



**MINISTÈRE
DE L'ACTION PUBLIQUE,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SIMPLIFICATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**

Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État

La période de préparation au reclassement
des fonctionnaires et le reclassement des agents
publics de l'État

Sommaire

2

Avant-propos	5
Préambule	7
Le maintien dans l'emploi du fonctionnaire sur un poste compatible avec son état de santé	
A. L'aménagement du poste de travail selon l'état de santé du fonctionnaire	9
B. L'affectation du fonctionnaire sur un autre emploi du même grade	12
C. La reconnaissance de l'inaptitude aux fonctions des emplois du grade par le conseil médical	13
Première partie	17
La période de préparation au reclassement (PPR) des fonctionnaires de l'État : un dispositif d'accompagnement dans le cadre d'une évolution professionnelle	
1. La PPR : cadre juridique et bénéficiaires	18
A. La PPR, un dispositif de droit pour le fonctionnaire reconnu inapte	
B. La PPR un dispositif conçu pour accompagner les fonctionnaires	
2. Le déroulement de la PPR : temporalité et contenu	19
A. La mise en œuvre de la PPR	
B. Le contenu de la PPR est formalisé dans un projet établi entre l'administration et le fonctionnaire	
3. Les effets de la PPR sur la position statutaire et la rémunération	30
A. Au cours de la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine	
B. Le fonctionnaire en PPR conserve le bénéfice de l'intégralité du traitement	
4. L'issue de la PPR	32
A. La PPR réussie	
B. La PPR prend fin sans avoir atteint son objectif	

Le reclassement des fonctionnaires de l'État

1. Les bénéficiaires du reclassement	36
A. Les fonctionnaires titulaires	
B. Le caractère exceptionnel du reclassement des fonctionnaires stagiaires	
2. Les étapes de la procédure de reclassement	37
A. La demande de reclassement	
B. La date de début et la durée de mise en œuvre du reclassement	
C. La possibilité de recourir au préalable à une période de préparation au reclassement (PPR)	
D. L'obligation pour l'administration de proposer plusieurs emplois au fonctionnaire	
3. Les effets du reclassement sur la position statutaire et la rémunération	41
A. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine	
B. Le maintien intégral du traitement et des primes du fonctionnaire en reclassement	
4. L'issue du reclassement	42
A. Le reclassement du fonctionnaire dans le grade d'un corps ou cadre d'emploi « d'accueil » par la voie du détachement	
B. Les causes et les conséquences de l'impossibilité d'effectuer un reclassement par la voie du détachement	

3

La procédure de reclassement du contractuel public reconnu inapte à titre définitif pour des raisons de santé

1. Le reclassement de l'agent contractuel : cadre juridique et bénéficiaires	49
A. Le principe général du droit au reclassement des agents contractuels	
B. Les agents contractuels inaptes pour raison de santé et recrutés pour des besoins permanents sont éligibles au reclassement	
2. La procédure de reclassement de l'agent contractuel	51
A. L'entretien préalable au licenciement : moment d'information de l'agent sur le dispositif de reclassement	
B. Date de début et durée de mise en œuvre du reclassement	
C. L'obligation de proposer un poste de reclassement au contractuel inapte définitivement pour raison de santé	
3. Les effets du reclassement sur la rémunération de l'agent contractuel	54
A. L'impact du terme du préavis sur la rémunération de l'agent	
B. La rémunération de l'agent contractuel reclassé	
4. L'issue du reclassement de l'agent contractuel	55
A. Le reclassement de l'agent contractuel chez l'autorité qui l'emploie	
B. Les causes et les conséquences de l'impossibilité de procéder au reclassement de l'agent contractuel	

Annexes	59
Annexe 1 Les acteurs du reclassement / maintien dans l'emploi	60
Annexe 2 Le rôle du conseil médical dans la procédure d'inaptitude	63
Annexe 3 Synthèse des éléments clés de la PPR	65
Annexe 4 Les différentes situations d'exercice de la PPR	67
Annexe 5 La PPR du fonctionnaire de l'État (sans report)	68
Annexe 6 Modèle de courrier proposant la mise en œuvre d'une période de préparation au reclassement	69
Annexe 7 Arrêté de placement en période de préparation au reclassement	71
Annexe 8 Modèle de projet de PPR entre l'administration et le fonctionnaire	72
Annexe 9 Projet de convention tripartite entre l'administration d'origine, le fonctionnaire et l'administration d'accueil	75
Annexe 10 Synthèse des éléments clés du reclassement du fonctionnaire de l'État inapte	78
Annexe 11 Synthèse des éléments clés du reclassement du contractuel de l'État inapte	80
Annexe 12 Le reclassement de l'agent contractuel de l'état à l'issue de congés pour raison de santé	81
Annexe 13 Schéma relatif aux conséquences de l'inaptitude	82
Annexe 14 Modèle d'arrêté portant reclassement par la voie de détachement suite à l'inaptitude à l'exercice des fonctions dans le corps d'origine	83
Références	85

ABRÉVIATIONS

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CAP : Commission Administrative paritaire

CCP : Commission consultative paritaire

CLEP : Comité local d'emploi public

CIA : Complément indemnitaire annuel

CGFP : Code Général de la Fonction Publique

CITIS : Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

CLM : Congés Longue Maladie

CLD : Congé Longue Durée

FIPHFP : Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

PPR : Période de préparation au reclassement

La santé et la sécurité au travail constitue une obligation de l'employeur autant qu'un facteur d'attractivité et de fidélisation des agents publics. Le premier Plan Santé au Travail de la fonction publique (PST 2022-2025) traduit l'engagement des employeurs publics à développer une culture de la prévention primaire, secondaire et tertiaire via la mise en œuvre de mesures concrètes. Le quatrième axe du plan, dédié au maintien dans l'emploi, a pour objectif d'améliorer l'accompagnement professionnel des agents publics déclarés inaptes, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions en raison d'un accident ou d'une maladie (imputable ou non au service), et qui peuvent être orientés vers de nouvelles missions. Ces démarches doivent poursuivre l'objectif de maintenir le plus grand nombre d'agents concernés en emploi au sein du service public, dans un environnement et une organisation du travail préservant la santé et adaptés à l'état de santé de l'individu. Deux dispositifs concourent aujourd'hui à cette logique : la période de préparation au reclassement des fonctionnaires de l'État et le dispositif de reclassement des agents publics (fonctionnaires et contractuels) de l'État.

La présent guide s'inscrit dans un contexte d'évolution récente de ces dispositifs. La modification du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, intervenue en avril 2022, favorise le recours à la **période de préparation au reclassement (PPR)**, en maintenant l'intégralité de la rémunération du fonctionnaire inapte et en offrant davantage de flexibilité dans sa mise en œuvre. Elle permet le reclassement dans les trois versants de la fonction publique pour diversifier les parcours d'évolution professionnelle.

La PPR, est **une période de découverte d'un autre métier et d'acquisition de qualifications et compétences nouvelles**. Elle constitue un moyen intéressant pour permettre au fonctionnaire de réussir son reclassement et de débiter une nouvelle carrière. Ce temps d'accompagnement, prévu sur une période de 12 mois, vise à identifier les besoins et souhaits du fonctionnaire, et, sur la base d'un projet établi conjointement avec l'administration, à lui proposer des formations et des stages pour lui permettre d'exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé.

La PPR est ouverte de **droit dès la reconnaissance de l'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice des fonctions de son grade par le conseil médical.**¹ Ce dispositif intervient en amont de la procédure de reclassement.

Le reclassement est un dispositif mobilisable par le fonctionnaire ou le contractuel reconnu inapte. Le rapport IGAS-IGA de décembre 2011 portant sur l'évaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé définitif le reclassement comme ci-après : *« le principe, tel qu'il ressort des termes du statut général de la fonction publique, est que les fonctionnaires et les agents non titulaires, dont l'état de santé altéré ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions, peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail conforme à leur état physique et, lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel pour inaptitude pour raison de santé sur un emploi d'un autre grade ou dans un autre corps que le leur. »*²

6

L'objectif du reclassement³ est de **permettre de détacher le fonctionnaire sur un emploi compatible avec son état de santé, dans un autre corps ou cadre d'emplois** en priorité au sein de son administration d'origine⁴, ou d'être détaché dans un autre corps ou cadre d'emploi de niveau équivalent ou inférieur⁵ dans les trois versants de la fonction publique. Le cas échéant, le détachement peut aboutir à l'intégration dans le corps d'accueil. Le reclassement du fonctionnaire peut également intervenir par la voie de concours ou par la promotion interne à un corps de niveau supérieur.⁶

Parallèlement, une procédure de reclassement spécifique est ouverte aux agents contractuels de la fonction publique de l'État par le décret du 17 janvier 1986.

Ce guide vise à accompagner les employeurs ainsi que les agents publics dans la mise en œuvre des outils de maintien dans l'emploi que constituent la PPR et le reclassement.

1 L.826-2 du code général de la Fonction Publique (CGFP)

2 <https://www.igas.gouv.fr/Évaluation-du-dispositif-de-reclassement-des-fonctionnaires-declares-inaptes-a.html>

3 Comme indiqué par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

4 L826-3 du CGFP

5 L826-4 du CGFP

6 L826-5 du CGFP

Préambule

**Le maintien dans l'emploi du fonctionnaire
sur un poste compatible avec son état de santé**

L'administration veille au maintien dans l'emploi du fonctionnaire. Pour ce faire, les acteurs de santé se coordonnent pour adapter les conditions de travail du fonctionnaire à son état de santé en mobilisant un large panel d'approches et de dispositifs d'accompagnement. (Annexe 1)

FOCUS : Le maintien dans l'emploi – un accompagnement par des acteurs pluriels

La réussite des politiques de maintien dans l'emploi et des dispositifs de reconversion professionnelle, tel que le reclassement, repose sur la mobilisation d'acteurs variés :

- les services de médecine de prévention et les psychologues en tant qu'acteurs de santé ;
- les conseillers mobilité carrière sur le volet de l'accompagnement personnalisé du projet de l'intéressé⁷ ;
- les acteurs RH sur la gestion de la carrière ;
- le supérieur hiérarchique sur la connaissance des compétences du fonctionnaire et la valorisation des missions exercées ;
- le service social pour accompagner l'agent sur sa situation personnelle et la connaissance de ses droits ;
- le référent handicap dans sa connaissance des aides mobilisables auprès du FIPHFP qui ne sont pas uniquement prévues pour les personnels en situation de handicap. En ce sens des aides sont mobilisables pour tous les agents dans le cadre de la politique du maintien dans l'emploi.⁸

Il est recommandé que l'ensemble de ces acteurs puissent se rencontrer, voire qu'ils se réunissent dans le cadre d'une enceinte formelle telle une **cellule d'accompagnement**, afin d'assurer un suivi complet et des regards croisés sur la situation de l'agent, dans le respect du secret médical, du secret professionnel et des obligations de discrétion.

8

La prise en compte de l'état de santé de l'agent peut induire le recours aux dispositifs présentés ci-après, le plus souvent selon une logique graduelle adaptée à la situation personnelle de l'agent.

Dans certaines situations, eu égard à l'état de santé de l'agent, il n'est pas possible de mettre en œuvre des adaptations graduelles successives, et le conseil médical sera saisi directement pour rendre un avis sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de son grade.

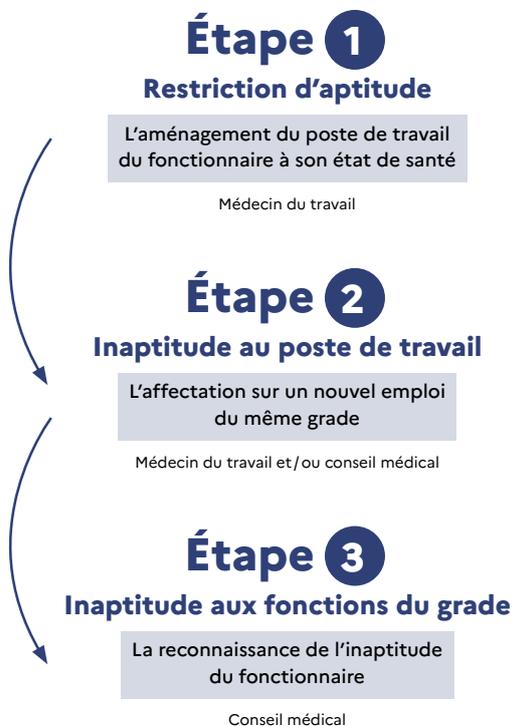
1. Aptitude au poste
2. Aptitude aux fonctions du grade
3. Aptitude à toutes fonctions

Il est à noter que la mobilisation de la « période de préparation au reclassement » et du « reclassement » est conditionnée à la constatation par le conseil médical de l'inaptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions de son grade.

⁷ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-guides-pratiques.pdf

⁸ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/20220317-Circulaire_referent_handicap.pdf

Les 3 étapes possibles aboutissant à une reconnaissance d'inaptitude



9

A. L'aménagement du poste de travail selon l'état de santé du fonctionnaire

Selon l'article L. 826-1 du code général de la fonction publique et l'article 1 du décret du 30 novembre 1984, l'employeur doit évaluer la possibilité d'aménager le poste de travail, avant d'envisager le reclassement d'un fonctionnaire. Cet aménagement est proposé par le médecin du travail qui vient constater une restriction d'aptitude du fonctionnaire. La restriction d'aptitude étant entendue comme une limitation de la capacité de la personne à exercer certaines activités ou tâches du poste occupé.⁹

Le médecin du travail est le seul habilité à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions, en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982¹⁰. Il constate les capacités de l'intéressé (tant physiques que mentales) à exercer ses missions.

L'aménagement du poste du fonctionnaire peut intervenir à l'issue d'un accident (en lien, ou dépourvu de tout lien avec le service), d'une altération de l'état de santé et aussi en cas d'apparition ou d'évolution d'une situation de handicap.

Concrètement, l'aménagement de poste peut consister en **l'adaptation des horaires de travail (horaires décalés, horaires variables), l'adaptation des tâches confiées ou des améliorations matérielles, pour rendre compatible les conditions de travail liées au poste occupé avec l'état de santé de l'agent**. À ce titre, l'intervention d'un ergonomiste pour adapter l'espace de travail (équipements, éclairages, logiciels, acoustique...) peut être utile.

Les aménagements proposés par le médecin du travail peuvent être de nature temporaire (et peuvent être reconduits) ou définitive, eu égard à l'état de santé de l'intéressé¹¹.

⁹ Page 5 https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2024-02/Guide%20des%20bonnes%20pratiques_MAJ%2002%202024.pdf

¹⁰ Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

¹¹ Article 26 du décret n°82-453 d 28 mai 1982

FOCUS

Il est important de souligner que dans certaines situations, l'aménagement du poste (ex : déplafonnement du quota de jours télétravaillés) peut s'inscrire dans un contexte d'environnement de travail dégradé et n'est pas seulement lié à l'état de santé de l'intéressé. Dès lors que des solutions sont apportées à de telles situations, l'intéressé peut être apte à reprendre son activité.

À titre d'exemple, lorsque c'est pertinent, le changement de lieu d'affectation par un rapprochement familial ou géographique peut constituer une réponse à apporter pour participer à l'amélioration de l'état de santé de l'agent ou bénéficiaire d'une aide par des proches.

Le médecin du travail signale par écrit au chef de service ses préconisations portant sur les risques touchant à la santé du fonctionnaire en rapport avec son milieu de travail.¹²

En cas de refus, l'administration est tenue de le motiver par écrit et d'en informer les instances de dialogue social (la formation spécialisée ou à défaut le comité social d'administration).¹³

FOCUS sur la notion d'aménagement raisonnable du poste de travail des personnes en situation de handicap – une notion qui vient lutter contre les discriminations entre agents¹⁴

L'article 5 de la directive du Conseil du 27 novembre 2000 2000/78/CE portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, vient préciser que les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées viennent « garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées [...]. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

La notion d'aménagement raisonnable du poste des personnes en situation de handicap est codifiée à l'article L131-8 du code général de la fonction publique, comme une mesure d'égalité de traitement qui inclue « notamment l'aménagement, l'accès et l'usage de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles. » L'aménagement raisonnable s'inscrit dans un contexte d'égalité de traitement des situations et de l'appréciation des moyens à la portée de l'employeur.

Aussi, les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail devront faire l'objet d'une consultation de la formation spécialisée.¹⁵

¹² Article 15-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

¹³ Article 26 alinéa 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

¹⁴ https://crfh-handicap.fr/wp-content/uploads/2024/01/ddd_guide_aménagement-raisonnable_20171205-1.pdf

¹⁵ Article 69 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État

FOCUS : Je suis fonctionnaire et je souhaite contester les propositions effectuées par le médecin du travail

Le médecin du travail est un acteur de confiance, qui accompagne le fonctionnaire dans l'aménagement de son poste de travail. Le dialogue entre le fonctionnaire et le médecin du travail doit pouvoir s'effectuer en toute transparence pour que les préconisations que ce dernier effectue soient en adéquation et compatibles avec la situation de l'intéressé.

Toutefois, si les préconisations ne conviennent pas à l'intéressé, celui-ci peut le signaler au chef de service. Ce dernier pourra saisir pour avis le médecin inspecteur du travail territorialement compétent¹⁶.

Recommandation

Se rapprocher du FIPHFP, acteur essentiel de la politique handicap dans la Fonction publique

L'administration peut solliciter le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour les fonctionnaires qui sont soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi soit dont l'état de santé a été déclaré compatible au poste de travail avec restrictions d'aptitude durables afin de solliciter le financement d'études visant l'aménagement du poste, ou disposer d'aides à l'adaptation du poste de l'agent public concerné.¹⁷

Ainsi, les fonctionnaires en poste, ou reclassés dans un emploi dans un autre corps ou cadre d'emploi peuvent se tourner vers les aides du FIPHFP.

Le FIPHFP dispose d'un catalogue répertoriant les interventions qu'il finance.

Dans le cadre de la PPR, le FIPHFP peut participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement (au titre de la fiche catalogue formation dans le cadre d'une PPR).

Dans le cadre de la PPR, la convention peut prévoir le financement d'un bilan de compétences (au titre de la fiche catalogue bilan de compétences). La prise en charge de la rémunération reste de la responsabilité de l'employeur.

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent également à la charge de l'employeur.

Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour la durée de la PPR.

Les offres du FIPHFP sont consultables sur le site <https://www.fiphfp.fr/>. Ces offres sont mobilisables pour l'ensemble des agents publics dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi.

¹⁶ Article 28-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

¹⁷ Page 159 https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-12/Nouveau%20Catalogue%20des%20interventions%202022-02_0.pdf

Comment se rapprocher du FIPHFP :

1. L'administration peut solliciter les financements du FIPHFP via la plateforme du FIPHFP qui est accessible à l'ensemble des employeurs publics qui ne disposent pas de conventions avec le FIPHFP ou dans le cadre de la contractualisation d'un projet pluriannuel avec le FIPHFP spécifiant ces modalités d'accompagnement.
2. Les employeurs déjà conventionnés avec le FIPHFP sont invités à consulter le contenu de la convention pour connaître des aides et financement mobilisables. Le référent handicap est une personne ressource qui pourra accompagner le fonctionnaire sur les aides dont il peut disposer dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.

FOCUS : Médecin du travail et médecine agréée – des acteurs de santé complémentaires¹⁸

L'article 11-1 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rappelle que « les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire » :

- Le médecin du travail, qui intervient en amont de la reconnaissance de l'incapacité de l'intéressé, vérifie la compatibilité de l'état de santé du fonctionnaire avec les conditions de travail liées à son poste. Dans ce contexte, il peut proposer des recommandations pour adapter le poste à l'état de santé du fonctionnaire ;
- Le médecin agréé¹⁹ apprécie l'état de santé du fonctionnaire au regard des fonctions qu'il exerce et recherche si le fonctionnaire n'est pas dans une situation qui l'empêche d'exercer les fonctions de son grade. Il contrôle aussi les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions. Le médecin agréé apprécie l'aptitude au poste, aux fonctions et à toutes les fonctions.

12

B. L'affectation du fonctionnaire sur un autre emploi du même grade

En application de l'article 1 du décret du 30 novembre 1984, si le fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions et si les nécessités du service ne permettent pas d'aménager le poste de travail du fonctionnaire, l'administration peut affecter ce dernier sur un autre emploi du même grade, sous réserve que cette nouvelle affectation soit en adéquation avec l'état de santé de l'intéressé. Cette affectation sur un nouvel emploi est effectuée après que l'administration a recueilli l'avis du médecin du travail ou celui du conseil médical.

¹⁸ Cf annexe 1 Les acteurs du reclassement.

¹⁹ Le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires définit les modalités d'interventions du médecin agréé.

FOCUS : Qu'est-ce que le changement d'affectation du fonctionnaire

Un changement d'affectation est une mesure d'ordre intérieur se traduisant par une modification des missions du fonctionnaire, lesquelles doivent toujours correspondre au grade du corps auquel il appartient. Cette modification ne doit toutefois pas avoir de conséquence indemnitaire. En cas de changement d'affectation pour raison médicale, l'intéressé est accompagné par le médecin du travail.²⁰

Le juge administratif vérifie que le changement d'affectation du fonctionnaire ne constitue pas une mesure disciplinaire déguisée.²¹

C. La reconnaissance de l'inaptitude aux fonctions des emplois du grade par le conseil médical

Lorsque les aménagements de poste et les changements d'affectation ne sont plus suffisants pour permettre au fonctionnaire d'exercer l'ensemble des fonctions relevant des emplois liés au grade qu'il détient, l'avis du conseil médical est requis pour apprécier si le fonctionnaire est encore apte à exercer les fonctions de son grade.

Cet avis simple détermine médicalement que le fonctionnaire est soit :

- apte à exercer son poste ;
- apte à exercer les fonctions de son grade ;
- inapte à titre temporaire ou inapte à titre définitif à exercer les fonctions de son grade ;
- inapte à titre définitif à exercer les fonctions de son grade et apte à exercer les fonctions dans un autre corps ou cadre d'emploi. Le conseil médical reconnaît dans son avis ces deux volets qui sont cumulatifs ;
- inapte à titre temporaire ou inapte à titre définitif à toutes fonctions.

13

FOCUS sur les typologies d'inaptitude – Guide pratique du FIPHFP²²

Les deux typologies les plus communément rencontrées sont l'inaptitude dite temporaire/partielle et permanente/définitive.

→ Inaptitude temporaire :

Le conseil médical rend un avis d'inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions du grade dès lors que l'état de santé de l'intéressé lui empêche d'accomplir ses tâches momentanément.

→ Inaptitude permanente ou définitive :

Le conseil médical rend un avis d'inaptitude permanent/définitif à l'exercice des fonctions du grade dès lors que l'état de santé de l'intéressé l'empêche d'accomplir à titre définitif les tâches de son grade.

Parfois deux autres typologies peuvent être évoquées :

→ Inaptitude partielle :

Le conseil médical rend un avis d'inaptitude partielle à l'exercice des fonctions du grade dès lors que l'état de santé de l'intéressé l'empêche d'accomplir une partie de ses missions.

²⁰ Article 11-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

²¹ Cour administrative d'appel Bordeaux MCA c/ CH de Boscamnant 15/12/2015 - Requête(s) : 14BX02805 - Cour administrative d'appel Bordeaux Dame C. B. c/ CH de Saint-Martin 15/12/2015 - Requête(s) : 14BX02526

²² P.5 https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2024-02/Guide%20des%20bonnes%20pratiques_MAI%2002%202024.pdf

→ Inaptitude totale :

Le conseil médical rend un avis d'inaptitude totale à l'exercice des fonctions du grade dès lors que l'état de santé de l'intéressé l'empêche d'accomplir l'ensemble de ses missions.

Le conseil médical rend en outre de manière systématique un avis relatif à l'aptitude du fonctionnaire à l'expiration de la dernière période de ses droits à congé pour raison de santé.²³ L'état d'aptitude du fonctionnaire peut être évalué par le conseil médical à différents moments (au bout de 6 mois ou 12 mois de CMO, au bout de 6 mois de congé pour invalidité temporaire imputable au service, etc.).

Cet avis peut être contesté devant le Conseil médical supérieur par le fonctionnaire concerné.²⁴ La reconnaissance de l'inaptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions est le point de départ de la procédure de reclassement.²⁵ (voir annexe 2 : le rôle du conseil médical dans la procédure d'inaptitude).

L'avis du conseil médical sur l'aptitude de l'agent à exercer d'autres fonctions est motivé dans le respect du secret médical. Il est notifié à l'administration et au fonctionnaire par le secrétariat du conseil médical par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette notification.²⁶

Recommandation

La notification de l'avis du conseil médical au fonctionnaire

En pratique, certaines administrations notifient elles-mêmes au fonctionnaire l'avis rendu par le conseil médical assurant une meilleure lisibilité des délais pour la mise en œuvre des dispositifs de maintien dans l'emploi tel que la PPR.

14

FOCUS sur la procédure de contestation de l'avis du conseil médical²⁷

L'avis du conseil médical relatif à l'aptitude ou inaptitude d'un agent peut être contesté devant le Conseil médical supérieur par le fonctionnaire concerné ou par l'administration dans un délai de deux mois à compter de sa date de notification. En pratique, le fonctionnaire présente sa contestation au conseil médical concerné, qui la transmet au conseil médical supérieur. L'avis du conseil médical est réputé confirmé par le Conseil médical supérieur si ce dernier ne rend pas d'avis dans un délai de quatre mois. Ce délai court à partir du moment où le Conseil médical supérieur dispose du dossier du fonctionnaire concerné.

En application de l'article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, le Conseil médical supérieur statue sur la base du dossier transmis et des pièces dont il dispose le jour de l'examen du dossier.

Le délai peut être suspendu si le conseil médical supérieur estime qu'il est nécessaire de procéder à une expertise médicale complémentaire.

²³ Article 27 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

²⁴ Article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

²⁵ Article 7 I 6°, article 41 et article 42 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

²⁶ Article 15 du décret n°86-442

²⁷ Article 17 du décret n°86-442

FOCUS sur la saisine du conseil médical pour évaluer l'état d'aptitude du fonctionnaire :

Le reclassement à la suite d'une altération de l'état de santé d'un fonctionnaire est obligatoirement soumis à avis du conseil médical²⁸.

Deux types de situations peuvent se présenter :

1. Le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT), d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou est placé en disponibilité d'office pour raison de santé. Le conseil médical est consulté à l'expiration des droits à plein traitement, puis 60% du traitement ou demi-traitement en ce qui concerne le CLM et le CLD. Une expertise médicale est alors réalisée par un médecin agréé. Lorsque le conseil médical est consulté à l'issue d'une période d'incapacité, il est recommandé à l'employeur de lui demander si le fonctionnaire est apte à reprendre sur un poste et ses fonctions et, dans la négative, si un reclassement sur d'autres fonctions dans un autre corps ou cadre d'emploi est envisageable.
2. L'altération de l'état de santé du fonctionnaire compromet l'exercice de ses fonctions dans des conditions permettant de protéger sa santé et d'assurer sa sécurité. Dans cette situation, l'administration a la possibilité de saisir le conseil médical²⁹. Cette démarche vise à accompagner le fonctionnaire qui ne semble plus en mesure d'exercer les missions d'un emploi lié à son grade, en dépit d'un aménagement du poste de travail et/ou une affectation sur un autre emploi du même grade. L'avis d'inaptitude du conseil médical est en effet nécessaire afin de pouvoir mobiliser les dispositifs d'accompagnement permis par la PPR et le reclassement et, partant, de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. L'administration doit avertir le fonctionnaire de sa démarche de saisir le conseil médical pour évaluer son état d'aptitude à ses fonctions et à son grade. L'administration doit alors étayer sa demande et y joindre une attestation ou un avis médical³⁰ qui peut être délivrée ou complétée d'un rapport établi par le médecin du travail. Le fonctionnaire est susceptible d'effectuer un recours devant le tribunal administratif en contestation de cette saisine.

En cas de CITIS ou en cas de disponibilité d'office, l'avis du médecin du travail n'est pas obligatoire, mais il peut éclairer le conseil médical sur la situation relative à la santé au travail de l'agent.

15

Recommandation

À l'occasion de la saisine du conseil médical, afin d'éclairer celui-ci sur les conditions d'exercice professionnel du fonctionnaire, il est préconisé de joindre un rapport objectif de sa situation établi par le supérieur hiérarchique, lequel retrace la situation actuelle de l'intéressé (poste occupé, difficultés rencontrées, situation médico-administrative, etc.) et sa carrière dans la fonction publique. Le conseil médical, qui se réunit en formation restreinte ne permet pas la représentation du fonctionnaire en séance, aussi ce rapport complète les observations que peut effectuer le médecin du travail sur l'état de santé de l'intéressé et vient fournir de plus amples détails sur sa situation facilitant la compréhension de son dossier.

²⁸ Article 7 I. 6° du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

²⁹ Article 34 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986.

³⁰ Attestation qui peut être délivrée par le médecin du travail prenant par exemple la forme de la fiche de visite.

Pour rappel, le fonctionnaire peut également mandater un médecin de son choix pour qu'il soit entendu par le conseil médical réuni en formation restreinte.³¹

Dans la saisine, il est également recommandé de soumettre des questions précises au conseil médical :

- Le fonctionnaire est-il apte à exercer ses fonctions ?
 - Sans restrictions de tâches ou aménagements particuliers du poste de travail?
- En cas d'inaptitude, totale ou partielle
 - Cette inaptitude est-elle provisoire ou définitive ?
 - Le fonctionnaire est-il apte à exercer d'autres fonctions, le cas échéant lesquelles et avec quelles restrictions ?
 - Un reclassement est-il possible ?
 - Une retraite par voie d'invalidité est-elle souhaitable ?

Première partie

**La période de préparation au reclassement (PPR)
des fonctionnaires de l'État : un dispositif
d'accompagnement dans le cadre d'une évolution
professionnelle**

1. La PPR : cadre juridique et bénéficiaires

A. La PPR, un dispositif de droit pour le fonctionnaire reconnu inapte

Par principe et en application de l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique (CGFP), la PPR est **de droit dès lors que** le conseil médical a rendu un avis d'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, **tant à titre temporaire que permanent**.

L'employeur doit proposer une PPR au fonctionnaire reconnu inapte, pour lui permettre de s'inscrire dans une dynamique de maintien en emploi par la voie du reclassement. Dans un arrêt du 6 octobre 2022, la cour administrative d'appel de Lyon a considéré que l'absence de proposition de période de préparation au reclassement prive le fonctionnaire inapte d'une garantie.³²

Recommandation

sur la mise en place de la PPR

La PPR est un dispositif de droit pour le fonctionnaire reconnu inapte par le conseil médical.

Le conseil médical rend un avis sur l'inaptitude, aussi il n'est pas tenu d'informer directement le fonctionnaire concerné de son éligibilité à cette procédure PPR. Il revient à l'administration d'informer le fonctionnaire de ses droits et lui indiquer qu'il bénéficie d'office de cette période de préparation au reclassement.

À ce titre les gestionnaires en ressources humaines sont invités à prendre un arrêté de placement en période de préparation au reclassement (annexe 7) pour régulariser la situation administrative du fonctionnaire inapte effectuant une PPR puisque celui-ci bénéficie du maintien de sa position d'activité. Il n'est pas nécessaire d'attendre la formation du projet de convention pour placer l'agent en PPR.

FOCUS SUR la notion d'inaptitude :

Il convient de distinguer l'inaptitude temporaire ou permanente du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, de l'inaptitude à l'exercice de toutes fonctions.

L'article 2 alinéa 1 du décret du 30 novembre 1984 prévoit que le dispositif de la PPR est proposé au fonctionnaire dont l'état de santé ne lui interdit pas d'exercer toute activité.

Par dérogation, en application du second alinéa de l'article L826-2 du CGFP, la PPR est également de droit pour le fonctionnaire qui n'est pas encore reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions mais à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

³² CAA de LYON, 7^e chambre, 06/10/2022, 21LY03020 <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046420531?isSuggest=true>

B. La PPR un dispositif conçu pour accompagner les fonctionnaires

Seuls les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à leurs fonctions ou en attente d'un avis du conseil médical sont éligibles au dispositif de la PPR. Les fonctionnaires-stagiaires et les contractuels³³ ne peuvent pas se prévaloir de ce dispositif d'accompagnement.

FOCUS sur la situation des fonctionnaires-stagiaires qui ne prévoit pas de dispositif de PPR

Le 3° de l'article 24 du décret n° 94-874 prévoit un dispositif spécifique à l'attention des fonctionnaires stagiaires inaptes à la reprise de leurs fonctions au terme d'un congé pour raison de santé.

Le conseil médical se prononce pour placer les fonctionnaires stagiaires en congé sans traitement pour une période maximale d'un an. En application des dispositions prévues au 2° de l'article 24 du même décret, le congé sans traitement peut ensuite être renouvelé deux fois, sur avis du conseil médical. La période de congé sans traitement peut durer jusqu'à trois ans.

Au terme des périodes de congé sans traitement, dès lors que le fonctionnaire-stagiaire est définitivement reconnu inapte à reprendre ses fonctions, il est soit réintégré à son administration d'origine ou, à défaut, licencié.³⁴

Le fonctionnaire-stagiaire licencié peut bénéficier d'une rente, calculée à partir du taux d'incapacité qui est déterminé par le conseil médical.³⁵ Il s'agit d'une somme que l'administration qui employait l'agent lui paye au titre de son incapacité.³⁶

19

2. Le déroulement de la PPR : temporalité et contenu

A. La mise en œuvre de la PPR

1 – L'employeur comme le fonctionnaire peuvent déclencher la PPR

- a. La procédure de principe : la PPR débute à compter de la réception par l'administration de l'avis du conseil médical³⁷

Dès lors que le conseil médical rend un avis d'inaptitude, la PPR est de droit pour le fonctionnaire inapte. Elle débute à compter de la réception par l'administration de l'avis du conseil médical.³⁸

³³ Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État organise la procédure de reclassement des contractuels et ne prévoit pas de PPR.

