

**ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

Commission de l'emploi
et de la fonction publique

N° 37-2025

Papeete, le 04 AVR. 2025

RAPPORT

relatif à un projet de délibération relative au reclassement des fonctionnaires de la Polynésie française déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

présenté au nom de la commission de l'emploi et de la fonction publique,

par Mesdames les représentantes Vahinetua TUAHU et Tahia BROWN

Document mis
en distribution

Le 04 AVR. 2025

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 1388/PR du 28 février 2025, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de délibération relative au reclassement des fonctionnaires de la Polynésie française déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

I- Contexte

Reconnu comme principe général du droit par une décision¹ de Conseil d'État en date du 2 octobre 2002, le droit au reclassement des fonctionnaires a été consacré au sein du statut général de la fonction publique de la Polynésie française à l'article 82 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995.

Il résulte de ce principe que l'administration est soumise à l'obligation de reclasser un fonctionnaire déclaré définitivement inapte à occuper son emploi. Ce reclassement est notamment envisagé lorsque l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade. Dans l'hypothèse d'une impossibilité de reclassement, l'administration est en droit de licencier le fonctionnaire.

L'article 82 du statut général de la fonction publique de la Polynésie française prévoit que :

- Seuls les fonctionnaires reconnus inaptes, par suite d'altération de leur état de santé (inaptitudes physiques et psychiques), peuvent prétendre à un reclassement.
- Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par le fonctionnaire reconnu inapte. À titre dérogatoire, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé. Cette dérogation a été instaurée afin de prévenir tout blocage et d'assurer une gestion efficace de la situation de ces agents. En cas de contestation, le fonctionnaire a la possibilité de saisir la juridiction administrative compétente.

¹ Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle.

- Le reclassement est effectué par la voie du détachement vers des cadres d'emplois équivalents ou inférieurs avec la possibilité d'intégrer ce cadre d'emplois à l'issue d'une période d'un an de détachement. Cela permettra d'assurer la réactivité indispensable dans la gestion des fonctionnaires déclarés inaptes. L'objectif est de faciliter leur réintégration rapide dans un poste correspondant à leurs compétences, leurs capacités et leur état de santé.
- Le reclassement s'accompagne aussi d'une phase de suivi et d'accompagnement vers un nouveau cadre d'emploi avec une période de préparation au reclassement d'une durée d'un an.
- Le fonctionnaire conserve l'indice détenu dans son grade d'origine lorsque l'emploi de reclassement aboutit à le classer à un échelon doté d'un indice inférieur jusqu'au jour où il bénéficie, dans le cadre d'emplois de reclassement, d'un indice au moins égal.
- Si le reclassement d'un fonctionnaire déclaré définitivement inapte s'avère impossible, l'administration peut procéder à son licenciement, sous réserve de l'avis de la commission administrative paritaire compétente.
- Il est renvoyé à une autre délibération de l'assemblée le soin de fixer les modalités de ce reclassement des fonctionnaires reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, étant précisé que ces modalités n'ont jamais été fixées depuis 1995, entraînant ainsi une absence de mise en œuvre du reclassement.

Face à ce vide juridique, il était donc nécessaire pour les pouvoirs publics d'édicter une délibération fixant les modalités de reclassement des fonctionnaires. Cette délibération était d'autant plus nécessaire que le médecin du service de médecine professionnelle et préventive a recueilli, en 2023, 51 avis d'inaptitude, dont 24 avis d'inaptitudes au travail, 23 avis d'inaptitude temporaire et 4 avis d'inaptitude définitive.

En outre, il convient de souligner que la Direction des talents et de l'innovation a conclu un partenariat avec la Caisse de prévoyance sociale (CPS) afin d'organiser des sessions de formation sur la procédure de mise à la retraite anticipée pour inaptitude.

C'est donc dans ce contexte qu'intervient le présent projet de délibération relative au reclassement des fonctionnaires de la Polynésie française reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions (cf. Annexe au rapport).

II- L'avis du service de médecine professionnelle et préventive

L'engagement de la procédure de reclassement débute par un avis du service de médecine professionnelle et préventive constatant que l'altération de l'état de santé du fonctionnaire le rend définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions.

