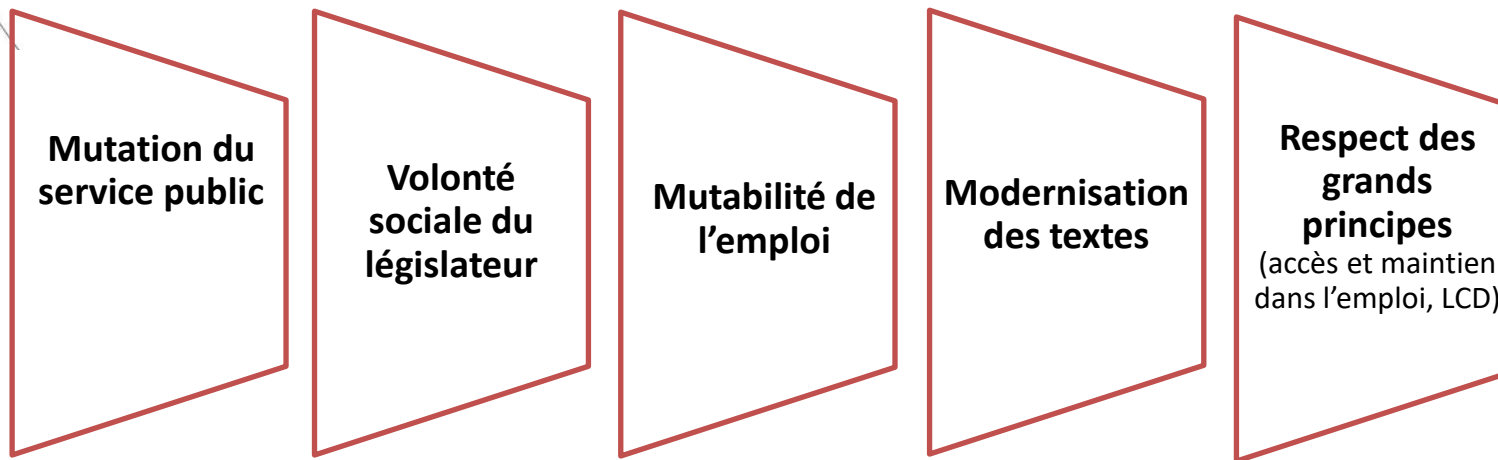


La nouvelle Période Préparatoire au Reclassement



1 - Le cadre politique

Le contexte et l'intention du législateur



Impératif : instaurer une dimension managériale et individualisée à la gestion de l'emploi, dans un contexte d'ouverture d'un grand marché de l'emploi public

Situation des agents en arrêt avant la PPR

- ▶ Un agent en arrêt pouvait jusqu'alors difficilement se rendre à une formation car ce temps est considéré par la jurisprudence administrative comme un temps de service et donc un temps d'activité non compatible avec la position d'arrêt.

explication : agent en arret est fragilisé et lui proposer des actions de formation va le fragiliser davantage

↪ Solutions de contournement :

- Visite médicale de reprise limitée à la formation (pb du bilan) avec couverture assurances
- Temps partiel thérapeutique limité à 1 an
- Centre de formation CRP mais MDPH

➤ **Nécessité de faire évoluer la doctrine quand la formation est encadrée et l'agent volontaire = l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017.**

2 - Les fondements juridiques de la PPR

L'ordonnance du 19 janvier n°2017-53 :

- modifie l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)
- insère un article :
 - 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984 (FPT)
 - 75-1 dans la loi du 9 janvier 1986 (FPH)



« le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a 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 ».

