



JOURNÉE THÉMATIQUE

# LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA GESTION TERRITORIALE

7 novembre 2018

Amphithéâtre Louis Tournissoux

# Ouverture de la Journée Thématique

Intervenant

Philippe LOCATELLI, *Président du Centre de Gestion du Rhône*

# Introduction table-ronde n° 1: La réforme territoriale en Auvergne Rhône-Alpes

Intervenante

Floriane BOULAY, *Ancienne Responsable des affaires juridiques de  
l'AdCF*

10h – 10h45

Table ronde n° 1 : Contexte institutionnel, budgétaire et financier : les enjeux à venir pour les collectivités et établissements publics

10h45 – 12h20

# Intervenants

Emmanuel DURU, *Avocat, Directeur de mission FIDAL, Ancien conseiller technique d'André VALLINI, Secrétaire d'Etat à la réforme territoriale*

Bernard GRISON, *Président de la communauté de communes Dombes Saône Vallée*

Didier OSTRE, *Directeur adjoint de l'AMF*

Olivier NYS, *DGS, métropole de Lyon*

Pierre PICHON, *Directeur territorial, UGAP*

Victor PECH, *juriste en droit des marchés publics, UGAP*

# Présentation du réseau Étoile par les éditions WEKA

12h20 – 12h40

Déjeuner

12h40 – 14h00

Table ronde n° 2 : La gestion des  
inaptitudes pour raison médicale :  
comment repérer et anticiper  
mettre en œuvre un  
reclassement?

14h00 – 16h00



# Intervenants

Karine VIACROZE-PERRIN, *Chef du Service Qualité Méthodes et Conditions de Travail, Conseil départemental de la Haute-Garonne*

Séverine DE SOUSA, *Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne*

Olivier BLEZEL, *Directeur du pôle santé au travail, CDG de la Haute-Savoie*

Anne-Laure DUBUY, *Responsable de la mission maintien dans l'emploi du CDG du Rhône*

Eric SEGURA, *Responsable du pôle recrutement, mobilité, formation, insertion professionnelle, Ville de Lyon*

Perrine BOUCHARD, *Avocate, Cabinet Seban et associés*

# Les nouveaux enjeux de la gestion territoriale

7 novembre 2018

## **GESTION DES INAPTITUDES POUR RAISON MÉDICALE**

Comment repérer et anticiper un reclassement ?

Karine VIACROZE-PERRIN Conseil Départemental de la Haute-Garonne



# **Un peu d'histoire de France**

# ....Jusqu'à la révolution

- La réflexion sur le travail à inspiré de nombreux scientifiques et philosophes
  - Hippocrate et le saturnisme
  - Vauban et ses travaux sur le terrassement
- 1700 Docteur RAMAZZINI
  - Il publie un ouvrage sur les maladies des artisans qui est considéré comme le précurseur de la médecine du travail
- 1791 Loi Chapelier
  - Elle interdit les associations de défense des intérêts professionnels
  - Fin du compagnonnage qui jouaient un rôle de défense, d'entraide et de secours mutuel

## = Surexploitation du monde ouvrier

- Pour trouver 100 soldats valides Napoléon devait engager :  
193 personnes issu des classes aisées

ou

343 de classe pauvre

# De 1841 aux années 2000

- Rapport alarmiste du Docteur VILLERME
  - Crée les 1eres règles du travail pour les enfants et les femmes
- 1892 : Loi sur l'hygiène et la sécurité
  - Développe des notions de propreté, d'éclairage et d'empêchement des traumatismes
- 1912 : Code du Travail
- Loi n° 76-1106 : concept de sécurité intégrée
- Traité de Rome puis la directive cadre du 12 juin 1989
  - instaure les principes généraux de prévention
- Loi n° 91-1414
  - rend obligatoire l'évaluation des risques professionnels
  - obligation de traçabilité à partir de 2001 le document unique

# Dans la Fonction Publique Territoriale

- Avant le statut général de la fonction publique territoriale
  - code des communes institue un service de médecine professionnelle
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983
  - « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique... durant leur travail »
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985
  - relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2000-542 du 16 juin 2000
  - introduit la procédure d'alerte et un droit de retrait aux fonctionnaires territoriaux
  - précise les missions et formations des acteurs de la santé au travail
- Loi n°2007-209 du 19 février 2007
  - donne un fondement législatif à la santé au travail dans la fonction publique

*de l'accident tribut naturel de l'acte de production  
au management de la sécurité*

**1700**

On identifie scientifiquement le lien entre travail et pathologies

**1892**

On règlemente dans le secteur privé  
la sécurité au travail pour diminuer l'absentéisme

**2007 plus d'un siècle après**

On donne un fondement législatif dans la fonction publique  
à la santé au travail

