

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique)



Date de création : sans objet

Date de mise à jour : juillet 2023

Synthèse

Les agents titulaires de la fonction publique qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions pour inaptitude physique provisoire ou définitive, doivent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail ou, quand cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel.

Textes :

Code Général de la Fonction Publique : articles L. 826-1 à L. 826-11 (prise en charge de l'inaptitude de l'agent public (FPH) à exercer ses fonctions)

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention
Décret n° 89-376 du 8 juin 1989 (reclassement des fonctionnaires hospitaliers)
modifié par :

1. **Décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 (création de la PPR dans la FPH)**
 - **JORF n°0116 du 20 mai 2021**
 - **Entrée en vigueur 21 mai 2021**
2. **Décret n° 2022-630 du 22 avril 2022 (reclassement des fonctionnaires hospitaliers)**
 - **JORF n°0096 du 24 avril 2022**
 - **Entrée en vigueur 1er janvier 2023**
3. **Décret n° 2022-1658 du 26 décembre 2022 (création du corps des ambulanciers de la FPH au sein de la filière soignante)**

[Introduction : ce qu'est l'inaptitude](#)

[1. Après l'avis d'inaptitude](#)

[A. Le congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service](#)

[B. Les aménagements du poste de travail](#)

[C. Le reclassement](#)

[2. Focus sur le reclassement](#)

[A. Une Période de transition professionnelle : la PPR](#)

[B. Les différentes possibilités de reclassement](#)

[L'intégration dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois](#)

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

[Le détachement](#)

[Le recrutement : par promotion interne, par concours ou par recrutement direct](#)

[C. La subordination à une demande](#)

Introduction : ce qu'est l'inaptitude

L'article [L351-7 du code de la sécurité sociale](#) donne la définition suivante de l'inaptitude : « *peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle, et dont le taux est fixé par décret en Conseil d'Etat* ».

L'inaptitude d'un agent ne doit donc pas être confondue (ou amalgamée) avec son inadéquation au poste (par exemple un agent qui ne posséderait pas certaines compétences inhérentes au poste qu'il occupe). En effet, un agent est dit « inapte » à son poste de travail uniquement si son aptitude physique ou psychique n'est plus compatible avec son poste.

Or dans l'inconscient collectif il est fréquent qu'un « mélange des genres » opère, différentes causes d'inemployabilité étant confondues :

1. L'inaptitude liée au vieillissement de l'agent et/ou à la pénibilité du poste et/ou aux rythmes de travail, que l'on peut qualifier d'usure professionnelle, terme moins connoté négativement que celui d'inaptitude et également moins ambigu,
2. L'inaptitude faisant suite à un accident de service ou une maladie professionnelle,
3. L'inadéquation au poste par manque de qualification, par suite d'évolutions techniques ou technologiques ou encore faisant suite à des conflits intra-personnels rendant impossible le maintien d'un agent à un poste de travail.

Dans la liste ci-dessus, l'ensemble des cas listés en 3 ne doivent pas être qualifiés d'inaptitude professionnelle.

Pour le dire autrement, seul un problème de santé (physique ou mentale) peut-être à l'origine de ce qu'on appelle l'inaptitude professionnelle, terme que l'on peut donc qualifier de « médico-administratif ».

Notons enfin que cette inaptitude peut être temporaire ou définitive.

1. Après l'avis d'inaptitude

Après l'avis d'inaptitude, plusieurs possibilités s'ouvrent à l'agent :

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique)

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

A. Le congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service

En cas d'incapacité de travail ou d'inaptitude temporaire, les agents publics peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés pour raison de santé (source : « congés pour raison de santé », site « Portail de la fonction Publique »).

Ces congés sont prévus par le code général de la fonction publique (CGFP) et différents textes réglementaires relatifs aux conditions d'emploi applicables aux différentes catégories d'agents publics :

- Ils varient en fonction du statut des agents publics,
- Ils présentent un degré de protection croissante selon la nature de la maladie, son niveau de gravité et la nécessité d'un traitement et de soins prolongés.

B. Les aménagements du poste de travail

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail doit faire l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible ([CGFP, art. L826-1](#)). Ces aménagements peuvent être organisationnels ou matériels, voir le dossier « Inaptitude et reclassement dans la FPT » pour plus de détails et d'exemples à ce sujet.

C. Le reclassement

2. Focus sur le reclassement

A. Une Période de transition professionnelle : la PPR

Le [décret n° 2021-612 du 18 mai 2021](#) est venu instituer une Période de Préparation au Reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du conseil médical, 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 \(Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2\)](#).

Commencement et durée de la PPR

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle cette autorité a sollicité l'avis du conseil médical. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, cette autorité met fin à la période de préparation au

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique)

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

reclassement. Lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis par l'autorité investie du pouvoir de nomination, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise de ses fonctions.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la limite d'une durée maximum de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard **1 an** après la date à laquelle elle a débuté. Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité, ou de l'un des congés liés aux charges parentales au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.

