

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



# La période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

[Loi n° 84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - Article 85-1](#)

[Décret n°85-1054 modifié du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

[Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

[Circulaire DGCL du 30 juillet 2019 relative au modalités de mise en œuvre du PPR](#)

La période de préparation au reclassement a **pour objet** de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

La période de préparation au reclassement :

- ⇒ Est d'une durée maximale d'1 an.
- ⇒ Est assimilée à une période de service effectif.
- ⇒ Est avec traitement



Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives au détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

La période de préparation au reclassement semble ne pas pouvoir bénéficier aux agents en disponibilité d'office, la PPR [étant préalable](#) à cette position.

A contrario, le bénéfice de la PPR pourrait être accordé à des agents n'ayant pas épuisé leurs droits à congé.

« Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié. » (article 1 du décret 85-1054)

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans **lui interdire d'exercer toute activité**, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant **aux emplois de son grade**, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion,



**après avis du comité médical,**

propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.



**L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève.**

**Début** de la période de préparation au reclassement :

- ⇒ à compter de la réception de l'avis du comité médical *si* l'agent est en fonction
- ⇒ à compter de sa reprise de fonction *si* l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

**Fin** de la période de préparation au reclassement :

- ⇒ à la date de reclassement de l'agent
- ⇒ et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de 3 mois mentionnée à l'article 3 du décret 85-1054 susvisé.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement en application des dispositions de l'article 3 du décret 85-1054.

La période de préparation au reclassement vise :

à préparer et, le cas échéant, à qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé,

Cette période peut être effectuée dans la collectivité d'affectation, ou s'il y a lieu, en dehors de celle-ci.

La période de préparation au reclassement peut comporter (dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionné à [l'article 2](#) de la loi du 13 juillet 1983 susvisée) des périodes :

- ⇒ de formation,
- ⇒ d'observation
- ⇒ de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

### **Établissement par voie de convention d'un projet :**

- ⇒ entre l'autorité territoriale,
- ⇒ le cas échéant, l'administration ou l'établissement d'accueil
- ⇒ le président du CNFPT ou le président du CDG,
- ⇒ l'agent,

### **Le projet définit :**

- ⇒ le contenu de la préparation au reclassement,
- ⇒ les modalités de la mise en œuvre de la préparation au reclassement
- ⇒ la durée de la préparation au reclassement, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.



Le service de médecine professionnelle et de prévention est informé de ce projet de préparation au reclassement avant la notification du projet à l'agent.

Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration d'accueil **est associée à l'élaboration** de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

L'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion engagé, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois. **Durant la période d'élaboration du projet**, l'agent **peut bénéficier** des modalités de préparation au reclassement prévues au deuxième alinéa de l'article 2-1 (soit les périodes de formation, d'observation et de mise en situation).



Pour les agents exerçant **plusieurs emplois à temps non complet**, l'autorité territoriale transmet la convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

#### **Notification et signature par le fonctionnaire :**

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard **2 mois** après le début de la période de préparation au reclassement.

Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de **15 jours** à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

#### **Évaluation de la mise en œuvre et modification du projet :**

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG, conjointement avec l'agent.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet **peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord** avec l'agent.

En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention (ex : absences ou retards répétés ou injustifiés, manque caractérisé d'assiduité) ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion.

## Situation du fonctionnaire durant la PPR

⇒ le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

⇒ La PPR est ainsi assimilée, pendant une durée maximale d'un an, à une période de «service effectif» dans laquelle le fonctionnaire conserve tous les droits liés à la position d'activité.

⇒ Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emploi d'origine ce qui inclut également ses accessoires : l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Le maintien du régime indemnitaire n'est en revanche pas garanti, l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoyant que le maintien du traitement.

⇒ Les différents congés (maladie, annuels et RTT, maternité ou paternité...) auxquels les fonctionnaires en activité peuvent prétendre **ne suspendent pas la PPR**.

La durée maximale d'1 an de la PPR prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ne saurait donc être prolongée.

Le nouvel article 2 du décret du 30 septembre 1985 prévoit que la PPR prend fin « à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté », la période continue d'1 an ne peut ainsi :

- ni être suspendue
- ni reportée
- ni calculée au prorata d'une quotité de travail inférieure à un temps plein ou à un temps complet.

## Le reclassement dans un autre cadre d'emploi :

Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'impossibilité pour l'employeur de proposer des emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. L'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG doit alors expliciter formellement les raisons de cette impossibilité.

**L'autorité territoriale** dont relève l'agent doit d'abord rechercher obligatoirement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs, la décision de reclassement à l'issue de la PPR devant d'abord favoriser une possibilité d'emploi au sein de la même collectivité.

Le reclassement sur le même site géographique doit également, dans la mesure du possible, être privilégié.

Le fonctionnaire territorial doit présenter une **demande expresse de reclassement** dans un emploi d'un autre cadres d'emplois pour être reclassé.

L'autorité territoriale ne peut donc prendre d'office une mesure de reclassement si l'agent ne sollicite pas son reclassement de sa propre initiative.

(Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire qui a sollicité un reclassement, celui-ci est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique dans l'attente de lui trouver un poste, en application de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Lorsque le fonctionnaire qui souhaite être reclassé accepte un des emplois que lui propose l'administration territoriale, il pourra soit être recruté (par intégration directe, promotion interne ou par concours) soit être détaché dans un autre cadre d'emplois de la FPT. L'intégration directe, la promotion interne et le détachement s'opèrent selon les conditions statutaires, **après avis des commissions administratives paritaires** compétentes.

Toutefois, les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois **d'un niveau hiérarchiquement inférieur**, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Cette procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent. Durant ce temps, l'agent peut être maintenu en activité dans la même position administrative que le PPR jusqu'à la prise effective des fonction.

### Situation du fonctionnaire détaché :



La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison d'une *inaptitude temporaire* à l'exercice des fonctions de son corps ou cadres d'emplois d'origine est **réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical** qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

- ⇒ Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.
- ⇒ Si après l'expiration d'un délai d'1 an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadres d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadres d'emplois de détachement.

Lorsque le fonctionnaire territorial est intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps ou cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal.