**2018**

On parle d'absentéisme, d'inaptitude et de reclassement

**Y A-T-IL UN LIEN ?**



# **Une histoire de statut**



# Grade, emploi, métier ...

La FPT est un fonction publique de carrière  
fondée sur la distinction fondamentale du  
grade et de l'emploi

## Le parcours d'une restriction médicale

- Adapter le poste : comprendre les restrictions
- Affecter sur poste du même grade : changement de métier
- Reclassement dans un autre cadre d'emploi : demande de l'agent



**Passer d'une culture de  
réparation...**

**... à une culture de  
prévention**

# Réinterroger le travail en y intégrant la santé au travail

- › Passer d'une obligation légale à une culture de la Santé Sécurité au Travail (SST)
  - Evaluer les risques physiques et mentaux des métiers et postes de travail
  - Planifier et intégrer au budget et plan de formation les actions de prévention
  - Utiliser les aménagements des agents suites à restrictions pour améliorer la prévention des autres agents

# Réinterroger le travail en y intégrant la santé au travail

- › Intégrer une réflexion SST à l'ensemble des décisions de la collectivité
  - Construction des locaux de travail
  - Acquisition de nouvelles compétences
  - Changement d'organisation

# Réinterroger le travail en y intégrant la santé au travail

- › Apprendre aux managers à développer son rôle social avec l'appui des professionnels médico-sociaux
  - Donner des indicateurs et savoir les analyser
  - Faire des instances régulières d'étude de l'évolution de la population avec les acteurs SST
  - Outiller les managers en suivi des plans action SST
  - Soutenir les managers

# Réinterroger le travail en y intégrant la santé au travail

## **ARRÊTER LE CERCLE VICIEUX**

Absentéisme, dégradation de l'état physique et mental

## **PASSER SUR UN CERCLE VERTUEUX**

Efficiency, qualité, performance

# Merci pour votre écoute



# Intervenants

Karine VIACROZE-PERRIN, *Chef du Service Qualité Méthodes et Conditions de Travail, Conseil départemental de la Haute-Garonne*

Séverine DE SOUSA, *Directrice régionale, CNFPT, Rhône Alpes Auvergne*

Olivier BLEZEL, *Directeur du pôle santé au travail, CDG de la Haute-Savoie*

Anne-Laure DUBUY, *Responsable de la mission maintien dans l'emploi du CDG du Rhône*

Eric SEGURA, *Responsable du pôle recrutement, mobilité, formation, insertion professionnelle, Ville de Lyon*

Perrine BOUCHARD, *Avocate, Cabinet Seban et associés*



Intervention 7 novembre 2018

**Comment gérer une situation  
d'inaptitude: quelles démarches et  
procédures? Quels acteurs? Quelles  
étapes à respecter? Comment  
respecter ses obligations ?**

**Perrine BOUCHARD, Avocate**

## I. Définir les contours de l'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude physique

- Qui sont les bénéficiaires de l'obligation de reclassement ?

- **Les fonctionnaires stagiaires territoriaux : Aucune d'obligation de reclassement pour les fonctionnaires stagiaires déclarés inaptes** (CE, 17 février 2016, *Ministre de l'Intérieur c. M. Belkhir*, n° 381429)
- **Les fonctionnaires territoriaux** : Article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* et article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 *relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*.
- **Les agents contractuels recrutés à titre permanent sous CDI ou CDD dont le terme est postérieur à la date de demande de reclassement**: Article 13 II et III du décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

## I. Définir les contours de l'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude physique

### • Les démarches préalables à mettre en œuvre avant la procédure de reclassement

#### ➤ Pour les fonctionnaires

- ✓ L'aménagement du poste
- ✓ La suppression des tâches les plus pénibles
- ✓ Une modification des horaires ou du temps de travail
- ✓ L'affectation dans un autre emploi du grade

#### ➤ Pour les agents contractuels

L'aménagement de poste est à définir avec un médecin agréé et dont l'avis doit être impérativement suivi par la Collectivité.

## I. Définir les contours de l'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude physique

### • Quelles sont les limites de l'obligation de reclassement ?

#### ➤ Pour les fonctionnaires

**1<sup>er</sup> cas** : Le reclassement résulte d'une inaptitude du fonctionnaire qui n'est pas liée au service.

✓ Obligation de moyen renforcée.

**2<sup>ème</sup> cas** : Le reclassement est lié à une inaptitude imputable au service (accident de service ou maladie professionnelle).

✓ Obligation de résultat dans le reclassement d'un fonctionnaire dont l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle: Article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale prévoit que :

#### ➤ Pour les agents contractuels

✓ Simple obligation de moyen renforcée : Le droit à reclassement **s'exerce dans des emplois compatibles avec les compétences professionnelles de l'agent.**

## II. Maîtriser la procédure de reclassement

- Point de départ de la procédure

- Pour les fonctionnaires

✓ Le point de départ est le constat d'inaptitude.