➤ **objet : accompagner la transition professionnelle vers le reclassement des agents devenus inaptes à exercer leurs fonctions = éviter l'échec d'un reclassement non préparé**

Les décrets d'application :

FPE	FPT	FPH
<ul style="list-style-type: none"> • Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • En attente

3 - Les conditions de mise en œuvre

Le champ d'application



Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983

Les exclus

- Les agents non titulaires de droit public
- Les fonctionnaires stagiaires relevant de la loi du 13 juillet 1983
- Les fonctionnaires relevant de statuts autonomes : magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires, militaires (dont la gendarmerie)

3 - Les conditions de mise en œuvre

Le champ d'application



Inaptitude à l'exercice de ses fonctions

= Inaptitude aux emplois de son corps ou grade MAIS qui reste aptes à d'autres activités

Le constat est établi par le comité médical



≠ Inaptitude à toutes fonctions

4 – La mise en œuvre de la PPR

L'ouverture et la fermeture du droit à la PPR

La PPR est engagée à l'initiative de l'employeur

- « l'administration [...] propose... »
- **Pas de demande préalable de l'agent** exigée par les textes d'application, pour en bénéficier
- Compte rendu des débats en CSFPT réalisé par les OS fait état d'un **droit automatique**

Le point de départ

- À compter de la **réception de l'avis du comité médical** (si agent en fonction)
- A compter **de la reprise de fonctions** (si l'agent est en congé de maladie ; donc au terme du congé maladie)

Le terme

- En cas de **refus du fonctionnaire** (art. 2-2)
 - Volontaire / Tacite (passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet à l'intéressé)
- Au terme de la période **d'une année** (art. 2) ou en cas de **décision de reclassement** (art. 2-2)
- En cas de **méconnaissance des engagements du fonctionnaire** mentionnés dans le projet (ex : absences à des formations, etc...) : décision à motiver

4 – La mise en œuvre de la PPR

L'ouverture et la fermeture du droit à la PPR

EXEMPLE :

L'avis du comité médical est notifié le 15 septembre 2019 à l'administration et l'agent est en congé jusqu'au 18 septembre.

L'administration place l'agent en PPR à compter du 19 septembre 2019. L'administration dispose de deux mois pour notifier le projet, soit jusqu'au 19 novembre 2019.

Si la notification à l'agent intervient le 15 octobre 2019 et que l'agent reste silencieux 15 jours, la PPR prend fin le 30 octobre 2019.

4 – La mise en œuvre de la PPR

Les instruments de la PPR

Pour la FPE

- **Distinction entre le projet et la convention**
- **Le projet est établi exclusivement entre l'administration d'origine et le fonctionnaire**
- **La convention est établie entre le fonctionnaire, l'administration d'affectation et l'administration d'accueil** (dans le cadre de mise en situations professionnelles à l'extérieur)

Pour la FPT

- **Le projet est intégré à la convention.** La PPR ne repose donc que sur un seul document : la convention
- ***Signature de la convention par l'Autorité Territoriale (ET CDG ou CNFPTT) et l'agent***
- **L'administration d'accueil** est associée à l'élaboration de la partie qui la concerne mais **n'est pas signataire**
- **Obligation d'informer la médecine professionnelle du projet avant le fonctionnaire** (bonne pratique : l'associer à la construction du projet) : **à la charge de l'Autorité Territoriale**

4 – La mise en œuvre de la PPR

Les mentions importantes du projet

- ✓ **Nom des parties**
- ✓ **Les engagements de l'administration et du fonctionnaire**
 - **Postes envisagés au terme de la PPR (pas une obligation statutaire)**
 - **Fonctions susceptibles d'être occupées, pendant la PPR**
 - **Actions de formations**
 - **Conditions de mise en œuvre**
 - **Obligation pour l'employeur de rechercher des emplois susceptibles de permettre le reclassement**
- ✓ **Durée (Rappeler la durée maximum d'une année, le point de départ de ce délai et les cas de fin anticipée de droit)**
- ✓ **Conditions de modifications du projet**
- ✓ **Demande de reclassement**
- ✓ **Les risques encourus en cas de manquement aux engagements**
- ✓ **Modalités d'accueil au sein d'une autre administration (horaires, etc., prise en charge de frais, responsabilité)**
- ✓ **Conditions de prise d'effets du projet et conséquence du refus de signer de l'agent**

4 – La mise en œuvre de la PPR

Les objectifs du projet

- améliorer les conditions de préparation du reclassement de l'agent, aussi bien sur le plan administratif (recherche effective de postes) qu'en matière d'accompagnement individuel.
- assurer une meilleure implication de l'employeur dans la préparation de l'agent à occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé : le projet de PPR doit donc être construit par l'administration avec l'intéressé et recevoir l'accord de ce dernier.
- L'élaboration du projet de préparation au reclassement : ce projet doit préciser la durée de la PPR - dans la limite **maximale d'un an** fixée par la loi - et les actions - formations et mises en situation - que l'agent va suivre. Ce projet est **élaboré conjointement avec l'agent** dans les deux premiers mois de la PPR.

4 – La mise en œuvre de la PPR

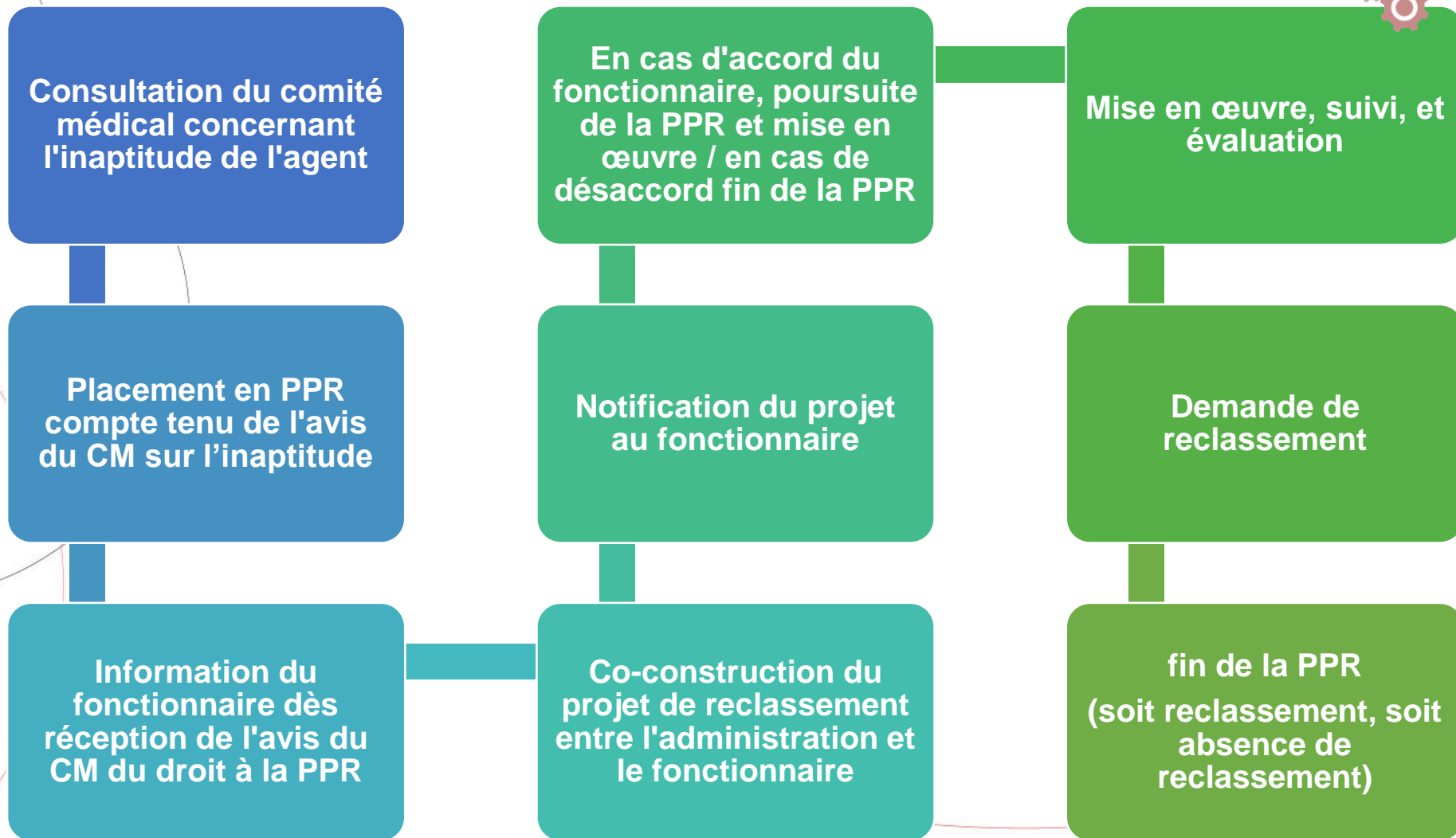
Le déroulement

- Le contenu de la PPR : permettre à l'agent de suivre **des périodes d'observations, de formation ou et de mises en situation** sur un ou plusieurs postes différents au sein de son administration d'affectation ou de toute autre administration ou établissement public.

Si l'agent est accueilli en dehors de son administration d'affectation, alors une convention tripartite est conclue entre cette administration, l'administration d'accueil et l'intéressé.

- La PPR peut aussi bien avoir lieu sur un poste en particulier que correspondre à plusieurs stages offrant à l'agent concerné la possibilité de s'essayer à de nouvelles fonctions et de découvrir un nouvel environnement professionnel.
- La mise en œuvre du projet fera l'objet d'une **évaluation régulière** réalisée par l'administration conjointement avec l'agent. Le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement de l'agent ou si l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.

Les étapes de la mise en œuvre



4 – La mise en œuvre de la PPR

La situation de l'agent durant la PPR

- il est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine ;
- il bénéficie du maintien de son traitement conformément aux termes de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 / hors régime indemnitaire
- L'agent a droit de congés car la PPR est une période de service effectif
