

Comment procéder au reclassement d'un agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions ?

Les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail peuvent être reclassés ([article 81 de la loi n°84-53](#)).

L'agent doit avoir été reconnu inapte définitivement à ses fonctions, sans pour autant être inapte à toute fonction. Par ses fonctions, on doit entendre l'ensemble des fonctions et emplois relevant du grade dont il relève.

Aucun reclassement n'est envisageable lorsque le comité médical conclut à une inaptitude totale et définitive à toute fonction.

Préalable au reclassement

L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement ([article 1er du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

Cela peut consister en :

- une adaptation de son poste de travail (révision des tâches à accomplir, équipement matériel du poste de travail, aménagement du temps de travail), avec l'aide éventuelle du FIPHFP,
- une affectation dans un autre emploi du même grade ou sur le même emploi mais dans un autre service.

Si aucune de ces possibilités n'est envisageable, votre agent pourra alors faire valoir son droit à reclassement, qui le conduira à un changement de cadre d'emplois.

Procédure de reclassement

1) Demande de l'agent

Aux termes de [l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984](#), **le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.**

La collectivité doit inviter, le cas échéant, l'agent à formuler cette demande de reclassement. Elle 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.

La collectivité doit également informer l'agent de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR).

2) Période de préparation au reclassement

Le fonctionnaire qui est reconnu définitivement inapte ou qui fait l'objet d'une procédure tendant à le reconnaître physiquement inapte **peut bénéficier du droit à période de préparation au reclassement.**

Ce droit permet à l'agent de se préparer et, le cas échéant, de se qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant pendant une durée maximale d'un an.

L'agent peut refuser cette PPR et former directement une demande de reclassement.

Pour plus de précisions, voir la question « qu'est-ce que la période de préparation au reclassement ? ».

3) Recherche d'un emploi de reclassement

A l'issue de la PPR ou si le fonctionnaire a sollicité directement un reclassement, l'employeur devra rechercher un poste de reclassement à l'agent.

Le reclassement pour inaptitude physique ne peut intervenir que s'il existe un poste de reclassement ouvert. **La collectivité doit donc recenser les postes vacants et ouverts à un reclassement au sein des services.**

Une recherche réelle et effective de poste adaptée à l'état de santé de l'agent doit être effectuée.

A défaut d'avoir pu trouver un poste de reclassement au sein de la collectivité, celle-ci saisit le Centre de Gestion qui consulte l'ensemble des collectivités adhérentes au Centre sur les postes ouverts pour un reclassement dont elles disposeraient.

4) Reconnaissance de l'aptitude au nouvel emploi

Le reclassement est subordonné à la **reconnaissance de l'aptitude physique de l'agent à exercer un nouvel emploi**. Cette aptitude est appréciée par le Comité Médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

5) Mise en œuvre du reclassement :

Le reclassement peut s'effectuer selon l'une des trois modalités suivantes :

- L'intégration de l'agent dans un autre grade de son cadre d'emploi ;
- Le recrutement dans un autre cadre d'emploi (d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur par rapport à celui d'origine) que ce soit par concours, recrutement direct ou promotion interne ;
- Le détachement dans un autre cadre d'emploi d'un niveau équivalent ou inférieur à celui d'origine, après avis de la commission administrative paritaire (CAP) compétente

Lorsque l'inaptitude de l'agent à ses fonctions est temporaire, seul le détachement permet le reclassement.

Depuis le 27 novembre 2020, le reclassement peut être proposé en-dehors de l'administration d'origine de l'agent, même si celle-ci doit rester prioritaire (ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant sur diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique).

6) L'impossibilité de reclassement

Lorsque le fonctionnaire, inapte à l'exercice de ses fonctions sans être inapte à toutes fonctions, a demandé un reclassement, mais que celui-ci est dans l'immédiat impossible, il doit être placé en disponibilité pour inaptitude physique ([CAA Bordeaux 9 juillet 2001, n°00BX01023](#))

En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, il convient de mettre en œuvre la procédure d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique.