

Questions/réponses Webinaire « la période de préparation au reclassement »

Qu'en est-il du reclassement des fonctionnaires stagiaires ?

Diapo 23 : L'exclusion des stagiaires

- se déduit de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 (distinction du grade et de l'emploi) et des articles régissant le reclassement dans chaque fonction publique.
- Ainsi « ni le principe général [du reclassement en cas d'inaptitude physique] ni [les dispositions précitées], ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés » CE, 17 février 2016, n° 381429.
- Le stagiaire n'a aucun droit à titularisation. Il ne peut donc avoir un droit au reclassement, qui est le corolaire du droit au maintien dans l'emploi (Concl. Polge, sous CE, précité).
- La raison d'être de la PPR étant de permettre un reclassement, le stagiaire n'ayant pas de droit à être reclassé, ne peut donc bénéficier de la PPR, en l'état des textes.

Exceptions :

- Seule une disposition législative ou réglementaire expresse (soit sur la PPR soit sur le droit au reclassement) concernant les stagiaires serait de nature à modifier cet état du droit.
- Ex : Pour les fonctionnaires de police, pour lequel l'article 37 du décret du 9 mai 1995, prévoit à l'égard des stagiaires, un droit à reclassement lorsque l'inaptitude physique résulte de blessures survenues dans l'exercice d'une mission de police (cf. CE, 17 février 2016, précité)
- Lorsque l'inaptitude du stagiaire est imputable au service (CE, 17 février 2016, affaire distincte n° 372419 concernant un fonctionnaire territorial, mais transposable à toute la fonction publique).

Dans ces hypothèses, le droit au reclassement semble emporter droit à la PPR.

L'inaptitude à la fonction est-elle le préalable obligatoire à la mise en œuvre de cette période ?

Diapo 25-26 : L'inaptitude à l'exercice des fonctions est la condition préalable à la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

- La loi évoque comme **bénéficiaire « le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions »**.
- Il s'agit donc du **constat de l'inaptitude à exercer toutes fonctions auxquelles le corps ou le cadre d'emplois d'appartenance donne vocation**, et pas seulement l'inaptitude au poste occupé.
- **Le constat est établi par le comité médical.**

Est-ce que la PPR doit s'appliquer, réglementairement, pour les agents qui sont dans le cadre d'un « changement d'affectation pour raison médicale », c'est à dire qui peuvent avoir un nouvel emploi dans leur cadre d'emplois.

Diapo 26

Le fonctionnaire **inapte à l'emploi occupé, peut poursuivre une activité dans le même corps ou cadre d'emplois**, en particulier par aménagement de poste (changement d'affectation, aménagements horaires, achats de matériel spécifique de nature à compenser la pathologie et maintenir le fonctionnaire en situation d'emploi dans le même corps ou cadre d'emplois). **Il n'est donc pas bénéficiaire de la PPR** étant toujours en capacité d'exercer l'une des fonctions de son corps ou cadre d'emplois.

Je me demandais qui était en charge de dérouler la PPR ? Est-ce l'administration elle-même ou est-ce un prestataire particulier ?

La formalisation de la période de préparation au reclassement et le fruit d'une co-construction entre l'administration/collectivité ou l'établissement (RH, médecin, correspondant handicap) et l'agent concerné.

L'employeur peut si nécessaire mobiliser des acteurs/des experts externes (Cap emploi, Prestations d'Appuis Spécifiques, les prestations spécifiques d'orientation professionnelle...) Mais c'est bien l'employeur qui a la responsabilité de mettre en œuvre la PPR.

Si la reprise n'est pas possible pour un agent en maladie ?

La période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise de fonctions (si l'agent est en congé de maladie ; donc au terme du congé maladie). L'agent inapte n'est pas en mesure de remplir les fonctions correspondantes aux emplois de son corps. Cette reprise se réalise dans le cadre de la PPR, ce qui permet de positionner l'agent sur des fonctions adaptées et non pas sur ses fonctions précédentes.

Durant la période, quelle sera la rémunération, traitement de base uniquement ?

Diapo 52

- Les décrets évoquent le versement du traitement sans autre précision. Donc exclusion au moins pour la FPE du bénéfice des primes.
- Concernant la FPH et la FPT : des indices qui concourent à exclure le bénéfice des primes, mais pas de certitude.

Que devient le fonctionnaire à l'issue de la PPR si celle-ci n'a pas abouti ?

A l'issue de la PPR, s'il n'y a pas de reclassement rebascule-t-on sur une procédure de reclassement classique ?

Diapo 45

Oui.

Si à l'issue de la PPR il n'y a pas de possibilité de reclassement ou pas de demande de reclassement, l'agent est placé :

- Soit en congés de maladie ;
- Soit en disponibilité si épuisement des droits statutaires à congés de maladie (CE, 7 juillet 2006, n° 272433),

et engagement de la procédure de fin de fonctions.

Si l'inaptitude est liée à l'environnement et non pas au poste, est-il envisageable de proposer une PPR ?

La condition d'accès est le constat de l'inaptitude aux fonctions du corps ou du cadre d'emplois par le comité médical. L'inaptitude consécutive de l'agent suite à un environnement professionnel particulier ne signifie pas nécessairement que l'agent est inapte aux fonctions de son corps ou cadre d'emplois dans un autre environnement.

L'agent peut-il partir en formation pendant la PPR ?

La PPR permet de travailler des mises en situation, des stages, des formations. De surcroît, on rappellera que le droit à la formation est un droit mobilisable pour les fonctionnaires en position d'activité, ce qui est le cas du fonctionnaire bénéficiaire de la PPR.

Quid des établissements (EHPAD, petites structures) où il n'y a pas ou peu de solutions de reclassement ? Reclassement en interne ?

L'esprit de la PPR est de reclasser l'agent dans la fonction publique (en interne ou dans un autre versant). Dans la situation d'un établissement ou d'une collectivité de petite taille où le reclassement n'est pas possible, la PPR est mise en place pour accompagner l'agent dans une démarche de reclassement par voie de détachement ou de recrutement. Cela au même titre que pour des réorientations complètes pour lesquelles en interne vous ne disposez pas de l'emploi ciblé par l'agent.

Attention, il faut bien distinguer les étapes. Il ne faut pas, d'un point de vue réglementaire, refuser une PPR au motif qu'à la date de constat de l'inaptitude aux fonctions du corps ou cadre d'emplois, la collectivité n'aurait pas de poste vacant à proposer dans le cadre d'un reclassement. Rappelons que l'employeur est tenu de rechercher des postes vacants susceptibles d'être occupés par le fonctionnaire tout au long de la PPR.

La période de PPR étant une période d'activité, celle-ci ouvre-t-elle de nouveaux droits maladie à l'agent?

Diapo 53

Sur l'articulation avec les droits à congés de maladie, le cumul ne semble pas exclu.

Les actions durant la PPR (mises en situations, formations, stages) doivent-elles être réalisées en continu ou peut-on accepter des périodes sans activité N ?

Dans l'idéal, il faudrait éviter les périodes d'inactivité lors du projet.

L'agent est en formation pendant la PPR, qui prend en charge le salaire et autres frais annexes ?

Pendant la période de préparation au reclassement, l'agent garde le bénéfice d'un plein traitement versé par l'employeur.

Si l'agent est reconnu en situation de handicap, BOE ou agent en cours de reclassement, il est possible de mobiliser les aides financières du FIPHFP durant la PPR : « Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé »

Le FIPHFP prend en charge déduction faites des autres financements :

- Les frais de formation à hauteur de 10 000 € par an pour une durée maximale de 3 ans
- La rémunération à hauteur de 60 % pendant le temps de formation

Est-ce que l'agent qui est déjà en disponibilité d'office va pouvoir en bénéficier ?

