

DIFFICULTES DE REPRISE APRES UN CONGE MALADIE

Récemment contacté par des agents reprenant leurs activités après une période de Congés maladie, le SAFPT tenait à faire un récapitulatif sur les différentes dispositions pouvant être prises par les instances médicales lorsque des difficultés à occuper l'emploi initial apparaissent.

L'aménagement du poste :

Il peut porter sur un aménagement d'horaires, allègement de la charge de travail avec dispense de certaines tâches, interruption périodique du temps de travail par des changements d'activité à charge physique moins élevée...

Pour une meilleure gestion de ces aménagements, il est souhaitable de mettre à la disposition du médecin de médecine préventive la fiche de poste avec les tâches confiées par l'autorité territoriale, d'où l'importance de cette fiche.

Le changement d'affectation :

Chaque grade dans la fonction publique donne vocation à occuper plusieurs emplois. Lorsque l'aménagement du poste s'avère impossible, l'autorité territoriale peut affecter l'agent à d'autres fonctions correspondant à son grade. Par exemple, le cadre d'emplois d'adjoint technique donne vocation à occuper plusieurs fonctions (jardinier, balayeur, chauffeur, gardien...). Le fait pour un balayeur d'être affecté sur un emploi de gardien n'est pas un reclassement au sens juridique strict mais un changement d'affectation dont la compétence relève bien des missions du médecin de médecine préventive (article 1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

Le reclassement médical et statutaire :

Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet pas d'exercer toutes les fonctions correspondant aux emplois de son grade, il peut être reclassé dans les emplois d'un autre grade, corps ou cadre d'emplois. Seul le reclassement statutaire entraîne des conséquences sur le grade de l'agent. Il est subordonné à la présentation d'une demande de l'intéressé (article 81 de la loi n°84-53). La consultation du comité médical est obligatoire. Il doit se prononcer sur l'incapacité à l'exercice des fonctions du grade de l'agent et l'aptitude à exercer des fonctions correspondant à un autre grade (article 4 du décret n°85-1054).

Lorsque l'incapacité n'est pas définitive, le reclassement se fait par voie de détachement. Le fonctionnaire détaché dans un autre cadre d'emplois peut, après avis du comité médical, être maintenu dans cette position tant que le caractère définitif de l'incapacité n'est pas établi. S'il est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, après un délai d'un an et avis du comité médical, il est sur sa demande intégré dans le cadre d'emplois de détachement (article 4 du décret n°85-1054).

Depuis le 1^{er} septembre 2007 et dans le cadre d'une demande de pension d'invalidité concernant un fonctionnaire reconnu inapte à ses fonctions (et non à toute fonction), l'employeur doit établir une attestation certifiant qu'il n'a pas été possible de reclasser l'agent au sein de la collectivité. Elle doit être transmise à la commission de réforme ou au comité médical pour un avis prenant en compte les informations contenues dans cette attestation. A défaut, la CNRACL pourra retourner le dossier à la collectivité. Lorsque le fonctionnaire refuse la proposition de reclassement pour un motif non lié à l'état de santé, la CNRACL émettra un avis défavorable à la demande de pension d'invalidité.

Les agents reclassés sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils peuvent obtenir certaines aides (siège ergonomique...) octroyées par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) créé par la loi du 11 février 2005. Cet établissement public collecte les contributions des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance en contrepartie des aides et met à la disposition des collectivités des ressources d'expertise et de conseil.

Les modalités de reclassement citées sont applicables aux fonctionnaires. Elles ne sont pas directement transposables aux non titulaires de droit public. Néanmoins, l'employeur a l'obligation de reclasser les contractuels. Cette obligation a été érigée en principe général du droit par le conseil d'Etat dans son arrêt n°227868 du 02 octobre 2002.

L'inaptitude de l'agent non titulaire peut être contrôlée par un médecin agréé. Elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé, en cas d'impossibilité de le reclasser. Le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté (circulaire DGCL du 16 juillet 2008 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires).

L'inaptitude définitive et absolue à toute fonction:

Cas n° 1 : Mise à la retraite d'office pour invalidité : Elle doit être prononcée par la commission de réforme et ne peut intervenir qu'à l'expiration des droits statutaires à congé (1 an pour le congé de maladie ordinaire, 3 ans pour le congé de longue maladie, 5 ans pour le congé de longue durée).

Cas n° 2 : Mise à la retraite sur demande pour invalidité : peut intervenir à tout moment après avis de la commission de réforme. L'avis de celle-ci n'est pas requis lorsque l'agent a effectué 103 trimestres de service. Dans ce cas, l'avis du comité médical suffit pour la constitution du dossier adressé à la CNRACL.

