

# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°58 - mars 2019



Dossier : Période de préparation au reclassement (p.3)

## Egalement dans ce numéro

Modification du régime de la disponibilité (p.5)

Revalorisation des frais de mission (p.6)

Notion de recours abusif au contrat (p.11)

Fiche procédure : Procédure de reclassement (p.17)

## Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

# Sommaire



## Dossier d'actualité

3

- Période de préparation au reclassement



## Les textes officiels

5

- Modification du régime de la disponibilité
- Revalorisation des frais de mission
- Application du RIFSEEP au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux



## La jurisprudence

8

- Mention irrégulière d'une déclaration de vacance de poste
- Motivation du refus d'une candidature
- Reclassement et changement d'affectation
- Réintégration suite à une disponibilité
- Absence de bénéfice automatique du RIFSEEP aux agents contractuels
- Notion de recours abusif au contrat



## Les réponses ministérielles

12

- Indemnité de départ volontaire d'un agent en disponibilité
- Rémunération des agents contractuels
- Congé de maladie et Compte-épargne temps
- Aide au retour à l'emploi et discipline



Vos questions  
Nos réponses

14



Fiche pratique

15

Maintien dans l'emploi



Fiche procédure

17

Procédure de reclassement



## Période de préparation au reclassement

Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions



L'ordonnance du 19 janvier 2017 a instauré une période de **préparation au reclassement** dans les trois versants de la fonction publique.

À l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il est désormais prévu que « *Le fonctionnaire **reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions** a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif* ».

La période de préparation au reclassement a pour objet de **préparer** et, le cas échéant, de **qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois** compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation.

Le décret d'application n°2019-712 du 5 mars 2019 modifie le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux afin de fixer les modalités de mise en œuvre de cette période.

### Procédure et mise en œuvre

Dès lors que le fonctionnaire **est reconnu inapte à ses fonctions**, sans être interdit d'exercer toute activité, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG

propose à l'intéressé, **après avis du comité médical**, le dispositif susvisé.

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 si l'agent est en congé de maladie**. Elle prend fin à la date de reclassement de l'agent et ne peut excéder **un an**. L'agent peut en refuser le bénéfice. Il doit cependant être informé de son droit dès réception de l'avis du comité médical.

Le fonctionnaire est réputé être en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit **le traitement correspondant**.

La procédure de **reclassement** doit être conduite au cours d'une période n'excédant pas **trois mois après la demande formulée par l'agent**. L'autorité compétente doit proposer à l'intéressé plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement ou de l'intégration directe.

La période de préparation au reclassement peut comporter « *des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes* ».

**Une recherche d'emploi** dans un autre corps ou cadre d'emplois est également engagée par l'autorité territoriale, le Président du CNFPT ou le Président du CDG, avec l'intéressé, pendant cette période de préparation au reclassement.



## Elaboration de la convention

Une **convention** est établie conjointement avec l'agent et, le cas échéant, la collectivité ou l'établissement d'accueil, **déterminant le contenu** de la préparation au reclassement, **les modalités de mise en œuvre et la durée**, « *au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement* ».

