

## Foire Aux Questions – Période de Préparation au Reclassement Handi-Pacte Bourgogne Franche-Comté - 2020

### Sécurisation juridique de la démarche de PPR Intervention Me Nicolas Sautereau

#### Quand et Qui est concerné par la période de PPR :

##### Quand débute la PPR ?

L'ordonnance du 19 janvier n° 2017-53 a créé la PPR en modifiant la loi du 11 janvier 1984 (FPE), la loi du 26 janvier 1984 (FPT) et la loi du 9 janvier 1986 (FPH) en précisant « **le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement** ».

La **Loi de transformation de la fonction publique a modifié cette rédaction** en indiquant que le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître une situation d'inaptitude. Ce qui modifie le point de départ de la PPR. Le point de départ ne serait plus le constat de l'inaptitude dressée par le CM mais il s'agirait du risque d'inaptitude à venir aux fonctions.

##### **Point de vigilance sur l'entrée en vigueur de cette modification réglementaire**

Les décrets d'application tels qu'ils sont rédigés notamment pour la FPE et FPT prévoient de faire débiter PPR à la date de constatation de l'avis d'inaptitude à l'exercice des fonctions émis par le comité médical. Il y a donc lieu de préciser dans quelles conditions le risque d'inaptitude peut être établi.

À ce jour le début et jusqu'aux modifications réglementaires le début de la PPR a lieu :

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

### **Est-ce que les contractuels en CDI sont concernés par la PPR ?**

Aucun des décrets applicables aux agents non titulaires ne fait mention d'un droit à la PPR. Les agents contractuels ne sont pas éligibles à la PPR, mais l'employeur doit répondre à son obligation de reclassement.

Le droit au reclassement des agents contractuels relève d'un principe général du droit qui a ensuite été traduit dans les décrets d'application concernant les dispositions statutaires relatives aux contractuels.

- CE, 2 octobre 2002, n° 227868 CCI de Meurthe et Moselle c/ Mme Fardouet ;
- CE 25 mai 2018, n° 407336

### **Est-ce que les agents IRCANTEC sont concernés par la PPR ?**

Uniquement les fonctionnaires de moins de 28 heures sont concernés par la PPR.

### **La PPR nécessite-t-elle un changement de grade ? Un changement de fonction dans le même cadre ou corps d'emplois n'est-il pas suffisant ?**

Un changement d'affectation ne permet pas d'engager une PPR. Le fonctionnaire inapte à l'emploi occupé, peut poursuivre une activité dans le même corps ou cadre d'emplois, en particulier par aménagement de postes (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.

Précision : Un changement d'affectation, n'est pas un reclassement (CE, 7 décembre 2018, Région Hauts de France, n° 401812).

### **Si un agent a des restrictions telles qu'il n'est pas possible d'intégrer celui-ci dans un parcours (restrictions mobilité ++, déplacements restreints) mais sans être en inaptitude totale, que se passe-t-il pour l'employeur ?**

S'il n'est pas en inaptitude totale à toutes fonctions, il est placé en PPR.

### **Un agent qui refuserait la PPR et le reclassement car il ne veut pas changer d'emploi, peut-il demander sa retraite pour invalidité ? Ou la collectivité peut-elle demander cette retraite pour invalidité ?**

S'agissant de la retraite pour invalidité normalement, elle est liée au constat de l'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions. S'il refuse PPR et le reclassement nous sommes dans une procédure classique de licenciement d'inaptitude qui s'articulera avec la demande de retraite pour invalidité.

## Quelle différence entre poste adapté (éducation nationale) et PPR ?

La PPR est obligatoirement mise en œuvre en cas d'inaptitude aux fonctions d'un grade, ce qui n'est pas le cas des postes adaptés, même si ces deux dispositifs peuvent revêtir une finalité commune : la réorientation professionnelle.

De plus la durée des affectations sur poste adapté diffère de la PPR. Alors que la PPR est limitée à 1 an les affectations sur poste adapté sont globalement plus longues, selon les renouvellements (en moyenne 3 – 4 ans).

La procédure de placement en poste adapté est distincte, et peut être initiée par l'agent lui-même. Enfin, au terme de l'affectation en poste adapté, l'agent peut retourner sur son ancien poste, s'il n'y a pas de contre-indication médicale. Il s'agit donc de dispositifs distincts qui le cas échéant pourraient être articulés.

## Préparer la PPR lorsque l'agent est en arrêt maladie :

### Est-il possible pour un agent en arrêt pour des raisons de santé de bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une formation ?

Il existe la possibilité pour les agents en CLM ou CLD de bénéficier d'une « activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation professionnelle ».

Cela permet de positionner l'agent sur des immersions professionnelles, des actions de bilan de compétences et/ou de formations. (Art. 28 décret 87-602/Art. 38 décret 86-442/Art. 27 décret 88-383).

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fait mention qu'il est possible pour un agent en congé pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD et AS/MP) de réaliser un bilan de compétences et/ou une formation avec la condition que la formation soit compatible avec l'état de santé de l'agent sur constat du médecin traitant. Mobilisable avant et après la PPR le cas échéant.

### La mobilisation du CPF, pour un agent public en risque d'inaptitude ou inapte, lors de l'arrêt pour raisons de santé est-il possible ?

A ma connaissance les employeurs publics, ne mobilisent pas le CPF pour des agents qui sont en arrêt ce qui est un frein pour le financement des formations qui se verrait supporter à titre individuel.

La loi de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité pour les agents de se former pendant les périodes d'arrêt maladie.

Le CPF est mobilisable. De plus, il existe un traitement prioritaire et un supplément de crédits pour les formations CPF sollicitées pour prévenir un risque d'inaptitude (Crédit supplémentaire (art. 22 quater loi 83-634; art. 5 décret 2017-928 ; Formations prioritaires art. 8 décret 2017-928)

## Déroulement de la PPR :

### Si l'agent ne se positionne pas au-delà des 15 jours après la notification, peut-on considérer cela comme un refus e la PPR ?

Oui c'est un refus, au bout de 15 jours après notification la notification, si vous n'avez toujours pas réponse du fonctionnaire c'est bien un refus, d'où l'importance de bien signaler dans le courrier de notification ce à quoi il s'expose.

### Cas d'un agent qui a accepté de s'inscrire par écrit dans une PPR mais qui refuse les rendez-vous pour la co-construction de son projet de reclassement au motif qu'il est en maladie ordinaire et pas prêt psychologiquement. Que faire dans cette situation de blocage ?

A ce jour le début et jusqu'aux modifications réglementaires le début de la PPR a lieu :

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

Dans ce cas de figure, il est nécessaire de respecter le choix de l'agent et de garder le lien afin d'essayer d'anticiper la mise en place du projet de conventionnement.

### La PPR peut-elle être instaurée dans un seul service d'accueil avec des périodes de formation ou faut-il obligatoirement que l'agent soit en immersion dans plusieurs services ?

Le projet/la convention de PPR est propre à chaque agent. Si l'accueil au sein d'un seul service lui permet de répondre l'objectif d'un reclassement, il n'y a pas d'obligations de multiplier les lieux d'accueil.

### La convention/le projet notifié à l'agent dans le délai de 2 mois doit-il préparer le projet de période de préparation au reclassement sur la durée d'une année ?

Le contenu est particulièrement réglementé :

- Nom des parties
- Les Engagements de l'administration et du fonctionnaire, cela peut-être :
  - 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, le pont de départ de ce délai en fonction des circonstances, indiquer les hypothèses de fin anticipée de droit).
- Conditions de modifications du projet
- Demande de reclassement par l'agent 3 mois avant la fin de la PPR
- 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.

Il est possible de proposer une convention ou un projet qui peut être amendée et prévoir des avenants, ce qui permet de prévoir un projet qui va évoluer en fonction de la singularité de la situation et de l'avancement de celui-ci.

### **La PPR est d'une durée de maximum an, mais la convention peut-elle être d'une durée de 6 mois renouvelables ou obligatoirement d'un an ?**

La difficulté si vous basculez sur une convention de 6 mois, c'est que vous allez introduire juridiquement une coupure au sein de la PPR car vous aurez l'obligation de proposer une deuxième convention pour laquelle l'agent va devoir accepter ou refuser et donc se positionner comme il la fait initialement et dans cette situation les textes ne prévoient pas de fin anticipée pour une convention qui serait une deuxième convention. Je déconseille la possibilité d'avoir deux conventions de 6 mois, le plus sûr juridiquement est de prévoir une convention de un an révisable le cas échéant à mi-parcours en précisant les conditions d'un bilan.

### **Si un agent est en PPR mais qu'il est de nouveau arrêté au titre d'un CLM ou CLD, doit-on considérer qu'on déclenche une nouvelle PPR au retour à l'emploi ou bien la PPR initiale "a couru" pendant ce temps ?**

La durée de la PPR est d'une année, si l'état de santé nécessite à nouveau à l'agent une période d'arrêt la Période de Préparation au reclassement n'est ni suspendue ni annulée.

### **Doit-on associer le CNFPT ou le CDG pour la rédaction de la convention même si la collectivité n'est pas affiliée ?**

OUI, le texte ne distingue pas.

### **Une PPR peut-elle être engagée si l'agent reste dans la même filière (ex technique) ?**

En effet, la PPR peut être engagée car le changement de cadre d'emplois est un reclassement. Le reclassement intervient lorsque l'état physique ne permet pas à l'agent de remplir ses fonctions, correspondant aux emplois de son corps ou cadres d'emplois, mais qu'il est en mesure d'occuper d'autres fonctions.

## **Articulation avec les instances médicales**

### **Si la Commission de réforme émet un avis sur l'inaptitude aux fonctions de l'agent, faut-il et est-il possible de soumettre ce dossier au Comité médical pour avis sur l'aptitude de l'agent et ainsi pouvoir déclencher une PPR ?**

En l'état actuel des choses, le constat de l'inaptitude à l'exercice des fonctions de son grade par le comité médical est une étape indispensable.

### **Pour un accident de service, faut-il obligatoirement être consolidé ?**

La consolidation indique si l'état de santé évolue toujours, est-ce qu'il est stabilisé ou non ? Et est-ce qu'une reprise est envisagée. Sur ce point, il n'y a pas d'indication que la consolidation est nécessaire. C'est une manière de sécuriser la prise de décision mais pas de conditions obligatoires.

## Pourrait-on reprocher à l'autorité territoriale ou au CDG de ne pas avoir associé le médecin de prévention à la convention de PPR ?

L'employeur a pour obligation de protection de la santé de ses agents, y compris en PPR Les fondements classiques (art. 23 loi 13 juillet 1983).

- Appréciation de la compatibilité de l'état de santé avec les immersions envisagées
- Responsabilité pour faute pour aménagements tardifs de poste ou retard dans le reclassement (CAA Nantes, 10 juil. 2 017 N°16NT00190 ; TA Melun, 6 nov 2012, n° 1100241)
- Responsabilité sans faute (CE, 4 juillet 2003, *Moya-Caville*, n° 211106)

Le rôle du médecin de prévention et/ou du travail est donc essentiel en amont, pendant et après la période de préparation au reclassement.

Potentiellement, la non-implication du service de médecine préventive est un manquement qui pourrait rejailir à plusieurs niveaux :

- Si le médecin de prévention n'est pas consulté pour une appréciation sur la compatibilité de l'état de santé avec les propositions immersions et que l'agent refuse la PPR pour un motif lié à des immersions qu'il considère ne pas être en adéquation avec son état de santé là nous avons potentiellement un motif d'annulation de fin anticipée de PPR.
- Une appréciation au fur et à mesure de la PPR qui est importante pour apprécier en permanence que les immersions et les actions proposées sont toujours compatibles en avec l'état de santé ou l'évolution de l'état de santé de l'agent. Si telle n'est pas le cas et si c'est prévu dans la convention ou que l'agent le demande cela pourrait nourrir un dossier en responsabilité administrative.

## Fin de la PPR

**La PPR débute dès l'avis du comité médical, la convention peut être signée dans les 2 mois et l'agent a 15 jours pour accepter ou non. Dans quelle position l'agent est placé dans cette attente?**

À ce jour le début et jusqu'aux modifications réglementaires le début de la PPR a lieu :

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

**Est-ce que la mise en PPR génère de nouveau droit (ex-nouveau CLM pour reprise après un an)?**

La loi indique que l'agent en PPR est en position d'activité, il bénéficie :

- du droit à l'avancement
- du droit à la rémunération avec une mention indiquant le maintien du plein traitement pendant une durée d'an.

- Exclusion des éléments de rémunérations liés à l'exercice effectif des fonctions (ex: CIA / NBI)
- Pas de droit garanti au maintien des éléments de régime indemnitaire (IFSE), mais faculté de maintien, notamment pour les CT en application du principe de libre administration.
- du droit à la formation, l'agent en congé pour raisons de santé soit avant soit après la PPR peut bénéficier de formation.
- des congés annuels
- des congés de formation
- Des congés maladies : la PPR permet le rechargement des droits à congé de maladie. Application des règles classiques d'attribution des droits à congés maladie.

### **Des agents sont reclassés suite avis médical mais il n'y a eu aucune PPR, en faut-il toujours une ?**

Dans le cas de figure où l'avis médical est un avis d'inaptitude à l'exercice des fonctions constaté par le comité médical, l'agent est automatiquement placé par l'administration en PPR (agent en activité) ou à compter de sa reprise (agent en arrêt maladie). Ensuite à la lumière du projet de reclassement, l'agent peut refuser le bénéfice de la PPR pour bénéficier d'une procédure de reclassement traditionnelle.

### **Au terme des 15 mois (PPR maxi 12 mois + 3 mois reclassement) si pas de poste à proposer l'agent peut-il se remettre en arrêt maladie puisqu'il a de nouveau généré des droits à congés? /Au terme de la PPR, si aucun reclassement n'est possible dans la collectivité et en externe. Quelle position administrative pour l'agent ? Cette période de PPR génère de nouveaux droits ?**

Oui, l'agent qui au terme de la PPR ne peut être reclassé et qu'il a rechargé ses droits à rémunération statutaire est effectivement repositionné en congés maladie s'il n'y a pas de poste immédiat et ce dans l'attente d'un poste. La PPR ne change pas le droit classique du reclassement et la fin de fonctions telles qu'elle est prévue et que vous avez pratiquée dans les trois versants. Le rechargement des droits à maladie concerne tous les droits à congés maladie.

### **Le licenciement est-il la seule option au terme du dispositif ou peut-on basculer dans la disponibilité d'office?**

Le licenciement pour inaptitude n'intervient que dans l'hypothèse où il y a une inaptitude physique totale et définitive à l'exercice de ses fonctions ou que l'agent refuse les propositions de reclassement réalisées.

Après la PPR (1an), l'agent est :

- Soit en PPR avec une prolongation de 3 mois dans l'attente du reclassement
- Soit repositionné en congés maladie ou le cas échéant en disponibilité d'office pour raisons de santé dans l'attente de proposition de reclassement.

**Lorsqu'un agent, ayant épuisé ses droits à congés, est placé en disponibilité d'office, sur proposition du comité médical, le temps que celui-ci diligente une expertise pour statuer sur l'aptitude, et que l'avis sur l'aptitude intervient avant le terme initial de la DO (il n'y a pas d'arrêt de travail en parallèle du placement en DO) : quand doit débiter la PPR ?**

La PPR commence normalement dès le constat de l'inaptitude par le comité médical. Par extension avec les dispositions réglementaires qui prévoient que la PPR commence au terme du congé, on pourrait penser que la PPR commence au terme de la période de disponibilité. Reste que cette hypothèse n'est pas précisée dans le décret. On peut imaginer une interruption de la disponibilité d'office avec placement en PPR, ce qui sera toujours plus avantageux pour l'agent et limitera le risque contentieux.

## **PPR et immersion professionnelle dans le secteur privé.**

**Comment articuler le reclassement dans la mesure où le projet de l'agent se situe dans le secteur privé ? Quelles obligations de l'employeur dans le cadre de la PPR ?**

Le reclassement ne peut avoir lieu que dans la fonction publique, l'idée est donc d'engager une reconversion dans la fonction publique. Les immersions professionnelles peuvent être réalisées uniquement dans les administrations soumises au statut général (FPE, FPT, FPH). Aucune disposition expresse ne permet à ce jour de refuser une PPR au motif que l'agent voudrait une reconversion dans le privé.

**Par extension à votre réponse, Il n'est pas possible d'envisager des pistes d'immersion dans le privé dans le cadre de la PPR et précisées dans la convention ?**

NON, l'immersion est prévue expressément auprès des employeurs publics soumis au statut de la fonction publique.

**Est-ce que l'agent qui envisage une reconversion dans le secteur privé peut se voir attribuer ou refuser une PPR ?**

Dans les textes nous n'avons pas de précisions, les textes prévoient d'engager une reconversion dans la fonction publique dans le cadre de reclassement. Mais ils ne conditionnent pas le bénéfice de la PPR et ne prévoit pas comme motif de refus de la PPR l'exigence que l'agent construise son projet dans le secteur public.

Si l'agent souhaite à tout prix construire un projet vers le privé alors que l'employeur propose un projet de PPR orienter dans le public. L'agent pourra alors refuser le cadre prévu.

L'employeur peut mentionner dans la convention que la PPR vise des immersions dans le secteur public, ce qui permet de cadrer dès le départ le projet de reclassement.



## PPR et COVID 19

**En cette période de confinement certains employeurs n'ont pas pu faire signer les conventions dans le délai de deux mois... quelle incidence au regard du contexte particulier actuellement.**

À ce jour, il n'y a aucune sanction pour un employeur pour le non-respect du délai de deux mois durant lequel les conventions ou projet doivent être notifiés.

**Dans le contexte actuel, est-il possible de prolonger la PPR puisque les agents n'auront pas bénéficié d'une année comme indiquée dans leur contrat PPR?**

À ce jour, il n'y a pas de disposition dérogatoire (cf. Ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période).

## SITUATION PARTICULIÈRE

**Un agent est inapte à son grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement (maintenance dans un lycée), apte à exercer les fonctions d'un autre cadre d'emploi selon l'avis du CM, peut-il se voir proposer à l'issue de la PPR un poste d'accueil dans un lycée sans changer de cadre d'emplois.**

La PPR n'est engagée qu'en cas d'inaptitude aux fonctions d'un grade donné. La PPR doit déboucher normalement sur un reclassement, donc sur un changement de grade et en pratique le changement de grade emporte changement de cadre d'emplois. Pour être précis, il faut examiner si la définition des missions du grade d'accueil (dans un autre cadre d'emplois, ou dans le cadre d'emploi), est compatible avec l'état de santé tel que décrit par l'ensemble des parties prenantes (comité médical, médecin de prévention).

**Ce poste respecte les restrictions médicales posées et est le seul poste identifié pour sa situation et correspond aux choix de l'agent. Ou dois-je lui proposer un poste d'accueil dans les services administratifs ? Quelle conséquence pour la collectivité ?**

Le reclassement intervient lorsque l'état physique ne permet pas à l'agent de remplir ses fonctions, correspondant aux emplois de son corps ou cadres d'emplois, mais qu'il est en mesure d'occuper d'autres fonctions. C'est dans ce cas de figure que la PPR doit être mise œuvre après avis du comité médical.

« Dans ce cas de figure précis, il semble que l'agent en question est inapte à l'exercice des fonctions de son grade mais qu'il aurait pu bénéficier d'un changement d'affectation. Le fonctionnaire **inapte à l'emploi occupé, peut poursuivre une activité dans le même corps ou cadre d'emplois**, en particulier par aménagement de postes (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. »

**Une collectivité peut-elle proposer un poste à un agent en PPR qui serait un poste de même grade et dans le même cadre d'emploi (par exemple proposer un poste d'accueil alors que l'agent était sur un poste d'agent d'entretien des locaux, ces 2 postes étant sur le même grade) ?**

La réponse est NON. La PPR a été engagée à l'issue d'un constat : celui de l'inaptitude à toutes les fonctions du grade qu'il détient.

**La collectivité serait sur un repositionnement et non un reclassement ? OUI**

**Qu'encourrait la collectivité dans ce cas si l'agent l'acceptait et si son état de santé se dégradait ?**

La responsabilité de la collectivité serait engagée car elle n'aurait pas pris les mesures nécessaires à la protection de la santé de l'agent. Or, le constat de l'inaptitude aux fonctions du grade imposait de ne pas proposer à l'agent des fonctions relevant de ce grade.