

「 Tout savoir sur 」

La période de préparation au reclassement (PPR)

Le droit au reclassement datant des années 1980, il devait être rénové afin de mieux prendre en compte l'évolution de la fonction publique marquée par le vieillissement de la population, l'allongement de la durée du travail, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre élevé d'accidents du travail et de maladies professionnelles, souvent à l'origine d'une procédure de reclassement. Ce fut notamment l'objectif de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui a institué une démarche d'accompagnement individualisé des agents vers l'exercice de nouvelles fonctions, intitulée « période de préparation au reclassement ». Son régime juridique a beaucoup évolué depuis 2017 jusqu'à une dernière réforme dans le cadre du décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

SOMMAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES	3
PRÉSENTATION GÉNÉRALE	3
<i>Historique et évolutions législatives et réglementaires du dispositif de la PPR</i>	3
<i>Objectifs de la PPR</i>	4
<i>Agents bénéficiaires de la PPR</i>	5
La condition « statutaire »	5
La condition liée à l'inaptitude de l'agent	5
LES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE D'UNE PPR	6
<i>1. Le constat de l'inaptitude : l'avis du conseil médical en formation restreinte</i>	6
<i>2. L'information de l'agent de son droit à une PPR</i>	7
<i>3. Le point de départ de la PPR</i>	7
Le principe	7
Les exceptions	7
<i>4. La prise d'un arrêté de placement en PPR</i>	8
<i>5. L'établissement d'une convention entre l'autorité territoriale, le centre de gestion et l'agent</i>	8
L'élaboration d'un projet de convention	8
Notification du projet de convention	9
<i>6. La mise en œuvre et le suivi de la convention</i>	9

SITUATION DE L'AGENT PENDANT LA PPR : CONSÉQUENCES DE LA POSITION D'ACTIVITÉ	9
<i>Conséquences en termes de carrière et retraite</i>	9
<i>Conséquences en termes de droit à congés</i>	10
<i>Précisions sur les congés annuels</i>	10
<i>La question des RTT</i>	10
<i>Conséquences en termes de rémunération</i>	11
<i>Conséquences sur le poste de l'agent</i>	11
LA DURÉE DE LA PPR	12
<i>Le principe : une PPR dure 12 mois maximum</i>	12
<i>L'exception : le report de la date de fin d'une PPR</i>	12
<i>Les hypothèses de la fin anticipée d'une PPR</i>	12
LES SUITES DE LA PPR	12
<i>Le reclassement</i>	12
<i>Les incertitudes statutaires en cas de reclassement impossible</i>	13
SCHÉMA D'UNE PPR	15

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L. 826-2](#) et [L. 826-7](#) du Code général de la fonction publique (CGFP)
- [Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)
- [Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)
- [Circulaire DGCL du 30 juillet 2019](#)
- [FAQ DGCL Mise en œuvre de la PPR dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Historique et évolutions législatives et réglementaires du dispositif de la PPR

C'est l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui a instauré un nouveau dispositif en créant l'ancien article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui disposait que « *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* ».

Il a fallu ensuite plus de deux ans avant de connaître les modalités précises de mise en œuvre de ce nouveau droit ouvert aux fonctionnaires. C'est le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui est venu inscrire ce dispositif dans le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La loi dite « TFP » n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue ajouter que pendant une PPR un agent peut être mis à disposition du centre de gestion afin d'exercer certaines missions.

 **A NOTER :** La loi TFP était également venu indiquer que « *Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences* ».

Mais cette dernière phrase a ensuite été retirée par l'ordonnance dite « santé famille » n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Cette dernière a prévu que des décrets devront fixer « *les modalités suivant lesquelles, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 57, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle* » (ancien article 58 de la loi du 26 janvier 1984).

Désormais, l'article L. 822-30 du CGFP en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022 indique qu'« *A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un des congés prévus aux sections 1 à 4, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle* ».

La référence à un futur décret a donc été supprimée.

L'ordonnance « Santé famille » a ajouté à l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 la possibilité de faire débiter la PPR avant l'avis d'inaptitude du comité médical en indiquant que « *Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au précédent alinéa* ».

Voici la dernière version du désormais article L. 826-2 du CGFP : « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.*

Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa ».

Les évolutions règlementaires sont davantage importantes puisqu'elles touchent aux modalités et à la procédure en elle-même de la PPR. Tout d'abord, le décret n° 2022-350 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale a actualisé les articles du décret du 30 septembre 1985 en remplaçant le vocable « comité médical » par celui de « conseil médical ».

Et surtout, en application de l'ordonnance santé famille le [décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#) est venu modifier en profondeur les règles de la PPR et du reclassement prévues au décret 30 septembre 1985. Ces nouvelles règles sont applicables à partir du 1^{er} mai 2022 mais les nouvelles dispositions sont également appliquées aux PPR et procédures de reclassement qui étaient engagées au 1^{er} mai 2022 (article 9 du décret du 22 avril 2022).

Objectifs de la PPR

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et qu'un aménagement de son poste de travail s'avère impossible, l'agent peut être affecté dans un autre emploi de son grade. On parle alors de changement d'affectation.

Mais lorsque son état de santé ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais que l'agent est apte à exercer d'autres fonctions il a le droit d'être reclassé. L'agent change alors de cadre d'emplois.

Afin de préparer ce reclassement professionnel, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a créé un nouveau droit aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des emplois que leur grade leur donne vocation à occuper : il s'agit du droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) pendant une durée maximale d'un an.

Il s'agit d'une démarche d'accompagnement individualisé d'un agent vers l'exercice de nouvelles fonctions, d'un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle. Ce nouveau droit vise à associer le plus en amont possible l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre pleinement acteur de sa reconversion (→ [circulaire DGCL du 30 juillet 2019](#)).

- La PPR est donc une période de transition professionnelle qui a pour but de préparer, voire de qualifier l'agent en vue de l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé. La PPR peut avoir lieu au sein ou en dehors de sa collectivité ou établissement d'origine.

 **A NOTER :** la PPR ne vise à préparer, voire qualifier, son bénéficiaire qu'à l'occupation de nouveaux emplois dans la fonction publique : elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

- ➔ La PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation voire de mise en situation sur un ou plusieurs postes.
- ➔ Il s'agit d'une période d'activité considérée comme du service effectif.
- ➔ Dans la mesure où la PPR est un droit pour les agents, un employeur ne pourrait pas opposer un refus à une demande en ce sens.

Agents bénéficiaires de la PPR

→ Articles [L. 826-2 du CGFP](#) et [2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)

LA CONDITION « STATUTAIRE »

- Ne peuvent bénéficier d'une PPR que les agents fonctionnaires en activité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent de la CNARCL ou de l'IRCANTEC.
- Sont donc exclus du bénéfice de la PPR :
 - les agents contractuels,
 - les agents stagiaires puisqu'ils ne bénéficient pas d'un droit au reclassement (notamment CAA Nantes, 1^{er} juin 2021, n°19NT04871),
 - les agents en position de détachement.

LA CONDITION LIEE A L'INAPTITUDE DE L'AGENT

Pour avoir droit à une PPR :

- l'agent doit avoir été reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade mais apte à l'exercice d'autres fonctions => un agent reconnu définitivement inapte à toutes fonctions ne peut donc pas bénéficier d'une PPR puisque dans cette hypothèse le reclassement est par définition impossible.

 **A NOTER :** une incertitude existe quant à la possibilité juridique d'accorder ou non une PPR aux agents temporairement inaptes aux fonctions de leur grade. En effet, dans sa FAQ de 2019 la DGCL a expressément indiqué qu'elle ne leur était pas ouverte et qu'elle était réservée aux agents définitivement inaptes aux fonctions de leur grade. Or, il résulte de l'article 4 du décret du 30 septembre 1985 qu'un agent peut être reclassé en raison d'une inaptitude temporaire (« *La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions de son corps ou cadre d'emplois d'origine est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le conseil médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales. (...)* »). Par conséquent, si un reclassement est possible en cas d'inaptitude temporaire, et dans la mesure où les textes sur la PPR ne la réserve pas expressément aux cas d'inaptitude définitive, il semble délicat de refuser par principe une PPR aux agents temporairement inaptes. Dans les faits, il semblerait cohérent de considérer qu'il appartient au conseil médical d'apprécier, au cas par cas, l'opportunité d'une PPR en cas d'inaptitude temporaire (par exemple inaptitude certes temporaire mais pour une durée assez longue).

- Par dérogation, un agent à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a également droit à une PPR.

La PPR est ouverte quelle que soit l'origine de l'inaptitude, que l'agent soit en arrêt ou non, et quel que soit le type de congé dans lequel est placé l'agent (CMO, CLM/CLD, CGM, CITIS).

 **A NOTER :** un agent peut bénéficier d'une PPR avant l'expiration de ses droits à congé maladie s'il remplit la condition d'inaptitude aux emplois de son grade. L'objectif de la PPR étant d'accompagner la transition professionnelle des fonctionnaires vers le reclassement, attendre l'issue des droits à congé maladie alors que les conditions d'ouverture d'un droit à PPR sont remplies ne correspondrait pas à l'esprit de ce dispositif.

LES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE D'UNE PPR

1. Le constat de l'inaptitude : l'avis du conseil médical en formation restreinte

→ [Article 2 al 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) : « 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 territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique. L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève ».

La première étape de la mise en œuvre d'une PPR réside donc dans le constat de l'inaptitude de l'agent.

La constatation de l'état de santé ouvrant droit à une PPR est faite par avis de la formation restreinte du conseil médical (FRCM).

La saisine du conseil médical pourra découler :

- soit d'un cas de consultation imposé par les textes (par exemple aptitude à la réintégration à l'issue d'un an de CMO, ou reprise à l'issue d'une période de CLM, etc...)
- soit d'une demande d'un médecin (traitant, du travail ou agréé).

 **A NOTER :** pour rappel et par dérogation, depuis le décret du 22 avril 2022, les agents peuvent bénéficier d'une PPR dès le moment où une procédure tendant à reconnaître leur inaptitude a été engagée. Dans ce cas, le constat de l'inaptitude n'est pas la première étape, mais ce sera la simple saisine de la FRCM.

2. L'information de l'agent de son droit à une PPR

- ➔ Dès la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale, celle-ci informe l'agent par écrit de son droit à bénéficier d'une PPR.
- ➔ Afin d'éviter la situation où un agent, informé de son droit à une PPR ne se prononcerait pas, il est conseillé que lorsque l'autorité territoriale informe l'agent de son droit elle lui précise qu'à défaut de se manifester dans un certain délai (15 jours par exemple), son silence vaudra acceptation de la PPR.

3. Le point de départ de la PPR

→ [Article 2 al 2 et 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) : « (...) La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report. Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent. »

LE PRINCIPE

Par principe, la PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale si l'agent n'est pas en arrêt à ce moment.

LES EXCEPTIONS

Mais d'autres points de départ de la PPR sont possibles, notamment depuis le décret du 22 avril 2022, à savoir :

- A la demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité (si la FRCM venait à rendre un avis d'aptitude, l'autorité territoriale mettra fin à PPR).
- A compter de la reprise des fonctions de l'agent s'il était, au moment de la saisine ou de la réception de l'avis du conseil médical, en CMO, CLM/CLD, CGM, CITIS, congé de maternité ou tout autre congé lié aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant).
- Par ailleurs, il est possible, d'un commun accord entre l'agent et l'autorité territoriale, de reporter la date de début de la PPR dans la limite d'une durée maximale de 2 mois. Pendant cette période de report l'agent est maintenu en activité.

4. La prise d'un arrêté de placement en PPR

Une fois la date de départ de la PPR décidée, il est conseillé de prendre un arrêté de placement en PPR.

5. L'établissement d'une convention entre l'autorité territoriale, le centre de gestion et l'agent

→ [Articles 2-2 et 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)

L'ELABORATION D'UN PROJET DE CONVENTION

L'autorité territoriale et le président du centre de gestion doivent établir conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente normalement sa demande de reclassement.

Le médecin du travail doit être informé de ce projet avant sa notification à l'agent.

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier de périodes de formation (formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation, formation de perfectionnement, formation de professionnalisation etc...), d'observation et de mise en situation ¹

En parallèle, l'autorité territoriale et le centre de gestion engagent, en outre, avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

A NOTER :

- Si le conseil médical rend son avis en cours de PPR, le projet peut être modifié par avenant pour tenir compte dudit avis.
- Si l'agent effectue tout ou partie sa PPR, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil doit être associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.
- Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale signataire de la convention la transmet aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer. Selon la DGCL, cela permet aux éventuels autres employeurs d'apporter le cas échéant, « *toute précision utile concernant les conséquences éventuelles de la PPR sur l'exercice des fonctions que l'agent peut continuer d'exercer et formuler des observations sur l'articulation de la PPR avec les autres emplois de l'agent, avant la signature de la convention* » (circulaire du 30 juillet 2019).
- Pour les agents intercommunaux (agent occupant plusieurs emplois relevant du même grade), il semble cohérent de considérer que l'agent sera placé dans une situation identique vis-à-vis de chacun de ses employeurs publics. L'agent devra donc accomplir une PPR chez chacun de ses employeurs publics et chacun des employeurs sera signataire de la convention.

¹ Selon la DGCL les **périodes d'observation** constituent « un temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois existants au sein des différents services qui sera retranscrit dans un compte-rendu d'observation. Ces périodes d'observation permettent aux agents en PPR d'être sensibilisés et de découvrir de nouveaux environnements professionnels » (□ circulaire DGCL du 30 juillet 2019).

Toujours selon la DGCL, les **mises en situation professionnelles** ou « **périodes d'immersion** » permettent à l'agent de « tester » certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien. Elles « visent notamment à permettre à l'agent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel en développant son expérience et ses compétences »

NOTIFICATION DU PROJET DE CONVENTION

Le projet de convention doit être notifié à l'agent, en vue de sa signature, au plus tard 2 mois après le début de la PPR.

 **A NOTER :** l'agent qui ne signerait pas cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

6. La mise en œuvre et le suivi de la convention

La réussite d'une PPR dépend beaucoup de l'investissement de l'agent. Ce dernier doit se sentir, et être, acteur de cette période de transition professionnelle.

La mise en œuvre de la PPR doit faire l'objet, selon la périodicité qui aura été fixée par la convention, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale, conjointement avec l'agent.

A l'occasion de cette évaluation et en accord avec l'agent, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés par avenant.

Pendant le déroulement de la PPR, l'agent peut se faire accompagner par un conseil de son choix. Il peut par exemple s'agir d'un représentant d'une organisation syndicale ou d'un conseiller en évolution professionnelle.

 **A NOTER :** il appartient à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement et de séjour éventuels des agents en formation dans le cadre de la PPR.

 **Votre interlocuteur au CDG45 :**
Marie de Saint Albin
mobilite@cdg45.fr, 02 38 75 66 34

SITUATION DE L'AGENT PENDANT LA PPR : CONSÉQUENCES DE LA POSITION D'ACTIVITÉ

→ Articles [L. 826-2 du CGFP](#) et [2-1 al 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Conséquences en termes de carrière et retraite

Pendant la PPR, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et cette période est assimilée à une période de service effectif en termes de carrière.

L'agent en PPR déroule donc normalement sa carrière dans son cadre d'emploi d'origine et peut bénéficier d'un avancement d'échelon, voire d'un avancement de grade.

Le fait que l'agent demeure en position d'activité permet qu'il puisse être mis à disposition du centre de gestion pour exercer des missions de renfort ou remplacement auprès des collectivités.

Sous réserve d'indications contraires de la CNRACL, l'agent placé en PPR continue à cotiser et à générer des trimestres valables pour la retraite.

 **A NOTER :** nous recommandons de procéder à l'entretien professionnel d'un agent qui aurait été en PPR tout ou partie d'une année civile. Cela permet en effet de matérialiser dans le dossier individuel de l'agent la période de PPR, de faire apparaître les éventuelles formations suivies par l'agent et ses souhaits d'évolution de carrière.

Conséquences en termes de droit à congés

L'agent étant en position d'activité, il a notamment droit aux congés annuels et aux divers congés pour raison de santé (CMO, CLM/CLD, ...), au CITIS ou encore aux congés liés aux charges parentales.

En cas d'accident de service pendant une PPR (au cours d'une formation, d'une période d'observation ou d'une mise en situation) l'agent a droit pendant toute la durée de l'arrêt à l'intégralité de son traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement. Le versement de cette rémunération et les frais médicaux sont à la charge de l'employeur qui rémunère l'agent à la date de la reconnaissance de l'imputabilité au service, à savoir la collectivité d'origine de l'agent (→ [circulaire DGCL du 30 juillet 2019](#)).

A la différence des congés maladie, les congés annuels (et les éventuels RTT) ne suspendent, ni ne reportent, la PPR.

PRECISIONS SUR LES CONGES ANNUELS

S'agissant de la méthode de calcul des droits à congés annuels, la DGCL a indiqué dans FAQ que « *la durée du travail qu'il [l'agent en PPR] effectue s'apprécie par rapport à son temps de travail effectif dans le cadre de sa nouvelle activité. En PPR, comme pour toute position d'activité, ce temps de travail effectif est celui durant lequel l'agent est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. L'agent en PPR bénéficie en conséquence de tous les droits à congés, au regard de son temps de travail effectif. Le cycle de travail pourra ainsi être précisé dans le cadre de la convention* ».

Dans les faits, il est parfois difficile de pouvoir anticiper précisément dans la convention le cycle de travail de l'agent. En pareille situation, nous suggérons de se référer aux modalités d'organisation du travail qui étaient celles de l'agent avant son placement en PPR et de l'indiquer dans la convention.

S'agissant de la pose des jours de congés annuels, et dans la mesure où, en l'état de la réglementation, la PPR n'ouvre pas droit au report des congés annuels non pris, il est conseillé d'indiquer aux agents qu'ils doivent poser leurs jours selon les règles propres à chaque collectivité.

 **A NOTER :** il est également conseillé que l'agent ne pose pas ses jours de congés sur des périodes de formation ou de stage prévues par la convention.

LA QUESTION DES RTT

Tant dans sa circulaire que sa FAQ, la DGCL admet que l'agent en PPR puisse acquérir des jours d'ARTT. Cela serait par exemple possible si dans la convention il est prévu que le temps de travail effectif de l'agent soit supérieur à 35h heures par semaine.

Conséquences en termes de rémunération

« 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 ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics » (→ Article [2-1 al 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

Ainsi, en PPR, l'agent continue de percevoir son traitement ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et le complément de traitement indiciaire (CTI) prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020.

Le maintien ou non du régime indemnitaire n'étant pas prévu par les textes, il dépend de la délibération de l'organe délibérant en la matière.

En effet, dans la mesure où depuis le 1^{er} mai 2022, dans la fonction publique d'État, les agents en PPR ont droit au maintien de leur primes et indemnités (article 4 du décret n° 2022-632 du 22 avril 2022 modifiant l'article 2-1 du décret n° 84-1051 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et article 10 du décret du 22 avril 2022 modifiant l'article 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010) et en application du principe de parité, les employeurs territoriaux peuvent désormais prévoir par délibération le maintien de la totalité du régime indemnitaire des agents en PPR.

