

PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) Réglementation applicable à compter du 1^{er} mai 2022

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement engagées (cad en cours) au 1er mai 2022

REFERENCES JURIDIQUES :

- le Code général de la fonction publique (art. L826-1 à 11)
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, modifié par le décret n°2020-1533 du 8.12.2020, et **par le décret n°2022-626 du 22.04.2022**
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié 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
- 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 (JO du 7 mars 2019) **modifié par le décret n°2022-626 du 22.04.2022**
- Art.40 de la loi du 6 aout 2018 portant transformation de la fonction publique
- Note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019 **non modifiée depuis le décret n°2022-626 du 22.04.2022 – note en attente d'actualisation**
- Art.40 de la loi du 6 aout 2018 portant transformation de la fonction publique
- FAQ de la DGCL sur la PPR mise à jour le 15 octobre 2019 sur <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> - rubrique « Accueil - Fonction publique territoriale - Droits et obligations - Droits des fonctionnaires - Droit à rémunération et droits sociaux » **non modifiée depuis le décret n°2022-626 du 22.04.2022 – en attente d'actualisation**

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a créé un nouveau droit aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des emplois que leur grade leur donne vocation à occuper : **il s'agit du droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an reconnu à l'article L 826-2 du CGFP**. Cette période est assimilée à une période de service effectif (L 826-2 du CGFP).

Les objectifs et les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement ont été précisés dans **le 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 (publié au JO du 7 mars 2019).

Le décret précise les bénéficiaires et fixe les modalités de mise en œuvre de cette PPR.
Il précise en outre les objectifs et le contenu de la PPR.

Il convient de retenir que cette 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 anticiper davantage la reconversion professionnelle et à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire **vers le reclassement dans la Fonction Publique**. Ce dispositif n'a pas pour objet d'accompagner la réorientation professionnelle vers le secteur privé.

In fine, elle vise ainsi à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre pleinement acteur de sa reconversion. Cette PPR s'intègre donc en amont de la procédure de reclassement qui est imposée aux employeurs publics en cas de constat médical de l'inaptitude physique d'un agent à exercer ses fonctions.

La mise en œuvre de la PPR associe **par le biais d'une convention**, tous les acteurs du reclassement à savoir l'agent, l'employeur sur qui pèse l'obligation de rechercher un reclassement, et le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour les agents A+) dont l'une des missions obligatoires est de favoriser le reclassement des fonctionnaires.

Les dispositions du décret permettant la mise en œuvre de la PPR dans la FPT sont entrées en vigueur le 8 mars 2019.

Par conséquent, ce dispositif de PPR ne concerne que les agents reconnus inaptes aux fonctions de leur grade à compter du 8 mars 2019.

L'article 40 de la loi du 6 aout 2019 portant Loi de Transformation de la Fonction Publique, en réécrivant l'article 85-1 de la loi du 26/01/1984, a étendu le champ d'application de la PPR, à compter du 8 août 2019, au fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Le dispositif sus exposé concerne **tous les employeurs publics locaux, qu'ils soient affiliés ou non au Centre de Gestion (CDG)**.

Le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 est venu modifier le régime de la PPR à compter du 1er mai 2022.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement engagées au 1er mai 2022. Des incertitudes demeurent encore et de nouvelles interrogations se posent.

Table des matières

I.	Le champ d'application de la PPR : les bénéficiaires	3
1)	La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires titulaires territoriaux	3
2)	La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue ou pour lesquels une procédure de reconnaissance d'inaptitude aux fonctions est engagée. 3	
3)	La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires inaptes aux emplois de leurs grade, en fonction ou en congé maladie	4
4)	La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires titulaires territoriaux ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue par le Comité médical	Erreur ! Signet non défini.
II.	L'objet de la PPR.....	5
III.	La procédure de mise en œuvre de la PPR	6
1)	Le droit à l'information de l'agent	6
2)	Le point de départ de la PPR.....	7
3)	L'instauration d'une convention multipartite.....	8
4)	La mise en œuvre de la convention	9
5)	La recherche d'emplois relevant d'un autre cadre d'emplois	10
IV.	Les droits de l'agent durant la PPR	10
1)	Impact sur la carrière et la retraite	11
2)	Impact sur la rémunération	11
3)	Impact sur les congés annuels et ARTT	11
4)	Impacts sur les congés maladie	12
5)	Impacts sur l'évaluation de la valeur professionnelle	12
6)	Impact sur le poste de l'agent.....	12
V.	Le sort de l'agent à l'issue de la PPR	13
1)	Le reclassement sur un poste	13
2)	L'impossibilité de proposition de reclassement ou le refus du reclassement.....	14

I. Le champ d'application de la PPR : les bénéficiaires

La PPR n'a pas vocation à s'appliquer à tous les agents.

1) La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires titulaires territoriaux

La PPR est ouverte uniquement aux fonctionnaires titulaires, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet relevant du régime général (<28h) et du régime spécial (≥ 28h), qui ont été déclarés inaptes aux fonctions correspondant aux emplois de leur grade, mais qui sont aptes à exercer d'autres fonctions.

Sont donc exclus du bénéfice de la PPR, les contractuels de droit public et de droit privé.

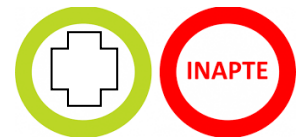
Il semble également que les agents **stagiaires** soient également exclus du bénéfice de la PPR, faute de disposer d'un droit au reclassement (CE 17/02/2016 n°381429). La raison d'être de la PPR étant de permettre un reclassement, le stagiaire n'ayant pas de droit à être reclassé, ne peut donc bénéficier de la PPR.

Cependant une exception existe: lorsque l'inaptitude du stagiaire est imputable au service (CE, 17 février 2016, n° 372419), le stagiaire dispose d'un droit à reclassement. Dans cette hypothèse, le droit au reclassement semble emporter droit à la PPR.

En l'absence de précisions du décret, il semble que **le CDG soit acteur de la PPR, pour les fonctionnaires des collectivités/établissements affiliés mais aussi des collectivités/établissements non affiliés**.

2) La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue par le conseil médical ou pour lesquels une procédure de reconnaissance d'inaptitude à leurs fonctions est engagée devant le conseil médical.

Peuvent bénéficier d'une PPR :



- Les fonctionnaires titulaires, **déclarés définitivement ou temporairement (CAA Toulouse 24.05.2022 n°20TL22699) inaptes, par le Conseil Médical Départemental, aux emplois de leur grade et aptes à l'exercice d'autres fonctions relevant d'autres grades**, peuvent bénéficier d'une PPR.



Jusqu'à la réforme du 22 avril 2022, seuls les agents définitivement inaptes pouvaient bénéficier d'une PPR. On regrettera que la FAQ de la DGCL sur le maintien dans l'emploi et le reclassement n'ait toujours pas été actualisée sur ce point sur leur site.

- Les fonctionnaires titulaires **à l'égard desquels une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée**. En effet, le fonctionnaire dispose d'un droit au bénéfice de la PPR dès lors que la collectivité saisit le conseil Médical en vue de faire constater son inaptitude aux fonctions de son grade, dès lors qu'il en fait expressément la demande.

Depuis le 1er mai 2022, une PPR peut ainsi débiter avant même que le fonctionnaire soit reconnu inapte aux emplois de son grade par le conseil médical, puisque l'article 2 du décret n°85-1054 précise désormais que, sur demande du fonctionnaire, la PPR peut débiter à compter de la date à laquelle l'employeur saisit le conseil médical pour se prononcer sur l'inaptitude physique de l'agent. Dans ce cas, l'employeur est obligé de faire droit à la demande de l'agent.

Le décret précise qu'en cas d'avis d'aptitude rendu par le conseil médical, l'autorité peut mettre fin à la PPR. Dans ce cas, la PPR ne prend donc pas fin automatiquement ; il appartient à l'employeur qui souhaite mettre fin à la PPR de prendre un arrêté en ce sens. Ce dernier ne pourra être rétroactif.

On notera que le décret n'indique pas comment gérer la situation si le conseil médical prononce une inaptitude à toutes fonctions, ou seulement une inaptitude à ses fonctions.

Sont donc désormais exclus du bénéfice de la PPR :

- **Les fonctionnaires déclarés temporairement inaptes à leurs fonctions (mais aptes à travailler dans un autre emploi relevant du même grade)** . Ces agents peuvent en effet bénéficier des dispositions relatives à l'aménagement de leur poste (aménagements horaires, achats de matériel spécifique de nature à compenser la pathologie.....) . Ils pourront en principe reprendre à terme l'exercice de leurs fonctions et ne sont donc pas concernés par le dispositif de la PPR. (Cf. FAQ de la DGCL du 15.10.19)
- Les fonctionnaires **reconnus inaptes totalement et définitivement à leurs fonctions mais qui pourraient remplir d'autres emplois correspondant au grade dont ils sont titulaires.**

Ces agents peuvent bénéficier des dispositions relatives à l'aménagement de poste (L 826-1 du CGFP) ou au changement d'affectation au sein du même grade après avis du médecin du travail ou du conseil médical s'il a été consulté sur le congé de l'agent. Sous réserve de précisions de la DGCL ou de la jurisprudence, il semble qu'en l'absence de poste vacant sur un autre emploi relevant de leur grade, l'Autorité Territoriale doit mettre en œuvre la procédure de droit commun du reclassement sans avoir à proposer la PPR (cf. Fiche thématique du CDG28 sur le reclassement des fonctionnaires).

Dans les 2 cas, ces agents ne peuvent bénéficier de la PPR étant toujours en capacité d'exercer l'une des fonctions dévolues à leur grade.

- **Les fonctionnaires déclarés temporairement inaptes à toutes fonctions.**

Ces agents resteront en congés maladie.

- Les fonctionnaires **déclarés inaptes totalement et définitivement à toutes fonctions.**

Ces agents doivent à l'expiration de leurs droits à maladie, soit être licenciés pour inaptitude physique (fonctionnaires IRCANTEC et stagiaires CNRACL) ou mis à la retraite pour invalidité (titulaires CNRACL)

Cas particuliers :

- **Pour les agents pluri communaux** (agent occupant plusieurs emplois relevant de grades distincts),
Dans ce cas, l'agent ne dispose d'un droit à PPR que pour le grade sur lequel le fonctionnaire est inapte et dans la/les collectivité(s) concernée(s).
- **Pour les agents intercommunaux** (agent occupant plusieurs emplois relevant du même grade)
Dans ce cas, il semble logique de considérer que l'agent sera placé dans une situation identique vis-à-vis de chacun de ses employeurs publics. L'agent devra donc accomplir une PPR chez chacun de ses employeurs publics.

3) La PPR peut bénéficier aux fonctionnaires inaptes aux emplois de leur grade, en fonction ou en congé maladie

La PPR peut bénéficier à des agents reconnus inaptes aux emplois de leur grade , qui **sont soit en fonction** (qui n'est donc pas en situation de maladie), **soit placés en congé maladie**.

Sous réserve de précisions ultérieures du juge, la PPR peut être proposée aux agents en congé maladie ordinaire (CMO), en congé de longue durée (CLD) ou en congé de longue maladie (CLM), ainsi qu'aux agents placés en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou en congé pour accident de travail ou maladie professionnelle.

La note de la DGCL du 30/07/19 indique en effet que la PPR **s'applique « quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non ».**

Un agent peut bénéficier de la PPR **sans attendre l'expiration de la totalité de ses droits à maladie** rémunérés, dès lors qu'il est déclaré inapte aux fonctions de son grade par le conseil Médical (note d'information de la DGCL du 30.07.2019 (page 7) et FAQ de la DGCL du 15.10.2019).

De même, il semble que les agents placés en disponibilité d'office suite à épuisement des droits des droits à maladie rémunérés peuvent bénéficier de la PPR, une fois l'inaptitude définitive aux fonctions du grade constatée par le Conseil Médical.

II. L'objet de la 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 publics compatibles avec son état de santé**, au sein de la Fonction Publique, **à savoir dans sa collectivité ou son établissement public d'affectation, et à défaut dans une autre administration.**

Elle se situe entre la constatation de l'inaptitude physique et la demande de reclassement. La PPR constitue donc une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour murir leur réorientation professionnelle avant d'aboutir à un reclassement.

Les actions menées dans le cadre de la mise en œuvre de la PPR peuvent comporter en alternance, des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes compatibles avec son état de santé**, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L 2 du CGFP (fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale) (art.2-1 du décret n°85-1054).



L'article 40 de la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a précisé que durant la période de PPR, l'agent peut être mis à disposition du Centre de Gestion en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Si cette disposition n'a pas été repris dans le code général de la fonction publique, rien ne semble cependant s'y opposer.

Cependant, **ce dispositif n'a pas pour objet d'accompagner la réorientation professionnelle vers le secteur privé.**

Ainsi, durant la période de préparation au reclassement, l'agent pourra être **affecté à des missions compatibles avec son état de santé.**



L'agent peut également suivre des formations, proposées par le CNFPT ou par d'autres organismes publics ou privés.

Sont en principe exclues du champ de la PPR, les actions de formation sans lien avec un projet de reclassement dans la fonction publique.

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indiquait que durant la PPR, l'agent peut prétendre à différentes formations :

- Des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), dans la limite des droits qu'il acquit
- Des formations de perfectionnement ou de professionnalisation tout au long de la carrière
- Un congé de formation professionnelle
- Un congé pour validation des acquis de l'expérience

Durant la PPR, l'agent peut bénéficier de **période d'observations ou d'immersion** pour tester certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien. Ces périodes de stage peuvent être effectuées dans toutes les fonctions publiques sur des postes vacants ou inoccupés.

En revanche, au regard de l'objectif de la PPR, les stages d'immersion dans le secteur privé (association ou entreprise) semblent prohibés.

On notera cependant que la note de la DGCL du 30 juillet 2019 (p.12) précise que l'affectation de l'agent en PPR sur des postes correspondant au projet de préparation au reclassement ne doit pas avoir pour effet de pourvoir au remplacement de postes dans les collectivités qui le demandent mais de permettre à terme le reclassement.

Durant la mise en œuvre de la PPR, **l'employeur public concerné doit prendre en charge, outre la rémunération de l'agent, les frais de formation, de stage et de déplacement et de séjour de l'agent** conformément aux dispositions applicables dans la collectivité employeur.

Les modalités de réalisation des formations et des stages doivent être définies dans **la convention** relative à la mise en œuvre de la PPR qui est conclue entre l'agent, l'Autorité Territoriale et le CDG (ou du CNFPT pour les agents A+ à savoir les agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs, des conservateurs de bibliothèques, des conservateurs du patrimoine et des ingénieurs en chef), et le cas échéant avec les employeurs publics accueillants.

NOTA : La convention est suffisante pour permettre à l'agent d'exercer son stage dans une autre administration. Il est inutile, voire inopportun de signer une convention de mise à disposition individuelle (art.61). En revanche, il serait possible de conclure une convention d'immersion.

Pour l'employeur concerné, le temps de formation ou de stage doit être assimilé à du travail effectif.

En outre, durant cette période, l'Autorité Territoriale et le président du CDG (ou du CNFPT pour les agents A+ à savoir les agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs, des conservateurs de bibliothèques, des conservateurs du patrimoine et des ingénieurs en chef) doivent engager avec l'agent une recherche d'emplois dans un autre cadre d'emplois.

Pour les agents pluri-communaux (agents occupant plusieurs emplois publics sur des grades différents), qui sont déclarés inaptes aux fonctions d'un seul de leurs emplois publics, et qui restent aptes aux fonctions de l'autre emploi, les actions menées dans le cadre de la PPR doivent tenir compte des conditions d'emploi dans la collectivité où ils demeurent aptes. Pour cette raison, il est souhaitable, avant l'établissement de la convention, de négocier avec l'employeur de l'emploi pour lequel l'agent reste apte, afin de lui demander d'accorder des facilités pour permettre à l'agent de suivre sa PPR (ex : aménagement des horaires, ...).

Le résultat de cette négociation peut être formalisé dans la convention. Dans ce cas, bien que non prévu par le décret, il peut être envisagé de demander à cet employeur de signer la convention afin de lui rendre opposable son engagement. Cependant, ce dernier reste libre d'accepter ou non.

Cependant, les formations doivent se dérouler pendant la période de la PPR. Un déroulement sur plusieurs mois est possible mais pas au-delà de la durée de la PPR. Cependant la FAQ DGCL sur le reclassement – maintien dans l'emploi de 2012 indique que, rien n'empêche le fonctionnaire de commencer sa formation dès le début de sa PPR, sans attendre la signature de la convention (au plus tard deux mois après le début de la PPR), et de la finaliser dans la limite de trois mois maximums à compter de sa demande de reclassement.

A NOTER : Depuis le 1er mars 2022, un agent en congé maladie (CMO, CLM, CLD ou CITIS) peut « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4 du CGFP, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle » (L. 822-30 du CGFP).

III. La procédure de mise en œuvre de la PPR



Compte tenu des délais impartis, il est essentiel que l'Autorité Territoriale puisse **garantir une traçabilité des échanges avec l'agent**.

Il est essentiel qu'elle accomplisse toutes les notifications d'actes à l'agent par le biais de lettres recommandées avec accusé de réception (ou de remise en mains propres contre signature d'un récépissé), afin d'établir de manière certaine le respect des délais imposés par le décret.

Bien que cela ne soit pas prévu par un texte, **la note de la DGCL du 30/07/2019 mise à jour le 15.10.19 indique que l'agent peut durant toute la PPR se faire assister par le conseil de son choix**. Il peut se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale représentative de son choix ou toute autre personne susceptible d'appuyer et conseiller l'agent. Il peut s'agir du conseiller en évolution professionnelle.

1) Le droit à l'information de l'agent dès la réception de l'avis du conseil médical



Dès lors que l'autorité territoriale saisit le conseil médical départemental pour statuer sur l'aptitude de l'agent à ses fonctions,

Une fois l'inaptitude de l'agent à exercer les emplois de son grade, constatée par le Conseil médical, **l'Autorité Territoriale est tenue d'informer le fonctionnaire de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement, dès la réception de l'avis du conseil médical.**

Dans ce cas, l'Autorité Territoriale **notifie simultanément à l'agent l'avis du conseil médical** le considérant inapte aux emplois de son grade et préconisant un reclassement, ainsi **que son droit à bénéficier d'une PPR**.

L'autorité doit donc proposer la PPR ; elle ne peut se dispenser de cette obligation.

Il ne peut pas refuser à l'agent le bénéfice de la PPR, sous peine d'engager sa responsabilité.

NOTA : on relèvera que le décret 85-1054 n'impose pas à l'employeur d'informer l'agent de son droit à PPR dès la saisine du conseil médical.



La note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019 préconise que le courrier d'information adressé à l'agent lui précise les conséquences d'un refus du bénéfice de la PPR.

Pour disposer de la preuve de cette formalité, il est conseillé de notifier ce courrier à l'agent soit par remise en mains propres contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé.



Un modèle de courrier de notification, accompagné d'un modèle de courrier de réponse de l'agent est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.CDG28.fr, dans l'extranet.

À la lecture de la note d'information de la DGCL du 30/07/2019 mise à jour le 15.10.19, le président du CDG et le président du CNFPT n'interviennent à ce stade que pour les agents dont ils ont directement la charge à savoir :

- pour le CNFPT, à l'égard de ses propres agents et pour les agents qu'il prend en charge en application de l'article 97 de la loi n°84-53 après une période de maintien en surnombre (A+ à savoir les agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs, des conservateurs de bibliothèques, des conservateurs du patrimoine et des ingénieurs en chef)
- pour le CDG, à l'égard de ses propres agents et pour les agents qu'il prend en charge en application de l'article 97 de la loi n°84-53 après une période de maintien en surnombre (tous les autres agents de catégorie A, ainsi que les agents de catégories B et C).

2) Le point de départ de la PPR



→ Le point de départ de la période PPR dépend de la situation initiale du fonctionnaire.

À la lecture du décret n°85-1054 indique que depuis le 1.05.2022, la PPR débute **automatiquement**,

- **Lorsque l'agent est en fonction ou dans une situation autre que la maladie/maternité/adoption (Disponibilité d'office pour raisons de santé...), lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, de son avis : A compter de la réception par l'autorité territoriale de l'avis du conseil médical, ou, 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, peut mettre fin à la PPR.

Ainsi, une PPR peut débuter avant même l'avis du conseil médical se prononçant sur l'aptitude physique de l'agent. Dans ce cas, la rédaction de l'article 2 du décret n°85-1054 laisse penser que lorsque le conseil médical prononce finalement une aptitude de l'agent, la collectivité n'est pas obligée de mettre fin à la PPR et par conséquent, la PPR ne prend pas automatiquement fin. Un arrêté devra donc être pris pour mettre fin à la PPR. **Cet arrêté ne pourra être rétroactif.**

Jugé apte, il semble logique que l'agent reprenne ses anciennes fonctions, éventuellement aménagées ou qu'il bénéficie d'un changement d'affectation. Dans ce dernier cas, la procédure de mutation interne devra être respectée (cf. sur ce point notre fiche thématique dédiée au changement d'affectation/mutation interne téléchargeable sur le site du CDG28).

Si la PPR est maintenue, il est possible de modifier la convention de PPR pour tenir compte de l'avis du conseil médical (art.2-2 du décret n°85-1054).

On notera que le décret n'indique pas comment gérer la situation si le conseil médical prononce une inaptitude à toutes fonctions, ou seulement une inaptitude à ses fonctions.

Le décret indique que depuis le 1.05.2022, **la date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée, par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale**, dans la limite d'une durée maximale de 2 mois.

Le fonctionnaire est alors **maintenu en position d'activité pendant cette période de report.**

La rédaction de l'article 2 du décret n°85-1054 ne semble permettre le report du début de la PPR qu'à l'agent qui n'est pas en congé maladie ou maternité.

NOTA : cette possibilité peut être mise en œuvre pour permettre d'affiner davantage le projet professionnel de l'agent et les actions qui seront à suivre durant la PPR, sans empiéter sur la durée de la PPR.

- **Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé CITIS, 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 (congé de paternité, congé de naissance ou adoption) lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, de son avis : à compter de la reprise des fonctions de cet agent (à savoir au terme de l'arrêt maladie en cours).**

NOTA : dans ce cas, le CMD indiquera que l'agent est éligible à la PPR à la fin de la période d'arrêt en cours.

La PPR pourra ainsi notamment débuter au terme de la période de congé maladie accordée sans attendre l'expiration de la totalité des droits à congé rémunérés, après reconnaissance de l'inaptitude par le Conseil Médical.

Eu égard à la rédaction de l'article 2 du décret, il ne semble pas possible pour l'agent placé en congé maladie de demander que la PPR débute à compter de la saisine du conseil médical.

Dans les deux cas, le fonctionnaire informé de son droit à la PPR par son employeur, pourra **expressément** faire part de son **refus de bénéficier** d'une période de préparation au reclassement proposée.

Son refus ne l'empêche pas cependant de présenter une demande de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois. **D'ailleurs, le décret précise que l'agent doit alors à ce stade présenter sa demande de reclassement, s'il souhaite en bénéficier.**

Aussi, l'agent qui refuse la PPR et sollicite un reclassement, devra donc être reclassé suivant la « procédure de droit commun », et sera placé dans une position régulière (congé maladie, ou disponibilité d'office après avis du Conseil Médical s'il a épuisé ses droits à maladie).



En l'absence de délai prévu par le décret pour que l'agent fasse part de son souhait à en bénéficier, il est préconisé dans le cadre de l'information de déterminer un délai raisonnable au fonctionnaire afin que ce dernier manifeste sa volonté de bénéficier ou non de la PPR.

Ce délai raisonnable pourrait à minima être fixé à 15 jours.

En tout état de cause, la PPR commencera à courir à compter de la date prévue par la réglementation, sauf demande de l'agent de faire débiter la PPR à compter de la saisine du conseil médical, ou accord de l'employeur et de l'agent qui n'est pas en congé maladie de la reporter de 2 mois maximum.

Si l'agent ne refuse pas expressément le bénéfice de la PPR, la note de la DGCL du 30/07/2019 invite, à ce stade, l'employeur à :

- Informer le médecin du travail du projet de préparation au reclassement afin de lui permettre d'apporter un avis spécialisé et éclairé sur le projet de préparation au reclassement, compte tenu de sa connaissance de la situation de l'agent.
- Engager la démarche de reclassement en recherchant des emplois relevant d'autres cadres d'emplois, en lien avec le CNFPT ou le CDG, et l'agent concerné.

➔ **Dans tous les cas, l'Autorité Territoriale employeur établit et notifie un arrêté plaçant le fonctionnaire en situation de PPR** pour une durée maximale d'un an. Toutefois, si au terme de la PPR il formule une demande de reclassement, l'agent peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement et dans la limite de 3 mois après le terme de la PPR. Un arrêté de maintien en position d'activité devra être établi à l'issue de la période de PPR. Cet arrêté de placement en PPR pourra être rétroactif car il visera à mettre l'agent dans une position régulière.

Si l'agent devait refuser la PPR après qu'elle est débuté, l'autorité territoriale devra y mettre fin par arrêté.



Des modèles d'arrêtés sont à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.CDG28.fr, dans l'extranet.

3) L'instauration d'une convention multipartite

A réception de l'accord exprès de l'agent à bénéficier de la PPR, **l'Autorité Territoriale doit saisir sans délai les services du Centre de Gestion** (pour les agents A, B et C) ou le CNFPT (pour les agents A+), afin de proposer à l'agent la convention fixant la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.



Cette convention est proposée et signée par le Centre de Gestion (ou le CNFPT selon le grade de l'agent).

Elle est établie avec l'autorité territoriale, l'agent et le cas échéant, les employeurs accueillants concernant les modalités d'accueil.

Le **médecin du travail** doit être informé par l'employeur du projet de convention avant sa notification au fonctionnaire. Aussi, le médecin du travail peut émettre un avis sur les actions proposées, et proposer des adaptations de la convention.

Lorsque le fonctionnaire effectue la période de 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 pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le décret précise que la convention doit définir :

- les actions menées durant la période de préparation au reclassement (stages ou formations, immersion.)
- les modalités de sa mise en œuvre
- la périodicité de l'évaluation de la PPR
- la durée de la PPR au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement (dans la limite de 1an).

Depuis le 1er mai 2022, **il est possible de modifier la convention par avenant** pour tenir de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de PPR.

Toute modification qui intervient en cours d'exécution de la convention (nouvelle mise en situation, nouveau stage...) doit au préalable faire l'objet d'un avenant à la convention dûment signé par toutes les parties, et notifié à l'agent avant sa date d'effet.



Une fois la convention établie et signée, elle doit être adressée par l'Autorité Territoriale employeur à l'agent, **dans le délai de 2 mois après le début de la PPR.**



Pour plus d'efficacité, il est souhaitable que la convention soit adressée à l'agent déjà signée de l'Autorité Territoriale et du président du Centre de Gestion (ou du CNFPT), et le cas échéant de l'Autorité Territoriale de l'employeur d'accueil du stage.

NOTA : Le décret n°85-1054 ne dit pas si la signature de cette convention relève d'un pouvoir propre de l'exécutif en qualité de chef du personnel, ou si elle relève de la compétence de l'assemblée délibérante.

Cas particuliers :

- **Pour les agents pluri communaux** (agent occupant plusieurs emplois relevant de grades distincts),

Dans ce cas, la PPR ne serait ouvrable que pour le grade sur lequel le fonctionnaire est inapte et dans la/les collectivité(s) concernée(s). Le décret précise que lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet relevant de plusieurs grades (agent polyvalent) et qu'il est inapte uniquement en ce qui concerne les emplois d'un seul grade, l'Autorité Territoriale transmet par courrier une copie de la convention à la collectivité l'employant pour les fonctions pour lesquelles il peut continuer à exercer. La note de la DGCL du 30/07/2019 préconise d'adresser cette convention avant sa notification à l'agent afin de permettre aux différents employeurs de se coordonner et permettre à l'agent de réaliser sa PPR tout en continuant d'exercer les fonctions pour lesquelles il demeure apte.

En pratique, pour éviter tout litige à venir, il est souhaitable de proposer à l'employeur de l'emploi pour lequel l'agent reste apte de signer la convention. Cependant, la signature de la convention ne peut lui être imposée, car non prévue par le décret. A défaut de signature de sa part, l'Autorité Territoriale doit se contenter de lui en transmettre une copie pour information.

- **Pour les agents intercommunaux** (agent occupant plusieurs emplois relevant du même grade)

En l'absence de précisions du décret, il semble cependant logique de considérer que l'agent est placé dans une situation identique auprès de chacun de ses employeurs publics puisqu'il est inapte aux fonctions de son grade. De fait, **on peut valablement considérer que chaque employeur public doit être signataire de la convention.**

4) La mise en œuvre de la convention tripartite

Une fois la convention transmise à l'agent, **ce dernier dispose de 15 jours pour la renvoyer signée.**



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 PPR pour la durée restant à courir.

Dans ce cas, la PPR prend fin, et l'agent cesse de bénéficier des droits qui y sont attachés. L'agent est alors tenu de formuler sa demande de reclassement.



Pour plus d'efficacité, il est souhaitable que l'Autorité Territoriale transmette sans délai une copie de la convention signée par l'agent au CDG, et le cas échéant de l'Autorité Territoriale de l'employeur d'accueil du stage, ou les informe du refus de l'agent à poursuivre la PPR.



Un modèle de courrier de notification, accompagné d'un modèle de courrier de réponse de l'agent est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.CDG28.fr, dans l'extranet, rubrique : Fiches thématiques / santé ».

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 CDG (ou du CNFPT), 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, avec accord de toutes les parties, **par le biais d'un avenant.** La même procédure que pour l'établissement de la convention initiale doit être respectée.

5) La recherche d'emplois relevant d'un autre cadre d'emplois

Dès la signature de la convention par l'agent, l'**Autorité Territoriale** et le président du CDG (ou du CNFPT) engagent **avec** l'intéressé **une recherche d'emploi** dans un autre corps ou cadre d'emplois (en vue d'un détachement ou d'une intégration).

L'ordonnance n°2020-1447 du 25.11.2020 indique que l'**Autorité Territoriale doit obligatoirement rechercher à reclasser l'agent en priorité au sein de ses effectifs, et à défaut seulement, dans d'autres collectivités ou administrations relevant des 3 fonctions publiques visées à l'article L2 du code général de la fonction publique.**

Cette note indique que la recherche **ne saurait se limiter à inviter l'agent à consulter les offres d'emplois sur la bourse de l'emploi gérée par le CDG.** L'employeur doit rechercher activement plusieurs postes et les proposer, par écrit à l'agent.

Le CDG s'appuiera sur les offres d'emplois proposées sur l'espace numérique commun de la Place de l'emploi public pour en faire part à l'agent en PPR.

6) Durée et fin de la PPR

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 durée de la PPR est fixée par la convention, dans la limite d'un an maximum. La FAQ de la DGCL du 15.10.2019 précise que la durée doit permettre à l'employeur de reclasser l'agent à la fin de la PPR.

Cependant, la date de fin de la PPR sera reportée si l'agent tombe malade durant la PPR. En effet, l'article 2 du décret n°85-1054 précise que dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), 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.**

Dans ce cas, il paraît utile de prendre un arrêté de prolongation de placement en PPR, afin de reporter le terme de la période de PPR de la durée dudit congé.



Un modèle d'arrêté est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.CDG28.fr, dans l'extranet, rubrique : « Accueil / Documentation / Fiches thématiques / santé ».

NOTA : A ce jour, aucun texte ne précise la position de l'agent et le sort de la PPR si les droits à maladie rémunérés devaient épirés en cours de PPR. En effet, le décret ne prévoit un report qu'en cas de congés maladie/maternité/adoption.

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 n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Ce délai de 3 mois correspond en réalité au délai maximal durant lequel la procédure de reclassement doit être conduite.



Un modèle d'arrêté est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.CDG28.fr, dans l'extranet.

Ce maintien en position n'a pas pour objet de prolonger la durée de la convention mais uniquement de permettre à la collectivité de mettre en œuvre la procédure de reclassement, et notamment les saisines pour avis préalable du conseil Médical.

Cependant, **la PPR prend fin avant son terme :**

- si l'agent refuse le bénéfice de la PPR
- si l'agent refuse de signer la convention établie dans le cadre de la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement dans le délai de 15 jours suivant la notification de la convention,
- si l'autorité territoriale, à son initiative ou sur celle du CDG (ou le CNFPT) ou de l'administration d'accueil constate des manquements caractérisés au respect des termes de la convention par l'agent (absences injustifiées ou retards répétés en stage ou formation),
- si l'agent est reclassé sur un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois.

Le décret ne prévoit la position qui devra alors être donné à l'agent au terme de cette période de PPR. L'agent ayant déclaré inapte aux fonctions de son grade, il ne pourra pas être réintégré dans ses fonctions sans un avis du conseil médical.

IV. Les droits de l'agent durant la PPR

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est **en position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine (art.2-1 du décret n°85-1054).

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indique que l'agent en PPR **conserve tous les droits attachés à la position d'activité**.



1) Impact sur la carrière et la retraite



Contrairement à un agent placé en disponibilité, **le fonctionnaire placé en PPR continue à bénéficier de son droit à déroulement de carrière** (et notamment pour les droits à avancement d'échelon à la durée unique), **la période de PPR étant assimilée à des services effectifs** (art.85 de la loi n°84-53).

Durant la PPR, l'agent peut donc bénéficier d'un avancement d'échelon, voire même d'un avancement de grade.

Dans la FAQ disponible sur le site de la DGCL depuis le 15.10.19, il est précisé que l'agent à temps partiel avant la PPR conserve sa quotité de travail durant la PPR jusqu'au terme de la période accordée, et n'est donc pas rétabli à taux plein. Cette quotité de travail devra donc être respectée durant la mise en œuvre de la PPR, et notamment lors des stages d'immersion et formation.

Toutefois, la FAQ précise que la quotité de travail peut être modifiée d'un commun accord entre l'agent et l'employeur à l'occasion du passage en PPR.

Sous réserve de dispositions contraires de la CNRACL, le fonctionnaire placé en PPR continue à cotiser et à générer des trimestres valables pour la retraite.

Sous réserve de précisions, il semble difficile de considérer l'emploi de l'agent comme vacant. De fait, pour son remplacement, l'employeur doit créer un nouveau poste.

2) Impact sur la rémunération

Durant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant son grade, à savoir les éléments obligatoires (**traitement indiciaire brut, supplément familial de traitement (SFT), le cas échéant, l'indemnité de résidence dans les départements éligibles et le complément de traitement indiciaire (CTI) pour les agents bénéficiaires**) (art.2-1 du décret n°85-1054).

Dans la FAQ disponible sur le site de la DGCL depuis le 15.10.19, il est précisé que l'agent placé en PPR perçoit le traitement correspondant à sa quotité de travail.



Aucune garantie de maintien du régime indemnitaire n'est prévue par le décret contrairement à ce qui existe dans la FPE. En application du principe de libre administration, le fonctionnaire ne perçoit pas de régime indemnitaire, **sauf dispositions contraires dans la délibération relative à l'instauration du régime indemnitaire prévoyant le maintien du régime indemnitaire en PPR.**

Durant les périodes d'immersion dans une autre administration, cette dernière n'a pas à rémunérer l'agent en PPR, puisqu'il est rémunéré par son employeur.

3) Impact sur les congés annuels et ARTT

Le décret susvisé ne précise pas les modalités d'octroi du droit à congés annuels.

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 semble admettre que **l'agent acquiert durant la PPR des droits à congés annuels, et même des jours d'ARTT.**

Les différents congés annuel ou RTT, à l'exception de la maladie ou la maternité, ne suspendent ni ne reportent la période de la PPR qui est d'une durée maximale d'une année.

Etant en position d'activité durant la PPR, l'agent peut donc et doit donc poser les congés annuels acquis dans le respect de la réglementation propre à la collectivité.

La Période de PPR n'ouvre pas droit au report automatique des congés annuels non pris. Par conséquent, l'agent devra poser durant sa période de PPR ses congés annuels acquis et éventuellement reportés (s'il était en maladie avant la PPR°



De fait, il est important que l'autorité territoriale indique à l'agent qu'il doit poser ses congés annuels selon les règles fixées par la collectivité et applicables à l'ensemble des agents.

Pour mémoire, comme tout agent public, le fonctionnaire en PPR devra solliciter l'autorisation préalable de l'Autorité Territoriale pour bénéficier de ses congés annuels durant la PPR.

Il doit faire en sorte de ne pas les demander sur les périodes de formation ou de stage prévues par la convention PPR. L'Autorité Territoriale doit être vigilante sur ce point.

Faute de précisions données par la DGCL, et sous réserve de précisions ultérieures contraires, il pourrait être envisagé, pour calculer les droits à congés annuels, de se référer aux modalités d'organisation du travail qui étaient celles de l'agent avant son placement en PPR et aux dispositions relatives aux congés annuels.

4) Impacts sur les congés maladie et les accidents

Le décret susvisé ne précise pas les modalités d'octroi du droit à congés maladie **durant la période de PPR**.

En position d'activité, l'agent peut durant la PPR être placé en congé maladie (CMO, CLM, CLD.....) et/ou maternité. Aussi, l'agent placé en PPR doit fournir un arrêt maladie pour justifier d'une absence à une action de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes, telle que mentionnée dans la convention tripartite.

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indiquait que « les congés maladie, maternité, paternité... auxquels les fonctionnaires en activité peuvent prétendre ne suspendent pas la PPR ». **Cependant depuis le 1^{er} mai 2022, il en va différemment puisque qu'un certain nombre de congés suspendent la PPR.** En effet le décret n°85-1054 prévoit désormais que les congés maladie, CITIS, congé de maternité ou 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, reportent d'autant la fin de la PPR de la durée de ce congé.

NOTA : le décret ne précise pas la position et le sort de la PPR si l'agent devait demeurer inapte à l'expiration de ces droits à maladie.

FAQ de la DGCL du 15.10.2019 précisait qu'en cas d'accident de service survenu dans une autre administration durant la PPR, l'agent reste en position d'activité auprès de son employeur d'origine. La gestion du congé de maladie pour accident de service (reconnaissance d'imputabilité et prise en charge financière) relève de l'employeur d'origine. Toutefois, il est possible que la convention, en ce qu'elle précise les modalités d'accueil de l'agent, traite de la question du régime assurantiel. A défaut, l'employeur d'origine disposera de la possibilité de se retourner, le cas échéant, contre l'employeur d'accueil (notamment en cas de négligence de sa part par exemple).

5) Impacts sur l'évaluation de la valeur professionnelle

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indique que **l'agent en PPR bénéficie d'une évaluation annuelle et d'un entretien professionnel**. La DGCL semble cependant conditionner l'existence de cet entretien à la réalisation de périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

6) Impact sur le poste de l'agent

Il n'est pas possible de remplacer un agent placé en PPR par un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article L 332-13 du CGFP -contrat agent momentanément indisponible- (ex-3-1 de la loi du 26/01/1984), **ce motif n'étant pas expressément prévu par la loi. Le recrutement du remplaçant de l'agent nécessite donc d'effectuer une déclaration de vacance d'emploi auprès du CDG.**

Dans la mesure où l'agent est durant sa PPR considéré en position d'activité et qu'il peut à l'issue de la PPR être de nouveau placé en congé maladie (droits à maladie non épuisés avant le placement en PPR et absence de reclassement ; ou droits acquis durant la PPR), **les services du CDG 28 ne préconisent pas de considérer l'emploi de l'agent placé en PPR comme vacant. Pour le remplacer, il est donc préconisé de créer un autre poste.**

V. Le sort de l'agent à l'issue de la PPR

L'issue de la PPR **dépend de l'agent**, à savoir s'il a demandé ou non à bénéficier d'un reclassement, **et de l'autorité territoriale**, qui peut proposer ou non un poste de reclassement à l'agent.

En application de l'article L 826-3 du CGFP, le reclassement est en principe subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.

Toutefois la réglementation prévoit que « *par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, qui dispose, dans ce cas, de voies de recours* ».

Par conséquent, **il n'est plus utile d'avoir la demande de reclassement de l'agent pour lancer la recherche d'un poste de reclassement.**

Si l'agent ne demande pas expressément à bénéficier d'un reclassement, la collectivité n'a pas l'obligation de le reclasser (CAA Bordeaux 28 mai 2009 n°08BX00207).

Depuis le 1er mai 2022, **la collectivité, peut désormais, au terme de la PPR, sans demande de reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, lui proposer, après un entretien avec l'intéressé, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement pour inaptitude physique.** 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. 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 (CAP), qui devra être saisie en parallèle par l'agent (cf. art.3-1 du décret n° 85-1054 et art 37(1 du décret 89-229).

NOTA : La saisine de la CAP doit être faite par l'agent. Par conséquent, la collectivité ne pourra répondre à l'agent à son recours gracieux tant que l'agent n'aura pas saisi la CAP de son recours gracieux.

Ainsi, il semble que dans ce cas, l'agent ne peut refuser le poste de reclassement sans un motif médical valable.

A la lecture de la réglementation actuelle, il semble que la possibilité pour la collectivité de pouvoir imposer un reclassement à un agent qui n'en fait pas la demande n'est consacré que pour l'agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade. Cette possibilité n'est pas expressément prévue pour un agent seulement reconnu inapte à ses fonctions. De même, cette possibilité n'est pas prévue si l'agent refuse le principe du reclassement. En cas d'inaptitude à toutes fonctions, l'agent ne pourra pas être reclassé et il devra être mis fin à son emploi (retraite invalidité ou licenciement selon son statut).



Pour mémoire, la 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. Aucune sanction n'est cependant prévue dans le décret.

On peut cependant imaginer que la responsabilité de la collectivité pourrait être engagée en cas de non-respect du délai si l'agent démontre un préjudice certain et direct.

L'agent qui au terme de la PPR présente sa demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement, dans la limite de la durée maximum de 3 mois.

1) Le reclassement sur un poste

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, ou le fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, qui bénéficie ou non d'une PPR, peut se voir proposer par l'autorité territoriale, le président du CDG (ou du CNFPT) plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.



Le reclassement statutaire prend la forme, soit

- ▶ D'un recrutement par accès normal à autre cadre d'emplois
- ▶ D'un détachement dans un autre cadre d'emplois dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n°85-1054 (*détachement pour un an après avis du conseil médical, renouvelable dans mêmes conditions si l'agent est toujours reconnu inapte temporairement à ses fonctions antérieures. En cas d'inaptitude définitive à ses fonctions antérieures, l'agent sera intégré dans le nouveau cadre d'emploi après un an de détachement sur avis du conseil médical*)

Le décret précise que désormais, les dispositions statutaires qui fixaient des conditions limitatives de détachement ne peuvent être opposées à l'agent.

- ▶ Ou de l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois

L'ordonnance n°2020-1447 du 25.11.2020 a précisé que le reclassement doit être effectué **en priorité** dans l'administration d'origine, ou à défaut dans toute administration mentionnée à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH).

L'avis préalable du Conseil Médical (art.4 du décret n°87-602) est requis avant la reprise effective de l'agent sur le poste de reclassement et la prise de l'arrêté de reclassement. **Depuis le 1/01/2020, la CAP n'est plus compétente pour examiner le reclassement (loi 6 août 2019).**



Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la fiche thématique « le reclassement des fonctionnaires » disponible sur notre site en partie extranet.

2) Le refus du reclassement proposé

A la lecture de la réglementation, **il semble que l'agent ne peut refuser le poste de reclassement proposé qu'en justifiant d'un motif médical.**

En effet, le fonctionnaire qui refuse sans motif médical valable le poste assigné pour le reclassement à l'expiration d'un congé maladie (pas nécessairement à l'expiration des droits à congés rémunérés), peut être licencié après avis de la CAP (art. 17 et 35 du Décret n°87-602).

Dans les autres cas (DO), l'agent qui refuse de rejoindre son poste de reclassement sans motif médical valable s'expose à une retenue de rémunération pour service non-fait (CAA Bordeaux 30/10/2007 n°05BX00072) et à la radiation des cadres après mise en œuvre de la procédure d'abandon de poste (CAA Lyon 29/04/2005 n° 02LY01173).

3) L'impossibilité de proposition de reclassement ou le refus de demande de reclassement



Le décret indique que lorsque la collectivité se trouve dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement, **l'Autorité Territoriale doit prendre une décision motivée pour constater l'impossibilité de le reclasser.**

Il appartient alors à la collectivité d'expliquer les motifs de l'absence de propositions de reclassement. En l'absence de précisions dans le décret, cette décision peut prendre la forme d'un arrêté ou d'une simple lettre. Si le décret ne précise pas que cette décision doit être notifiée à l'agent, il est fortement recommandé de le faire.



Un modèle d'arrêté est disponible, sur notre site en partie extranet.

A ce jour, aucun texte ne précise la position de l'agent s'il ne peut faire l'objet d'un reclassement au terme de la PPR

Les articles 17 et 37 du décret n°87-602 ne visent que les cas des fonctionnaires qui n'ont pas bénéficié de PPR. Cependant, il revient à l'autorité territoriale de placer l'agent dans une position administrative régulière.

Sans un avis d'aptitude du conseil médical, l'agent non reclassé ne pourra reprendre ses fonctions.

Aussi, on peut envisager, **sous réserve de l'appréciation souveraine du juge et sous réserves de précisions ultérieures**, qu'à l'issue de la période de PPR, le fonctionnaire déclaré inapte aux fonctions de son grade et non reclassé :

- est licencié en application de l'art.41 du décret 91-28 (fonctionnaire IRCANTEC), ou mis à la retraite pour invalidité après avis préalable du conseil médical (titulaire CNRACL) lorsqu'il a épuisé ses droits à maladie rémunérés.
- est placé en congé maladie (la PPR étant une position d'activité l'agent s'est réouvert des droits), et éventuellement en disponibilité d'office pour raison de santé suite à l'épuisement de ses droits.