

Un fonctionnaire en situation de PPR peut-il être remplacé et son poste est-il vacant ?

L'agent en situation de PPR ne peut être remplacé car le remplacement d'un fonctionnaire réalisant une PPR n'est pas un motif prévu par l'article 3-1 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984. L'employeur peut cependant 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.

9 - La rémunération de l'agent pendant la PPR

L'article 85-1 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une PPR avec traitement. Cela signifie que l'agent continue de percevoir son traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement et indemnité de résidence).

S'agissant du régime indemnitaire, le texte ne prévoit pas d'obligation pour la collectivité employeur. L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à sa libre appréciation, à l'exclusion des primes répondant à des services liées à l'exercice des fonctions (NBI, heures supplémentaires...).

10 - La situation d'un fonctionnaire précédemment en congé de 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.

11 - La responsabilité de l'administration territoriale pendant la PPR

Existe-t-il un risque de voir engager la responsabilité de la collectivité en cas d'aggravation de l'état de santé du fonctionnaire concerné lors d'une mise en situation non adaptée à son état de santé ?

Le dispositif de la PPR est conçu de manière à ce que le fonctionnaire réalise des mises en situation compatibles avec son état de santé, les acteurs du reclassement doivent y veiller.

La responsabilité du centre de gestion pourrait-elle être engagée au motif d'une absence de recherche effective de « plusieurs » emplois de reclassement ?

Le décret prévoit en effet que le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement se voit proposer « plusieurs emplois », mais il s'agit d'une obligation de moyens de l'employeur pas de résultat, c'est pourquoi le texte précise que l'impossibilité de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. La responsabilité du CDG pourrait toutefois être engagée en cas d'absence de motivation argumentée, comme dans l'hypothèse d'un reclassement de droit commun. En pratique, le CDG doit soumettre à l'agent des propositions d'emploi précises.

Les litiges relatifs à la mise en œuvre de la PPR entrent-ils dans le cadre de la médiation préalable obligatoire prévue par le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 ?

Oui, le droit commun est applicable aux agents en situation de PPR.

BULLETTIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

7 Juillet 2021
T.CAMILIERI

Mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

1 - Modalités d'entrée en vigueur du nouveau dispositif

Le décret PPR est-il applicable aux situations de reclassement en cours à la date de son entrée en vigueur ?

La PPR est applicable depuis l'entrée en vigueur du décret, soit depuis le 8 mars 2019. Elle débute lors du constat de l'inaptitude par le comité médical et est suivie d'une procédure de reclassement. Dès lors, le décret ne s'applique pas aux situations de reclassement en cours à la date d'entrée en vigueur du texte. En outre, il n'est pas possible de placer rétroactivement un agent en PPR.

La durée de la PPR est-elle d'une année calendaire ?

Oui, la PPR est d'une durée continue maximale d'un an et ne peut pas être fragmentée. Le projet de préparation au reclassement qui est défini initialement dans la convention doit permettre à la fin de la PPR de reclasser l'agent dans un nouvel emploi.

2 - Les fonctionnaires bénéficiaires de la PPR

La PPR n'est pas ouverte aux agents temporairement inaptes aux emplois de leur grade. Elle bénéficie en effet à tout fonctionnaire titulaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il s'agit d'une inaptitude définitive et il revient au comité médical d'apprécier le niveau de l'inaptitude. Si l'inaptitude n'est que temporaire cela signifie que l'agent pourra, en principe, reprendre à terme l'exercice de ses fonctions et qu'il ne relève pas en conséquence du dispositif PPR.

Les fonctionnaires titulaires d'emplois spécifiques, en application de l'article L412-2 du code des communes, peuvent bénéficier de la PPR car le type d'emploi n'est pas un critère, c'est l'inaptitude aux fonctions correspondant aux emplois du grade qui déclenche la PPR.

3 - La PPR peut-elle être mise en œuvre suite à un accident de service ou à une maladie d'origine professionnelle et s'applique-t-elle aux fonctionnaires en disponibilité d'office pour raison de santé ou en position de détachement ?

La PPR s'applique à tout fonctionnaire en situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude : professionnelle ou non.

Rien ne s'oppose à proposer une PPR à un agent en disponibilité d'office pour raison de santé même s'il n'est plus en activité et qu'il a épuisé ses droits à congé de maladie. En effet, dans la mesure où il est inapte physiquement, de façon permanente, à l'exercice de ses fonctions, le comité médical peut être saisi afin de constater l'inaptitude de manière à déclencher le droit à une PPR. La réintégration de l'agent sera ainsi subordonnée à la vérification par le comité médical de l'inaptitude du fonctionnaire.

Les textes en vigueur prévoient d'ores-et-déjà des règles de coordination des fonctionnaires en disponibilité vers le reclassement. Ainsi, en application de l'article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, le fonctionnaire qui a formulé, avant l'expiration de la période de mise en disponibilité, une demande de réintégration, est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions de l'article 97 de la loi n° 84-53 (recherche d'une possibilité de reclassement). L'article 19 du même texte précise également que " Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions dans les conditions prévues à l'article 26, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié ".

Les fonctionnaires territoriaux en position de détachement ne sont pas concernés par la PPR. Le détachement permet à un fonctionnaire d'être placé hors de son cadre d'emplois et de son grade. L'intérêt du détachement est d'accorder à un fonctionnaire le droit d'exercer de nouvelles fonctions avec la possibilité à terme, soit d'être intégré au sein de l'administration ou de l'organisme d'accueil soit de retourner dans son administration d'origine. La situation du fonctionnaire en PPR est différente. Il est « en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine » alors qu'en détachement, le fonctionnaire n'est plus en position d'activité puisque placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Dès lors, la PPR ne lui est pas applicable.

4 - L'accompagnement du fonctionnaire en PPR par un conseil

Le fonctionnaire, durant tout le processus de sa PPR, peut se faire assister par un conseil de son choix. Il peut s'agir d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ou de toute autre personne susceptible d'appuyer et de conseiller l'agent. Il peut également s'agir du conseiller en évolution professionnelle.

5 - L'articulation de la PPR avec les congés de maladie

La PPR n'est pas consécutive à certains congés de maladie. Elle est de droit dès lors que l'avis du comité médical a établi l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions. Elle est ainsi automatiquement déclenchée que l'agent soit en activité ou en congé de maladie, quel que soit le type de congé de maladie (Congé maladie ordinaire CMO, Congé longue maladie CLM, Congé longue durée CLD). L'agent peut ainsi bénéficier de la PPR au terme de son congé de maladie en cours et sans attendre l'expiration de ses droits à congé de maladie.

La PPR continue à courir même en cas d'arrêt de travail de l'agent durant cette période. La durée maximale d'un an de la PPR prévue par l'ordonnance du 19 janvier 2017 ne saurait donc être prolongée et la période continue d'un an ne peut ainsi ni être suspendue ni reportée.

Un agent peut-il bénéficier de la PPR avant l'expiration de ses droits à congé maladie ?

Oui, l'agent dans cette situation peut relever de la PPR. Il revient alors en position d'activité, sans pour autant avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congé maladie. C'est la situation de l'agent qui prévaut. Une reprise anticipée d'activité pourra s'envisager en effet si la situation de l'agent le permet. Pour ce faire, l'employeur pourra contacter l'agent pendant son congé de maladie pour faire un point sur sa situation et envisager un passage devant le comité médical.

Le rôle du comité médical :

- *Un avis préalable du comité médical sur le reclassement est-t-il toujours nécessaire ?*

Oui, un avis préalable du comité médical sur le reclassement est toujours nécessaire, mais avec l'instauration de la PPR dans la procédure de reclassement, l'avis du comité médical intervient au début de la procédure, lorsqu'il se prononce sur l'inaptitude définitive de l'agent à occuper ses fonctions, ce qui va déclencher la PPR.

L'avis du comité médical doit-il préciser que l'agent est apte à reprendre d'autres fonctions et à être placé en PPR ?

Non. L'avis du comité médical doit seulement établir l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions, ce qui signifie que l'inaptitude n'est pas totale et que l'agent est apte à exercer d'autres fonctions. C'est la PPR qui permettra justement d'établir sur quelles fonctions l'agent pourra être reclassé. La PPR est ensuite proposée de droit au fonctionnaire par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou du centre de gestion (CDG).

Le comité médical peut-il émettre un avis favorable à la PPR à l'occasion de n'importe quelle saisine ?

Le comité médical n'émet pas d'avis sur la PPR mais uniquement sur l'inaptitude de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

Pour les agents en accident de service, il n'est pas prévu que la commission de réforme soit compétente pour se prononcer. Cela implique-t-il nécessairement une saisine du comité médical sur le bénéfice de la PPR ?

Les fonctionnaires en accident de travail ou en maladie professionnelle peuvent bénéficier de la PPR, au même titre que les fonctionnaires en inaptitude non imputable au service.

Même si le décret du 5 mars 2019 relatif à la PPR ne traite pas des situations d'inaptitude imputable au service, il n'en demeure pas moins que le comité médical reste compétent pour émettre, après l'avis de la commission de réforme, un second avis sur l'inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant au grade des agents concernés, qui déclenchera le droit à la PPR.

Quel est le rôle de la médecine professionnelle et préventive ?

Le rôle du service de médecine professionnelle et préventive n'est pas d'apprécier l'aptitude de l'agent. Il ne se substitue pas au comité médical mais se prononce sur la compatibilité des fonctions et des conditions de travail avec l'état de santé de l'agent (adaptation du poste, rythme de travail...). Le service de médecine professionnelle et de prévention est informé du projet de PPR avant la notification de la convention de manière à émettre, le cas échéant, un avis au regard de sa connaissance particulière de la situation de l'agent. A cette occasion, il peut émettre un avis sur les mises en situation envisagées.

6 - La situation des agents à temps non complet en PPR

Comment sont gérés les fonctionnaires à temps non complet sur le même grade au sein de plusieurs collectivités ?

Qui doit établir la convention dans cette hypothèse, qui prend en charge la signature de la convention et comment organiser la gestion des formations intervenant sur un temps plein dans cette hypothèse ?

Lorsqu'un fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, c'est à l'autorité territoriale dont le poste n'est plus adapté à l'état de santé de l'agent qu'il revient d'établir, avec le président du CNFPT ou du CDG et l'agent, un projet de préparation au reclassement. Les collectivités ou établissements de l'agent qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer d'exercer sont, même s'ils ne sont pas signataires de la convention, destinataires du projet de préparation au reclassement. Le temps pour la réalisation de la PPR est ainsi adapté et concilié en fonction des autres emplois que l'agent peut continuer d'exercer.

Le traitement maintenu pour les fonctionnaires à temps non complet correspond-t-il au traitement à temps non complet (ou versement du traitement à temps plein pendant les formations et mises en situation à temps plein) ?

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.

Un agent à temps non complet ou à temps partiel est-il rétabli à temps plein pendant la PPR ?

Non, l'agent conserve sa quotité de travail. Toutefois, celle-ci peut être modifiée, d'un commun accord entre le fonctionnaire et l'employeur, à l'occasion du passage en PPR de l'agent. Il convient par ailleurs de préciser que la période de la PPR, d'une durée maximale d'un an, ne peut être calculée au prorata d'une quotité de travail inférieure à un temps complet.

7 - La PPR et la carrière de l'agent

Peut-on réaliser plusieurs PPR durant sa carrière et pour une même affection ?

Oui, un agent peut, potentiellement, réaliser plusieurs PPR au cours de sa carrière. La PPR est réalisable dès lors que l'agent est reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, par avis du comité médical.

Quel est le déroulement de carrière d'un agent en PPR, peut-il bénéficier d'un avancement de grade ?

L'agent en PPR est en position d'activité. Son déroulement de carrière est donc celui d'un agent dans cette position qui a droit à un déroulement normal de sa carrière. Il peut dès lors bénéficier d'un avancement de grade.

L'assimilation de la PPR à du service effectif implique-t-elle la prise en compte de cette période pour les droits aux congés annuels et RTT ?

En PPR, l'agent est en position d'activité. La durée du travail qu'il 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. Les différents congés (annuels, RTT, maternité...) ne suspendent ni ne reportent la période de PPR qui est d'une durée maximale d'un an, de date à date.

8 - La mise en œuvre de la PPR

- *Comment sont gérées les formations qui s'étalent sur plusieurs mois et au delà d'une année ?*

La convention qui définit le projet de préparation au reclassement détermine le déroulement des formations pendant la période de la PPR. Un déroulement sur plusieurs mois est possible mais pas au-delà de la durée maximale d'un an. En pratique, rien n'empêche le fonctionnaire de commencer sa formation dès le début de sa PPR, sans attendre la signature de la convention (au plus tard deux mois après le début de la PPR), et de la finaliser dans la limite de trois mois maximum à compter de sa demande de reclassement.

Comment est fixée la périodicité de la période d'évaluation ? Comment et par qui est-elle mise en œuvre et qui rédige les rapports d'évaluation ?

La périodicité des périodes d'évaluation durant la PPR est fixée librement dans la convention par l'administration conjointement avec l'agent concerné. La période d'évaluation est mise en œuvre par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG, conjointement avec l'agent. Le suivi administratif de l'agent durant la PPR, comprenant les rapports d'évaluation à l'issue de chaque évaluation régulière, est assuré par l'autorité territoriale et l'autorité de gestion dont relève l'agent pour le reclassement durant toute la durée de la PPR.

En cas de mises en situation en dehors de la collectivité d'origine, des modalités de remboursement du traitement maintenu peuvent-elles être prévues par la convention (par équivalence avec le régime de la mise à disposition) ?

Durant toute la durée de la PPR, la collectivité ou l'établissement public d'origine dont relève l'agent continue de lui verser son traitement. Il n'y a pas de remboursement du traitement par la collectivité d'accueil car il ne s'agit pas d'une mise à disposition dans les conditions des articles 61 et 61-1 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Quel est le régime applicable aux agents en formation, en période d'observation ou de mise en situation dans d'autres administrations ? Quel est leur régime d'assurance, notamment au regard de l'accident de service survenu dans une autre administration ?

Par principe, l'agent reste en position d'activité auprès de son employeur d'origine. La gestion du congé de maladie pour accident de service (reconnaissance d'imputabilité et prise en charge financière) relève de cet employeur. Toutefois, il est possible que la convention, en ce qu'elle précise les modalités d'accueil de l'agent, traite de la question du régime assurantiel. A défaut, l'employeur d'origine disposera de la possibilité de se retourner, le cas échéant, contre l'employeur d'accueil (notamment en cas de négligence de sa part par exemple).

Qui finance les formations et les frais de transports de l'agent dans le cadre de la PPR ?

C'est la collectivité territoriale d'origine de l'agent qui finance les formations qui seraient éventuellement réalisées par des prestataires externes et qui se situeraient en dehors du catalogue de formation du CNFPT. L'employeur prend par ailleurs en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR, dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.