

L'INAPTITUDE PHYSIQUE : reclassement professionnel et mise en oeuvre de la PPR (Période Préparatoire au Reclassement)

L'essentiel

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'une maladie imputable ou non au service, ou d'un accident et qui ne peuvent plus exercer les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.

Le reclassement est envisagé lorsque l'aménagement de poste ou le changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi de son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés à son état de santé.

Références :

- Articles L826-1 à L826-10 du code général de la fonction publique
- [Loi n° 2005-102 du 11 Février 2005](#), pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- [Décret n° 85-1054 du 30 Septembre 1985](#), modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction
- [Ordonnance n° 2017-53 du 19 Janvier 2017](#), portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Contacts :

Accompagnement procédure de reclassement :
Fabienne DESHARBES, fdesharbes@cdg53.fr

LE RECLASSEMENT

Définition :

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'emplois, emploi ou corps (mobilité entre fonctions publiques) s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Rappel : l'aménagement de poste et le changement d'affectation ne constituent pas un reclassement.

Agents concernés :

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

Concernant les fonctionnaires stagiaires, la décision CAA de Lyon, nous indique que les fonctionnaires stagiaires se trouvent dans une situation probatoire et provisoire. Ils n'ont donc aucun droit à être reclassés, dans l'attente d'une titularisation, pour toute inaptitude physique définitive. Il en va de même si l'état de santé de l'agent le rend totalement et définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions (16 mars 2022, n°20LY00091). La CAA de Lyon reprend une position de 2016 du Conseil d'Etat en la matière, selon laquelle le fonctionnaire stagiaire n'a pas droit à reclassement avant son licenciement pour inaptitude physique (17 fév. 2016, n°381429).

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). Cette obligation d'emploi incombe aux collectivités qui emploient au moins 20 agents en équivalent temps plein, quel que soit leur statut.

Les obligations de la collectivité :

En matière de reclassement pour inaptitude physique, l'employeur a une obligation de moyens et non de résultats. L'autorité territoriale a l'obligation de rechercher toutes les possibilités pour reclasser l'agent. La collectivité devra apporter les preuves qu'elle a bien tout mis en œuvre.

L'[ordonnance n° 2017-53](#) du 19 Janvier 2017, donne quelques précisions en matière de délais. Ainsi, elle prévoit une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Un décret doit fixer les modalités de mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement.

Les étapes préalables au reclassement :

Aucun reclassement ne peut être envisagé si l'agent est déclaré inapte définitivement à l'exercice de toutes fonctions. L'agent sera alors admis à la retraite pour invalidité s'il relève de la CNRACL ou licencié pour inaptitude physique s'il relève du régime général.

Le reclassement n'est envisageable que lorsque l'agent est déclaré inapte de façon définitive et absolue à l'exercice de ses fonctions. Toutefois, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités pour maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager le reclassement.

Il convient d'étudier les **deux possibilités** suivantes :

Aménagement du poste de travail :

- Aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques...)
- Aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos, temps partiel de droit...)
- Allègement des tâches à accomplir

Le FIPHFP peut accompagner l'employeur dans l'aménagement du poste de travail de l'agent en accordant des financements à la mise en place d'études ergonomiques, d'aménagement de l'environnement de travail ou en soutenant la mise en place de télétravail comme forme d'organisation du travail.

> [Catalogue des interventions FIPHFP](#)

Affectation dans un autre emploi correspondant à son grade :

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de travail, l'agent peut être affecté dans un autre emploi de son grade adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité ou dans le même emploi mais dans un autre service dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques ou mentales. Cette affectation est définitive.

Plusieurs avis préalables sont nécessaires :

- Médecin du travail qui vérifie la compatibilité des nouvelles fonctions avec l'état de santé
- Comité médical après un congé de maladie ou commission de réforme après un congé pour accident ou maladie professionnelle (pour l'aptitude aux fonctions à la reprise)
- Commission administrative paritaire (CAP) pour les fonctionnaires qui donne un avis préalable au changement d'affectation.

Si aucune des deux possibilités n'est envisageable, la collectivité invitera l'agent à bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel.

I - Les étapes du reclassement :

1- Constatation de l'inaptitude physique à exercer les fonctions afférentes à son grade ou cadre d'emplois

Cette constatation est effectuée, selon le cas, par le comité médical ou par le médecin expert s'il s'agit d'un accident de travail ou une maladie professionnelle et confirmation par la commission de réforme.

