

Qu'est-ce que la période de préparation au reclassement ?

La préparation au reclassement est un droit pour un fonctionnaire titulaire, reconnu définitivement inapte ou faisant l'objet d'une procédure tendant à le reconnaître définitivement inapte, lui permettant de se préparer et, le cas échéant, de se qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Il vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

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 pendant une durée maximale d'un an.

La période de préparation au reclassement :

- débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical ;
- prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois.

Ce nouveau droit a été consacré, dans un contexte d'allongement de la durée du travail et afin de favoriser la réussite du reclassement, par l'article 9 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, lequel ajoute un article 85-1 à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Cet article a été modifié, dans un premier temps, par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et, dans un second temps, par l'article 10 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Ainsi, un fonctionnaire a droit à la période de préparation au reclassement :

- Lorsqu'il est reconnu physiquement inapte ;
- Lorsqu'une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude d'un fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Les modalités de mise en œuvre de la PPR dans la fonction publique territoriale sont fixées par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, qui prévoit diverses modifications du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Ce droit est mis en œuvre par voie de convention tripartite liant l'autorité territoriale, le président du centre de gestion (ou celui du CNFPT) et l'agent. Cette convention détermine un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Le service de médecine

professionnelle et de prévention est informé de ce projet de préparation au reclassement avant la notification au fonctionnaire.

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

L'autorité territoriale et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement.

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion qui en est signataire transmet la convention mentionnée au premier alinéa aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention, 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. A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement.