

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

CNRACL : Stagiaires et titulaires à TNC > ou = 28h et à TC

- ▶ articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- ▶ article 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987,
- ▶ décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985,
- ▶ article 42 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007,
- ▶ article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985,
- ▶ décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011

1. Références, définition et conditions d'octroi

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement au poste intervient dès lors que l'adaptation du poste (dit aménagement de poste) occupé par l'agent n'est pas possible. Selon les dispositions de l'article 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service est reclassé en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

Un principe général du droit est venu consacrer cette obligation de pourvoir au reclassement (*CE 227868 du 2 octobre 2002 / CCI Meurthe et Moselle*).

En matière de reclassement, la collectivité est tenue par une obligation de moyens et non de résultat lui imposant d'examiner toutes les possibilités. La mise en place d'un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique territoriale instituée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (*décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 – www.fiphfp.fr*) devrait encourager les collectivités à concrétiser leurs obligations statutaires de recherche de reclassement. Les agents reclassés rentrent dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et concourent ainsi directement à réduire le montant de la contribution versée au fonds et proportionnelle aux effectifs manquants au regard de l'obligation d'emploi de personnes handicapées fixée à 6 % des effectifs pour les employeurs publics employant au moins 20 agents.

Un reclassement pour inaptitude physique se traduit par une véritable reconversion. Un bilan de compétences permet de mesurer les compétences professionnelles de l'agent et de déterminer les besoins de formation.



Plusieurs hypothèses sont à examiner :

- La collectivité peut reclasser l'agent dans sa collectivité. Elle doit informer l'agent par courrier avec accusé de réception de la ou des possibilités de reclassement.
- La collectivité ne peut pas proposer un reclassement. Elle doit justifier à l'intéressé l'impossibilité d'opérer ce reclassement par courrier avec accusé de réception. Dans l'attente d'un reclassement dans une autre collectivité, l'agent perçoit un demi-traitement assujéti aux prélèvements sociaux dans les conditions de droit commun pendant toute la durée de la procédure et ce jusqu'à la date de décision du reclassement

Ainsi, le reclassement pour inaptitude physique est subordonné à :

- la demande écrite de l'intéressé, précisant si l'agent demande un reclassement direct ou par la voie du détachement (*CAA Lyon n° 96LY01716 du 4 décembre 1998, M. M*) ;
- l'avis du service de médecine préventive ;
- l'avis du comité médical départemental ou de la commission de réforme ;
- l'avis des commissions administratives paritaires (CAP du grade d'accueil et du grade d'origine).

Le comité technique est informé des mesures prises afin de permettre le reclassement du fonctionnaire.

2. Procédure auprès du comité médical départemental ou de la commission de réforme

Après que le comité médical départemental ou la commission de réforme aient constaté l'inaptitude physique au poste occupé, l'agent doit formuler sa demande de reclassement par écrit, la médecine préventive devra se prononcer sur les fonctions que l'agent peut exercer au regard de son problème de santé.

Par la suite, le comité médical départemental (après de la maladie) ou la commission de réforme (après un congé pour invalidité temporaire imputable au service) devront être saisis afin de se prononcer sur la compatibilité entre l'emploi de reclassement proposé et l'état de santé du fonctionnaire.

- Demande auprès du comité médical départemental

Le dossier doit comporter la lettre manuscrite de l'agent explicitant sa demande, un certificat médical détaillé du médecin traitant, le rapport du médecin du service de médecine préventive, la lettre de l'autorité territoriale indiquant si le reclassement est possible dans la collectivité et dans quelles conditions, la description du poste proposé.

Le secrétariat du comité médical diligente une expertise auprès d'un médecin agréé. L'agent sera donc invité à se rendre chez ce médecin agréé. Les conclusions du médecin agréé permettront au comité médical de se prononcer sur le reclassement.

Le secrétariat du comité médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le comité médical examinera son dossier, de ses droits concernant la communication de son dossier et de la possibilité de faire entendre le médecin de son choix, des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur.

L'avis du comité médical est transmis à l'autorité territoriale sous la forme d'un procès-verbal. L'avis du comité médical est communiqué au fonctionnaire sur sa demande.

L'expertise est à la charge de l'employeur (*article 41 du décret du 30 juillet 1987*).

La Médecine Préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances des comités médicaux. L'intéressé et la collectivité peuvent faire entendre le médecin de leur choix par le comité médical (*article 9 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987*).

- Demande auprès de la commission de réforme

Le dossier doit comporter le dossier initial avec les procès-verbaux des commissions de réforme déjà passées, la demande de l'intéressé, la description du poste éventuellement proposé, les certificats médicaux, le rapport du médecin du service de médecine préventive, éventuellement une expertise faite par un médecin agréé, la lettre de l'autorité territoriale indiquant si le reclassement est possible dans la collectivité et dans quelles conditions.

