

	NOTE D'INFORMATION	
	Période de Préparation au Reclassement (PPR)	Juillet 2019

Note d'actualité

Textes de référence

Lois

- 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décrets

- 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- 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 de maladie des fonctionnaires territoriaux
- 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

Ordonnance

- 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Sommaire

1. Entrée en vigueur.....	3
2. Objet de la période de préparation au reclassement.....	3
3. Bénéficiaires de la période de préparation au reclassement.....	3
3.1 Statut des agents	4
3.2 Situation administrative des agents	4
3.3 Situation d'inaptitude	5
4. Octroi de la période de préparation au reclassement	6
4.1 Avis du comité médical	6
4.2 Information et proposition de la PPR	6
4.3 Refus de la PPR	6
5. Déroulement de la période de préparation au reclassement	6
5.1 Début de la PPR.....	6
5.2 Conventonnement sur la PPR	7
5.2.1 Élaboration de la convention.....	7
5.2.2 Signature de la convention.....	7
5.2.3 Lieu d'exécution de la convention	7
5.2.4 Suivi de la convention.....	7
5.3 Durée de la PPR.....	8
5.4 Fin de la PPR	8
5.4.1 Fin normale de la PPR	8
5.4.2 Fin anticipée de la PPR	8
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

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 prévoyant que « *le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'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 décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 vient modifier le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux. Il fixe les modalités de mise en œuvre de la PPR. Il détermine le point de départ de cette période et en précise les objectifs ainsi que le contenu.

Toutefois, ce texte est émaillé de quelques lacunes juridiques ayant donné lieu à interprétation. Cette note, dans l'attente de la circulaire devant paraître sur le sujet, sera donc susceptible d'évoluer.

1. Entrée en vigueur

En l'absence de dispositions transitoires prévues par le décret, l'ensemble des dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit **le 8 mars 2019**.

2. 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

Les périodes d'observation et de mise en situation peuvent être effectuées sur 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.

La compétence du centre de gestion semble devoir être rattachée aux dispositions de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 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 12-1 II de la loi du 26 janvier 1984.

3. 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.

3.1 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 doivent donc bénéficier de la PPR dès lors que leur inaptitude est d'origine professionnelle.**

A contrario, sont exclus du dispositif de la PPR :

- les fonctionnaires titulaires non intégrés
- 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.

3.2 Situation administrative des agents

La PPR débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou 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.

Les agents visés sont donc ceux en position d'activité :

- soit en fonction
- soit en congé de maladie.

Les types de congés de maladie visés ne sont pas détaillés. Néanmoins, sous réserve de précisions ultérieures, les congés ci-dessous semblent devoir permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une PPR.

Congé de maladie ordinaire (CMO)

L'article 17 du décret n° 87-602 relatif au CMO a été modifié par le décret n° 2019-172 afin que la PPR soit prise en compte pour ce congé de maladie.

Congé de longue maladie et congé de longue durée (CLM/CLD)

Si l'article 37 du décret n° 87-602 n'a pas été modifié par le décret n° 2019-172, cette disposition renvoyait déjà au décret n° 85-1054 s'agissant du reclassement des agents bénéficiant de ce type de congé de maladie.

La PPR ayant été intégrée au dispositif de reclassement prévu par le décret n° 85-1054 semble donc devoir s'appliquer aux agents en CLM ou CLD.

Congé de grave maladie (CGM)

L'article 41 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet n'a pas non plus été modifié. Néanmoins, comme pour les CLM et CLD, ces dispositions renvoient au décret n° 85-1054 s'agissant du reclassement des fonctionnaires définitivement inapte physiquement à l'exercice de leurs fonctions à l'issue d'un congé de grave maladie.

La PPR semble donc s'appliquer également aux fonctionnaires à temps non complet qui bénéficient d'un congé de grave maladie.

En l'absence de précision dans le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019, se pose la question de l'application de la PPR aux agents en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

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, il semblerait donc que ces agents ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une PPR.