³⁴ Article 24 3° du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

³⁵ Article 25 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

³⁶ Article 25 alinéa 4 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994

³⁷ Article 2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

³⁸ Article 15 alinéa 2 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

FOCUS : Je suis fonctionnaire et je souhaite contester l'avis du conseil médical, quels sont les effets sur la période de préparation au reclassement ?

Dès lors que le conseil médical rend un avis d'inaptitude, la PPR est de droit pour le fonctionnaire. Ainsi, l'administration doit prendre son attache pour préparer le contenu du projet de la PPR et ce même si le fonctionnaire souhaite contester tout ou partie de l'avis.

En effet, ce n'est pas parce que le fonctionnaire remet en cause l'avis du conseil médical qu'il rejette pour autant le dispositif d'accompagnement qu'est la PPR. La saisine du Conseil médical supérieur peut faire l'objet de précisions complémentaires quant aux qualifications de l'état de santé du fonctionnaire, elle ne suspend pas la PPR.

Recommandation

Le déploiement de la PPR dans un contexte de dialogue entre l'administration et le fonctionnaire inapte

À la réception de l'avis d'inaptitude du conseil médical par l'employeur (également adressé au fonctionnaire³⁹), l'employeur doit prendre l'attache du fonctionnaire sans délais.

Lorsque l'avis d'inaptitude rendu par le conseil médical n'écarte pas toute possibilité de reclassement, il est recommandé pour l'employeur d'adresser au fonctionnaire l'avis d'inaptitude, dès sa notification, accompagné d'une présentation du dispositif de la PPR et de ses objectifs. D'emblée, l'employeur informe le fonctionnaire inapte des grandes périodes de la PPR et des délais l'encadrant, tel que l'acceptation explicite du projet de la PPR sous 15 jours, à compter de la réception du projet établi avec l'administration. (Annexe 7).

Il convient de privilégier un envoi avec accusé réception pour s'assurer de la bonne réception des informations transmises.

Le fonctionnaire est également invité à se rapprocher de son service RH dès réception de l'avis d'inaptitude afin de se renseigner sur l'intérêt et les modalités de mise en œuvre d'une PPR.

³⁹ Article 15 du décret 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Recommandation

Le lien étroit entre les RH de proximité et le fonctionnaire inapte pour construire le projet de PPR

Dès réception de l'avis d'inaptitude, les RH de proximité peuvent proposer un entretien à l'intéressé pour lui expliquer l'esprit de la démarche de la PPR ainsi que ses modalités, pour l'aider à construire un projet d'évolution professionnelle. Les services RH de proximité lui rappelleront ses droits et devoirs dans la cadre de la mise en œuvre de ce dispositif tel que le bénéfice possible de période de report de la PPR, et le respect des actions prévues dans le projet.

Les RH de proximité pourront rassurer le fonctionnaire sur sa situation et l'inciter à s'emparer de la PPR comme une opportunité de construire une évolution professionnelle.

Le fonctionnaire reconnu inapte est libre d'accepter ou de refuser de s'engager dans une telle démarche.

- b. De manière dérogatoire, le fonctionnaire peut demander à débiter la PPR dès la saisine du conseil médical

21

La PPR est conçue selon une logique de flexibilité, pour permettre au fonctionnaire d'amorcer dès que possible son projet d'évolution professionnelle.

Il est ainsi possible au fonctionnaire de demander à son administration de solliciter le conseil médical pour expertiser son aptitude à exercer les fonctions de son grade et de demander à bénéficier de la PPR dès la saisine du conseil médical effectuée par l'administration.

Recommandation

Dans le cadre d'une demande d'expertise sur son état d'aptitude, le fonctionnaire peut se rapprocher de la médecine du travail pour qu'elle l'accompagne dans sa démarche.

Dans ce cas, le conseil médical est amené à rendre son avis alors que la PPR a déjà commencé :

- soit il rend un avis d'inaptitude, et alors le projet de PPR peut éventuellement être modifié pour intégrer les observations du conseil médical ;
- soit il rend un avis d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions sans possibilité de reclassement, et il est alors mis fin au projet de PPR pour accompagner l'agent vers une retraite par voie d'invalidité ;
- soit il rend un avis d'aptitude et l'administration peut alors mettre fin, si elle le souhaite, à la PPR. Dans les cas où le poste occupé par le fonctionnaire, en dépit des aménagements effectués, n'est pas satisfaisant au plan de la protection de sa santé, ou de son maintien durable dans l'emploi, il est pertinent de permettre à l'intéressé de continuer sa PPR pour faciliter son évolution professionnelle.

Recommandation

Pour permettre la mise en place d'une PPR anticipée, il est important que les fonctionnaires aient connaissance des dispositifs de maintien dans l'emploi. Ainsi, est-il préconisé que les administrations mettent en visibilité la procédure de la PPR : diffusion d'un flyer, renvoi vers le guide DGAFP sur l'intranet de l'administration, information lors d'entretiens individuels, information dans les guides des nouveaux arrivants etc.

FOCUS sur le nombre de PPR mobilisables par le fonctionnaire reconnu inapte

Le décret n°84-1051 est silencieux sur la récurrence de la mise en œuvre de la PPR.

En tout état de cause, la PPR est mobilisable uniquement dès lors que le fonctionnaire est reconnu inapte par le conseil médical (ou par anticipation (cf : la procédure explicitée au point B)).

Aussi, après le terme d'une PPR celle-ci n'a pas vocation à être prolongée ou renouvelée. Seul un nouvel avis du conseil médical constatant une nouvelle situation d'inaptitude de l'agent à exercer les fonctions de son grade permettrait à l'intéressé de se prévaloir de nouveau d'un accompagnement par la PPR.

22

2. Les conditions de report de la PPR

Les situations de report au début de la PPR

En principe, la PPR démarre à la réception de l'avis d'inaptitude émis par le conseil médical. Le report de ce point de départ est toutefois possible dans deux cas de figures : soit le report s'établit de droit, en raison de l'état de santé du fonctionnaire, soit il est facultatif et s'effectue à la demande du fonctionnaire après accord de l'administration.

- **Le report est de droit** lorsque le fonctionnaire est en congé pour raison de santé, en congé maternité, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), ou dans l'un des cas de congé lié aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé paternité et d'accueil de l'enfant)⁴⁰ au moment de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'administration de la notification de l'avis du conseil médical⁴¹.

La PPR commence immédiatement à la reprise des fonctions de l'intéressé, au terme du congé.

FOCUS sur l'articulation du CITIS et de la PPR

Dès lors que l'inaptitude du fonctionnaire est reconnue, et qu'il effectue une PPR, le dispositif est suspendu pendant la période de CITIS et reprend au terme du congé, ou de la période de guérison de l'accident ayant causé une situation d'inaptitude aux fonctions.

En application de l'article 47-18 du décret n°86-442 du 14 mars 1986, lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, le fonctionnaire transmet à l'administration un certificat médical final de guérison ou de consolidation, émanant de son médecin.

⁴⁰ L631-6 à L631-9 du code général de la fonction publique

⁴¹ Article 2 alinéa 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

Par ailleurs, l'administration peut faire procéder à tout moment à l'examen du fonctionnaire en CITIS par un médecin agréé. Elle fait en outre procéder obligatoirement à cet examen au moins une fois par an au-delà de 6 mois de CITIS.

En application de l'article 47-12 du décret 86-442 précité, au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi (ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre). En cas d'altération de son état de santé, une expertise est réalisée par un médecin agréé et le conseil médical est consulté quant au reclassement éventuel de l'agent

- **Le report est facultatif** lorsque le fonctionnaire ne se trouve pas dans une des situations précitées. Il peut alors demander un report du début de la PPR pour une durée maximale de deux mois.⁴² Ce report doit faire l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et l'employeur. Cette possibilité vise à permettre au fonctionnaire reconnu inapte de faire coïncider la date de début de la PPR avec le calendrier de son projet professionnel (cycle universitaire, projet de concours, début d'un cycle de formation etc.).

Recommandation

La coordination des acteurs qui accompagnent le fonctionnaire inapte est essentielle à la construction d'un projet cohérent et pertinent eu égard à l'état de santé de l'agent et aux actions disponibles pouvant être mises en œuvre (ex : formation). (Voir annexe 1)

23

Les possibilités de report en cours de PPR

Le fonctionnaire qui est placé en congé pour raison de santé, en CITIS, en congé maternité ou congé lié aux charges parentales, suspend l'exercice de sa PPR. Il dispose d'un droit de report d'une durée équivalente à la durée de son congé, pour que la période effective de la PPR ne soit pas réduite⁴³.

Au terme du congé, la PPR reprend, pour la période restante à courir et prorogée par la durée du congé.

FOCUS sur l'articulation du report facultatif de la PPR avec le déroulement de la PPR

Il est souhaitable que le projet relatif au déroulement de la PPR identifie clairement les périodes d'exercices de la PPR (les temps de formations, les stages, etc.) de celles des reports. L'objectif étant de faciliter la lisibilité dans la mise en œuvre du projet, plus particulièrement lorsque le temps de report est fractionné tout en respectant une durée maximale de deux mois.

Pendant la période de report, la PPR est suspendue, le fonctionnaire n'exerce plus son activité.

En raison de son inaptitude le fonctionnaire ne peut pas être placé sur son poste, il est invité à rester à son domicile. Il n'exerce pas son activité professionnelle et ne peut donc pas être placé en télétravail.

Le recours au fractionnement de la période du report facultatif s'inscrit dans une logique d'accompagnement dans la mise en œuvre du projet pour garantir une capitalisation optimale du fonctionnaire sur les actions prévues.

⁴² Article 2 alinéa 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁴³ Article 2 alinéa 4 du décret 84-1051 du 30 novembre 1984

Recommandation

Les services de médecine de prévention peuvent être associés à la démarche de PPR du fonctionnaire pour l'accompagner au mieux

En ce sens, la surveillance particulière exercée par le médecin du travail au titre de l'article 24 du décret du 28 mai 1982⁴⁴ peut être l'occasion d'identifier les besoins d'accompagnement du fonctionnaire concerné. La demande de consulter le médecin du travail peut également être à l'initiative du fonctionnaire⁴⁵ ou de l'administration⁴⁶.

3. Le terme du dispositif de la PPR

La PPR a une **durée maximale de douze mois**. Elle peut s'exercer sur une période plus courte, par exemple lorsque le fonctionnaire accepte une offre de reclassement compatible avec son état de santé. (Annexe 4 Les différentes situations d'exercice de la PPR)

FOCUS sur le refus de s'engager dans la PPR

Lorsque le conseil médical rend un avis d'inaptitude, la PPR est de droit pour le fonctionnaire. En application des dispositions réglementaires du décret n°84-1051 l'intéressé établit avec l'administration un projet que l'administration lui présente pour signature dans un délai de deux mois. Toutefois, si le fonctionnaire ne souhaite pas s'inscrire dans le dispositif, il est libre de refuser la PPR dès réception de l'avis du conseil médical, en informant son administration. L'interruption du dispositif de la part de l'agent peut intervenir à tout moment.

24

FOCUS sur l'articulation entre la PPR et le reclassement

La période de préparation au reclassement est un dispositif facultatif. Le fonctionnaire est libre de l'utiliser ou non. Elle intervient nécessairement avant le reclassement. Le fonctionnaire peut décider de déposer une demande de reclassement en cours de PPR. Le reclassement doit alors intervenir dans un délai de 3 mois à compter de la demande de l'agent⁴⁷. Pendant cette période de trois mois, l'agent n'exerce pas ses fonctions, en raison de son inaptitude. Il ne peut donc pas être placé sur son poste et il est invité à rester chez lui sans exercer son activité professionnelle. Il ne peut pas être placé en télétravail.

Le reclassement du fonctionnaire peut aussi s'effectuer après la fin de la PPR, soit dans un délai total de 15 mois maximum (soit la durée maximale de la PPR de 12 mois à laquelle s'ajoute la durée maximale de 3 mois entre la demande de reclassement et le reclassement lui-même).

B. Le contenu de la PPR est formalisé dans un projet établi entre l'administration et le fonctionnaire

Aux termes de l'article 2-2 du décret du 30 novembre 1984, le fonctionnaire reconnu inapte et qui souhaite s'inscrire dans une PPR établit avec son employeur un projet qui définit **les modalités de mise en œuvre de la PPR ainsi que sa durée** : modules de formation, mises en situation professionnelle ou encore stages en vue d'une évolution professionnelle.

⁴⁴ Article 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

⁴⁵ Article 24-2 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

⁴⁶ Article 24-3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

⁴⁷ Article 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

Recommandation

La construction du projet du fonctionnaire reconnu inapte – le noyau de la PPR

Le fonctionnaire inapte doit communiquer avec son employeur le plus rapidement possible pour concrétiser son projet de PPR et capitaliser sur la période d'accompagnement qui lui est consacrée. Il est utile que soit réunis les RH de proximité, le supérieur hiérarchique et la médecine de prévention pour échanger autour de la construction du projet d'évolution professionnelle.

FOCUS : La rédaction du contenu de projet

L'annexe 8 du présent guide a pour objet de faciliter la rédaction du projet en identifiant les services ressources ainsi que les actions qui peuvent être proposées dans une démarche de PPR.

Afin d'optimiser les possibilités pour le fonctionnaire de réussir son projet de réorientation professionnelle, l'administration peut proposer des modalités d'accompagnement diversifiées, notamment⁴⁸ :

- Bilan professionnel ;
- Plan individuel de développement des compétences ;
- Accompagnement personnalisé ;
- Catalogues des formations en corrélation avec le projet du fonctionnaire (institut de formations, plateforme Mentor, Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE), Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), Fédération des centres de réadaptation pour personnes handicapées (FAGERH), compte personnel de formation (CPF)⁴⁹, etc.) ;
- Immersion professionnelle lors de périodes de stages d'observation dans une administration, qui n'est pas nécessairement son administration d'origine ni même une administration du même versant que celui du fonctionnaire concerné ;
- Le fonctionnaire qui effectue une PPR peut, et/ou l'administration qu'il l'emploie, dès lors qu'il en remplit les conditions, peut bénéficier d'un accompagnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)⁵⁰. (voir focus page 9)

⁴⁸ Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

⁴⁹ La DGAFP préconise dans un guide « Agir pour son projet de mobilité professionnelle » l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) pour lequel un crédit d'heures supplémentaires peut être octroyé dans la limite de 150 heures pour prévenir d'une situation d'inaptitude.

⁵⁰ Le FIPHFP dispose d'une expertise sur les droits et obligations des BOE, et est en relations avec un réseau qui permet d'accompagner les agents comme Cap Emploi qui propose des outils d'aide à l'orientation (OAO), des dispositifs de job coaching etc.

L'employeur peut aussi inviter le fonctionnaire à se rapprocher des services de France Travail qui accompagnent les publics en évolution professionnelle.

Pour plus d'informations le fonctionnaire peut se référer aux pages suivantes du site de la fonction publique :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/je-quitte-la-fonction-publique/engager-une-reconversion-professionnelle>

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-parcours-professionnel/devenez-acteur-de-votre-evolution-professionnelle> (p.98)

<https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>

En outre, le fonctionnaire peut également obtenir des renseignements complémentaires en appelant le numéro vert : 0 800 360 360. Ce numéro est à destination des fonctionnaires pour les informer sur les droits dont ils disposent et les accompagner au cours de leur démarche en vue du reclassement.⁵¹

Pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), il est également possible de se rapprocher des services de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du ressort du département, pour un accompagnement dans le cadre d'une orientation professionnelle et/ou de formations.

Il est possible également de se rapprocher :

- du référent handicap de la structure
- de CAP EMPLOI (conseil en évolution professionnelle)

26

FOCUS sur l'élaboration de la convention tripartite dans le cadre d'un stage d'observation inter-versant :

Si le fonctionnaire souhaite effectuer une mise en situation professionnelle ou un stage d'observation dans un autre versant de la fonction publique, il conviendra d'établir, conformément à l'article 2-1 du décret 84-1051, une convention tripartite formalisée entre lui, son administration (ou administration d'origine) et l'administration d'accueil dans laquelle les modalités du stage sont renseignées. (*Voir annexe 9 : Projet de convention tripartite entre l'administration d'origine, le fonctionnaire et l'administration d'accueil*)

À noter que la convention tripartite peut prévoir la prise en charge des frais de déplacement temporaires, telle que prévue par les dispositions du [décret du 3 juillet 2006](#).