2- Information de l'agent sur son droit au reclassement

Suite à l'avis du comité médical ou du médecin expert, l'autorité territoriale informe l'agent, **par écrit**, de son droit à reclassement et éventuellement d'une période de préparation au reclassement. L'agent répond **par écrit** pour faire connaître son souhait de bénéficier ou non d'un reclassement.

Voir modèle de courrier n° [08-F-MOD1](#) et formulaire n° [08-F-FORM1](#)

3- L'agent demande à bénéficier d'un reclassement

La procédure de reclassement est mise en œuvre à la suite de la demande écrite de l'intéressé(e). Voir modèle de courrier n° [08-F-MOD2](#)

La collectivité doit justifier par écrit de ses démarches (copies des courriers, comptes rendus d'entretiens ...).

Pour que le reclassement ait des chances d'aboutir, il faut aussi que l'agent soit acteur. Il doit mener une réflexion sur sa reconversion, rechercher des postes dans et en dehors de la collectivité, se former pour acquérir de nouvelles compétences...

4- Recherche d'un emploi de reclassement

Le reclassement étant un droit pour l'agent cela implique que la collectivité mette en œuvre toutes les mesures nécessaires pour y parvenir : recherche d'un nouvel emploi dans la collectivité, formation, accompagnement...

5- Validation du reclassement professionnel

L'agent, déclaré inapte aux fonctions de son grade, doit être déclaré apte aux fonctions de l'emploi qui lui sera proposé. Recueillir l'avis du médecin de prévention sur l'aptitude de l'agent aux nouvelles fonctions est nécessaire. Il permettra d'appuyer la demande auprès du comité médical ou de la commission de réforme dont l'avis est obligatoire.

Rappel : le reclassement ne peut intervenir que sur un poste vacant et permanent.

II - Les modalités de reclassement :

Le reclassement intervient selon l'une des trois modalités suivantes :

1- L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois

Le reclassement est possible par la voie de l'intégration par décision de l'autorité territoriale. L'agent sera alors reclassé dans un autre grade du même cadre d'emplois, emploi ou corps de niveau inférieur ou supérieur. L'intégration est définitive, il n'y a pas de retour possible dans l'ancien grade.

2- Le détachement dans un autre cadre d'emplois

Ce détachement ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur. Il peut avoir lieu au sein de la collectivité ou dans une autre collectivité ou administration.

Après s'être prononcé sur la nécessité de reclassement, le comité médical doit rendre un avis sur la compatibilité entre l'emploi de reclassement proposé et l'état de santé du fonctionnaire. La collectivité transmet au comité médical un dossier comprenant la fiche de poste de l'emploi précédemment occupé et celle du poste envisagé pour le reclassement. Un avis préalable du médecin de prévention sur le poste envisagé est fortement conseillé.

Le reclassement par voie de détachement ne peut intervenir que sur demande de l'agent et avec son accord.

Durée : un an, renouvelable sous réserve de remplir l'ensemble des conditions dont l'aptitude physique.

Au terme de chaque période de détachement, le comité médical est saisi par la collectivité pour réexaminer la situation de l'agent et se prononcer sur l'aptitude.

L'agent est reconnu définitivement inapte à ses fonctions antérieures, il pourra demander son intégration dans son cadre d'emplois de détachement.

3- Le recrutement dans un autre cadre d'emplois

Cette modalité de reclassement répond aux procédures « normales » de recrutement. L'agent peut être recruté suite à la réussite à un concours, promotion interne, emplois réservés ou nomination directe si le statut particulier le permet.

III - Situation administrative de l'agent dans l'attente d'un reclassement :

- Si l'inaptitude de l'agent découle d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, l'agent est maintenu dans cette situation.
- Si l'agent est en congé maladie : il est maintenu dans sa situation de congé rémunéré (maladie ordinaire, longue maladie...) jusqu'à l'épuisement de ses droits à congés rémunérés prévus par le statut. S'il a épuisé l'intégralité de ses droits statutaires à congé maladie, il est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé.

