

L'INAPTITUDE PHYSIQUE ET SES CONSEQUENCES

RDV Thématiques - AMF
30/01/25 & 04/02/25

Sommaire

01

La notion
d'inaptitude
physique

02

La gestion de
l'inaptitude
physique

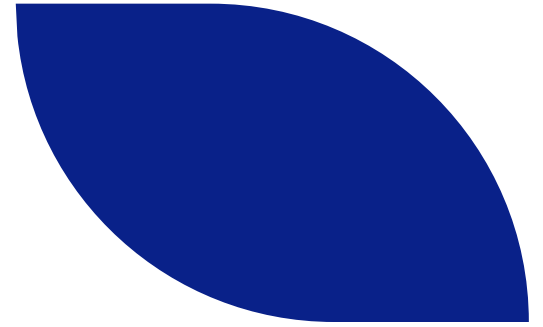
03

Les acteurs

04

Le contrat
groupe
d'assurance
statutaire

1. La notion d'inaptitude physique



Qu'est-ce que l'inaptitude physique?

L'inaptitude physique est une notion médico-administrative qui correspond à une situation dans laquelle **un agent n'est plus en mesure d'exercer tout ou partie des activités liées à ses fonctions de façon temporaire ou définitive.**

Elle peut résulter d'un accident, d'une maladie avec ou sans lien avec l'activité professionnelle. L'inaptitude d'origine non professionnelle peut être occasionnée par n'importe quel évènement sans relation avec les fonctions exercées.

L'autorité territoriale doit veiller à l'état de santé de ses agents :

- En vérifiant la compatibilité de leur état de santé aux emplois de la fonction publique jusqu'au terme de leur carrière avec l'exercice des fonctions auxquelles ils postulent ou qu'ils exercent ;
- En vérifiant toute altération de leur santé du fait de l'exercice des tâches liées à leur poste de travail.

Qui constate l'inaptitude physique?



Le médecin/spécialiste traitant : lors du suivi habituel de son patient, il peut constater que son état de santé nécessite un arrêt de travail ou un allègement du temps de travail (TPT)

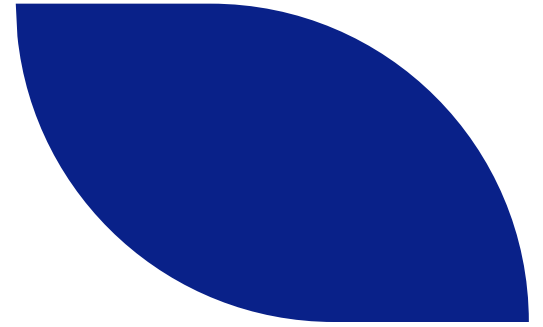


Le médecin du travail: lors des visites d'information et de prévention, peut détecter une incompatibilité entre l'état de santé de l'agent et l'exercice de ses missions



Médecin agréé/conseil médical: lors des visites de contrôle pour l'octroi ou le renouvellement des congés pour raisons de santé

2. La gestion de l'inaptitude physique



Les différents degrés d'inaptitude

- a – Aptitude avec réserves
- b – Indisponibilité physique (inaptitude temporaire)
- c – Inaptitude définitive au poste
- d – Inaptitude définitive à l'ensemble des missions du grade
- e – Inaptitude totale et définitive à toutes fonctions

Aptitude avec réserves

L'aptitude avec réserves

A la suite d'une visite d'embauche, d'une visite périodique ou d'une reprise des fonctions d'un agent après un arrêt, le médecin du travail peut prononcer à son égard un avis d'aptitude avec réserves.

Le médecin du travail propose alors des tâches que l'agent est capable d'effectuer et celles, qui à l'inverse, feront l'objet de contre-indications.

A ce stade, il peut être nécessaire de prendre contact avec le médecin du travail pour plus de précisions sur ces préconisations et leur adaptation aux missions de l'agent.

N.B. : Il est important, lors de la demande de visite médicale, de bien formuler l'objet de cette visite, la situation de l'agent et de joindre une fiche de poste récente.

L'inaptitude temporaire (indisponibilité physique)

L'indisponibilité physique

Elle se définit par l'impossibilité pour l'agent d'exercer ses fonctions pour des raisons liées à son état de santé. On considère alors que l'agent est **inapte de manière temporaire** à exercer une activité professionnelle. L'agent est susceptible de recouvrer ses capacités à échéance assez proche, après une période de repos et/ou de soins.

Dans la plupart des cas, l'indisponibilité physique est appréciée par un médecin et se matérialise par un certificat médical qui doit être transmis à l'employeur dans les 48 heures.