 **A NOTER :** pour les agents à temps partiel la FAQ de la DGCL précise que l'agent conserve sa quotité de travail pendant la PPR, sauf modification d'un commun accord dans la convention. De même, on pourrait imaginer qu'un agent à temps non complet pour lequel la convention de PPR prévoirait une quotité de travail à temps complet pour réaliser sa PPR serait rémunéré sur la base d'un temps complet : la DGCL indique en effet, de manière peu claire et tout de même en contradiction avec l'article 2-1 du décret du 30 septembre 1985 que « L'agent perçoit le traitement correspondant à sa quotité de travail, selon qu'il est affecté à temps non complet ou à temps plein pour réaliser sa PPR » (question n° 6 de la FAQ).

Conséquences sur le poste de l'agent

Tout d'abord, le placement en PPR ne fait pas partie des cas de recours à un agent contractuel sur la base du remplacement d'un agent indisponible de l'article L. 332-13 du CGFP (ancien article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Ensuite, il s'avère que la FAQ de la DGCL indique cependant que l'employeur peut « déclarer vacant le poste dans la mesure où le fonctionnaire est inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions et qu'il sera, in fine, affecté sur un autre emploi. Dans ce cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit, pour les besoins de continuité du service, que les emplois permanents des collectivités et établissements publics puissent être occupés par des agents contractuels ». Mais nous ne partageons pas la lecture de la DGCL : en effet, dans la mesure où l'agent en PPR est en position d'activité, quelque part « sur son ancien poste », il nous semble délicat de déclarer ce dernier vacant.

Par conséquent, seule une déclaration de vacance sur un nouveau poste permettrait selon nous de « remplacer » l'agent en PPR.

LA DURÉE DE LA PPR

→ Articles [L. 826-2 du CGFP](#), [2 al 4](#) et [2-3 al 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Le principe : une PPR dure 12 mois maximum

Par principe, la PPR a une durée maximale de 12 mois et prend donc fin au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté. La date de fin doit être indiquée dans la convention.

 **A NOTER** : On ne parle pas de prolongation de la PPR de 3 mois lorsque l'agent est maintenu en activité suite à sa demande de reclassement (cf § sur les suites de la PPR).

L'exception : le report de la date de fin d'une PPR

Depuis le décret du 22 avril 2022, lorsqu'au cours d'une PPR, l'agent bénéficie de congés pour raison de santé (CMO, CLM/CLD, CGM), d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP, la date de fin de ladite PPR est reportée de la durée de ce congé.

Les hypothèses de la fin anticipée d'une PPR

Plusieurs hypothèses de fin anticipée de PPR peuvent se présenter. Ainsi une PPR peut être écourtée :

- en cas de manquements caractérisés de l'agent au respect des termes de la convention (par exemple absences ou retards répétés ou injustifiés, manque caractérisé d'assiduité, etc...). Dans ce cas, selon les indications de la DGCL dans la circulaire du 30 juillet 2019, il est mis un terme de la PPR restant à courir et le fonctionnaire présente une demande de reclassement
- si l'agent est reclassé avant le terme initialement prévu.
- à la demande de l'agent.

LES SUITES DE LA PPR

Le reclassement

Dans l'idéal, une PPR se termine par le reclassement de l'agent puisque c'est sa finalité → « *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* » (→ [article 2 al 4 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)).

Ainsi, à l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle le reclassement prend effet, et ce dans la limite d'une durée maximale de trois mois à compter de la demande de l'agent (→ [article 2 al 5 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#)). La durée de trois mois correspond à la durée maximale de la procédure de reclassement en application de l'[article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#).

Le maintien en position d'activité pendant trois mois a donc pour objet de permettre à la collectivité de mettre en œuvre la procédure de reclassement (avec notamment la saisine pour avis du conseil médical).