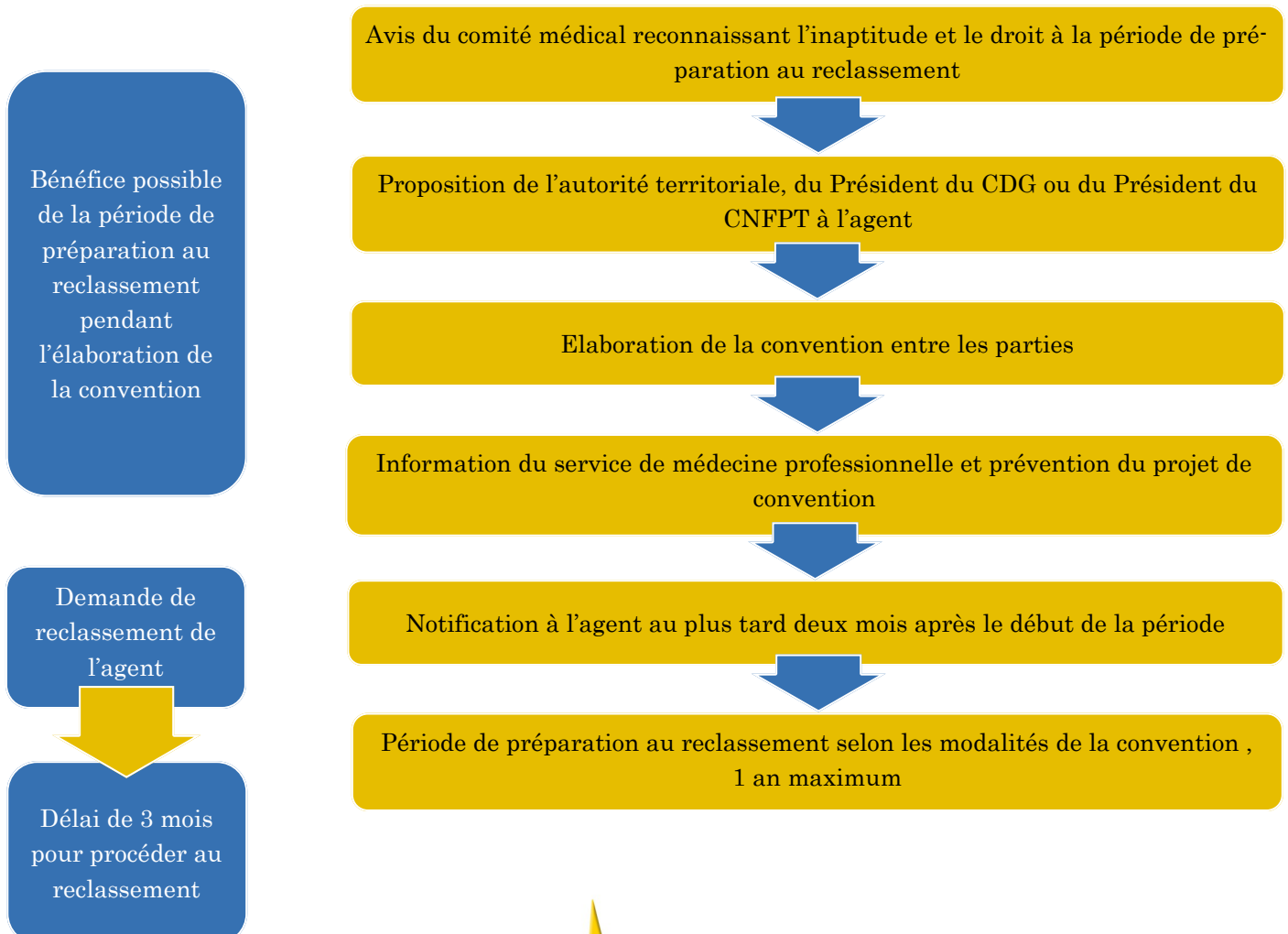
Concernant le projet de convention, il doit être **notifié à l'agent** pour signature au plus tard **deux mois après le début de la période**, qui disposera alors d'un **délai de 15 jours** pour accepter cette convention. Le **service de médecine préventive et professionnelle** est

informé du projet de convention avant notification à l'agent.

L'autorité compétente procède à une **évaluation régulière**, dont la périodicité est fixée librement par la convention. Cette évaluation offre la possibilité de modifier, avec accord de l'agent, la durée et les modalités de la période de préparation au reclassement.

En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés des termes de la convention ou lorsque l'agent bénéficie d'un reclassement dans l'un des emplois proposés par l'autorité compétente.

## Récapitulatif de la Procédure





## Modification du régime de la disponibilité

*Décret n°2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique*

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure le **maintien des droits à l'avancement au cours de disponibilité** et prévoit une modification des conditions de la position de disponibilité.

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 permet la mise en œuvre des dispositions de la loi susvisée.

Dorénavant, **la durée initiale** de la disponibilité pour convenances personnelles est portée à **cinq ans**, contre trois ans antérieurement. Elle est **renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans** pour l'ensemble de la carrière, sous réserve d'une **réintégration de l'agent dans la fonction publique**, pour une durée équivalente à **au moins dix-huit mois de services effectifs continus**, au terme d'une période de cinq ans de disponibilité. La durée des autres motifs de disponibilité reste inchangée.

Par ailleurs, le **cumul d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles** est dorénavant encadré. Ce cumul ne peut excéder une période de cinq ans, ce qui semble supposer une intégration des trois ans maximum de la disponibilité pour création ou reprise d'entreprise dans le décompte de la période de cinq ans maximum pour la disponibilité pour convenances personnelles.

Le décret précise les conditions relatives au maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade lorsque l'agent exerce une activité lucrative pendant une disponibilité de toute nature.

