

Fiche pratique

## LE RECLASSEMENT

Le reclassement s'envisage lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste et un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi de son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé.

### *Références juridiques :*

- Article L826-3 à L826-6 du Code général de la fonction publique ;
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique
- Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- 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

## Table des matières

<b>1. La définition du reclassement .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Les bénéficiaires .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Les obligations de la collectivité .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Les étapes préalables au reclassement .....</b>	<b>4</b>
4.1. Le poste de travail peut-il être aménagé ? .....	4
4.2. L'agent peut-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ? .....	4
<b>5. Les étapes du reclassement .....</b>	<b>5</b>
5.1. 1ère étape : constatation médicale de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade 5	
5.2. 2ème étape (le cas échéant) Période de Préparation au Reclassement.....	5
5.3. 3ème étape : l'agent demande à bénéficier d'un reclassement .....	6
5.4. 4ème étape : recherche d'un emploi de reclassement .....	6
5.5. 5ème étape : reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions ..	7
<b>6. Les modalités du reclassement .....</b>	<b>7</b>
6.1. L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois.....	7
6.2. Le recrutement dans un autre cadre d'emplois .....	7
6.3. Le détachement dans un autre cadre d'emplois .....	8
<b>7. Situation administrative de l'agent dans l'attente d'un reclassement .</b>	<b>8</b>
7.1. En cas d'inaptitude résultant de l'exercice de ses fonctions (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) .....	8
7.2. En cas d'inaptitude ne résultant pas d'un événement imputable au service : .....	8
<b>8. L'impossibilité de reclasser un agent .....</b>	<b>9</b>

## 1. La définition du reclassement

Les fonctionnaires territoriaux devenus inaptes **à l'exercice de leurs fonctions** pour raison de santé, peuvent **sur leur demande** être reclassés dans un autre cadre d'emplois (exemple : adjoints techniques vers adjoints administratifs), s'ils sont déclarés aptes à remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement pour inaptitude physique entraîne pour le fonctionnaire un changement dans sa situation administrative et de ce fait, ne peut intervenir sans son accord. Il suppose un changement de cadre d'emplois et/ou de grade au sein d'une même collectivité ou un changement de collectivité employeur.



*L'aménagement des conditions de travail et le changement d'affectation ne constituent pas un reclassement ; cela peut néanmoins en constituer un préalable.*

## 2. Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires (quelle que soit leur durée hebdomadaire de travail),
- Les contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique



*Concernant les fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, le Conseil d'Etat ne leur reconnaît pas un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation (CE 12 fév. 2016 n°381429).*

→ Les bénéficiaires d'un reclassement pour inaptitude physique entrent dans le quota défini pour calculer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dans la proportion de 6% de l'effectif total).

## 3. Les obligations de la collectivité

Le reclassement pour inaptitude physique est une obligation de moyens et non de résultat. L'autorité territoriale doit chercher toutes les possibilités de reclasser un agent. La collectivité devra apporter toutes les preuves qu'elle a bien mis tout en œuvre pour reclasser son agent, sous peine de voir sa responsabilité engagée.

La réglementation en vigueur ne prévoit aucun délai de mise en place pour procéder au reclassement. Celui-ci doit se faire dans un délai raisonnable.



Bien que dans la fonction publique territoriale, aucun texte ne précise de délai, l'employeur ne saurait utiliser cette carence pour faire durer la procédure. De plus, un reclassement effectué seulement une fois que l'agent est « usé » moralement et/ou physiquement, quelle que soit sa position statutaire, accroît encore les difficultés de la procédure et de l'insertion sur un nouveau poste.

→ Sandrine FLAMANT, Conseillère handicap et maintien dans l'emploi au sein du pôle santé et qualité de vie du Centre de Gestion, se tient à votre disposition pour vous accompagner dans le reclassement de votre agent (02.53.33.01.46 ou [conseil.handicap@cdg85.fr](mailto:conseil.handicap@cdg85.fr))

## 4. Les étapes préalables au reclassement

Aucun reclassement ne peut être envisagé si l'agent est médicalement **inapte à l'exercice de tout poste, de manière définitive**. Dans ce cas, en fonction de son statut il pourra être admis à la retraite pour invalidité (CNRACL) ou, licencié pour inaptitude physique (IRCANTEC).

Le reclassement n'est envisageable que lorsque que l'agent est déclaré **inapte de façon temporaire ou de façon absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions**.

Toutefois, avant d'envisager le reclassement, la collectivité doit rechercher **toutes possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade**.