IV- L'impossibilité de reclasser un agent :

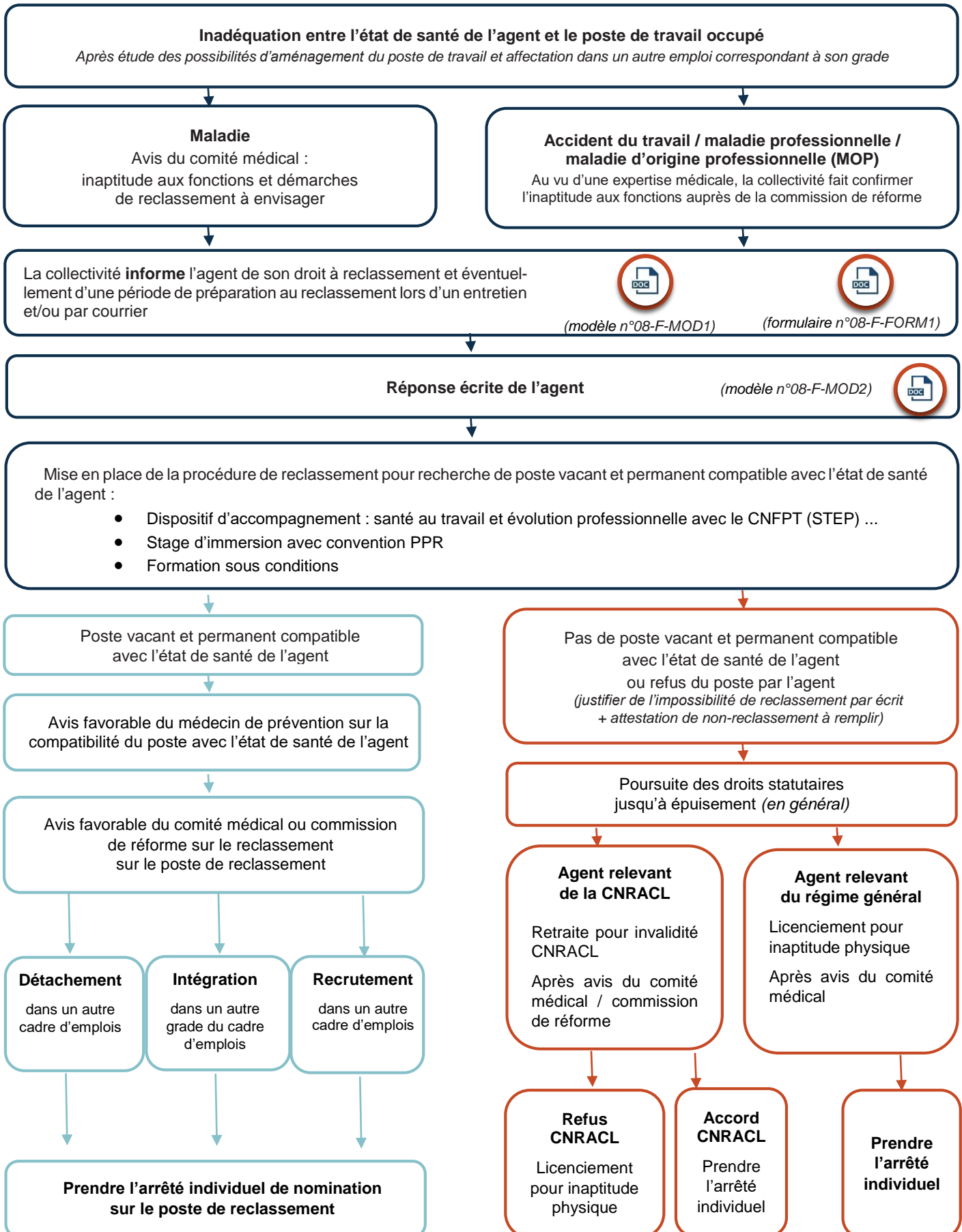
Après avoir envisagé toutes ces possibilités, il arrive qu'une collectivité ne soit pas en mesure de reclasser l'agent. C'est le cas quand :

- aucun emploi n'est vacant ou ne peut être créé
- en cas de refus de l'agent des démarches de reclassement ou refus du poste de reclassement proposé par la collectivité
- si l'agent ne dispose pas de diplômes ou de l'ancienneté requise pour accéder au nouvel emploi potentiel

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

La collectivité devra compléter une attestation de non-reclassement qui servira à la saisine du comité médical/commission de réforme et à la CNRACL pour l'instruction du dossier de retraite pour invalidité.

Schéma récapitulatif de la procédure « standard » de reclassement



PPR (Période Préparatoire au Reclassement)

Références :

- [Décret n° 2019-72](#) du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Il précise les modalités de mise en œuvre de la PPR (Période Préparatoire au Reclassement), les objectifs et en détermine le contenu.

