Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

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

Messagerie :
documentation@cdg49.fr

CREE EN : Mars 2019
MSE A JOUR : Avril 2023
En vigueur au 1er mai 2022

La période de préparation au reclassement (PPR)

au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

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

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 modalité 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 nouvelles fonctions 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, et le décret 2022-626 ne la prévoyant toujours pas au coté des PRR après congés (La DGCL dans sa FAQ la considère néanmoins possible).

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

Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

« 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.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail , ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical. 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 (selon la rédaction de l'article 2 du décret 85-1054 modifié mais les juges sembles retenir l'inaptitude **à ses fonctions** : *CAA de LYON, 7ème chambre, 06/10/2022, 21LY03020*), l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion,

1) après avis du conseil médical,

propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique .

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.

2) **sur demande du fonctionnaire intéressé, 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 centre CDG *peut mettre fin* à la période de préparation au reclassement.

Début de la période de préparation au reclassement :

Report possible : La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

⇒ à compter de la réception par l'autorité territoriale de l'avis du comité médical *si* l'agent est en fonction

⇒ à compter de sa reprise de fonction *si* l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis .

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, dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, **est reportée de la durée de ce congé**.

A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois mentionnée à l'article 3

L'agent **qui refuse le bénéfice** de la période de préparation au reclassement **est invité à présenter une demande de reclassement** en application du même article 3. S'il ne présente pas de demande, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut engager la procédure prévue à l'article 3-1 (reclassement d'office après avis de la CAP, cf page 11).

La période de préparation au reclassement vise :

à préparer et, le cas échéant, à qualifier son bénéficiaire pour l'exercice de nouvelles fonctions 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 L. 2 du code général de la fonction publique) 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 médecin du travail 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 engagent, 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.

La période continue d'1 an ne peut être calculée au prorata d'une quotité de travail inférieure à un temps plein ou à un temps complet.

⇒ Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emploi d'origine ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Le maintien du régime indemnitaire n'est en revanche pas garanti, la réglementation ne prévoyant pas son maintien.

⇒ Les **congés annuels et RTT** auxquels les fonctionnaires en activité peuvent prétendre **ne suspendent pas la PPR**.

⇒ Dans le cas où l'agent **bénéficie de congés pour** raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP au cours de la période, **la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.**

Le reclassement dans un autre cadre d'emploi :

Le fonctionnaire territorial peut demander à bénéficier des modalités de reclassement prévues à l'article L. 826-5 du code général de la fonction publique dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical prévu à l'article 2. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude.

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.

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 est 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 cadre d'emplois d'origine est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le conseil 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 conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

⇒ Si après l'expiration d'un délai d'1 an suivant le détachement, le conseil 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.

Rappel des étapes de la procédure de reclassement

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.

1) l'agent peut il être maintenu dans ses fonctions sous réserve d'un aménagement de travail ?

Si non

2) l'agent peut il être affecté dans un autre emploi de son grade ?

Si non

3) l'agent peut il être reclassé dans un autre cadre d'emploi ?

L'agent ne pouvant plus remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, une **Période de Préparation au Reclassement doit lui être proposée**.

Cette période transitoire vise à préparer et, le cas échéant, à qualifier son bénéficiaire à l'occupation **de nouveaux emplois publics uniquement**. Elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé. La PPR peut être réalisée dans une structure relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

La PPR complète la procédure de reclassement existante en anticipant davantage la reconversion professionnelle .
La PPR crée une situation administrative spécifique et adaptée devant permettre à l'agent de bénéficier, pendant une période maximale d'1 an, d'un d'accompagnement personnalisé lui permettant de diversifier son expérience, d'acquérir de nouvelles compétences et, le cas échéant, de se qualifier, de manière à faciliter, *in fine,* son reclassement vers un autre emploi de la fonction publique territoriale.

La période de préparation au reclassement

Si cas 1. le projet peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période de préparation au reclassement

1. A la demande de l'agent (la PPR commence alors dès la saisine du conseil médical)
ou
2. à la réception de l'avis du conseil médical (indiquant l'inaptitude aux fonctions du grade), l'autorité territoriale informe l'agent de son droit à la période de préparation au reclassement (PPR)

La PPR prévue au cas 2 débute à compter de la réception de l'avis du comité médical *si* l'agent est en fonction *ou*
à compter de sa reprise *si* l'agent est en congé de maladie lors de la réception de cet avis.

Information du médecin du travail
(au plus tard avant la notification du projet à l'agent)

Cette information permet à ce service d'apporter, le cas échéant, un avis spécialisé et d'éclairer le projet, compte tenu de sa connaissance de la situation de l'agent. Son avis pourra ainsi venir utilement compléter celui du comité médical et orienter, le cas échéant, l'administration dans le projet de préparation au reclassement de l'agent.