⁵¹ Ce numéro est organisé autour de la « communauté 360 » qui constitue un réseau d'acteurs locaux impliquant entre autres les services du FIPHFP.

FOCUS sur un projet financé par le fonds d'innovation RH (FIRH) « Accompagner la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement dans la fonction publique en Martinique »⁵²

Le projet « Apte autrement – La caravane de la santé » a été créé pour soutenir le système d'acteurs de la prévention dans le cadre des démarches de période de préparation au reclassement, et de reclassement.

La caravane est un dispositif itinérant d'information et de sensibilisation qui présente les différents partenaires et dispositifs du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce dispositif s'articule autour de :

- D'une bourse de missions inter fonction publique hébergée sur un site internet.
- D'une cellule de gestion de l'inaptitude interne aux administrations ou 1 Référent RH interne missionné pour accompagner ce dispositif
- D'une cellule inter fonction publique de pilotage et de suivi du projet
- D'un dispositif d'accompagnement des agents
- D'un séminaire : « La prévention de la désinsertion professionnelle»
- D'un retour d'expérience par les acteurs du dispositif
- D'une table ronde avec les services RH, médecine de prévention, Service GPEC/ GPMC

Il permet de cibler des agents publics pouvant être bénéficiaires des actions et de les outiller pour établir leurs perspectives d'évolution professionnelle. La caravane instaure un climat de confiance pour dialoguer, en transparence, autour des différentes perspectives d'évolution professionnelle possibles après le rendu d'un avis d'inaptitude.

Plusieurs séminaires complémentaires ont été organisés pour faciliter l'approche des sujets par l'ensemble des acteurs (bénéficiaires et professionnels de santé, services RH, etc.) :

- « Accueillir l'inaptitude et s'envisager apte autrement »,
- « Annoncer l'inaptitude et accompagner vers de nouvelles aptitudes »,
- « Accompagner le deuil du poste précédent » avec un objectif de travailler sur l'identité professionnelle et la motivation vers une évolution professionnelle des fonctionnaires concernés.

La formalisation du projet de PPR doit être optimisée sur les douze mois pour que le fonctionnaire inapte effectue le maximum d'actions en adéquation avec son projet professionnel.

Pendant les périodes où le fonctionnaire en PPR n'effectue pas d'actions précisées dans le projet de PPR, celui-ci ne retourne pas travailler sur son lieu de travail. Il est invité à rester à son domicile où il peut continuer à effectuer des recherches concernant ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'élaboration et la notification du projet s'effectuent dans un délai précis :

La notification du projet par l'administration au fonctionnaire doit intervenir dans un **délai maximum de deux mois** à compter du début de la PPR.⁵³ Le fonctionnaire est contraint dans un délai de 15 jours pour accepter ou refuser ce projet. (Voir ci-après les détails de la procédure logigramme page 26)

⁵² <https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/initiatives/mobilite-et-parcours/accompagner-la-mise-en-oeuvre-de-la-ppr-dans-la-fonction-publique>

⁵³ Article 2-2 alinéa 2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

Recommandation

Le délai dont dispose l'administration pour élaborer le projet avec le fonctionnaire reconnu inapte, et le lui notifier est contraint. Il est recommandé aux services RH de rencontrer le fonctionnaire dans la semaine suivant la notification de l'avis d'inaptitude pour échanger sur les perspectives envisagées et le contenu à inscrire dans le projet. Le fonctionnaire est libre d'accepter ou de refuser ce temps d'échange dès lors qu'il ne souhaite pas effectuer une PPR.

Selon les orientations retenues dans le cadre de ces échanges, les services RH peuvent proposer au fonctionnaire d'utiliser le report facultatif de la PPR (qui suspend le délai d'exécution de la PPR) pour qu'il dispose d'une période sensiblement plus longue pour se renseigner sur le contenu du projet et puisse dès sa signature disposer des actions conjointement convenues avec l'administration.

Le report facultatif est possible pour une période maximale de deux mois, repoussant l'exécution de la PPR. Cette période peut être partiellement utilisée pour, d'une part accorder une période de réflexion plus longue à l'élaboration du projet de l'intéressé et, d'autre, part faciliter les périodes d'exécution du contenu de la PPR. En ce sens, l'administration et le fonctionnaire sont invités à identifier dans la rédaction du projet de PPR les périodes de report facultatif. L'objectif étant de faciliter la lisibilité dans la mise en œuvre du projet, plus particulièrement lorsque le temps de report est fractionné tout en respectant une durée maximale de deux mois.

28

Le fonctionnaire dispose d'un délai contraint (15 jours) pour accepter le projet de PPR :

- S'il répond favorablement sous 15 jours à compter de la date de la notification du projet coconstruit avec l'administration, il bénéficiera des actions prévues dans le projet de PPR et devra en respecter les termes.
- S'il ne répond pas sous 15 jours à compter de la notification ou s'il manifeste son refus, alors la PPR, proposée par l'administration, est considérée comme étant refusée par l'intéressé pour la durée restant à courir.⁵⁴

FOCUS : Les perspectives du fonctionnaire inapte qui ne souhaite pas effectuer une PPR :

Le fonctionnaire qui refuse de s'inscrire dans le dispositif de la PPR peut directement effectuer une demande de reclassement, dans la perspective d'une réorientation professionnelle.

S'il ne souhaite pas bénéficier des dispositifs d'accompagnement dans l'emploi, il disposera de ses droits à congés, avant d'être placé en disponibilité.

L'article 48 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 vient préciser qu'à l'expiration de la dernière période de disponibilité, le fonctionnaire est admis à la retraite en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de tout emploi et s'il n'a pu bénéficier d'un reclassement. Toutefois, s'il n'a pas droit à pension, il est licencié.

⁵⁴ Article 2-2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

Les possibilités d'évolution du projet établi initialement

Conformément à l'article 2-2 du décret du 30 novembre 1984, l'administration évalue conjointement avec le fonctionnaire et à échéances régulières la mise en œuvre du projet de PPR. Ces temps d'évaluation peuvent permettre à l'administration et au fonctionnaire de modifier la durée et le contenu du projet (dans le respect des 12 mois d'exercice de la PPR) pour répondre aux besoins du fonctionnaire.⁵⁵

En outre, le projet peut être amené à évoluer afin de tenir compte de l'avis du conseil médical lorsque celui-ci est rendu alors que la PPR a déjà débuté.

FOCUS sur le dispositif d'évaluation et d'accompagnement du fonctionnaire dans la mise en œuvre de la PPR :

Le projet vient préciser la récurrence dans l'accompagnement du fonctionnaire dans le cadre de la définition de son projet d'évolution professionnelle.

L'administration peut choisir de proposer en annexe du projet établi un calendrier pour prédéfinir la temporalité des échanges, qui peuvent être conduits par des acteurs pluriels suivants les besoins de l'intéressé.

En effet, il est essentiel, pour que cette démarche soit une réussite, d'associer l'autorité hiérarchique, les acteurs de la médecine de prévention, les gestionnaires RH, les conseillers mobilité carrière ou encore le référent handicap qui disposent de ressources diverses pour accompagner l'agent dans sa recherche. Aussi pour faciliter le dialogue entre acteurs, une cellule d'accompagnement pourrait être réunie pour faciliter la prise de position et l'identification d'une posture commune sur des situations particulières.

29

FOCUS sur la posture du fonctionnaire en PPR :

Il est essentiel que le fonctionnaire qui mobilise une PPR, en convenant d'un projet d'évolution professionnelle avec son employeur dans la perspective d'un reclassement (dans son administration d'origine ou en inter-versant) s'investisse pleinement dans la démarche.

Concrètement cet investissement est marqué par une posture active de l'intéressé qui s'apprécie par la force de proposition, la disponibilité et l'investissement dans les modules de formation et les stages d'immersion professionnelles effectués.

L'administration est en droit de mettre un terme à la PPR lorsque le fonctionnaire ne s'investit pas et ne respecte pas le projet établi (absences aux formations, retard répétés, etc), renvoyant à une situation de manquements caractérisés. Dans ce type de situation, l'employeur doit faire preuve d'un dialogue soutenu, dans le cadre d'entretiens, avec le fonctionnaire reconnu inapte pour lui indiquer qu'il doit s'impliquer dans cette période de reconversion sous peine que celle-ci soit interrompue.

Si l'intéressé persiste dans une posture de désengagement, alors l'administration peut mettre un terme au dispositif, en conviant l'intéressé à un nouvel entretien pour officialiser le terme de la procédure et lui adresser un arrêté, susceptible de recours devant la juridiction administrative précisant la date de fin de la période de préparation au reclassement.

En parallèle la commission administrative paritaire est saisie de l'examen du dossier de licenciement pour refus de reclassement.⁵⁶ L'avis rendu par la CAP est simple. Dans l'hypothèse où l'administration ne suivrait pas l'avis rendu par la CAP, elle devra l'informer de sa décision en la motivant.⁵⁷

⁵⁵ Article 2-2 alinéa 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁵⁶ Article L263-2 du code général de la fonction publique

⁵⁷ Article 32 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

3. Les effets de la PPR sur la position statutaire et la rémunération

A. Au cours de la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine

Durant la PPR, le fonctionnaire est maintenu en **position d'activité** dans son corps d'origine. C'est également le cas dans les situations de report de la PPR, qu'il soit de droit ou facultatif. (Voir II. 1.2 Les conditions de report de la PPR).⁵⁸

En outre, le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement à l'issue de la PPR est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle le reclassement intervient, dans la limite d'une durée maximale de trois mois.

Le fonctionnaire est donc **soumis à toutes les obligations et jouit de tous les droits attachés à son grade.**

- Il a droit au déroulement de sa carrière (avancements, retraite, et *cætera*) et aux congés (annuels, maternité, etc.). Il bénéficie du droit à la formation professionnelle, du droit à la protection, au statut de lanceur d'alerte etc.
- Mais il est également soumis aux obligations afférentes aux agents publics. Qu'il s'agisse des obligations de comportement (dignité, impartialité, intégrité et probité) ou des obligations découlant de l'exercice de ses fonctions ou de ses anciennes fonctions (secret et discrétion professionnels, obéissance hiérarchique, neutralité, réserve).

30

FOCUS : Le déroulement de la PPR

Le fonctionnaire qui effectue une PPR est en position d'activité, aussi il génère des congés annuels. L'employeur doit veiller à ce que l'intéressé bénéficie de ces congés, pour qu'il ne se retrouve pas dans une situation qui empêcherait le fonctionnaire de prendre ces congés ou de les stocker sur son compte épargne temps.

Eu égard à son état de santé, le fonctionnaire qui suit une PPR peut effectuer les démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et en cas d'octroi de celle-ci, demander à disposer des modalités d'accompagnement proposées par le FIPHFP.

L'article L. 351-5 du code général de la fonction publique dispose que les fonctionnaires effectuant une PPR, comme ceux qui bénéficient de la période de reclassement ou qui ont été reclassés, sont comptabilisés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette disposition incite les employeurs à accompagner les fonctionnaires au travers d'une PPR et participe de leur employabilité. Le fonctionnaire est comptabilisé au titre des BOE lorsque la PPR est effectuée avant le 31 décembre de l'année en cours. <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-12/FAQ%202023.pdf>

B. Le fonctionnaire en PPR conserve le bénéfice de l'intégralité du traitement

Le fonctionnaire conserve le bénéfice de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, du complément de traitement indiciaire,⁵⁹ ainsi que de l'en-

⁵⁸ Article 2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁵⁹ Article 2-1 §2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

semble des primes et indemnités, à l'exclusion de la NBI⁶⁰, et ce, même au cours d'une période de report de PPR.⁶¹ Il continue également de bénéficier du versement des primes et indemnités dont le montant est modulé en fonction des résultats et de la manière de servir, comme le complément indemnitaire annuel (CIA).

FOCUS : Le report du début de la PPR ou au cours de l'exercice de la PPR du fait d'un congé entraîne des conséquences différentes sur le maintien du traitement, des primes et indemnités en fonction de la nature du congé :

- Dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire : l'article L. 822-3 du CGFP précise que le fonctionnaire perçoit un traitement intégral pendant les trois premiers mois, puis il sera réduit de moitié les neuf mois suivants. Le fonctionnaire conserve en revanche la totalité du supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence. En application des dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010⁶², le bénéfice des autres primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (sauf exceptions liées au régime spécifique prévoyant la suspension en cas de remplacement, et nouveaux droits au titre de primes liés au remboursement de frais et au dépassement du cycle de travail).
- Dans le cadre d'un CITIS,⁶³ dans le cadre d'un congé maternité ou parental⁶⁴ : le fonctionnaire conserve l'intégralité du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Les primes et indemnités du fonctionnaire sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement (sauf exceptions liées au régime spécifique prévoyant la suspension en cas de remplacement, et nouveaux droits au titre de primes liés au remboursement de frais et au dépassement du cycle de travail).⁶⁵

Pour les catégories de congés précitées, le versement du complément de traitement indiciaire (CTI) peut varier.⁶⁶ À ce titre, le montant versé au titre du CTI dépend donc des conditions de maintien du traitement, lesquelles diffèrent selon le type de congé considéré et sa durée. (à titre d'illustration pour le congé de maladie : versement intégral les trois premiers mois, puis réduit de moitié les neufs mois suivants.)

⁶⁰ Article L826-2 et Article 2-1 §3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁶¹ Article 2§3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁶² Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

⁶³ Article L822-23 du CGFP et article 47-14 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

⁶⁴ Article L631-1 du CGFP

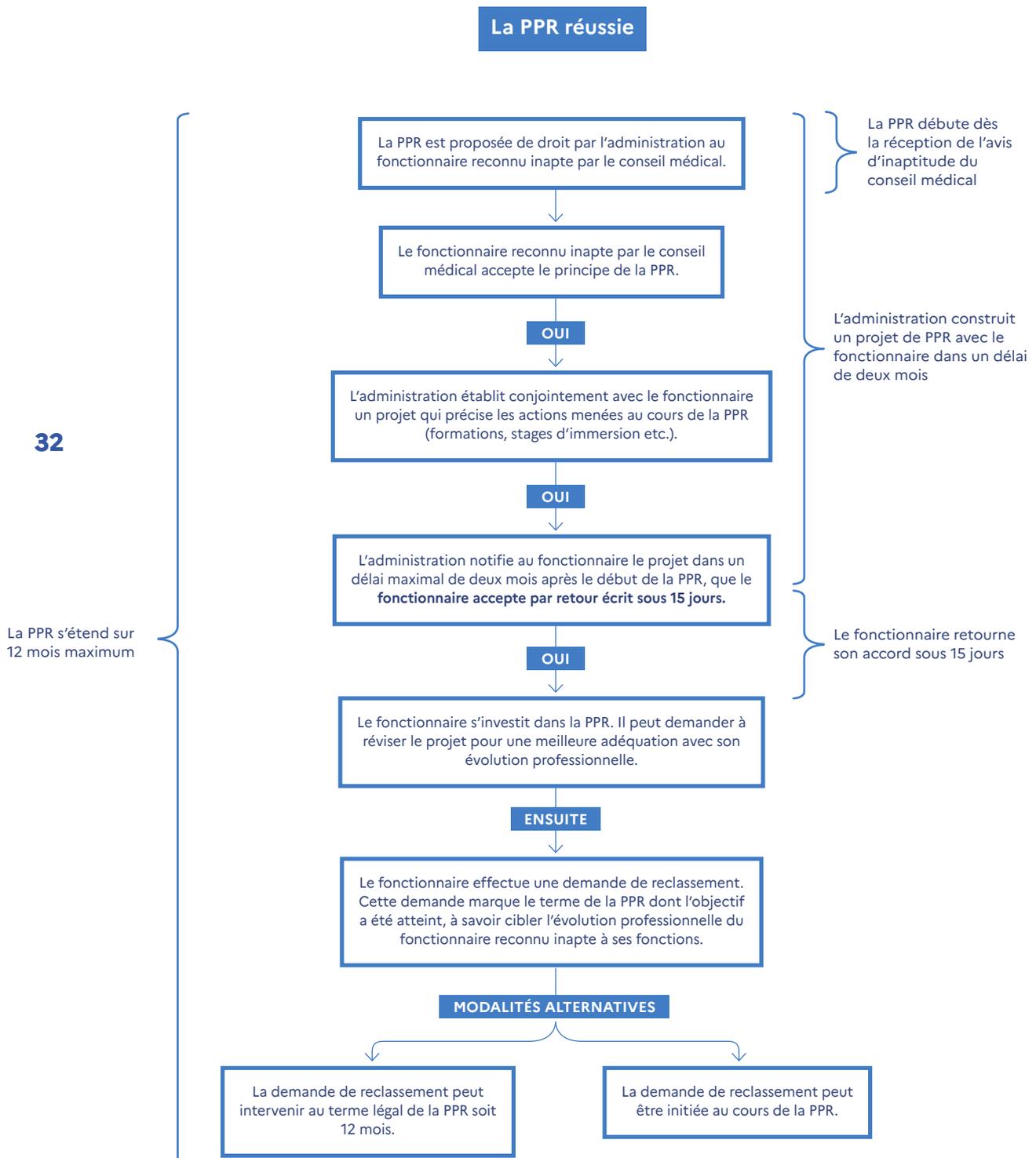
⁶⁵ Décret n°2010-997 du 26 août 2010

⁶⁶ Article 15 Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics

4. L'issue de la PPR

A. La PPR réussie

La PPR est réputée comme étant réussie dès lors qu'elle aboutit à un reclassement.



