

Direction générale du personnel  
et de l'administration

**Circulaire n° 2005-37 du 15 juin 2005 relative  
au reclassement des agents devenus inaptes**  
NOR : *EQU0510186C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer à Madame et Messieurs les directeurs d'administration centrale ; Monsieur le directeur général de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction ; Monsieur le directeur général de l'aviation civile ; Monsieur le directeur des affaires économiques et internationales ; Monsieur le directeur des affaires maritimes et des gens de mer ; Monsieur le directeur de l'établissement national des invalides de la marine ; Monsieur le directeur des routes ; Monsieur le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques ; Madame la directrice de la sécurité et de la circulation routières ; Monsieur le directeur du transport maritime, des ports et du littoral ; Monsieur le directeur des transports terrestres ; Monsieur le délégué à la modernisation et à la déconcentration ; Monsieur le directeur du service de l'information et de la communication ; Monsieur le chef du service des bases aériennes ; Monsieur le haut fonctionnaire de défense ; Monsieur l'inspecteur général du travail des transports ; Monsieur le directeur du tourisme ; Monsieur le directeur de l'infrastructure de l'air ; Monsieur le directeur de la direction générale de l'administration et du développement du ministère de l'environnement ; Monsieur le directeur de l'administration générale du ministère de la culture ; Monsieur le directeur de l'architecture et du patrimoine ; Monsieur le secrétariat général ; Madame la chef du bureau DGPA/SP/GBF4 ; Madame la chef du bureau DGPA/SP/DS2 ; Madame la chef du bureau DGPA/SP/DS3 ; Monsieur le chef du bureau DGPA/DAJIL/CV3 ; DGPA/DAJIL/PLM4 ; administration centrale ; Messieurs les préfets de région ; Mesdames les directrices et messieurs les directeurs des directions régionales de l'équipement (centres d'études techniques de l'équipement de Méditerranée, du Sud-Ouest, de Nord-Picardie, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest et de Normandie-Centre, centres interrégionaux de formation professionnelle d'Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours, services de navigation du Nord-Est, du Nord - Pas-de-Calais, Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg, de Toulouse, service maritime et de navigation de Gironde, du Languedoc-Roussillon et de Nantes, services spéciaux des bases aériennes du Sud-Est, du Sud-Ouest et d'Ile-de-France, délégations de bassins, délégations régionales au tourisme, directions régionales de l'environnement ; services déconcentrés ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements ; Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'équipement, directions de l'équipement de Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte, direction de l'urbanisme, du logement et de l'équipement, Ecole nationale des travaux publics de l'Etat, Ecole nationale des techniciens de l'équipement, établissements de Valenciennes et d'Aix-en-Provence de l'Ecole nationale des techniciens de l'équipement, services maritimes du Nord, de la Seine-Maritime, des ports de Boulogne-sur-Mer et de Calais, des Bouches-du-Rhône, services départementaux de l'architecture et du patrimoine ; Monsieur le directeur du centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques ; Monsieur le directeur du centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme, et les constructions publiques ; Monsieur le directeur du centre d'études des tunnels ; Monsieur le directeur du centre national des ponts de secours ; Monsieur le directeur du service d'études techniques des routes et autoroutes ; Monsieur le directeur du service technique des remontées mécaniques et des transports guidés ; Monsieur le directeur du service de contrôle des sociétés concessionnaires d'autoroutes ; Monsieur le directeur du centre d'études techniques maritimes et fluviales ; services techniques centraux et services à compétence nationale ; Mesdames et Messieurs les membres du comité central d'hygiène et de sécurité ; Madame la conseillère technique nationale ; Mesdames les conseillères techniques de service social ; Mesdames et Messieurs les assistants de service social.*

L'emploi et le reclassement des personnes en situation de handicap constituent une obligation légale et un élément significatif de la politique de l'emploi dans les établissements de la fonction publique. La procédure de reclassement des fonctionnaires devenus handicapés ou inaptes à remplir leurs fonctions a, par ailleurs, été rappelée dans le programme triennal 2002/2004 de recrutement et d'insertion des travailleurs handicapés et dans la circulaire du 15 mars 2004.

Le reclassement des agents de la fonction publique, organisé par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant aux emplois de leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.

Cette procédure concerne les agents inaptes médicalement à poursuivre un déroulement de carrière dans leur corps d'appartenance initial (ex. : agents d'exploitation, chefs d'équipe, personnels des affaires maritimes et des transports terrestres...), et non ceux dont le poste de travail a été aménagé pour inaptitude partielle tout en restant compatible avec l'appartenance au corps d'origine, ni ceux dont les fonctions ont évolué dans le cadre d'un redéploiement de poste s'apparentant à un détachement hors corps (ex. : CTRL).

Le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 a modifié le décret précité du 30 novembre 1984 en prévoyant l'obligation, dans un délai de trois mois, d'offrir des possibilités de reclassement à un fonctionnaire qui se trouve dans cette situation, dès lors qu'il en fait la demande.

Les services doivent donc mettre en œuvre toutes dispositions utiles pour assurer le respect de ce délai.

La présente circulaire a pour objet de demander l'élaboration dans chaque service d'un plan d'action pour la réorientation et la reconversion des agents devenus inaptes.

La mise en œuvre de cette politique de reclassement statutaire est impérative avec la réorganisation des services qui nécessite une actualisation des situations des agents concernés par la mobilité.

Je vous demande, en conséquence, d'engager ces procédures de reclassement à partir d'un plan d'action pouvant s'étendre sur les années 2005, 2006 et 2007, et mentionnant les propositions de corps d'accueil (les cas les plus urgents étant proposés dès 2005). Un dispositif d'appui sera mis en place au sein de la DGPA par le département des politiques et des prestations sociales (bureau des politiques sociales, SP/DS1).

Une des difficultés de la procédure de reclassement statutaire réside dans le fait que l'initiative revient à l'agent concerné, qui doit cependant y être invité par son service. Vous mettrez donc en œuvre un processus d'information des agents qui permettra d'analyser de façon individuelle, en fonction de leurs compétences et de leurs aptitudes, les divers aspects de leur reclassement.

Vous veillerez également à examiner les conditions d'un reclassement équitable dans le nouveau corps d'accueil, en termes de corps, de grade et d'indice ; ainsi, les agents d'exploitation pourront être reclassés, en fonction des activités réellement exercées, dans les corps d'adjoints administratifs, de dessinateurs, ou des personnels de service et de maîtrise ouvrière (PSMO). Ces agents bénéficieront d'un réel déroulement de carrière qui compensera les inconvénients liés au reclassement (par exemple la perte du service actif pour les agents n'ayant pas atteint 15 ans de service).

A cette occasion vous examinerez la rémunération qui pourra être servie aux agents, ainsi que les régimes indemnitaires qui devront assurer un maintien du niveau de rémunération lors du reclassement.

Vous trouverez en annexe I une fiche de procédure sur le reclassement des agents devenus inaptes. La circulaire 2004-21 du 15 mars 2004 relative à l'application du plan triennal 2002-2004 de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés, en ses paragraphes 3 et 4 (documents disponibles sur le site intranet de la DPSM dans la rubrique vie professionnelle - activité - travailleurs handicapés) explicite certains éléments de la procédure : des extraits sont joints en annexes II et III.

Vous voudrez bien faire retour sous trois mois des tableaux joints en annexe IV concernant les premiers résultats obtenus ainsi que des points éventuels de blocage : le bureau DGPA/SP/DS1 en assurera l'analyse en liaison avec les bureaux de personnel et les bureaux concernés par les effectifs et la formation au sein de la DGPA.

Pour le ministre  
et par délégation :  
*La directrice générale du personnel  
et de l'administration,*  
H. Jacquot Guimbal

## ANNEXE I RECLASSEMENT DES AGENTS DEVENUS INAPTES

En application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, modifié par le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000, pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le fonctionnaire dont l'inaptitude physique est reconnue médicalement (à la suite d'accidents, de maladies ou d'exams médicaux quelconques) et dont le poste ne peut être aménagé peut être :

- soit affecté dans un autre emploi de son grade ;
- soit reclassé dans un autre corps.

#### A. - Affectation dans un autre emploi de son grade

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 30 novembre 1984 précité dispose que l'administration peut affecter un fonctionnaire inapte physiquement dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes.

Le poste de travail d'un agent reclassé peut être aménagé dans les mêmes conditions que lors d'un recrutement contractuel de travailleur handicapé.

Le choix de la nouvelle affectation est conditionné par le rapport dressé soit par le médecin de prévention, soit par le comité médical ou la commission de réforme si l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie. Ce rapport donne un bilan sur l'état physique de l'agent et un bilan des possibilités d'emploi.

Cette affectation n'est pas subordonnée à une demande de l'agent.

La nouvelle affectation peut être définitive. Elle peut être également prononcée à titre temporaire jusqu'à ce que l'état physique de l'agent soit compatible avec un retour sur son ancien poste ou sur un poste de même nature, ou préalablement à la mise en œuvre d'une procédure de reclassement.

