



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

Aupupu Nō Te Tura Ō Te Ti'a-'Ohipa Ā Te Hau

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE - FICHE SYNTHETIQUE -

De quoi s'agit-il ?

Lorsqu'un agent est déclaré apte à travailler, mais inapte à exercer ses fonctions malgré tous les aménagements possible, il bénéficie d'un droit à exercer d'autres fonctions dans l'administration. C'est le reclassement.

Présentation succincte du dispositif

Lorsque le médecin du travail constate une inaptitude **définitive** à l'exercice des fonctions du poste occupé, alors que l'agent reste apte à exercer d'autres fonctions, il bénéficie d'un droit au reclassement. Ce reclassement consiste à poursuivre sa carrière dans un autre cadre d'emplois, voire une autre filière, dans une catégorie équivalente ou inférieure. La procédure est entièrement pilotée par la Direction des talents et de l'innovation (DTI). La seule autorité médicale compétente pour constater l'inaptitude ouvrant la procédure est le médecin du travail.



Un agent ne relève pas automatiquement d'une procédure de reclassement parce qu'il est en congé de longue maladie ou en congé de longue durée. Il faut préalablement qu'il reprenne son activité et que soit constatée son inaptitude à occuper ses fonctions, tout en restant capable de travailler.

Qui est concerné ?

Sont concernés les fonctionnaires de la Polynésie française déclarés définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions par le Service de médecine professionnelle et préventive (SMPP). Cette inaptitude ne doit plus justifier un aménagement de poste mais empêcher durablement l'agent d'exercer ses fonctions d'origine.

Peut bénéficier du reclassement, tout agent inapte à son emploi actuel, mais apte à occuper d'autres emplois.



<https://sfppolynesie.org>



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete



Secretariat@sfppolynesie.org



+33(0)6 48 66 63 68 (Olivier) - 89 73 31 61 (Christophe)



Syndicat de la Fonction Publique de Polynésie française



Quelle administration gère le processus ?

L'administration compétente pour conduire la procédure est la DTI. Elle joue un rôle central et exclusif pour les services administratifs, les autorités administratives indépendantes, et même pour les établissements publics administratifs (EPA).

Les services d'origines et d'accueil de l'agent, leurs chefs de service ou référents ressources humaines ne décident pas du reclassement. Ils ont obligation de coopérer avec la DTI et ne peuvent s'opposer ni aux démarches menées par celle-ci, ni à l'affectation d'un agent reclassé.

La DTI est seule maîtresse pour planifier une période de préparation au reclassement, pour définir l'accueil en immersion, pour prononcer le détachement sur un emploi vacant.

Comment ça se passe ?

Le parcours commence par un avis médical d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions rendu par le médecin du travail. Dès réception de cet avis, la DTI informe l'agent de son droit au reclassement et lui indique deux possibilités :

- ✓ Demander directement son reclassement
- ✓ Entrer préalablement dans une période de préparation au reclassement ou « PPR »

La « PPR » a pour objet de préparer l'agent à de nouvelles fonctions, notamment par de la formation et des immersions. Elle dure une année et peut être renouvelée dans la limite de six mois. Pendant cette période, l'agent est considéré comme occupant son poste, ce qui maintient sa rémunération.

Les étapes

1. Avis du service de médecine professionnelle et préventive concluant à une inaptitude définitive aux fonctions actuelles ;
2. Information de l'agent par la DTI sur son droit au reclassement et sur la possibilité d'une PPR ;
3. Choix de l'agent : PPR ou demande immédiate de reclassement ;
4. Si PPR, la DTI pilote la préparation, puis invite l'agent à formuler sa demande de reclassement un mois avant le terme de la PPR. En l'absence de demande, la DTI peut initier elle-même la suite de la procédure ;



5. La DTI recherche des emplois compatibles pouvant être pourvus par détachement et les propose à l'agent ;
6. Si l'agent accepte un poste, il présente une demande de détachement. La CAP du cadre d'emplois d'accueil donne un avis, tandis que la CAP d'origine est informée ;
7. Le détachement dure un an, avec une évaluation organisée à compter du sixième mois ;
8. Si l'agent est apte aux nouvelles fonctions à l'issue du détachement, il est intégré dans le cadre d'emplois d'accueil et reste sur l'emploi occupé. La réglementation prévoit un dispositif de maintien de la rémunération.

