

PROTECTION SOCIALE ET HANDICAP - PSH

protection.sociale@cdg67.fr

03 88 10 34 66

Modification des conditions d'aptitude physique lors du recrutement et en cours de carrière dans la fonction publique territoriale

Références juridiques :

- Article L. 321-1 du code général de la fonction publique (*anciennement article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*),
- Article L. 812-4 du code général de la fonction publique,
- Loi n° 2019-828 du 06/09/2019 de transformation de la fonction publique,
- Ordonnance n°2020-1447 du 25/11/2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique,
- Décret n°2022-350 du 11/03/2021 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale,
- Décret n°87-602 du 30/07/1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°86-68 du 13/01/1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

...

Dans la continuité de l'article 40 de la loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique, qui dispose que :

« (...) le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à : (...) »

2° Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs (...) en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée (...) en rationalisant leurs moyens d'action ;

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique (...) »,

l'article 1 de l'ordonnance « santé - famille » du 25/11/2020 supprime le 5° de l'article 5 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, qui précisait que :

« (...) Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : (...) »

5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap ».

Il s'agit d'une modification ayant des implications majeures en matière d'accès à la fonction publique territoriale (recrutement), et de vérification de l'aptitude médicale aux fonctions des agents en cours de carrière.

1 L'APTITUDE AUX FONCTIONS LORS DE L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

A – Les dispositions antérieures

Il découlait auparavant de l'article 5 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que de l'article 10 du décret n°87-602 du 30/07/1987, que l'aptitude aux fonctions d'un agent territorial relevant du droit public, quel que soit son statut (titulaire, stagiaire ou contractuel, CNRACL ou IRCANTEC), devait être vérifiée par un médecin agréé et le cas échéant par le comité médical lors de l'accès à la fonction publique.

Toutefois, l'ordonnance du 25/11/2020 prévoit que la condition d'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions est remplacée, pour certaines fonctions relevant du corps ou cadre d'emplois auquel l'agent a accès, par des conditions de santé particulières. Les dispositions antérieures étaient applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard deux ans après publication de l'ordonnance, soit le 26/11/2022.

B – Les dispositions nouvelles

Le décret 2022-350 du 11/03/2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale vient en application de cette ordonnance et modifie notamment l'article 10 du décret n°87-602 du 30/07/1987, qui dispose désormais que :

« Lorsque, conformément aux dispositions des articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, le contrôle de ces conditions de santé est effectué, selon l'objet du contrôle, par des médecins agréés ».

A ce jour, seuls les cadres d'emplois relevant des sapeurs-pompiers professionnels requièrent des conditions de santé particulières, en l'absence de dispositions réglementaires spécifiques concernant les autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En conséquence, **les employeurs territoriaux (hors SDIS) ne peuvent plus faire vérifier par un médecin agréé l'aptitude aux fonctions lors de l'accès à la fonction publique** ; le juge administratif considérerait une telle pratique comme discriminatoire à l'égard de l'état de santé de l'agent.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation de réaliser un examen médical auprès du médecin du travail lors du recrutement est maintenue, en application de l'article L 812-4 du code général de la fonction publique (CGFP).

2 L'APTITUDE AUX FONCTIONS EN COURS DE CARRIERE

L'accès à la fonction publique étant désormais possible sans passer par une visite médicale d'aptitude effectuée par un médecin agréé, il en découle que l'aptitude aux fonctions ne peut non plus être vérifiée directement par un médecin agréé en cours de carrière, notamment lorsqu'un agent n'est pas en congé de maladie.

Par ailleurs, la réglementation ne prévoit nulle part « l'aptitude aux fonctions » comme motif de saisine du conseil médical, ou motif de saisine directe d'un médecin agréé.

Toutefois, dans la pratique, en dehors des cas de saisine obligatoire du conseil médical d'un agent en congé de maladie, l'employeur peut vérifier (indirectement) l'aptitude aux fonctions d'un agent par les moyens suivants, prévus par la réglementation :

1) lorsqu'il doit obtenir obligatoirement un avis du médecin agréé

- contrôle du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS – une première fois au-delà de 6 mois, puis une fois par an),
- prolongation du congé de maladie ordinaire (CMO) au-delà de 6 mois,
- prolongation du congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et congé de grave maladie (CGM), sauf si la prolongation a pour conséquence de faire passer l'agent à demi-traitement (dans ce cas, le conseil médical doit être saisi),
- prolongation du temps partiel thérapeutique au-delà de 3 mois.

