PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

REFERENCES JURIDIQUES :

- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- 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).
- **Note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019**
- **Art.40 de la loi du 6 aout 2018 portant transformation de la fonction publique**
- FAQ de la DGCL sur la PPR ***à venir***

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,** dès le constat médical, par le Comité Médical Départemental, de l'inaptitude à l'exercice de toutes fonctions relevant de leur grade.
Cette période est assimilée à une période de service effectif (art.85-1 de la loi du 26 janvier 1984).

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 sont entrées en vigueur le 8 mars 2019.
Par conséquent, et faute de précisions dans le décret ou dans la note d'information de la DGCL, il semble que la PPR ne concerne que les agents reconnus inaptes aux fonctions de leur grade à compter du 8 mars 2019.

Compte tenu de l'absence de dispositions expresses et malgré l'existence de la note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019, **une FAQ de la DGCL disponible sur son site est attendue pour clarifier les nombreuses interrogations qui demeurent en suspens.**

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

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 titulaires territoriaux ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue 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 4

II. L'objet de la PPR 4

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 6

3) L'instauration d'une convention multipartite 7

4) La mise en œuvre de la convention 8

5) La recherche d'emplois relevant d'un autre cadre d'emplois 9

IV. Les droits de l'agent durant la PPR 9

1) Impact sur la carrière et la retraite 9

2) Impact sur la rémunération 10

3) Impact sur les congés annuels et ARTT 10

4) Impacts sur les congés maladie 10

5) Impacts sur l'évaluation de la valeur professionnelle 10

V. Le sort de l'agent à l'issue de la PPR 11

1) Le reclassement sur un poste 11

2) L'impossibilité de proposition de reclassement ou le refus du reclassement 11

ANNEXE : SYNTHESE DE LA PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PPR 13

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.

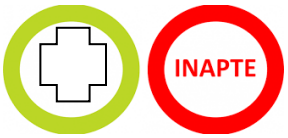
Sont donc exclus du bénéfice de la PPR, **les contractuels de droit public et de droit privé**.

Il semble également que les agents **stagiaires** soient exclus du bénéfice de la PPR, faute de disposer d'un droit au reclassement (CE 17/02/2016 n°381429).

En l'absence de précisions du décret, il semble que le CdG soit acteur de la PPR, qu'il s'agisse de fonctionnaires des collectivités/établissements affiliés mais aussi des collectivités/établissements non affiliés.

2) La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires titulaires territoriaux ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue

Seuls les fonctionnaires titulaires**, déclarés inaptes, par le Comité Médical Départemental, aux emplois de leur grade et aptes à l'exercice d'autres fonctions relevant d'autres grades,** peuvent bénéficier d'une PPR.



En l'absence de précisions dans le décret et la note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019, sur la nature de l'inaptitude, le fonctionnaire pourrait être déclaré inapte aux emplois de son grade de manière totale et définitive, mais aussi de manière temporaire.

Sont donc exclus du bénéfice de la PPR :

- Les fonctionnaires **temporairement inaptes à leurs fonctions** (= aux fonctions de l'emploi qu'ils occupent).
  Ces agents peuvent bénéficier des dispositions relatives à l'aménagement de leur poste.

- 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 au changement d'affectation au sein du même grade.
  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 *(cf. Fiche thématique du CdG28 sur le reclassement des fonctionnaires)*, sans avoir à proposer la PPR.

- 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 bénéficie exclusivement aux fonctionnaires inaptes aux emplois de leurs 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.
Cette interprétation semble confirmée par la note de la DGCL du 30/07/19 qui indique que la PPR s'applique « quelle que soit l'origine de l'inaptitude ».

Sous réserve de précisions ultérieures, il semble à la lecture de la note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019 (page 7), qu'un agent puisse 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 Comité Médical.

En revanche, sont exclus du bénéfice de la PPR les agents placés en disponibilité d'office pour maladie.

4) La PPR bénéficie exclusivement aux fonctionnaires titulaires territoriaux ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade reconnue par le Comité médical

Le décret précise que l'inaptitude aux emplois du grade permettant l'octroi de la PPR doit être expressément constatée **par un avis du Comité Médical Départemental.**

Cet avis peut être donné à l'occasion des consultations imposées par la réglementation (CMO de plus de 6 mois, à l'expiration des droits à maladie...) ou suite à un contrôle de l'aptitude physique de l'agent sollicité par l'autorité territoriale.

Faute de mention expresse dans le décret de la compétence de la Commission de Réforme, il semble que le Comité Médical soit également compétent pour les agents en accident de service ou maladie professionnelle, si la PPR devait leur bénéficier.
D'ailleurs, la note d'information de la DGCL du 30 juillet 2019, sans répondre à la question, fait référence à la compétence du Comité Médical à plusieurs occasions.

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 (dans sa collectivité ou son établissement public d'affectation, et à défaut dans une autre administration)**.**

Elle se situe entre la constation 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 2 de la loi du 13 juillet 1983 (fonction publique d'Etat, Hospitalière ou Territoriale).

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

L'article 40 de la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 précise en outre 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.
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 indique 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).

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.

Alors que le décret ne l'indique pas, la note de la DGCL du 30/07/2019 précise qu'une fois son accord donné sur le bénéfice de la PPR, l'agent peut bénéficier de périodes de formation, d'observation ou de mise en situation, *avant même que le projet de préparation au reclassement ne soit formalisé par la convention.*

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.

La note de la DGCL du 30/07/2019 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 tiers de son choix, un conseiller mobilité carrière, un conseiller en évolution professionnelle, ou un représentant syndical.

1) Le droit à l'information de l'agent

Une fois l'inaptitude de l'agent à exercer les emplois de son grade constatée par le Comité médical Départemental, **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 comité médical.**

Afin d'établir la date d'effet de la PPR, l'Autorité Territoriale **notifie simultanément à l'agent l'avis du comité médical** le considérant inapte aux emplois de son grade et préconisant un reclassement, ainsi **que son droit à bénéficier d'une PPR.**

L'autorité 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.

A la lecture de la note d'information de la DGCL du 30/07/2019, 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).

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.

Extranet collectivités Un modèle de courrier de notification, accompagné d'un modele de courrier de réponse de l'agent est à votre disposition sur le site du Centre de Gestionwww.cdg28.fr, dans l'extranet, rubrique : « Accueil / Documentation / Fiches thématiques / santé ».

2) Le point de départ de la PPR

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

Le décret indique que la PPR débute :
- si l'agent est en fonction : à compter de la réception de l'avis du comité médical (par l'employeur)
- si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical : à compter de sa reprise de fonction.

Sous réserve de précisions ultérieures contraires, la PPR d'un agent en congé maladie débuterait 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 Comité Médical.

Aussi il est essentiel que le courrier informant l'agent de son droit à bénéficier de la PPR et lui communiquant l'avis du comité médical lui soit notifié soit par remise en mains propres, soit par lettre recommandée avec accusé.

Le fonctionnaire peut 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**.**

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 a minima être fixé à 15 jours.

Extranet collectivités
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 : « Accueil / Documentation / Fiches thématiques / santé ».

Une fois reçu l'accord de l'agent à bénéficier de la PPR, la note de la DGCL du 30/07/2019 invite, à ce stade, l'employeur à :

- Informer le service de médecine préventive 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.

➔ Dès l'engagement de l'agent à bénéficier de la PPR, **l'Autorité Territoriale employeur établit et notifie un arrêté plaçant le fonctionnaire en situation de PPR** pour une durée maximale d'un an. Toutefois, s'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.

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

Le **service de médecine professionnelle et de prévention** doit être informé par l'employeur du projet de convention avant sa notification au fonctionnaire.
Aussi, le médecin de prévention 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 au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement (dans la limite de 1 an).

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'efficience, 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 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

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.

Pour plus d'efficience, 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.

Extranet collectivités 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 : « Accueil / Documentation / 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).

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indique que **l'Autorité Territoriale doit obligatoirement rechercher à reclasser l'agent au sein de ses effectifs, voire même sur le même site géographique, et à défaut seulement, dans d'autres collectivités ou administrations.**

Cette note indique que la recherche ne saurait se limiter à la consultation par l'agent des offres d'emplois sur la bourse de l'emploi gérée par le CdG. Il convient de 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.

6) Durée et fin de la PPR

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard **un an après la date à laquelle elle a débuté**.

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 trois 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.
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 Comité Médical et de la CAP.

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

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

- 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 le demande expressément à l'autorité territoriale,
- si l'agent est reclassé sur un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois.

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).

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 et supplément familial de traitement, et le cas échéant l'indemnité de résidence) (art.2-1 du décret 85-1054).

Aucune garantie de maintien du régime indemnitaire n'est prévue par le décret.
En l'absence d'exercice effectif de fonctions, le fonctionnaire ne perçoit pas de régime indemnitaire, sauf dispositions contraires dans la délibération relative à l'instauration du régime indemnitaire.

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.

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

L'agent doit 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.

NOTA : A ce stade, sous réserve de dispositions contraires, on peut estimer que le délai de 15 mois à compter de la reprise des fonctions dont bénéficie l'agent pour prendre les congés annuels non pris du fait de la maladie et reportés s'applique durant la période de PPR.

4) Impacts sur les congés maladie

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

La note de la DGCL du 30 juillet 2019 indique que « les congés maladie, maternité, paternité... auxquels les fonctionnaires en activité peuvent prétendre **ne suspendent pas la PPR** ».

Ainsi, il semble se déduire de la position d'activité de l'agent durant la PPR, que l'agent peut se rouvrir des droits à maladie (CMO, CLM, CLD.....) et 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.

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'un entretien professionnel. Elle semble conditionner l'existence de cet entretien à la réalisation de périodes de formation, d'observation et de mise en situation.

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.

Si l'agent ne demande pas expressément à bénéficier d'un reclassement, la collectivité n'a pas à le reclasser, et ne peut pas le faire sans sa volonté *(CAA Bordeaux 28 mai 2009 n°08BX00207).*

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, qui bénéficie ou non d'une PPR, se voit 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
- ou de l'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois

Les avis préalables des CAP et du Comité Médical (art.4 du décret n°87-602) sont requis avant la reprise effective de l'agent sur le poste de reclassement.

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

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

NOUVEAUTE : 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.

A noter : 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.

Enfin, le fonctionnaire qui refuse sans motif médical valable le poste assigné à l'expiration d'un congé maladie, peut être licencié après avis de la CAP (art. 17 et 35 du Décret 87-602).
Dans les autres cas, 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).*

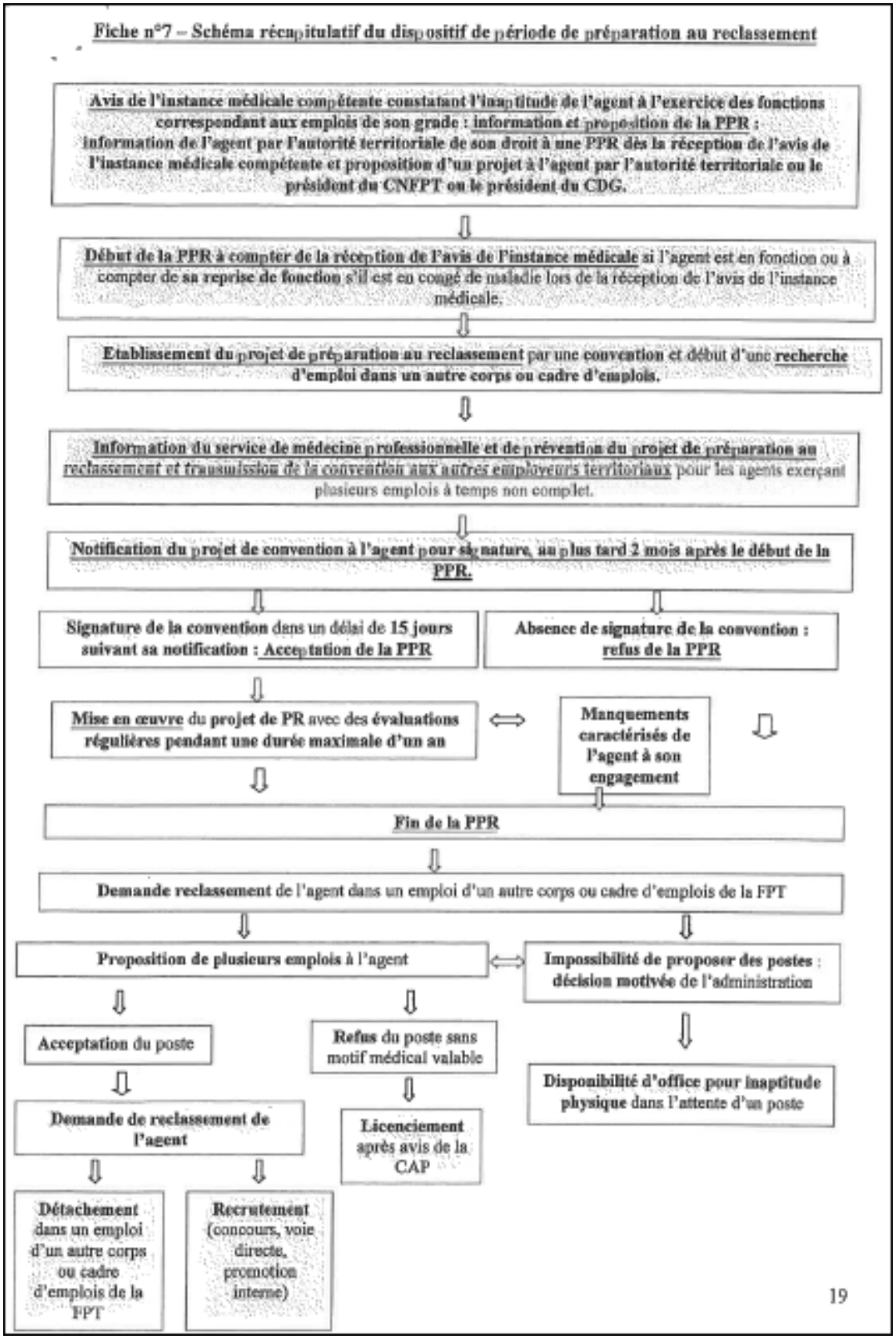
2) L'impossibilité de proposition de reclassement ou le refus du reclassement

NOUVEAUTE : 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**.
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.

A l'issue de la période de PPR, si la collectivité employeur est dans l'impossibilité de reclasser l'agent, ou bien s'il refuse le principe du reclassement, le fonctionnaire :

- est licencié (fonctionnaire IRCANTEC) ou mis à la retraite pour invalidité (titulaire CNRACL) lorsqu'il a épuisé ses droits à maladie et est reconnu inapte totalement et définitivement aux emplois de son grade,
- est placé en disponibilité d'office pour raison de santé lorsqu'il a épuisé ses droits à maladie, mais est reconnu inapte temporairement aux emplois de son grade.

NOTA : A ce stade, on ne sait pas si l'agent qui bénéficie d'une PPR avant l'expiration de ses droits à maladie rémunérés peut de nouveau être placé en congé maladie jusqu'à expiration de ceux-ci (dans ce cas la PPR suspendrait les droits à congé maladie en cours) ; ou bien s'il s'en ouvre de nouveaux (dans ce cas, la PPR interromprait le congé maladie en cours).

ANNEXE : SYNTHESE DE LA PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PPR

Source : Note de la DGCL du 30 juillet 2019