L'indisponibilité physique: les droits à maladie

Selon le régime de l'agent, les droits à maladie diffèrent:

Agents CNRACL Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) à temps complet ou qui ont un temps de travail supérieur ou égal à 28h/semaine	Régime spécial
Agents IRCANTEC - Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) à temps non complet temps de travail inférieur à 28h/semaine) - Contractuels de droit public	Régime général

L'indisponibilité physique: les droits à maladie

On distingue 2 types de congés : le congé non imputable et le congé imputable au service

Congé non imputable au service		Congé imputable au service	CITIS
Agent CNRACL	Agent IRCANTEC	Agent CNRACL et IRCANTEC*	
Congé de maladie ordinaire	Congé de maladie ordinaire	Accident de Service	
Congé de longue maladie	Congé de grave maladie	Accident de Trajet	
Congé de longue durée		Maladie professionnelle	

* Contrairement aux agents CNRACL, pour les agents IRCANTEC, la reconnaissance d'imputabilité au service est décidée par la CPAM et non par l'employeur

L'inaptitude définitive au poste

L'inaptitude définitive au poste

Lorsque le poste initial ne peut être aménagé (pour raisons médicales ou nécessités de service) l'agent va devoir changer de poste voire de métier.

Un fonctionnaire titulaire d'un grade a vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade en adéquation avec son état de santé. Il faut appliquer la règle : « l'agent est titulaire de son grade mais pas de son emploi ». Autrement dit, **l'agent ne peut plus accomplir aucune des tâches de son poste de travail, mais reste capable d'occuper un autre emploi correspondant aux missions de son grade** (ex : sous réserve que l'agent dispose des compétences nécessaires, un adjoint technique jardinier qui est repositionné sur un poste d'adjoint technique de gardien de gymnase).

Selon les restrictions d'aptitude notifiées par le médecin du travail, **l'objectif est d'affecter l'agent à un autre poste de son grade ou à des fonctions compatibles avec l'état de santé : changement vers des postes doux** (poste moins contraignant réclamant des compétences proches). Le médecin du travail aura en charge de valider la nouvelle fiche de poste associée à ce changement.

**L'inaptitude définitive
à l'ensemble des missions du grade**

Le reclassement

L'inaptitude définitive à l'ensemble des missions du grade – le reclassement

Si l'agent ne peut plus accomplir les activités liées aux fonctions de son grade, mais est capable d'exercer une autre activité dans un autre grade. Après avis du conseil médical, un **reclassement** doit être envisagé.

Le fonctionnaire reconnu inapte aux missions du grade bénéficie d'un **droit à reclassement au moyen d'une période de préparation au reclassement (PPR)**, le cas échéant. Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui sont dans l'impossibilité d'exercer, tout au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail. Par conséquent, un simple aménagement des conditions de travail ou un changement d'affectation ne constituent pas un reclassement, qui implique un changement de filière.

Les étapes de l'accompagnement PPR pour l'agent



L'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions

L'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions

L'inaptitude à toutes fonctions est définitive quand l'agent ne peut exercer aucune fonction dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, que son reclassement est impossible et qu'il est dans l'incapacité définitive et permanente de travailler.

Selon le régime de l'agent et l'avis rendu par la caisse de retraite, il est :

- Soit mis à la retraite pour invalidité,
- Soit licencié pour inaptitude physique.

La retraite pour invalidité

Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande.

La mise en retraite d'office pour inaptitude définitive à l'exercice de l'emploi ne peut être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables.

La décision de mise en retraite pour invalidité est soumise à l'avis du Conseil médical qui va apprécier la réalité des infirmités invoquées, la preuve de leur imputabilité au service, les conséquences et le taux d'invalidité qu'elles entraînent et l'incapacité permanente à l'exercice des fonctions.

Pour être admis en retraite anticipée pour invalidité, l'ensemble des conditions suivantes doivent être remplies :

- Être fonctionnaire titulaire,
- Être devenu définitivement inapte à l'exercice des fonctions,
- Ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant aux aptitudes physiques,
- Ne pas avoir atteint la limite d'âge.

Le licenciement pour inaptitude physique

Ce licenciement concerne les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures) et les agents contractuels relevant du régime général de sécurité sociale en cas d'inaptitude définitive et d'impossibilité de reclassement ; il donne lieu à versement d'une indemnité de licenciement.

