

## **La constatation de l'inaptitude à l'exercice des fonctions : de l'aménagement de poste au reclassement**

---

### **Références juridiques :**

---

- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 826-2 à L. 826-30
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale et notamment son article 24

A l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale, l'avis du conseil médical en formation restreinte pour une présomption d'inaptitude peut être sollicité à tout moment de la carrière.

L'agent peut aussi se trouver dans une position statutaire imposant une vérification de son aptitude, notamment :

- Préalablement à une reprise de fonctions, après une période de congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée, ou après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire,
- Après une période de disponibilité d'office pour inaptitude, ou au moment de la constatation de la consolidation après un accident de service ou une maladie professionnelle,
- Après un congé sans traitement pour les fonctionnaires stagiaires ou agents contractuels

Le premier avis médical peut donc émaner, en fonction de la situation de l'agent, de divers acteurs (médecin du travail, médecin agréé, conseil médical.).

### **Les démarches préalables au reclassement :**

---

#### **1.1 L'aménagement de poste :**

---

L'objectif de l'aménagement du poste de travail est le maintien de l'agent dans son poste de travail en adaptant celui-ci à ses capacités.

Il peut s'agir :

- d'un allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles, interdiction du port de charges lourdes, pas de station debout prolongée...)
- de l'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques, ..)
- de l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos...)
- la mise en place d'un dispositif de télétravail tel qu'il est défini par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Le médecin du travail est seul compétent pour proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions (*art. 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la FPT*).

Il convient de préciser que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de « résultat » mais de « moyen », l'aménagement devant se faire dans la limite des possibilités de la collectivité ou de l'établissement public et des capacités de l'agent concerné.

Toutefois, l'administration doit apporter la preuve qu'elle a **sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste**. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement est impossible (cf. *Cour Administrative d'Appel de Nantes, du 14 mars 2003, n° 00NT01965*). L'aménagement de poste doit être compatible avec son état de santé (cf. *CAA Paris 11 oct. 2005 n°02PA02027*). Lorsqu'elle ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité social territorial doit en être tenu informé (art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

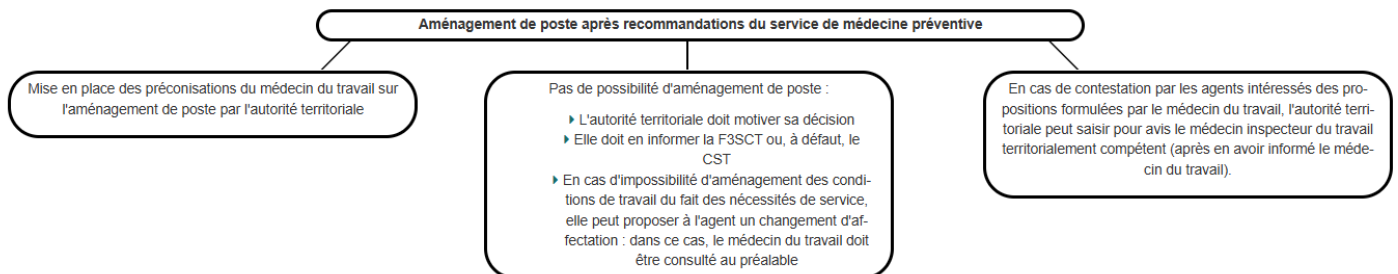
L'aménagement de poste peut être provisoire ou définitif en fonction de la situation de l'agent.

*Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) créé par la loi du 11 février 2005 est un établissement public qui collecte les contributions des employeurs publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et assimilés. Il finance en contrepartie des aides et met à la disposition des collectivités des ressources d'expertise et de conseil.*

Les agents ayant été reconnu inapte à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires ou présentant des restrictions et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin du travail au moyen d'une adaptation de poste de travail peuvent obtenir certaines aides octroyées par le FIPHFP.

Si l'aménagement du poste de travail est impossible ou insuffisant, l'autorité territoriale devra étudier les possibilités d'un changement d'affectation du fonctionnaire.

En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin du travail, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur du travail territorialement compétent (après en avoir informé le médecin du travail).



## 1.2 L'affectation dans un autre emploi du grade :

### Les bénéficiaires

Agents titulaires à temps complet et à temps non-complet

### Les conditions à remplir :

l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions  
**ET**  
les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail.

