

La santé des fonctionnaires – Fiche 1

L'exigence d'aptitude physique pour l'exercice de sa fonction

Rappel : Un fonctionnaire doit remplir les conditions d'aptitude physiques exigées pour l'exercice de sa fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.



L'ordonnance du 25/11/2020 remplace la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique par des **conditions de santé particulières** exigées **pour l'exercice de certaines fonctions** relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.

1. A l'entrée dans la fonction publique d'Etat

L'agent (fonctionnaire ou contractuel) doit passer un **examen médical, auprès d'un médecin généraliste agréé par l'administration**. Jusqu'à présent, cet examen est destiné à vérifier son aptitude générale à exercer un emploi public. Le médecin vérifie que le futur agent public n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité.

S'il constate des maladies ou infirmités, le médecin vérifie qu'elles sont compatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Ces maladies ou infirmités sont alors indiquées au dossier médical de l'agent. Le médecin généraliste peut ordonner un examen complémentaire auprès d'un médecin spécialiste agréé.

Au vu du certificat établi par le médecin généraliste, l'administration peut aussi elle-même ordonner un examen complémentaire auprès d'un médecin spécialiste agréé. Les frais de ces examens sont à la charge de l'administration.

Lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent.


Impact de l'ordonnance du 25/11/2020 : En matière de condition d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, afin de laisser le temps de la concertation sur les statuts particuliers qui doivent déterminer les fonctions nécessitant des conditions d'aptitude physique et mentale particulières, les dispositions antérieures demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prise pour l'application de l'ordonnance et au plus tard jusqu'à 2 ans suivant la publication de l'ordonnance.



Une candidate enceinte qui a réussi le recrutement d'un concours de fonctionnaire peut demander le **report de sa nomination** en qualité de fonctionnaire stagiaire, sans que ce report puisse excéder 1 an.

2. Lors de chaque prise de poste

L'agent doit passer un **examen médical auprès du médecin du travail**. Cet examen est destiné à vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste auquel il est affecté. Si l'état de santé de l'agent le justifie, le médecin du travail peut recommander des examens complémentaires.

 **Ne pas confondre avec le rôle du médecin agréé.** Le médecin du travail n'effectue pas les visites d'aptitude physique (rôle du médecin agréé). Il peut en revanche formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent sur son poste de travail au vu des particularités du poste et de l'état de santé de l'agent.


3. Durant la carrière de l'agent

❖ Obligation de se soumettre à un examen médical régulier

En outre, **l'agent est tenu de se soumettre à un examen auprès du service de médecine de prévention tous les 5 ans**. L'agent fournit à son administration la preuve qu'il a satisfait à cette obligation.

Il s'agit d'une visite d'information et de prévention, qui a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

 **Depuis le décret du 27 mai 2020**, cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit. S'il ne s'agit pas du médecin du travail, le professionnel peut orienter l'agent sans délai vers le médecin du travail s'il l'estime nécessaire.

S'il le demande, l'agent peut bénéficier d'une visite avec un membre de l'équipe de médecine de prévention sans que l'administration n'ait à en connaître le motif.

L'administration peut également demander au médecin de prévention de recevoir un agent. Elle doit en informer cet agent.

Ces visites ont lieu **sur le temps de travail**. Des autorisations d'absences sont données par l'administration pour permettre à l'agent de s'y rendre.

Une surveillance médicale particulière est mise en place à l'égard des agents suivants : agents en situation de handicap, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitante, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents occupant des postes exposés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, agents souffrant de pathologies particulières.

Pour ces agents, le médecin du travail définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale particulière et qui doit avoir lieu au moins tous les 4 ans (la périodicité était d'1 an avant le décret du 27 mai 2020). Une visite intermédiaire est prévue par un des agents du service de médecin de prévention.

Les agents concernés sont tenus de se soumettre à ces visites.



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les agents qui occupent des **emplois présentant des risques d'usure professionnelle** bénéficient d'un **entretien de carrière**, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (décret non paru à ce jour).