Ce que les agents doivent savoir

L'agent peut avoir l'initiative de demander son reclassement. Mais la DTI peut engager la procédure d'autorité si l'agent ne se manifeste pas, notamment à l'issue d'une PPR.

Le reclassement ne dépend donc pas d'une simple situation de congés (longue durée ou maladie), mais d'un constat médical d'inaptitude définitive aux fonctions d'origine.

L'administration n'a pas le droit de demander à l'agent des documents médicaux autres que l'avis du service de médecine professionnelle et préventive, car le secret médical doit être strictement respecté.

En cas de difficulté

La procédure peut échouer...

- ✓ Si l'agent refuse clairement le reclassement ;
- ✓ S'il refuse successivement trois postes proposés ;
- ✓ Si la DTI ne trouve aucun emploi compatible
- ✓ Si le service de médecine professionnelle et préventive constate finalement une inaptitude aux fonctions d'accueil au moment de l'intégration.

Dans ces hypothèses, un licenciement pour inaptitude peut être engagé après avis de la CAP. L'agent a droit à la communication de son dossier et peut alors se faire assister par la personne de son choix.



Le syndicat recommande à chaque agent concerné de se faire accompagner dès le premier avis d'inaptitude, afin de sécuriser ses démarches, ses choix de postes et la défense de ses droits tout au long de la procédure.

Vous êtes déjà en congés de longue maladie ou de longue durée...

Pour un agent déjà en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD), la situation doit être traitée à part. Le congé ne déclenche pas mécaniquement à lui seul, un reclassement.

Avant la reprise, une visite de pré-reprise est organisée. Elle sert à savoir si l'agent peut reprendre son poste sans aucune contrainte, avec un aménagement, ou bien, être reclassé, voire déclaré inapte à reprendre.

- ✓ Si le médecin du travail **reconnait l'aptitude** à reprendre, l'agent peut revenir travailler avec ou sans aménagement.
- ✓ Si l'agent est **déclaré inapte**, le congé continue ou est renouvelé jusqu'à la fin des droits.

À la fin du congé, si l'agent ne peut pas reprendre son service, il est soit reclassé, soit mis en disponibilité.

En cas d'**inaptitude définitive**, la commission de réforme prend le relais. S'il réunit les conditions, l'agent se voit proposé une retraite anticipée à taux plein pour inaptitude (cette procédure fait intervenir la CPS). S'il ne réunit pas les conditions, l'agent est alors réformé de l'administration, ce qui signifie révoqué.



En cas de retraite anticipée, même à taux plein, votre pension sera inférieure à celle à laquelle vous auriez pu prétendre à l'issue d'une carrière normale et complète. Le reclassement est donc toujours à privilégier par principe. Si le médecin tend à vous déclarer inapte au travail, défendez-vous et tentez d'obtenir le reclassement. La retraite anticipée pour inaptitude doit rester l'ultime recours.

Le parcours de reclassement commence donc par l'avis médical rendu lors de la visite de pré-reprise par le médecin du travail reconnaissant l'aptitude au travail et l'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions. Ensuite, la procédure est la même que pour tout agent en activité.



Le syndicat recommande aux agents en congés de longue maladie ou de longue durée d'anticiper la procédure de reclassement. Il est préférable qu'ils enclenchent cette procédure dès le renouvellement de leur dernière période de 6 mois afin qu'elle soit mise en œuvre dès la fin du congé. Il en va de même si une retraite anticipée pour inaptitude définitive est envisagée. La procédure est en effet longue.

Ce qu'il faut retenir

- Le point de départ est **toujours médical** ! C'est le médecin du travail qui dit si l'agent peut reprendre son poste ou non.
- La DTI instruit ensuite le dossier et propose les suites possibles.
- Le chef de service aide à l'organisation, mais il ne décide pas seul du reclassement.
- Pour les agents en activité, la procédure commence après un avis d'inaptitude.
- Pour les agents en congés de longue maladie ou de longue durée, il faut d'abord regarder si une reprise est possible, avec ou sans aménagement, avant d'aller vers un reclassement.

