



Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, article 85-1
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié
- Note d'information n° 19-005296-D du 30 juillet 2019

Définition

L'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que :

« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a le droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

La Période de Préparation au Reclassement (*PPR*) a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier le fonctionnaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé dans sa collectivité ou son établissement d'origine ainsi que dans toute autre structure relevant de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers un reclassement.

Champ d'application

1. Les agents concernés ?

La PPR concerne les fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet et à temps partiel.

En sont exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires compte tenu de leur situation particulière (*caractère probatoire du stage*) qui ne leur confère aucun droit au reclassement pour inaptitude physique (*voir en ce sens, par exemple, Conseil d'Etat n° 381429 du 17 février 2016*) ;
- Les agents contractuels de droit public.

2. Le point de départ : le constat d'une inaptitude

La condition préalable au déclenchement d'une PPR repose sur le constat d'une inaptitude du fonctionnaire à remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

→ A quel moment est établi ce constat d'inaptitude ?

Pendant un congé de maladie	En dehors d'un congé de maladie
Congé de maladie ordinaire	Sur présentation d'un certificat du médecin traitant
Congé de longue ou de grave maladie	Sur recommandation du médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale
Congé de longue durée	Sur avis du médecin agréé en cas de doute de l'autorité territoriale sur l'aptitude physique de l'agent
CITIS (ou congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle)	

→ Qui établit le constat de l'inaptitude ?

Le constat de l'inaptitude est établi par le Comité médical départemental.

→ Quel type d'inaptitude ?

Conformément à l'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, la PPR est déclenchée lorsque l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

La PPR ne peut donc être mise en œuvre que dans le cas où le fonctionnaire est inapte à exercer l'ensemble des fonctions que son grade d'appartenance lui donne vocation à remplir.

Il ne peut, par conséquent, y avoir de PPR dans les cas suivants :

- Inaptitude du fonctionnaire à toutes fonctions : la jurisprudence (voir par exemple CE n° 320076 du 17 décembre 2010) considère, en effet, dans ce cas de figure que l'intéressé ne peut prétendre à un reclassement et doit être radié des cadres de la fonction publique (*retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude physique*) ;
- Inaptitude du fonctionnaire à occuper son emploi mais possibilité de poursuivre une activité dans son cadre d'emplois d'origine : la PPR ne peut être envisagée dans le cas où l'agent peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ou d'un changement d'affectation (*qui ne peut être assimilé à un reclassement, voir en ce sens CE n° 401812 du 7 décembre 2018*).

Exemples :

PPR possible	PPR impossible
<p>Une ATSEM qui, à la suite d'un congé de maladie ordinaire, est reconnue physiquement inapte par le comité médical à occuper les fonctions relevant de son grade.</p> <p>► Projet de PPR pour une reconversion dans un poste d'une autre filière professionnelle (<i>administratif, technique, ...</i>).</p>	<p>Un adjoint technique affecté aux espaces verts et reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions en raison d'une allergie aux graminées.</p> <p>► Dans la mesure où l'agent n'est pas reconnu inapte à l'ensemble des fonctions du grade d'adjoint technique, la PPR ne peut être proposée puisqu'un changement d'affectation peut être envisagé.</p>

Etape 1 : Consultation du Comité médical départemental

L'inaptitude à remplir les fonctions correspondant aux emplois du grade dont relève le fonctionnaire doit être constatée par le Comité médical départemental saisi à l'initiative de l'autorité territoriale.

Cette saisine intervient :

- Soit dans le cadre des cas d'une consultation obligatoire de cette instance médicale liée aux procédures d'octroi ou de renouvellement de congés de maladie (*par exemple, reprise de fonctions au terme de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire*) ;
- Soit en dehors de ces procédures en application du point g) de l'article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié (*reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire*).

