

Le reclassement pour inaptitude dans la fonction publique

Le droit au reclassement pour inaptitude physique a été reconnu par le juge administratif comme constituant un principe général du droit qui oblige l'employeur public à rechercher un emploi de reclassement pour l'agent, dès lors que celui-ci a été déclaré inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions mais pas à toutes fonctions (CE, 26 février 2007, *Agence nationale pour l'emploi*, n° 276863). Il s'agit d'une obligation de moyens pour l'administration.

La procédure de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est fixée par chacune des lois statutaires des trois versants de la fonction publique et par des décrets précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif¹: cette procédure de reclassement s'applique au **fonctionnaire dont l'état de santé, après avis du comité médical, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer les fonctions de son grade ou de son corps**.

En outre, afin d'améliorer le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, il a été institué une période de préparation au reclassement (PPR)². Les lois statutaires des trois versants de la fonction publique prévoient ainsi la PPR et les modalités de mise en œuvre du dispositif ont été fixées par décrets pour les fonctionnaires de l'Etat et territoriaux³. Le dispositif est en cours de transposition pour le versant hospitalier.

1. Mise en œuvre de la procédure de reclassement

Cette procédure comporte plusieurs étapes :

1.1. Aménagement du poste

Cet aménagement est mis en œuvre au bénéfice de l'agent qui n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions.

1.2. Affectation dans un autre emploi du corps ou grade

Si l'aménagement du poste de l'agent n'est pas possible, l'administration peut affecter le fonctionnaire dans un autre emploi de son corps ou de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes à cet emploi. L'affectation dans un autre emploi s'effectue après avis du médecin de prévention lorsque l'état du fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou après avis du comité médical lorsqu'un tel congé a été accordé.

1.3. Période de préparation au reclassement (PPR)

¹ il s'agit, pour la fonction publique de l'Etat, de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret pris pour son application n° 84-1051 du 30 novembre 1984, pour la fonction publique territoriale des articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 et pour la fonction publique hospitalière des articles 71 à 76 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et du décret n° 89-376 du 8 juin 1989.

² Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

³ **FPE** : Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

FPT : 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

Si le fonctionnaire ne peut remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps ou de son grade, même sur un poste adapté, l'administration doit alors, après avis du comité médical, proposer à l'intéressé une PPR qui est destinée à **accompagner la transition professionnelle de l'agent vers le reclassement**.

Les caractéristiques de la PPR sont les suivantes :

- La PPR débute à compter de la **réception de l'avis du comité médical** si l'agent est en fonctions ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.
- La PPR vise à permettre à l'agent de suivre des périodes de formation et d'être **mis en situation** sur un ou plusieurs postes différents **au sein de son administration d'affectation ou de toute autre administration ou établissement public, y compris dans un autre versant de la fonction publique**. Si l'agent est accueilli en dehors de son administration d'affectation, alors une convention tripartite est conclue entre cette administration, l'administration d'accueil et l'intéressé. Elle peut aussi bien avoir lieu sur un poste en particulier que correspondre à plusieurs stages d'observation offrant à l'agent concerné la possibilité de s'essayer à de nouvelles fonctions et de découvrir un nouvel environnement professionnel.
- La PPR donne lieu à l'élaboration d'un **projet de préparation au reclassement** : ce projet doit préciser la durée de la PPR - dans la limite maximale d'un an fixée par la loi - et les actions - formations et mises en situation - que l'agent va suivre.
Ce projet est élaboré conjointement avec l'agent dans les deux premiers mois de la PPR. Le fonctionnaire dispose ensuite d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur le projet de préparation au reclassement que l'administration lui aura proposé. L'agent devra s'engager à en respecter les termes. En l'absence d'accord de l'intéressé, celui-ci sera considéré comme ayant refusé la période restant à courir de la PPR et devra alors présenter une demande de reclassement dans un autre corps selon la procédure de reclassement existante.
- La mise en œuvre du projet fait l'objet d'une **évaluation régulière** réalisée par l'administration conjointement avec l'agent. Le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement de l'agent ou si l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.
- durant la PPR, l'agent demeure en position d'activité dans son corps d'origine et bénéficie du maintien de son traitement.

1.4. Demande de reclassement de l'agent.

Le reclassement ne peut avoir lieu que sur la base d'une demande de l'agent concerné, qui interviendra soit à l'issue de la PPR, soit à la suite de l'avis du comité médical si l'agent a refusé de bénéficier d'une PPR, soit lorsque la durée de la PPR aura été écourtée.

L'administration doit alors proposer à l'agent plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité pour l'administration de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période de 3 mois au plus à compter de la demande de l'agent.

1.5. Reclassement

Le reclassement est effectué par la voie du détachement puis, le cas échéant, par intégration dans un autre corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires.

Les lois statutaires posent le principe selon lequel le détachement ne peut s'effectuer que dans un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur au corps ou cadre d'emplois d'origine de l'agent. Dans cette dernière hypothèse il est prévu que si le fonctionnaire ne peut être classé à un échelon doté d'un indice égal à celui de son corps d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé avec maintien à titre personnel de l'indice détenu dans son corps d'origine.

Au terme de chaque période de détachement, le comité médical réexamine la situation de l'agent :

- Si l'agent est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions antérieures, il est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ;
- Si l'agent est reconnu temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions antérieures, le détachement est renouvelé sur sa demande, pour une nouvelle période de détachement ;
- Après un an de détachement, si le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son emploi d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement. Si le fonctionnaire est intégré dans un corps hiérarchiquement inférieur, il bénéficie des modalités de reclassement et de maintien d'indice précédemment mentionnées dans le cas du détachement

L'intégration dans un autre grade du corps ou du cadre d'emplois : des spécificités dans les dispositifs de la FPT et de la FPH :

Le fonctionnaire territorial et le fonctionnaire hospitalier peuvent demander à bénéficier d'une intégration dans un autre grade que le leur à l'intérieur du corps ou du cadre d'emplois dont ils relèvent. Cette intégration peut être prononcée dans un grade de niveau inférieur ou supérieur.

2. Enjeux et questionnements

2.1. Ouverture du reclassement pour inaptitude entre versants de la fonction publique

Cette mesure constitue l'une des recommandations du rapport de l'inspection générale des affaires sociales et de l'inspection générale de l'administration rendu en décembre 2011 sur [l'évaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé](#) (cf. point 3.6.4 du rapport: «élargir le champ territorial et professionnel du reclassement »).

De plus, le dispositif de la PPR des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions, permet de réaliser cette période de préparation au sein d'une autre fonction publique, dans le cadre d'une convention tripartite conclue entre l'administration d'origine, l'administration d'accueil et l'agent concerné (cf. point 2 ci-dessus). Il serait donc cohérent que le reclassement lui-même devienne également possible dans les trois versants.

2.2. Gestion des fonctionnaires en PPR sans demande de reclassement ultérieure.

Le fait que la procédure de reclassement soit subordonnée à une demande expresse de l'agent peut bloquer indéfiniment la mise en œuvre de cette procédure.

En outre, l'instauration d'une PPR d'un an, qui constitue un droit pour l'agent et qui est destiné à lui permettre, le plus souvent à l'issue d'un congé de maladie, de préparer une reconversion dans des conditions spécifiquement aménagées, semble justifier qu'en contrepartie, l'agent puisse automatiquement bénéficier, à l'issue de cette PPR, d'une procédure de reclassement même en l'absence de demande formelle de sa part.

2.3. PPR et mobilisation des CRP

Les CRP constituent un cadre d'ores et déjà ouvert aux agents publics et il pourrait être intéressant de mobiliser plus souvent.