2) dans le cadre d'une visite de contrôle facultative par le médecin agréé

- visite de contrôle du CMO, en dehors du contrôle obligatoire cité précédemment,
 - visite de contrôle du CITIS, en dehors du contrôle obligatoire cité précédemment,
 - visite de contrôle du temps partiel thérapeutique (TPT), en dehors du contrôle obligatoire cité précédemment.
- ➔ *L'employeur territorial ne doit toutefois pas demander au médecin agréé de vérifier « l'aptitude aux fonctions » d'un agent, mais se limiter aux motifs réglementaires cités précédemment, qu'il s'agisse d'une visite de contrôle obligatoire ou facultative.*
- ➔ *Les conclusions du médecin agréé (par exemple : « CMO justifié », « TPT non justifié car l'agent peut reprendre à temps plein ») indiqueront de fait si l'agent est apte à ses fonctions ou non.*

3) dans le cadre d'une saisine du conseil médical en formation restreinte, dans le cas d'un agent qui n'est pas en congé de maladie, pour deux motifs précisés par la réglementation :

- congé de longue maladie / de longue durée (CLM/CLD) d'office,
 - reclassement (en cas d'inaptitude aux fonctions relevant du grade).
- ➔ *Si un employeur territorial a un doute sur l'aptitude médicale d'un agent qui n'est pas en congé de maladie, il peut donc saisir le conseil médical en formation restreinte pour l'un de ces deux motifs (CLM/CLD d'office ou reclassement) ; l'avis du conseil médical répondra au motif de saisine et indiquera de fait si l'agent est apte à ses fonctions ou non.*
- ➔ *Il est à noter que, dans le cadre d'une saisine pour CLM/CLD d'office, l'autorité territoriale doit en informer le médecin de prévention pour qu'il remette un rapport à l'attention du conseil médical.*

3 L'APTITUDE AUX FONCTIONS SUITE A UNE REINTEGRATION APRES UNE PERIODE DE DISPONIBILITE

Il en est de même pour la réintégration après une disponibilité pour convenances personnelles ou une disponibilité d'office en l'attente d'une réintégration ; **après une période de disponibilité, les agents territoriaux ne peuvent plus faire l'objet d'une visite médicale d'aptitude par un médecin agréé.** La vérification de l'aptitude par un médecin agréé suite à un retour de disponibilité concerne uniquement les agents dont les fonctions requièrent des « conditions de santé particulière » (sapeurs-pompiers professionnels).

En effet, l'article 26 du décret n°86-68 du 13/01/1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration (modifié par le décret n° 2022-350 du 11/03/2022), dispose :

« Sauf dans le cas où la période de mise en disponibilité n'excède pas trois mois, le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement de la disponibilité ou de réintégrer son cadre d'emplois d'origine trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité.

Lorsque, conformément aux dispositions des articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983, l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date, s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est soit reclassé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, soit mis en disponibilité d'office dans les conditions prévues à l'article 19, soit, en cas d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié ».

Or l'article 19 du décret susmentionné précise :

« La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie(...) »

En conséquence :

- **les questions médicales ne doivent jamais faire obstacle à une réintégration administrative après une période de disponibilité** (autre que la disponibilité d'office pour raisons de santé),
- **un agent ne peut pas être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé directement après une période de disponibilité pour convenances personnelles ou de disponibilité en attente de réintégration** (seule exception : si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie – ce qui n'est possible réglementairement que si l'agent a épuisé des droits à CLD et est à nouveau en arrêt de travail pour la pathologie liée au CLD),
- **l'agent inapte médicalement à ses fonctions suite à son retour de disponibilité doit uniquement envoyer un arrêt de travail à son employeur, et être placé en congé de maladie ordinaire** par arrêté (et le cas échéant, effectuer une demande de CLM/CLD/CGM, reclassement ou retraite pour invalidité).