1<sup>er</sup> cas : L'inaptitude est constatée à la suite d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie, ou d'un congé de longue durée.

✓ Congé de maladie ordinaire : **Avis du comité médical** qui constate l'inaptitude du fonctionnaire à exercer toutes les fonctions de son grade

✓ Congé de longue maladie ou Congé de longue durée : Examen par **un médecin agréé et avis du comité médical**

2<sup>ème</sup> cas : Inaptitude à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Lorsque l'inaptitude aux fonctions d'origine est imputable au service, **la commission de réforme** peut être amenée à se prononcer sur l'aptitude à un reclassement.

## II. Maîtriser la procédure de reclassement

### • Le rôle des différents acteurs dans la procédure de reclassement

#### ➤ Pour les fonctionnaires

#### ✓ Le rôle actif de l'employeur public dans le cadre de la procédure de reclassement de son fonctionnaire inapte

- *L'employeur **doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement.***
- *L'obligation de consultation des organes compétents pour la reconnaissance de l'inaptitude physique de l'un de ses fonctionnaires.*
  - ❖ En cas d'inaptitude non imputable au service : consultation du **comité médical**
  - ❖ En cas d'inaptitude imputable au service : consultation de la **commission de réforme**
- *Les démarches à effectuer par l'employeur public pour reclasser son agent inapte*

**1<sup>ère</sup> étape** : Prendre connaissance de l'avis émis par les instances médicales pour voir les restrictions médicales émises et en fonction déterminer quelle procédure de reclassement est envisageable.

**2<sup>ème</sup> étape** : Recevoir l'agent pour lui expliquer les conclusions du comité médical et de l'informer des démarches de reclassement. A ce moment-là, il faudra inviter l'agent à présenter une demande de reclassement (LRAR).

**3<sup>ème</sup> étape** : Recherche effective d'un poste par l'administration.

#### ✓ Le rôle de l'agent

- *Présenter une demande de reclassement.*

## II. Maîtriser la procédure de reclassement

### • Quels types de postes proposer pour un reclassement ?

#### ➤ Pour les fonctionnaires

#### Dans quels cas le reclassement dans un autre grade ou cadre d'emploi est-il envisageable?

- Le reclassement sur un autre emploi du même grade de l'agent déclaré inapte.
- Le reclassement sur un autre emploi dans un autre grade.
- Le reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois.

1 étape : Nécessité pour l'employeur local de conserver une preuve écrite de cette démarche dans le dossier de l'agent lorsqu'il est à la recherche d'un poste disponible et adapté à l'état de santé de l'agent.

2 étape : Il faudra établir une fiche de poste correspondant aux restrictions médicales émises par le médecin de la prévention et validées par la Commission de réforme ou le Comité médical.

### III. Gérer l'impossibilité de reclasser un agent public inapte

- Connaître la position statutaire dans laquelle un agent doit être placé dans l'attente de son reclassement

#### Pour les fonctionnaires

- ✓ 1<sup>ère</sup> hypothèse : Position statutaire dans l'attente d'un reclassement suite à une inaptitude non imputable au service : disponibilité pour raison de santé
- ✓ 2<sup>ème</sup> hypothèse : Reclassement résultant d'une inaptitude liée au service: Congé de maladie avec maintien du plein traitement pendant toute la procédure de reclassement et en cas d'échec, jusqu'à la mise à la retraite d'office pour raison de santé :



### III. Gérer l'impossibilité de reclasser un agent public inapte

- Quelle posture adopter si le reclassement est irréalisable ?

✓ Si l'employeur ne dispose pas de poste de reclassement pour l'agent, il doit motiver sa décision après avoir saisi **le comité médical, la Commission de réforme** mais également, le cas échéant, **la commission administrative paritaire**.

✓ En cas d'impossibilité de reclassement d'un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, plusieurs solutions sont envisageables:

- **La mise en disponibilité d'office pour raison de santé**

Si l'inaptitude de l'agent n'est pas définitive et qu'il ne peut être procédé au reclassement de l'agent dans l'immédiat après l'épuisement de ses droits à congé, l'agent est placé en disponibilité d'office pour raison de santé.

- **Licenciement pour inaptitude physique**

Si l'incapacité n'est pas définitive, le fonctionnaire ne pourra pas être mis à la retraite pour invalidité, même s'il a épuisé ses droits à congés de maladie.

Au terme de ses droits à disponibilité, l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier pour inaptitude physique.

**Merci de votre attention.**

***lcarrere@seban-associes.avocat.fr***  
***pbouchard@seban-associes.avocat.fr***