Depuis le décret du 27 mai 2020, les professionnels de santé au travail peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à **des pratiques médicales ou soignantes à distance** utilisant les technologies de l'information et de la communication. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent en est informé et son consentement est recueilli par écrit. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

❖ Aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions

Le médecin du travail est le seul habilité à proposer des **aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions** justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent. Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions notamment au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Lorsque ces propositions ne sont pas suivies par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être informé.

En cas de contestation d'un agent concernant ces propositions formulées par le médecin du travail, le chef de service peut saisir pour avis le médecin inspecteur du travail territorialement compétent.

❖ Inaptitude à exercer ses fonctions

✓ Obligation d'adaptation du poste de travail

Lorsque l'agent est reconnu inapte à exercer ses fonctions, suite à l'altération de son état de santé : l'administration doit adapter son poste de travail (*cf aménagements de poste, ci-dessus*).

✓ Obligation de reclassement de l'agent

Si un aménagement de poste n'est pas possible, l'agent doit être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.



L'ordonnance du 25/11/2020 précise qu'un décret en Conseil d'Etat doit préciser les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut, par dérogation, être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, ainsi que les voies de recours ouvertes à ce dernier.

Le reclassement s'effectue **soit par détachement, soit par concours ou examen professionnel aménagés.**

Le reclassement par détachement

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

En vue de permettre ce reclassement, **l'accès à des corps ou cadres d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert à l'intéressé**, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, selon les conditions fixées par les statuts.

Le fonctionnaire détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps d'origine jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal. **L'agent conserve donc le bénéfice de sa rémunération antérieure si l'indice auquel il est reclassé est inférieur à son indice antérieur.**

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une **durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent.**

La situation du **fonctionnaire détaché dans un autre corps en raison d'une inaptitude temporaire** à l'exercice des fonctions de son corps d'origine est réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement, par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si le comité médical constate **l'inaptitude permanente** de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps d'origine, **le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps de détachement s'il y est détaché depuis plus d'1 an.**

Le reclassement par concours ou examen professionnel aménagés

L'agent peut demander à passer un concours ou un examen professionnel ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent, supérieur ou inférieur à celui d'origine.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur du candidat dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.

En cas d'admission dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau inférieur, l'agent conserve sa rémunération antérieure si l'indice auquel il est reclassé est inférieur à celui détenu antérieurement.

✓ **Période de préparation au reclassement**

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, proposée par l'administration **après avis du comité médical**.

Pendant la période de préparation au reclassement, **le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant**.

Objectifs de cette période :

La période de préparation au reclassement a pour objet de **préparer et de qualifier son bénéficiaire** pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son administration d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation** sur un ou plusieurs postes. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cette administration, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.

Durée de la période de préparation au reclassement :

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et **au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté**. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de 3 mois.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement.



Impact de l'ordonnance du 25/11/2020 : elle étend le droit à la préparation au reclassement au fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Le projet de la période de préparation au reclassement :

L'administration établit **conjointement avec l'agent** un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Elle engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps.

L'administration notifie à l'intéressé le projet au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes. **Le fonctionnaire qui ne donne pas son accord** au projet dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité qu'il fixe, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'administration conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu et la durée du projet peuvent être modifiés, en accord avec l'agent de façon à les adapter aux besoins de ce dernier. En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.

❖ **Le dossier médical de l'agent**

Un dossier médical en santé au travail est constitué sous la responsabilité du médecin du travail.

La tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et du secret professionnel.

Lors du premier examen médical, le médecin du travail retrace les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances médicales formulés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (cas de l'inaptitude de l'agent et conditions de reclassement de l'agent dans un autre poste quand l'adaptation de son poste initial n'est pas possible).

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.

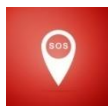
En cas de changement de service de médecine de prévention assurant le suivi d'un agent, son dossier médical en santé au travail est communiqué au médecin du travail pour assurer la continuité de la prise en charge, sous réserve du recueil par écrit du consentement préalable de l'agent.



Pour aller plus loin

Textes de référence:

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors, article 5
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics
- Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat
- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique



Besoin d'aide ?

Pour joindre un représentant du personnel du SNEPAP-FSU : snepap@fsu.fr