Une fois l'avis du service de médecine rendu, le fonctionnaire est informé de son droit au reclassement et se voit proposer par l'administration de suivre une période de préparation au reclassement. Le fonctionnaire se voit offrir deux possibilités :

- Accepter de suivre la période de préparation au reclassement ;
- Refuser de suivre ladite période.

Dans tous les cas, la procédure de reclassement est initiée soit à la demande du fonctionnaire, soit à la demande de l'autorité compétente. Il convient de relever que l'employeur public conserve son pouvoir d'initiative dans l'instruction de la procédure de reclassement et ce, même lorsque le fonctionnaire ne soumet aucune demande de reclassement.

Dans le cadre de la procédure de reclassement par la voie du détachement, l'administration engage avec le fonctionnaire une recherche d'emplois adaptés à son profil et sans tenir compte de la filière à laquelle ces emplois appartiennent. L'administration doit rendre une décision motivée en cas d'impossibilité pour elle de fournir de tels emplois.

III- La période de préparation au reclassement

L'objectif de la période de préparation au reclassement est d'« accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement en lui permettant de se préparer et, le cas échéant, de se qualifier pour occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. » (article 5)

Ce faisant, la période de préparation peut consister en des phases de formation, d'observation et de mise en situation du fonctionnaire. Elle peut également avoir lieu au sein de l'entité d'affectation du fonctionnaire ou dans une autre entité.

La période de préparation au reclassement s'apparente à une phase d'initiation professionnelle destinée à l'agent. Son objectif est de lui offrir une formation ou une qualification en vue d'exercer une nouvelle activité. Durant cette période, le fonctionnaire reste rattaché à son cadre d'emplois d'origine et conserve l'intégralité de sa rémunération.

Cette période de préparation, d'une durée d'un an, débute à compter de la réception de l'avis du service de médecine professionnelle et préventive. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de six mois à condition que le fonctionnaire ait été absent pendant quatre mois au cours de la période de préparation et ce, pour l'un des motifs suivants :

- Congés de maladie ordinaires ;
- Congés de maternité.

Le renouvellement est décidé par l'employeur public, après avis de l'entité auprès de laquelle le fonctionnaire effectue sa période de préparation. Ce dernier est informé de la décision de renouvellement un mois avant le terme de la période de préparation initiale.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée pour les mêmes motifs. Dans ce cas, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

Il est à noter que la période de préparation au reclassement est encadrée par une lettre de mission. Cette lettre est établie par l'autorité compétente, conjointement avec le fonctionnaire et son entité d'affectation. Elle précise le contenu, les modalités de mise en œuvre, la durée ainsi que le lieu d'exercice de la période de préparation au reclassement. Ces modalités pouvant être modifiées sous réserve de l'accord du fonctionnaire.

La lettre de mission doit être signée par le fonctionnaire concerné. Au-delà d'un délai d'un mois à compter de la notification de la lettre, et si cette dernière n'a pas été signée, le fonctionnaire est réputé refuser la période de préparation et est invité à formuler une demande de reclassement dans un délai d'un mois. En l'absence de demande de reclassement, l'administration peut effectuer le reclassement du fonctionnaire.

Dans l'hypothèse où la lettre de mission est signée, le fonctionnaire peut exécuter sa période de préparation dans le respect des modalités imposées dans ladite lettre. Un mois avant le terme de la période de préparation, le fonctionnaire est invité par l'administration à soumettre sa demande de reclassement. En l'absence de demande, l'administration peut procéder au reclassement du fonctionnaire.

Enfin, il convient de souligner que la période de préparation au reclassement peut être écourtée dans deux hypothèses :

- En cas de non-respect des modalités prévues au sein de la lettre de mission ;
- En cas d'intervention d'une demande de reclassement émanant du fonctionnaire.

IV- Les procédures de reclassement par la voie du détachement

Le présent projet de délibération prévoit deux procédures de reclassement par la voie du détachement :

- La première est à l'initiative du fonctionnaire ;
- La seconde, à l'initiative de l'autorité compétente lorsqu'aucune demande de reclassement n'a été formulée par le fonctionnaire.

Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, le fonctionnaire doit choisir, parmi les emplois proposés par l'administration, un emploi pouvant être pourvu par la voie du détachement et présenter une demande de détachement. La procédure de détachement doit être conduite dans une durée maximale de deux mois à compter de la réception de la demande par l'autorité compétente.

Il est à noter que le fonctionnaire doit disposer des diplômes appropriés pour occuper l'emploi choisi. Sous réserve du respect de cette dernière disposition, le détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire de son cadre d'emploi d'accueil et après information de la commission administrative paritaire de son cadre d'emploi d'origine.

En outre, la durée du détachement est fixée à un an. À compter du sixième mois de détachement, un entretien d'évaluation est mené par l'autorité auprès de laquelle le fonctionnaire est détaché. Cet entretien a pour simple objectif d'établir un bilan relatif aux compétences et à l'aptitude du fonctionnaire à exercer les missions qui lui sont confiées.

Le détachement est prononcé au premier grade du cadre d'emplois d'accueil, à un échelon correspondant à un indice identique ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le cadre d'emplois d'origine. Si cette règle conduit à placer le fonctionnaire au dernier échelon du premier grade avec un indice inférieur à celui de son grade d'origine, une indemnité compensatrice lui est attribuée jusqu'à la fin de son détachement.

À l'issue du détachement, le fonctionnaire est intégré dans le cadre d'emplois pour lequel il est détaché et continue d'occuper son emploi de détachement. L'intégration est subordonnée à l'aptitude physique et mentale du fonctionnaire à l'exercice de ces fonctions. Cette aptitude est constatée par un médecin du service de médecine professionnelle et préventive. En cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est licencié.

Le projet de délibération prévoit que la procédure de reclassement est inaboutie dans les quatre situations suivantes :

- Lorsque le fonctionnaire refuse de manière non équivoque le reclassement ;
- Lorsque le fonctionnaire refuse successivement trois emplois qui lui sont proposés ;
- Lorsque l'autorité compétente est dans l'impossibilité de proposer des emplois de reclassement ;
- Lorsque le fonctionnaire ne remplit pas la condition d'aptitude physique et mentale nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Dans l'hypothèse où la procédure de reclassement du fonctionnaire échoue, ce dernier est licencié. L'intéressé peut toutefois obtenir la communication de son dossier et se faire assister par la personne de son choix.

Il est à noter que dans les quatre hypothèses susmentionnées, le fonctionnaire fait l'objet d'une procédure de licenciement après avis de la commission administrative paritaire compétente.

V- Travaux en commission

Examiné en commission le 28 mars 2025, le présent projet de délibération a suscité des échanges qui ont ainsi permis à la commission d'aborder principalement les points suivants :

Face à l'incapacité du Service interentreprises de santé du travail (SISTRA) de répondre aux besoins de l'administration, le projet de créer un service de santé dédié à la médecine professionnelle et préventive des fonctionnaires est envisagé. Ce service aura notamment pour mission d'accompagner l'administration dans le reclassement de ses agents et d'établir des données statistiques en matière de médecine professionnelle.

En outre, les dispositions consacrées au sein de la présente délibération n'ont pas pour objet de définir les modalités de reclassement d'un fonctionnaire déclaré temporairement inapte. Par conséquent, seuls les fonctionnaires dont l'inaptitude est définitive sont concernés par l'application du projet de texte.

Enfin, il été rappelé qu'en cas de licenciement prononcé en raison d'une procédure de reclassement inaboutie, le fonctionnaire concerné a la possibilité de contester la décision de l'administration devant la juridiction compétente.