Ce droit s'exerce **dans la limite de cinq ans pour toute activité salariée ou indépendante**, à temps complet ou à temps partiel, et qui :

- correspond à une **quotité de travail minimale de 600 heures par an** pour une **activité salariée**,
- génère un **revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse** pour une **activité indépendante**.

Aucune condition de revenu n'est cependant exigée en ce qui concerne la création ou la reprise d'une entreprise.

Par ailleurs, la conservation des droits est subordonnée à la **transmission annuelle** par l'agent à l'autorité territoriale de **toutes pièces justifiant de l'exercice d'une activité** selon les conditions précitées.

La date butoir de transmission est **déterminée par l'autorité territoriale**, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le premier jour de son placement en disponibilité. Le cas échéant, l'agent ne peut se prévaloir de ses droits à l'avancement.

Le texte entre en vigueur le lendemain de la date de sa publication, à savoir le **29 mars 2019**, à l'exception des dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement qui s'appliquent aux mises en disponibilité ou renouvellement de disponibilité prenant effet à compter du **7 septembre 2018**.



## Revalorisation des frais de mission

*Décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat*

*Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006*

*Arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006*

Plusieurs textes sont parus au Journal Officiel le 28 février 2019 concernant **la revalorisation des frais de mission** des agents de la fonction publique territoriale.

Concernant les **frais de déplacement**, le taux du remboursement forfaitaire des **frais d'hébergement** est porté à **70€**, contre 60€ auparavant. Le taux applicable pour les **frais de repas** reste inchangé, à savoir 15,25€ par repas.

Il n'est désormais plus possible de fixer par délibération un taux forfaitaire d'hébergement **inférieur aux taux en vigueur**. Pour les missions de longue durée, des abattements peuvent cependant être fixés par délibération, précisant notamment le nombre de jours et les zones géographiques concernées.

Concernant les **indemnités kilométriques**, le montant progresse de 17% :

Montant des indemnités kilométriques pour une automobile en métropole			
Type de véhicule	Jusqu'à 2 000 km	Entre 2 001 et 10 000	Au-delà de 10 000 km
5 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,21 €
6 CV et 7 CV	0,37 €	0,46 €	0,27 €
8 CV et plus	0,41 €	0,5 €	0,29 €

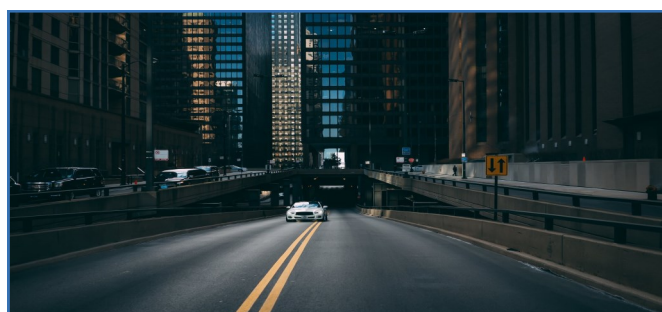
Concernant la prise en charge des **frais de formation**, le décret du 26 février 2019 impose **l'obligation de consentir aux agents qui en font la demande une avance sur le paiement des frais de déplacement**, sous réserve d'une

impossibilité de recourir aux prestations directement via un contrat ou convention pour l'organisation des déplacements éventuellement conclus par la collectivité. Le montant est précompté sur l'ordonnance ou le mandat de paiement émis à la fin du déplacement. Les états de frais doivent être produits.

Par ailleurs, lorsque le **montant total de l'état de frais ne dépasse pas « 30 € toutes taxes comprises »** (arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006), **l'agent conserve les justificatifs de paiement** afférents à l'état de frais jusqu'à remboursement par l'administration, à l'exception des justificatifs relatifs aux frais et taxes d'hébergement. L'agent reste cependant tenu à la communication de ces pièces sur toute demande de l'ordonnateur.

**Au-delà de 30€, tout justificatif doit être transmis à l'ordonnateur.** La voie dématérialisée est autorisée

L'ensemble des dispositions susvisées entre en application au **1er mars 2019**. Il appartient de délibérer au niveau local afin de retenir les forfaits susvisés.





## Application du RIFSEEP au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

*Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat*

L'arrêté du 14 février 2019 paru au Journal Officiel du 28 février 2019 prévoit l'**adhésion du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts** au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Conformément au **principe de parité et d'équivalence**, sont donc désormais éligibles au RIFSEEP les agents territoriaux relevant du grade des **ingénieurs en chef territoriaux**.

