Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE LA COHESION DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITES
TERRITORIALES

DIRECTION GENERALE
DES COLLECTIVITES LOCALES

Sous-direction des élus locaux
et de la fonction publique territoriale

Bureau de l'emploi territorial et de
la protection sociale (FP3)

N° 19-005296-D

Paris, le 30 JUIL. 2019

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
(métropole et DOM)

NOTE D'INFORMATION

Objet : Modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Textes de référence :

- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 85-1) ;
- décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions **modifié par 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.**

P.J : 7 fiches

Résumé : 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 définit pour les fonctionnaires territoriaux devenus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR), prévue par l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, ce nouveau dispositif offre, pendant une durée maximale d'un an, aux agents bénéficiaires, des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation. La présente note a pour objet d'accompagner l'application de ce nouveau dispositif dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

La procédure de reclassement, prévue par les articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, s'applique aux fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant à leur grade et qui n'ont pu bénéficier d'un aménagement de poste ou d'une nouvelle affectation sur un emploi du même grade, en application de l'article 1er du décret du 30 septembre 1985 précité. Il en découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir les agents concernés dans l'emploi, en recherchant des postes de reclassement.

Les modalités de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions s'avèrent souvent insuffisantes pour permettre à ces agents de s'engager dans une seconde carrière. En l'absence de prise en charge adaptée à leur situation, certains agents peuvent être conduits à une forme de désinsertion professionnelle.

Le droit au reclassement, construit dans les années 1980 dans un contexte de développement de l'emploi public nécessitait d'être rénové afin de mieux prendre en compte les évolutions de la fonction publique marquée par le vieillissement de la population, l'allongement de la durée du travail, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre toujours élevé d'accidents de travail et de maladies professionnelles, ces dernières étant majoritairement identifiées comme étant la cause la plus fréquente d'une procédure de reclassement.

Dans ce contexte, l'article 9 de l'ordonnance n° 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 a institué à l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent vers l'exercice de nouvelles fonctions.

La période de préparation au reclassement (PPR) s'applique aux fonctionnaires dès le constat médical de l'inaptitude par le comité médical. D'une durée maximale d'un an, elle permet de construire un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ce nouveau droit vise 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, qui vaut service effectif avec traitement, s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont fixées par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 modifiant le décret du 30 septembre 1985 précité, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La présente note d'information précise le champ d'application de ce nouveau dispositif.

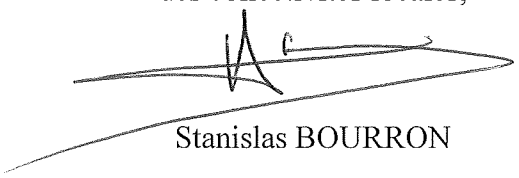
Elle est constituée de 7 fiches relatives :

- au renforcement de la procédure de reclassement pour mieux prévenir l'inaptitude des fonctionnaires territoriaux pour raison de santé (1) ;
- aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (2) ;
- au contenu de la période de préparation au reclassement (3) ;
- à la situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement (4) ;
- au dispositif applicable à l'issue de la période de préparation au reclassement (5) ;
- à un modèle de convention relative à l'établissement d'un projet de préparation au reclassement (6) ;
- au schéma récapitulatif du dispositif de période de préparation au reclassement (7).

****

Afin de permettre aux employeurs territoriaux de mettre en œuvre ce nouveau dispositif dans les meilleures conditions, vous voudrez bien procéder à la diffusion de la présente note d'information aux collectivités territoriales de votre département et aux établissements publics en relevant.

Pour la ministre et par délégation,
le directeur général
des collectivités locales,



Stanislas BOURRON

Table des matières

Fiche n°1 – Renforcer la procédure de reclassement pour mieux prévenir l'inaptitude des fonctionnaires territoriaux pour raison de santé

1. L'obligation de l'employeur territorial en matière de reclassement
2. Rappel des étapes de la procédure de reclassement prévue par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985
3. L'instauration d'une période de préparation au reclassement

Fiche n°2 – Modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)

1. De la conception à l'acceptation du projet
2. La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement

Fiche n°3 – Le contenu de la période de préparation au reclassement

Fiche n°4 – La situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement

Fiche n°5 – Le dispositif applicable à l'issue de la période de préparation au reclassement

1. Pour l'administration territoriale
2. Pour le fonctionnaire territorial

Fiche n°6 – Modèle de convention relative à l'établissement d'un projet de préparation au reclassement

Fiche n°7 – Schéma récapitulatif du dispositif de période de préparation au reclassement

Fiche n°1 – Renforcer la procédure de reclassement pour mieux prévenir l'inaptitude des fonctionnaires territoriaux pour raison de santé

1. L'obligation de l'employeur territorial en matière de reclassement

Responsable au plan juridique, l'autorité territoriale doit veiller à la santé et à la sécurité de ses agents et il lui appartient en conséquence de mettre en œuvre les obligations statutaires liées au reclassement. Pour ce faire, elle est notamment assistée par les médecins du service de médecine préventive qui sont habilités à proposer des aménagements des postes de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé, lorsque les fonctionnaires dont l'état de santé est altéré ne peuvent plus exercer normalement leurs fonctions (article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

Lorsque l'aménagement de poste ou une nouvelle affectation sur un emploi du même grade n'est pas réalisable, il appartient à l'employeur de chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi d'un autre cadre d'emplois ou corps (Conseil d'Etat, n° 227868, 2 octobre 2002 *« CCI de Meurthe et Moselle »*). La jurisprudence du Conseil d'Etat a érigé le reclassement pour inaptitude physique en principe général du droit. Il en découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi, dès lors qu'il a été déclaré inapte définitivement à occuper son emploi, et de lui rechercher un poste de reclassement. Il s'agit d'une obligation de moyens. Cela signifie que l'employeur doit sérieusement rechercher à reclasser l'agent[1], être en mesure de démontrer qu'il a effectivement et sérieusement recherché un poste approprié à son état de santé (Cour administrative d'appel de Nancy, n° 04NC00114, 6 avril 2006 « Ministre de l'économie c/Frich»), avant d'envisager de placer l'agent en disponibilité, en retraite pour invalidité ou de le licencier. Ce reclassement peut toutefois s'avérer impossible.

Cette obligation de l'employeur en matière de reclassement s'applique aux fonctionnaires titulaires, dont les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet, y compris s'ils ne sont pas intégrés dans un cadre d'emplois.

2. Rappel des étapes de la procédure de reclassement prévue par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Il convient préalablement d'examiner si l'agent peut être maintenu dans ses fonctions, moyennant un aménagement de ses conditions de travail (article 1er du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985). Cette appréciation s'effectue après avis du médecin de prévention (article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985) ou du comité médical si un congé maladie a été accordé (article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux).

Si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement de poste, le fonctionnaire peut être alors affecté dans un autre emploi de son grade. Les règles applicables sont celles posées par l'article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. L'autorité territoriale procède à cette affectation après consultation de la commission administrative paritaire et du médecin de prévention ou du comité médical, si un congé de maladie a été accordé. Cette mobilité est prononcée sur proposition du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou du centre de gestion (CDG) lorsque la collectivité ou l'établissement public y est affilié.

Lorsque l'état physique du fonctionnaire, sans lui interdire toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade, le reclassement est réalisé dans un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Désormais, le fonctionnaire territorial

[1] Cour administrative d'appel de Nantes, décision n° 00NT01965 du 14 mars 2003

reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le comité médical se voit automatiquement proposer, en application du nouvel article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, une période de préparation au reclassement (PPR).

3. L'instauration d'une période de préparation au reclassement

La PPR est un nouveau droit, automatiquement proposé à tout fonctionnaire territorial dont l'état de santé, physique et/ou mental, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

La PPR vise à préparer et, le cas échéant, à qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé. La PPR peut, pour autant, être réalisée dans toute administration ou établissement mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires. Le fonctionnaire pourra ainsi réaliser sa PPR dans une structure relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière ou de leurs établissements publics.

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

La PPR constitue donc une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle avant d'aboutir à un reclassement. En fonction des orientations souhaitées dans le projet de préparation au reclassement, l'administration territoriale gestionnaire pourra également adapter sa recherche d'emplois.

Elle 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, et prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Cette période d'un an peut toutefois se voir légèrement prolongée en pratique, dans la mesure où 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 d'une durée maximum de trois mois.

Fiche n°2 - Modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR)

1. De la conception à l'acceptation du projet

Dès la réception de l'avis du comité médical constatant l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions, l'employeur territorial de l'agent, c'est-à-dire l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG pour les fonctionnaires en relevant, est tenu de proposer au fonctionnaire territorial une PPR.

L'agent est informé de son droit à bénéficier d'une PPR et des possibilités offertes dans ce cadre, dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève. A ce titre, le courrier l'informant de l'avis du comité médical peut utilement être accompagné d'une fiche explicative précisant les objectifs de la PPR, sa durée et ses modalités de mise en œuvre. Elle permet ainsi à l'agent d'être parfaitement renseigné sur la procédure de PPR qui lui est proposée et, pour le fonctionnaire qui est en congé de maladie, de prévoir et d'anticiper les conditions de son retour.

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

L'agent qui, dès la période d'élaboration du projet, accepte la PPR peut bénéficier des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes prévues au deuxième alinéa de l'article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 précité, et cela avant même que le projet de préparation au reclassement ne soit formalisé par la convention.

La PPR est formalisée par une convention entre l'agent, l'autorité territoriale dont il dépend et le président du CDG ou du CNFPT, en fonction de l'autorité territoriale détenant la compétence « reclassement ».

Le fonctionnaire à qui l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du CDG notifie, au plus tard deux mois après le début de la PPR, le projet de convention, est tenu de le signer dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification, afin de signifier son acceptation de suivre la PPR restant à courir.

Le fonctionnaire qui ne signe pas la convention précitée dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé renoncer à la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir. Dans ce cas, il présente une demande de reclassement en application des dispositions du nouvel article 3 du décret du 30 septembre 1985 précité.

La convention prévue au premier alinéa de l'article 2-2 fixe entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du CDG ou du CNFPT, les conditions d'accompagnement de l'agent pendant son année de PPR et précise le contenu, la durée et l'ensemble des modalités de mise en œuvre du projet de préparation au reclassement, telle que la possibilité pour l'agent de réaliser tout ou partie de sa PPR en dehors de sa collectivité ou établissement public d'affectation. Dans ce cas, 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 (ensemble des modalités pratiques d'accueil de l'agent dans la nouvelle collectivité ou établissement public, durée, nature des missions effectuées, horaires, droits et obligations de l'agent sur son nouveau lieu d'affectation...).

Une convention qui aurait été établie en début de PPR peut toujours faire l'objet d'avenants en cas d'évolution du projet de préparation au reclassement de l'agent consécutive aux évaluations régulières.

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet dans différentes collectivités ou établissements publics, les employeurs qui emploient l'agent pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer et qui ne sont pas signataires de la convention précitée, sont destinataires de ce document avant sa notification, par courrier de l'autorité gestionnaire du reclassement de l'agent. Cette transmission permettra aux différents employeurs de l'agent de se coordonner afin de permettre au fonctionnaire de réaliser sa PPR tout en continuant d'exercer les fonctions pour lesquelles il demeure apte. A défaut, l'autorité gestionnaire du reclassement (CDG ou CNFPT) adaptera la PPR de manière à garantir l'effectivité de ce nouveau droit.

Dès l'engagement de l'agent à suivre la PPR, l'autorité territoriale de gestion de l'agent établit un arrêté plaçant le fonctionnaire en situation de PPR, pour une durée maximale d'un an.

Enfin, sur la base du projet de reconversion professionnelle de l'agent, une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, est concomitamment engagée par l'autorité territoriale et le président du CNFPT ou du CDG, en lien avec le fonctionnaire concerné.

2. La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement

- Une compétence reclassement partagée

La compétence reclassement est, selon le cadre d'emplois du fonctionnaire qui réalise une PPR, partagée entre l'autorité territoriale employeur dont relève l'agent, le président du CDG et le président du CNFPT, en application des articles 12-1 II 4° et 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Les CDG pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics au titre de l'article 23-III de la loi statutaire du 26 janvier 1984 et le CNFPT pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs territoriaux en chef), assurent ainsi, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86 de la même loi, le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

- L'accompagnement du fonctionnaire : un travail de coordination nécessaire

Pendant toute la durée de la préparation au reclassement, le fonctionnaire a la possibilité de se faire assister par un conseil de son choix, qui sera son référent. Il peut ainsi se faire accompagner dans son projet d'évolution professionnelle par un tiers de son choix, un conseiller mobilité carrière, un représentant d'une organisation syndicale ou encore un conseiller en évolution professionnelle. En application du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ce conseiller est formé à ce rôle de conseil au sein de sa collectivité ou de son établissement ou au sein des CDG. Il est mobilisable lorsque l'agent souhaite bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel. Il pourra notamment identifier les différentes actions nécessaires à la mise en œuvre de ce projet.

L'accompagnement du fonctionnaire consiste, avec, le cas échéant, l'assistance du conseiller en évolution professionnelle ou d'un autre conseil au choix de l'agent, et d'une équipe pluridisciplinaire ou d'une cellule de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle, selon la structure mise en place, **à construire, en lien avec l'agent concerné, un nouveau projet professionnel.** Ce travail de coordination s'avère nécessaire pour rechercher des solutions de reclassement en croisant les regards et les compétences. Il consistera en **entretiens individuels pour analyser la situation professionnelle de l'agent et définir son projet professionnel puis en**

un accompagnement tout le long de la mise en œuvre du projet de préparation au reclassement.

La cellule de reconversion professionnelle peut être composée d'un conseil référent (RH, conseiller en évolution professionnelle ou mobilité carrière), d'un psychologue du travail, d'un assistant social, d'un ergonome, de conseillers en hygiène et sécurité du travail et du médecin de prévention, qui identifient les besoins de l'agent et coordonnent le dossier de l'agent et auxquels peuvent s'adjoindre les compétences d'autres professionnels en tant que de besoin (professionnels des secteurs médical, social, technique, juridique, des cabinets privés…).

L'objectif est d'aider l'agent à préparer son reclassement en interne ou en externe (missions temporaires, mises en situation, recherche d'une autre collectivité ou établissement), à travers un nouveau projet professionnel. Il conviendra notamment de s'interroger sur les postes compatibles avec l'état de santé de l'agent, les souhaits de celui-ci et les possibilités de réalisation concrète dans la fonction publique territoriale.

La cellule de reconversion professionnelle ou le conseil référent informe par ailleurs le fonctionnaire en PPR sur les dispositifs et outils d'insertion professionnelle à sa disposition, sur les aides au reclassement ainsi que sur les démarches administratives à effectuer à son niveau.

Le suivi administratif de l'agent est assuré par l'autorité territoriale et l'autorité de gestion dont relève l'agent pour le reclassement pendant toute la durée de la PPR.

Le régime assurantiel des agents en position de réalisation de leur PPR (formation, période d'observation, de mise en situation) est celui applicable aux agents en position d'activité, en formation. En cas de congé de maladie pour accident de service, l'agent a droit, pendant toute la durée du congé, à l'intégralité de son traitement, à l'indemnité de résidence (IR) et au supplément familial de traitement (SFT). Le versement de cette rémunération et les frais médicaux éventuels sont à la charge de l'employeur qui rémunère l'agent à la date de la reconnaissance d'imputabilité au service, donc la collectivité d'origine de l'agent réalisant sa PPR.

- **Les évaluations régulières**

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fixé par la convention est encadrée par des **évaluations régulières** qui sont organisées à compter de l'acceptation par l'agent du projet de préparation au reclassement. Il s'agit de bilans qui visent à faire le point sur la réalisation du projet de PPR et, le cas échéant, à y apporter des ajustements, de manière à permettre la bonne réalisation du projet jusqu'à son terme.

La périodicité de ces évaluations régulières (à titre d'exemple, tous les 3 ou 4 mois) pendant la durée de la PPR est fixée dans la convention initiale, par l'administration territoriale conjointement avec l'agent concerné. L'évaluation est réalisée par l'autorité territoriale ou le représentant du CNFPT ou du CDG, toujours conjointement avec l'agent, sous la forme d'entretiens dont le compte-rendu est également adressé à l'équipe pluridisciplinaire ou à la cellule de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle et, le cas échéant, au conseil de l'agent.

- **La fin de la PPR de manière anticipée, en cas de manquements caractérisés de l'agent**

La PPR peut être prématurément interrompue en cas de manquements caractérisés constatés de la part de l'agent aux engagements mentionnés dans la convention précitée. Il peut ainsi s'agir d'absences ou de retards répétés ou injustifiés ou d'un manque caractérisé d'assiduité en contradiction avec les termes de la convention. Dans cette hypothèse, il est mis un terme à la PPR restant à courir et le fonctionnaire présente alors une demande de reclassement, en application des dispositions du nouvel article 3 du décret du 30 septembre 1985.

Fiche n°3 - Le contenu de la période de préparation au reclassement

L'institution de la PPR permet à l'agent, maintenu en position d'activité malgré son inaptitude, de bénéficier de périodes de formation ou de toute autre mise en situation professionnelle. Il pourra ainsi réaliser des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes vacants ou inoccupés et bénéficier dans ce cadre d'un entretien professionnel.

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

- **Les formations** que l'agent peut mobiliser durant la PPR

Dans le cadre de 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 CPF (article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale). L'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 24 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures de formation sauf pour les agents de catégorie C qui ne possèdent pas de diplômes pour lesquels le plafond est de 400 heures. Toutefois, lorsque le projet en évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, à condition que l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

- La formation de perfectionnement (article 5 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale). Elle est dispensée aux fonctionnaires dans le but de développer des compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

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

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

- La formation de professionnalisation, tout au long de la carrière (article 14 du décret du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux), de 2 à 10 jours maximum de formation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans, déterminée par les statuts.

L'employeur prend par ailleurs en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.

- **Les périodes d'observation**

Elles constituent un temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois existants au sein des différents services qui sera retranscrit dans un compte-rendu d'observation. Ces périodes d'observation permettent aux agents en PPR d'être sensibilisés et de découvrir de nouveaux environnements professionnels.

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

Elles permettent à l'agent de « tester » certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien. Ces mises en situation visent notamment à permettre à l'agent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.

Fiche n°4 - La situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement

La PPR instaure une nouvelle situation administrative où les fonctionnaires qui en bénéficient, restent en **position d'activité** dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine, même si, concrètement, ils n'exercent plus leurs fonctions.

Lorsque l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical, la PPR ne débute qu'à sa reprise de fonction, c'est-à-dire à partir du jour où l'agent revient dans son service pour y exercer ses fonctions après une période d'arrêt de maladie.

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

- **La rémunération**

Le fonctionnaire reste dans son cadre d'emplois ou corps d'origine et perçoit le **traitement correspondant**, ce qui inclut également ses accessoires : **l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement**.

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

- **Les différents congés auxquels l'agent peut prétendre**

Les différents congés (maladie, annuels et RTT, maternité ou paternité...) auxquels les fonctionnaires en activité peuvent prétendre **ne suspendent pas la PPR**. La durée maximale d'un an de la PPR prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ne saurait donc être prolongée. Le nouvel article 2 du décret du 30 septembre 1985 prévoit que la PPR prend fin « *à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté* », la période continue d'un an ne peut ainsi ni être suspendue ni reportée ni calculée au prorata d'une quotité de travail inférieure à un temps plein ou à un temps complet.

- **L'affectation de l'agent dans le cadre de la réalisation de sa PPR**

Dans le cadre de la réalisation de la PPR, le centre de gestion ou le CNFPT gestionnaire de l'agent pour son reclassement, a la possibilité de placer le fonctionnaire dans les collectivités ou établissements publics susceptibles de l'accueillir et disposant de postes correspondant au projet de préparation au reclassement défini dans la convention. Il convient toutefois de **respecter l'objectif de la PPR, celui-ci n'est en effet pas de pourvoir au remplacement de postes dans les collectivités ou établissements qui le demandent mais de permettre, à terme, le reclassement du fonctionnaire.** Par ailleurs, la mise à disposition d'un agent en PPR n'est statutairement pas possible, le fonctionnaire dans cette position demeurant dans son cadre d'emplois ou corps d'origine.

- **La situation des fonctionnaires à temps non complet**

Afin de prendre en compte la situation des agents territoriaux qui exercent plusieurs emplois à temps non complet dans différentes collectivités ou établissements publics, le décret du 30 septembre 1985 précité prévoit que les collectivités ou établissements de l'agent qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer sont, même s'ils ne sont pas signataires de la convention, destinataires du projet de PPR de leur agent.

L'autorité territoriale dont relève l'agent ou le président du centre de gestion ou du CNFPT transmet ainsi la convention aux autres employeurs de l'agent qui pourront alors, le cas échéant, apporter toute précision utile concernant les conséquences éventuelles de la PPR sur l'exercice des

fonctions que l'agent peut continuer d'exercer et formuler des observations sur l'articulation de la PPR avec les autres emplois de l'agent, avant la signature de la convention.

- **En cas de reclassement de l'agent dans un emploi proposé par l'administration territoriale**

Dès le début de la construction du projet de préparation au reclassement, l'autorité territoriale et le président du CNFPT ou du CDG engagent, conjointement avec le fonctionnaire intéressé, **une recherche d'emplois** dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. Lorsque celle-ci aboutit avant le terme de la PPR fixé dans la convention et dès lors que l'agent accepte la proposition d'emploi, celui-ci présente sa demande de reclassement. Cette démarche a pour conséquence de mettre fin à la PPR restant à courir.

Fiche n° 5 – Le dispositif applicable à l'issue de la période de préparation au reclassement

La PPR s'achève **à la date de reclassement de l'agent et, au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté**. A l'issue de la PPR, la procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période **de trois mois maximum à compter de la demande de l'agent**.

1. Pour l'administration territoriale

L'autorité territoriale ou le CDG ou le CNFPT propose à l'agent plusieurs emplois qui peuvent être pourvus par la voie du détachement (postes vacants, postes spécialement aménagés au reclassement de manière à former les agents en amont ou création de postes ad hoc), et qui tiennent compte de son état de santé et des compétences acquises au cours de la PPR.

L'autorité territoriale dont relève l'agent doit d'abord rechercher obligatoirement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs, la décision de reclassement à l'issue de la PPR devant d'abord favoriser une possibilité d'emploi au sein de la même collectivité. Le reclassement sur le même site géographique doit également, dans la mesure du possible, être privilégié.

La recherche d'emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire correspond à une obligation de moyens[2] et non de résultat pour l'employeur (cf fiche n°1, 1.1). Cette obligation se formalise par des propositions d'emplois écrites et précises que le CDG ou le CNFPT soumet à l'agent, au-delà de la simple publication des offres sur la bourse de l'emploi public. L'impossibilité pour l'employeur de proposer des emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. L'autorité territoriale, le président du CNFPT ou du CDG doit alors expliciter formellement les raisons de cette impossibilité.

Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire qui a sollicité un reclassement, celui-ci est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique dans l'attente de lui trouver un poste, en application de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

3. Pour le fonctionnaire territorial

Le fonctionnaire qui a bénéficié d'une PPR présente, à l'issue de celle-ci, une demande expresse de reclassement, dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique territoriale. L'article 81 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le reclassement de l'agent est subordonné à la présentation d'une demande préalable de l'intéressé.

L'autorité territoriale ne peut donc prendre d'office une mesure de reclassement si l'agent ne sollicite pas son reclassement de sa propre initiative (CAA Bordeaux 28 mai 2009 n° 08BX00207). Elle peut néanmoins le placer en disponibilité d'office (CE, 1er décembre 2010, n° 328476).

Dans la limite de trois mois maximum à compter de sa demande de reclassement, l'agent peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle le détachement prend effet. Ce délai permet de maintenir le fonctionnaire dans la même situation administrative que celle de la PPR jusqu'à la prise effective de ses nouvelles fonctions et de laisser le temps à l'administration de réaliser la procédure de détachement.

Les dispositions statutaires qui fixeraient des conditions limitatives de détachement (appartenance à certains corps ou cadres d'emplois ou à certaines administrations, limites d'âge…) ne peuvent être opposées à l'intéressé.

---

[2] Le reclassement pour inaptitude physique est un principe général du droit dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 2 octobre 2002, n° 227868 – CCI de Meurthe et Moselle)

La procédure de reclassement peut être consécutive à un accident de service ou à une maladie professionnelle imputable au service. Toutefois, la question de la préservation des droits des agents dont l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service n'a pas vocation à être traitée dans le cadre de la procédure de reclassement qui doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit l'origine de l'inaptitude. Les règles applicables aux agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle sont définies par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux.

Lorsque le fonctionnaire qui souhaite être reclassé accepte un des emplois que lui propose l'administration territoriale, il pourra soit être recruté (par intégration directe, promotion interne ou par concours) soit être détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois de la FPT.

S'agissant du détachement, celui-ci ne peut s'effectuer que dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de niveau équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine, au sein de la collectivité ou de l'établissement d'affectation ou bien d'une autre administration ou établissement public relevant de la fonction publique territoriale. En l'absence de dispositions spécifiques, le détachement est prononcé selon les modalités de droit commun prévues par le décret du 13 janvier 1986 précité, à indice égal ou immédiatement supérieur.

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

MODELE DE CONVENTION RELATIVE A L'ETABLISSEMENT D'UN PROJET DE PREPARARTION AU RECLASSEMENT

CONCLUE

Entre :

Le Président du Centre National de la fonction publique territoriale ou le président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de…

(Ci-après désigné CNFPT ou C.D.G.)

Adresse
Représenté par : le Président du CDG, Monsieur/Madame…, dûment habilité à cet effet, par la délibération n°.. du Conseil d'Administration en date du…

La collectivité gestionnaire de l'agent :

NOM
ADRESSE
CP VILLE
Représentée par M./Mme
Qualité
dûment habilité à cet effet par la délibération n°... du

La collectivité d'accueil de l'agent durant tout ou partie de la PPR (*le cas échéant*) :
NOM
ADRESSE
CP VILLE
Représentée par M./Mme
Qualité
dûment habilité à cet effet par la délibération n°... du

Et l'agent bénéficiaire de la PPR :

NOM de l'agent
ADRESSE
CP VILLE

Vu l'avis du comité médical constatant l'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade **du XX, reçu le XX, établissant le début de la PPR à cette date.**
(***Le présent projet est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR)*** ;

Vu l'information de l'agent de son droit à une PPR, en date du XX ;

Vu l'information du service de médecine professionnelle et de prévention du présent projet de PPR, en date du XX **;**

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'accompagnement et de prise en charge du fonctionnaire dans le cadre de son projet de préparation au reclassement, dont les modalités sont définies ci-après.

Ce dispositif a pour but de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, de se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner le fonctionnaire vers un reclassement.

Le fonctionnaire signataire de la présente convention s'engage à s'inscrire dans une démarche de reclassement à l'issue de sa PPR.

Article 2

* Le **projet professionnel** de l'agent, qui détermine le contenu de la PPR, **est définit ainsi qu'il suit** :...

* Il **est constitué avec la réalisation des étapes suivantes** :

- Bilan de compétences, construction et établissement du projet professionnel de l'agent :...
- Formation(s) :...
- Périodes d'observation et/ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes :
- Qualifications éventuelles :
- Evaluations régulières :...

Article 3

*** Le projet de PPR s'articule selon les modalités suivantes** :

- Première étape : (durée, lieu, horaires et durée hebdomadaire de travail, objectifs poursuivis et attendus...) ;
- Deuxième étape : ...

* Des **évaluations régulières** sont réalisées conjointement avec l'agent, l'autorité territoriale ou le président du CDG ou du CNFPT selon **la périodicité suivante** :...

A cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés et un **avenant à la présente convention** est alors établi.

*** Lorsque l'agent réalise sa PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité d'origine**, les **modalités d'accueil** de l'agent sont définies ainsi qu'il suit :...

Article 4

La PPR est fixée pour **une durée de XX mois (*inférieure ou égale à un an*) et prendra fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard à X (date) (*correspondant, au maximum, à un an après le début de la PPR*)**.

Toute période de suspension ou d'interruption de la PPR (congé de maladie...) ne peut avoir pour objet ou pour effet d'en modifier la durée ou d'en reporter le terme.

Article 5

La collectivité dont relève l'agent s'engage à libérer M. ou Mme X de ses obligations professionnelles afin de lui permettre de réaliser son projet de préparation au reclassement défini à l'article 2.

Durant toute la durée de sa PPR et dans une limite maximum de trois mois à compter de sa demande de reclassement, **l'agent est maintenu en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et continue de percevoir le traitement correspondant.**

Article 6

Pendant toute la durée de la PPR, **le suivi administratif de l'agent** est assuré par le président du CDG ou du CNFPT compétent pour le reclassement dont il s'agit, en complément de la gestion administrative habituelle de la collectivité d'origine dont relève l'agent.

Article 7

En cas de **manquements caractérisés au respect des termes de la présente convention**, il peut être mis fin de manière anticipée, à l'initiative du président du CDG ou du CNFPT et de l'autorité territoriale, au présent projet de préparation au reclassement dès la constatation du non respect des engagements précités.

Il est également mis fin à la PPR lorsque l'agent est reclassé dans un nouvel emploi.

Article 8

Lorsque l'agent exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du CDG ou du CNFPT s'engage à transmettre la présente convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'agent peut continuer à exercer.

Article 9

La **signature** par M. ou Mme X, bénéficiaire de la présente convention établissant son projet de préparation au reclassement, **vaut acceptation de la PPR pour une période d'un an à compter de XX**.

Fait le XX à XX,

Pour le CDG de X ou le CNFPT Le Président,	L'agent bénéficiaire de la PPR,	Pour la collectivité ou l'établissement public dont relève l'agent Le représentant,	L'administration ou l'établissement d'accueil de l'agent lorsque celui-ci réalise tout ou partie de sa PPR en dehors de sa collectivité d'origine Le représentant,

Fiche n°7 – Schéma récapitulatif du dispositif de période de préparation au reclassement

Avis de l'instance médicale compétente constatant l'inaptitude de l'agent à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade : information et proposition de la PPR : information de l'agent par l'autorité territoriale de son droit à une PPR dès la réception de l'avis de l'instance médicale compétente et proposition d'un projet à l'agent par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG.

⇩

Début de la PPR à compter de la réception de l'avis de l'instance médicale si l'agent est en fonction ou à compter de **sa reprise de fonction** s'il est en congé de maladie lors de la réception de l'avis de l'instance médicale.

⇩

Etablissement du projet de préparation au reclassement par une **convention** et début d'une **recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.**

⇩

Information du service de médecine professionnelle et de prévention du projet de préparation au reclassement et transmission de la convention aux autres employeurs territoriaux pour les agents exerçant plusieurs emplois à temps non complet.

⇩

Notification du projet de convention à l'agent pour signature, au plus tard 2 mois après le début de la PPR.

⇩

Signature de la convention dans un délai de **15 jours suivant sa notification : Acceptation de la PPR**

⇩

Mise en œuvre du **projet de PR** avec des **évaluations régulières pendant une durée maximale d'un an**

⇩

Absence de signature de la convention : refus de la PPR

⇩

Manquements caractérisés de l'agent à son engagement

⇩

Fin de la PPR

⇩

Demande reclassement de l'agent dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la FPT

⇩

Proposition de plusieurs emplois à l'agent

⇩

Acceptation du poste

⇩

Demande de reclassement de l'agent

⇩

Détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la FPT

⇩

Recrutement (concours, voie directe, promotion interne)

⇩

Refus du poste sans motif médical valable

⇩

Licenciement après avis de la CAP

⇩

Impossibilité de proposer des postes : décision motivée de l'administration

⇩

Disponibilité d'office pour inaptitude physique dans l'attente d'un poste