* * * * *

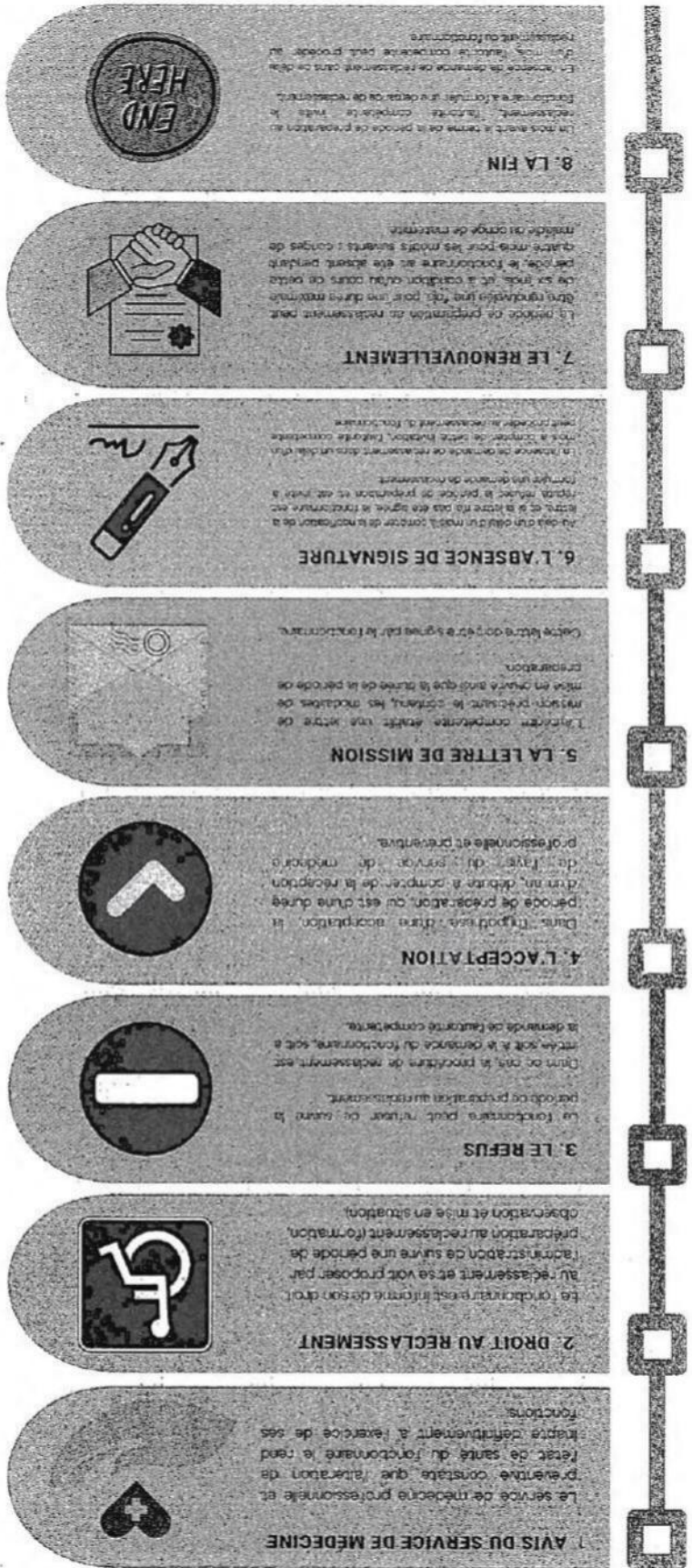
À l'issue des débats, le présent projet de délibération a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission. En conséquence, la commission de l'emploi et de la fonction publique propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de délibération ci-joint.

LES RAPPORTEURES

Vahinetua TUAHU

Tahia BROWN

LA PRÉPARATION AU RECLASSEMENT



LES PROCÉDURES DE RECLASSEMENT PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT

À l'initiative du
fonctionnaire



À l'initiative de
l'autorité compétente

La demande de reclassement et de détachement

Le fonctionnaire doit présenter une demande de détachement lorsqu'il choisit un emploi pouvant être pourvu par la voie du détachement et qui lui a été présenté par l'administration.

En l'absence de demande de reclassement présentée par le fonctionnaire, l'autorité compétente propose des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Les modalités du détachement

Un détachement pour une durée d'un an ;

Une évaluation qui s'effectue à compter du sixième mois de détachement ;

Un détachement prononcé après avis de la commission administrative paritaire du cadre d'emploi d'accueil et après information de la commission administrative paritaire du cadre d'emploi d'origine.

L'intégration dans le cadre d'emploi

À l'issue du détachement : Intégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois de détachement.

L'intégration est subordonnée à l'aptitude physique et mentale du fonctionnaire à l'exercice des fonctions.

En cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions : licenciement du fonctionnaire.