B. La PPR prend fin sans avoir atteint son objectif :

La PPR prend fin sans avoir atteint son objectif si :

- Le fonctionnaire pleinement éclairé sur ses droits ne souhaite pas effectuer une PPR ;
- Le fonctionnaire met fin à la PPR sans s'engager dans une démarche de reclassement ;
- Le fonctionnaire engagé dans une PPR ne respecte pas ses obligations conduisant l'administration à écourter la PPR ;
- Le fonctionnaire n'a pu être reclassé à l'issue de la PPR.

FOCUS sur le manquement aux obligations dans le cadre de la PPR :

L'article 2-2 alinéa 3 du décret 84-1051 prévoit que l'administration peut décider d'écourter la PPR du fonctionnaire lorsque celui-ci ne s'acquitte pas de son engagement dans le cadre du projet de PPR.

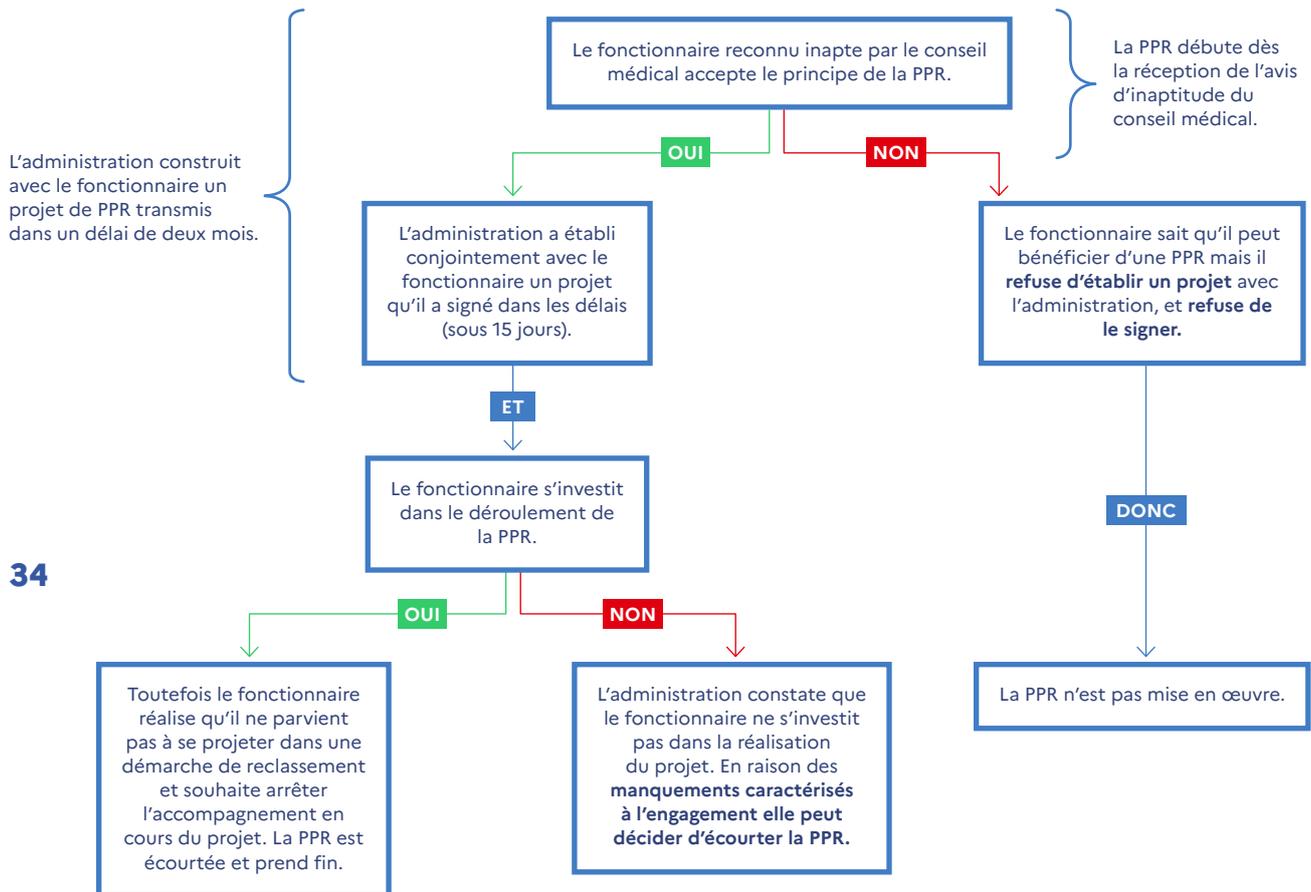
FOCUS : Les perspectives du fonctionnaire inapte qui ne souhaite pas effectuer une PPR :

Le fonctionnaire qui refuse de s'inscrire dans le dispositif de la PPR peut directement effectuer une demande de reclassement, dans la perspective d'une réorientation professionnelle.

S'il ne souhaite pas bénéficier des dispositifs d'accompagnement dans l'emploi, il disposera de ses droits à congés, avant d'être placé en disponibilité.

L'article 48 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 vient préciser qu'à l'expiration de la dernière période de disponibilité, le fonctionnaire est admis à la retraite en cas d'incapacité définitive à l'exercice de tout emploi et s'il n'a pu bénéficier d'un reclassement. Toutefois, s'il n'a pas droit à pension, il est licencié.

La PPR prend fin sans avoir poursuivi son objectif

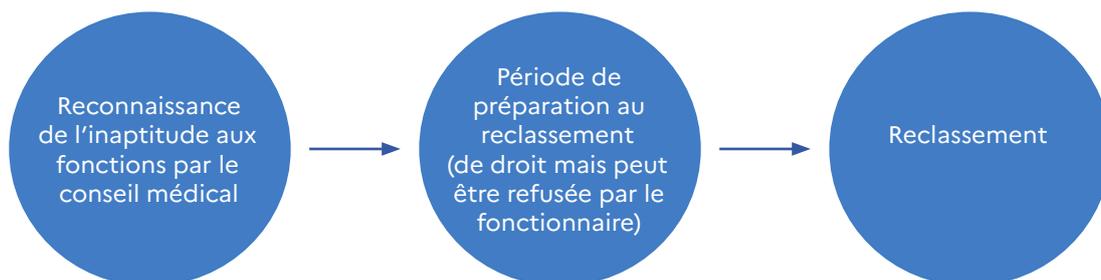


Deuxième partie

Le reclassement des fonctionnaires de l'État

Cette deuxième partie s'intéresse à la procédure de reclassement du fonctionnaire d'État mis en œuvre au sein des trois fonctions publiques, dont le déroulement est différent de la procédure applicable aux agents contractuels⁶⁷.

D'un point de vue chronologique, le reclassement est un dispositif qui intervient à la suite de la PPR si le fonctionnaire a bénéficié de cette dernière. Le fonctionnaire peut toutefois initier directement la procédure de reclassement s'il ne souhaite pas s'engager dans une PPR ou bien déclencher la procédure de reclassement en cours de PPR.



1. Les bénéficiaires du reclassement

A. Les fonctionnaires titulaires

36

Conformément au décret du 30 novembre 1984, la procédure de reclassement n'est ouverte qu'aux seuls fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à leur fonction par le conseil médical.

Ainsi, le Conseil d'État, dans une décision du 17 février 2016 a considéré que « *si, en vertu d'un principe général du droit (...), en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement dans les conditions qui lui sont applicables, ni ce principe général ni les dispositions citées ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 7 octobre 1994 ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive* ».

B. Le caractère exceptionnel du reclassement des fonctionnaires stagiaires

De rares exceptions ont été consacrées par la jurisprudence, pour permettre au fonctionnaire stagiaire de bénéficier de la procédure de reclassement lorsque son inaptitude résulte de l'exercice de ses missions. En ce sens, dans une décision rendue le 17 février 2016, le Conseil d'État a décidé que les fonctionnaires stagiaires blessés dans l'exercice d'une mission de police et reconnus physiquement inaptes par le comité médical compétent à la titularisation dans leur corps peuvent, après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil, faire l'objet d'un reclassement au sein d'un autre corps de fonctionnaires relevant de l'autorité du ministre de l'Intérieur.⁶⁸

⁶⁷ La procédure applicable aux agents contractuels de droit public est traitée dans la troisième partie du présent guide.

⁶⁸ CE, 17 février 2016, n°381429.

FOCUS sur la procédure de principe : le licenciement des fonctionnaires-stagiaires reconnus inaptes

Le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics ne prévoit pas le bénéfice du reclassement du fonctionnaire stagiaire reconnu inapte à la reprise de ses fonctions au terme d'un congé pour raison de santé. Dès lors le fonctionnaire-stagiaire est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an, pouvant être renouvelée à deux reprises par le conseil médical⁶⁹. La période de congé sans traitement peut durer jusqu'à trois ans.

Au terme des périodes de congés sans traitement, dès lors que le fonctionnaire-stagiaire est définitivement reconnu inapte à reprendre ses fonctions, il est soit réintégré à son administration d'origine ou, à défaut, licencié.⁷⁰

Le fonctionnaire-stagiaire licencié peut bénéficier d'une rente, calculée à partir du taux d'incapacité qui est déterminé par le conseil médical⁷¹. Il s'agit d'une somme que l'administration qui employait l'agent lui paye au titre de son incapacité.⁷²

2. Les étapes de la procédure de reclassement

A. La demande de reclassement

37

En principe, aux termes de l'article L826-3 du CGFP, le reclassement est à l'initiative du fonctionnaire. Le conseil médical doit avoir rendu un avis d'inaptitude, temporaire/partielle ou permanente/définitive, à l'exercice des fonctions de tout emploi lié à son grade d'appartenance au sein de son corps pour que le fonctionnaire puisse effectuer une demande de reclassement.

Recommandation

La temporalité de la demande de reclassement

La demande doit intervenir le plus rapidement possible à compter de la réception de l'avis d'inaptitude⁷³, si le fonctionnaire ne souhaite pas bénéficier d'une PPR. Il est recommandé que la demande soit écrite et adressée au service RH de proximité.

Il est important que l'intéressé ait connaissance de ses droits par un dialogue avec les RH de proximité pour faciliter et concrétiser ses perspectives d'évolution professionnelle. Aussi l'administration est encouragée à proposer un entretien au fonctionnaire reconnu inapte pour lui présenter l'ensemble des dispositifs de maintien dans l'emploi auquel il est éligible.

⁶⁹ Article 24 2° du décret n°94-874 du 7 octobre 1994

⁷⁰ Article 24 3° du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

⁷¹ Article 25 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

⁷² Article 25 alinéa 4 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994

⁷³ Article 2 alinéa 6 du décret 84-1051

Si le fonctionnaire bénéficie d'une PPR, il peut présenter sa demande de reclassement au cours ou au terme de la PPR.

Recommandation

La coordination des acteurs pour faciliter le maintien dans l'emploi

Le fonctionnaire reconnu inapte qui souhaite s'engager dans un reclassement adresse un courrier au bureau RH de proximité, et peut également informer son supérieur hiérarchique de cette décision.

Ce dialogue est essentiel pour réfléchir conjointement à des propositions d'évolutions professionnelles cohérentes avec les compétences et l'état de santé du fonctionnaire inapte.

Le supérieur hiérarchique pourra constituer un appui dans le cadre de cet accompagnement en recherchant la valorisation des compétences et des missions effectuées par le fonctionnaire inapte.

Une visite médicale chez le médecin du travail peut être proposée par l'administration au fonctionnaire inapte pour qu'il fasse le point sur son état de santé.

Proposition - Développer des commissions inter-fonctions publiques pour le reclassement

Depuis 2017, la région Auvergne Rhône Alpes a développé cette typologie de commission qui facilite les échanges personnalisés autour du reclassement d'agents, avec des acteurs variés.

38

De manière dérogatoire, la demande de reclassement peut être engagée par l'administration

Par dérogation et en l'absence de demande présentée par le fonctionnaire, l'administration, en vertu des articles L826-3 du CGFP et 3-1 du décret du 30 novembre 1984, peut engager la procédure de reclassement après un entretien avec l'intéressé.

L'administration dispose de cette prérogative uniquement dans le cas où les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- Le fonctionnaire doit avoir été reconnu inapte à titre permanent à l'exercice de ses fonctions par le conseil médical ;
- Le fonctionnaire ne doit pas avoir présenté par lui-même une demande de reclassement ;
- Le fonctionnaire concerné ne doit pas être en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).⁷⁴

Sous réserve de ces conditions, l'administration peut proposer un entretien à l'agent pour lui présenter la démarche de reclassement et les emplois disponibles auxquels il peut accéder par la voie du détachement.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision prise par l'administration d'engager une procédure de reclassement.⁷⁵ En parallèle il peut saisir la commission administrative paritaire de cette décision.⁷⁶ L'administration ne peut statuer sur ce recours qu'après

⁷⁴ Article 2 alinéa 6 et 3-1 du décret 84-1051

⁷⁵ Article 3-1 du décret 84-1051

⁷⁶ Article 25 III 8° décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

réception de l'avis rendu par la CAP.⁷⁷ Dans l'hypothèse où l'administration ne suivrait pas l'avis rendu par la CAP, elle devra l'informer de sa décision en la motivant.⁷⁸

Recommandation

L'entretien avec le fonctionnaire permet à l'administration de l'informer de sa situation, des conséquences de l'inaptitude reconnue par le conseil médical et des options qui sont à sa disposition (possibilité d'effectuer une PPR, de demander un reclassement, impacts sur la position statutaire et la rémunération...).

B. La date de début et la durée de mise en œuvre du reclassement

En vertu des articles 3 et 3-1 du décret du 30 novembre 1984, la procédure de reclassement est d'une durée maximale de **trois mois**.

La période de reclassement **début**e à compter de la demande de reclassement du fonctionnaire ou de la notification de l'engagement de la procédure de reclassement initiée par l'administration.

Elle prend fin lorsque le fonctionnaire est reclassé, c'est-à-dire lorsqu'il est détaché dans un autre corps ou cadre d'emploi, dans le respect du délai maximal de trois mois.

39

C. La possibilité de recourir au préalable à une période de préparation au reclassement (PPR)

Afin de renforcer ses chances de réussir son évolution professionnelle et son reclassement, le fonctionnaire dispose de droit de la PPR. (Voir première partie)

FOCUS : L'intérêt pour le fonctionnaire d'effectuer une PPR avant le reclassement

La PPR a été pensée pour faciliter l'évolution professionnelle du fonctionnaire inapte, en intervenant en amont du reclassement par un accompagnement concrétisé dans un projet. Elle s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi de l'intéressé sans altération de son état de santé par ses fonctions.

Bien que le bénéfice de la PPR ne soit pas obligatoire, il est vivement recommandé de recourir à ce dispositif afin de préparer dans les meilleures conditions la mise en œuvre du reclassement et la projection dans un nouveau corps ou cadre d'emploi.

D. L'obligation pour l'administration de proposer plusieurs emplois au fonctionnaire

Lorsque le fonctionnaire reconnu inapte effectue une demande de reclassement, l'administration a l'obligation de lui proposer plusieurs emplois à pourvoir par la voie du détachement, si les fonctions correspondantes ne paraissent pas incompatibles avec l'état de santé du fonctionnaire. Aussi, les propositions de reclassement doivent être proposées en prenant en compte l'avis du conseil médical qui vient préciser les fonctions pour lesquelles le fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ces missions.

⁷⁷ Article 3-1 alinéa 2 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

⁷⁸ Article 32 du décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

Bien que les propositions de reclassement puissent concerner des emplois relevant d'un versant différent de celui dont relève le corps d'appartenance de l'agent, le reclassement doit s'effectuer en priorité dans l'administration d'origine du fonctionnaire.⁷⁹

Le juge administratif a précisé que l'employeur est tenu de mettre en œuvre la procédure et de rechercher un reclassement effectif au bénéfice du fonctionnaire, en lui proposant un emploi en adéquation avec son état de santé⁸⁰ et que l'obligation de reclassement effectif du fonctionnaire constitue une obligation de moyen et non de résultat.⁸¹

FOCUS sur le nombre d'emplois que l'administration doit proposer au fonctionnaire

Conseil d'État, 2 septembre 2009, CH de Versailles : Req. n°307321

Le Conseil d'État, dans une décision du 2 septembre 2009, a précisé que l'employeur public a l'obligation de reclasser un agent inapte en lui proposant **trois emplois compatibles avec son état de santé et correspondant à son grade**.⁸² « L'autorité administrative compétente de l'État propose au fonctionnaire, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique fixé par décret en Conseil d'État, trois emplois vacants correspondant à son grade. »

Il est donc préconisé que l'administration propose au moins trois emplois au fonctionnaire en prenant en compte, dans la mesure du possible, ses souhaits géographiques et fonctionnels, par analogie avec les dispositions relatives à la réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une disponibilité, prévues à l'article 49 du décret du 16 septembre 1986.