A NOTER : depuis le décret du 22 avril 2022, l'employeur a la possibilité de mettre en place un « reclassement d'office ». Le nouvel article 3-1 du décret du 30 septembre 1985 indique ainsi que :

« En l'absence de demande présentée en application de l'article 3, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas du même article.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève ».

Pour rappel, il existe trois modalités de reclassement :

- l'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois (article L. 826-3 du CGFP)
- le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois (article L. 826-4 du CGFP)
- le recrutement par accès à un autre corps ou cadre d'emplois par concours (ou sans concours) ou promotion interne (article L. 826-5 du CGFP)

Les incertitudes statutaires en cas de reclassement impossible

Dans les faits, il arrive bien souvent que la fin de la PPR ne se conclue pas par un reclassement. Deux situations peuvent en effet se rencontrer :

- l'agent ne fait pas de demande de reclassement (à l'issue de la PPR ou en cas de fin anticipée de la PPR) ;
- le reclassement s'avère impossible à l'issue des trois mois.

Force est de constater que ni les textes ni la DGCL n'éclaircissent précisément sur la conduite à tenir en pareilles situations. Voici *in extenso* les indications de la DGCL :

- **FAQ** (question n°10) :

« La Situation d'un fonctionnaire précédemment en congé maladie qui refuse la PPR ou dont la PPR prend fin prématurément :

L'agent placé en PPR à l'issue d'un congé de maladie retrouve sa position d'activité, même s'il n'exerce plus ses fonctions. S'il refuse de bénéficier de la PPR ou si celle-ci prend fin pour des manquements caractérisés, il est mis un terme à la PPR restant à courir et le fonctionnaire présente une demande de reclassement en application des dispositions du nouvel article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Il n'est donc pas replacé en congé de maladie, quel que soit le type de congé ».

⇒ On peut supposer qu'il est maintenu en activité 3 mois.

- [Circulaire du 30 juillet 2019](#) (fiche n° 5, page 14 et schéma de la fiche n° 7)

« Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire qui a sollicité un reclassement, celui-ci est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique dans l'attente de lui trouver un poste, en application de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 (...) »

- Face à ces incertitudes, et sous réserve de précisions contraires futures de la DGCL ou du juge administratif, le CDG45 propose de retenir les positions suivantes :
 - ➔ Si le reclassement s'avère impossible faute d'emploi vacant
 - Une décision motivée actant cet impossible reclassement doit être prise (article 3 du décret du 30 septembre 1985)
 - L'agent ne peut plus être maintenu en position d'activité et devrait donc être placé en disponibilité d'office pour raison de santé (cf indications précitées de la DGCL).
 - Il nous semble alors cohérent de considérer que ce placement en disponibilité d'office pour raison de santé ne vaut que dans l'attente de la procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique.
 - Mais une incertitude demeure également dans l'hypothèse où l'agent n'aurait pas épuisé ses droits à congé de maladie avant l'entrée en PPR : faut-il que l'agent les épuise avant de pouvoir être placé en disponibilité ? conformément à la règle classique de la disponibilité, il pourrait sembler prudent de répondre par l'affirmative.
 - ➔ Si l'agent refuse des postes de reclassement proposé
 - Cette situation pourrait s'analyser, comme précédemment, comme un échec du reclassement et conduire à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé dans l'attente de la retraite pour invalidité ou du licenciement pour inaptitude physique.
 - Mais la DGCL (fiche n° 7 précitée) considère qu'en cas de refus de poste sans motif médical valable, l'agent est licencié après avis de la CAP (transposition des raisonnements des articles 17 et 35 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). De nouveau, cette question n'a pas été tranchée par la jurisprudence de sorte qu'une incertitude existe. Dans l'attente, il est possible d'appliquer les recommandations de la DGCL.
 - ➔ Si l'agent ne fait pas de demande de reclassement
 - l'employeur peut mettre en œuvre la procédure de reclassement d'office

SCHÉMA D'UNE PPR