Etape 2 : Information du fonctionnaire

A réception de l'avis émis par le Comité médical départemental, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

Etape 3 : Placement du fonctionnaire en PPR

Le placement en PPR est effectué à une date variable en fonction de la situation du fonctionnaire :

- Agent placé en congé de maladie à la réception de l'avis du Comité médical départemental : la PPR débute à compter de la date de sa reprise des fonctions, c'est-à-dire à partir du jour où il revient dans son service pour y exercer ses fonctions après une période d'arrêt maladie même si, concrètement, il n'exerce plus ses anciennes fonctions ;
- Agent en fonction : la PPR débute à compter de la réception, par la collectivité, de l'avis du Comité médical départemental portant sur l'inaptitude à tous les emplois du grade.

Etape 4 : Elaboration du projet de convention PPR

L'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +*) établissent, conjointement avec le fonctionnaire, par voie de convention, un projet qui définit :

- Le contenu de la PPR ;
- Les modalités de mise en œuvre ;
- La durée au terme de laquelle le fonctionnaire devra présenter une demande de reclassement.

Lorsque l'intéressé effectue la PPR en tout ou partie en dehors de sa collectivité d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention de PPR pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Parallèlement à ces démarches, l'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +*) engagent avec le fonctionnaire une recherche d'emploi dans un corps ou cadre d'emplois.

Durant cette phase d'élaboration du projet de convention, l'agent est susceptible de bénéficier :

- De périodes de formation ;
- De périodes d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes au sein de sa collectivité ou auprès de toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

Cas particulier : pour le fonctionnaire exerçant plusieurs emplois à temps non complet (*fonctionnaire pluricommunal*), l'autorité territoriale transmet la convention de PPR aux collectivités et établissements qui emploient l'agent pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

Conformément à l'article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, le service de médecine professionnelle et préventive est informé du projet de PPR avant sa notification à l'agent.

Compte tenu des implications du dispositif, il est préférable de privilégier une véritable association du médecin de prévention dans la construction du projet de PPR.

Etape 5 : Notification de la convention de PPR au fonctionnaire

Le projet de convention de PPR est notifié au fonctionnaire, en vue de sa signature, **au plus tard 2 mois** après le début de la PPR.

Il dispose alors d'un délai de **15 jours** à compter de cette notification pour signer la convention.

→ [Hypothèse 1 : l'agent accepte la PPR et signe la convention](#)

Dans ce cas de figure, la convention de PPR est mise en œuvre et le fonctionnaire bénéficie des actions de formation ou des périodes d'immersion ou d'observation qui y sont prévues.

→ [Hypothèse 2 : l'agent refuse le bénéfice de la PPR](#)

Le refus de l'agent peut s'exprimer de manière :

- **Exprès** : le fonctionnaire informe la collectivité de son intention de ne pas bénéficier d'une PPR en lui retournant le formulaire de décision complété en ce sens.
- **Implicite** : le silence du fonctionnaire au-delà du délai de 15 jours à compter de la notification du projet de convention équivaut à un refus de bénéficier de la PPR pour la période restant à courir.

Exemple : Avis du Comité médical notifié à la collectivité le 15 avril 2019 alors que l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire jusqu'au 18 avril 2019 :

- L'autorité territoriale place le fonctionnaire en PPR à compter du 19 avril 2019 et dispose d'un délai de 2 mois (*soit jusqu'au 19 juin 2019*) pour lui notifier le projet de convention de PPR ;
- Si la notification est effectuée le 1^{er} mai 2019 et que l'agent reste silencieux au-delà du délai de 15 jours à compter de cette notification, la PPR prend fin automatiquement soit, au cas présent, le 16 mai 2019.

Dans les deux cas de figure (*refus exprès ou implicite*), l'agent est tenu d'effectuer une demande de reclassement dans les conditions définies à l'article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié.

Etape 6 : Mise en œuvre de la convention et évaluation

→ [Exécution de la convention](#)

En cas d'acceptation de la PPR par le fonctionnaire, les actions prévues dans la convention sont mises en œuvre.

L'agent peut ainsi bénéficier :

- D'actions de formation (*par exemple auprès du CNFPT*) ;
- De périodes d'observation qui visent à permettre au fonctionnaire de découvrir de nouveaux environnements professionnels ;
- De périodes de mises en situation professionnelle (*ou périodes d'immersion*) pendant lesquelles le fonctionnaire doit pouvoir « tester » de nouveaux métiers afin de confirmer son projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.

Ces périodes peuvent être effectuées sur un ou plusieurs postes dans la collectivité d'origine du fonctionnaire ou auprès d'une administration ou d'un établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée.

→ [Evaluation](#)

La mise en œuvre de la PPR fait l'objet, selon une périodicité fixée dans la convention, d'une évaluation régulière réalisée par l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion, conjointement avec le fonctionnaire.

Cette évaluation permet d'apprécier et, le cas échéant, d'ajuster, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet, en accord avec le fonctionnaire.

→ [Situation de l'agent pendant la PPR](#)

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine.

Il continue ainsi de bénéficier de son droit à déroulement de carrière et des garanties attachées à la position d'activité (*congés annuels, congés de maladie notamment*).

Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emplois d'origine (*traitement indiciaire, supplément familial de traitement et indemnité de résidence le cas échéant*).

En revanche, en l'absence d'exercice effectif de fonctions, il ne peut bénéficier :

- De la NBI ;
- Du régime indemnitaire.

Etape 7 : Fin de la PPR et procédure de reclassement

→ [Fin de la PPR](#)

La PPR prend fin :

- A la date du reclassement de l'agent ;
- Au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement peut, toutefois, être maintenu en position d'activité pendant 3 mois maximum jusqu'à son reclassement effectif.

Position d'activité 15 mois

PPR 12 mois

Reclassement 3 mois

La PPR peut prendre fin de manière anticipée :

- Soit en cas de reclassement du fonctionnaire en cours de PPR dans un autre emploi ou cadre d'emplois proposé par l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +*) ;
- Soit en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention (*absences ou retards répétés ou injustifiés, manque caractérisé d'assiduité en contradiction avec les termes de la convention*).

La PPR prend également fin en cas de refus de l'agent, exprès ou tacite (*passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet de convention de PPR*).

→ [Procédure de reclassement](#)

Au terme de la PPR, le fonctionnaire présente une demande de reclassement dans un autre emploi, corps ou cadre d'emplois compatible avec son état de santé.

Il se voit alors proposer, par l'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT selon le cas*), plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'impossibilité, pour la collectivité ou le Centre de Gestion (*ou le CNFPT selon le cas*), de proposer à l'agent de tels postes doit faire l'objet d'une décision motivée.

A compter de la demande de l'agent, la procédure de reclassement doit être conduite en 3 mois maximum.

→ Hypothèse 1 : Proposition de reclassement de l'agent

En cas d'existence d'un emploi vacant compatible avec son état de santé, le fonctionnaire qui a présenté une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois est détaché après avis :

- De la CAP ;
- Du Comité médical départemental (*article 4 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié*).

Les dispositions statutaires qui fixeraient des conditions limitatives de détachement ne peuvent lui être opposées.

La situation de l'agent détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement :

- Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé : le Comité médical départemental propose le maintien de détachement de l'intéressé ;
- Si, après l'expiration d'un délai d'un an, suivant le détachement, le Comité médical départemental constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses anciennes fonctions : l'agent est, sur sa demande, intégré dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil.

→ Hypothèse 2 : Impossibilité de reclassement

Font obstacle au reclassement du fonctionnaire :

- L'absence de demande de reclassement de l'agent au terme de la PPR ou le refus opposé par l'agent à des propositions de postes formulées par l'autorité territoriale : l'agent est alors susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique ;
- L'absence immédiate d'un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent : l'impossibilité pour l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT selon le cas*) de proposer un tel emploi doit faire l'objet d'une décision motivée.

Dans cette dernière hypothèse, selon l'interprétation de la Direction Générale des Collectivités Locales, le fonctionnaire pourra être, dans l'attente de lui trouver un poste, placé en position de disponibilité d'office pour raison de santé conformément à l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié (*en cas d'épuisement des droits statutaires à congés de maladie et d'impossibilité immédiate d'être reclassé*).