

NOTE D'INFORMATION

La période de préparation au reclassement (PPR)

SOMMAIRE :

PREAMBULE	2
1 – ENTREE EN VIGUEUR ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
2 – OBJET DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	3
3- BENEFICIAIRES DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	3
3.1 Statut des agents	3
3.2 Situation administrative des agents	4
3.3 Situation d'inaptitude	4
4- OCTROI DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	5
4.1 Avis du conseil médical	5
4.2 Information et proposition de la PPR	5
4.3 Refus de la PPR	5
5- DEROULEMENT DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT	5
5.1 Début de la PPR	5
5.2 Conventionnement sur la PPR	6
5.3 Durée de la PPR	7
5.4 Fin de la PPR	7
6 – SITUATION DU FONCTIONNAIRE PENDANT LA PPR	8
6.1 Position	8
6.2 Rémunération	8
6.3 Sort du poste du fonctionnaire	9

7 – AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT

9

7.1 Obligation de proposer des emplois de reclassement

9

7.2 Instauration d'un délai pour la procédure de reclassement

9

Textes de référence

Code

- Code général de la fonction publique, notamment son article L826-2

Décrets

- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Circulaire

- Note d'information du 30 juillet 2019 sur les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Préambule

La présente note a pour objet de présenter le dispositif de **la période de préparation au reclassement (PPR)** au sein de la fonction publique territoriale, instauré par l'ordonnance du 19 janvier 2017. Cette ordonnance avait intégré un nouvel article 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984, devenu article L826-2 du CGFP, prévoyant que « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an (...)* ». La PPR s'intègre en amont de la procédure de reclassement des agents dans le cas d'une inaptitude médicale.

Le cadre juridique de la PPR a été précisé par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, entérinant l'entrée en vigueur de ce dispositif en modifiant le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux. Ce cadre juridique a depuis été complété par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022.

1 – Objet de la période de préparation au reclassement

> Réf : articles 2-1 et 2-2 du décret n° 85-1054

La PPR doit permettre la préparation et, le cas échéant, la qualification des agents inaptes aux fonctions de leur grade pour occuper un nouvel emploi compatible avec leur état de santé. Elle a donc pour objectif d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La PPR constitue une période de transition professionnelle qui peut comporter des :

- périodes de formation
- périodes d'observation
- périodes de mise en situation.

Plusieurs périodes d'observation et de mise en situation peuvent être effectuées en simultané ou successivement, sur un ou plusieurs postes.

En outre, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent engager avec le fonctionnaire une recherche d'emplois dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Le centre de gestion est compétent pour accompagner la mise en œuvre de cette PPR, sur le fondement de l'article L452-35 du CGFP qui prévoit que les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Le CNFPT est quant à lui compétent en matière de reclassement des fonctionnaires de catégorie A+ en application de l'article L451-2 du code.

2- Bénéficiaires de la période de préparation au reclassement

> Réf : article 2 du décret n° 85-1054

Les agents peuvent bénéficier de la PPR, sous réserve de plusieurs conditions cumulatives.

2.1 Statut des agents

Seuls les agents entrant dans le champ d'application du décret relatif au reclassement peuvent bénéficier de la PPR.

Sont ainsi concernés les **fonctionnaires titulaires intégrés**, qu'ils relèvent :

- du régime spécial (temps complet et temps non complet égal ou supérieur à 28 heures hebdomadaires)
- du régime général (temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires).

Application de la PPR aux fonctionnaires stagiaires ?

Les stagiaires ne bénéficient pas automatiquement d'un droit au reclassement.

Les jurisprudences sont constantes sur ce point : malgré le principe général du droit imposant une obligation de reclassement, les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés du fait du caractère probatoire et provisoire de leur situation sauf en cas d'inaptitude physique définitive à leurs fonctions résultant d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service (CE n° 381429 du 17 février 2016 ; CE n° 372419 du 26 février 2016).

En l'absence d'un autre fondement juridique au reclassement, les stagiaires dont l'inaptitude est d'origine professionnelle entrent donc dans le champ d'application du décret n° 85-1054.