A l'issue de la période de préparation au reclassement, 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 maximum de 3 mois ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2](#)).

Objectif de la PPR

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire à l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son établissement. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2-1](#)).

Déroulement de la PPR

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'établissement de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son établissement font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cet établissement, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2-1](#)).

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est **en position d'activité** dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics. Il conserve également les primes et les indemnités accessoires qui ne sont pas attachées à l'exercice des fonctions et qui n'ont pas le caractère de remboursement de frais. Les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent demeurent applicables.

Modalités de mise en œuvre de la PPR

L'autorité investie du pouvoir de nomination établit conjointement avec l'agent un **projet** qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. L'autorité investie du pouvoir de nomination engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) -

Espace Droit Prévention

de PPR. Le projet de préparation au reclassement prend en compte l'usure professionnelle que l'agent a pu connaître tout au long de sa carrière ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2-2](#)).

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie à l'intéressé le projet au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes. Le fonctionnaire qui ne donne pas son accord au projet dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

Evaluation régulière du projet de PPR

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité qu'il fixe, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'autorité investie du pouvoir de nomination conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu et la durée du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent, de façon à les adapter aux besoins de ce dernier. Le projet peut aussi être modifié pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période. En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement mentionné au deuxième alinéa ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité investie du pouvoir de nomination ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2-2](#)).

NB :

- L'autorité investie du pouvoir de nomination est informée sans délai par le chef d'établissement de la proposition de période de préparation au reclassement.
- Le projet de préparation au reclassement est soumis pour approbation à cette autorité ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 2-3](#)).

Cas du refus de la PPR

L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement. S'il ne présente pas de demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut engager la procédure prévue à l'[article 3-1 du décret n°89-376 du 8 juin 1989](#), c'est-à-dire « décider, après un entretien avec l'intéressé de lui proposer des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement). Voir paragraphe C ci-dessous (Subordination à une demande), partie « en l'absence de demande ».

B. Les différentes possibilités de reclassement

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical en formation restreinte peut affecter ce fonctionnaire dans un poste de travail correspondant à son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer ses fonctions ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 1](#)).

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

L'intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou du même emploi

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, peut être **reclassé** dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi.

Cas de l'intégration à un corps de niveau hiérarchique inférieur

- Lorsque le fonctionnaire est intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement **inférieur** et est classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps ou cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 5](#)).
- Le fonctionnaire hospitalier ayant accédé à un corps de niveau hiérarchique inférieur par reclassement intervenu soit en application de l'article L. 826-3, soit par voie de détachement en application de l'article L. 826-4 est classé au 1er grade de son corps ou cadre d'emplois d'accueil, compte tenu des services accomplis dans son corps d'origine, sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il les avait accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.
- Les services ainsi pris en compte sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil ([CGFP, art. L826-11](#)).

Le détachement

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

Au terme d'une période d'1 an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement ([CGFP, art. L826-4](#)).

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit proposer plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement au fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un corps ou cadre d'emploi différent de celui auquel il appartient.

L'impossibilité, pour l'autorité investie du pouvoir de nomination, de proposer de tels postes fait l'objet d'une décision motivée.

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil ou cadre d'emploi et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps d'origine.

La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article est conduite au cours d'une période d'une durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 3](#)).

Réexamen de la situation du fonctionnaire détaché

La situation du fonctionnaire détaché dans les conditions prévues à l'article 3 est réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement par le conseil médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Toute décision prononçant le maintien en détachement ou l'intégration du fonctionnaire, sur sa demande, dans le corps ou cadre d'emplois dans lequel il était détaché est précédée de l'avis du conseil médical compétent ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 4](#)).

Le recrutement : par promotion interne, par concours ou par recrutement direct

En vue de permettre son reclassement, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, accéder à tout corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

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

1° Des dispositions relatives au recrutement par promotion interne,

2° Pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, des dispositions relatives au recrutement par concours et au recrutement sans concours ([CGFP, art. L826-5](#)).

NB :

- Le fonctionnaire peut demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues ci-dessus (recrutement *par promotion interne, par concours et sans concours*) dès que l'autorité investie du pouvoir de nomination a sollicité l'avis du conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 5](#)).

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière (Fiche pratique) - Espace Droit Prévention

Des dérogations aux règles d'organisation des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le conseil médical en faveur du candidat dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 5](#)).

C. La subordination à une demande

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé ([CGFP, art. L826-3](#)).

En l'absence de demande présentée, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider, après un entretien avec l'intéressé, de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congés pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement ([Décret n°89-376 du 8 juin 1989 modifié, art. 3-1](#)).

Le fonctionnaire peut former un **recours** gracieux contre la décision par laquelle l'autorité investie du pouvoir de nomination a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.