### Procédure

Si l'aménagement du poste de travail est impossible ou insuffisant, l'autorité territoriale pourra envisager d'affecter l'agent sur un autre emploi de son grade, compatible avec son état de santé (*art. 1 du décret 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié ; CE 10 mars 2010 n°309496*).

Cette mobilité peut s'effectuer au sein de la collectivité ou de l'établissement (dans son service ou dans un autre service) si elle dispose d'un poste vacant dans le grade du fonctionnaire. Dans le cas où elle ne dispose pas de poste vacant, elle peut faire appel au centre de gestion (pour les agents de catégories A, B et C) ou au CNFPT (pour les agents de catégorie A+) pour faciliter la mobilité de l'agent vers une autre collectivité ou établissement. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical.

A noter : chaque grade dans la fonction publique a vocation à occuper plusieurs emplois. Ainsi, le cadre d'emplois d'adjoint technique donne vocation à occuper plusieurs fonctions telles que magasinier, chauffeur, mécanicien, jardinier, ripeur, cuisinier, électricien, agent de gardiennage et de surveillance, etc. Le fait pour un jardinier d'être affecté sur un emploi de magasinier n'est pas un reclassement au sens juridique strict mais un changement d'affectation.

Si l'aménagement de poste et/ou un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi de son grade s'avère impossible, insuffisants ou inadaptés à l'état de santé de l'agent, la procédure de reclassement pourra alors être engagée.

## 2. Le reclassement :

**Bénéficiaires :** fonctionnaires titulaires à temps complet et à temps non-complet et agents contractuels occupant un emploi permanent (*réf. : art. 13 alinéa 1 du décret 88-145*), sont exclus les fonctionnaires stagiaires et agents contractuels recrutés temporairement (*réf. : n°381429 - conseil d'Etat du 12.02.2016*)

A noter que les sapeurs-pompiers professionnels, dans le cadre d'un projet de fin de carrière, peuvent bénéficier de mesures spécifiques de reclassement.

Le reclassement pour inaptitude se traduit par une affectation durable dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois.

Il existe deux hypothèses pour lesquelles les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'une mesure de reclassement :

- lorsque l'état de santé du fonctionnaire « ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail »
- ou « lorsque l'état de santé 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 » : dans ce cas, l'autorité territoriale propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique

A contrario, il est impossible d'engager une procédure de reclassement si l'agent a été déclaré inapte définitivement à toutes fonctions.

Le médecin du travail peut alerter sur la nécessité d'envisager à court ou moyen terme un reclassement. Il n'a cependant pas la compétence pour statuer sur l'inaptitude de l'agent à ses fonctions.

### 2.1 La période de préparation au reclassement (PPR) :

Ont droit à une PPR (exclusion des agents contractuels et fonctionnaires stagiaires) :

- le fonctionnaire déclaré inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade par le conseil médical formation restreinte. **L'agent est informé de son droit à une PPR dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève ;**
- le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée. Dans ce cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale peut mettre fin à la PPR.

La PPR est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Située entre la constatation de l'inaptitude et la demande de reclassement, elle a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé. L'objectif étant d'éviter l'échec du reclassement, la PPR devra le préparer en amont pour optimiser son succès.

 [Voir 50 autre fiche outil ppr maj 06 2024 \(11\).pdf](#)

- A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de 3 mois pour la conduite de la procédure de reclassement (*art. 2 du décret 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié*).
- L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR est invité à présenter une demande de reclassement.

Documents à télécharger :

---

-  [Modèle d'arrêté octroi PPR L:\PPR\2. MODELES\Documents internes\3. Arrêtés\Modèle arrêté octroi PPR maj janvier 2023.doc](#)

Les services du CDG se tiennent à votre disposition pour toute question relative aux documents et pour vous accompagner dans la mise en œuvre de la PPR.

## 2.2 Le reclassement :

---

La procédure de reclassement est conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Les bénéficiaires :

- Les fonctionnaires titulaires affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC
- Les contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article L332-8 du code général de la fonction publique.

La mise en œuvre du reclassement pour les agents contractuels ne sera pas évoquée dans cette fiche.

Le reclassement entraîne pour l'agent un changement dans sa situation administrative car il suppose un changement de cadre d'emplois et/ou de grade (exemple : agent social vers adjoint administratif).