Ce licenciement ne peut être mis en œuvre que lorsque l'agent réunit les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés maladie,
 - Être déclaré inapte de manière absolue et définitive à l'**exercice de TOUTES fonctions**,
- ou**
- Avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés maladie,
 - Être déclaré inapte de manière absolue et définitive à l'**exercice de SES fonctions**,
 - N'avoir pas pu bénéficier d'un reclassement de la part de sa collectivité.

Le licenciement pour inaptitude physique

Pour les agents contractuels :

A l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, l'inaptitude doit être constatée par un médecin expert agréé.

L'étude des possibilités de reclassement ne concerne que les agents recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 332-8 du Code Général de la Fonction Publique.

Une inaptitude définitive à toutes fonctions dans la Fonction Publique Territoriale ne présume pas d'une inaptitude définitive à tout emploi dans le secteur privé.

Ainsi, l'agent contractuel licencié pourra prétendre potentiellement aux indemnités chômage.

Un avis de la Commission Consultative Paritaire sera nécessaire.

Pour les agents IRCANTEC :

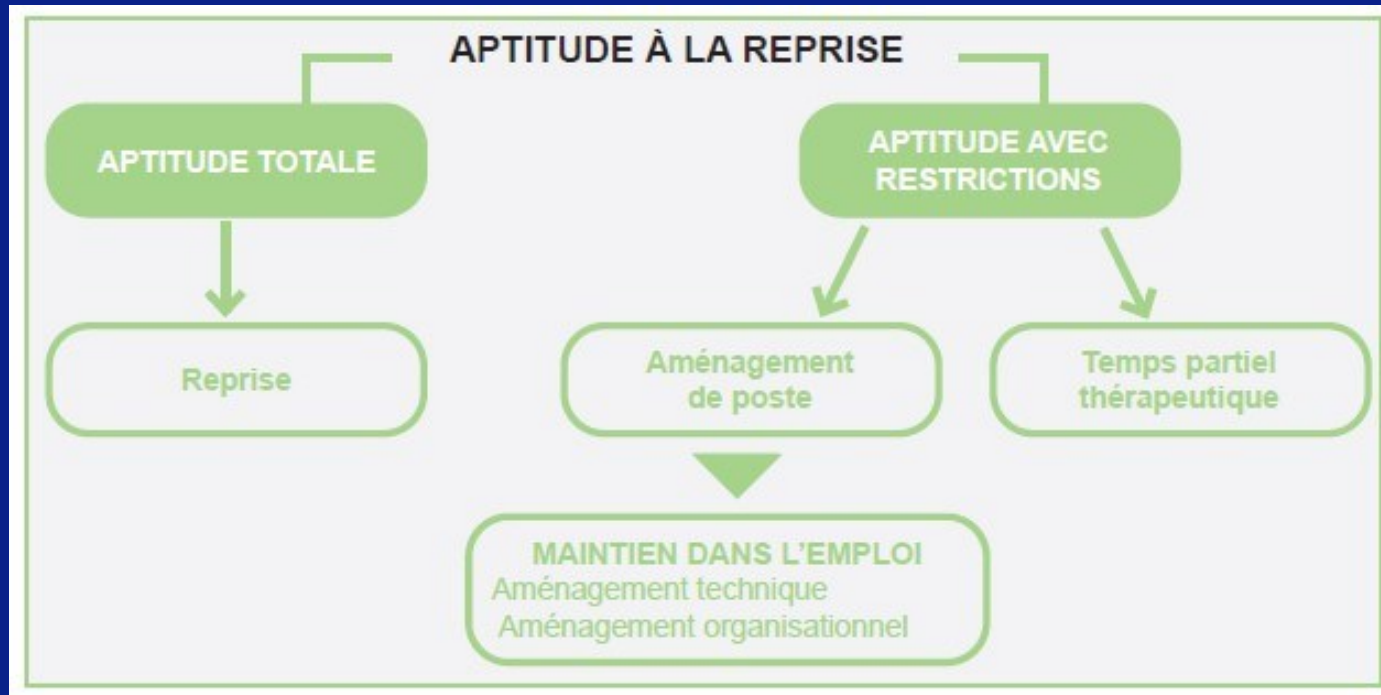
A l'issue d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé de grave maladie, l'inaptitude doit être constatée par le Conseil médical.

Après un congé de maladie consécutif à une maladie professionnelle ou un accident de service, l'inaptitude doit être constatée par un médecin expert agréé.