À titre d'information, le décret n°901-875 détermine les corps de référence de l'Etat à prendre en considération pour **la transposition du régime indemnitaire à la fonction publique territoriale**.

Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur au **1er janvier 2019** et fixent les montants plafonds applicables aux deux parts du RIFSEEP pour les agents relevant de ce cadre d'emplois, ainsi que les plafonds annuels globaux applicables à chaque groupe de fonctions.



Pour rappel, conformément au **principe de libre administration**, la mise en place du régime indemnitaire n'est pas obligatoire. Cependant, les collectivités qui **disposaient d'un régime indemnitaire au profit des agents susvisés** sont **tenuës d'instaurer le RIFSEEP par délibération, et après saisine du comité technique, en lieu et place des précédentes primes et indemnités**.



## Mention irrégulière d'une déclaration de vacance de poste

*Conseil d'Etat, 6 février 2019, n°414066*

Conformément à l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, la collectivité doit en faire **la déclaration auprès du Centre de Gestion**. Le non respect de cette publication légale peut entraîner l'annulation de la nomination.

Afin de garantir le **principe d'égal accès aux emplois publics**, l'autorité territoriale ne peut **restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi**, excluant par là-même les autres voies d'accès à la fonction publique, sans qu'un texte autorise une telle restriction.

Par conséquent, est irrégulière la déclaration de vacance de poste qui prévoit que l'emploi ne peut être pourvu que par voie de mutation, excluant les autres voies de recrutement, comme la nomination d'un lauréat, le détachement, l'intégration directe, la promotion interne et l'avancement de grade.

Pour rappel, à titre dérogatoire les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par **voie d'avancement de grade** ne font pas l'objet d'une déclaration de vacance de poste.

## Motivation du refus d'une candidature

*Conseil d'Etat, 30 janvier 2019, n°412159*

Est **insuffisamment motivé** l'acte par lequel l'administration écarte une candidature d'un agent public en indiquant que **la pleine adéquation** de la candidature de l'intéressé avec le profil du poste n'était **pas avérée**.

L'autorité compétente devrait, selon le juge administratif, indiquer, « *même sommairement* », **les raisons pour lesquelles**

**elle estime le profil du candidat inadéquat avec le poste.**

Dès lors, lorsqu'une collectivité adresse à un candidat un acte portant refus de sa candidature, elle doit motiver sa décision.







## Reclassement et changement d'affectation

Conseil d'Etat, 7 décembre 2018, n°412905



Le juge administratif rappelle la distinction entre le reclassement et le changement d'affectation.

Conformément aux dispositions du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un fonctionnaire se trouve, de manière définitive, atteint d'une **inaptitude physique à occuper son emploi**, il incombe à l'autorité territoriale de chercher à reclasser l'intéressé avant tout engagement de procédure aboutissant à la radiation des cadres.

Ce dispositif de reclassement, érigé en principe **général du droit**, a été élargi par la jurisprudence aux **agents contractuels**, recrutés pour une période supérieure à un an ou en contrat à durée indéterminée.

Lorsque l'administration décide **d'affecter un agent déclaré apte à la poursuite de ses fonctions dans un environnement différent** sur un nouvel emploi impliquant la réalisation de tâches identiques ou semblables à celles précédemment exercées et n'entraînant ni perte de rémunération ni perte de responsabilités, elle ne procède pas à un reclassement mais à un **changement d'affectation**. Pour rappel, tout changement dans la situation administrative individuelle (perte de NBI ou changement de résidence administrative) implique la saisine de la CAP.

Le changement d'affectation implique **l'exercice de fonctions dans un emploi relevant du grade de l'agent**.

 [Fiche pratique : Maintien dans l'emploi, p.14](#)



## Réintégration suite à une disponibilité

CAA de Paris, 23 janvier 2019, n°17PA03907

Conformément à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire **mis en disponibilité**, d'office, de droit ou sur demande, est réintégré dans les conditions prévues à l'article 67 de la présente loi.

Aux termes de l'article susvisé, « *A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement* ».

Il ressort de ces dispositions qu'au même titre que le détachement, il convient de distinguer la **mise en disponibilité de courte durée** et la **mise en disponibilité de longue durée** concernant la procédure de réintégration.