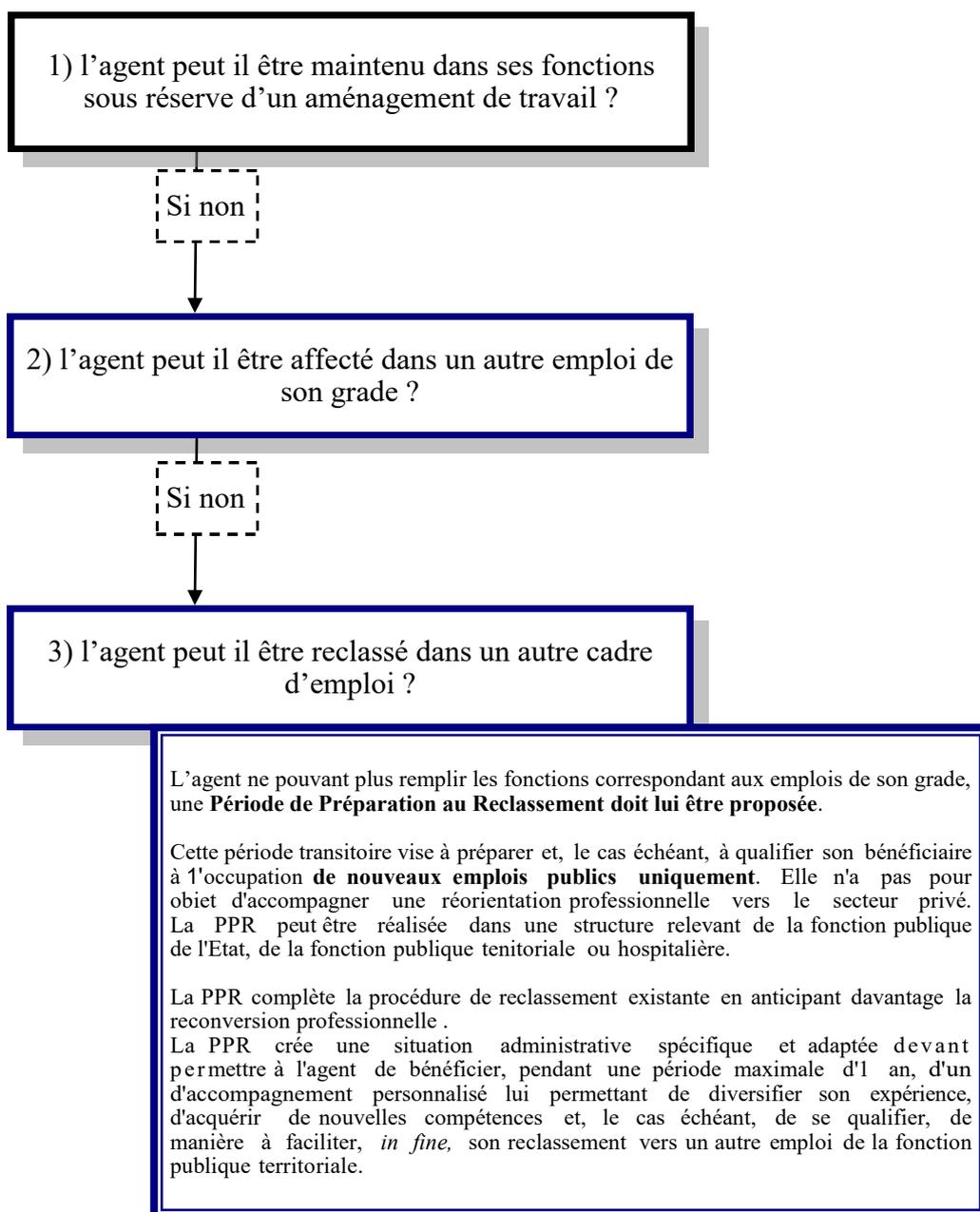
\*\*\*

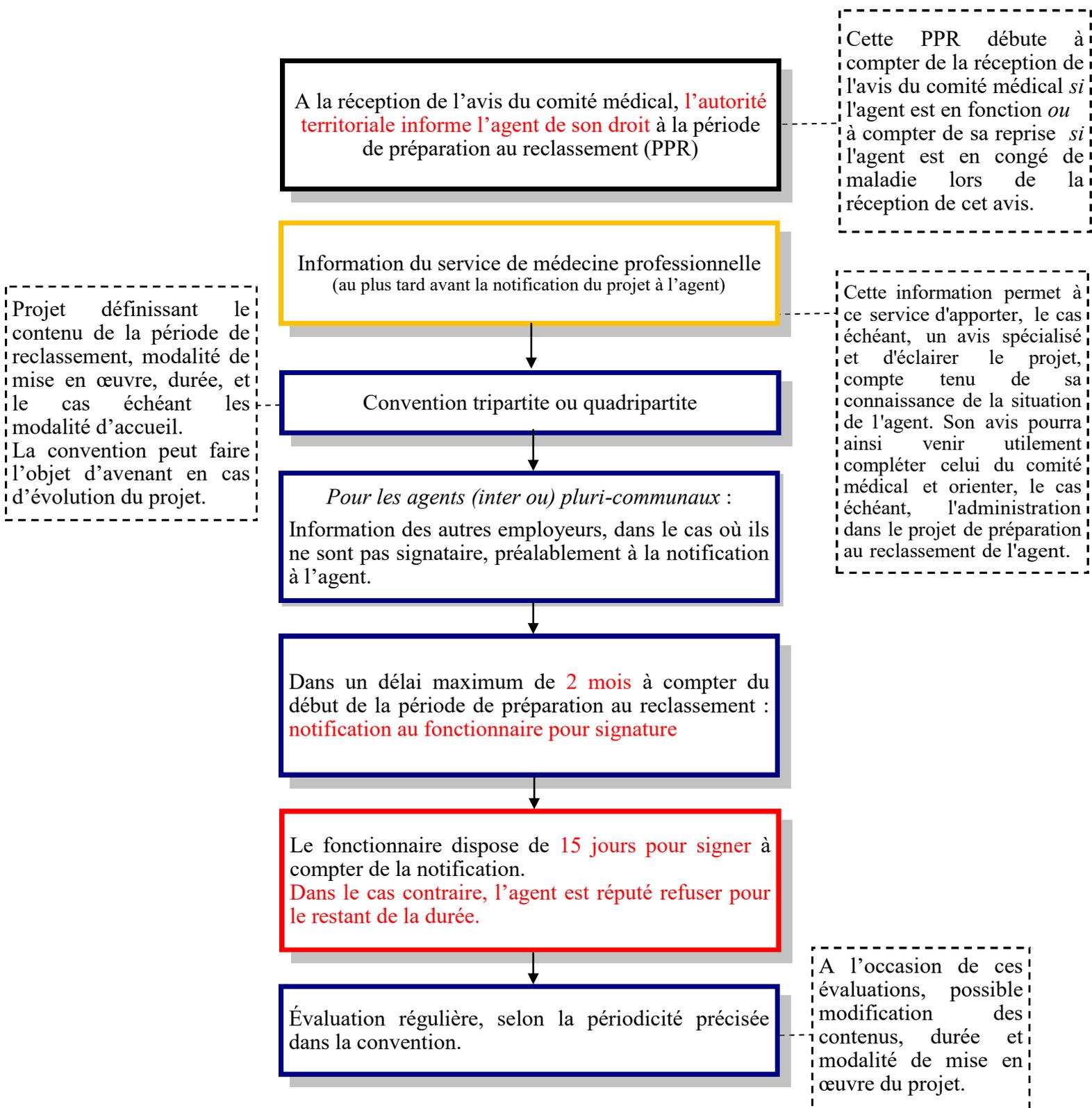
*La circulaire DGCL précise que la procédure de reclassement peut être consécutive à un accident de service ou à une maladie professionnelle imputable au service. Toutefois, la question de la préservation des droits des agents dont l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service n'a pas vocation à être traitée dans le cadre de la procédure de reclassement qui doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit l'origine de l'inaptitude. Les règles applicables aux agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle sont définies par le 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 comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux.*

Le Conseil d'États qualifie le reclassement pour inaptitude physique de principe général du droit.