Oui si son état de santé permet une reprise pour réaliser la période de préparation au reclassement.

Maintien du plein traitement pendant 12 mois ? Ou demi-traitement ?

Diapo 53

Articulation avec le bénéfice du régime indemnitaire :

- Les décrets évoquent le versement du traitement sans autre précision. Donc exclusion au moins pour la FPE du bénéfice des primes.
- Le compte rendu de réunion du CSFPE confirme cette analyse
- Conclusion pour la FPH et la FPT : des indices qui concourent à exclure le bénéfice des primes, mais pas de certitude.

Lorsque le comité médical ne se prononce pas sur l'inaptitude contre l'avis du médecin de prévention, l'agent peut-il néanmoins faire une PPR ?

Le constat de l'inaptitude doit être établi par le comité médical. Ainsi, il semble que l'avis du comité médical s'impose. Donc non.

Il semble essentiel qu'une bonne communication et information soit donnée à ses instances sur cette période de préparation au reclassement.

Si l'agent est en arrêt durant la PPR, la durée de la PPR peut-elle être reportée de la durée de l'arrêt maladie ?

A priori non, car les textes n'envisagent pas cette possibilité, et de surcroît indiquent que la PPR est en tout état de cause limitée à une année, ce qui semble être une limite impérative.

Pour le corps enseignant, les congés annuels sont-ils les mêmes pendant la PPR ?

Il n'existe pas de disposition spécifique en la matière dans le cadre de la PPR. On applique de manière classique le droit régissant cette catégorie d'agents.

Si un agent est en fin de droits statutaires (fin de CLM ou CLD), et qu'il est reconnu inapte, la PPR s'applique à lui, mais l'administration peut-elle le maintenir en activité sur son poste dans l'attente du projet ?

Si l'agent est reconnu inapte à ses fonctions, le fait de le maintenir sur son poste constitue un manquement à l'obligation de l'employeur en matière de sécurité au travail. S'il est en activité, cela se fera sur des missions qui sont compatibles avec son état de santé. On rappellera par ailleurs que le décret « fonction publique territoriale » prévoit expressément que pendant la période maximum de 2 mois pendant laquelle le projet est préparé, le fonctionnaire peut bénéficier de périodes de mises en situations professionnelles.

Qu'en est-il pour les établissements (EHPAD, petite structures) sans solution de reclassement ? Peut-on éviter la PPR si l'établissement prouve qu'il n'y a pas de solution de reclassement ?

Le principe de la période de préparation au reclassement doit permettre la mise en place d'un véritable accompagnement, par l'employeur, au bénéfice de l'agent concerné par une inaptitude totale et définitive à ses fonctions.

La période de préparation au reclassement est proposée à l'agent indépendamment de la possibilité ou non de reclassement. Cette période permettra à l'employeur d'accompagner l'agent vers d'autres établissements, vers un autre versant de la fonction publique, etc. afin de favoriser le reclassement. (cf. réponse précédente).

La période de préparation au reclassement n'est pas mise en œuvre lorsque l'agent la refuse expressément.

Pouvez-vous préciser le rôle du CDG et du CNFPT en lien avec la FPT ? Concrètement ?

Un rôle dans le cadre de l'élaboration du projet et de la convention :

Diapo 36

FPT : si le texte d'application distingue le projet de la convention, il simplifie le dispositif en considérant que le projet est établi par voie de convention.

Le projet n'est donc qu'une composante de la convention. Ainsi, la PPR ne repose que sur un seul document : la convention.

La minima convention entre l'employeur et le fonctionnaire

- La version finale du décret ne mentionne plus l'exigence de convention tripartite entre l'autorité territoriale, le fonctionnaire et le Président du CDG ou du CNFPT.
- L'art. 2-2 évoque certes que l'Autorité Territoriale et le Président du CDG ou CNFPT établissent le projet par voie de convention

Mais l'alinéa 4 emploie le terme signataire au singulier concernant l'AT, le Président.

