

Auteur : Service expertise statutaire – Gestion des ressources humaines

Version : 1

Date de mise à jour : 27/03/2026

Le détachement dans le cadre d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement et qui sont dans l'impossibilité d'exercer les fonctions correspondant à leur grade, même avec aménagement de leurs conditions de travail.

Le reclassement constitue une obligation de moyens pour les employeurs territoriaux

- L'agent doit être informé, par courrier de l'autorité territoriale à la suite de l'avis du conseil médical, de son droit à demander une période de préparation au reclassement (PPR) et de son droit à demander un reclassement.
- Le reclassement doit être demandé expressément par l'agent.
- La collectivité ou l'établissement doit rechercher, à la réception de la demande de l'agent, si ce reclassement est possible au sein de ses effectifs et éventuellement, dans d'autres collectivités ou établissements publics locaux

Même en l'absence de demande de reclassement présentée par l'agent, l'autorité territoriale peut, suite à un entretien, décider de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par détachement (si l'agent n'est pas en congé pour raison de santé ou en CITIS).

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Il pèse donc sur la collectivité une obligation de moyen (recherche effective de toutes les possibilités de reclassement de l'agent au sein de la collectivité) et non une obligation de résultat.

Le reclassement permet à l'agent de poursuivre sa carrière sur un métier et un grade en adéquation avec son état de santé.

Les modalités de reclassement

Le détachement dans le cadre d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique

L'intégration directe ou le détachement dans un autre cadre d'emplois.

L'intégration directe permet à la collectivité d'intégrer directement, sans détachement préalable, dans un nouveau cadre d'emploi, le fonctionnaire, afin de procéder à son reclassement définitif.

Toutefois, le détachement constitue la forme la plus courante de reclassement.

Le détachement est possible dans la même collectivité ou dans une autre collectivité si le reclassement n'est pas envisageable en interne.

Le détachement peut intervenir dans un cadre d'emplois de niveau égal ou inférieur au cadre d'emplois d'origine. C'est d'ailleurs le seul cas où le détachement peut intervenir dans un grade inférieur. Lorsque le fonctionnaire territorial est ainsi détaché dans un cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau cadre d'emplois, d'un indice brut au moins égal.

Le détachement est prononcé pour une année. A la fin de la période de détachement, le conseil médical examine la situation de l'agent :

- soit il est inapte définitivement aux missions de son ancien grade et il peut demander son intégration dans le nouveau grade.
- soit il est reconnu temporairement inapte aux missions de son ancien grade, le détachement est renouvelé sur demande de l'agent.
- soit l'agent est reconnu apte aux missions de son grade antérieur et il est réintégré dans son grade s'il existe un poste vacant. En l'absence de poste vacant, il est maintenu un an maximum en surnombre puis pris en charge par le Centre de Gestion.