Par conséquent, un fonctionnaire mis en disponibilité pour une courte durée, à savoir **inférieure à 6 mois**, est en droit d'être **réaffecté**, à l'issue de cette période, **dans l'emploi qu'il occupait précédemment**.

L'autorité territoriale **ne peut donc déclarer cet emploi vacant** et le pourvoir à titre permanent.

Un contrat portant **remplacement d'un agent momentanément indisponible** peut cependant être conclu pour cette période.

Concernant une mise en disponibilité de longue durée, à savoir **supérieure à 6 mois**, et **excédant 3 ans**, l'agent a le droit à une **réintégration dans un emploi correspondant à son grade** dans un délai raisonnable, sans obligation cependant de retrouver l'emploi qu'il occupait précédemment, une déclaration de vacance de poste et un recrutement permanent pouvant intervenir sur celui-ci.

Concernant une mise en disponibilité de longue durée, à savoir **supérieure à 6 mois**, et **inférieure ou égale à 3 ans**, l'agent doit se voir proposer les trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade. La réintégration se fait de plein droit à la 3<sup>ème</sup> vacance de poste.

## Absence de bénéfice automatique du RIFSEEP aux agents contractuels

CAA de Nancy, 17 janvier 2019, 17NC02975

Les agents contractuels de droit public peuvent prétendre à une rémunération comprenant les indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire.

Cependant, **le principe d'égalité n'impose pas que ces indemnités soient instituées à leur bénéfice lorsqu'elles le sont au bénéfice des agents titulaires**. En effet, les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires ne

se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public.

Par conséquent, est régulière une délibération qui ne prévoit pas l'attribution du régime indemnitaire aux agents contractuels de la collectivité.



## Notion de recours abusif au contrat

CAA Nancy, 5 mars 2019, n°17NC00932

CAA Marseille, 25 janvier 2019, n°17MA03002

Le recours au contrat est strictement encadré par les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, notamment les articles 3 et suivants.

Le recours à des contrats à durée déterminée ne doit pas être jugé **abusif**. Pour apprécier si le renouvellement successif de contrats à durée déterminée est abusif, il convient de prendre en compte **l'ensemble des circonstances de fait**, à savoir la nature des fonctions exercées, le motif juridique visé, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats.

Un renouvellement abusif de contrats à durée déterminée ouvre droit pour son bénéficiaire à un **droit à indemnisation du préjudice subit**,

évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cependant, le caractère abusif du refus de renouvellement de l'engagement contractuel est **sans incidence sur la décision de l'administration**, et ne confère aucun droit à l'intéressé d'un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, un **motif tiré de l'intérêt du service est de nature à justifier le non renouvellement**, notamment le recrutement d'un agent fonctionnaire ou la disparition du besoin.





## Indemnité de départ volontaire d'un agent en disponibilité


QE n°07937, 21 mars 2019, JO Sénat

Le placement d'un agent en **disponibilité**, d'office, de droit ou sur demande, ne s'oppose pas à son éligibilité au bénéfice de **l'indemnité de départ volontaire**.

Le versement de l'indemnité de départ volontaire reste soumis à la **décision de l'autorité territoriale** et conditionné à la **démission** de l'agent.

Cependant, en l'état actuel du droit applicable aux agents relevant de la fonction publique, la perte d'emploi volontaire résultant de la démis-

sion n'ouvre pas droit à l'allocation de retour à l'emploi.

 [Actus RH n°55, fiche pratique « Indemnité de départ volontaire », p.13](#)

 [Actus RH n°53, fiche pratique « Procédure d'octroi des disponibilités », p.18](#)

## Rémunération des agents contractuels

QE n°4660, 19 mars 2019, JO Assemblée Nationale

Dans un avis du 30 janvier 1997 (n°359964), le Conseil d'Etat a estimé qu'il « *n'existe aucun principe général du droit imposant de faire bénéficier les agents non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires* ».

Les agents contractuels, n'étant pas titulaires d'un grade, **sont rémunérés en référence à un indice ou un échelon**, décidé discrétionnairement par **l'autorité territoriale**, en prenant en compte notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience (article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Dans ces conditions, l'autorité territoriale n'est pas dans l'obligation de rémunérer l'agent contractuel à **un niveau égal ou supérieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent**.

Par ailleurs, la **réévaluation de la rémunération** des agents contractuels en CDI, qui intervient au moins tous les trois ans, **n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement de carrière automatique**.

