

*Le point  
sur...*

## ... L'agent devenu inapte...

### Textes de référence :

- ◆ Code du travail : partie législative  
Articles L 1132-1, L 1226-2, L 1226-4, L 1226-10, L 1226-11 et L 1226-14
- ◆ Loi n° 84-16 du 11/01/84
- ◆ Décret n° 84-1051 du 30 novembre 2004 consolidé au 21 mai 2008

vail ou maladies professionnelles, ou transmis tout document concernant l'hygiène et la sécurité au travail. Pour autant, l'administration est tenue de respecter les consultations prévues par les textes réglementaires au risque, sous le contrôle du juge d'annulation des procédures.

Tout doit être mis en oeuvre pour garder l'agent à son poste, quelles que soient ses incapacités. L'employeur public a toutes possibilités pour faire effectuer des études ergonomiques ou autres du poste et du service y compris en faisant appel à des agences extérieures.

Le FIPHFP prendra en charge les coûts correspondants à ces études (5000 € pour financer les études relatives à ces aménagements).

*L'inaptitude est une incompatibilité avérée entre l'état de santé d'un salarié et la charge physique et/ou mentale inhérente à son emploi, de telle sorte que la relation de travail ne peut plus s'exprimer normalement.*

*Prononcée par le seul de prévention, l'inaptitude au poste de travail est une situation particulièrement délicate et douloureuse pour toutes les personnes concernées, situation qui peut être génératrice d'exclusion sociale.*

*Le rôle prioritaire de « l'employeur public » sera d'étudier les possibilités d'aménagements et d'adaptations du poste de travail ou d'un autre poste permettant d'assurer son reclassement*

*Sur ce point la démonstration de la « bonne volonté » ne suffit pas, l'employeur devra justifier, argumenter et prouver.*

*C'est le médecin de prévention qui conseillera l'employeur pour définir les nouvelles tâches possibles et obtenir des aides financières. Il doit s'appuyer sur des éléments décisionnels objectifs rassemblant les aspects médicaux et professionnels.*

### Constat de l'incapacité

Art. R. 4624-31 du code du travail (ancien article R. 241-51-1)

**L'aptitude ou l'inaptitude physique d'un salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être appréciée que par le médecin de prévention.**

Le médecin ne peut constater **l'inaptitude médicale** du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- une étude de ce poste
- une étude des conditions de travail dans le service.

**Important : Les CHS doivent être informés des accidents ou/et maladies d'origine professionnelles ou autres qui pourraient avoir des conséquences d'inaptitude pour l'agent afin d'anticiper et de proposer toutes solutions pour aménager ou adapter le poste de travail de l'agent avec celui-ci et le médecin.**

*Le montant de l'aide du FIPHFP est de 10 000 € pour les aménagements des postes de travail*

*A noter que dans la fonction publique, le délit d'entrave n'existe pas lorsque l'administration n'a pas informé les instances représentatives du personnel des accidents du tra-*

### Le FIPHFP ?

**(Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique)**

A pour vocation de permettre aux personnes en situation de handicap de prendre ou de retrouver toute leur place dans la société par l'emploi public.

Le FIPHFP institué par l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a pour mission de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein des 3 fonctions publiques et de la Poste.

Les crédits dont dispose le fonds peuvent être alloués aux employeurs publics :

pour financer les actions d'aménagements et d'adaptations des postes de travail des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions après accident ou maladie d'origines professionnelles ou autre.

pour financer l'information et la formation des travailleurs handicapés et des personnels en relation avec eux.

## Zig-zag dans le droit

dédiés aussi aux aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient et ainsi de faciliter leur insertion professionnelle.

concernent aussi les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles (auxiliaire de vie professionnelle).

### Les bénéficiaires relevant de l'obligation d'emploi prévue par la loi (les "6%")

Les travailleurs reconnus handicapés par la MDPH (maison départementale du handicap) avec une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

Les victimes d'accident du travail, maladie professionnelle)

Les titulaires d'une pension d'invalidité au titre de la Sécurité sociale

Les titulaires de la carte d'invalidité

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Les agents reclassés

Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité...

Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité

Les veuves de guerre non remariées

Les orphelins de guerre de moins de 21 ans

Les veuves de guerre remariées ayant un enfant à charge  
Tous ces bénéficiaires ouvrent droit aux financements du FIPHP sur toutes les aides détaillées dans le paragraphe précédent.

### Reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus

en mesure d'exercer ses fonctions par la suite d'altération de son état de santé, et que l'aménagement de son poste et de ses conditions de travail n'est plus possible, il peut présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps.

Il doit alors se voir proposer par l'administration au moins 3 emplois pouvant être pourvus par **la voie du détachement ou par concours ou autre mode de recrutement.**

Le fonctionnaire titulaire devenu inapte physiquement, temporairement ou définitivement à exercer les fonctions de son grade, peut être reclassé dans un autre corps après avis du comité médical.

#### Le reclassement par détachement dans un autre corps

L'agent peut être détaché dans un autre corps équivalent. Il conserve son indice. Ni les dispositions statutaires ni les limites d'âge supérieures ne lui sont opposables. En cas d'inaptitude définitive il peut demander son intégration au bout d'un an.

#### Reclassement par concours, examen ou autre mode de recrutement.

L'agent peut demander un reclassement dans un autre corps équivalent inférieur ou supérieur par concours ou autre mode de recrutement. Là encore les limites d'âge ne lui sont pas opposables.