- **Les stagiaires ne peuvent donc bénéficier de la PPR que si leur inaptitude est d'origine professionnelle.**

À contrario, sont exclus du dispositif de la PPR :

- les fonctionnaires titulaires non intégrés dans un cadre d'emplois (agents à moins de 50% d'un temps complet) ;
- les fonctionnaires stagiaires dont l'inaptitude ne résulte pas de l'exercice des fonctions à défaut de précision dans les textes sur l'application à leur situation et au regard de la jurisprudence actuelle (cf. encadré) ;
- les agents contractuels, dont le reclassement relève des dispositions du décret n°88-145.

2.2 Situation administrative des agents

Les agents concernés par la PPR sont ceux en position d'activité :

- soit en fonctions
- soit en congé de maladie (ou de maternité ou lié aux charges parentales)

La PPR peut être accordée après tous types de congés de maladie : congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé de maternité, congé lié aux charges parentales.

Les agents placés en position de détachement ne sont pas concernés par la PPR, car ils ont la possibilité de réintégrer leur cadre d'emplois d'origine.

Cas des agents en disponibilité d'office

Les agents en disponibilité d'office ne sont ni en fonction, ni en congé de maladie.

Au vu de la rédaction du texte, ces agents ne remplissent donc pas les conditions pour bénéficier d'une PPR.

2.3 Situation d'inaptitude

La PPR est proposée au fonctionnaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

Ainsi, tout agent reconnu inapte définitivement à toutes fonctions de son grade (mais pas à toutes fonctions) devra se voir proposer une PPR s'il se trouve dans l'une des situations susvisées.

3- Octroi de la période de préparation au reclassement

> Réf : *article 2 du décret n° 85-1054*

3.1 Avis du conseil médical

La mise en œuvre d'une PPR nécessite un avis d'inaptitude du conseil médical.

Ce dernier se prononce uniquement sur l'inaptitude de l'agent et non sur l'octroi d'une PPR, à charge pour l'employeur de proposer la PPR à l'agent lorsqu'il reçoit un avis d'inaptitude définitive à toutes fonctions du grade.

Le Conseil médical peut éventuellement émettre des préconisations concernant le reclassement de l'agent reconnu inapte, en précisant quels types de postes ou missions seraient compatibles avec l'état de santé de l'agent.

3.2 Information et proposition de la PPR

Lorsqu'un agent est déclaré inapte définitivement aux fonctions de son grade, il doit être informé de son droit à une PPR par l'autorité territoriale, dès réception de l'avis du conseil médical.

Il est possible d'enjoindre à l'agent de se prononcer sur l'acceptation ou le refus de cette PPR dans un certain délai, afin de pouvoir le placer dans une situation administrative régulière dans un délai raisonnable.

3.3 Refus de la PPR

L'agent a la possibilité de refuser la PPR. Dans ce cas, il bénéficie des autres dispositions relatives au reclassement et doit, à ce titre, présenter une demande de reclassement.

En cas de refus, l'agent étant inapte aux fonctions de son grade doit être placé dans une position conforme à son statut. Il doit donc fournir des arrêts de travail pour bénéficier d'un congé de maladie. En cas d'épuisement de ses droits à congé maladie, il devra être placé en disponibilité d'office.

4- Déroulement de la période de préparation au reclassement

4.1 Début de la PPR

> Réf : *article 2 du décret n° 85-1054*

La PPR débute en principe à compter de la réception de l'avis du conseil médical ou, sur demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CDG peut mettre fin à la PPR. En fonction de l'avis du conseil médical, le projet défini dans la convention de PPR pourra être modifié par avenant si la PPR a déjà débuté.

Toutefois, à réception de l'avis du conseil médical, **la date de début de la PPR peut également être reportée** par accord entre les parties à la convention, dans la limite d'une **durée maximale de deux mois**. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

Lorsque l'agent est en congé pour raisons de santé lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis, la PPR débute à compter de la reprise de fonctions.

Le placement en PPR se matérialise par un arrêté individuel notifié à l'agent, dont un modèle est proposé par le CDG74.

4.2 Conventionnement sur la PPR

> Réf : articles 2-2 et 2-3 du décret n° 85-1054

4.2.1 Élaboration de la convention

En cas d'acceptation de la PPR par l'agent, un projet de convention doit être établi, pour définir :

- le contenu de la PPR
- les modalités de la mise en œuvre de la PPR
- la durée de la PPR
- la périodicité de l'évaluation de la PPR.

Ce projet est établi entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT (selon la catégorie du fonctionnaire). Un modèle a été rédigé par le CDG74 (disponible sur demande).

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut déjà bénéficier des actions prévues lors de la préparation au reclassement : périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

Concernant le financement de ces formations ou de bilans de compétences, la collectivité les prend en charge dans les conditions habituelles, telles que prévues dans son règlement de formation. L'agent peut notamment prétendre à un congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience.

Les formations ayant pour but une reconversion de l'agent peuvent également être octroyées via le compte personnel de formation (CPF), qui a pour conséquence la prise en charge du coût de la formation par la collectivité, dans la limite des droits de l'agent, qui peuvent être majorés de 150h lorsque la formation vise à prévenir une situation d'incapacité de l'agent (sur avis médical).

S'il est prévu que l'agent effectue sa PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de convention doit être ensuite transmis pour information au service de médecine professionnelle et de prévention avant d'être notifié au fonctionnaire intéressé.

Pour un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet, le projet de convention doit être transmis par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT aux employeurs auprès desquels il peut continuer à exercer ses fonctions.

4.2.2 Signature de la convention

Le projet de convention doit être notifié pour signature à l'agent **2 mois au plus tard après le début de la PPR.**

Le fonctionnaire doit signer la convention dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. À défaut, il est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir. Ce refus n'a donc pas d'effet rétroactif concernant la situation de l'agent en PPR.

Il conviendra suite à ce refus de replacer l'agent dans une position statutaire conforme à son état de santé, en effectuant le cas échéant les démarches nécessaires auprès des instances médicales.

4.2.3 Lieu d'exécution de la convention

> Réf. : article 2-1 du décret n° 85-1054

La PPR peut se dérouler dans l'administration d'affectation du fonctionnaire ou dans toute administration ou établissement public relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Elle ne peut en revanche avoir lieu dans le secteur privé, car elle vise uniquement à préparer le fonctionnaire à l'occupation de nouveaux emplois publics.

4.2.4 Suivi de la convention

> Réf. : article 2-3 du décret n° 85-1054

Une évaluation régulière de la mise en œuvre de la PPR doit être organisée. Elle est réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT, conjointement avec l'agent.

Cette évaluation permet l'adaptation du projet de transition professionnelle. En effet, à cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la PPR peuvent être modifiés, sous réserve de l'accord de l'agent.

4.3 Durée de la PPR

> Réf. : article 2 du décret n° 85-1054

La PPR prend fin à la date du reclassement du fonctionnaire. Toutefois sa durée est limitée à **un an maximum**. Elle peut donc être plus courte. La durée de la PPR sera ainsi fixée au regard du projet de transition professionnelle envisagé ainsi que de son contenu (stages et formations proposés au fonctionnaire).

Toutefois, Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales au cours de la période, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

L'agent peut présenter sa demande de reclassement à tout moment durant la PPR, jusqu'à sa date d'échéance.

Le nombre de PPR pouvant être accordé à un même fonctionnaire au cours de sa carrière ne semble pas limité dans le texte. Ainsi, un agent qui, dans le cas d'une inaptitude aux fonctions de son grade, aurait bénéficié d'une PPR et qui présenterait une nouvelle inaptitude aux fonctions d'un nouveau grade pourrait bénéficier à nouveau d'une PPR.

4.4 Fin de la PPR

4.4.1 Fin normale de la PPR

> Réf. : art. 2 et 3-1 du décret n° 85-1054

Comme indiqué précédemment, la PPR prend fin à **la date de reclassement** du fonctionnaire et **au plus tard un an** après la date à laquelle elle a débuté (sauf cas de suspension par un congé pour raisons de santé).

En l'absence de reclassement au terme de la PPR et **sous réserve que l'agent ait présenté une demande de reclassement**, celui-ci peut être **maintenu en position d'activité** jusqu'à la date du reclassement, dans la limite d'une **durée maximum de 3 mois**.

A défaut de reclassement à l'issue de cette période de 3 mois, le fonctionnaire étant inapte définitivement à ses fonctions et le reclassement étant alors impossible, une procédure tendant à l'admission à la retraite pour invalidité ou au licenciement pour inaptitude physique pourra être enclenchée.

Si l'agent ne formule pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale ou le président du CDG peut, après un entretien avec l'agent, décider de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, sous réserve qu'il ne se trouve pas en congé pour raisons de santé.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Il peut former un recours gracieux contre la décision d'engagement de la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP.

