

**Cfdt:**

# Réponses à emporter

FONCTION PUBLIQUE

#RéponsesàEmporter

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

### *De quoi s'agit-il ?*

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

### *Qui est concerné ?*

L'ensemble des fonctionnaires des trois 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, à la suite d'une altération de son état de santé, le poste de travail auquel il est affecté doit être adapté à son nouvel état.

Si les nécessités du service ne permettent pas cet aménagement des conditions de travail, l'employeur peut l'affecter à un poste de son grade dont les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondantes :

- après avis du médecin du travail si ce fonctionnaire ne bénéficie pas d'un congé de maladie,
- après avis du comité médical si un tel congé a été accordé.

# Réponses à emporter

En dernier ressort, si l'état de santé du fonctionnaire ne lui 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 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'un an.

Cette période est assimilée à une période de service effectif. **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 corps **(ou de son grade dans la territoriale et l'hospitalière)**, c'est à l'employeur, après avis du comité médical, de proposer à l'intéressé une PPR.

Elle débute à compter de la réception de l'avis du comité 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. **Dans l'hospitalière**, si l'agent est placé en congé de maternité pendant la PPR, cette dernière est prolongée d'autant.

L'agent peut refuser de bénéficier de la PPR et présente alors une demande de reclassement. L'agent peut être 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.

La PPR vise à préparer, voire qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois 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 d'origine et perçoit le traitement correspondant.

...

# Réponses à emporter

Le projet qui définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en oeuvre 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 oeuvre 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 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.

## Quelles sont les modalités du reclassement ?

### UN RECLASSEMENT PAR ACCÈS DIRECT, CONCOURS OU PROMOTION INTERNE

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps ou cadres d'emplois 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 ces corps ou cadres d'emplois.

### DANS LA TERRITORIALE ET L'HOSPITALIÈRE

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

Le reclassement nécessite une demande de l'intéressé, à l'invitation de son employeur ou de sa propre initiative.

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

# Réponses à emporter

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 ou son nouveau cadre d'emplois, 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 de niveau équivalent ou inférieur. Au bout d'un an, le fonctionnaire détaché dans ces conditions peut demander son intégration dans le corps 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. **Dans la territoriale,** le détachement est prononcé après avis des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes. L'impossibilité pour l'employeur de proposer de tels emplois, doit faire l'objet d'une décision motivée **dans la fonction publique d'État et la territoriale.** Par ailleurs, les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou de ce cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou du cadre d'emplois d'accueil. Il conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

La procédure de reclassement doit être 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 comité 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 comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé. En revanche, si le comité 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'un an.

**CFDT.FR**

 @CFDT

 /la.CFDT

 @cfdt\_officiel

 CFDT

**REJOIGNEZ-NOUS**  
**CFDT.FR/ADHESION**