La PPR est ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes définitivement aux emplois correspondant à leur grade.

RAPPEL : Un grade n'est pas un métier. Dans la FPT, le grade peut correspondre à plusieurs métiers. Attention, si inaptitude définitive à un grade, un reclassement sur un autre grade sera nécessaire.

Dans un premier temps, l'adaptation au poste ou le changement d'affectation (changement de métier dans le même grade) est à envisager.

Liste des sigles utilisés

CAP : Commission Administrative Paritaire

CGM : Congé de Grave Maladie

CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

CLD : Congé de Longue Durée

CLM : Congé de Longue Maladie

CM : Comité Médical

CMO : Congé de Maladie Ordinaire

CNRACL : Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales

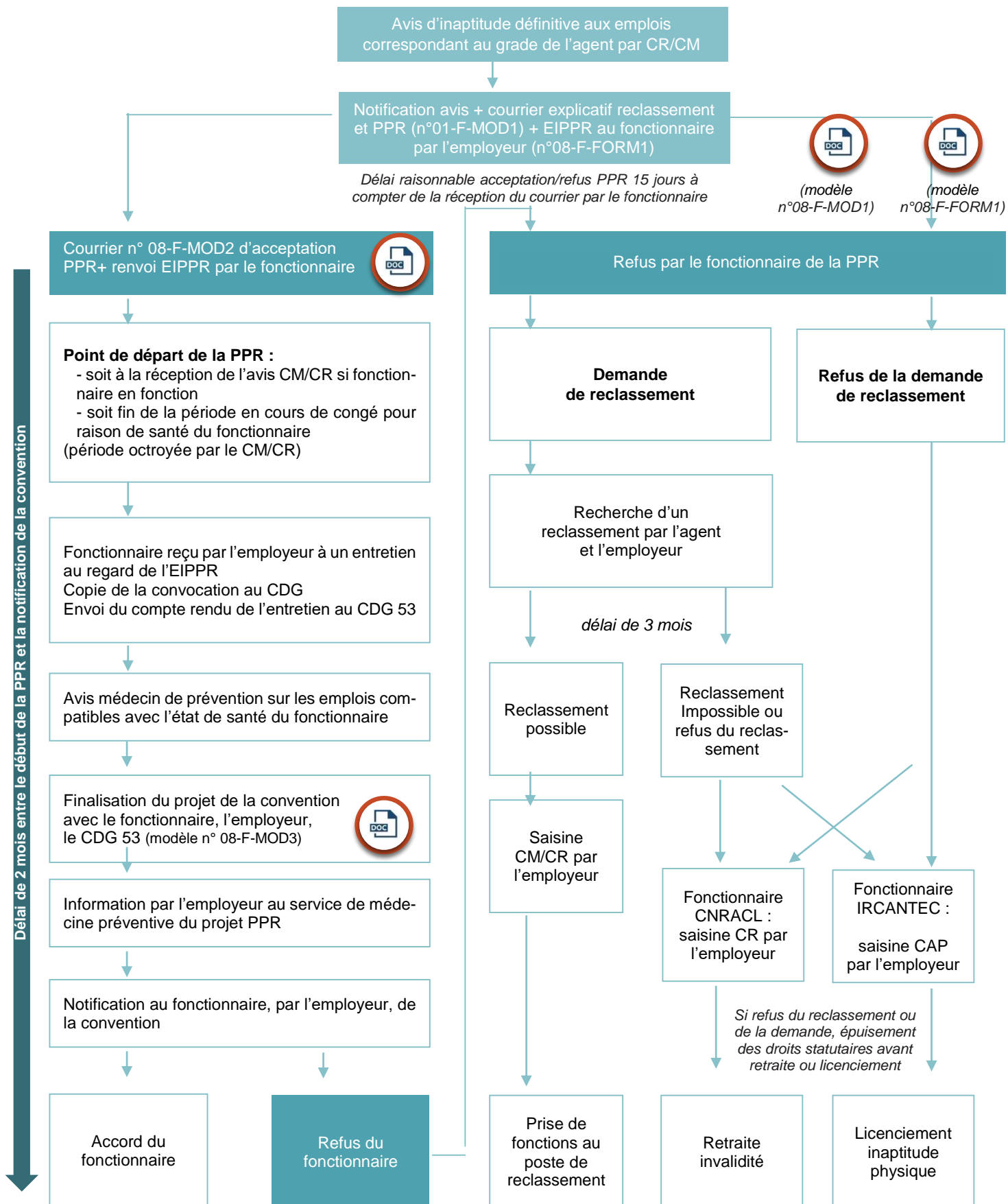
CR : Commission de Réforme

EIPPR : Enquête d'Instruction du Projet de Préparation au Reclassement

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat des Collectivités Publiques

PPR : Période de Préparation au Reclassement

1 Information du droit à la PPR et élaboration de la convention



Mobilisation et accompagnement des services du CDG 53

Répartition des rôles du CDG 53	Actions réalisées	Délais internes au CDG 53
Secrétariat des Instances médicales	<p>Transmission à l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis de l'instance ; • Eléments à communiquer à l'agent concerné ; • Courrier explicatif PPR ; • Enquête Instruction Projet Professionnel Reclassement (EIPPR). 	J + 3 après séance du CM ou CR
Service Conseil en évolution professionnelle	<p>Assure un suivi sur les retours des agents auprès des employeurs ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renseigne les agents sur l'EIPPR si nécessaire ; • Saisit le service Handicap pour sollicitation éventuelle du FIPHFP • Accompagne les agents et les employeurs sur la mise en place de la PPR (aide à la préparation de la convocation) 	J + 30 après envoi des documents à l'employeur
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Reçoit l'agent pour exploration des mesures relatives à la mise en œuvre de la PPR ; • La PPR devra s'effectuer au sein de l'administration de l'agent ou tout autre administration publique • Demande l'avis du service Médecine préventive sur les propositions métiers compatibles avec l'état de santé de l'agent • Mobilise son réseau d'acteurs (organisme de formation, collectivités d'accueil...). 	J + 30 après envoi des documents à l'employeur
Service Médecine Préventive	Fait un retour à l'employeur et au CDG sur les propositions de métiers compatibles avec l'état de santé	J + 30 après envoi des documents à l'employeur
Service Conseil en évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifie le projet de convention préparé par l'employeur • Transmet à l'agent et l'employeur pour signature (convention signée par les 3 parties, copie de la convention transmise au SPAT par le CDG) 	J + 1,5 mois à compter du début de la PPR
Service Conseil en évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagne la collectivité dans le suivi de l'agent avec points d'étapes communs 	J + 2 mois

2 Acceptation de la convention et mise en œuvre de la PPR

Notification de la convention au fonctionnaire par l'employeur

Délai de 15 jours à compter de la date de notification de la convention

Acceptation de la convention + signature

Mise en œuvre de la PPR prévue dans la convention

Evaluation(s) par l'employeur

Demande reclassement en cours de la PPR sur un poste accepté par le fonctionnaire

Interruption en cours de PPR :
- à la demande du fonctionnaire
- par l'employeur en cas de manquements caractérisés à la convention

Adaptation(s) de la convention avec expertise du CDG 53 (n° 08-F-MOD3)

Si évaluation positive, poursuite de la PPR

Saisine CM/CR par l'employeur

Prise de fonctions

Information du fonctionnaire par l'employeur de son droit au reclassement

Procédure :
Voir schéma 1^{ère} étape

Signature Avenant (n° 08-F-MOD4)