Projet définissant le contenu de la période de reclassement, modalité de mise en œuvre, durée, et le cas échéant les modalité d'accueil.
La convention peut faire l'objet d'avenant en cas d'évolution du projet.

Convention tripartite ou quadripartite

Pour les agents (inter ou) pluri-communaux :
Information des autres employeurs, dans le cas où ils ne sont pas signataire, préalablement à la notification à l'agent.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter du début de la période de préparation au reclassement : notification de la convention au fonctionnaire pour signature

Le fonctionnaire dispose de 15 jours pour signer à compter de la notification.
Dans le cas contraire, l'agent est réputé refuser la PPR pour le restant de la durée.

Évaluation régulière, selon la périodicité précisée dans la convention.

A l'occasion de ces évaluations, possible modification des contenus, durée et modalité de mise en œuvre du projet.

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.

En cas d'absence de demande de reclassement de l'agent en application de l'article 3 du décret 85-1054 :

Si le fonctionnaire est **reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, et n'est ni**

- en congé pour raison de santé
- en congé pour invalidité temporaire imputable au service,

l'autorité territoriale **peut**,

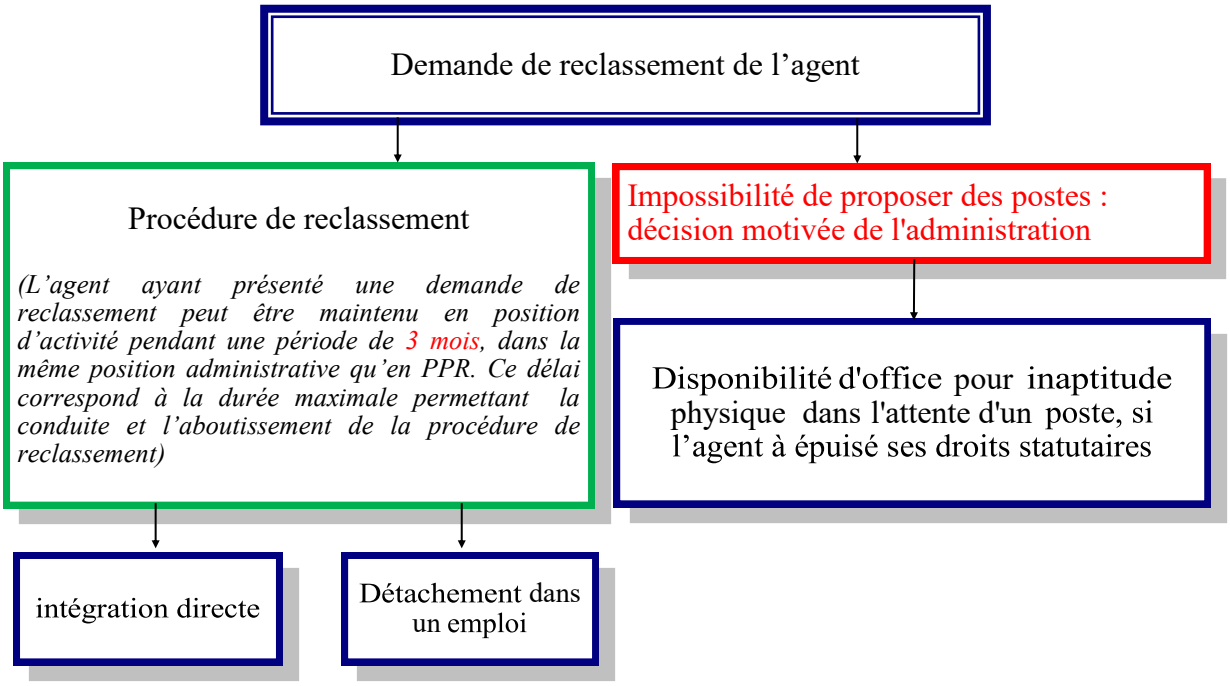
après un entretien(*) avec l'intéressé,

(*) 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.

décider de proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas de l'article 3.

Les **CAP** connaissent des décisions d'engagement d'une procédure de reclassement dans les présentes conditions *(conditions prévues à l'article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions)*.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève



Rappel :

la mise en œuvre du reclassement doit être précédée d'un **avis du conseil médical**.

Au terme de chaque période de détachement, le conseil médical réexamine la situation de l'agent

La saisine de la CAP est supprimé par l'article 5 du décret 2022-626.

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 1'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 l0 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 1'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répe1ioire national des ce1iifications 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.