#### L'impossibilité pour l'administration de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

### La procédure

Demande de reclassement de l'intéressé par voie hiérarchique en précisant le corps de reclassement.

Le comité médical se prononce sur l'aptitude temporaire ou définitive, il tient compte de l'avis du médecin de prévention.

### Sur la durée

Si inaptitude temporaire, le comité médical se prononce à la fin de chaque période de détachement sur une reprise des fonctions antérieures ou le maintien en détachement

Si inaptitude définitive et agent détaché depuis plus d'un an, l'agent peut demander à être intégré dans le nouveau corps.

Il conserve l'indice détenu dans son ancien corps.

Les limites d'âges supérieures pour accéder aux concours ne lui sont pas opposables.

C'est seulement dans le cas où l'agent reste inapte au service après avoir épuisé tous ses droits à congé, en l'absence de possibilité de reclassement et après avoir épuisé les périodes de disponibilité, même s'il n'est pas définitivement consolidé, que l'administration le met à la retraite pour invalidité ou le cas échéant, le licencié...

### Cas de l'agent inapte au terme d'un congé

A l'issue d'un congé, un agent inapte, qui ne peut prétendre à aucun congé rémunéré et pour lequel l'administration ne peut proposer un reclassement, est placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale de 1 an éventuellement prolongé de 6 mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire.

Sinon il sera licencié après contrôle par un médecin agréé et avis du comité médical.

La disponibilité d'office prononcée en cas d'inaptitude temporaire est prise pour un an maximum et renouvelable 2 fois.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

[www.ugff.cggt.fr](http://www.ugff.cggt.fr)

*Ces pratiques sont inacceptables. Chaque fois que le syndicat, le CHS(CT), le délégué syndical sont informés de ces situations tout doit être mis en œuvre pour garder l'emploi de cet agent et travailler le plus en amont soit à l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail ou au reclassement.*

*acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. Ceci vaut pour les salariés du privé et du public.*

### La responsabilité de l'employeur public et les droits des agents

Il n'est pas question de laisser l'administration envisager de prime abord la mise à la retraite pour invalidité ou le licenciement de l'agent ou encore de placer l'agent en disponibilité d'office. Ceci revient à laisser partir certains salariés sans aucun revenu ou avec une pension misérable...

*Un principe de base : la nullité du licenciement pris en raison de l'état de santé.*

*Art. L122-45 du code du travail : aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. Toute disposition ou tout*

### Le principe de non discrimination en raison de la santé ou du handicap

Aucune personne ne peut en raison de son état de santé ou de son handicap être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, Aucun salarié ne peut en raison de son état de santé ou de son handicap, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ...

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude au travail constatées par le médecin de prévention relèvent d'une discrimination lorsqu'elles ne sont pas « objectives, nécessaires et appropriées ».

### Importante info d'actualité :

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 le FIPHFP et l'AGEFIPH ont signé une convention afin de financer conjointement les **Cap Emploi** et les **Sameth** (Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) présents de manière générale dans les départements.

Ces structures jusque là financées uniquement par l'AGEFIPH n'étaient pas accessibles aux agents et aux employeurs publics.

Les Cap Emploi et les Sameth sont chargés de conseiller, orienter, informer les employeurs et les travailleurs handicapés sur toutes les possibilités de recrutement et de recherche d'emploi pour ce qui est des premiers - de reclassement, de formation, de rééducation professionnelle en ce qui concerne les seconds. Les employeurs publics sont encore peu informés ou volontaires sur ces possibilités offertes à leurs agents déclarés inaptes ou handicapés, et ce malgré le plan d'information mis en œuvre par le FIPHFP sous forme de colloques ou au travers d'interventions locales des délégués interrégionaux du Fonds.

Les employeurs publics ont aussi accès au site [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) pour toute demande de renseignement ou de financement.

#### Actu.

*Cohérence et convergence ... p 2*  
*Des reculs pour le plus grand nombre ..... p 3*  
*Salaires ..... p 6*  
*La crise et la Fonction publique ..... p 7*

#### Luttes

*INSEE ..... p 8*  
*INRAP ..... p 8*  
*Le 19 pour l'école publique ... p 9*  
*OPA : et les salaires ? ..... p 9*  
*Les personnels civils de la défense en manif ..... p 9*  
*ONF : cap sur la privatisation ? ..... p 9*

#### 3 questions à...

*Christophe Godard ..... p 10*

#### Le Dossier

*Face à la réforme Sarkozyenne de l'État : quelle riposte ? .... p 11*

#### Social

*L'Aide Ménagère à Domicile serait supprimée ... p 15*

#### Retraites

*IRCANTEC ..... p 17*  
*Retraites 2008 ..... p 18*

#### Dialogue social

*Pour une application fidèle des "accords de Bercy" ..... p 20*

#### Zig-zag dans le droit

*Le point sur... ..... p 21*

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542  
 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11  
 Mél : [ugff@cgt.fr](mailto:ugff@cgt.fr) — Site : [www.ugff.cgt.fr](http://www.ugff.cgt.fr)

Directeur de la publication :

Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197

Mensuel - Prix : 1,5 €

#### Maquette :



Saint Guillaume - 22110 Kergrist Moelou

[Publicom91@wanadoo.fr](mailto:Publicom91@wanadoo.fr)

Tél. : 02 96 36 59 50 - Fax : 02 96 36 59 56

#### Impression :

Imprimerie Rivet Presse Edition

24 rue Claude-Henri-Gorceix,

87022 Limoges cedex 9

Tél. : 05 55 04 49 50

Fax : 05 55 04 49 60