Le classement et l'ancienneté du fonctionnaire

Classement au premier grade et à un échelon comportant un indice égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont le fonctionnaire bénéficie dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son reclassement est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation.

Enfin, le fonctionnaire reclassé alors qu'il a atteint l'échelon le plus élevé de son précédent grade conserve son ancienneté d'échelon.

En cas de procédure inaboutie

La procédure de reclassement est inaboutie :

- lorsque le fonctionnaire refuse de manière non équivoque le reclassement ;
- lorsque le fonctionnaire refuse successivement trois emplois qui lui sont proposés ;
- lorsque l'autorité compétente est dans l'impossibilité de proposer des emplois de reclassement ;
- lorsque le fonctionnaire ne remplit pas la condition d'aptitude physique et mentale nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'il ne peut être procédé au reclassement, le fonctionnaire est licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.

**ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

NOR : DRH25200284DL-9

DÉLIBÉRATION N° 2025-56/APF

DU 6 MAI 2025

relative au reclassement des fonctionnaires
de la Polynésie française déclarés inaptes
à l'exercice de leurs fonctions

L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de la Polynésie française du 4 juillet 2023 ;

Vu l'arrêté n° 286 CM du 28 février 2025 soumettant un projet de délibération à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu la lettre n° 726/2025/APF/SG du 25 avril 2025 portant convocation en séance des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu le rapport n° 37-2025 du 4 avril 2025 de la commission de l'emploi et de la fonction publique ;

Dans sa séance du 6 mai 2025 ;

A D O P T E :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}.- La présente délibération fixe les modalités de reclassement des fonctionnaires titulaires de la Polynésie française reconnus, par suite d'altération de leur état de santé, définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 2.- Lorsque le service de médecine professionnelle et préventive constate que l'altération de l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire toute activité, le rend inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions, il peut être reclassé dans un emploi d'un autre cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur par la voie du détachement.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande de reclassement par le fonctionnaire.

En l'absence de demande de reclassement, l'autorité compétente peut procéder au reclassement dans les conditions prévues à l'article 26 de la présente délibération.

Article 3.- À compter de la réception de l'avis du service de médecine professionnelle et préventive, l'autorité compétente informe le fonctionnaire de son droit au reclassement et lui propose de suivre une période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire peut refuser de suivre la période de préparation au reclassement. Dans cette hypothèse, la procédure de reclassement est mise en œuvre :

- soit à l'initiative du fonctionnaire, à sa demande ;
- soit à l'initiative de l'autorité compétente, en l'absence de demande de reclassement du fonctionnaire.

Article 4.- L'autorité compétente engage avec le fonctionnaire une recherche d'emplois dans un autre cadre d'emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'impossibilité pour l'autorité compétente de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée.

CHAPITRE II - PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Section I - Dispositions générales

Article 5.- La période de préparation au reclassement vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement en lui permettant de se préparer et, le cas échéant, de se qualifier pour occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

À cet effet, la période de préparation au reclassement peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

Au cours de cette période, le fonctionnaire est considéré comme étant en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Article 6.- La période de préparation au reclassement peut avoir lieu dans le service, l'autorité administrative indépendante ou l'établissement public à caractère administratif d'affectation du fonctionnaire, ci-après dénommé « entité d'affectation », ou dans tout autre service, autorité administrative indépendante ou établissement public à caractère administratif, ci-après dénommé « entité d'accueil ».

Article 7.- La période de préparation au reclassement dure un an. Elle est renouvelable dans les conditions fixées à l'article 14 de la présente délibération.

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du service de médecine professionnelle et préventive.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée lorsque le fonctionnaire bénéficie de congés de maladie visés aux alinéas 2 et 3 de l'article 29 de la délibération n° 95-220 AT du 14 décembre 1995 modifiée, relative aux congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires, ou d'un congé de maternité.

En cas de report, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent.

Sous réserve de son renouvellement, la période de préparation au reclassement prend fin :

- soit un an après la date à laquelle elle a débuté ;
- soit, au plus tard, à la date à laquelle le détachement en vue d'un reclassement du fonctionnaire intervient.

Article 8.- Les conditions d'accompagnement du fonctionnaire pendant sa période de préparation au reclassement sont fixées par une ou plusieurs lettres de mission.