Poursuite PPR modifiée par avenant

Evaluation finale de la PPR

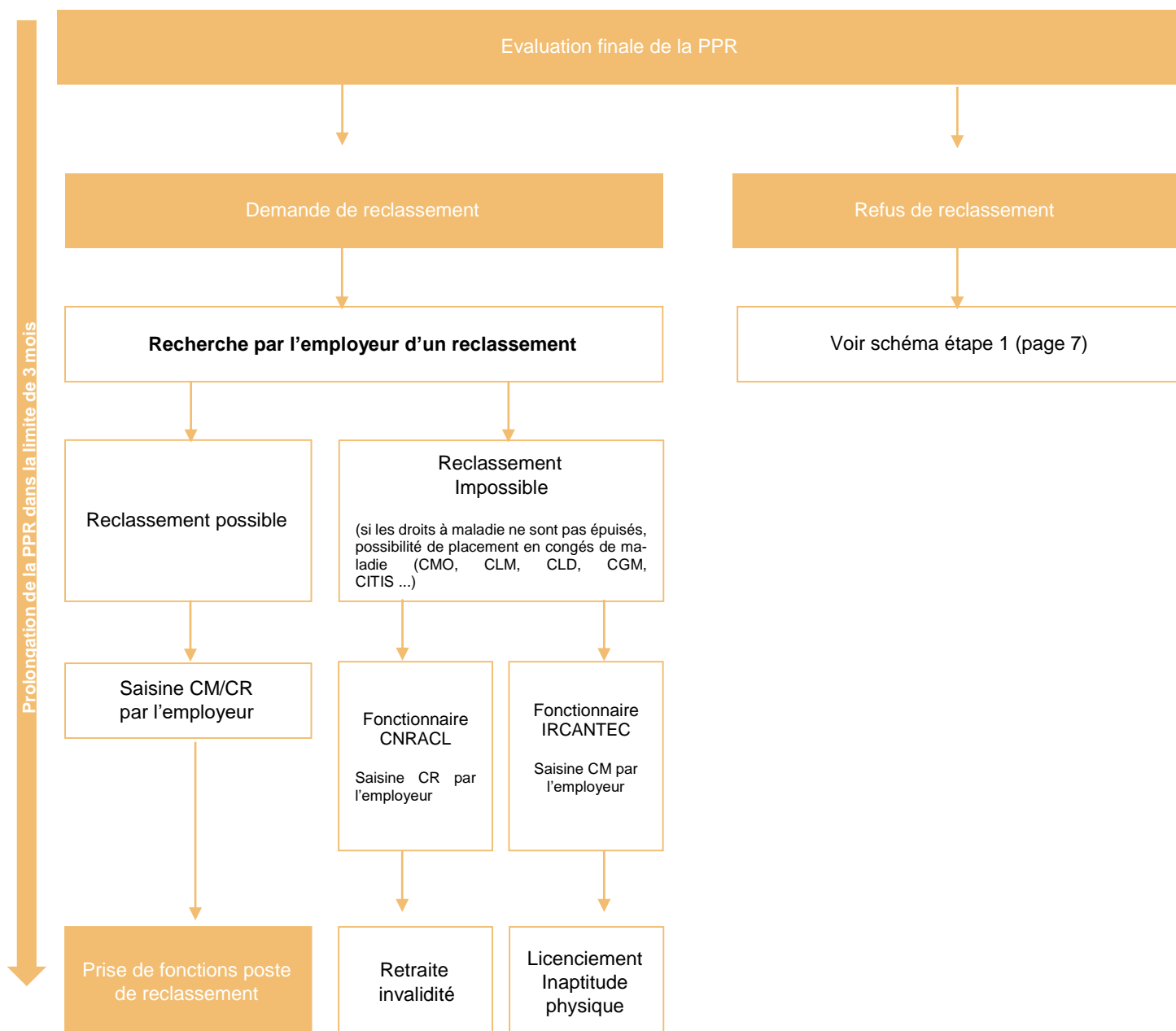
Fin de la PPR
Demande de reclassement

Délai d'un an maximum à compter du début de la PPR

Mobilisation et accompagnement du CDG 53

Répartition des rôles du CDG 53	Actions réalisées	Délais internes au CDG 53
Service Conseil en évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Rappel de l'employeur pour suivi de la convention Suivi de l'agent tout au long de la PPR 	J + 3 à 7 mois à compter de la signature de la convention

3 Fin de la PPR



Mobilisation et accompagnement du CDG 53

Répartition des rôles du CDG 53	Actions réalisées	Délais internes au CDG 53
Service Conseil en évolution professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Accompagne les collectivités dans l'évaluation finale du dispositif 	J + période de PPR
Employeur	<ul style="list-style-type: none"> Saisit les instances médicales pour la validation du reclassement 	


Répertoire des services mobilisés par la mise en œuvre de la PPR

Services	Coordonnées
Conseil indisponibilité physique	Fabienne DESHARBES (fdesharbes@cdg53.fr)
Conseil en évolution professionnelle	
Handicap et maintien dans l'emploi	
Médecine préventive	spat@cdg53.fr


Documents téléchargeables sur le site Internet

Espace documentaire / 08-Congés et absence / F- Inaptitude physique / Reclassement


08-F-MOD1
Courrier de la collectivité




08-F-FORM1
Enquête EIPPR




08-F-MOD2
Courrier de l'agent



08-F-MOD3
Convention PPR



08-F-MOD4
Avenant PPR



CDG 53 – service – Conseil en évolution professionnelle