



DE L'AMENAGEMENT AU CHANGEMENT D'AFFECTION

Références

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 23 et 57*
- *Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires,*
- *Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,*
- *Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,*
- *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,*
- *Circulaire ministérielle du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps complet ou non complet contre les risques maladie et accidents de service.*

À l'initiative de l'agent lui-même ou de l'autorité territoriale, un examen médical du fonctionnaire réalisé soit pas le médecin de prévention, soit par le médecin agréé peut être demandé à tout moment de la carrière.

Suite à un avis médical, l'agent peut bénéficier d'un aménagement de poste, d'un changement d'affectation sur un nouvel emploi ou d'une procédure de reclassement.

Tel est le cas notamment :

- préalablement à une reprise de fonctions, après une période de congé de longue maladie ou de longue durée, ou après douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire, après un accident de service ou une maladie professionnelle,
- lors de l'examen médical périodique obligatoire, à la suite d'une visite spécifique.

Le premier avis médical sur la nécessité d'un aménagement de poste ou d'un reclassement peut émaner, en fonction de la situation de l'agent, de divers intervenants (médecin de prévention, médecin agréé, comité médical, ou encore commission de réforme).

L'objectif de l'aménagement du poste de travail est de permettre le maintien dans l'emploi de l'agent.

L'inaptitude qui conduit à l'aménagement peut être provisoire voire partielle.

1- L'aménagement de poste : les intervenants

1.1 Le rôle du médecin de prévention

Suite à une visite médicale, le médecin de prévention est compétent pour proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.

1.2 Le rôle des instances médicales

Selon la situation de l'agent, le comité médical et la commission de réforme pourront également être à l'origine de propositions d'aménagement.

Conformément à l'article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, « le comité médical est consulté sur l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après un congé de maladie ou une disponibilité d'office. »

Par ailleurs, au terme de l'article 33 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, le comité médical consulté sur l'aptitude d'un fonctionnaire territorial mis en congé de longue maladie ou de longue durée à reprendre l'exercice de ses fonctions, peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi de l'intéressé sans qu'il puisse porter atteinte à sa situation administrative.

Si l'intéressé bénéficie d'un aménagement des conditions de son travail, le comité médical, après avis du service de médecine préventive, est appelé à nouveau, à l'expiration des périodes successives d'une durée comprise entre trois et six mois, à formuler des recommandations auprès de l'autorité territoriale sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements.

A l'expiration de la période d'aménagement temporaire, il est recommandé de saisir à nouveau le médecin de prévention pour statuer sur le caractère provisoire ou définitif des restrictions.

Enfin, à la suite d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle imputable, la commission de réforme peut être également consultée sur cet aspect.

La saisine des instances médicales respectivement compétentes n'intervient qu'en cas de difficultés ou d'aménagement définitif.

1.3 Le rôle de l'employeur

a/ Les obligations de l'employeur

Pour bénéficier d'un aménagement de poste, l'agent n'a pas obligation de déposer une demande.

Il convient de préciser que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de « résultat » mais de « moyen », l'aménagement devant se faire dans la limite des possibilités de la collectivité et des capacités physiques de l'agent concerné.

Toutefois, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible.

Dans le cadre de la surveillance médicale particulière dont fait l'objet l'agent placé sur un poste aménagé, le médecin de prévention peut proposer, compte tenu de l'évolution de l'état de santé, de nouveaux aménagements ou un allègement de ceux mis en place.

L'aménagement peut être définitif ou provisoire.