4.4.2 Fin anticipée de la PPR

> Réf. : art. 2-3 du décret n° 85-1054

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention sur la PPR, le projet de reclassement peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de cette convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du centre de gestion.

Ces manquements peuvent émaner de toutes les parties signataires de la convention.

Si la convention est écourtée pour manquements au respect de ses termes, l'agent doit alors présenter une demande de reclassement pour pouvoir être reclassé.

5 – Situation du fonctionnaire pendant la PPR

> Réf. : art. 2-1 du décret n° 85-1054

5.1 Position

Pendant la PPR, le fonctionnaire est placé en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie donc de l'ensemble des congés ouverts aux agents en activité (congés annuels, congés de maladie) et cette période est assimilée à une période de service effectif.

5.2 Rémunération

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son grade d'origine.

L'agent conserve donc également sa quotité de travail antérieure, même si ses périodes d'immersion, d'observation ou de formation ne couvrent pas l'intégralité de son temps de travail habituelle. Cette quotité peut toutefois être modifiée, notamment en cas de fin de période de temps partiel.

Par ailleurs, l'agent conserve l'intégralité de son SFT et de son CTI le cas échéant.

S'agissant du régime indemnitaire, notamment le RIFSEEP, son maintien semble par contre difficilement envisageable puisque l'agent n'exerce pas de fonctions. Il est préconisé de préciser au sein de la délibération relative aux primes instaurées dans la collectivité ou l'établissement si celles-ci sont maintenues ou non durant une PPR, en tenant compte de cet élément.

Enfin, s'agissant de la NBI, elle est liée à l'exercice effectif des fonctions. En effet, l'article 1^{er} du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise que « *elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les*

fonctions y ouvrant droit ». Aussi, dès lors que la PPR n'est pas visée comme situation dérogatoire permettant de continuer à percevoir la NBI, elle ne pourra plus être versée à l'agent.

5.3 Sort du poste du fonctionnaire

Le texte ne précise pas si le poste du fonctionnaire, déclaré inapte aux fonctions de son grade mais maintenu en activité, doit être considéré comme vacant ou non.

Il semble risqué de considérer le poste vacant avant que le fonctionnaire ait été effectivement reclassé. En effet, à l'issue de sa PPR, l'agent pourrait à nouveau être placé en CMO.

Néanmoins **le remplacement par un contractuel sur le fondement de l'article L332-13 du CGFP n'est pas possible** dès lors que le cas de l'absence du fonctionnaire bénéficiant d'une PPR n'est pas envisagé par cette disposition.

6 – Autres dispositions relatives au reclassement

6.1 Obligation de proposer des emplois de reclassement

> *Réf. : art. 3 et 5 du décret 85-1054*

Le fonctionnaire territorial peut demander un reclassement dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical sur son aptitude, mais il ne pourra être reclassé qu'après la reconnaissance de son inaptitude.

Lorsqu'un fonctionnaire présente une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent proposer plusieurs emplois pouvant être pourvus par détachement.

Cette obligation reposant sur l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT, chacune de ces autorités devra proposer des emplois de reclassement à l'intéressé.

Le reclassement peut prendre effet par voie de détachement ou d'intégration directe. Le détachement peut s'effectuer sur un emploi de niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emploi d'origine, sur accord de l'agent.

Lorsque cela aboutit à classer l'agent dans le nouveau cadre d'emplois à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans le grade d'origine, il conserve le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie dans le nouveau cadre d'emploi d'un indice au moins égal.

L'impossibilité de remplir cette obligation doit faire l'objet d'une décision motivée.

6.2 Instauration d'un délai pour la procédure de reclassement

> *Réf. : art. 3 du décret n° 85-1054*

La procédure de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois doit désormais être conduite dans un **délai de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

Au cours de cette période, l'agent devra se voir proposer des emplois de reclassement pouvant être pourvus par détachement par son autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT puis sa demande de détachement devra faire l'objet d'un avis de la CAP.

En l'absence de possibilité de reclassement au terme de ce délai, le reclassement pourra donc être considéré comme impossible et la collectivité pourra en tirer les conséquences en mettant en œuvre une procédure tendant à l'admission de l'agent à la retraite pour invalidité ou au licenciement pour inaptitude physique.