La rémunération doit cependant tenir compte des **résultats des entretiens professionnels** et de **l'évolution éventuelle des fonctions** pour apprécier l'opportunité d'une revalorisation de la rémunération.

Toutefois, la grille indiciaire et la durée de carrière applicable aux fonctionnaires peut être retenue par analogie. La rémunération du contractuel ne doit pas être manifestement disproportionnée.



## Congé de maladie et Compte-épargne temps

QE n°08187, 28 février 2019, JO Sénat

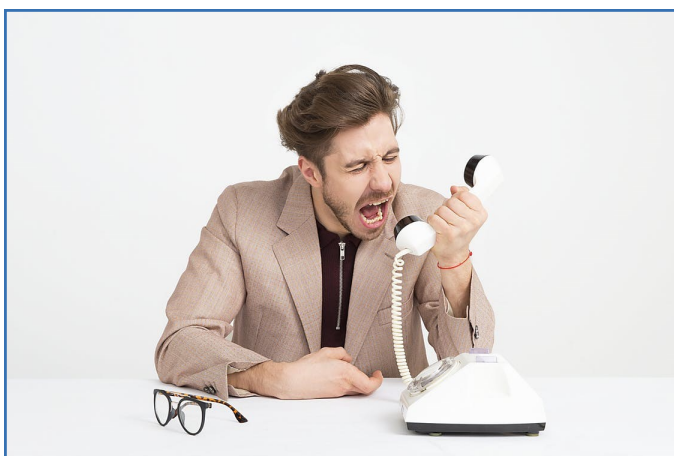
Le congé de maladie est considéré comme **service accompli ouvrant droit à un congé annuel**. Afin de ne pas perdre le bénéfice de ses jours de congés, l'agent en congé de maladie a la possibilité **d'alimenter son compte épargne-temps dans les conditions de droit commun**, et sous réserve notamment que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Bien que les règles d'alimentation du CET ne soient pas favorables à un agent placé en congé de maladie pour une année civile entière ou sur

plusieurs années, il convient de rappeler que les agents bénéficient d'un **report des congés annuels non pris du fait de la maladie**, dans la limite des quinze mois suivant l'année d'ouverture des droits à congés annuels et s'exerçant dans la limite de 20 jours.

## Aide au retour à l'emploi et discipline

QE n°08185, 28 février 2019, JO Sénat



Conformément à l'article L.5424-1 du Code du travail, **l'indemnisation au titre du chômage des agents publics** s'effectue dans les mêmes conditions que **les salariés relevant du secteur privé**.

L'article L.5422-1 du Code susvisé prévoit que les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail, recherchant un

emploi et qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Dans un arrêt du 25 janvier 1991 (n°97015), le Conseil d'Etat a confirmé **qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'exclusion du bénéfice de ce revenu de remplacement pour les agents publics involontairement privés d'emploi suite à un licenciement ou à une révocation pour motifs disciplinaires**.

L'intéressé bénéficie dans les conditions de droit commun de l'aide au retour à l'emploi, versée par son ancienne collectivité dans le cadre de l'auto-assurance ou par Pôle emploi si celle-ci a adhéré au régime d'assurance chômage pour ses agents contractuels.

## Vos Questions, Nos réponses

« Une collectivité peut-elle imposer à un agent de poser ses congés annuels? »

Conformément à l'article 3 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, le calendrier des congés est défini par l'autorité territoriale, **après consultation des agents intéressés**.

Il ressort de cette disposition que **si l'autorité territoriale peut refuser**, sous réserve des nécessités de service, les souhaits d'un agent concernant sa période de congés annuels, **elle ne peut lui imposer de les prendre**. La mise en congés annuels d'office est exclue.

Cependant, si les congés annuels ne sont pas pris du fait de l'agent, après y avoir été invité par l'autorité territoriale, il sera supposé y renoncer et **ne peut valablement prétendre à une indemnisation ou à un report de ses congés annuels**.

« Quelle est la durée de validité d'un examen professionnel ? »

Les textes en vigueur ne réglementent pas la **durée de la validité de l'examen professionnel** prévu par les statuts particuliers des cadres d'emplois pour **l'avancement de grade** et **la promotion interne**.

Dans ces conditions, une interprétation souple est retenue. S'il s'agit d'un tableau annuel d'avancement, la durée de validité est **liée à celle du tableau** dans la mesure où le fonctionnaire ne peut être promu que tant qu'il y est inscrit.

