

LE RECLASSEMENT DU FONCTIONNAIRE INAPTE À L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

De quoi s'agit-il ?

Un fonctionnaire qui deviendrait, par suite d'altération de son état de santé, inapte à l'exercice de ses fonctions, a droit, lorsque l'adaptation du poste est impossible, à un reclassement. Il a droit, en outre, à une période de préparation au reclassement (PPR).

Qui est concerné ?

L'ensemble des fonctionnaires des 3 versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

Quelles obligations pour l'employeur avant le reclassement ?

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, par suite d'altération de son état de santé, le poste de travail auquel il est affecté doit être adapté à son état de santé.

Si les nécessités du service ne permettent pas cet aménagement des conditions de travail, l'employeur, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi dans lequel les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondant à son grade.

En dernier ressort, si l'état de santé du fonctionnaire ne permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade, il peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou d'un autre cadre d'emplois, en priorité dans son administration d'origine, ou, à défaut, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes, dans toute administration ou établissement public de l'ensemble de la Fonction publique.

Qu'est-ce que la période de préparation au reclassement (PPR) ?

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, ou celui ayant obtenu une telle reconnaissance, a droit à une PPR, avec traitement d'une durée maximale d'1 an.

Cette période est assimilée à une période de services effectifs. **Dans la territoriale**, l'agent peut être mis à disposition du centre de gestion pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, c'est à l'employeur, après avis du conseil médical, de proposer à l'intéressé une PPR.

Elle débute généralement, à compter de la réception de l'avis du conseil médical et prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

À noter : La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'administration dans la limite d'une durée maximum de 2 mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report. Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales, lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'administration de son avis, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent. Dans le cas où l'agent bénéficie d'un des congés précités au cours de la PPR, sa date de fin est alors reportée de la durée desdits congés.

L'agent peut refuser de bénéficier de la PPR et présente alors une demande de reclassement. L'agent est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle le reclassement prend effet, dans la limite d'une durée maximale de 3 mois.

À noter : En l'absence de demande de reclassement, l'administration peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congés pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'administration a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP dont l'agent relève.

La PPR vise à préparer, voire qualifier, son bénéficiaire, pour l'exercice de nouvelles fonctions 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 PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation, les modalités d'accueil de l'agent font l'objet d'une convention. Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant, ainsi que l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Le projet qui définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et sa durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement, est établi entre l'employeur et l'agent. **Dans l'hospitalière**, ce projet prend en compte l'usure professionnelle de l'agent.

L'employeur notifie à l'intéressé le projet au plus tard 2 mois après le début de la PPR 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 PPR pour la durée restant à courir.

La mise en œuvre du projet fait l'objet d'une évaluation régulière, à l'occasion de laquelle le contenu et la durée du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent de façon à les adapter aux besoins de ce dernier. Le projet peut aussi être modifié pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de PPR. Il peut aussi être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement de l'agent ou lorsque ce dernier est reclassé.

L'employeur engage, en outre, avec l'intéressé, une recherche d'emploi dans un autre corps ou un autre cadre d'emplois (ou un autre grade **dans l'hospitalière**).

Quelles sont les modalités du reclassement ?

Un reclassement par accès direct, concours ou promotion interne

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à tout corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur, est ouvert à l'intéressé, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ce corps, cadre d'emplois ou emploi.

Le reclassement peut être réalisé par l'intégration dans un autre grade du même corps du même cadre d'emplois, ou, le cas échéant, du même emploi.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le conseil 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.

Lorsque le fonctionnaire est intégré dans un corps ou un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et est classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie, dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi, d'un indice brut au moins égal. Les services accomplis par l'intéressé dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'intégration.

Un reclassement par la voie du détachement

Il peut être procédé au reclassement du fonctionnaire par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur. Au bout d'1 an, le fonctionnaire détaché dans ces conditions peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou d'un autre cadre d'emplois doit se voir proposer par son employeur plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité pour l'employeur de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. Par ailleurs, les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché, classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi, d'un indice brut au moins égal.

La procédure de reclassement est conduite au plus tard dans les 3 mois qui suivent la demande de l'agent.

La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement, par le conseil 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 conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé. En revanche, si le conseil médical constate l'inaptitude permanente de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'il y est détaché depuis plus d'1 an.

Textes en vigueur :

CGFP : Articles [L826-1](#) à [L826-11](#) ;

[Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#) ;

[Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#) ;

[Décret n°89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé.](#)