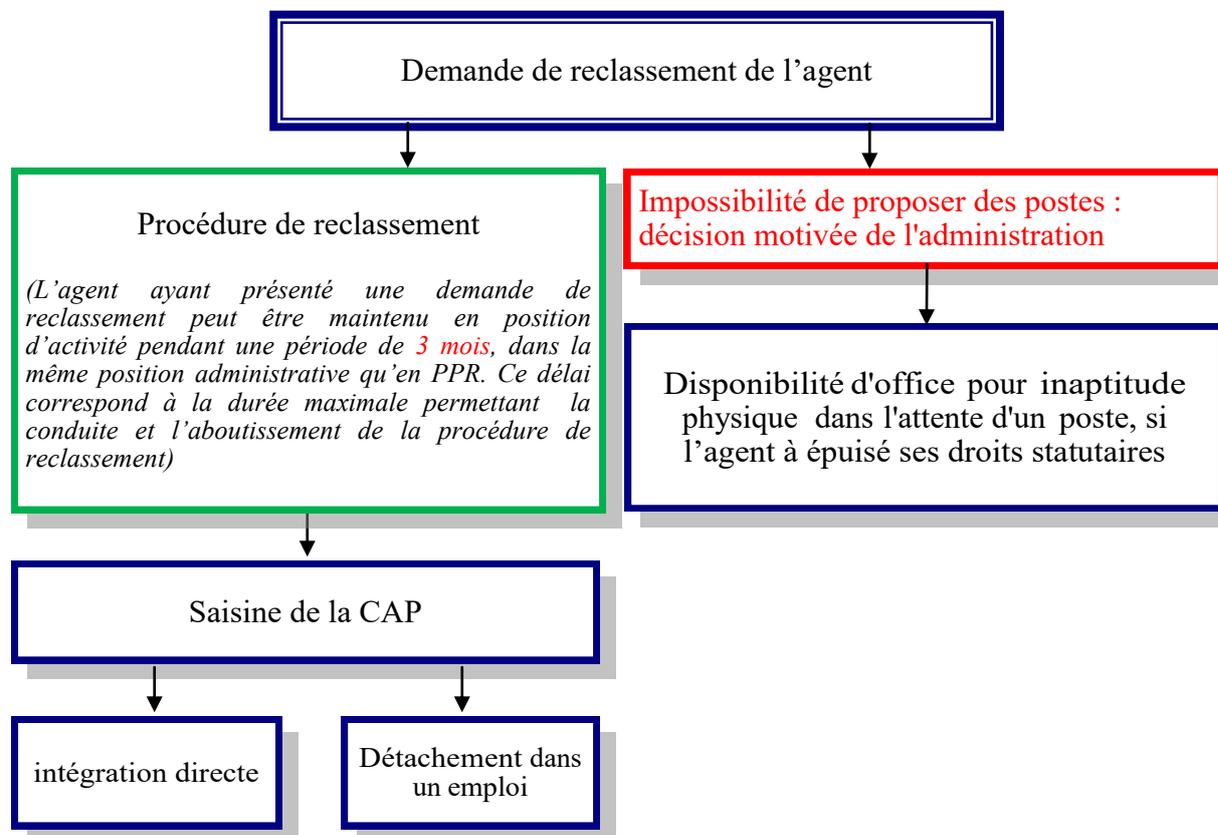
L'employeur se doit de mettre en œuvre toutes les mesures possibles afin d'assurer le maintien dans l'emploi d'un agent déclaré inapte définitivement à occuper ses fonctions.

Néanmoins, l'obligation de rechercher un emploi de reclassement est une obligation de moyen et non de résultat. Elle impose à l'employeur de faire une recherche sérieuse et effective d'un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent, et de pouvoir le démontrer.





le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé.



La circulaire DGCL précise que :

Le contenu de la préparation au reclassement doit, *dans la mesure du possible*, tenir compte du projet professionnel de l'agent et être en adéquation avec l'emploi auquel il se destine.

Les formations que l'agent peut mobiliser durant la PPR :

- ◇ destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre du CPF (article 2-1 de la loi no 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT). L'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 24 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures de formation sauf pour les agents de catégorie C qui ne possèdent pas de diplômes pour lesquels le plafond est de 400 heures. Toutefois, lorsque le projet en évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, à condition que l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.
- ◇ de perfectionnement (article 5 du décret no 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale). Elle est dispensée aux fonctionnaires dans le but de développer des compétences ou d'en acquérir de nouvelles.
- ◇ La formation de professionnalisation, tout au long de la carrière (article 14 du décret du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire), de 2 à 10 jours maximum de formation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans, déterminée par les statuts.

Le congé pour bilan de compétences (articles 18 à 26 du décret du 26 décembre 2007). L'agent peut bénéficier d'un bilan de compétences pour l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle qui fait partie de la formation professionnelle suivie à l'initiative de l'agent.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience (articles 27 à 33 du décret du 26 décembre 2007) permet à l'agent de suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles dans le cadre du congé pour formation professionnelle.

Les périodes d'observation

Elles constituent :

- un temps d'étude et d'analyse
- puis d'appréciation
- et de projection des emplois existants au sein des différents services

⇒ qui sera retranscrit dans un compte-rendu d'observation.

Ces périodes d'observation permettent aux agents en PPR d'être sensibilisés et de découvrir de nouveaux environnements professionnels.

Les périodes de mises en situation professionnelle ou « périodes d'immersion »

Elles permettent à l'agent de « tester » certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien.

Ces mises en situation visent notamment à permettre à l'agent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.