- Dans le doute on conseille la signature de la convention par l'AT et le président du CNFPT ou CDG, puis de l'agent.
- L'administration d'accueil du fonctionnaire est simplement associée à l'élaboration pour la seule partie qui la concerne. Le décret final n'en fait pas une autorité signataire du contrat (contrairement à ce qui était prévu dans le projet de décret présenté en CSFPT).

Une obligation de recherche d'emploi dès le début de la PPR, pour l'employeur ET le CDG ou le CNFPT (selon le cadre d'emploi de l'agent) art 3 du décret du 5 mars 2019.

« L'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion engagé, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois ».

Un rôle dans le suivi de la PPR, selon la position qu'il détienne vis à vis de l'agent (art 3) :

« La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention prévue au premier alinéa de l'article 2-2, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, conjointement avec l'agent ».

Un rôle dans la gestion de la demande de reclassement (art 4 du décret du 5 mars 2019) :

Obligation de recherche de poste de reclassement, notamment par voie de détachement.

« Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois **se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.** L'impossibilité, pour l'autorité territoriale, le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée. » ;

En conclusion pouvez-vous nous redéfinir à quel objectif répond la PPR, pourquoi ce dispositif, quelle était la lacune ?

Cette période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Reclassement qui peut avoir lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation. Une telle période permet d'effectuer des « tests de reclassement » avant un reclassement définitif. En tout état de cause, elle permet à un fonctionnaire d'acquérir de nouvelles compétences pour exercer un autre emploi dans un autre cadre d'emplois, que ce soit dans la collectivité d'affectation ou auprès d'une autre collectivité relevant de la fonction publique, notamment dans le cadre de détachement. Il s'agit donc d'un nouveau droit pour permettre le maintien d'un fonctionnaire en situation d'emploi.

De plus, cette période est sécurisée juridiquement et financièrement avec le bénéfice du traitement (ce qui permet de pallier par exemple l'épuisement des droits statutaires à congés de maladie).

Enfin, elle prolonge la période pendant laquelle la collectivité est astreinte à rechercher des emplois susceptibles d'être vacants.

Un agent du régime général a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé à l'issue de sa grave maladie. Sa disponibilité pour raison de santé est épuisée au 31 janvier 2019. Le CM a été saisi et émet son avis : « Au vu de l'expertise, avis favorable à la dernière prolongation de la disponibilité d'office 6 mois à compter du 01/08/2018. Inaptitude totale et définitive à toute fonction à l'issue ». La CAP a également été saisie sur la demande de licenciement pour inaptitude physique totale et définitive de l'agent et qui a émis un avis favorable à cette demande le 5 décembre 2018.

Entre temps, l'agent a été informé de cet avis puis a sollicité un recours sur la mention inaptitude totale et définitive à toute fonction". La collectivité informe le CM de ce recours. Le CM du 8 mars émet l'avis : « Au vu des expertises, l'agent présente une inaptitude totale et définitive à ses fonctions et ne pourra pas, normalement, reprendre ses fonctions avant le 31/01/2020. Aucun reclassement n'étant possible au sein de la collectivité au cours de l'année à venir, le renouvellement pour une quatrième année ne peut être envisagé réglementairement ».

Doit-on placer l'agent en disponibilité d'office ou autre situation ?

La question comporte des imprécisions qui empêchent d'apporter une réponse précise à la situation décrite, en particulier concernant le statut de l'agent (contractuel, stagiaire, titulaire ? En indiquant que l'agent concerné est d'une part, agent du régime général et d'autre part en congé de grave maladie, on peut en déduire qu'il est contractuel, mais la précision serait appréciable). De surcroît, l'absence de précision sur la fonction publique d'appartenance ne me permet pas d'apporter une réponse précise. La complexité des événements successifs nécessite un examen approfondi, pièces à l'appui, dans le cadre d'une consultation juridique qui ne peut être réalisée dans le présent cadre.