

En un clin d'œil



Le reclassement pour raison de santé dans la FPH

Jean-Yves Copin

Textes applicables

Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (art. 71 et suivants).

Décret n°89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé.

Les préalables au reclassement

La loi précise que :

« lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état de santé, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état de santé ».

La première étape du cycle de l'inaptitude est donc l'adaptation du poste de travail.

Le décret précise ensuite que :

« 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, dans l'hypothèse où l'état du fonctionnaire n'a pas nécessité l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical, si un tel congé a été accordé, 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 ».

La seconde étape du cycle de l'inaptitude est donc le changement d'affectation sur un emploi du grade. Cette recherche de possibilité de changement d'affectation intervient avant le reclassement éventuel.

Enfin, la loi ajoute que :

« lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans leur administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou établissement public de la fonction publique hospitalière, d'État ou territoriale, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes ».

Et le décret, de son côté, rappelle que :

« 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 comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement ».

Demande de reclassement

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

Précision

Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

À NOTER!

- Désormais, et par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé. Il convient alors à l'établissement de notifier cet engagement de procédure à l'agent.
- Ce dernier dispose en ce cas de voies de recours.
- Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.

Le reclassement pour raison de santé dans la FPH



Modalités statutaires du reclassement

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps, cadres d'emplois ou emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers.

En pratique, trois situations peuvent se rencontrer :

- l'accès à un nouveau corps ou cadre d'emploi par la voie du détachement ;
- l'intégration directe dans un nouveau corps ou cadre d'emploi ;
- l'accès à un nouveau corps ou cadre d'emploi par concours.

Accès à un nouveau corps ou cadre d'emploi par détachement

Observation préalable : une expérimentation est menée pendant 5 ans (de 2020 à 2025) visant à permettre aux agents reconnus travailleurs handicapés l'accès à des emplois supérieurs via la voie du détachement (voir infra).

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un corps différent de celui auquel il appartient peut être détaché dans ce nouveau corps.

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent 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 et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps d'origine.

Il peut être procédé dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur au reclassement des fonctionnaires par la voie du détachement.

Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés peuvent demander leur intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.

Leur ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que pour l'accès à ce corps ou cadre d'emploi par concours.

À NOTER !

- Le reclassement peut également être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps ou cadre d'emploi dans les mêmes conditions.

Dans tous les cas, lorsque la décision aboutit à classer, dans leur emploi de détachement ou d'intégration, les fonctionnaires intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans leur grade d'origine, ceux-ci conservent le bénéfice de ce dernier indice jusqu'au jour où ils bénéficient dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement ou d'intégration d'un indice au moins égal.

À NOTER !

- La procédure de reclassement ici décrite doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximale de trois mois à compter de la demande de l'agent.
- La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement.
- Toute décision prononçant le maintien en détachement ou l'intégration du fonctionnaire, sur sa demande, dans le corps dans lequel il était détaché est précédée de l'avis du comité médical compétent.

Accès à un corps ou cadre d'emploi par concours

Des dérogations aux règles d'organisation des concours, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité 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.

Dans cette situation, lorsque le fonctionnaire est intégré dans un corps hiérarchiquement inférieur et est classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal.

Les services accomplis par l'intéressé dans son corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration.

À NOTER !

- Lorsque le concours ou le mode de recrutement donnent accès à un corps ou un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, le classement dans le nouveau corps ou cadre d'emplois est effectué au premier grade du nouveau corps ou cadre d'emplois, compte tenu des services qu'ils ont accomplis dans leur corps d'origine, sur la base de l'avancement dont ils auraient bénéficié s'ils avaient accompli ces services dans leur nouveau corps ou cadre d'emplois.
- Les services dont la prise en compte a été autorisée sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil.

En un clin d'œil

Période de préparation au reclassement

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à la période de préparation au reclassement.

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'avis du comité médical; toutefois, sur demande du fonctionnaire intéressé, elle débute à compter de la date à laquelle l'autorité investie du pouvoir de nomination a sollicité l'avis du comité médical.

Lorsque l'agent est en congé pour raison de santé ou en congé de maternité lors de la réception de l'avis du comité médical, elle débute à compter de la reprise de ses fonctions.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Dans le cas où l'agent est placé en congé de maternité au cours de la période, celle-ci est prolongée de la durée de ce congé.

À NOTER !

- À 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 trois mois.
- L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement.

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois 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.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'établissement de l'agent ou dans toute administration ou établissement des trois fonctions publiques :

- des périodes de formation,
- d'observation,
- de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

À NOTER !

- 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.
- 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.

Projet de préparation au reclassement

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,
- 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 ou corps. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement.

Le projet de préparation au reclassement prend en compte l'usure professionnelle que l'agent a pu connaître tout au long de sa carrière.

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie à l'intéressé le projet au plus tard deux 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 quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

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.

À 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.

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.



Gh³ formation
accompagnement
conseil

13-17 rue de Pouy
75013 Paris
Tél. : 01 45 73 69 20
Fax : 01 46 82 55 15

Retrouvez l'intégralité de nos formations sur

www.gh-formation.fr