3.3 Situation d'inaptitude

La PPR est proposé aux fonctionnaires 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.

En l'absence de précision sur la nature de l'inaptitude, sont concernées les **inaptitudes temporaires et définitives aux fonctions du grade de l'agent mais pas à toutes fonctions**.

Sont en revanche exclues du dispositif de la PPR les inaptitudes :

- temporaires ou définitives au poste
- temporaires à toutes fonctions
- définitives à toutes fonctions.

Gestion des situations en cours

En application de l'article L. 221-4 du code des relations entre le public et l'administration : « *Sauf s'il en est disposé autrement par la loi, une nouvelle réglementation ne s'applique pas aux situations juridiques définitivement constituées avant son entrée en vigueur* ».

Au regard des conditions à remplir pour bénéficier de la PPR, les agents qui ont été placés en disponibilité d'office à l'expiration de leurs droits à congé maladie jusqu'au 7 mars 2019 sont dans une situation juridique définitivement constituées et ne pourront donc pas prétendre à une PPR.



En revanche, la PPR doit être proposée aux fonctionnaires dès lors qu'ils sont dans une situation d'inaptitude aux fonctions de leur grade. Or pour les agents ayant fait l'objet d'un tel avis d'inaptitude du comité médical avant le 8 mars 2019 mais dont la situation juridique ne serait pas définitivement constituée à cette date, **il semble nécessaire de solliciter à nouveau le comité médical sur la PPR à proposer à cet agent.**

4. Octroi de la période de préparation au reclassement

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

4.1 Avis du comité médical

La proposition de la PPR au fonctionnaire ne peut intervenir qu'après avis du comité médical.

En l'absence de précision concernant cet avis, il semble nécessaire pour la mise en œuvre de la PPR que le comité médical se prononce sur les postes ou missions compatibles avec l'état de santé de l'agent.

4.2 Information et proposition de la PPR

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

L'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion, après avoir recueilli l'avis du comité médical, doit lui proposer une PPR.

4.3 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.

5. Déroulement de la période de préparation au reclassement

5.1 Début de la PPR

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

La période de préparation au reclassement débute à compter de :

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

5.2 Conventonnement sur la PPR

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

5.2.1 Élaboration de la convention

Le projet de convention doit 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).

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

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.

5.2.2 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. A 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.

5.2.3 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.

5.2.4 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.

5.3 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).

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 pourrait bénéficier à nouveau d'une PPR.

5.4 Fin de la PPR

5.4.1 Fin normale de la PPR

> *Réf. : art. 2 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.

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 aux fonctions de son grade doit être placé dans une position conforme à son statut et son état de santé.

5.4.2 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.

6. Situation du fonctionnaire pendant la PPR

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

6.1 Position

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

6.2 Rémunération

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

Bien que le texte ne le précise pas, on peut penser que le versement de l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement doivent être maintenus dès lors qu'il s'agit d'accessoires obligatoires du traitement qui ne sont pas liés à l'exercice des fonctions, à l'inverse du régime indemnitaire.

S'agissant du régime indemnitaire, le maintien semble difficile pour les primes liées à l'exercice des fonctions telles que le RIFSEEP puisque l'agent n'exerce pas de fonction. Il est préconisé de préciser son maintien ou non dans la délibération relative aux primes instaurées dans la collectivité ou l'établissement 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.

6.3 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 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 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.

7. Autres dispositions relatives au reclassement

D'autres dispositions relatives au reclassement ont été également modifiées par le décret du 5 mars 2019.

7.1 Obligation de proposer des emplois de reclassement

> Réf. : art. 3 du décret 85-1054

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.

L'obligation pour l'employeur d'inviter le fonctionnaire à présenter une demande de reclassement est donc remplacée par :

- une **obligation d'information** relative au droit à bénéficier d'une PPR, au moment où le fonctionnaire fait l'objet d'un avis d'inaptitude aux fonctions de son grade (cf. 4.2)
- une **obligation de proposition d'emplois de reclassement**.

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.

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

7.2 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.