Les agents reclassés en raison de leur inaptitude physique sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (à hauteur de 6 % de l'effectif total).

---

### 2.2.1 Les étapes du reclassement

---

### **1. Constatation médicale de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade par le conseil médical**

#### **2. La demande de reclassement de l'agent**

À l'issue de la PPR ou lorsqu'il refuse la PPR, l'agent est invité à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois par courrier adressé à l'autorité territoriale.

Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours (*art. 3-1 du décret 85-1054*) : en effet, l'autorité compétente peut, après un entretien avec l'intéressé, décider d'engager une procédure de reclassement en proposant à l'agent, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement. Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Le fonctionnaire peut former un recours gracieux. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP.

**A noter** : il est conseillé à l'autorité territoriale de saisir le conseil médical avant l'entretien afin de faire valider le poste de reclassement.

#### **3. La recherche d'un emploi de reclassement**

À la réception de la demande de l'agent, l'autorité territoriale doit tout mettre en œuvre pour étudier la possibilité d'un reclassement (rechercher un poste vacant au sein de ses effectifs, examiner toutes les possibilités de réintégrer l'agent, etc..). Cela signifie que l'employeur doit sérieusement rechercher à reclasser l'agent, et être en mesure de démontrer qu'il a effectivement recherché un poste approprié à l'état de santé de l'agent (*cf. CAA Marseille 6 oct. 2023 n°22MA01711*).

L'obligation de rechercher un reclassement est applicable quel que soit l'effectif de l'administration.

A défaut de poste vacant, l'autorité territoriale peut inviter l'agent à déposer une candidature auprès de la Bourse de l'Emploi du centre de gestion afin de lui permettre de se positionner sur des postes vacants dans d'autres administrations.

La priorité doit être donnée au reclassement dans l'administration d'origine de l'agent. A défaut, le reclassement s'effectue dans toute administration ou tout établissement public (*art. L. 826-3 du CGFP*). Ainsi, le reclassement peut être effectué auprès de toutes autres administrations relevant de l'une des trois fonctions publiques (FPE, FPT et FPH).

**Rappel** : l'autorité territoriale dispose **d'un délai de 3 mois maximum** pour apporter une réponse à la demande de reclassement de l'agent.

Le reclassement pour inaptitude physique est une obligation de moyens et non de résultats. Toutefois, l'autorité territoriale doit être capable d'apporter la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un reclassement, sous peine de voir sa responsabilité engagée.

**A noter** : le conseil médical doit vérifier que l'inaptitude constatée est compatible avec l'exercice de nouvelles fonctions.

##### **2.2.2 Les modalités du reclassement pour inaptitude**

Le reclassement peut s'effectuer selon 3 modalités prévues par le code général de la fonction publique :

###### **1. Le détachement dans un autre cadre d'emplois (art. L 826-4 du CGFP) :**

Le fonctionnaire reconnu inapte peut être reclassé par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur.

C'est la modalité la plus souvent utilisée.

- L'agent doit présenter une demande de détachement sur le nouvel emploi
- Le conseil médical doit donner un avis d'aptitude à l'exercice des nouvelles fonctions
- Le poste doit être vacant ou créé et une déclaration de vacance d'emploi doit être réalisée auprès du CDG
- Un arrêté prononçant le détachement doit être pris ; L'arrêté et la nouvelle fiche de poste doivent être notifiés à l'agent.  
Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.
- Au terme de chaque période de détachement, le conseil médical doit réexaminer la situation de l'agent (*art. 4 du décret 85-1054*).

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'agent lors d'une procédure de reclassement suite à une inaptitude.

En l'absence de dispositions spécifiques, le détachement sera prononcé selon les dispositions des décrets n°86-68 du 13 janvier 1986 et n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

### **2. L'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois (art. L.826-3 du CGFP)**

L'agent peut demander à bénéficier d'une intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi. L'intégration peut être prononcée dans un grade de niveau supérieur, équivalent ou inférieur (contrairement au droit commun).

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours.

### **3. Le recrutement dans un autre cadre d'emplois (art. L826-5 du CGFP)**

Cette modalité applique les conditions de droit commun d'accès aux cadres d'emplois.

En effet, le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier du corps, du cadre d'emplois ou de l'emploi, nonobstant la limite d'âge supérieure, en application :

1. des dispositions relatives au recrutement par promotion interne,
2. des dispositions relatives au recrutement par concours et au recrutement sans concours mentionné aux articles L. 326-1 et L. 352-4.

