



Le point sur...

Supplément au n° 281 – Mars 2019

Le point sur...

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la PPR, les objectifs et en détermine le contenu. Il apporte des modifications concernant la procédure de reclassement par la voie du détachement.

La mise en œuvre et la durée de la période de préparation au reclassement (articles 2 et 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985)

1. Quels agents sont concernés par la PPR ?

La PPR est ouverte aux fonctionnaires territoriaux titulaires inaptes aux emplois correspondant à leur grade, de manière temporaire ou définitive, **mais qui sont aptes à exercer d'autres activités**. S'ils sont inaptes à toutes fonctions (temporairement ou définitivement), les agents ne pourront pas bénéficier de la PPR.

Bien que seul l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 qui concerne le congé maladie ordinaire (CMO) ait été modifié, il semble que la PPR soit ouverte également pour les agents en congé de longue maladie (CLM) et congé de longue durée (CLD). Il en est de même pour les agents en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Sous réserve de l'interprétation du juge, l'agent en disponibilité pour raisons de santé ne semble pas pouvoir bénéficier de la PPR car l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que le placement en disponibilité d'office pour raison de santé est effectué si l'agent ne bénéficie pas de la PPR. Par ailleurs, il n'est pas prévu de disposition transitoire d'application pour les agents actuellement en disponibilité d'office pour raison de santé.

2. Qui constate l'inaptitude aux emplois du grade dans le cadre de l'octroi de la PPR ?

La constatation de l'état de santé du fonctionnaire est faite par avis du comité médical. La saisine du comité médical pourra découler, par exemple, d'un cas de consultation imposé par les textes (prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois, aptitude à l'expiration des droits à congé de maladie,...) ou suite à un contrôle de l'aptitude physique opéré par l'autorité territoriale.

Concernant les agents en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, il serait logique que la commission de réforme soit compétente pour la vérification de l'aptitude et le déclenchement de la PPR.

3. Qui propose et accepte la PPR ?

La PPR est un droit pour l'agent dès lors qu'il remplit les conditions, ce qui signifie qu'il ne peut pas lui être opposé un refus du bénéfice de ce dispositif.

Il est informé de ce droit par l'autorité territoriale dès la réception de l'avis du comité médical (ou de la commission de réforme) qui constate l'inaptitude à exercer des fonctions correspondant à son grade et l'aptitude à d'autres fonctions.

La proposition de la PPR émane de l'autorité territoriale ou du président du centre de gestion ou du président du Centre national de la fonction publique territoriale.

L'agent peut refuser la PPR. Dans ce cas, il pourra directement présenter une demande de reclassement pour inaptitude physique.

Afin de palier la situation où l'agent, informé de son droit, ne se prononcerait pas, il est conseillé que l'autorité territoriale informe par écrit l'agent de son droit et lui propose la PPR en lui précisant que s'il ne se manifeste pas dans un délai déterminé à compter de la notification du courrier, son silence vaudra acceptation de la PPR. Ce délai doit être raisonnable.

4. À quel moment débute la PPR ?

Si l'agent est en fonction, la PPR débute à compter de la réception de l'avis de comité médical (ou de la commission de réforme – voir question 2).

Si l'agent est en congé maladie lors de la réception de l'avis du comité médical, la PPR débute à compter de la reprise de fonction de l'agent.

Il semble que l'agent puisse bénéficier de la PPR avant l'expiration de ses droits à congé de maladie s'il remplit les conditions dans la mesure où c'est la constatation de l'inaptitude aux fonctions correspondant à son grade et de l'aptitude à d'autres fonctions qui conditionne le bénéfice de ce dispositif. Ainsi, la PPR pourrait débiter, pour un agent en cours de congé de maladie, à la date d'acceptation expresse ou tacite de la PPR (voir question précédente).

Par ailleurs, la condition pour que l'agent puisse reprendre ses fonctions est qu'il soit apte. Or s'il redevient apte à ses fonctions, il ne remplit plus les conditions pour pouvoir ouvrir droit à la PPR, celle-ci bénéficiant aux agents inaptes aux fonctions de leur grade mais aptes à d'autres fonctions.

Enfin, l'objectif de la PPR est d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Attendre l'issue des droits à congé de maladie alors que l'agent réunit les conditions d'aptitude pour bénéficier de la PPR ne correspond donc pas à l'esprit de ce dispositif d'autant que, concernant le reclassement pour inaptitude physique, certaines jurisprudences ont déjà évoqué un délai raisonnable pour commencer à opérer une recherche d'un poste de reclassement (CAA Bordeaux 9 avril 2013 n°12BX00099, CAA Paris 8 décembre 2014 n°13PA02626).

5. Quelle est la durée de la PPR ?

La durée de la PPR est fixée par la convention de projet, dans la limite maximale d'un an.

Celle-ci peut être écourtée si l'agent est reclassé, s'il ne signe pas la convention de projet qui encadre la PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification ou s'il n'en respecte pas les termes par des manquements caractérisés.

II. Le déroulement de la PPR (articles 2-1, 2-2 et 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985)

6. Quels sont les objectifs et quelles actions pratiques pourront être mises en œuvre durant la PPR ?

La PPR est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Se situant entre la constatation de l'inaptitude physique et la demande de reclassement, elle a pour objet de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. La PPR a donc pour objectif d'empêcher l'échec d'un reclassement non préparé en amont.

Un projet, formalisé par la conclusion d'une convention, définit le contenu de la PPR, ses modalités et sa durée (voir question 7).

Durant la PPR, l'agent pourra bénéficier de périodes d'observation, de formation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans son administration ou dans toute autre administration ou établissement public au sens large de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière).

Un agent de la filière technique pourra, par exemple, bénéficier de formations à la bureautique ou à l'accueil du public et être mis en situation sur de telles missions.

En outre, l'autorité territoriale et le président du CNFPT ou le président du centre de gestion devront engager avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois (article 2-2).

7. Comment est élaborée la convention de projet PPR ?

La convention mettant en œuvre la PPR est **tripartite** ; elle est établie par l'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion conjointement avec l'agent (article 2-2). Il semblerait que le CNFPT intervienne pour les cadres d'emplois relevant de sa compétence c'est-à-dire, les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux de bibliothèques, ingénieurs en chef territoriaux). Par ailleurs, 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 ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention concernant les modalités d'accueil de l'agent (article 2-2).

La convention de projet définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée (dans la limite de 1 an) au terme de laquelle l'agent présente sa demande de reclassement (article 2-2). Elle précise également la périodicité de l'évaluation (et donc ses modalités pratiques) réalisée avec l'agent par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion (article 2-3).

Après information du projet de convention auprès du service de médecine professionnelle et de prévention, celui-ci est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR (articles 2-2 et 2-3).

A compter de la notification, l'agent dispose de quinze jours pour signer la convention. Au-delà de ce délai, il est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir (article 2-3). Le refus du bénéfice de la PPR n'est pas rétroactif.

Si l'agent exerce plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, la convention devra être transmise aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer (article 2-2).

8. Que se passe-t-il durant la période d'élaboration du projet, entre le début de la PPR et la signature de la convention (article 2-2) ?

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent pourra bénéficier de périodes d'observation, de formations et être mis en situation sur un ou plusieurs postes dans son administration ou dans toute autre administration ou établissement public au sens large de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière). Toutefois, il sera plus délicat de faire bénéficier à l'agent d'une mise en situation dans d'autres entités dans la mesure où c'est la convention qui précisera les modalités d'accueil de l'agent (voir question 7).

9. Quelles sont les modalités de suivi de la PPR (article 2-3) ?

La convention doit prévoir les modalités pratiques et la périodicité de l'évaluation régulière de la mise en œuvre de la PPR. A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet pourront être modifiés en accord avec l'agent.

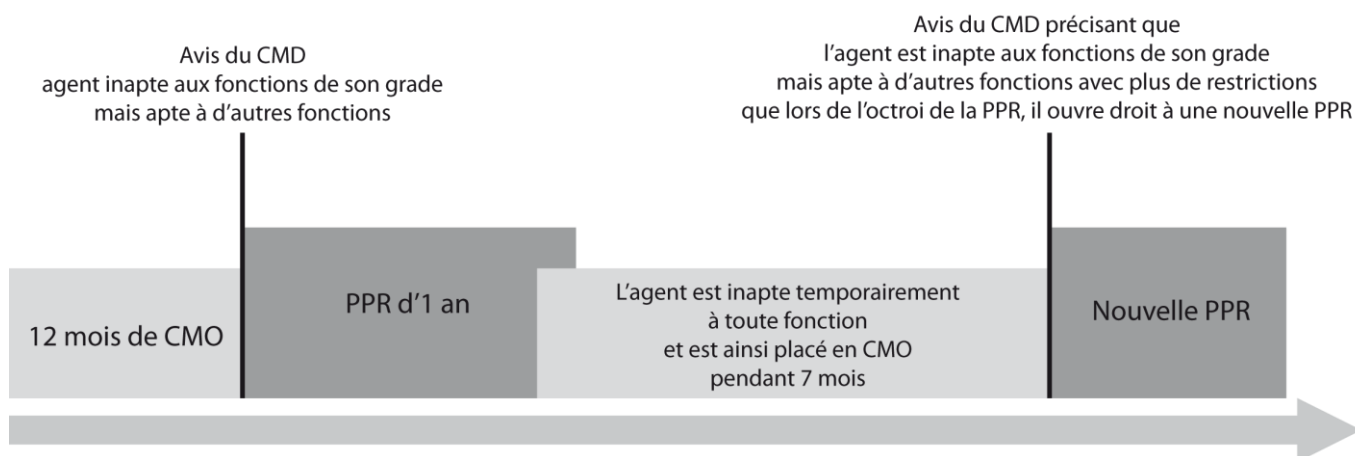
Il pourra être mis fin au projet en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention.

10. Quelle est la situation de l'agent durant la PPR ?

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. La question de la perception du régime indemnitaire se pose. Etant en position d'activité, l'agent a droit aux congés prévus par l'article 57 de la loi n°84-53 et pourra par conséquent générer et poser des congés annuels. Par ailleurs, l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 assimile la PPR à une période de service effectif. L'agent déroule donc normalement sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine.

Il pourrait également être placé en congé de maladie si, par exemple, il contracte une maladie le rendant inapte temporairement. Par ailleurs, l'agent étant en position d'activité lors de la PPR, il ré-ouvre durant cette période des droits à congé de maladie ordinaire. Si l'agent est placé en congé maladie, il semble que la PPR continue à courir pendant celui-ci, aucune disposition ne prévoyant une suspension ou une interruption de la PPR du fait de l'octroi d'un congé de maladie. Au terme de cette période de congé de maladie :

- si l'état de santé de l'agent n'est plus le « même » que celui ayant donné lieu à l'octroi de la PPR (par exemple, si son état de santé comporte plus de restrictions) : l'agent ouvrirait alors droit à l'octroi d'une nouvelle PPR s'il demeure apte à d'autres fonctions ;
- si la PPR n'est pas arrivée à son terme et que l'agent est dans le « même » état de santé que celui ayant donné lieu à l'octroi de la PPR (c'est-à-dire inapte aux fonctions de son grade mais apte à d'autres fonctions qui sont les mêmes que celles auxquelles il était déjà apte avant son congé de maladie) : il pourrait aller jusqu'au terme prévu de la PPR.



III. L'issue de la période de préparation au reclassement (article 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985)

11. A quel moment prend fin la PPR ?

La PPR prend fin à la date prévue dans la convention (voir question 7). Toutefois, l'agent qui présente une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite d'une durée maximum de 3 mois (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

La PPR peut aussi prendre fin de façon anticipée si l'agent est reclassé avant son terme, s'il ne signe pas la convention de projet qui encadre la PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification ou s'il n'en respecte pas les termes par des manquements caractérisés.

12. Quelles sont les modalités de reclassement existantes ?

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 ne remet pas en cause les trois modalités de reclassement ouvertes par la loi n°84-53, à savoir :

- Le recrutement par accès à un autre corps ou cadre d'emplois (article 82),
- Le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois (article 83),
- L'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois (article 84).

Néanmoins, il apporte des modifications au mode de reclassement le plus répandu, à savoir, le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois.

13. Comment se déroule la procédure de reclassement par la voie du détachement ?

Comme toute procédure de reclassement, elle nécessite une demande de la part de l'agent (article 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Lorsqu'un agent présente une demande de reclassement, qu'il bénéficie ou non de la PPR, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion lui proposent plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée. Cette procédure doit être conduite dans un **délai maximum de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

Sur ce point, il convient de noter qu'en vertu de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les commissions administratives paritaires connaissent des questions d'ordre individuel résultant de l'application, notamment, des articles 82 à 84 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (CAA Nantes 19 décembre 2008 n°07NT02353). La saisine pour avis de la CAP semble s'avérer nécessaire pour constater l'impossibilité de procéder au reclassement de l'agent.

L'agent qui, au terme de la PPR, présente sa 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 trois mois précitée.

Le fonctionnaire est détaché dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois après avis des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes, à savoir les CAP du cadre d'emplois d'origine et du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

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

14. Selon quelles modalités est classé l'agent lors de son reclassement par la voie du détachement ?

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.

15. Que se passe-t-il si, après le maintien en activité de 3 mois intervenant à l'issue de la PPR en cas de demande de reclassement, aucun poste ne peut être proposé à l'agent ou si celui-ci refuse les postes qui lui sont proposés ?

Dans ce cas, le reclassement n'a pas pu aboutir.

L'agent pourra :

- Etre placé en congé de maladie (CMO, CLM, CLD, congé de grave maladie, congé pour accident ou maladie imputable au service) s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie (CMO, CLM, CLD, congé de grave maladie, congé pour accident ou maladie imputable au service) ou s'il a ré-ouvert des droits à congé de maladie pendant la PPR (CMO, CLM, congé de grave maladie)
- Etre placé en disponibilité d'office pour raison de santé s'il a épuisé ses droits à congé de maladie (par exemple si l'agent a épuisé ses droits à CLD) et qu'il est reconnu inapte temporairement à ses fonctions
- Etre mis en retraite pour invalidité s'il a épuisé ses droits à congé de maladie et qu'il est reconnu définitivement inapte à ses fonctions

A titre d'exemple :

En fonction de l'état de santé de l'agent, il pourra soit reprendre son poste, soit être mis en retraite pour invalidité ou en disponibilité d'office pour raison de santé. Il semble qu'il pourrait bénéficier d'une nouvelle PPR que s'il est inapte aux fonctions correspondant à son grade et apte à d'autres fonctions avec des restrictions différentes que celles qu'il avait lorsqu'il a bénéficié de la première PPR