Un avis de passage est adressé à l'agent. Celui-ci est invité à prendre connaissance de son dossier, présenter des observations écrites, se faire entendre en séance et se faire assister d'un médecin de son choix ou d'un conseiller (*article 16 de l'arrêté du 4 août 2004*).

La médecine préventive est informée du passage des dossiers et peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif aux séances de la commission de réforme (*article 15 de l'arrêté du 4 août 2004*). À l'issue de la séance, le procès-verbal de séance est adressé à l'autorité territoriale.

3. Saisine de la commission administrative paritaire

Après l'avis favorable du comité médical départemental ou de la commission de réforme, il conviendra de saisir par courrier la Commission Administrative Paritaire compétente afin qu'elle émette un avis sur la demande de reclassement. Le dossier de saisine de la CAP doit comporter les pièces suivantes : la demande écrite de l'agent, la description de l'emploi initial de l'agent, la description du poste de reclassement, de récapitulatif des arrêts maladie, l'avis du comité médical départemental ou de la commission de réforme, l'avis de médecin du service de médecine préventive, la date d'effet du reclassement, le grade de reclassement, les diplômes.

4. Conséquences sur la carrière

L'intéressé peut opter pour le reclassement direct ou le reclassement par la voie du détachement. Le reclassement doit intervenir sur un poste créé ou vacant. Un avis de vacance de poste devra être effectué.

- Reclassement direct

Le reclassement direct d'un fonctionnaire dans un emploi de niveau équivalent, supérieur ou inférieur peut s'effectuer par la voie statutaire ce qui suppose l'obtention du concours dans certains cas.

Exemples

Cas n° 1 : Emploi équivalent

Un adjoint technique de 2^e classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint administratif de 2^e classe – recrutement direct sans concours.

Cas n° 2 : Emploi supérieur

Un adjoint technique de 2^e classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint administratif 1^{ère} classe s'il a obtenu le concours correspondant ou s'il est inscrit sur la liste d'aptitude d'adjoint au titre de la promotion interne.

Cas n° 3 : Emploi inférieur

Un adjoint technique de 1^{ère} classe peut demander son reclassement en qualité d'adjoint technique 2^e classe (recrutement direct sans concours) ou un technicien territorial reclassé adjoint technique de 1^{ère} classe (concours nécessaire). Le reclassement dans un emploi de niveau inférieur s'effectue au premier grade (*article 82 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

- Reclassement par voie de détachement

Cette solution ne peut intervenir que pour un reclassement dans un emploi de niveau équivalent ou inférieur.

Cette solution est beaucoup plus souple :

- d'une part sur le plan statutaire, notamment pas de nécessité d'obtenir le concours
- d'autre part sur le plan médical si l'inaptitude a un caractère temporaire ou si on veut se donner un délai de réflexion (détachement pour une période d'un an avec intégration définitive possible).

Ce détachement particulier est régi par des règles dérogatoires. En effet, d'une part ce type de détachement peut intervenir dans la collectivité à laquelle appartient l'agent et d'autre part, il n'est pas subordonné à l'appartenance à une catégorie ou à un cadre d'emplois. Toutefois, le détachement peut être subordonné à la détention d'un diplôme (exemple : détachement sur un grade d'ATSEM).

Le détachement est prononcé pour une année. Au terme de l'année, la situation est réexaminée :

- si le comité médical ou la commission de réforme constate à nouveau l'inaptitude sans que son caractère définitif puisse être affirmée, le détachement peut être prolongé par période d'un an ;
- s'il n'y a plus d'inaptitude, l'agent réintègre son grade d'origine si un poste est vacant. Sinon il est maintenu en surnombre pendant un an puis pris en charge par le CNFPT ou le CDG ;
- si l'inaptitude constatée est devenue définitive, l'agent pourra demander le renouvellement du détachement ou son intégration dans le cadre d'emplois de reclassement.

L'agent ne doit pas subir de perte sur le plan indiciaire. En effet, l'article 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que les agents reclassés dans un indice inférieur, conservent à titre personnel, le bénéfice de leur précédent indice. Toutefois, l'agent risque de se trouver dans une situation moins avantageuse en terme de perspective de déroulement de carrière.

La collectivité qui procède au reclassement doit donc, dans ce contexte, payer l'agent sur son indice ancien dans le cadre de son emploi de reclassement. Dans ce cas, la collectivité maintient à l'agent son traitement. Si la collectivité est affiliée au Centre de Gestion, c'est à lui qu'incombe cette charge financière. Le reclassement donne lieu à la rédaction d'un arrêté.