L'agent doit donc remplir les conditions classiques d'accès au cadre d'emplois (diplômes pour concours, inscription sur la liste d'aptitude, etc.).

En revanche, aucune condition d'âge ne peut lui être opposée.

### **2.3 L'impossibilité de reclassement :**

Le reclassement peut s'avérer impossible :

- lorsqu'aucun emploi compatible avec l'état de santé de l'agent n'est vacant (le droit au reclassement n'oblige pas l'employeur à créer un poste pour reclasser l'agent)

- en cas d'absence de demande de l'agent ou de refus du poste de reclassement proposé par l'autorité territoriale
- lorsque l'agent n'a pas trouvé de poste correspondant à son état de santé dans une autre administration
- si l'agent ne dispose pas des diplômes ou de l'ancienneté requise pour accéder au nouvel emploi

Dans tous les cas, l'autorité territoriale doit apporter la preuve des moyens mis en œuvre pour trouver une solution de reclassement ; l'impossibilité de proposer un reclassement fait l'objet d'une décision motivée (*art. 3 du décret 85-1054*)

L'agent pour lequel aucun reclassement n'est possible sera radié des cadres. La radiation interviendra soit par la mise en retraite pour invalidité, soit par un licenciement pour inaptitude physique.

---

### **2.3.1 L'agent titulaire affilié à la CNRACL**

---

Une procédure de retraite pour invalidité doit être engagée.

[Voir la page : La retraite pour invalidité \(CNRACL\)](#)

#### ***La saisine du conseil médical en formation plénière :***

---

L'autorité territoriale devra compléter une attestation de non-reclassement qui servira à la saisine du conseil médical en formation plénière puis à la CNRACL pour l'instruction du dossier de retraite pour invalidité.

#### ***La saisine de la CNRACL :***

---

La CNRACL est saisie par l'autorité territoriale après réception du procès-verbal du conseil médical.

C'est la CNRACL qui fixe le taux global d'invalidité, après avis du conseil médical.

Le pouvoir de décision appartient à l'autorité territoriale, qui choisit de prononcer ou de ne pas prononcer la mise à la retraite pour invalidité, sous réserve de l'avis « conforme » de la CNRACL.

L'arrêté de radiation des cadres n'est pris qu'après réception de l'avis favorable de la CNRACL, puisque celui-ci est indispensable.

#### **Fin de la rétroactivité de la date de radiation des cadres**

A compter du 1er février 2024, la date de radiation des cadres retenue par le service gestionnaire de la CNRACL sera fixée au plus tôt le 1er jour du mois suivant la date de l'avis favorable.

Exemple : Pour un dossier dont l'avis favorable est émis le 4 février 2024, la date de radiation des cadres est fixée au plus tôt, le 1er mars 2024.

Dès réception de l'avis favorable, vous devez transmettre à la CNRACL, l'arrêté ou la décision de radiation des cadres, comportant : la date d'effet, le motif (invalidité), l'origine (sur demande de l'agent ou d'office).

**La collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.**

[Voir la page : Les Congés annuels](#)

En cas d'avis défavorable de la CNRACL à la retraite pour invalidité, le fonctionnaire affilié à la CNRACL qui est inapte à ses fonctions et qui ne peut pas être reclassé doit être licencié pour inaptitude physique.

---

### **2.3.2 L'agent titulaire affilié au régime général (IRCANTEC)**

---

Un fonctionnaire titulaire affilié au régime général et à l'IRCANTEC qui est inapte à ses fonctions, et qui ne peut pas être reclassé doit être licencié pour inaptitude.

Voir la page : Le licenciement pour inaptitude physique des fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale

Depuis le 1er janvier 2021, la CAP n'est plus compétente pour se prononcer avant le licenciement pour inaptitude physique.

En outre, la collectivité doit verser à l'agent l'indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés annuels non pris du fait de la maladie et, éventuellement, des allocations chômage.

#### Documents à consulter

---

- [Schéma n° 1 récapitulatif de la procédure de reclassement pour le fonctionnaire reconnu inapte à ses fonctions par le conseil médical formation restreinte.pdf](#)
- [Schéma n° 2 récapitulatif de la procédure de reclassement pour le fonctionnaire reconnu inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade par le CM FR.pdf](#)