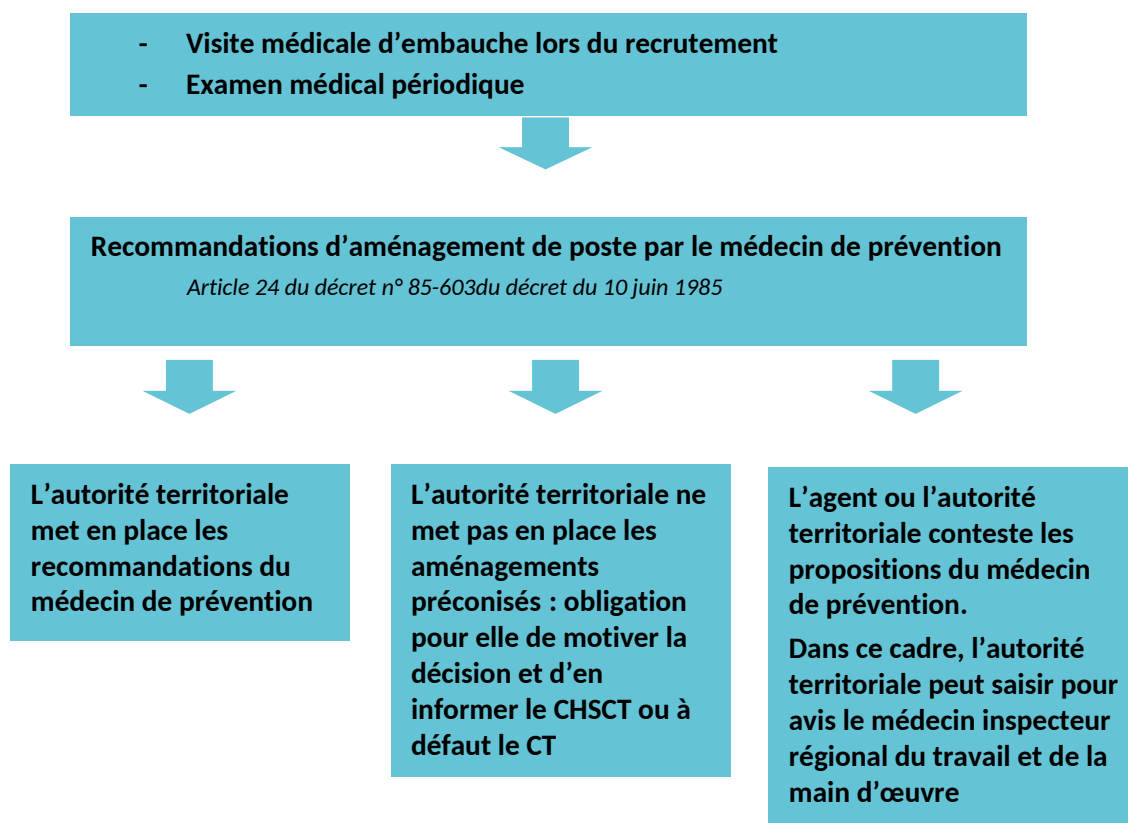
Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le Comité technique, est informé chaque année des aménagements accordés par l'autorité territoriale.

b/ Les mesures organisationnelles et techniques

Peuvent ainsi être prises les mesures suivantes :

- Un allègement des tâches à accomplir
- Un aménagement du temps de travail (temps partiel thérapeutique, article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, ...)
- Un aménagement matériel du poste de travail (travaux d'accessibilité, appareillages et matériels adaptés, ...)
- La mise en place d'un dispositif de télétravail...

Procédure d'aménagement de poste pour l'agent en fonction



Procédure d'aménagement de poste pour l'agent en arrêt de maladie



Si l'aménagement du poste de travail est impossible ou insuffisant, l'administration pourra envisager d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade, compatible avec son état de santé. L'administration maintiendra l'agent dans la situation statutaire en cours jusqu'à l'épuisement des droits.

2- L'affectation dans un autre emploi du grade

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 les agents à d'autres emplois correspondant à leur grade. Par exemple, le cadre d'emplois d'adjoint technique donne vocation à occuper plusieurs emplois (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.

Cette mobilité peut s'effectuer au sein de la collectivité si elle dispose d'un emploi vacant, dans le grade du fonctionnaire. Le cas échéant, la collectivité peut faire appel à la bourse de l'emploi de l'instance de gestion compétente (le CNFPT pour la catégorie dite A+ et le centre de gestion pour les catégories A, B et C) qui pourra faciliter la mobilité de l'agent.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis préalable (art. 1er décret n°85-1054 du 30 septembre 1985) :

- de la commission administrative paritaire,
- du service de médecine préventive, si l'état du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie,
- du comité médical, si l'état de santé de l'agent a nécessité un congé de maladie.

Aucune disposition réglementaire n'exige de solliciter la demande de l'agent dans le cas d'un changement d'affectation. Toutefois, il est conseillé de la solliciter pour éviter tout risque contentieux.

Si une telle mesure de mobilité ne peut être mise en œuvre, ou s'avère insuffisante ou inadaptée, la procédure de reclassement devra alors être engagée.

Procédure de changement d'affectation

Article 1 du décret 85-1054 du 30 septembre 1985

