndicales n'ont pas du tout été de cet avis. C'est notamment à cause de cette disposition que l'Unsa Fonction publique a voté contre le projet d'ordonnance, lors de la séance du conseil commun du 2 octobre. Exigeant "le respect de la vie privée", le syndicat a estimé que "les agents publics doivent conserver la liberté d'évoquer, ou non, leur santé dans leur service". Avec ses homologues, elle a demandé que l'accès aux documents médicaux soit réservé au personnel médical ou paramédical. Mais le gouvernement n'a pas voulu. L'association des DRH des grandes collectivités territoriales a également exprimé son inquiétude. Elle s'est dit défavorable à cette mesure qui "est une atteinte au respect du secret médical" ([voir la position formulée par l'association sur le projet d'ordonnance](#)).

Reclassement imposé par l'employeur

Autre évolution qui a irrité les syndicats : la possibilité conférée aux employeurs, "sous certaines conditions", **d'engager la procédure de reclassement d'un agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions pour raisons de santé, et ce "sans demande expresse de sa part"**. Un décret précisera les cas dans lesquels la dérogation pourra s'appliquer, ainsi que "les voies de recours ouvertes". Les syndicats auraient préféré que le reclassement de l'agent ait lieu à la demande de celui-ci ou avec son accord.

En matière de santé, l'ordonnance prévoit par ailleurs une évolution de la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique. Cette condition ne sera plus exigée que pour certaines fonctions, lesquelles seront définies par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois. L'objectif est de ne pas créer de discriminations en fonction de l'état de santé des candidats à la fonction publique. En outre, une instance médicale unique (le conseil médical) se substituera aux comités médicaux et commissions de réforme. Elle sera compétente en matière de congé pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Des dispositions réglementaires apporteront les précisions nécessaires, en vue de l'entrée en vigueur de cette réforme au 1^{er} février 2022.

Congé de longue durée : une utilisation assouplie

Autre nouveauté qui s'appliquera à la même date : les congés de longue maladie **et** congés de longue durée **pourront être fractionnés** et un agent bénéficiant d'un de ces droits verra son congé maintenu en cas de changement d'employeur (que celui-ci relève du même versant ou d'un autre).

De plus, un agent se trouvant en congé pour raison de santé pourra suivre une formation, ou un bilan de compétences, voire pratiquer une activité si cela est "de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle".