

Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

NOTE JURIDIQUE

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT



CENTRE DE GESTION
Fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

SOMMAIRE

1	Introduction.....	5
2	L'inaptitude physique définitive aux fonctions : définition et conséquences.....	6
2.1	Inaptitude physique / indisponibilité physique	6
2.2	Inaptitude temporaire aux fonctions.....	7
2.3	Inaptitude définitive à toutes fonctions	7
2.4	Inaptitude définitive aux fonctions.....	7
3	Les bénéficiaires de la PPR.....	7
3.1	Fonctionnaires affiliés CNRACL/IRCANTEC.....	7
3.2	Exclusions : contractuels / stagiaires.....	8
4	La saisine du Comité médical départemental	9
4.1	Les bonnes pratiques de prévention de l'inaptitude physique	9
4.2	L'agent en fonction	10
4.3	L'agent en congé pour raison de santé	13
4.4	La structure d'un avis CMD.....	17
4.4.1	La structure de l'avis.....	17
4.4.2	Les scénarios possibles.....	18
4.5	La portée de l'avis et sa conformité.....	19
4.6	Peut-on saisir le Comité médical supérieur et son avis a-t-il un effet suspensif ?	19
5	L'entrée en PPR.....	19
5.1	La durée.....	20
5.2	La notification à l'agent	20
5.3	Les documents nécessaires pour la notification.....	20
5.4	Le 1 ^{er} refus de principe PPR.....	21
5.5	Le point de départ de la PPR.....	21
5.5.1	En fonction.....	21
5.5.2	En congé pour indisponibilité physique.....	21
5.5.3	A l'épuisement des droits à congés pour indisponibilité physique.....	22
6	Le déroulement de la PPR	22
6.1	L'élaboration de la convention	22
6.2	Les acteurs.....	22
6.2.1	Les parties signataires	23
6.2.2	Les autres acteurs.....	24
6.3	Quid des bonnes pratiques durant la période d'élaboration de la convention.....	24
	Bilan de compétences.....	24
	Bilan professionnel.....	25

Sensibiliser et mobiliser l'agent.....	25
Respecter le délai de 2 mois	25
6.4 Le contenu de la convention	25
6.4.1 Actions pratiques	26
6.4.2 Médecine préventive	28
6.4.3 Le Centre de gestion Seine-et-Marne	28
6.5 Le cycle de vie de la convention.....	29
6.5.1 Le refus de l'agent de signer	29
6.5.2 Les manquements caractérisés.....	30
6.5.3 Le reclassement	31
6.5.4 Les autres cas qui n'interrompent pas la PPR	31
7 La situation statutaire de l'agent	32
7.1 Pendant la PPR.....	32
7.1.1 Rémunération et régime indemnitaire.....	32
7.1.2 Congés et temps de travail.....	33
7.1.3 Les heures supplémentaires.....	34
7.1.4 Positions statutaires	35
7.2 A l'issue de la PPR.....	35
7.2.1 Impact de la PPR sur la carrière de l'agent	35
7.2.2 Poste et emploi de l'agent	36
8 Fin de la PPR.....	37
8.1 Reclassement.....	37
8.2 L'absence de reclassement	37
8.3 Refus de l'agent	38
8.4 Absence de demande de reclassement.....	38

Références juridiques

- 1) **Art. 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984** modifié par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 et la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- 2) **Loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique
- 3) **Décret 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*
- 4) **Décret 85-1054 du 30 septembre 1985** *relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions* modifié par le **décret 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*
- 5) **Décret 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 de fonctionnaires territoriaux*
- 6) **Circulaire ministérielle du 30 juillet 2019** *relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*

1 Introduction

La période de préparation au reclassement s'inscrit dans une logique de qualification, de préparation et d'accompagnement du fonctionnaire territorial reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, à exercer des missions, un métier autre que ceux relevant de son grade d'origine.

Cette période transitoire née du décret n°2019-172 du 5 mars 2019 est venu compléter et renforcer la procédure de reclassement des fonctionnaires existante. Elle a pour objectif d'accompagner le bénéficiaire dans ce cheminement personnalisé et individuel vers un reclassement possible et compatible avec son état de santé et vise à le rendre pleinement acteur de sa reconversion.

Elle permet également à l'agent de bénéficier d'une situation statutaire favorisant la mise en œuvre du plan d'actions de retour ou du maintien dans l'emploi, et à ce titre de percevoir un traitement durant cette période de préparation au reclassement.

Toutefois, la rédaction du décret n°2019-172 du 5 mars 2019 et les modalités d'application de ce dispositif ne sont pas sans incertitudes et soulèvent de nombreuses questions.

Par ailleurs, l'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par l'article 40 -III-3 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dans sa nouvelle rédaction, tend à sensibiliser les collectivités territoriales sur l'anticipation des procédures de reclassement au regard du nombre grandissant des agents susceptibles d'être visés par une inaptitude physique à l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, la reconnaissance médicale d'une inaptitude physique à l'exercice des fonctions reste l'ultime point d'entrée pour bénéficier d'une période de préparation au reclassement. Cette inaptitude doit être définie et doit se distinguer des autres types d'inaptitude physique.

2 L'inaptitude physique définitive aux fonctions : définition et conséquences

La nature de l'inaptitude physique a tout son sens dans ce nouveau dispositif et doit être définie et complétée par une autre notion à la portée administrative qui est l'indisponibilité physique.

2.1 Inaptitude physique / indisponibilité physique

Pourquoi parle-t-on d'aptitude physique ?

L'aptitude physique est l'une des conditions sine qua non pour occuper un emploi dans la fonction publique.

A cet égard, l'article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise que « *Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : [...] 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.* »

Cette aptitude physique est appréciée préalablement au recrutement ou à la nomination et pendant toute la carrière de l'agent de manière régulière.

Les conditions d'aptitude doivent être satisfaites de manière permanente pendant toute la carrière des agents.

Pourquoi est-il nécessaire d'évoquer l'indisponibilité physique dans le cas d'une inaptitude physique ?

Une inaptitude physique est une notion médico-administrative qui correspond à une situation dans laquelle un agent n'est plus en mesure d'exercer toutes ou partie des activités liées à ses fonctions par suite d'altération de son état physique (art. 81 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Cette inaptitude physique peut engendrer une indisponibilité physique de l'agent s'il n'est plus en capacité d'exercer ses fonctions pour des raisons liées à son état de santé.

La constatation de l'indisponibilité physique de l'agent déclenche une obligation pour l'autorité territoriale qui se doit de le placer dans la position administrative correspondante soit le bénéfice d'un congé pour raison de santé.

Elle est constatée par un médecin traitant qui prescrit un arrêt de travail le cas échéant.

La position administrative dépendra de la nature de l'inaptitude physique. On en distingue trois, mais elles n'ouvrent pas toutes le droit à une période de préparation au reclassement.

2.2 Inaptitude temporaire aux fonctions

L'inaptitude temporaire à ses fonctions se définit comme une situation où l'agent, provisoirement, n'est pas en mesure d'exercer toutes les activités liées à ses fonctions. Dans ce cas, on suppose que l'agent a besoin de bénéficier de ses droits à congé de maladie et de soins momentanément et qu'il sera ultérieurement apte à reprendre ses fonctions.

Dans ce cas de figure, l'agent dont l'inaptitude physique est temporaire ne peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

2.3 Inaptitude définitive à toutes fonctions

L'inaptitude définitive d'un fonctionnaire à toutes fonctions se définit comme une situation où l'agent est reconnu inapte physiquement de manière absolue et définitive à tout emploi de la fonction publique. Cette inaptitude définitive et absolue est le résultat d'une infirmité ou d'une maladie qui place le fonctionnaire dans l'impossibilité définitive et absolue d'exercer ses fonctions et toute autre fonction. Son incapacité doit être permanente.

Dans ce cas de figure également, l'agent étant inapte définitivement à toutes fonctions, il ne peut prétendre à une période de préparation au reclassement.

2.4 Inaptitude définitive aux fonctions

L'inaptitude physique définitive aux fonctions se définit comme une situation où l'état de santé de l'agent, **sans lui interdire d'exercer toute activité**, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade (article 2 n°85-1054 du 30 septembre 1985).

Ce cas d'inaptitude physique reste l'unique point d'entrée à une période de préparation au reclassement.

3 Les bénéficiaires de la PPR

3.1 Fonctionnaires affiliés CNRACL/IRCANTEC

Il existe deux catégories d'agents pouvant bénéficier de ce dispositif :

- Les fonctionnaires titulaires qui relèvent du régime spécial c'est-à-dire temps complet et temps non complet égal ou supérieur à 28 heures hebdomadaires (CNRACL) ;

- Les fonctionnaires titulaires qui relèvent du régime général c'est-à-dire temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires (IRCANTEC).¹

En revanche, il n'est pas applicable à tous les agents publics et il est important de rappeler quelle est la typologie des agents exclus de la période de préparation au reclassement.

3.2 Exclusions : contractuels / stagiaires

La période de préparation au reclassement, nouveau circuit intégré au dispositif classique de reclassement, application d'un principe général de droit, ne peut en l'espèce s'appliquer à tous les agents de la fonction publique. Deux catégories sont pour le moment exclues de ce dispositif :

- **Les fonctionnaires stagiaires** : Malgré l'obligation générale de reclassement, les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés par ce dispositif en raison du caractère probatoire et provisoire de leur situation.

La Cour administrative d'appel de Lyon du 2 juin 2009 (N°06LY01808) leur avait pourtant reconnu le droit au reclassement en cas d'indisponibilité physique. Cependant l'arrêt du Conseil d'Etat du 26 février 2016 (n°372419) les a exclu de ce dispositif.

Pour rappel, le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale traite cette situation aux articles 7 et 10 et précise en son article 11 « *à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raisons de santé, le fonctionnaire territorial stagiaire reconnu, après avis du comité médical compétent, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions est licencié.* »

La loi est subtile en ce qu'elle n'interdit pas le reclassement aux fonctionnaires stagiaires, elle laisse le choix aux employeurs territoriaux mais n'impose aucune obligation.

Cette éviction des fonctionnaires stagiaires du dispositif de reclassement reste approximativement de jurisprudence constante sur les trois versants de la fonction publique même dans le cas où l'inaptitude physique est imputable au service.

A cet égard, l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 6 mars 2018 (n°16BX00649) reprend cette affirmation en indiquant que « *Si, en vertu d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables aux fonctionnaires, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ni ce principe général ni les dispositions citées ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 12 mai 1997 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.* »

¹ Décret n°91-298 du 20 mars 1991 – art. 40 et 41

- **Les agents contractuels** : les agents non titulaires de la fonction publique (contractuels de droit public ou de droit privé) ont leur propre circuit de reclassement.

L'article 13 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, consacre ce droit au reclassement.

Nonobstant les conditions d'éligibilité à la PPR, l'autorité territoriale doit mettre tout en œuvre pour maintenir l'agent dans l'emploi.

Ainsi, pour les agents éligibles au dispositif PPR, il s'agit de savoir à quel moment mettre à profit cette période.

4 La saisine du Comité médical départemental

« Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève. »²

Le point d'entrée d'une période de préparation au reclassement est par conséquent la saisine du comité médical départemental qui est chargé de donner un avis d'ordre médical sur l'état de santé de l'agent, avant que l'autorité territoriale ne se prononce en l'espèce, sur le bénéfice d'une procédure de reclassement.

Toutefois, l'autorité territoriale doit être attentive en amont à l'organisation, aux attributions et moyens des différents acteurs de la prévention des risques pour la santé au travail³ afin de savoir prévenir les cas d'inaptitude physique.

4.1 Les bonnes pratiques de prévention de l'inaptitude physique

En interne, l'autorité territoriale assure une surveillance sur les conditions d'hygiène du travail, les risques et **l'état de santé de ses agents**. Par conséquent, il est important qu'elle instaure de bonnes pratiques pour anticiper et mieux préparer les cas d'inaptitude physique :

² Art.2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

³ 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

- Développer et établir une liste de « signaux d’alerte » avec le service de médecine préventive afin de déceler les agents dont l’état de santé se dégrade et qui sont susceptibles d’être concernés par une inaptitude physique ;
- Envisager l’aménagement de poste ou des conditions d’exercice des fonctions ou une affectation dans un autre emploi ;
- Prioriser l’échange et informer les agents sur leurs droits et éventuellement la procédure de reclassement ;
- Respecter l’ordre des saisines (médecine préventive et médecin agréé) pour constituer un dossier éventuellement d’inaptitude physique ;
- Lorsque l’inaptitude physique définitive aux fonctions se matérialise, l’autorité territoriale est encouragée à procéder par anticipation à un bilan de compétences ou bilan professionnel de façon à identifier des pistes de reclassement.

Ces bonnes pratiques sont données à titre indicatif afin d’accompagner l’autorité territoriale vers une meilleure gestion des cas d’inaptitude physique.

Ainsi, la période de préparation au reclassement est un droit ouvert et applicable 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, et qui a été déclaré inapte définitivement à occuper son emploi.

Ce constat de l’inaptitude physique définitive aux fonctions de son grade est obligatoirement effectué par le comité médical départemental.

De ce fait, il est important de définir les cas de saisine possibles du comité médical départemental lorsque l’agent est en fonction et lorsqu’il est en congé, permettant la constatation d’une inaptitude physique et ouvrant droit au bénéfice d’une période de préparation au reclassement.

4.2 L’agent en fonction

Aux termes de l’article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions (modifié par l’article 2 du Décret du n°2019-172 du 5 mars 2019) : « *la période de préparation au reclassement 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.* »

En pratique, la procédure est plus pesante et procédurière qu’elle en a l’air, en ce qu’elle implique l’intervention de plusieurs phases et la mobilisation de plusieurs acteurs.

➤ Les étapes « alerte »

Lorsque l’agent est en fonction mais qu’il y a suspicion d’inaptitude physique à ses fonctions, l’administration doit commencer à constituer un dossier avec des éléments vérifiés conjointement avec la médecine préventive et un médecin agréé. Il est fortement conseillé à l’administration de définir conjointement avec la médecine préventive des « signaux d’alerte » dans le cadre de la prévention des risques au travail afin d’être automatiquement alerté lorsqu’un agent ne remplit plus ses fonctions. Parmi ces signaux d’alerte, certains éléments peuvent aiguiller l’administration et

l'encourager à constituer un dossier en amont, notamment des arrêts maladie de courte durée pris de manière répétitive sur une période déterminée ou des changements de comportement de l'agent qui mettraient en danger sa santé.

Pour rappel, selon l'article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

➤ La saisine de la médecine préventive

Selon l'article 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, « *le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.* »

Le rapport de la médecine préventive peut proposer un aménagement de poste ou de conditions d'exercice des fonctions qui seront justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent.⁴

Le médecin de prévention peut également préconiser un congé de maladie. En effet, il est important de ne pas perdre de vue l'état de santé de l'agent qui peut avoir besoin de se soigner.

Le respect des étapes et de la procédure est primordial afin de préserver les droits de l'agent et surtout son état de santé qui peut nécessiter la mise en congé de maladie afin de se rétablir.

➤ Le médecin agréé

Sur la base de ce premier postulat, la hiérarchie de l'agent peut envisager la consultation par de la médecine agréée pour pousser l'expertise et compléter les premiers éléments d'analyse de l'état de santé de l'agent. Le médecin agréé va rechercher si l'agent n'est pas atteint d'une maladie incompatible avec l'exercice de l'emploi public.

En fonction de la situation de l'agent, il sera amené à effectuer des examens relatifs à l'aptitude physique et/ou des expertises et des contre-expertises dans le cadre de congés statutaires. Le médecin agréé ne se prononce que sur l'aptitude aux fonctions et non au poste de travail, il n'a pas assez d'éléments sur les conditions de travail pour statuer dessus mais il peut toutefois échanger avec le service de médecine préventive pour obtenir un complément d'informations au sujet de l'agent concerné.

En pratique, il n'est pas certain que le médecin agréé se positionne d'entrée sur une inaptitude physique mais dans l'hypothèse où il le ferait, l'autorité territoriale va se retrouver confronter à un tout autre problème qui est la saisine du comité médical.

⁴ Article 24 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

➤ Quel cas de saisine du comité médical départemental pour un agent en fonction ?

En effet, certaines précisions manquent au décret n°85-1054 du 30 septembre 1985. Comment envisager le début d'une période de préparation au reclassement pour un agent en fonction si aucun cas de saisine du comité médical n'a été prévu pour ce cas de figure ?

A cet égard, dans une question écrite (n°12583) le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales avait précisé qu'aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément la saisine du comité médical pour statuer sur l'inaptitude alléguée par un agent qui ne sollicite pas un congé de maladie.⁵

Ainsi, le dispositif réglementaire actuel ne prévoit pas de cas de saisine spécifique pour un agent en fonction. Cependant, nous pouvons identifier deux cas de saisine par lesquels le comité médical serait amené à statuer sur l'aptitude physique d'un agent en fonction. Ces cas de saisine sont à exploiter avec précaution en attendant des précisions d'ordre réglementaire, législatif ou jurisprudentiel ou l'institution d'un cas de saisine propre. Ils ne peuvent être exploités si l'enchaînement des phases développées précédemment n'a pas été respecté. Il est primordial de ne pas perdre de vue l'intérêt et l'état de santé de l'agent.

- L'article 4.g) du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

« Le comité médical est chargé de donner à l'autorité compétente, dans les conditions fixées par le présent décret, un avis sur les questions médicales soulevées par l'admission des candidats aux emplois publics, l'octroi et le renouvellement des congés de maladie et la réintégration à l'issue de ces congés, lorsqu'il y a contestation. Il est consulté obligatoirement pour : [...] g) le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire ... ».

Il est possible d'envisager d'exploiter ces dispositions et cette saisine pour un agent en fonction, lorsque les étapes précédemment développées ont été respectées et qu'un changement d'affectation et un aménagement de poste ne sont pas possibles.

- Contester les conclusions du médecin agréé

L'article 11 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit un cas de saisine du comité médical départemental lorsque l'autorité territoriale ou l'agent veulent contester les conclusions formulées par le médecin agréé.

En l'espèce, si le médecin agréé indique dans son rapport que l'agent est inapte définitivement à ses fonctions et que l'agent conteste le contenu de ce rapport devant le comité médical saisi obligatoirement en cas de contestation, ce dernier statuera de nouveau sur l'aptitude physique de l'agent. Dans ce cas de figure, si le comité médical départemental confirme l'inaptitude physique définitive aux fonctions de l'agent, l'autorité territoriale pourra lui proposer une période de préparation au reclassement sur la base de l'avis rendu.

⁵ Réponse du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, publiée dans le JO Sénat du 26/12/2019 – page 6394

Pareillement, le médecin agréé peut indiquer le contraire et considérer l'agent inapte temporairement ou apte à ses fonctions. Dans ce cas de figure, si l'autorité territoriale le juge nécessaire et dans l'intérêt de l'agent, elle peut également saisir le comité médical départemental qui statuera de nouveau sur l'aptitude physique de l'agent. Si le comité médical rend un avis d'inaptitude physique définitive aux fonctions, l'autorité territoriale pourra proposer une période de préparation au reclassement à l'agent concerné.

Il est important de rappeler qu'il n'existe pas de cas de saisine propre pour un agent en fonction. Ces deux cas de saisine ont été identifiés afin de pouvoir envisager le bénéfice d'une période de préparation au reclassement pour un agent en fonction. En effet, théoriquement lorsque l'agent est en fonction, il est considéré apte à exercer les missions attachées au poste qu'il occupe.

Cependant, dans certains cas, malgré son état de santé et sa difficulté voire son incapacité à exercer ses fonctions, l'agent n'a pas l'initiative ou ne veut pas demander un congé de maladie.

4.3 L'agent en congé pour raison de santé

Si l'accès à une période de préparation au reclassement semble complexe pour un agent en fonction, elle reste plus accessible pour un agent en congé de maladie.

Dans ce cas de figure, à quel moment peut-on saisir le comité médical pour expertiser l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions et si nécessaire, engager une procédure de reclassement ?

Pareillement, Il n'existe pas de cas de saisine propre à la période de préparation au reclassement, il s'agit de cas de saisine déjà existant et identifiés qui amènent le comité médical départemental à se prononcer sur l'aptitude aux fonctions de l'agent et qui pourraient servir de point d'entrée à une période de préparation au reclassement.

L'article 4.g) du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précédemment cité et envisagé comme un cas de saisine identifié et exploitable pour un agent en fonction pourrait être également un point d'entrée permettant à l'autorité territoriale de proposer une période de préparation au reclassement à un agent en congé de maladie.

Le congé pour maladie ordinaire – Art. 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

La prolongation au-delà de 6 mois de congé de maladie ordinaire ?

L'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 dispose que « *lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir (...).* »

C'est à l'issue de cette première période de congé de maladie de 6 mois, si l'agent ou l'autorité territoriale présente un renouvellement, que le comité médical est sollicité pour évaluer l'aptitude de l'agent à bénéficier de cette prolongation. A ce stade précoce, **si l'autorité territoriale sollicite cette expertise**, le comité médical peut rendre un avis sur l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions.

La préservation des droits à congé et la notion de soins

Il est difficile d'envisager la mise en place d'un dispositif de reclassement à un stade aussi précoce. L'agent a le droit de bénéficier de congés de maladie pour pouvoir soigner sa pathologie. En outre, solliciter une expertise à 6 mois de congé de maladie ordinaire est envisageable mais elle ne constitue pas nécessairement un appel à la mise en place d'une période de préparation au reclassement.

Il est important de distinguer deux catégories d'agents : les agents qui ont besoin de soins et les agents qui ont un état de santé stabilisé et définitif.

La période de préparation au reclassement ne peut être proposée à un agent dont l'état de santé ne s'est pas stabilisé et qui bénéficie de soins. A ce stade, il peut effectivement être difficile d'évaluer l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent. Par ailleurs, les congés de maladie constituent un droit statutaire pour l'agent, si son état de santé le justifie.

A l'issue de douze mois consécutifs de congé de maladie ordinaire ?

« (...) Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical. En cas d'avis défavorable, s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement prévue par le décret du 30 septembre 1985 susvisé, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite... » Article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

Théoriquement, le comité médical est saisi pour avis quelques temps avant la fin de l'année de congé de maladie ordinaire pour avis sur l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions. Lorsque l'avis rendu déclare l'agent inapte à ses fonctions mais non à toutes fonctions, l'autorité territoriale doit informer son agent de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

En réalité, c'est au terme de cette période de congé que l'autorité territoriale va se poser la question de sa réintégration et le temps de saisine du comité médical fragilisera la situation de l'agent qui dans le meilleur des cas sera mis en disponibilité d'office à titre conservatoire⁶.

Les agents à temps non complet (IRCANTEC) et le congé de grave maladie :

Art. 36 et 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991

Lorsqu'un agent à temps non complet est atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans une impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, il peut bénéficier d'un congé de grave maladie. La décision d'octroi de ce congé est prise par l'autorité territoriale après avis du comité

⁶ Cf. page 15

médical et la transmission en amont par l'agent d'un certificat médical qui précise que l'affection est susceptible d'ouvrir droit au congé de grave maladie.

Dans ce cas, l'autorité territoriale n'est pas tenue de solliciter un examen médical en amont de la saisine du comité médical, pour faire bénéficier son agent de ce congé ⁷ mais il est préférable de constituer un dossier solide avec des examens et des certificats médicaux pour éviter une prise de décision qui irait à l'encontre de l'avis du comité médical.

A l'issue d'une période de congé ou à l'épuisement de ses droits à congé de grave maladie, l'autorité territoriale doit saisir le comité médical afin d'évaluer l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions. En cas d'inaptitude physique définitive à ses fonctions, l'agent à temps non complet se verra proposer par son employeur une période de préparation au reclassement.

Les droits à congé de longue maladie et congé de longue durée :

Art. 57, 3° et 4° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

En principe, selon l'article 26 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 « *un congé de longue maladie ou de longue durée peut être accordé par période de trois à six mois. La durée de ce congé est fixée sur la proposition du comité médical dans les limites précitées* ».

L'agent a-t-il besoin de se soigner ?

Nous sommes dans la même situation que pour un agent en congé de maladie ordinaire. Il peut avoir besoin de se soigner et dans ce cas de figure, il a le droit de bénéficier de ses droits à congé de maladie.

L'autorité territoriale doit toujours, dans un premier temps, laisser le bénéfice à l'agent de se soigner et lui octroyer les congés de maladie nécessaires à son rétablissement ou la stabilisation de son état de santé.

Dans le cas d'un renouvellement de congé pour maladie, bien que l'aptitude de l'agent soit examinée, le comité médical peut émettre un avis favorable à son renouvellement tout en le considérant inapte à ses fonctions et non à tout emploi et assortir son avis d'un possible bénéfice au reclassement sur un emploi sur lequel il serait apte.⁸

Dans cette situation, l'autorité territoriale doit avoir un **rôle de conseiller et accompagner l'agent en l'informant sur ses droits**. Elle peut le conseiller, **à chaque épuisement de période de congé**, de présenter une demande de réintégration pour pouvoir bénéficier d'une période de préparation au reclassement, si son état de santé est consolidé.

Le rôle de l'autorité territoriale n'est pas d'attendre la fin des droits statutaires de l'agent ou encore de délaisser l'agent dans sa situation d'inaptitude physique sans l'informer et sans anticiper. Elle doit pouvoir l'accompagner avec cette inaptitude physique et essayer de le maintenir dans l'emploi ou plus simplement de lui trouver l'issue la plus favorable à sa situation.

⁷Arrêt CAA de Lyon du 19 décembre 2013, n°13LTY00163

Arrêt CAA de Lyon du 15 juillet 2009, n°07LY00530

⁸ Arrêt du CE du 13 février 2004, n°249049

Il est à noter que l'agent peut préférer épuiser ses droits à congé de maladie⁹ avant de bénéficier d'un dispositif de reclassement tel que la période de préparation au reclassement¹⁰.

Dans ce cas, à l'épuisement des droits à congé de maladie, si le comité médical estime qu'il est inapte à ses fonctions et non à toutes fonctions, il peut toujours bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

Pour rappel, l'agent peut en cours de congé longue maladie ou longue durée, redevenir apte à ses fonctions et cela même si lors du renouvellement précédent, le comité médical avait considéré qu'il était inapte à ses fonctions.

L'enchaînement entre l'épuisement des congés de maladie de l'agent et la saisine du comité médical n'est pas sans risques pour l'agent, qui peut se retrouver dans une position statutaire précaire, faute d'avoir anticipé la saisine. Dans cette situation, l'autorité territoriale doit mettre son agent en disponibilité d'office à titre conservatoire, le temps que le comité médical rende son avis.

A cet égard, nous pouvons citer un arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles en date du 11 décembre 2008 (n°07VE02582) où le juge a rappelé que *« l'administration, qui doit assurer le déroulement de la carrière d'un fonctionnaire en plaçant ce dernier dans une position régulière, était tenue de placer Mme X rétroactivement en « disponibilité » à compter de sa cessation d'activité (...) en vue de la régularisation de sa situation jusqu'à (...) la veille de sa radiation des cadres ; qu'ainsi, le département des Hauts-de-Seine n'a pas commis d'excès de pouvoir en décidant de régulariser la situation de Mme X en la plaçant rétroactivement en « disponibilité ».*

Il est important de préciser que l'avis rendu par le comité médical, point de départ de la période de préparation au reclassement, n'aura pas d'effet rétroactif sur la période de disponibilité d'office à titre conservatoire.

Par ailleurs, à l'expiration des droits à congé de maladie ordinaire, lorsque l'agent ne peut bénéficier de congé de longue maladie ou de congé de longue durée, le comité médical départemental peut préconiser une disponibilité d'office pour raison de santé, dans le cas où l'agent a encore besoin de soins. Dans cette situation, l'agent ne pourra plus prétendre à une PPR dès lors qu'il est placé en disponibilité.

La situation particulière de la disponibilité à titre conservatoire

La disponibilité est prononcée d'office à l'expiration des congés maladie, longue maladie et longue durée lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité en raison de son état de santé. Elle est considérée à titre conservatoire lorsqu'elle est prononcée en attendant la mise en route d'une procédure future qui placera l'agent dans une autre position statutaire. Dans le cas de la PPR, elle permet de garantir une sécurité statutaire à l'agent en attendant le début de la période de préparation au reclassement.

⁹ Art.21 de la loi du 13 juillet 1983 et l'art.57 de la loi du 26 janvier 1986

¹⁰ Arrêt CE du 22 décembre 1972 dit « BRISSON », n°80100

Les agents bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :

Titre VI bis du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Un fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service est-il éligible à une période de préparation au reclassement ?

Aux termes d'un CITIS, vont se poser deux questions : la consolidation et le caractère provisoire ou définitif de l'inaptitude de l'agent¹¹.

Si la commission de réforme considère et statue sur une inaptitude permanente et définitive de l'agent à continuer d'exercer ses fonctions, la collectivité se doit de rechercher des solutions de reclassement professionnel.¹² Par conséquent, lorsque l'aménagement de poste ou une nouvelle affectation sur un emploi du même grade n'est pas réalisable, après avis du comité médical, l'autorité territoriale dont dépend l'agent peut lui proposer une période de préparation au reclassement.

Dans cette situation, un nouveau cas de saisine du Comité médical départemental est identifié pour la situation des agents en CITIS dans lequel il est indiqué l'avis rendu par la Commission de réforme et a fortiori la constatation de l'inaptitude définitive aux fonctions ainsi que les détails de l'expertise et les observations. Sur la base de ce postulat, l'autorité territoriale pourra saisir le Comité médical départemental pour confirmer l'inaptitude physique et déclencher une procédure de reclassement si nécessaire.

Ce nouveau bordereau de saisine permet aussi d'optimiser le temps et d'éviter une double expertise par le Comité médical.

4.4 La structure d'un avis CMD

4.4.1 La structure de l'avis

L'avis rendu par le comité médical départemental est encadré par les dispositions du décret n°87-602 du 30 juillet 1987. Ce rapport se structure en quatre parties :

- Les informations relatives au dossier administratif de l'agent qui se composent de l'identité de l'agent, son grade, le nom de l'autorité territoriale et la date et le nom du médecin ayant procédé à l'expertise.
- La décision rendue relative à la saisine initiale. Ex : réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie.
- L'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions. Dans cette partie du rapport, on y retrouve plusieurs types d'aptitude ou d'inaptitude. Lorsque l'autorité territoriale souhaite savoir si son agent peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement, elle doit être attentive à deux types d'aptitude que vont cocher les membres du comité médical :
 - **L'inaptitude définitive à ses fonctions**
 - **L'aptitude à exercer d'autres activités sous conditions qu'elles soient adaptées à son état de santé**

¹¹ Art. 37-17 et 37-11 du décret n°87-602

¹² Circulaire ministérielle DGCL n°19-005296-D du 30 juillet 2019

→ Les motivations et les observations : cette dernière partie du compte-rendu doit permettre d'éclairer au mieux l'autorité territoriale sur la détermination des droits à congé pour raison de santé, du fonctionnaire territorial. Ces renseignements doivent être compatibles avec le respect du secret médical.

Le juge administratif, dans une jurisprudence du Conseil d'Etat en date du 31 mai 1995¹³, avait rappelé la nécessité pour le comité médical, de motiver ses avis lorsqu'il s'agissait d'un refus.

En revanche, ces observations et motivations transmises à l'autorité territoriale lors de la diffusion des avis rendus à l'issue d'une séance, ne doivent pas permettre de deviner la pathologie dont souffre l'agent.

Le cas de saisine initiale et l'examen de l'aptitude physique de l'agent vont déterminer si l'autorité peut lui proposer une période de préparation au reclassement.

Quels sont les stratégies cohérentes avec les différentes possibilités à explorer ?

4.4.2 Les scénarios possibles

▪ Régime des congés de maladie

Une prolongation du congé de maladie ordinaire (art.17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) : la première saisine du comité médical a lieu lors de la prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois. Si l'autorité territoriale suspecte une inaptitude physique, elle doit solliciter une expertise de l'aptitude. A défaut d'une demande expresse de l'autorité territoriale, le comité médical ne procédera pas à une expertise d'aptitude physique aux fonctions.

Placement en congé de longue maladie ou de longue durée (art.25 du décret n°87-602) :

En l'absence de dispositions réglementaire ou législatives, le comité médical n'est pas tenu de diligenter une expertise sur l'aptitude de l'agent à ses fonctions, elle procédera uniquement en amont à « *une contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause* ». Le comité médical se prononcera sur l'octroi de ce congé de maladie au regard de l'affection de l'agent.

Renouvellement d'une période de congé de longue maladie ou de longue durée : dans ce cas de figure, le comité médical est saisi d'un renouvellement d'une période de congé de maladie. Bien que l'avis rendu puisse faire apparaître une inaptitude définitive aux fonctions, il peut tout de même procéder au renouvellement de la période de congé de maladie lorsque l'agent a encore besoin de soins.

▪ La réintégration de l'agent après une période de congé de maladie :

Après un congé de maladie ordinaire de 12 mois : l'article 17 du décret n°87-602 précise que « *lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.* »

Dans ce cas de figure, le comité médical va procéder à une expertise de l'aptitude physique de l'agent.

¹³ Arrêt du Conseil d'Etat du 31 mai 1995, Mme Gauthier, n°114744

Après une période de congé de CLM ou CLD : l'article 31 du même décret précise que « *le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou longue durée ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration ou au cours dudit congé que s'il est reconnu apte après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent. Cet examen peut être demandé soit par le fonctionnaire, soit par la collectivité ou l'établissement dont il relève.* »

Dans le cas présentés ci-dessus, le fonctionnaire, l'autorité territoriale ou le comité médical peuvent solliciter une expertise lorsqu'il y a suspicion d'incapacité physique aux fonctions. Pour autant, cette expertise de « présomption d'incapacité » du fonctionnaire à reprendre ses fonctions ne reste systématique que dans le cas d'un agent sollicitant l'octroi de la dernière période possible de congé de longue maladie ou de longue durée (article 32 du décret n°87-602) avant épuisement des droits.

4.5 La portée de l'avis et sa conformité

Le comité médical départemental est un organe consultatif qui va rendre un avis à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre cet avis sauf dans deux cas dans lesquels, en pratique, les avis rendus ont une importance particulière : Lors de la réintégration de l'agent après 12 mois de congé de maladie ordinaire ou lors de sa réintégration au cours ou à l'issue d'une période de congé de longue maladie ou de longue durée.

Dans tous les autres cas, l'avis du comité médical ne fait que préparer la décision qui sera prise par l'autorité territoriale.

4.6 Peut-on saisir le Comité médical supérieur et son avis a-t-il un effet suspensif ?

Selon l'article 5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 « *le comité médical supérieur institué auprès du ministre chargé de la santé par le décret n°86-442 du 14 mars 1986 susvisé peut être appelé, à la demande de l'autorité compétente ou du fonctionnaire concerné, à donner son avis sur les cas litigieux, qui doivent avoir été préalablement examinés en premier ressort par les comités médicaux. Le comité médical supérieur se prononce uniquement sur la base des pièces figurant au dossier qui lui est soumis.* »

Par ailleurs, tout comme l'autorité territoriale ne peut prendre certaines décisions sans avoir saisi pour avis le comité médical, il en est de même pour le comité médical supérieur.

S'il est saisi pour contestation, l'autorité territoriale ne peut donc pas prendre de décision définitive tant que le comité médical supérieur n'a pas rendu son avis.

Cette notion d' « *effet suspensif* » de la saisine du comité médical supérieur, a été confirmée à plusieurs reprises dans différentes jurisprudences.¹⁴

5 L'entrée en PPR

¹⁴ Arrêt du Conseil d'Etat du 22 septembre 1997, n°167282

5.1 La durée

La période de préparation au reclassement est limitée à une durée maximale d'un an comme l'indique l'article 2 du décret n°85-1054 « 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 ».

Dans le cas où l'agent présente une demande de reclassement, il peut être maintenu en position d'activité pour une durée maximale de trois mois. Ce délai supplémentaire n'a pas pour objectif de prolonger la PPR mais seulement de laisser le temps à l'agent de prendre ses nouvelles fonctions.

5.2 La notification à l'agent

Selon l'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, « l'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical, par l'autorité territoriale dont il relève ».

Ainsi, en l'espèce, dès que l'autorité a connaissance de l'avis rendu par le comité médical départemental, elle doit en informer son agent.

Comment l'autorité territoriale doit-elle en informer son agent ? Quels sont les documents à lui communiquer ?

5.3 Les documents nécessaires pour la notification

L'autorité territoriale a l'obligation d'informer son agent de son droit au bénéfice d'une période de préparation au reclassement. Cette obligation n'est pas réglementée sur la forme qu'elle doit prendre et les éventuelles annexes qui peuvent l'accompagner.

Néanmoins, la circulaire du 30 juillet 2019 de la Direction générale des collectivités locales avait apporté quelques indications en précisant que « *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 proposé et, pour le fonctionnaire qui est en congé de maladie, de prévoir et d'anticiper les conditions de son retour.* »

Ainsi, en l'espèce, le Centre de gestion Seine-et-Marne a rédigé un modèle de courrier à disposition des collectivités territoriales et élaboré une plaquette d'informations qui accompagnera le courrier informant l'agent de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

Cette plaquette d'informations réalisée par le Centre de gestion Seine-et-Marne explique d'une manière cohérente et accessible les objectifs de ce dispositif, sa durée, les étapes de ce programme et ses modalités de mise en œuvre.

Le procès-verbal du comité médical devra être également joint aux deux autres documents afin que l'agent ait une parfaite connaissance de son dossier.

5.4 Le 1^{er} refus de principe PPR

L'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 dispose « *l'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement en application des dispositions du même article.* »

La formulation de cet article sous-entend que l'agent aurait le droit de refuser, à réception de l'avis du comité médical, ce dispositif de reclassement. Ce choix peut être proposé par l'autorité territoriale mais il est conseillé en pratique de ne pas négliger en amont son rôle de conseiller et d'informer et éclairer l'agent sur cette transition professionnelle afin qu'il fasse le choix le plus approprié et prenne le temps de réfléchir à son avenir professionnel.

5.5 Le point de départ de la PPR

« La période de préparation au reclassement 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 (...)»¹⁵

Le point de départ de la période de préparation au reclassement va dépendre de la situation initiale du fonctionnaire.

5.5.1 En fonction

Si l'agent est en fonction, la période de préparation au reclassement démarre à compter de la réception de l'avis du comité médical par l'autorité territoriale.

5.5.2 En congé pour indisponibilité physique

Si l'agent est en congé pour indisponibilité physique, à la fin d'une période en cours de congé, à la date de sa réintégration « administrative » dans ses fonctions, l'agent est considéré être en période de préparation au reclassement.

Pour rappel, la condition absolue pour bénéficier de ce programme est la constatation de l'incapacité définitive aux fonctions correspondant à son grade sans lui interdire l'exercice de toute activité. Par conséquent, il semble raisonnable de considérer qu'un agent qui remplit cette condition, puisse en bénéficier avant l'épuisement de la période de congé en cours mais il faudra tout de même attendre la fin de l'arrêt maladie en cours. Dans le cas d'un congé de longue maladie ou de longue durée, l'autorité territoriale doit encourager l'agent à présenter une demande de réintégration pour envisager la mise en place de ce dispositif avant l'expiration de la dernière période de congé.

¹⁵ Art. 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

A cet égard, le décret précise qu'à compter de la réception de l'avis du comité médical par l'autorité territoriale, l'agent est considéré être dans la position d'activité et conserve tous les droits liés à cette position.

5.5.3 A l'épuisement des droits à congés pour indisponibilité physique

A l'épuisement des droits à congé pour indisponibilité physique, l'article 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précise « *le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service est soit reclassé dans un autre emploi, en application du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après de la commission de réforme (...).* »

Par conséquent, à l'épuisement de ses droits à congé pour indisponibilité physique, le comité médical est saisi sur le fondement de l'article 4 **g** du même décret pour statuer sur l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions et un éventuel reclassement dans un autre emploi.

En cas d'inaptitude physique définitive aux fonctions avec un avis favorable au reclassement dans un autre emploi, l'autorité territoriale procède à la réintégration « administrative » de l'agent dans ses fonctions. La date de réintégration est le point de départ de la période de préparation au reclassement.

6 Le déroulement de la PPR

Le déroulement de la période de préparation au reclassement est formalisé par une convention élaborée par l'autorité territoriale, le centre de gestion et l'agent bénéficiaire. Ils seront accompagnés du service de médecine préventive qui apportera, le cas échéant son avis spécialisé au regard de sa connaissance de l'état de santé de l'agent, sur le projet de convention.

6.1 L'élaboration de la convention

« *Le projet de convention mentionné au premier alinéa de l'article 2-2 est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement...* »¹⁶

L'ensemble des acteurs ont **deux mois** pour élaborer un projet de convention adaptée aux capacités physiques résiduels de l'agent et à ses compétences professionnelles.

6.2 Les acteurs

Dans le cadre de ce dispositif de reclassement, il est important de distinguer dans la sphère des acteurs intervenants : les parties signataires et les autres acteurs accompagnateurs.

¹⁶ Art. 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

6.2.1 Les parties signataires

L'agent :

Il est au centre du dispositif d'abord parce qu'il est décisionnaire de la mise en œuvre de la PPR. Ensuite, parce qu'il est acteur de sa propre démarche de reclassement.

Le fonctionnaire inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions a la possibilité d'accepter ou de refuser le dispositif proposé suite à l'avis rendu par le comité médical. Si acceptation, l'agent doit respecter les modalités d'application fixées par la convention établie conjointement avec l'agent, l'autorité territoriale et le centre de gestion.

L'agent sera sollicité à chaque étape de sa transition professionnelle et il sera encouragé à s'engager pleinement dans une reconversion professionnelle adaptée à son état de santé.

L'autorité territoriale :

L'autorité territoriale dont dépend l'agent reconnu médicalement inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions, a l'obligation (de moyens) d'étudier toutes les possibilités de reclassement dans un autre emploi et en cas d'impossibilité d'envisager la mise en retraite pour invalidité ou à défaut un licenciement.

Elle a donc l'obligation d'informer l'agent sur son droit au reclassement mais également l'obligation de mettre en œuvre tous les moyens pour le maintenir dans une position d'activité.

A cet égard, l'autorité territoriale intervient tout au long de ce dispositif ; à la fois en tant qu'accompagnateur et initiateur mais également en tant que garant du bon déroulement de cette transition professionnelle.

Dès que le comité médical aura reconnu l'inaptitude définitive de l'agent, sans le rendre inapte à toutes les fonctions, l'autorité territoriale devra informer par écrit de manière expresse, l'intéressé de son droit de bénéficier d'une période de préparation au reclassement¹⁷.

Si le fonctionnaire reconnu inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions accepte cette période de reclassement, l'autorité territoriale devra acter cette décision par un arrêté et placer l'agent en position d'activité (sauf s'il est toujours en position d'activité) durant cette période et lui verser son plein traitement.

Elle sera également sollicitée lors de l'élaboration de la convention qui se fait conjointement avec le fonctionnaire bénéficiaire et le président du CNFPT ou du Centre de gestion.

Elle pourra être amenée à procéder à des évaluations de manière régulière tout au long du dispositif et rechercher obligatoirement un emploi de reclassement au sein de ses effectifs¹⁸ ou hors de ses effectifs.

Le Centre de gestion ou le CNFPT :

¹⁷ Infra.

¹⁸ Arrêt de la CAA de Bordeaux du 21 février 2019, n°17BX00739

« Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics (...) ». ¹⁹

Il a également pour mission le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et également une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine. ²⁰

Le CNFPT, au-delà de ses actions de formation, assure le reclassement des fonctionnaires uniquement de catégorie A+ à savoir les administrateurs, les conservateurs de patrimoine, les conservateurs de bibliothèques et les ingénieurs en chef territoriaux devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

6.2.2 Les autres acteurs

Le Comité Médical :

« La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical (...) ». ²¹

Le point de départ de cette procédure est l'avis préalable du comité médical. Il intervient au début lorsqu'il va reconnaître l'inaptitude définitive de l'agent à occuper les fonctions des emplois de son grade sans lui interdire d'exercer toutes activités. Le comité médical vient éclairer l'autorité territoriale sur l'état de santé et la situation de l'agent et va préconiser un reclassement voire une période de préparation au reclassement.

Durant la période d'élaboration du projet de convention, le fonctionnaire est déjà placé en période de préparation au reclassement, il est donc important d'optimiser ce temps en instaurant de bonnes pratiques qui permettront à l'autorité territoriale de respecter ce délai et de rendre efficace ce dispositif.

6.3 Quid des bonnes pratiques durant la période d'élaboration de la convention

Bilan de compétences

Art. 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

Le bilan de compétences est un outil qui permet à l'agent de définir son projet professionnel en faisant le point sur ses aptitudes, ses compétences mais également ses motivations. Dans le cadre d'une période de préparation au reclassement, c'est un outil plus que nécessaire afin de travailler en amont de la convention et adapter les actions pratiques à venir.

¹⁹ Art. 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

²⁰ 6° et 15° II art. 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

²¹ Art. 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

Ce bilan de compétences est un droit pour l'agent qu'il soit en période de préparation au reclassement ou non. C'est un outil qui accompagne la transition professionnelle et permet en l'espèce, d'adapter et d'orienter les formations prévues durant cette PPR.

Ce bilan est constitué d'une série d'entretiens et de tests et mobilise un temps nécessaire pour sa réalisation, c'est pourquoi l'autorité territoriale est encouragée à anticiper cette démarche dès la notification de l'avis du comité médical.

Bilan professionnel

Le bilan professionnel est également un outil d'évaluation des possibilités d'évolution professionnelle au service de l'agent et de la collectivité territoriale qui permet de favoriser une reconversion professionnelle dans les cas notamment d'une inaptitude pour raison de santé.

Il permet de faire un état des lieux sur les aptitudes, les motivations de l'agent et de hiérarchiser ses possibilités d'évolution dans le but de construire un projet professionnel.

Le Centre de gestion Seine-et-Marne propose le bilan professionnel comme prestation. Cette nouvelle prestation permet d'accompagner les employeurs publics dans la gestion de leurs agents qui envisagent une nouvelle vie professionnelle. Cet outil permet d'analyser les compétences, les aptitudes, intérêts et motivations de l'agent, d'explorer des perspectives d'avenir et de construire un futur professionnel.

Sensibiliser et mobiliser l'agent

Durant cette période d'élaboration du projet de convention, l'agent est déjà placé en période de préparation au reclassement. Ainsi, dans une démarche participative et toujours dans une logique de le rendre acteur de sa transition professionnelle, l'agent est encouragé à entamer des démarches d'orientation professionnelle.

Respecter le délai de 2 mois

L'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 dispose que « *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.* »

En l'espèce, le délai des deux mois d'élaboration du projet de convention est contenu dans l'année de préparation au reclassement.

Ce délai de deux mois, lorsqu'il n'est pas respecté peut-être légalement source de litige puisqu'il est indiqué de manière formelle à l'article 2-2 du décret.

Par ailleurs, il est bon de rappeler que l'autorité territoriale est tenue à une obligation de moyens de maintien dans l'emploi à l'égard de ses agents et qu'il n'est pas dans son intérêt ni dans celui de l'agent de ne pas respecter ce délai.

6.4 Le contenu de la convention

Le contenu de ce document comprend la situation du fonctionnaire, les acteurs parties et leur engagement, les modalités de mise en œuvre et la durée du programme de reconversion à l'issue duquel l'agent doit présenter sa demande de reclassement. Cette convention doit également prévoir la périodicité de l'évaluation.

Cette convention a pour objet d'accompagner l'agent dans cette transition professionnelle et de le préparer à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Ce document constitue un encadrement juridique d'actions pratiques et nécessaires afin de faciliter la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de reclassement.

6.4.1 Actions pratiques

Durant cette période, l'agent va pouvoir bénéficier de périodes d'observation, de formation et de mise en situation. Ces actions pratiques vont s'effectuer sur un ou plusieurs postes dans son administration d'origine ou dans toute autre administration ou établissement public au sens large de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

A cet égard, nous encourageons les collectivités à formaliser des partenariats avec des collectivités voisines pour mettre en place des stages d'immersion au sein des collectivités partenaires.

→ Les différents types de formation qui peuvent être sollicités durant la PPR :

- *Des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre du CPF.*²²

La circulaire du 30 juillet 2019 rappelle que « 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 400h. »

Dans le cas où l'agent présente un avis d'un 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, il peut être dérogé à la règle en autorisant un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures.

- *La formation de perfectionnement*²³ : l'objectif de cette formation est de développer des compétences ou d'en acquérir des nouvelles.
- *Le congé pour bilan de compétences*²⁴ : dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle de l'agent, l'agent peut bénéficier d'un bilan de compétences à son initiative.

²² Art. 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

²³ Art. 5 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale

²⁴ Art. 18 à 26 du même décret

- *Le congé pour validation des acquis de l'expérience*²⁵ : cette formation est destinée à valider les acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire nationale des certification professionnelles.
- *La formation de professionnalisation tout au long de la carrière*²⁶ : elle ouvre droit à 10 jours minimum de formation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ou même au-delà.
- *La préparation au concours interne, externe ou troisième concours*
 - Les périodes d'observation :

Elles permettent à l'agent d'entrer dans une phase de sensibilisation et de découverte de nouveaux horizons professionnels. Leur objectif est d'apprécier le ressenti de l'agent et son rapport face à un nouvel environnement de travail. Ces périodes d'observation font l'objet de compte-rendu par l'organisme d'accueil.

→ Les mises en situation :

L'agent dans une mise en situation va au contact de nouvelles fonctions adaptées à son expérience, son état de santé et ses aptitudes. Contrairement à la période d'observation, il sera chargé de remplir certaines missions du poste sur lequel la mise en situation aura lieu.

Cette mise en situation peut avoir lieu en dehors de la collectivité d'origine. Dans ce cas, l'autorité territoriale dont relève l'agent continue de lui verser son traitement. Il n'y a pas de remboursement du traitement prévu par la collectivité d'accueil car il ne s'agit pas d'une mise à disposition dans les conditions des articles 61 et 61-1 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984.

→ Durée et financement de ces actions pratiques :

Les modalités de mise en œuvre des périodes de formation, d'observation et de mise en situation doivent être définies dans la convention. Le déroulement de ses actions peut s'étaler tout au long de la période de préparation au reclassement mais pas au-delà de cette période soit un an maximum.

Pour rappel, il n'a pas l'obligation d'attendre la signature de la convention, il peut dès la notification et l'acceptation de ce dispositif entamer son programme d'actions. Cette prise d'initiative serait garant de la bonne volonté et de la motivation du fonctionnaire à vouloir garder un emploi adapté à sa situation.

Par ailleurs, le financement des formations est en principe à la charge de l'administration d'origine de l'agent. La direction générale des collectivités locales précise que c'est la collectivité territoriale d'origine qui finance les formations qui seraient éventuellement dispensées par des prestataires externes et qui se situeraient en dehors du catalogue de formation du CNFPT.

Elle précise également que l'autorité territoriale prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR.

Toutefois, une aide est possible de la part du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui accompagne la fonction publique territoriale pour la période de

²⁵ Art. 27 à 33 du même décret

²⁶ Art. 14 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux

préparation au reclassement. Le FIPHFP a décidé à titre expérimental d'aider à financer le coût de la formation à hauteur de 10 000 euros par agent bénéficiaire de la PPR pendant une durée maximum d'un an.

Il est conseillé aux collectivités de délibérer en amont le budget dédié à la formation de leurs agents en prévoyant une enveloppe spécialement pour les agents bénéficiaire d'une période de préparation au reclassement et anticiper cette charge financière.

6.4.2 Médecine préventive

Elle peut être sollicitée en amont, lorsqu'il y a suspicion d'inaptitude physique. A ce stade, elle procédera à une évaluation des conditions de travail et de la santé de l'agent. Elle agit de manière générale, en prévention des risques professionnels et en améliorant les conditions de travail²⁷.

Elle intervient également avant la signature de la convention de manière à adapter les actions pratiques liées à la mise en œuvre de la PPR et en évaluant leur compatibilité au regard de sa connaissance de l'état de santé de l'agent.

Après la signature, la convention définitive signée par les parties lui est transmise, pour sa bonne information.

6.4.3 Le Centre de gestion Seine-et-Marne

Dans le cadre de cette préparation au reclassement, **le Centre de gestion Seine-et-Marne** va intervenir à différents stades et de différentes manières en tant qu'accompagnateur méthodologique (il est à noter que l'accompagnement détaillé ci-dessous est propre au Centre de gestion Seine-et-Marne) :

- L'évaluation des capacités de l'agent : le service de médecine préventive propose un examen permettant d'évaluer les capacités de l'agent et orienter le projet de PPR de façon à le rendre compatible avec l'état de santé de l'agent.
- La définition du nouveau projet professionnel : Elle consiste à l'élaboration d'un rapport de synthèse des compétences et aptitudes de l'agent, un état des hypothèses de reconversion, et un état des compétences nécessaires. Le Centre de gestion Seine-et-Marne établira ensuite, sur la base de ces documents, un rapport de synthèse des écarts constatés entre le projet professionnel et les capacités de l'agent.
- Analyse des emplois vacants : Le Centre de gestion conseillera l'autorité territoriale dans son analyse des emplois vacants en procédant au recensement des emplois existants dans la collectivité équivalent ou hiérarchiquement inférieur au grade de l'agent, par l'identification des vacances d'emploi pour l'année à venir et par l'identification d'éventuels besoins nouveaux.
- Le parcours de formation : Le Centre de gestion peut être sollicité en vue de conseiller l'autorité territoriale dans la construction de son parcours de formation. Ce parcours de

²⁷ Art. L 417-28 du Code des communes

formation doit être établie de manière à combler l'écart entre les savoirs et les compétences détenues par l'agent et celles demandées.

- Conseiller l'agent bénéficiaire : Dans le cadre de sa recherche d'emplois, le Centre de gestion Seine-et-Marne peut conseiller l'agent dans sa stratégie de réponse aux offres d'emplois extérieures à sa collectivité en identifiant les offres les plus en rapport avec les conclusions du projet de reconversion.

6.5 Le cycle de vie de la convention

Le cycle de vie de cette convention encadrant la période de préparation au reclassement est tributaire du choix de l'agent et de l'investissement et de la bonne volonté des parties signataires.

Peut-elle être interrompue de manière anticipée ?

6.5.1 Le refus de l'agent de signer

Lorsque le projet de convention est notifié au fonctionnaire au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. L'intéressé a alors 15 jours pour signer la convention. L'article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 dispose que « *le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir* ».

Dans ce cas de figure, selon l'article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, l'agent présente une demande de reclassement.

Dans l'article 3 du même décret, il est également précisé que « *la procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois.* »

6.5.1.1 Position de l'agent

Selon l'article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 « *pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine (...)* ».

A ce stade l'agent est déjà en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine puisque la période de préparation au reclassement est réputée avoir commencé deux mois avant la signature de la convention.

6.5.1.2 Traitement de l'agent

Selon le même article du décret n°85-1054, durant cette période de préparation au reclassement, l'agent, en position dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, perçoit « le traitement correspondant. »

Le versement de ce traitement dépendra de la situation de l'agent avant le début de la période de préparation au reclassement.

6.5.1.3 Les deux scénarios à envisager

▪ **L'agent présente une demande de reclassement :**

Dans ce cas d'espèce, afin de déterminer dans quelle position l'autorité territoriale doit placer son agent, il est important de distinguer encore deux situations :

- Avant épuisement des droits statutaires à congé de maladie : si l'agent bénéficie encore de droits à congé de maladie, l'autorité territoriale placera son agent en congé maladie en attendant son reclassement (sous réserve de production d'un arrêt maladie par l'agent).
- Après épuisement des droits statutaires à congé de maladie : si l'agent a épuisé ses droits à congé de maladie, l'autorité territoriale placera son agent en disponibilité d'office en attendant son reclassement (après avis du comité médical départemental).

En l'espèce si l'agent présente une demande de reclassement, selon l'article 37 du décret n°87-602, l'agent perçoit un demi-traitement jusqu'à la date de décision de reclassement.

▪ **L'agent ne présente pas de demande de reclassement :**

Si l'agent ne présente pas une demande de reclassement, l'autorité territoriale a la possibilité de placer son agent en disponibilité d'office. A cet égard, le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 1^{er} décembre 2010 (n°328476) avait rappelé que *« l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement ; que la mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite. »*

Il est à noter que l'agent peut très bien vouloir solliciter ses droits à congé de maladie s'ils ne sont pas épuisés.

Par ailleurs, un arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 28 mai 2009 (n°08BX00207) avait précisé que l'autorité territoriale ne peut prendre une mesure d'office de reclassement si l'agent ne le sollicite pas de manière expresse.

6.5.2 Les manquements caractérisés

La PPR peut également être interrompue de manière anticipée lorsque l'agent ou les autres parties signataires manquent à leurs engagements mentionnés dans la convention mettant en œuvre cette période. A cet égard, la circulaire ministérielle du 30 juillet 2019 précise et donne des exemples de ce qui pourraient être caractérisés de manquements de la part de l'agent : *« 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 ce dernier cas, il est mis un terme à la période de préparation au reclassement définitivement et l'agent doit présenter une demande de reclassement.²⁸

Cet exemple est à prendre avec prudence au regard de l'état de santé de l'agent (physique et moral). L'autorité territoriale doit pouvoir arriver à évaluer le niveau d'encadrement selon la situation de l'agent.

Pareillement, lorsque l'autorité territoriale ou le centre de gestion, ne tiennent pas leurs engagements, ce dispositif peut être interrompu. Dans ce cas de figure, l'autorité territoriale peut proposer à l'agent de présenter une demande de reclassement ou l'agent peut vouloir épuiser ses droits à congé de maladie (dans le cas où il ne les a pas épuisés). Si l'agent reste dans le silence, l'autorité territoriale peut placer l'agent en disponibilité d'office.

En l'espèce, les engagements de chaque partie signataire de la convention sont clairement décrits dans la convention. Il est à noter qu'un modèle de convention a été élaboré par le Centre de gestion Seine-et-Marne pour les collectivités territoriales concernées.

6.5.3 Le reclassement

L'obligation de l'autorité territoriale à mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi qui soit compatible avec ses qualifications et sa santé reste l'esprit même de cette convention : « (...) *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* »²⁹.

L'employeur doit activement, avec les autres parties à la convention, rechercher un emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, dès le début du projet³⁰.

A cet égard, le Centre de gestion Seine-et-Marne, accompagne l'agent en le conseillant sur sa stratégie de réponse aux offres d'emplois disponibles dans sa collectivité et celles extérieures à sa collectivité.

Par conséquent, cette période transitoire peut ainsi se terminer de manière anticipée lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité avant le terme de la PPR fixé dans la convention.

6.5.4 Les autres cas qui n'interrompent pas la PPR

Durant cette période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine. Il perçoit le traitement correspondant et peut bénéficier de ses droits à congé.

La circulaire de la DGCL du 30 juillet 2019 précise que « *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*

²⁸ Art. 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

²⁹ Art. 2 du décret n°2019-172 du 5 mars 2019

³⁰ Arrêt CAA de Bordeaux du 21 février 2019, n°17BX00739

*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.** »*

Ainsi, les différents congés statutaires auxquels peut prétendre l'agent ne peuvent en aucun cas suspendre ce dispositif.

Pareillement, un agent peut prétendre, en cas d'invalidité temporaire de travail résultant d'un accident de service ou de trajet imputable au service, ou d'une maladie professionnelle contractée en service, dans les conditions définies par l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Ce congé pour invalidité temporaire imputable au service n'aura pas d'effet suspensif sur la période de préparation au reclassement.

7 La situation statutaire de l'agent

Cette période de préparation au reclassement a-t-elle des conséquences sur la situation statutaire de l'agent ?

7.1 Pendant la PPR

Pendant toute la durée de la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

7.1.1 Rémunération et régime indemnitaire

Le fonctionnaire bénéficiaire de ce programme de reclassement est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie du « traitement correspondant » (ce traitement dépendra de sa situation avant l'entrée en PPR) durant un an maximum (cette durée pouvant être prolongée jusqu'à la date effective de sa prise de fonctions sur le poste choisi ou à défaut durant maximum trois mois lorsque la période de reclassement est réussie).

Concernant le régime indemnitaire de l'agent bénéficiaire d'une PPR, l'article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 précise que « *pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant* ». Ces dispositions n'évoquent pas le régime indemnitaire mais uniquement la perception du seul traitement.

La notion de « *traitement* », tel qu'issu de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, comprend uniquement le traitement de base, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Le reste des primes et indemnités est lié à l'exercice des fonctions.

Cette perception du seul traitement est également reprise dans l'article 85-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ce qui ne garantit pas le maintien du régime indemnitaire comme l'a rappelé la circulaire ministérielle du 30 juillet 2019.

En l'espèce, le régime indemnitaire dépendra de la délibération sur le régime indemnitaire de chaque collectivité territoriale, il peut dépendre du grade ou des fonctions.

Chaque collectivité décidera de maintenir ou pas le régime indemnitaire aux agents bénéficiaires de la période de préparation au reclassement.

La nouvelle bonification indiciaire : Selon l'article 2 et 3 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, la nouvelle bonification indiciaire ne cesse d'être versé uniquement lorsque l'agent bénéficiaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait. Un agent bénéficiant d'une période de préparation au reclassement, a le droit au maintien de la NBI.

Cas particulier des agents titulaires IRCANTEC et de la garantie des droits relevant du régime général :

Pourquoi aborder les droits relevant du régime général dans le cas d'une PPR ?

Un agent titulaire IRCANTEC, à l'issue d'un arrêt maladie supérieur à 6 mois ou d'une affection longue durée peut prétendre, en cas de stabilisation de son état de santé constatée par les médecins conseils de la CPAM, à une pension d'invalidité par la sécurité sociale.

Question autour du rôle de la CPAM dans ce dispositif de reclassement. La CPAM doit-elle être informée de ce dispositif pour prendre les mesures nécessaires et adapter les procédures aux situations d'agent bénéficiant d'une période de préparation au reclassement ?

L'article R 341-18 du code de la sécurité sociale dispose que « *En cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité dans les conditions prévues aux articles L. 341-12 et L. 341-13, la caisse primaire peut maintenir à l'invalidé qui fait l'objet d'un traitement, suit des cours ou effectue un stage en vue de son reclassement ou de sa rééducation professionnelle, pendant toute la durée de ce traitement, cours ou stage, une fraction de ladite pension qui peut atteindre 50 %.* »

Il est important d'informer la CPAM, lorsqu'un agent tend à bénéficier d'une période de préparation au reclassement afin qu'elle puisse le prendre en compte et prendre les mesures nécessaires pour ne pas priver l'agent de ses droits à la pension d'invalidité.

Le cas d'un accident de service pendant le PPR :

Dans le cas où l'agent est en CITIS pendant une PPR, il bénéficie pendant toute la durée du congé, à l'intégralité de son traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement SFT.

Les frais médicaux éventuels sont également à la charge de l'employeur d'origine qui rémunère l'agent à partir de la date de reconnaissance de l'imputabilité au service.

Ce dispositif continue à courir même en cas d'arrêt de travail de l'agent durant cette période.

7.1.2 Congés et temps de travail

Les congés annuels et RTT :

Le fonctionnaire, durant la période de préparation au reclassement, est remis en position d'activité. La durée du travail effectuée s'apprécie par rapport à son temps de travail effectif dans sa nouvelle

activité. En l'espèce, durant cette année de préparation au reclassement, le temps de travail effectif est celui durant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par conséquent, l'agent en période de préparation au reclassement bénéficie de tous les droits à congés, au regard de son temps de travail effectif.

En outre, si son temps de travail durant la PPR est supérieur à 35 heures, l'agent concerné a le droit aux RTT.

Il dépend également du régime des congés propre à chaque collectivité territoriale.

Le cycle de travail et le calcul des congés pourra être précisé dans le cadre de la convention.

Les congés de maladie :

Il a également le droit aux congés de maladie consacrés à l'article 57 et 21 bis de la loi n°84-53. Ces congés n'auront pas d'incidence sur la durée de la période de préparation au reclassement.

Pour rappel, en cas d'épuisement des droits avant la PPR, sa position d'activité et de service effectif durant le dispositif lui permet la réouverture de nouveaux droits à la fin ou en cours de période.

Enfin, il peut avoir encore des droits à congé de maladie avant d'avoir débuté cette PPR et prétendre à les utiliser durant ce dispositif.

Pour rappel, peut également bénéficier d'un congé d'invalidité temporaire imputable au service s'il remplit les conditions d'attributions.

Il est à noter que l'ensemble des congés auxquels peut prétendre l'agent n'ont pas d'effet suspensif sur la période de préparation au reclassement.

7.1.3 Les heures supplémentaires

En principe, selon l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, « *les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.* »

Bien que l'agent, pendant sa période de préparation au reclassement, soit en position d'activité il n'en exerce pas pour autant ses fonctions et n'est en principe pas concerné par cette disposition.

Toutefois, cela reste possible en cas de mise en situation de l'agent qui impliquerait la réalisation effective d'heures supplémentaires et que l'autorité territoriale employeur ait déterminé dans une délibération, les modalités de rémunération des travaux supplémentaires effectués par ses fonctionnaires territoriaux³¹.

³¹ Avis du Tribunal administratif de Rouen du 1^{er} octobre 2013 – sur les conditions de rémunération des heures supplémentaires effectuées par des agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet

7.1.4 Positions statutaires

Plusieurs positions statutaires ont été identifiées dans le cadre de la mise en place de cette période de préparation au reclassement.

7.1.4.1 *Position d'activité*

Durant la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité. Il est réintégré dans son emploi sans pour autant exercer ses fonctions. Elle lui donne le droit de bénéficier de différents congés, rémunérés ou non.

7.1.4.2 *Position de détachement*

L'agent en détachement conserve ses droits dans son emploi d'origine et bénéficie du principe de double carrière. En cas d'inaptitude physique définitive à exercer ses fonctions, il pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

En pratique, il est difficile d'envisager la mise en place d'une période de préparation au reclassement sans le retour de l'agent dans son emploi d'origine.

7.1.4.3 *Mise à disposition*

L'agent effectue tout ou partie de son service dans une autre administration mais continue de dépendre de son grade ou cadre d'emplois d'origine. Ainsi, en cas d'inaptitude physique définitive à ses fonctions (ses fonctions peuvent être différentes dans l'administration d'accueil), il pourra bénéficier d'une période de préparation au reclassement qui sera prise en charge par l'autorité territoriale d'origine.

En pratique, pour pouvoir envisager la mise en place de ce dispositif de reclassement, il faudrait que l'autorité territoriale mette fin à la mise à disposition.

7.1.4.4 *Disponibilité d'office à titre conservatoire*

La disponibilité est prononcée d'office à l'expiration des congés maladie, longue maladie et longue durée notamment. Elle est considérée à titre conservatoire lorsqu'elle est prononcée en attendant la mise en route d'une procédure future qui placera l'agent dans une autre position statutaire. Dans le cas de la PPR, elle permet de garantir une sécurité statutaire à l'agent en attendant le début de la période de préparation au reclassement.

7.2 A l'issue de la PPR

A l'issue d'une période de préparation au reclassement, l'autorité territoriale doit pouvoir évaluer et prendre les mesures nécessaires des impacts de la PPR sur la carrière de l'agent mais également au sein de son administration.

7.2.1 Impact de la PPR sur la carrière de l'agent

La période de préparation au reclassement est assimilée à une période de service effectif, l'agent est donc en position d'activité. Cette position d'activité lui ouvre droit à un déroulement de carrière normal et a fortiori un avancement d'échelon ou de grade.

7.2.2 Poste et emploi de l'agent

La vacance du poste de l'agent déclaré inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions durant la période de préparation au reclassement est confirmée dès l'avis du comité médical.

Elle est considérée définitive dès lors que le comité médical a déclaré l'agent inapte définitivement à ses fonctions, il ne pourra donc plus reprendre ses fonctions.

Bien que pour le moment, l'article 3-1 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoit pas le remplacement de l'agent bénéficiant de ce programme de reclassement, nous pouvons envisager un recrutement par voie contractuelle pour les besoins de continuité du service.

Ainsi, à l'issue de cette période de préparation au reclassement l'agent sera soit reclassé dans un autre emploi de son cadre d'emploi soit faute de ne pas avoir été reclassé, être remis en congé pour maladie s'il souhaite utiliser ses droits à congé.

En effet, un agent inapte bénéficiant d'une période de préparation au reclassement, de par sa position d'activité effective, régénère des droits à congé et peut demander à en bénéficier à l'issue de ce dispositif.

Par ailleurs, les agents n'ayant pas épuisé leurs droits avant ce programme de reclassement, peuvent également demander à vouloir bénéficier de leurs congés de longue maladie ou de longue durée.

Dans ce cas-là, le poste est toujours vacant et l'autorité territoriale n'a aucune obligation à maintenir ce poste pour l'agent concerné. L'arrêt de la Cour administrative d'appel du 4 novembre 2003 le rappelle lorsqu'elle précise que « Considérant, enfin, qu'aucune disposition ne confère au fonctionnaire le droit d'être réintégré à l'issue d'un congé de maladie dans le poste occupé lors de l'obtention de ce congé ; que l'opportunité du choix du service dans lequel est affecté le fonctionnaire n'est pas susceptible d'être discutée devant le juge de l'excès de pouvoir ; que, par suite, c'est à bon droit que le tribunal administratif a rejeté le moyen tiré par la requérante de la non-réaffectation dans l'emploi d'origine. »

Il peut donc être réaffecté, en cas de réintégration, dans tout emploi que son statut lui donne vocation à occuper.

A noter qu'il est possible que le poste ait été vacant avant ce reclassement dans le cas où l'agent a utilisé ses droits à congé de longue maladie ou de longue durée.

En revanche, qu'en est-il de l'emploi ? Peut-on envisager une vacance de l'emploi pour un agent en période de préparation au reclassement ?

Ce nouveau dispositif est difficilement qualifiable en ce qu'il n'est ni considéré comme une position statutaire ni comme un congé pour pouvoir trancher cette question.

Selon une question écrite à l'Assemblée Nationale du 15 avril 1985³², dans tous les cas correspondant à la position d'activité et notamment en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de travail à temps partiel, l'emploi n'est pas considéré vacant.

³² Question AN du 15 avril 1985

En l'espèce, l'agent est remis en position d'activité durant ce programme de reclassement, nous pouvons théoriquement considérer qu'il n'y a pas vacance d'emploi.

De plus, à l'issue de cette transition professionnelle, l'agent peut être reclassé par voie de détachement.³³

8 Fin de la PPR

Cette transition professionnelle s'achève à la date du reclassement du fonctionnaire et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

A l'issue de ce dispositif, l'agent présente une demande de reclassement qui lui permet d'être maintenu en position d'activité jusqu'à la date effective de son reclassement dans la limite d'une durée maximale de trois mois.³⁴

8.1 Reclassement

Pour finaliser ce reclassement, trois modalités de reclassement sont prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : le détachement dans un autre cadre d'emplois ; le recrutement dans un autre cadre d'emplois ; ou l'intégration dans un autre grade ou cadre d'emplois.

8.2 L'absence de reclassement

Au-delà de l'obligation d'information, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 est venu rappeler le principe obligatoire de propositions d'emplois de reclassement qui vient s'imposer tant à l'autorité territoriale qu'au président du CNFPT ou du centre de gestion.

Cette obligation reste une obligation de moyens de l'employeur et non une obligation de résultats. Dans le cas où l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du centre de gestion est dans l'impossibilité de proposer de tels emplois, il doit le notifier à l'agent dans une décision motivée.

Si cette obligation est respectée et que cette procédure n'aboutit pas à un reclassement, le fonctionnaire concerné ayant régénéré de nouveau des droits à congés maladie grâce à sa position d'activité durant la PPR, peut être de nouveau dans cette position ou bien il peut être placé en disponibilité d'office en cas d'épuisement des droits à congé.

L'autorité territoriale peut aussi être dans l'impossibilité de donner une suite favorable à ce reclassement de manière justifiée lorsque « *la recherche d'une solution de reclassement était limitée par l'avis médical* » et que les résultats obtenus lors d'une évaluation de ses aptitudes professionnelles étaient insuffisants.³⁵

³³ Art. 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

³⁴ Art. 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

³⁵ Arrêt CAA de Paris du 19 décembre 2013, n°12PA03953

8.3 Refus de l'agent

Lorsque l'autorité territoriale a honoré son obligation et proposé un poste de reclassement, au regard de l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent doit reprendre ses fonctions au risque de se voir suspendre le versement de son traitement. Le seul motif pouvant justifier le refus de l'agent est d'apporter une preuve d'ordre médical établissant que cet aménagement n'est pas compatible avec son état de santé³⁶.

En outre, un refus injustifié sur le poste de reclassement aménagé, autorise l'autorité territoriale à envisager une procédure pour abandon de poste³⁷ voire un licenciement³⁸, si l'agent n'est pas éligible à une retraite pour invalidité.

8.4 Absence de demande de reclassement

Pour rappel, le reclassement est conditionné à une demande préalable de reclassement émanant du fonctionnaire concerné.³⁹ L'autorité territoriale ne peut pas prendre une telle mesure d'office, l'agent doit expressément solliciter ce reclassement.⁴⁰

En revanche, lorsque l'agent ne présente pas de demande de reclassement, elle peut le mettre en disponibilité d'office.⁴¹

³⁶ Arrêt CAA de Bordeaux du 30 octobre 2007, n°05BX00072

³⁷ Arrêt CAA de Lyon du 29 novembre 2005, n°02LY01173

³⁸ Art.17 et 35 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987

³⁹ Art. 81 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984

⁴⁰ Arrêt CAA de Bordeaux du 28 mai 2009, n°08BX00207

⁴¹ Arrêt CE du 1^{er} décembre 2010, n°328476