Section II - Lettre de mission relative à la période de préparation au reclassement

Article 9.- La lettre de mission fixe les conditions d'accompagnement du fonctionnaire pendant sa période de préparation au reclassement. Elle en précise le contenu, les modalités de mise en œuvre ainsi que sa durée, au terme de laquelle le fonctionnaire formule sa demande de reclassement.

Article 10.- L'autorité compétente établit la lettre de mission conjointement avec le fonctionnaire et l'entité d'affectation.

Lorsque la période de préparation au reclassement se déroule en dehors de son entité d'affectation, l'entité d'accueil est associée à l'élaboration de la lettre de mission pour ce qui concerne les modalités d'accueil du fonctionnaire.

Durant l'élaboration de la lettre de mission, le fonctionnaire peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement prévues au deuxième alinéa de l'article 5 de la présente délibération.

Article 11.- Le projet de lettre de mission est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de cette notification pour transmettre à l'autorité compétente la lettre de mission signée. Au-delà de ce délai, le fonctionnaire est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir. Dans ce cas, l'autorité compétente invite le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement.

En l'absence de demande de reclassement dans un délai d'un mois à compter de cette invitation, l'autorité compétente peut procéder au reclassement du fonctionnaire dans les conditions fixées à l'article 26 de la présente délibération.

Article 12.- Au cours de la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire peut bénéficier d'une évaluation portant sur le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

À l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec le fonctionnaire.

Section III - Renouvellement et fin de la période de préparation au reclassement

Article 13.- La fin de la période de préparation au reclassement peut conduire soit à un renouvellement, soit à une procédure de reclassement.

Paragraphe I - Renouvellement de la période de préparation au reclassement

Article 14.- La période de préparation au reclassement peut être renouvelée une fois, sur décision de l'autorité compétente après avis de l'entité auprès de laquelle le fonctionnaire effectue ladite période, pour une durée maximale de six mois, à condition qu'au cours de cette période, le fonctionnaire ait été absent pendant quatre mois pour les motifs suivants : congés de maladie visés aux alinéas 2 et 3 de l'article 29 de la délibération n° 95-220 AT du 14 décembre 1995 modifiée, relative aux congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires ou congé de maternité.

Le fonctionnaire est informé de ce renouvellement un mois avant le terme de la période de préparation au reclassement initiale.

La période de préparation au reclassement renouvelée se déroule dans les mêmes conditions que la période de préparation au reclassement initiale.

Paragraphe II - Fin de la période de préparation au reclassement

Article 15.- Un mois avant le terme de la période de préparation au reclassement, l'autorité compétente invite le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement.

En l'absence de demande de reclassement dans ce délai d'un mois, l'autorité compétente peut procéder au reclassement du fonctionnaire dans les conditions fixées à l'article 26 de la présente délibération.

Article 16.- La période de préparation au reclassement peut être écourtée en cas de manquements caractérisés par le fonctionnaire au respect des termes de la lettre de mission. Dans cette hypothèse, l'autorité compétente invite le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement.

En l'absence de demande de reclassement dans un délai d'un mois à compter de cette invitation, l'autorité compétente peut procéder au reclassement du fonctionnaire dans les conditions fixées à l'article 26 de la présente délibération.

Article 17.- La période de préparation au reclassement peut être écourtée lorsque le fonctionnaire est reclassé à sa demande dans un emploi proposé par l'autorité compétente. L'emploi proposé est issu de la recherche d'emplois effectuée en application de l'article 4 de la présente délibération.

CHAPITRE III - PROCÉDURES DE RECLASSEMENT PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT

Section I - Procédure de reclassement à l'initiative du fonctionnaire

Paragraphe I - Demande de détachement

Article 18.- Lorsque le fonctionnaire choisit, parmi les emplois proposés par l'autorité compétente, un emploi pouvant être pourvu par la voie du détachement, il doit présenter une demande de détachement.

Le détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire du cadre d'emplois d'accueil et après information de la commission administrative paritaire du cadre d'emplois d'origine.

Article 19.- Les dispositions statutaires qui subordonneraient le détachement à l'appartenance à certains cadres d'emplois ne peuvent être opposées pour le reclassement. Ne sont pas concernés les cadres d'emplois nécessitant l'obtention de diplômes particuliers ou la validation d'une formation diplômante.