Lorsque l'agent n'est pas promu au titre de ce tableau, il **continue de remplir les conditions statutaires** pour être nommé dans le grade d'avancement, **sous réserve d'une réinscription si l'autorité territoriale en décide ainsi**.

La durée totale de quatre années pour l'inscription sur la liste d'aptitude des lauréats de concours, prévue à l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ne peut être opposée à un agent inscrit au tableau d'avancement.

A titre d'information, la liste d'aptitude « concours » a une valeur nationale tandis que la liste établie après examen professionnel est valable en interne exclusivement, ou dans une autre collectivité en cas de mutation le cas échéant.

« Un agent peut-il s'absenter pour se préparer à titre personnel à un concours de l'administration ? »

En l'absence de la publication du décret d'application prévu par l'ancien article 59-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales sont compétentes pour fixer par délibération le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA).

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité, **après avis du comité technique**, de dresser exhaustivement les événements susceptibles de donner lieu à une ASA, d'en définir **les conditions d'attribution et de durée**.

Les circulaires n°75-238 et n°75-U-065 du 9 juillet 1975 mentionnent la possibilité d'octroyer une journée d'autorisation spéciale d'absence **le jour de l'épreuve**, et **deux jours supplémentaires pour la préparation de l'épreuve**, fractionnable à la demande de l'agent. En vertu du principe de parité avec l'Etat, une collectivité peut faire le choix de modifier sa délibération fixant le régime des ASA, après avis du comité technique, afin **de prévoir ces deux jours de préparation**.

Par ailleurs, conformément à l'article 2 du décret n°2017-928 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, « *Sans préjudice des décharges accordées de droit, l'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur* ».

A toutes fins utiles, la liste des ASA, validée par le comité technique pour le CDG et ayant reçu un accord de principe pour les collectivités affiliées, est disponible dans la circulaire n°2016-11.



## Fiche pratique

### Maintien dans l'emploi

Sous réserve de l'avis du comité médical, l'agent dont l'état de santé est altéré peut bénéficier de certains dispositifs en faveur de son maintien dans l'emploi.

L'autorité territoriale est tenue d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité

physique, conformément à l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le reclassement, qui suppose une inaptitude définitive aux fonctions exercées par l'agent, est généralement précédé de la possibilité pour la collectivité d'envisager un aménagement de poste ou un changement d'affectation.



### Aménagement de poste

Avis d'aptitude à la reprise sous réserve d'aménagement de poste; recommandation du médecin de prévention.

Lorsque l'état de santé d'un agent est altéré, le médecin de prévention, ou à défaut l'instance médicale compétente, peuvent proposer d'aménager ses conditions de travail.

L'agent est maintenu sur son emploi et dans son grade.

La collectivité apprécie, notamment au regard des nécessités du service et des capacités budgétaire, la possibilité d'aménager le poste. À défaut, l'autorité territoriale doit motiver sa décision et prévenir l'autorité médicale dont émane la proposition.

L'aménagement de poste peut revêtir différentes formes:

- Aménagement matériel : mobilier et technologie adaptés ...
- Aménagement organisationnel : nouveaux horaires de travail, interdiction de certaines tâches, limitation de certaines postures..
- La mise en place d'un dispositif de télétravail, le temps partiel thérapeutique...

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut financer tout ou partie des aménagements de poste à la demande de l'autorité territoriale.



### Changement d'affectation

Avis d'inaptitude à ses fonctions ; impossibilité d'aménager le poste.

Le changement d'affectation suppose que l'agent soit placé dans l'incapacité physique d'exercer ses fonctions actuelles, sans être définitivement inapte à toutes fonctions.

Dès lors que l'aménagement de poste est jugé impossible ou insuffisant, l'autorité territoriale devra chercher à positionner l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade et

compatible avec son état de santé.

L'autorité territoriale doit, préalablement à cette affectation, saisir pour avis le comité médical et la commission administrative paritaire.

Si l'aménagement de poste et le changement d'affectation ne peuvent être mis en œuvre, la collectivité devra nécessairement envisager le reclassement de l'agent sur un autre grade.



Si l'agent ne peut ni être maintenu dans son emploi, suite à un aménagement de poste, ni maintenu dans son grade, suite à un changement d'affectation, et qu'il est médicalement reconnu inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions, sans pour autant être inapte à toutes fonctions, la collectivité est **dans l'obligation de chercher à reclasser l'agent.**

Cette obligation constitue une **obligation de moyens et non de résultat** : la collectivité doit démontrer avoir mis en œuvre toutes les mesures possibles pour envisager le reclassement.