La demande de l'agent n'est pas nécessaire pour l'affecter dans un autre emploi ou pour modifier ses conditions de travail. L'agent, soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, ne peut refuser cette nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé. En effet, il s'agit d'un préalable au reclassement.

Deux questions doivent être soulevées :

### 4.1. Le poste de travail peut-il être aménagé ?

Les restrictions liées à l'état de santé de l'agent peuvent contraindre l'employeur à modifier le poste de façon temporaire ou permanente. Toute modification interviendra après avis du médecin de prévention. Il peut s'agir, d'un allègement des tâches à accomplir, de l'aménagement des conditions matérielles du poste ou de l'aménagement du temps de travail.

De plus, soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent doit reprendre ses fonctions dès lors que les tâches proposées répondent à l'exigence d'aménagement du poste de travail. En cas de reprise tardive, l'administration peut suspendre le versement de son traitement et en cas de refus de reprise, une procédure d'abandon de poste peut être engagée, conduisant à une radiation des cadres.

→ Il est possible de solliciter, pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion, le service Santé et Sécurité au Travail concernant les conditions d'aménagement de poste. (Contact : 02.51.44.10.37 ou [prevention@cdg85.fr](mailto:prevention@cdg85.fr)).

### 4.2. L'agent peut-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de travail, l'agent peut être soit affecté dans un autre emploi de son grade adapté à ses aptitudes physique ou dans le même emploi mais, dans un autre service dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques. Cette affectation peut être provisoire ou définitive.

Plusieurs avis préalables sont nécessaires :

- Celui du médecin de prévention qui vérifie la compatibilité des nouvelles fonctions avec l'état de santé ;
- Celui du conseil médical après un congé de maladie ou une disponibilité d'office pour raison de santé ; ou après un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;

*Exemple : un adjoint technique déclaré inapte aux fonctions d'entretien d'espaces verts pourra être affecté dans un autre emploi technique (atelier...) qui ne comporte pas les mêmes sujétions mais que son grade autorise.*



Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement.

## 5. Les étapes du reclassement

### 5.1. 1<sup>ère</sup> étape : constatation médicale de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade

La constatation de l'inaptitude médicale peut être à l'initiative du médecin de prévention et est effectuée par :

- Un médecin agréé,
- Le Conseil Médical.

L'inaptitude est la situation dans laquelle une personne ne peut plus assurer son poste de travail du fait d'une dégradation, brutale ou progressive, de son état de santé.

Si les textes de loi n'abordent que la question de l'inaptitude physique, l'aspect psychologique de l'inaptitude peut aussi entrer en ligne de compte. Dans sa définition de la santé, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) précise : « la santé est définie comme un état de complet bien-être physique mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

### 5.2. 2<sup>ème</sup> étape (le cas échéant) Période de Préparation au Reclassement



*Attention, cette étape n'est pas systématique et dépend de l'avis des instances médicales. La PPR, comme le reclassement, n'est pas ouverte aux agents stagiaires.*

Ce dispositif a été instauré par le décret 2019-172 du 5 mars 2019, au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (Cela exclut de fait les agents contractuels ou stagiaires).

Il a pour but de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, de se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner le fonctionnaire vers le reclassement.

La PPR implique la réintégration de l'agent au sein des effectifs de la collectivité, sur son ancien grade le temps de sa transition professionnelle, mais sans qu'il puisse reprendre ses anciennes fonctions. Il est alors accompagné par sa collectivité pour établir un projet de reconversion professionnelle, **uniquement dans le cadre de la fonction publique.**

L'agent s'engage à suivre des stages d'observations et d'immersion (au sein de sa structure mais également d'autres structures), des stages théoriques (notamment avec le CNFPT) et à effectuer des démarches de retour à l'emploi (candidatures spontanées et/ou en répondant aux annonces de la bourse de l'emploi public...).

Il perçoit 100% de son traitement brut indiciaire (le régime indemnitaire peut être maintenu si l'assemblée délibérante prend une délibération en ce sens).

La PPR est une période de service effectif, l'agent déroule donc normalement sa carrière dans son cadre d'emploi d'origine.

L'agent ayant sollicité l'application de la Période de Préparation au Reclassement (délai de 15 jours à respecter à partir de la notification de son droit), une convention est signée entre l'agent et la collectivité, avec l'aide du Centre de Gestion, dans les deux mois suivants le début de la PPR.

Au terme de la Période de Préparation au Reclassement, l'intéressé présente une demande de reclassement.

Si le reclassement n'a pu aboutir à l'issue de la PPR, celui-ci est :

- Soit placé en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie
- Soit mis en disponibilité d'office dans l'attente de la retraite pour invalidité ou du licenciement pour inaptitude physique

### **5.3. 3<sup>ème</sup> étape : l'agent demande à bénéficier d'un reclassement**

Suite à la constatation médicale de l'inaptitude, l'agent sollicite son reclassement pour inaptitude physique par courrier adressé à l'autorité territoriale. L'administration a l'obligation d'inviter l'agent à faire une demande de reclassement, sans pouvoir lui imposer (*cf. annexe 7*).

Cependant, en l'absence de demande formulée par l'agent, la collectivité devra, a minima, être en mesure d'apporter la preuve que l'agent a bien été informé par elle de sa faculté à exercer ce droit et qu'il y a renoncé (courrier de refus de l'agent en ce sens). *Modèle de courrier à adresser à l'agent en annexe.*

### **5.4. 4<sup>ème</sup> étape : recherche d'un emploi de reclassement**

La collectivité met en œuvre ses recherches et explore toutes les pistes possibles d'un nouvel emploi au sein de la collectivité et dans les collectivités alentours.



*Concernant les fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, le Conseil d'Etat ne leur reconnaît pas un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation (CE 12 fév. 2016 n°381429).*

## **5.5. 5<sup>ème</sup> étape : reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions**

A ce stade, l'avis du Conseil Médical est obligatoire. L'avis du médecin de prévention est également à recueillir. L'instance concernée apprécie ainsi l'aptitude de l'agent aux nouvelles fonctions.

## **6. Les modalités du reclassement**

Il intervient selon une des trois modalités prévues par les textes.

### **6.1. L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois**

A défaut d'affectation dans un autre emploi du grade, l'agent peut être reclassé dans un autre grade du même cadre d'emplois par voie d'intégration, par décision de l'autorité territoriale.

Cette intégration peut se faire dans un grade de niveau supérieur, équivalent ou inférieur. Elle présente un caractère définitif et s'accompagne d'un classement dans le nouveau grade.

L'agent est classé conformément aux règles de droit commun applicables au cadre d'emplois d'accueil. Néanmoins, lorsqu'il accède à un grade de niveau inférieur, il est classé à l'échelon du premier grade déterminé compte tenu des services qu'il a accompli et sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié (s'il avait accompli ces services dans le cadre d'emplois de nomination). Les services pris en compte sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil.

Si ce classement aboutit à donner à l'agent un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son ancien grade, il conserve à titre personnel, son ancien indice jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal dans son nouveau grade.

### **6.2. Le recrutement dans un autre cadre d'emplois**

Cette modalité de reclassement applique les conditions de droit commun d'accès aux cadres d'emplois.

Ainsi, l'agent peut être recruté sur n'importe quel autre grade sous réserve qu'il remplisse les conditions d'accès :

- Soit après concours (externe, interne ou 3<sup>ème</sup> concours) ;
- Soit sans concours (statut particulier du cadre d'emplois de catégorie C, grade doté de l'échelle C1 de rémunération) ;
- Soit par voie de promotion interne.

Après inscription sur une liste d'aptitude, ou directement en cas de recrutement sans concours, le fonctionnaire est nommé stagiaire, sauf en cas de dispense. L'agent est classé conformément aux règles de droit commun applicables au cadre d'emplois d'accueil. Le classement s'effectue selon les mêmes conditions déjà exposées au paragraphe 6.1 ci-dessus.

### 6.3. Le détachement dans un autre cadre d'emplois

Le détachement ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur et peut avoir lieu dans la même collectivité ou bien au sein d'une autre administration. Il n'est possible que si l'inaptitude du fonctionnaire **est temporaire**.

Le détachement dans le cadre d'un reclassement s'effectue selon les mêmes modalités qu'un détachement de droit commun. Il suppose une demande du fonctionnaire et l'acceptation de l'autorité territoriale. La commission administrative paritaire du grade d'origine et d'accueil doit être préalablement consultée.

Il est d'une durée d'un an, renouvelable si les conditions sont remplies. Il est lié à l'aptitude physique. Au terme de chaque période de détachement, le conseil médical est saisi par la collectivité pour réexaminer la situation de l'agent et se prononcer sur cette aptitude. Trois situations peuvent se présenter :

- L'agent est reconnu **définitivement inapte à ses fonctions antérieures** : il pourra demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement. La fin du détachement est alors prononcée.
- L'agent est reconnu **temporairement inapte à ses fonctions** : le conseil médical propose le maintien en détachement pour une nouvelle période d'un an. Ainsi, le fonctionnaire demeure en position de détachement, sur sa demande. (Celle-ci est de nouveau subordonnée à un avis de la CAP d'origine et d'accueil).
- L'agent est reconnu **apte à l'exercice de ses fonctions antérieures** : il est alors réintégré dans son grade d'origine s'il existe un emploi vacant (à défaut, il est placé en surnombre pendant un an, puis pris en charge par le Centre de Gestion).

Le classement s'effectue selon les règles de droit commun à savoir à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien grade. Dans le cas où cela s'avère impossible parce que l'agent est détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, l'intéressé est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé avec maintien à titre personnel de l'indice précédemment détenu.

## 7. Situation administrative de l'agent dans l'attente d'un reclassement

### 7.1. En cas d'inaptitude résultant de l'exercice de ses fonctions (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service)

Si l'inaptitude du fonctionnaire découle d'un CITIS, l'agent est maintenu en CITIS jusqu'à l'effectivité de son reclassement.

### 7.2. En cas d'inaptitude ne résultant pas d'un événement imputable au service :

Le fonctionnaire déclaré inapte doit être maintenu dans sa situation (maladie ordinaire, longue maladie, etc.) jusqu'à l'épuisement de ses droits à congés rémunérés prévus par le statut.

Si le fonctionnaire a épuisé l'intégralité de ses droits statutaires à congé de maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente de la mise en œuvre du reclassement.

## **8. L'impossibilité de reclasser un agent**

Malgré ces trois possibilités de reclassement, il arrive parfois que la collectivité ne soit pas en mesure d'y procéder, lorsqu'aucun emploi n'est vacant et ne peut être créé (le droit au reclassement n'oblige pas la collectivité à créer un emploi pour accueillir l'agent) ;

⇒ L'agent pour lequel aucun reclassement ne peut intervenir sera radié des cadres si son inaptitude est définitive et qu'il a épuisé ses droits statutaires. La radiation interviendra suite à une mise à la retraite pour invalidité ou suite à un licenciement pour inaptitude physique. (*cf. fiches pratiques sur le licenciement et la retraite*)

## Récapitulatif de la procédure

### *Recherche de solutions pour maintenir l'agent sur son poste ou dans son grade*

Aménagement du poste

Affectation dans un autre emploi correspondant au grade de l'agent

### *Si proposition des instances médicales, mise en place de la PPR*

Courrier d'acceptation de l'agent

**ou**

Courrier de refus de l'agent

### *S'il n'y a aucune solution pour maintenir l'agent sur son poste ou dans son grade, un reclassement est à envisager*

Demande de l'agent pour la recherche du reclassement

**ou**

Courrier de refus de l'agent pour la recherche du reclassement

Recherche par l'autorité territoriale d'un emploi de reclassement au sein de la collectivité

Recherche par l'autorité territoriale d'un emploi de reclassement en dehors de la collectivité

### **Reclassement possible**

#### *Reconnaissance médicale de l'aptitude à exercer de nouvelles fonctions*

Saisine du Conseil Médical

Avis des instances médicales sur l'aptitude de l'agent au poste de reclassement

Arrêté plaçant l'agent soit en détachement, ou arrêté de nomination stagiaire ou arrêté d'intégration

### **Reclassement infructueux**

Radiation des cadres (retraite pour invalidité avec saisine du Conseil Médical/licenciement pour inaptitude physique)

Civilité  
Adresse  
CP VILLE

Le

Madame - Monsieur,

Dans sa séance en date du .././...., le Conseil Médical/ou le médecin de prévention/ou le médecin agréé vous a déclaré inapte de manière définitive à l'exercice de vos fonctions.

Aux termes de l'article L826-3 du Code général de la fonction publique, la procédure de reclassement pour inaptitude physique ne peut être mise en œuvre qu'à la suite d'une demande de l'agent.

Par la présente, et en application de notre obligation d'information, je vous indique que vous pouvez, si vous le souhaitez, déposer une demande de reclassement. S'agissant d'une obligation de moyen et non de résultat, la collectivité va rechercher un emploi de reclassement au sein de ses effectifs. Cette demande est à effectuer par courrier à l'attention de l'autorité territoriale. Dans l'hypothèse où vous ne souhaitez pas bénéficier d'une mesure de reclassement, un courrier de refus également adressé à l'autorité territoriale sera à transmettre en ce sens.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.