Paragraphe II - Modalités du détachement

Article 20.- La procédure de détachement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximale de deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire par l'autorité compétente.

Article 21.- La durée du détachement effectué dans le cadre d'une procédure de reclassement est fixée à un an.

Article 22.- Une évaluation s'effectue à compter du sixième mois de détachement. Elle prend la forme d'un entretien mené par l'autorité auprès de laquelle le fonctionnaire est détaché.

Cet entretien vise à faire un bilan d'étape sur les compétences et l'aptitude du fonctionnaire à exercer les missions qui lui sont confiées.

Article 23.- Le détachement est prononcé au premier grade du cadre d'emplois d'accueil et à un échelon comportant un indice égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont le fonctionnaire bénéficie dans son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent aboutit à classer le fonctionnaire au dernier échelon du premier grade dont l'indice correspond à un traitement inférieur à celui qu'il perçoit dans son grade d'origine, une indemnité compensatrice lui est versée jusqu'au terme de son détachement.

Paragraphe III - Intégration dans le cadre d'emplois de détachement

Article 24.- À l'issue du détachement, le fonctionnaire est intégré dans le cadre d'emplois de détachement et continue d'occuper l'emploi de détachement.

L'intégration est subordonnée à l'aptitude physique et mentale du fonctionnaire à l'exercice des fonctions.

Cette aptitude est constatée par un médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

En cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est licencié dans les conditions visées à l'article 28 de la présente délibération.

Article 25.- I. Le classement du fonctionnaire dans son nouveau cadre d'emplois s'effectue au premier grade et à un échelon comportant un indice égal, ou à défaut, immédiatement supérieur à celui dont le fonctionnaire bénéficie dans son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, le fonctionnaire conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice antérieur jusqu'au jour où il atteint un échelon comportant un indice au moins égal.

II. Dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, le fonctionnaire conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son reclassement est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son ancienne situation.

Le fonctionnaire reclassé alors qu'il a atteint l'échelon le plus élevé de son précédent grade conserve son ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son reclassement est inférieure à celle qui résulte de son élévation audit échelon.

On entend par ancienneté conservée, celle acquise par l'agent mais qui ne peut être prise en compte qu'ultérieurement pour son plus proche avancement, en raison de son nombre insuffisant d'années pour atteindre l'échelon d'avancement supérieur.

Section II - Procédure de reclassement à l'initiative de l'autorité compétente

Article 26.- En l'absence de demande de reclassement présentée par le fonctionnaire, l'autorité compétente propose des emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Le détachement et l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement s'effectuent dans les conditions prévues aux articles 19 à 25 de la présente délibération.

Le détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire du cadre d'emplois d'accueil et après information de la commission administrative paritaire du cadre d'emplois d'origine.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS APPLICABLES EN CAS DE PROCÉDURE DE RECLASSEMENT INABOUTIE

Article 27.- Une procédure de reclassement est considérée comme inaboutie :

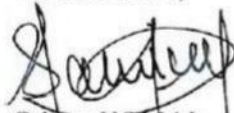
- lorsque le fonctionnaire refuse de manière non équivoque le reclassement ;
- lorsque le fonctionnaire refuse successivement trois emplois qui lui sont proposés ;
- lorsque l'autorité compétente est dans l'impossibilité de proposer des emplois de reclassement ;
- lorsque le fonctionnaire ne remplit pas la condition d'aptitude visée à l'article 24 de la présente délibération.

Article 28.- Lorsqu'il ne peut être procédé au reclassement, le fonctionnaire est licencié après avis de la commission administrative paritaire compétente.

L'autorité compétente doit, lorsqu'elle engage une procédure de licenciement pour inaptitude, informer le fonctionnaire qu'il a le droit d'obtenir la communication de son dossier individuel et qu'il peut se faire assister par la personne de son choix.

Article 29.- Le Président de la Polynésie française est chargé de l'exécution de la présente délibération qui sera publiée au *Journal officiel* de la Polynésie française.

La secrétaire,


Odette HOMAI

Le Président,


Antony GEROS