Le reclassement bénéficie tant aux agents fonctionnaires qu'aux agents contractuels, **avant toute décision portant rupture de l'engagement** (mise en retraite pour invalidité; licenciement pour inaptitude physique). Pour les agents contractuels à durée déterminée, l'agent est reclassé **pour la durée du contrat restant à courir.**

Le nouveau poste proposé à l'agent doit obligatoirement être apprécié par **l'instance médicale compétente.**

Concernant les **agents fonctionnaires**, le reclassement peut s'effectuer selon **trois modalités** définies aux articles 81 et suivants de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984:

- **par l'intégration dans un autre grade**, inférieur ou supérieur, du **même cadre d'emplois**, après avis de la **CAP**,
- par la voie du **recrutement**, c'est-à-dire suite à la réussite d'un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe sur un grade d'accès sans concours,

- par la voie du **détachement dans un autre cadre d'emplois** de niveau équivalent ou inférieur que le cadre d'emplois d'origine, après **avis de la CAP d'origine et d'accueil.**

**À l'issue de la période de détachement** d'un an précitée, dont le dispositif est le plus largement sollicité, **l'instance médicale compétente est saisie** afin de se prononcer sur une réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, une prolongation du détachement ou une intégration dans le nouveau cadre d'emplois.

Concernant **les agents contractuels**, une obligation de rechercher un reclassement s'impose à l'autorité territoriale **avant de prononcer le licenciement** dans les cas suivants :

- **Disparition du besoin ou suppression de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent,
- **Transformation du besoin ou de l'emploi** lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible,
- Suite au **recrutement d'un fonctionnaire**,
- **Suite au refus d'une modification substantielle du contrat** de l'agent,
- Pour **inaptitude physique.**

L'autorité territoriale doit inviter l'agent à formuler sa demande de reclassement à l'issue de l'entretien préalable obligatoire lors de la procédure de licenciement. L'agent peut être reclassé sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure.



## Procédure de reclassement

### De l'aménagement de poste au reclassement

Recommandation d'aménagement de poste émanant du médecin de prévention si l'agent est en activité

Ou

Avis d'aptitude à la reprise sous réserve d'aménagement du comité médical ou de la commission de réforme, suite à une période de congé de maladie.

Mise en œuvre par l'autorité territoriale des recommandations émanant de l'autorité médicale compétente qui émet un avis pour toute nouvelle proposition d'aménagement.

Refus de l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de service. L'autorité médicale concernée doit en être informée.

Changement d'affectation résultant de l'impossibilité d'aménager le poste de travail (mutation interne sur un poste adapté relevant du grade de l'agent)

Ou

Changement d'affectation suite à un avis d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions occupées.

La procédure de changement d'affectation est engagée dès lors qu'un poste vacant compatible avec l'état de santé de l'agent existe au tableau des effectifs.

En l'absence de poste vacant compatible avec l'état de santé de l'agent, la collectivité ne peut procéder au changement d'affectation, aucune obligation de création de poste ne s'imposant à elle.

Avis du médecin de prévention (si l'agent est en activité) ou du comité médical si l'agent était en congé de maladie.

La procédure de reclassement est engagée par l'autorité territoriale suite à la demande de l'agent.

Décision de l'autorité territoriale portant changement d'affectation après saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

## Procédure de reclassement

Avis d'inaptitude à l'exercice des fonctions, impossibilité de procéder à l'aménagement de poste ou au changement d'affectation.

La collectivité doit inviter l'agent à présenter une demande de période de préparation au reclassement (PPR).

Instauration de la période de préparation au reclassement selon les modalités précisées dans le dossier d'actualité.

L'agent formule sa demande de reclassement, dont l'aboutissement doit intervenir dans un délai de 3 mois suivant cette demande.

Affectation dans un autre grade du cadre d'emplois

Mobilité dans un autre cadre d'emplois.

Détachement dans un autre cadre d'emplois.

Avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Avis de la CAP.

Déclaration de vacance du poste proposé

L'instance médicale compétente est :

- le comité médical concernant les congés de maladie non imputables aux services (congé de maladie ordinaire; congé de longue maladie; congé de longue durée; congé de grave maladie).
- la commission de réforme concernant les congés de maladie imputables au service (accident de service et maladie professionnelle).

Intégration directe possible après un an de détachement.