



RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Fiche technique statutaire

Les modalités du reclassement dans la Fonction publique territoriale sont fixées par le [décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#), dont l'article 2 stipule que « *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, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, invite l'intéressé soit à présenter une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, soit à demander le bénéfice des modalités de reclassement prévues à l'article 82 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984* ».

La jurisprudence actuelle a défini le reclassement comme **principe général du droit** par un arrêt du Conseil d'Etat ([CE, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle, n°227868](#)), confirmé encore par un arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles ([CAA de Versailles, 20 septembre 2007, Département des Hauts-de-Seine, n°06VE01436](#)).

1) Agents bénéficiaires

Sont concernés par la possibilité de reclassement :

- les agents titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet ;
- les fonctionnaires stagiaires ;
- les agents non titulaires y compris les assistantes maternelles.

2) Obligation relative de l'employeur

La collectivité n'a aucune obligation de résultat en matière de reclassement, mais seulement une obligation de moyen ; c'est ainsi que si aucun poste n'est vacant ou compatible avec l'état de santé de l'agent, la collectivité constatera que le reclassement est impossible ; elle devra uniquement apporter la preuve qu'elle a cherché par tous les moyens mis à sa disposition une solution adaptée à la situation.

3) Procédure

L'initiative du reclassement appartient à **la collectivité qui doit inviter l'agent à présenter par courrier (sans lequel aucune procédure ne pourra être engagée)** une demande de reclassement dès qu'elle est en possession d'un avis d'inaptitude émis par le médecin traitant, par un médecin agréé, par le comité médical ou par la commission de réforme, mais également lors du passage en disponibilité d'office pour raison de santé.

Puis l'employeur territorial incitera l'agent à s'inscrire à la bourse de l'emploi instituée auprès du centre de gestion ou du CNFPT compétent, et encouragera l'intéressé à suivre une formation en vue de trouver une nouvelle voie.

Par la suite la procédure de reclassement va se traduire par un **dialogue entre les différents acteurs internes de la collectivité** : le service des ressources humaines qui étudiera tous les

postes vacants et les formations à envisager, le médecin de prévention qui se prononcera sur les restrictions au poste de travail liées à l'état de santé de l'agent ainsi que sur la compatibilité avec les postes proposés par l'employeur : l'agent pourra être amené à formuler ses attentes face à cette reconversion.

Préalablement à l'arrivée de l'agent sur un poste de reclassement, **les commissions administratives paritaires des grades d'origine et d'accueil auront dû être saisies** ; et le poste aura dû faire l'objet d'une déclaration de vacance.

4) Modalités

La première modalité de reclassement est l'*intégration* dans un *autre grade* du cadre d'emplois ; il peut s'agir d'un avancement de grade si l'intégration s'opère dans un grade de niveau supérieur ; l'agent devra remplir les conditions prévues par les statuts particuliers (ancienneté, examen professionnel, quota et inscription sur un tableau d'avancement) ;

- *attention : cette intégration pourra également s'effectuer dans un **grade de niveau équivalent ou inférieur**.*

*Lorsque les mesures de reclassement conduisent à classer l'agent dans un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans le grade d'origine, ce dernier peut bénéficier à titre personnel d'un **maintien de son indice antérieur**.*

La seconde modalité de reclassement peut prendre la forme d'une *intégration* dans un *autre cadre d'emplois* par la voie de la promotion interne et selon les modalités prévues par les statuts particuliers, par la voie des concours (externe, interne ou troisième concours), des emplois réservés ou du recrutement sur un grade à recrutement direct.

La troisième modalité de reclassement est la *voie du détachement* qui est possible sur **demande du fonctionnaire au sein de la collectivité ou dans une autre administration** ; ce dernier a lieu dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de niveau équivalent ou inférieur, pour une période d'un an éventuellement renouvelable ; l'agent bénéficie d'un déroulement de carrière dans les grades d'origine et d'accueil.

Si le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, le classement s'opère dans les mêmes conditions que dans le cas d'une intégration dans un autre grade de niveau inférieur.

5) Echec du reclassement

Si à l'issue de la procédure de reclassement la collectivité n'est pas en mesure de proposer un poste compatible avec l'état de santé de l'agent, **ce dernier fera l'objet d'une mise à la retraite d'office pour invalidité**.

Attention : si la retraite est refusée, l'agent sera licencié pour inaptitude physique sans préavis ni indemnité (**scandaleux !**).

Sylvie WEISSLER
Secrétaire Nationale
Chargée de la politique statutaire

Contact : Claude MARTINET - unsa67@orange.fr
mars 2012