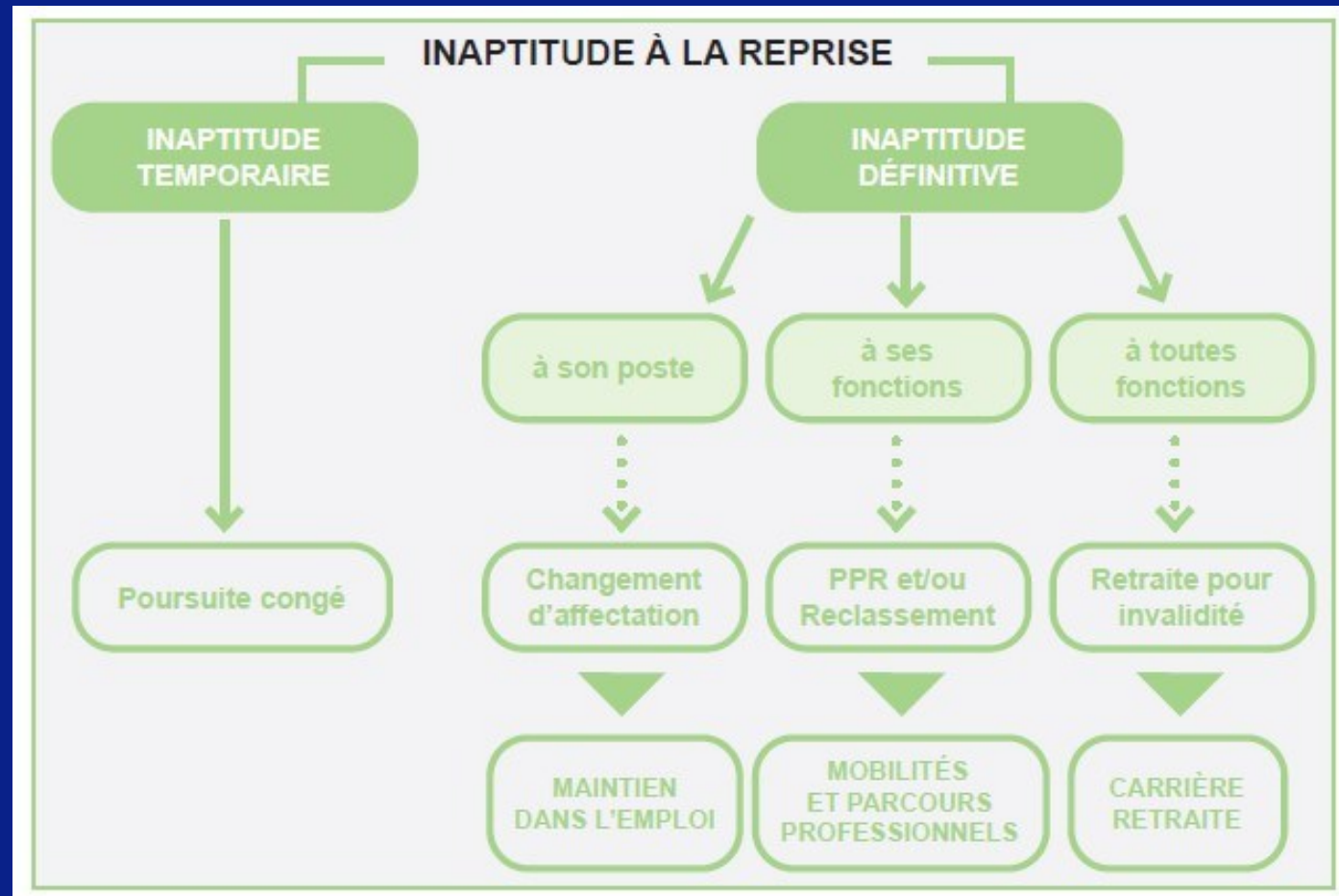
Cette décision de licenciement relève de l'autorité territoriale et devra respecter les règles préalables d'information, de communication du dossier, et d'entretien préalable. L'agent pourra prétendre à une indemnité de licenciement.

***N.B.:** en cas de refus du dossier de retraite pour invalidité par la caisse des dépôts, un agent CNRACL sera licencié pour inaptitude physique.*

En résumé...



En résumé...