- Il réouvre des droits à congé de maladie ordinaire (même si la PPR continuera à courir)

4 – La mise en œuvre de la PPR

Les modalités de reclassement existantes

- Les décrets ne remettent pas en cause les 3 modalités de reclassement ouvertes :
 - Recrutement par accès à un autre corps ou cadres d'emplois
 - Détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois
 - L'intégration dans un autre grade du cadre d'emploi

- l'intéressé qui présente une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement dans un délai maxi de 3 mois

Les points essentiels à retenir

- ❑ Exclusion des non-titulaires, des fonctionnaires hors SG et des stagiaires
- ❑ Le fonctionnaire doit être jugé inapte à ses fonctions
- ❑ La PPR est engagée à l'initiative de l'employeur
- ❑ La PPR débute à la réception de l'avis du comité médical ou au terme du congé maladie
- ❑ Elle dure maximum un an
- ❑ Fin anticipée de droit en cas de : reclassement, refus implicite ou volontaire de signature, faute caractérisée
- ❑ L'administration dispose de deux mois pour notifier le projet de PPR au fonctionnaire

La portée du dispositif

- La PPR est une brique d'un ensemble Maintien dans l'emploi, incluse dans un ensemble centré sur la prévention en matière de SST et conditions de vie au travail ;
- Elle constitue un premier jalon pour organiser à terme le reclassement inter FP, à l'échelle par exemple d'un bassin d'emploi. En effet, la PPR peut dès à présent être réalisée au sein d'une autre FP, dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine, l'administration d'accueil et l'agent concerné.
- Elle est un cadre juridique à faire vivre en accompagnant les employeurs pour « banaliser » le reclassement (parfois difficile au sein d'un même employeur) --

Merci de votre attention



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées dans la
fonction publique

**Pour plus d'informations, contactez la directrice
territoriale au handicap de votre région :**



Bretagne : delphine.bellegarde-rieu@caissedesdepots.fr

Centre Val de Loire : salwa.philibert@caissedesdepots.fr

Nouvelle-Aquitaine : caroline.dekerle@caissedesdepots.fr

Pays de la Loire : delphine.bellegarde-rieu@caissedesdepots.fr