#### B. - Reclassement dans un autre corps

Le décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 prévoit l'obligation, dans un délai de trois mois, d'offrir au fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de son emploi des possibilités de reclassement.

Les services doivent mettre en œuvre toutes dispositions utiles pour assurer le respect de ce délai.

En cas d'inaptitude physique contractée par un agent dans l'exercice de ses fonctions, le reclassement statutaire s'avère nécessaire parce qu'il s'agit d'une obligation réglementaire d'une part et parce que le déroulement de carrière de l'agent ayant bénéficié d'un reclassement statutaire peut se poursuivre normalement, alors qu'il reste bloqué dans l'avancement de son corps d'origine s'il ne remplit plus certaines conditions, notamment d'aptitude physique.

Au niveau local, l'accueil en détachement d'un fonctionnaire reclassé sera prioritaire sur un recrutement externe y compris de personnes handicapées.

L'administration, après avis du médecin de prévention, du comité médical ou de la commission de réforme, invite le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps en application de l'article 2 du décret du 30 novembre 1984 précité.

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

En l'absence d'une telle demande, la situation de l'agent est examinée au regard de ses droits à congé statutaires et, si ceux-ci sont épuisés, de ses droits à pension.

Le reclassement peut s'opérer selon différentes procédures.

#### 1. Reclassement par détachement

Le détachement dans un corps de niveau équivalent ou inférieur est possible s'il existe un poste vacant.

L'administration du corps ou du cadre d'accueil doit accepter ce détachement.

Dans tous les cas, l'ancienneté dans le corps ou cadre d'emploi d'origine est prise en compte pour le reclassement dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil :

- si le détachement a lieu dans un corps de niveau équivalent, l'agent est reclassé au même échelon, même indice, etc. ;

- si le détachement a lieu dans un corps de niveau inférieur, l'intéressé est reclassé à l'un des grades comportant un indice égal ou immédiatement supérieur au sien, sinon à l'échelon du grade le plus élevé de ce corps ou cadre d'emploi (il conserve alors à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine).

Le détachement peut être de courte durée (six mois maximum non renouvelable) ou de longue durée (cinq ans) selon les propositions du comité médical, compte tenu de l'état physique et de l'inaptitude de l'agent.

A l'expiration de chaque période de détachement, le comité médical examine la situation de l'agent et se prononce sur l'aptitude de l'agent à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude est devenue permanente, l'agent peut demander son intégration dans le corps de détachement, s'il est détaché depuis plus d'un an.

#### 2. Reclassement par concours examen professionnel liste d'aptitude

Les fonctionnaires reconnus physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent présenter, s'ils ont été déclarés aptes à l'exercice des fonctions, leur candidature aux concours internes, examen professionnel ou liste d'aptitude en vue d'accéder à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, examens ou procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur des candidats dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.

Si le concours, l'examen ou la liste d'aptitude donne accès à un corps de niveau supérieur ou équivalent, l'intégration dans le nouveau corps a lieu conformément aux dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires et le statut particulier du corps concerné.

Si le concours, l'examen ou la liste d'aptitude donne accès à un corps de niveau inférieur, le classement dans le nouveau corps est effectué au premier grade du corps d'accueil à un échelon déterminé en fonction des services accomplis dans le corps d'origine, sur la base de l'avancement dont le fonctionnaire aurait bénéficié s'il avait effectué ses services dans le nouveau corps.

Le cas échéant, il conserve son indice de rémunération jusqu'à ce qu'il bénéficie d'un indice au moins égal après reclassement.

## ANNEXE II

### EXTRAIT DE LA CIRCULAIRE N° 2004-21 RELATIVE À L'APPLICATION DU PLAN TRIENNAL 2002-2004 DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

#### 3. Reclassement

##### 3.1. *Nécessité du reclassement statutaire*

En cas d'inaptitude physique contractée par un agent dans l'exercice de ses fonctions, le reclassement statutaire s'avère nécessaire pour différentes raisons :

Sur le plan légal, le décret du 6 mars 2000 fait obligation à l'administration de proposer des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. La procédure de reclassement doit être conduite dans un délai de 3 mois (l'administration doit établir une décision motivée en cas d'impossibilité de reclassement de l'agent dans ce délai).

Le déroulement de carrière de l'agent ayant bénéficié d'un reclassement statutaire peut se poursuivre normalement, alors qu'il reste bloqué dans l'avancement de son corps d'origine s'il ne remplit plus certaines conditions, notamment d'aptitude physique.

Des études menées tout récemment à la DPSM ont permis de déterminer par exemple que la rémunération d'un agent d'exploitation reclassé statutairement, compensée par le niveau de prime d'adjoint administratif, est supérieure à celle d'un agent d'exploitation hors heures supplémentaires, ce qui permet d'éviter la baisse de rémunération.

Ces trois raisons plaident en faveur des reclassements statutaires qui ouvrent des perspectives plus larges à l'agent, et une gestion d'effectifs de corps plus rigoureuse aux bureaux de personnel, qu'une opération de reclassement strictement professionnel.

##### 3.2. *Formation*

Le volet formation joue un rôle prépondérant dans les procédures de reclassement. Dans la majeure partie des cas de reclassements statutaires, il est en effet indispensable de faire procéder à un bilan de compétences de l'agent concerné avec son accord :

- dans son intérêt personnel, car il est réconfortant pour lui de comprendre qu'il peut utiliser des ressources nouvelles autres que celles qu'il se savait maîtriser ;
- dans l'intérêt du service afin d'utiliser au mieux les nouvelles compétences dégagées.

A l'issue de ce bilan, des perspectives de formation sur de nouveaux domaines peuvent être envisagées.

##### 3.3. *Aménagement du poste de travail*

Le poste de travail d'un agent reclassé peut être aménagé dans les mêmes conditions que lors d'un recrutement contractuel de travailleur handicapé (cf. paragraphe 2-2).

L'agent n'ayant pas bénéficié d'un reclassement peut avoir également recours à des aménagements de son poste de travail. Dans ce cas, le dossier de demande indiqué au paragraphe 2-2 doit impérativement comporter un

certificat médical du médecin de prévention.

Entrent par exemple dans le cadre de ces demandes les fauteuils ergonomiques ou les prothèses auditives.

### ANNEXE III

## EXTRAIT DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS AU METL (PLAN TRIENNAL 2002, 2003 et 2004)

### **3. Mesures de gestion du reclassement des fonctionnaires devenus inaptes**

Procédure avec les comités médicaux et comités de réforme à revoir.

#### *3.1. Offre de reclassement*

Elle devra intervenir conformément au décret n° 2000-198 du 6 mars 2000 en proposant au fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de son emploi en cours de carrière plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Les difficultés de mise en œuvre de cette mesure devront être signalées rapidement à la DPSM.

Les sous-directions de personnel devront en conséquence rappeler et faire appliquer cette règle aux services.

#### *3.2. Gestion des reclassements*

Les bureaux du personnel veilleront à appliquer les mesures suivantes (dont le mode de faire sera autant que de besoin précisé) contenues dans le protocole :

- orienter les agents concernés vers les centres de formation spécialisés susceptibles de procéder aux évaluations de compétences préalable à toute mesure de reclassement (des évaluations pourront également être pratiquées de façon prioritaire en cas d'évolution du handicap, ou en cas de mutation) : ces actions seront prises en charge financièrement par le METL ;

- le reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte est prioritaire sur un recrutement externe.

La conférence départementale interministérielle des correspondants handicap locaux réunissant les 3 fonctions publiques constituera le nouvel instrument permettant la mise en place de la priorité du reclassement au niveau local (la date de création de cette structure n'a pas été fixée dans le cadre du protocole).

### **4. Mesures d'ordre statutaire**

Elles concernent 2 domaines :

- le recrutement ;
- le reclassement.

#### *4.1. Mesures statutaires de recrutement (RC1, AC5, MiDeCQ)*

Les contrats de recrutement par voie contractuelle actuellement utilisés par les bureaux de personnel pour les recrutements continueront de l'être (tant que des directives de la fonction publique ne seront pas arrêtées en la matière). Ces contrats devront notamment comporter les mentions suivantes :

- recrutement sur la base de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (recrutement contractuel des travailleurs handicapés dans les emplois de catégories A, B et C) ;

- vocation d'intégration à l'issue de l'année de stage ;

- rémunération à l'indice de pied de corps.

Compte tenu du développement des recrutements par voie contractuelle :

- parfaire la déconcentration (MiDeCQ) de la procédure de recrutement par voie contractuelle pour les agents de catégorie C jusqu'à l'acte administratif de décision de recrutement (les décisions de recrutement d'agents de catégories A, B et C demeurant centralisées) ;

- participation à un chantier interministériel relatif au principe de reprise d'ancienneté des services publics pour les personnes handicapées recrutées par voie contractuelle, à l'identique de celle en vigueur pour les recrutements par concours au moment de la titularisation des agents ;

- participation à un chantier interministériel relatif au recrutement contractuel ouvrant le bénéfice du temps partiel aux personnes handicapées.