3. Les acteurs

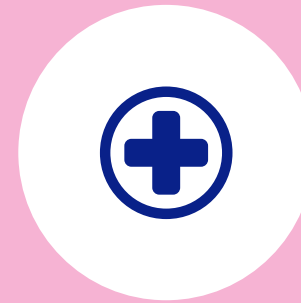
Les acteurs



LE CDG



**LE PÔLE
PRÉVENTION DU CDG**



LE CONSEIL MÉDICAL

Le rôle du CDG dans la gestion de l'inaptitude physique

Nos missions :

- Informer et accompagner les collectivités affiliées dans les différentes procédures à mettre en place au cours de la carrière de l'agent et notamment en matière d'inaptitude, dans le respect de la réglementation en vigueur,
- Être le relais entre la collectivité et l'assurance groupe statutaire,
- Définir avec l'employeur, dans le cadre de la PPR (Période de Préparation au Reclassement), le contenu du dispositif et les modalités de mise en œuvre,
- Accompagner les agents afin de renforcer leur employabilité (analyse du CV et de la lettre de motivation...),
- Sensibiliser les agents et les élus aux problématiques du handicap afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et de promouvoir les compétences et les dispositifs nécessaires au maintien en emploi (convention avec le FIPHFP – Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique),

Le rôle du service santé/prévention du CDG

Le service santé/prévention propose aux collectivités la mise en œuvre d'actions d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail grâce à une action conjointe de l'équipe pluridisciplinaire.

Ses missions:

Plusieurs axes distincts, pour accompagner les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics:

- En médecine préventive
- En prévention des risques professionnels
- Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Psychologie du travail

Sa composition:

- 1 médecin du travail
- 1 infirmière en santé au travail
- 1 secrétaire
- 1 psychologue du travail
- 1 conseiller en prévention

Le rôle du Conseil Médical

Le conseil médical est une instance consultative à caractère médical, que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Le conseil médical (issu de la fusion du comité médical et de la commission de réforme) est institué par le préfet dans chaque département.

Il est saisi pour avis en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les cas prévus par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Cette instance médicale fonctionne en deux formations: la formation restreinte et la formation plénière.

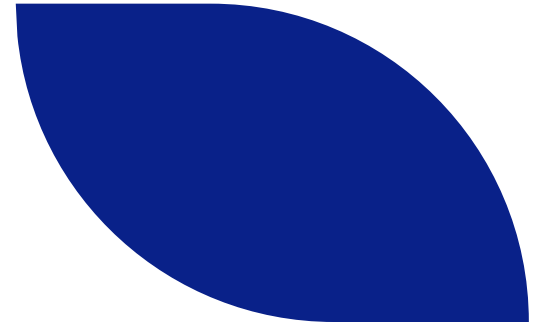
Le rôle du Conseil Médical

La formation restreinte : rend des avis sur les congés pour raison de santé (congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie/grave maladie, congé de longue durée), sur l'aptitude ou l'inaptitude aux fonctions ou à toutes fonctions, sur le reclassement et sur la continuité de la prise en charge des événements imputables.

La formation plénière : rend des avis sur l'imputabilité au service et la consolidation des accidents de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles, sur l'indemnisation des séquelles de ces événements imputables (ATI) et se prononce sur la mise à la retraite pour invalidité.

N.B.: les avis rendus ne lient pas la collectivité, ils aident seulement à la prise de décision.

4. Le contrat groupe d'assurance statutaire



Le contrat groupe d'assurance statutaire

Les collectivités territoriales assument la charge financière de la protection sociale des agents (notamment en cas d'accident du travail, de maladie ou encore de congé maternité), en continuant de verser les salaires des agents en incapacité physique.

Compte tenu des risques financiers très importants qui résultent des obligations statutaires, il est indispensable de s'assurer afin de maintenir le service public et de couvrir le coût du remplacement de l'agent.

Pour les collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire proposé par le CDG, l'assureur actuel est Yvelin.

Le contrat groupe d'assurance statutaire

A retenir:

- Chaque sinistre doit être déclaré via la plateforme Ysaline dans les 90 jours suivants le début de l'événement,
- Prise en charge possible des contre-visites et des expertises médicales par Médivérif dans le cadre du contrôle des arrêts maladie.

Vos contacts au CDG

**Conseil statutaire
lié à l'indisponibilité
physique:**

Aurélie DELAITRE

**Secrétariat du
Conseil Médical:**
Aurélie DELAITRE et
Fabienne DRUELLE

Référent PPR:
Aurélie DELAITRE

**Référent contrat
groupe d'assurance
statutaire:**

Fabienne DRUELLE

Médecin du travail:
Docteur Inès MAYOT

**Infirmière en santé
au travail:**
Sabrina DAGARD

**Psychologue du
travail:**
Clotilde BOUVIN

**Conseiller en
prévention:**
Vincent MOLIARD

Pour tous les services du CDG, nous contacter au 03.25.35.33.20 ou par mail à cdg52@cdg52.fr

**Merci de votre
attention !**