Il est également recommandé que la proposition d'emploi soit faite en lien avec le médecin du travail, afin que l'emploi proposé soit compatible avec l'état de santé de l'intéressé, en complément des éventuelles préconisations du conseil médical.

40

Recommandation

sur la recherche d'un emploi de reclassement

1. Mobiliser les comités locaux d'emplois publics (CLEP) sur les thématiques de maintien dans l'emploi⁸³ :

L'employeur public peut proposer le reclassement en interversant, aussi les (CLEP) sont des lieux privilégiés pour faciliter la mutualisation des propositions en interversant sur un même périmètre régional, et les porter à la connaissance des intéressés.

2. Développer des commissions inter-fonctions publiques pour le reclassement.

Depuis 2017, la région Auvergne Rhône Alpes a développé cette typologie de commission qui facilite les échanges personnalisés autour du reclassement d'agents, avec des acteurs variés.

⁷⁹ L826-3 du CGFP

⁸⁰ CAA de Versailles, 21 janv. 2010 : Req. n°08VE02377

⁸¹ CAA de Paris - 4^e chambre 10 février 2023 / n° 22PA00018 considérant 5

⁸² « L'autorité administrative compétente de l'État propose au fonctionnaire, dans un délai et selon un ordre de priorité géographique fixé par décret en Conseil d'État, trois emplois vacants correspondant à son grade. »

⁸³ Page 21 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Coll%20outils%20de%20la%20GRH/strategie-territoriale-RH-État.pdf>

FOCUS sur l'obligation de moyen renforcée

Dans un arrêt du 2 novembre 2002 – CCI de Meurthe et Moselle, le Conseil d'état rappelle l'obligation de moyen dont l'administration doit faire preuve dans le cadre de la procédure de reclassement.

L'administration doit pouvoir justifier des efforts qu'elle a déployés pour parvenir au reclassement du fonctionnaire. Elle doit se montrer de bonne foi dans la recherche des emplois de reclassement qu'elle propose à l'intéressé. En ce sens, elle prend en compte les préconisations effectuées par le conseil médical et le médecin agréé pour proposer une solution de reclassement en adéquation avec l'état de santé du fonctionnaire inapte.

L'impossibilité pour l'administration de proposer un emploi de reclassement adapté à la situation d'inaptitude de l'intéressé doit faire l'objet d'une **décision motivée**.⁸⁴

CAS particulier : L'inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions

Le Conseil d'État, dans un arrêt du 7 mars 2022 rappelle que lorsque le conseil médical dans son avis, a reconnu que le fonctionnaire est inapte totalement et définitivement à l'exercice de toutes fonctions, alors l'administration n'est pas soumise à une obligation d'adaptation de poste, ou de reclassement.⁸⁵

41

3. Les effets du reclassement sur la position statutaire et la rémunération

A. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine

Durant la procédure de reclassement, le fonctionnaire est maintenu en **position d'activité**⁸⁶ dans son corps d'origine jusqu'à ce que le reclassement intervienne, dans la limite de trois mois, la procédure de reclassement ne pouvant excéder trois mois.

Le maintien en position d'activité signifie que le fonctionnaire est soumis à toutes les obligations et jouit de tous les droits attachés à son grade.

- Il a droit au déroulement de sa carrière (avancements, retraite etc.) et aux congés (annuels, maternité, etc.). Il a le droit à la formation professionnelle, le droit à la protection, au statut de lanceur d'alerte etc.
- Mais il est également soumis aux obligations afférentes aux agents publics. Qu'il s'agisse des obligations de comportement (dignité, impartialité, intégrité et probité) ou des obligations découlant de l'exercice de ses fonctions ou de ses anciennes fonctions (secret et discrétion professionnel, obéissance hiérarchique, neutralité, réserve).

Eu égard à son état de santé, le fonctionnaire qui effectue un reclassement peut effectuer les démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et en cas d'octroi de celle-ci, demander à disposer des modalités d'accompagnements proposées par le FIPHFP. S'il n'effectue pas cette démarche, il reste toutefois éligible à certaines offres du FIPHFP et entre dans le calcul des assimilés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

⁸⁴ Article 3 du décret 84-1051

⁸⁵ Conseil d'État - 3^e chambre jugeant seule 7 mars 2022 / n° 438147 – 8.

⁸⁶ Article 2 alinéa 5 du décret 84-1051

L'article L. 351-5 du code général de la fonction publique dispose que les fonctionnaires effectuant une PPR, comme ceux qui bénéficient de la période de reclassement ou qui ont été reclassés, sont comptabilisés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette disposition incite les employeurs à accompagner les fonctionnaires au travers d'une PPR et participe de leur employabilité. Le fonctionnaire est comptabilisé au titre des BOE lorsque la PPR est effectuée avant le 31 décembre de l'année en cours. <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-12/FAQ%202023.pdf>

B. Le maintien intégral du traitement et des primes du fonctionnaire en reclassement

Pendant les trois mois dont l'administration dispose pour proposer un emploi de reclassement au fonctionnaire inapte, celui-ci, étant en position d'activité, sa rémunération est maintenue (traitement et primes).

Le fonctionnaire conserve ainsi le bénéfice de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, du complément de traitement indiciaire, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités, à l'exclusion de la NBI. Il continue également de bénéficier du versement des primes et indemnités dont le montant est modulé en fonction des résultats et de la manière de servir, comme le complément indemnitaire annuel (CIA).⁸⁷

Lorsque le fonctionnaire est reclassé, en application de l'article 26-1 du décret du 16 septembre 1985, il est reclassé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.⁸⁸

42

L'article L. 826-6 du CGFP précise que, si l'emploi proposé au fonctionnaire inapte est classé dans un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, il conservera le bénéfice de son indice brut, jusqu'au jour où dans son nouveau corps ou cadre d'emploi il bénéficiera d'un indice brut au moins égal.

L'article L. 826-5 du CGFP rappelle que l'administration a la possibilité de proposer un reclassement au fonctionnaire dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de niveau inférieur, équivalent ou supérieur.

4. L'issue du reclassement

A. Le reclassement du fonctionnaire dans le grade d'un corps ou cadre d'emploi « d'accueil » par la voie du détachement

Lorsque le fonctionnaire reconnu inapte fait une demande de reclassement, l'administration a l'obligation de lui proposer plusieurs emplois compatibles avec son état de santé à pourvoir par la voie du détachement. Si le fonctionnaire accepte un des emplois proposés, il est reclassé. Le reclassement intervient par la voie du détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois. Il peut avoir lieu en inter-versant même si le reclassement doit s'effectuer en priorité dans l'administration d'origine du fonctionnaire.⁸⁹

⁸⁷ Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

⁸⁸ Article L826-6 du CGFP

Article 26-1 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

⁸⁹ L826-3 du CGFP

FOCUS : La coordination des acteurs et le suivi du parcours du fonctionnaire inapte :

Le médecin du travail suit le parcours du fonctionnaire en perspective de reclassement, et ensuite reclassé pour s'assurer que ses nouvelles fonctions soient compatibles avec son état de santé. Le cas échéant, il est possible de réinterroger le médecin agréé sur l'aptitude au poste, et aux fonctions du fonctionnaire reclassé.

L'agent reclassé bénéficie du dispositif de la double carrière pendant la durée du détachement, en principe fixé jusqu'à la demande de son intégration dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil, possible au terme de la première année de détachement. Il est reclassé à un indice égal ou immédiatement supérieur.

FOCUS sur l'intégration :

L'article L826-4 du CGFP permet au fonctionnaire détaché de demander l'intégration au terme d'une période d'un an dans son corps, cadre d'emploi ou emploi de détachement

À l'issue de l'année du détachement, l'agent peut solliciter son intégration dans le corps d'accueil auprès de l'administration de gestion de ce corps. Cette intégration est effective par arrêté du bureau de gestion du corps d'accueil.

43

FOCUS sur la promotion interne et la réussite au concours – moyens alternatifs du reclassement

Le fonctionnaire qui effectue une demande de reclassement peut accéder à un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau supérieur par promotion interne, par recrutement sans concours et par concours.⁹⁰

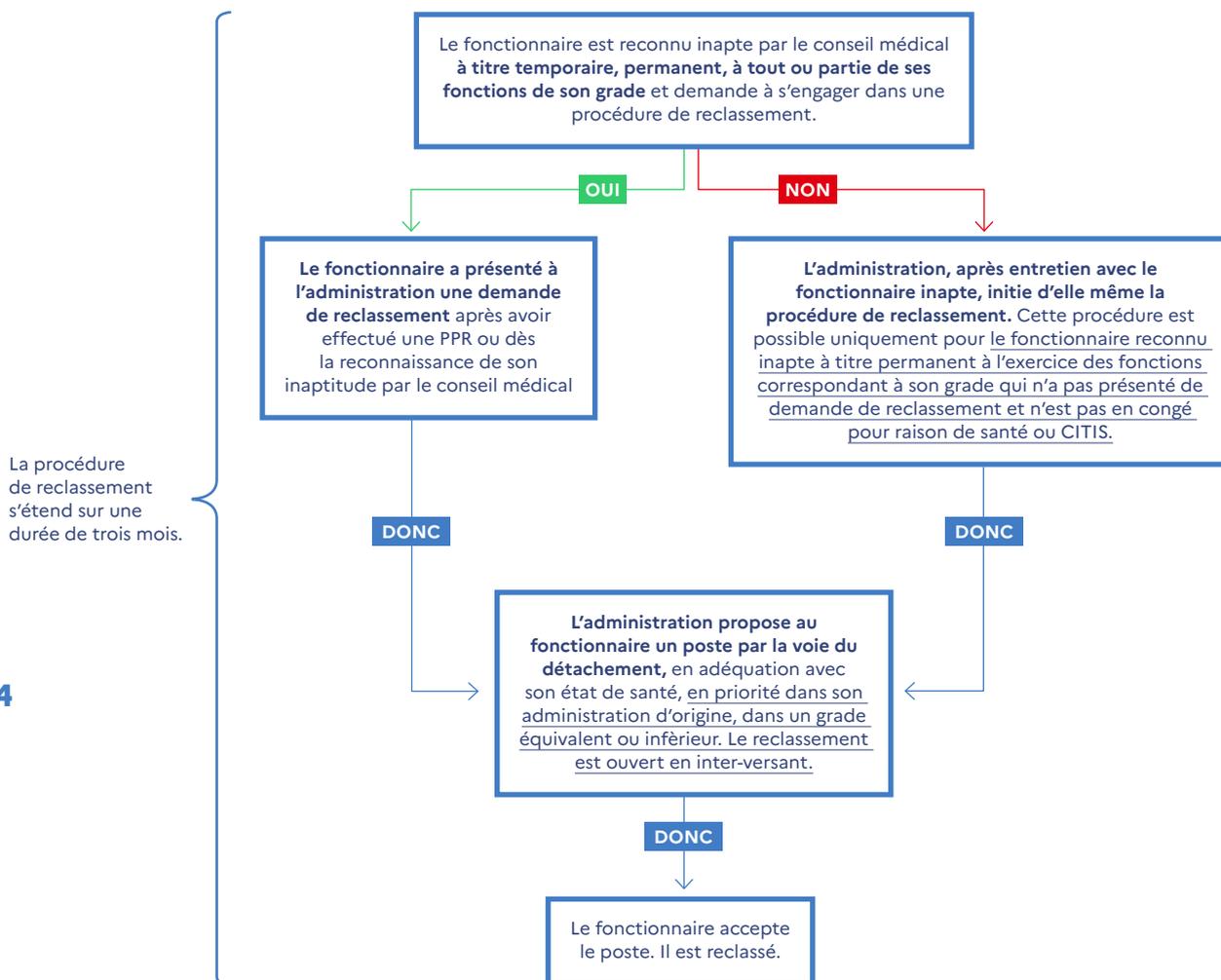
Pour favoriser une meilleure réorientation professionnelle, le médecin agréé, au regard de la situation du fonctionnaire peut proposer des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des examens et des procédures de recrutement : adaptation de la durée des épreuves et/ou le fractionnement des épreuves pour répondre aux moyens physiques du fonctionnaire.

Le Conseil d'État, dans une décision du 21 juillet 2023⁹¹, confirme la possibilité de proposer l'accès à un individu en situation de reclassement à une catégorie d'emploi supérieure, si les capacités de l'intéressé lui permettent d'exercer ces missions.

⁹⁰ Article L826-5 du CGFP

⁹¹ Conseil d'État, 4^e - 1^{ère} chambres réunies, 21/07/2023, 457196

La procédure de reclassement réussie



B. Les causes et les conséquences de l'impossibilité d'effectuer un reclassement par la voie du détachement

Les causes conduisant à l'absence de reclassement du fonctionnaire

→ Le fonctionnaire refuse de bénéficier du reclassement

Le fonctionnaire reconnu inapte et ne pouvant plus exercer tout ou partie de ses fonctions peut refuser les propositions de reclassement présentées par l'administration ou ne pas souhaiter être reclassé.

→ L'administration se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement

L'employeur doit motiver les raisons pour lesquelles il ne peut pas proposer d'emplois au fonctionnaire. Il doit avoir effectué une recherche active d'emplois et se trouver dans l'impossibilité de proposer un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent pour que le reclassement soit impossible⁹².

⁹² Article 3 du décret 84-1051

Recommandation

Sensibiliser le fonctionnaire inapte à la PPR et à la mobilité inter-versant

L'impossibilité pour l'administration de proposer des emplois adaptés à l'état de santé du fonctionnaire peut intervenir dans un contexte où le nombre d'emplois dans l'administration d'origine est limité. Dans ce contexte, il est recommandé d'inciter le fonctionnaire concerné à effectuer une PPR afin de disposer davantage de temps pour se former et s'acculturer à d'autres univers professionnels afin d'envisager une évolution professionnelle dans une administration, voire dans un versant différent.

Les conséquences de l'absence de reclassement du fonctionnaire

En l'absence de possibilité de reclassement, le fonctionnaire doit être placé dans une situation statutaire « régulière » : congé pour raison de santé⁹³, disponibilité pour raison de santé, licenciement ou mise à la retraite pour invalidité.⁹⁴

45

Le principe : la mise à la retraite d'office si le fonctionnaire est inapte à l'exercice de ses fonctions et qu'il n'a pas pu être reclassé

Au terme de l'article L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), et après épuisement de ses droits statutaires, le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions en raison d'une invalidité ne résultant pas du service et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps, peut être radié des cadres soit à sa demande, soit d'office par son administration.

Dans ce cadre, l'intéressé a droit à une pension de retraite rémunérant les services accomplis, calculée selon les règles applicables aux fonctionnaires civils mais sans décote (c'est-à-dire, sans coefficient de minoration appliqué lorsque la durée de services et bonifications acquise n'est pas suffisante pour obtenir le taux plein).

Les dispositions de l'articles L. 29 du CPCMR s'appliquent aux situations suivantes :

- Soit l'inaptitude du fonctionnaire est définitive **à toutes fonctions**, il ne peut donc pas être reclassé ;
- Soit l'inaptitude du fonctionnaire est définitive **à ses fonctions** et l'administration ne parvient pas le reclasser.

Des précisions réglementaires

L'article 48 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, modifié par le décret n°2024-1222 du 27 décembre 2024 relatif aux conditions d'octroi et de renouvellement de la disponibilité pour raisons de santé des fonctionnaires civils de l'État, vient préciser que la DRS est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois dans la limite de 6 ans consécutifs. Si, à l'expiration de la 6^e année de DRS, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nou-

⁹³ Article 7 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

⁹⁴ Article 47, 48 du décret n°86-442 14 mars 1986

velle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un dernier renouvellement. Au cours de cette période, le conseil médical peut être saisi pour avis pour se prononcer soit sur un éventuel reclassement, soit sur une reprise de service, soit sur le caractère définitif de l'inaptitude et un placement à la retraite par voie d'invalidité.

Lorsque la procédure de reclassement n'aboutit pas, le fonctionnaire doit être placé dans une position administrative régulière et bénéficier de ses congés s'il n'a pas épuisé ses droits (congés annuels, jours de RTT, congé pour raison de santé).

Dans cette hypothèse, l'administration :

→ **Ressaisit le conseil médical pour évaluer la pertinence :**

- D'un **nouveau congé pour raison de santé**⁹⁵ ;
- D'une **disponibilité** pour raison de santé.⁹⁶

→ Au terme de la dernière période de disponibilité pour raison de santé et selon la situation du fonctionnaire, le conseil médical est de nouveau saisi pour se prononcer éventuellement sur le caractère définitif de son inaptitude. Si tel est le cas, le fonctionnaire dispose du choix soit de rester en disponibilité sans limite de durée, soit d'être admis à la retraite anticipée si les conditions sont remplies.

→ **Engage une procédure de licenciement**, après avis de la CAP, lorsque la procédure de reclassement n'aboutit pas du fait du refus par le fonctionnaire des emplois qui lui sont proposés, sans motifs valables liés à son état de santé.⁹⁷

46

FOCUS : La situation du fonctionnaire en cas d'impossibilité de reclassement

Exemple de scénarii où le reclassement n'aboutit pas, et emporte des conséquences sur la situation administrative du fonctionnaire inapte :

- Cas 1 : Le fonctionnaire a pu être reclassé par son administration dans un emploi/cadre d'emploi par la voie du détachement toutefois, au terme de la première année d'exercice des fonctions, le détachement n'est pas renouvelé.
- Cas 2 : Le fonctionnaire en situation de reclassement peut ne pas être retenu sur les emplois proposés lors du processus d'entretien.

Si l'intéressé a été reconnu inapte à titre permanent, il ne pourra pas réintégrer ses précédentes fonctions dans son corps d'origine. Aussi le fonctionnaire peut de lui-même effectuer une nouvelle recherche d'emploi. L'administration n'est pas tenue de lui retrouver dans une autre administration un emploi de détachement. Dans le cadre de cette recherche de mobilité, le fonctionnaire est invité à prendre attache avec le conseiller mobilité carrière.

Dès lors que le détachement n'est pas renouvelé le fonctionnaire devra épuiser ses droits à congés, il sera ensuite mis en disponibilité pour raison de santé, et au terme de ses droits, il sera licencié s'il n'est pas parvenu à trouver une solution de reclassement.

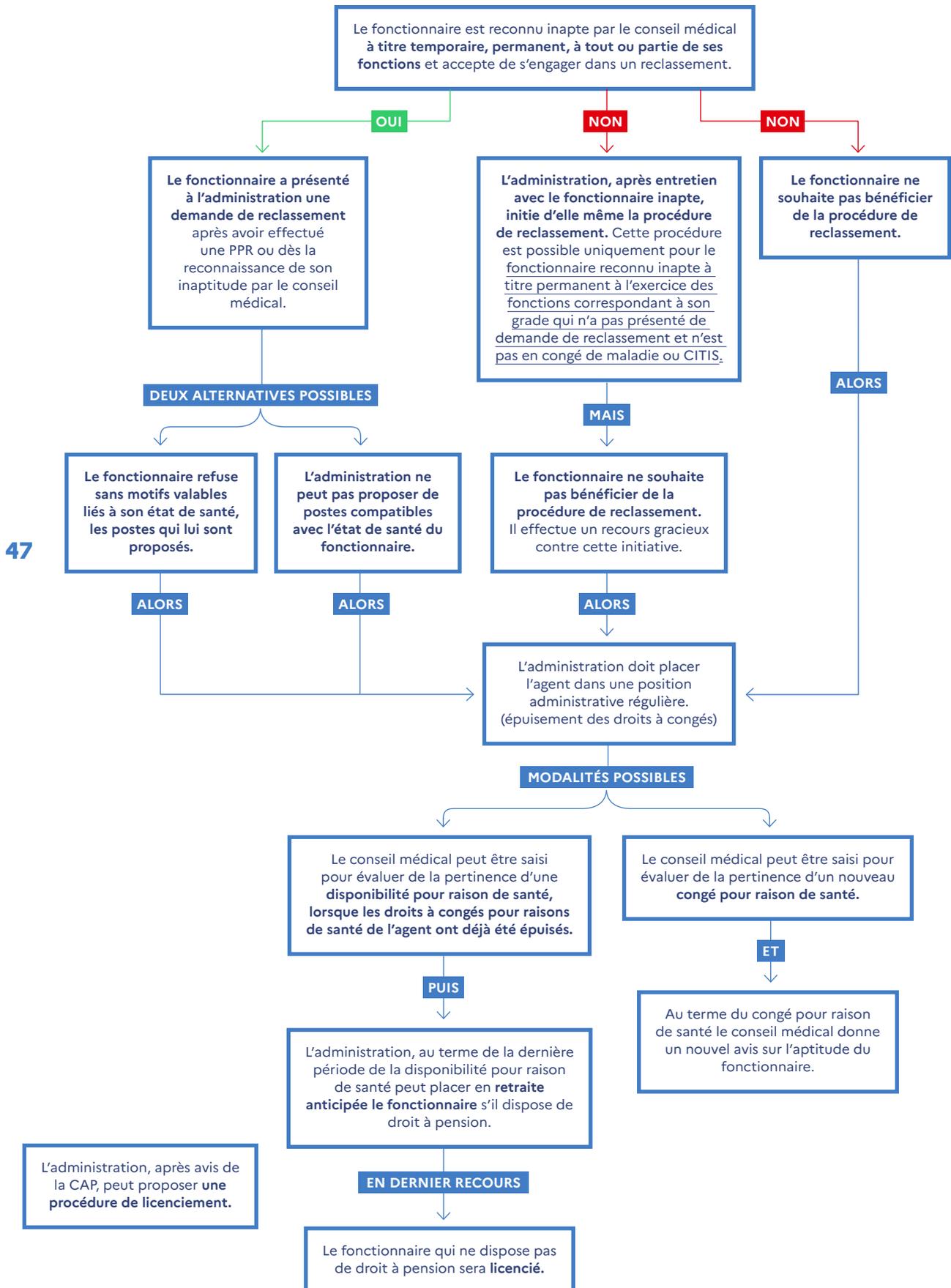
- L'inaptitude du fonctionnaire est temporaire et l'intéressé n'a pas épuisé ses droits à congés pour raison de santé : congés pour raison de santé ;
- L'inaptitude du fonctionnaire est temporaire et l'intéressé a épuisé ses droits à congés pour raison de santé : disponibilité pour raison de santé ;
- L'inaptitude du fonctionnaire est temporaire et l'intéressé a épuisé ses droits à congés pour raisons de santé et à disponibilité pour raison de santé ;
- L'inaptitude de l'intéressé est permanente : DRS dans la limite de 6 ans consécutifs ou retraite pour invalidité.

⁹⁵ Article 7 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

⁹⁶ Article 47, 48 du décret n°86-442 14 mars 1986

⁹⁷ Article 27 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

La procédure de reclassement qui n'atteint pas son objectif



Troisième partie

**La procédure de reclassement du contractuel public
reconnu inapte à titre définitif pour des raisons
de santé**

1. Le reclassement de l'agent contractuel : cadre juridique et bénéficiaires

A. Le principe général du droit au reclassement des agents contractuels

Le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État précise la procédure de reclassement des agents contractuels, qui, dans son principe, s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi des agents mais ne repose pas sur la même procédure que celle des agents titulaires. En effet, la procédure de licenciement court concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de reclassement. L'agent effectue une demande de reclassement, qui suspend l'effectivité du licenciement. Elle pourra être suspendue, dès lors que l'administration n'a pas proposé d'emplois de reclassement à l'agent.

Le reclassement de l'agent contractuel inapte physiquement à titre définitif pour raison de santé a été reconnu par le juge administratif comme constituant un **principe général du droit**, qui oblige l'employeur public à rechercher un nouvel emploi pour l'agent contractuel⁹⁸ avant d'envisager un licenciement.

FOCUS sur la jurisprudence qui consacre le principe général du droit au reclassement des agents contractuels

Le Conseil d'État a d'abord reconnu l'obligation pour l'employeur de reclasser un agent dans une jurisprudence de 2002 CE 2 octobre 2002, req. n°227868, CCI de Meurthe et Moselle

« Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement. ».

Par la suite, le principe général du droit a été élargi aux agents contractuels dans un arrêt du Conseil d'État du 26 février 2007 – ANPE.⁹⁹ « Considérant qu'il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement ; **que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public.** »

Le Conseil d'État a expliqué cette décision dans un arrêt du 25 mai 2018¹⁰⁰ : « la mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte ».

⁹⁸ CE 2 oct. 2002, CCI de Meurthe-et-Moselle, n° 227868

⁹⁹ CE, 26 février 2007, n°276863

¹⁰⁰ CE, 7^e - 2^e chambres réunies, 25/05/2018, 407336, Publié au recueil Lebon

ZOOM sur la situation des agents contractuels reconnus inaptes à titre temporaire, placés en congé sans rémunération :

Par principe, l'agent inapte à titre temporaire bénéficie des droits à congés rémunérés. Dès lors que l'agent contractuel inapte à titre temporaire cesse ses fonctions pour raison de santé et se trouve sans droit à congé rémunéré, il est placé en congé sans rémunération pour un an maximum.¹⁰¹

Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.¹⁰²

Dès lors que l'agent épuise ses droits à congé sans rémunération et qu'il est physiquement apte à reprendre son service, il est réemployé pour la période restant à courir avant le terme de son contrat.¹⁰³

Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent contractuel ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard un mois avant l'expiration du congé. À défaut, il est considéré comme démissionnaire.

B. Les agents contractuels inaptes pour raison de santé et recrutés pour des besoins permanents sont éligibles au reclassement

L'article 17 du décret 86-83¹⁰⁴ dispose que le reclassement de l'agent contractuel reconnu inapte physiquement à titre permanent, par le médecin agréé, bénéficie du reclassement, qu'il ait été recruté par un contrat à durée indéterminée (CDI) ou par un contrat à durée déterminée (CDD).

Toutefois, que l'agent soit recruté en CDI ou en CDD, le reclassement ne concerne que les agents recrutés pour des besoins permanents¹⁰⁵. Les contractuels recrutés pour répondre à un besoin temporaire ne peuvent bénéficier du dispositif de reclassement.

ZOOM sur la typologie des contrats de droit public dans la fonction publique dans la fonction publique d'État :

1. Recrutement sur un emploi permanent¹⁰⁶ (contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée)¹⁰⁷ :

- Lorsque les fonctions ne sont pas pourvues par un cadre d'emploi de fonctionnaire ;
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (compétences techniques spécifiques, carence de fonctionnaires disposant de l'expertise nécessaire pour accomplir les missions) ;
- Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires d'État.

2. Recrutement conclu pour répondre à des besoins temporaires (contrat à durée déterminée)¹⁰⁸ :

- Lorsqu'il y a un besoin de remplacer momentanément un agent sur des fonctions pouvant être exercées à temps partiel ;

¹⁰¹ Article 16 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹⁰² Article 17 2° du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹⁰³ Article 17 2° alinéa 4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹⁰⁴ Article 17 3 a) du décret 86-83

¹⁰⁵ Article 45-5 du décret 86-83

¹⁰⁶ Article L332-2 du CGFP et articles 3-2, 3-3, 3-7

¹⁰⁷ Article L322-5 du CGFP

¹⁰⁸ Articles L332-6 et L332-7 du CGFP

- Lorsqu'il y a un besoin de remplacer momentanément un agent indisponible pour raison de santé ;
- Lorsqu'il y a des considérations de continuité de service (en raison de la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente d'être pourvu par un fonctionnaire).

3. Recrutement sur un emploi temporaire (durée déterminée)¹⁰⁹ :

- Lorsqu'il y a une période d'accroissement temporaire ou saisonnière d'activité, dès lors que la charge de travail ne peut pas être soutenue par des fonctionnaires de l'État.
- Le contrat de projet¹¹⁰ prévu pour un projet ou une opération identifiée.

FOCUS sur le reclassement de l'agent bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée

Article 17 3 a) du décret 86-83

Le reclassement de l'agent contractuel recruté pour une durée déterminée n'est possible que pour la durée restante du contrat. Ainsi la démarche de reclassement ne peut être lancée que lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement a été formulée.

2. La procédure de reclassement de l'agent contractuel

51

A. L'entretien préalable au licenciement : moment d'information de l'agent sur le dispositif de reclassement

Lorsque l'agent contractuel est reconnu inapte physiquement par un médecin agréé¹¹¹ et de manière définitive à occuper son emploi, à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle¹¹², l'administration le convoque à un entretien préalable au licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant l'objet de la convocation¹¹³.

L'employeur doit consulter la commission consultative paritaire de la proposition de licenciement de l'agent. À l'issue de la consultation, l'employeur pourra notifier la décision de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.¹¹⁴

Recommandation

Proposer un entretien d'information sur le reclassement

Lorsque l'employeur a identifié des difficultés pouvant conduire à la reconnaissance de l'inaptitude de l'agent, il peut le convier à un entretien au cours duquel il l'informerait de ces droits au reclassement, et du fonctionnement du dispositif. Cet entretien s'inscrit dans une logique d'accompagnement de l'agent dans son parcours professionnel.

¹⁰⁹ Article L332-22 du CGFP

¹¹⁰ L332-24 à L332-26 du CGFP et article 261 à 2612 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹¹¹ Article 17 3° du décret 86-83

¹¹² Article 17 3 du décret 86-83

¹¹³ Article 47 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

¹¹⁴ Article 17 3° B du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

FOCUS sur le contenu de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement :

Cette lettre précise le motif du lancement de la procédure de licenciement et la date à laquelle celle-ci doit aboutir, compte tenu des droits à congés annuels restant à couvrir et de la durée du préavis¹¹⁵. Cette lettre informe l'agent des possibilités d'évolution professionnelle qui lui sont offertes et l'invite à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

La date de l'entretien préalable au licenciement doit être fixée en respectant un délai minimal de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation à l'entretien. L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.¹¹⁶

Au cours de l'entretien préalable, l'administration informe l'agent des motifs du lancement de la procédure de licenciement, de son droit au reclassement, et des conditions dans lesquelles les offres lui seront adressées. L'agent devra alors présenter une demande de reclassement dans des délais contraints (voir 2.2.1) L'administration proposera à l'agent une offre qui devra être écrite et précise.¹¹⁷ L'agent est à l'initiative de la demande de reclassement.¹¹⁸

La demande de reclassement de l'agent suspend l'effet de la procédure de licenciement.

52

B. Date de début et durée de mise en œuvre du reclassement**Le déclenchement de la procédure du reclassement dans des délais contraints**

L'agent à l'initiative de la demande de reclassement doit présenter une demande écrite auprès de l'administration, adressée dans un délai qui correspond à **la moitié du préavis de licenciement. La durée du préavis de licenciement est rappelée** dans la lettre qui lui annonce la date à laquelle le licenciement prend effet. Ce délai est variable suivant l'ancienneté de service de l'agent.¹¹⁹

Ancienneté de services	Durée du préavis	Délai pour initier la demande de reclassement
Inférieure à 6 mois	8 jours	4 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	15 jours
Au moins 2 ans	2 mois	1 mois

À noter que l'ancienneté de service est calculée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de licenciement à l'agent. Elle prend en compte l'ensemble des contrats conclus entre l'administration et l'agent, y compris les contrats effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent¹²⁰.

¹¹⁵ Article 45-5 II alinéa 2 du décret 86-83

¹¹⁶ Article 47 alinéa 2 et 3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹¹⁷ Article 17 3 a) alinéa 4 du décret 86-83

¹¹⁸ Article 17 3 b) alinéa 3 du décret 86-83

¹¹⁹ Article 17 3 b) alinéa 3 et article 45-5 II alinéa 3 du décret 86-83

¹²⁰ Article 46 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

La procédure de reclassement ne doit pas excéder trois mois

L'administration, dispose d'une durée maximale de trois mois à compter de la demande de reclassement de l'agent pour lui proposer un emploi.¹²¹

FOCUS : Les sanctions encourues par l'administration en cas de non-respect de la procédure de reclassement

Cour administrative d'appel, 2^e chambre, 09/04/2013, 12BX00099, Inédit au recueil Lebon

Dans un arrêt du 9 avril 2013, la CAA de Bordeaux condamne l'administration à verser une somme en réparation du préjudice causé à l'agent par le délai excessif de la recherche de reclassement de l'agent avant de le licencier, considérant que ce retard est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration. En l'espèce, l'établissement avait pris un délai de 4 mois pour la recherche de reclassement de l'agent, regardé comme excédant un délai raisonnable.

C. L'obligation de proposer un poste de reclassement au contractuel inapte définitivement pour raison de santé

L'article 17 3° a) du décret n° 86-83 précise que l'employeur doit rechercher une proposition de reclassement adaptée à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. Ainsi, la proposition effectuée doit-elle prendre en compte les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions.

La proposition de reclassement porte sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé par l'agent. Faute d'emploi disponible, l'employeur propose à l'agent un emploi relevant d'une catégorie inférieure.¹²²

Comme pour tout emploi de reclassement proposé, l'agent est libre d'accepter ou de refuser l'offre que lui présente son employeur.

Contrairement au reclassement des agents titulaires qui peuvent bénéficier d'une offre de reclassement en inter-versant ou dans leur versant par la voie du détachement, l'agent contractuel bénéficie d'une offre de reclassement parmi les emplois des services relevant de l'autorité l'ayant recruté. L'offre de reclassement que son employeur lui propose doit être précise et écrite.

Recommandation :

Dans une logique de maintien dans l'emploi, l'employeur peut proposer plusieurs offres de reclassement à l'agent pour qu'il se projette dans différents emplois adaptés à sa situation. Le décret du 17 janvier 1986 évoque des emplois sans en préciser le nombre ; il est recommandé de proposer au moins trois emplois.¹²³

¹²¹ Article 17 3° e) du décret n°86-83

¹²² Article 45-5 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹²³ Article 17-3°-b du décret du 17 janvier 1986.

FOCUS sur la modification du contrat d'un agent recruté pour un besoin permanent proposée dans un contexte de reclassement :

L'article 45-4 du décret n°86-83 rappelle les conditions pour lesquelles l'administration peut proposer à l'agent de modifier son contrat.

La modification d'un élément substantiel du contrat peut conduire l'administration à une telle proposition.

Les éléments substantiels du contrat sont :

- La quotité du temps de travail
- Le changement du lieu de travail
- Une modification des fonctions de l'agent, sous réserve qu'elles soient compatibles avec la qualification professionnelle de l'agent.

Les services RH adressent la proposition à l'agent **par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature**. Ce courrier l'informe qu'il dispose d'un mois à compter de la réception du courrier pour attester de son acceptation de s'engager dans ce nouveau contrat.

À défaut de réponse dans le mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. Dès lors que ce refus intervient dans un contexte de reclassement, l'agent contractuel qui refuse la proposition d'emploi compatible avec son état de santé est licencié.

3. Les effets du reclassement sur la rémunération de l'agent contractuel

A. L'impact du terme du préavis sur la rémunération de l'agent

→ Lorsque l'administration propose un emploi de reclassement à l'agent avant le terme du délai de préavis de licenciement, l'intéressé ne connaît pas de changement dans sa rémunération puisqu'il reste en position d'activité pendant la période de préavis de licenciement.

Attention la rémunération de l'agent pourra évoluer suivant l'emploi de reclassement proposé et la technicité des missions effectuées.

→ Lorsque l'administration ne parvient pas à proposer un emploi de reclassement à l'agent avant le terme du préavis de licenciement, l'agent est placé en congés sans rémunération, à l'issue du préavis, pour un délai maximal de 3 mois dans l'attente du reclassement. Le placement de l'agent en congés sans rémunération suspend la date de licenciement¹²⁴. Une attestation de suspension du contrat de travail lui est remise.¹²⁵

FOCUS sur la privation involontaire d'emploi et le bénéfice des allocations chômage

Le 5° de l'article 2 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public prévoit que les agents dont la relation d'emploi a été suspendue notamment lorsqu'ils sont placés en congé non rémunéré faute d'emploi vacant sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi.

¹²⁴ Article 17 3 e) alinéa 2 du décret 86-83

¹²⁵ Article 17 3 e) alinéa 1 du décret 86-83

L'article L5424-1 du code du travail prévoit que les agents contractuels de droit public disposent du droit d'ouverture des allocations d'assurances lorsque la privation d'emploi est involontaire.

L'agent public placé en congé non rémunéré peut donc effectuer une demande de bénéfice de l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) tant qu'il n'a pas bénéficié du reclassement, dans la limite de 3 mois, durée maximale du congé sans rémunération.

Dès lors que l'agent est reclassé, l'ARE ne peut plus être perçue par l'agent.

Edition 2021 Guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile précise les conditions.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Cessation%20de%20fonction/Guide_Chomage_2021.pdf

B. La rémunération de l'agent contractuel reclassé

Que l'agent contractuel soit reclassé sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique que son précédent emploi ou accepte un emploi relevant d'une catégorie inférieure, dans les deux cas, il perçoit la rémunération afférente au niveau de responsabilité et de technicité de l'emploi occupé.

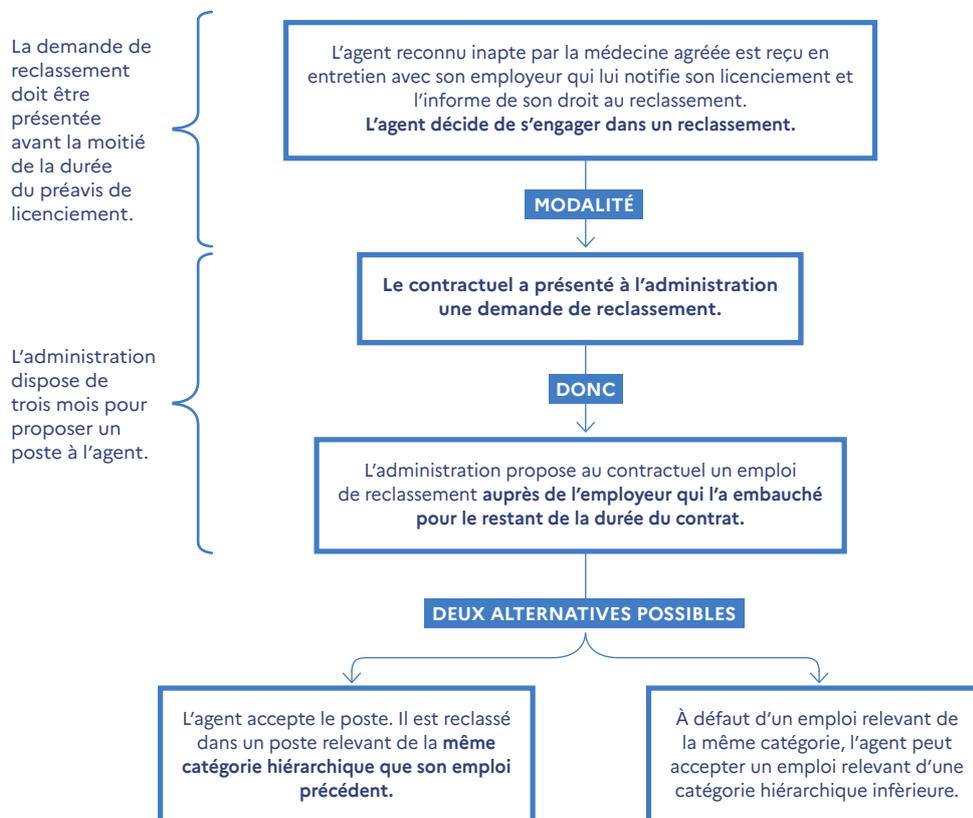
4. L'issue du reclassement de l'agent contractuel

A. Le reclassement de l'agent contractuel chez l'autorité qui l'emploie

FOCUS sur le périmètre de l'emploi de reclassement de l'agent :

L'emploi proposé à l'agent ne peut relever que du périmètre de l'autorité ayant recruté l'agent (signataire du contrat). L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat (plus particulièrement dans les cas où l'agent se trouve en CDD).

La procédure de reclassement de l'agent réussie



56

B. Les causes et les conséquences de l'impossibilité de procéder au reclassement de l'agent contractuel

Les causes conduisant à ne pas reclasser un agent contractuel

→ **L'administration ne parvient pas à proposer un emploi compatible avec la situation de l'agent**

Lorsque l'administration n'est pas en mesure de proposer à l'agent qu'elle emploie une proposition de reclassement, en son sein, dans le respect des conditions légales régissant le recrutement des contractuels, l'agent est licencié¹²⁶.

FOCUS : La charge de la preuve de l'administration en cas de contentieux

Dans cette hypothèse l'administration doit pouvoir, en cas de contentieux, apporter la preuve de l'absence d'emploi vacant sur lequel l'agent aurait pu être affecté au moment de la procédure¹²⁷.

¹²⁶ Articles 45-3 et 45-5 du décret n°86-83

¹²⁷ CAA de Paris, 5 octobre 2004, n°02PA02622

→ **L'agent contractuel refuse de s'inscrire dans une démarche de maintien dans l'emploi**

• **L'agent refuse de s'inscrire dans le dispositif du reclassement**

Le décret 86-83 précise que l'agent qui refuse de bénéficier de la procédure de reclassement ou qui ne formule pas une demande de reclassement dans les délais impartis est licencié au terme du préavis de licenciement (de huit jours, d'un mois ou deux mois en fonction de l'ancienneté de service de l'agent).¹²⁸

L'agent peut également mettre fin à la procédure de reclassement au cours de celle-ci ou au cours de la période des trois mois sans rémunération. Il est alors licencié.¹²⁹ L'agent peut prétendre au versement de l'indemnité de licenciement.¹³⁰

FOCUS sur le versement de l'indemnité de licenciement

Si l'agent contractuel est licencié car il ne s'inscrit pas dans un dispositif de reclassement (refus de la procédure ou refus de postes), ou si l'administration ne peut pas lui proposer de postes de reclassement, il bénéficie dans le cadre de son licenciement d'une indemnité de licenciement. L'indemnité de licenciement prend en compte l'ancienneté de l'agent¹³¹ et est calculée sur l'assiette de la rémunération nette à plein traitement. Elle est versée en une seule fois.¹³²

Selon les termes de l'article 1-2 du décret n°86-83, les commissions consultatives paritaires sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exclusion des licenciements prononcés en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure.

57

• **L'agent contractuel refuse l'emploi proposé par l'administration**

Le décret du 17 janvier 1986 précise que l'agent qui refuse l'emploi proposé par l'administration est licencié au terme du congé sans rémunération de trois mois.¹³³ Il pourra bénéficier de l'indemnité de licenciement, laquelle est versée en une seule fois.

Les conséquences du licenciement pour l'agent contractuel

Recommandation

L'agent qui n'est pas reclassé est licencié. Il ne fait plus partie des effectifs. L'administration lui remet un certificat de fin de contrat. Il perçoit dans le cadre d'un versement unique l'indemnité de licenciement.

¹²⁸ Article 17 D du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

¹²⁹ Article 17 3 e) alinéa 3 et article 45-5 V alinéa 3 du décret 86-83

¹³⁰ Article 51 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹³¹ Article 55 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

¹³² Article 56 du décret n°86-83

¹³³ Article 17 3 e) alinéa 4 et article 45-5 V alinéa 4 du décret 86-83

FOCUS sur le contenu du certificat de fin de contrat :

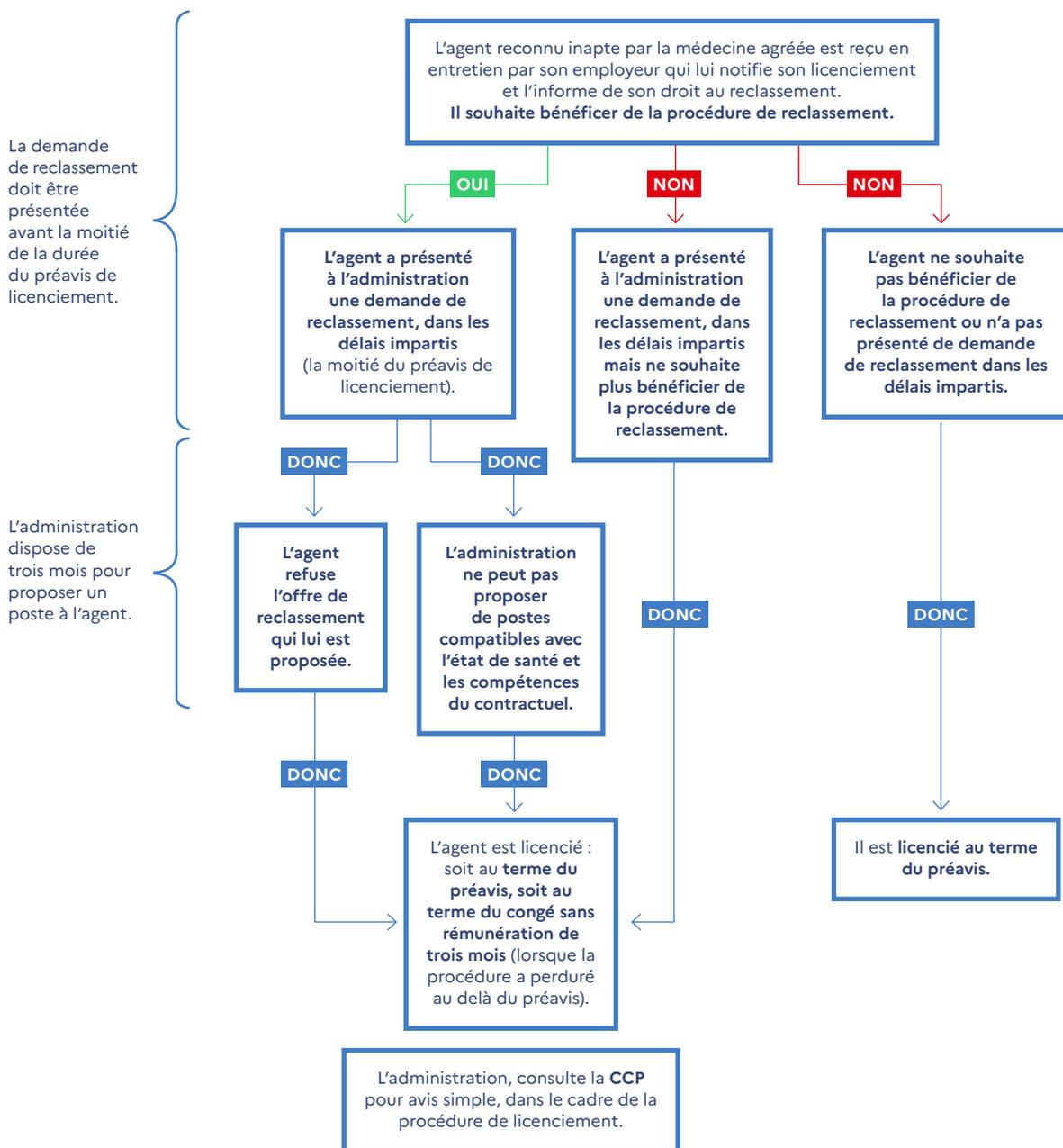
Le certificat de fin de contrat est un document que l'administration délivre à l'agent au terme de son contrat.

Il mentionne :

- La date de recrutement et de fin du contrat ;
- Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- Les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

La procédure de reclassement de l'agent infructueuse

58



Annexes

ANNEXE 1

Les acteurs du reclassement / maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi implique la coopération et la coordination d'un nombre conséquent d'acteurs, mobilisés à une ou plusieurs étapes dans le cadre de l'accompagnement de l'intéressé inapte.

Le médecin du travail / le service de médecine de prévention articles 10 et suivants du décret du 28 mai 1982.

Cet acteur :

- Conseille l'administration, les agents et leurs représentants (art. 15) ;
- Assure la surveillance médicale des agents, avec le concours de l'équipe pluridisciplinaire (art. 10, 24, 24-1)
- Vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent (art. 11-1) ;
- Peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent (art.11-1) ;
- Peut réaliser, prescrire ou recommander des examens complémentaires (art. 23) ;
- Est le seul à pouvoir proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents (art. 26) ;
- Peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion du conseil médical (art. 14) ;
- Doit remettre un rapport écrit au conseil médical dans les cas de demande de congé de longue maladie ou de longue durée d'office et dans les cas de demande de reconnaissance de maladie professionnelle hors tableaux ou ne satisfaisant pas aux conditions d'un tableau du code de la sécurité sociale (art. 14)

Le psychologue des services de médecine de prévention

Il accompagne les individus au niveau psychique pour promouvoir la santé, l'autonomie et le bien-être de la personne dans ses interactions avec les groupes et les organisations.

L'ergonome

Il contribue à améliorer les conditions de travail des agents en analysant les situations de travail grâce à une démarche participative pour proposer des solutions d'amélioration en matière d'ergonomie des postes de travail.

Contribution à la définition annuelle du programme de prévention

Le médecin agréé

Les médecins agréés sont chargés d'effectuer les examens médicaux et expertises qui peuvent être nécessaires pour apprécier l'état de santé d'un agent public (fonctionnaire ou contractuel) ou pour pouvoir bénéficier des congés pour raisons de santé prévus par les statuts de la fonction publique.

Il établit l'avis d'inaptitude pour l'agent contractuel.

Ils interviennent à la demande de l'administration ou des conseils médicaux, dans le respect des règles déontologiques et statutaires.

Le médecin traitant

Le médecin traitant prescrit les soins nécessités par l'état de santé de l'agent, ainsi que les arrêts de travail. Il établit les certificats médicaux requis.

Le conseil médical

Les conseils médicaux sont des instances médicales propres à la fonction publique, chargées, dans certaines situations, de formuler un avis sur la situation d'un fonctionnaire au regard de ses droits à congés pour raisons de santé, à congé pour invalidité temporaire imputable au service, à reclassement, inaptitude et invalidité.

Le service social du personnel

D'une manière générale¹³⁴, les assistants de service social informent les agents, leur apportent un soutien individuel, les conseillent sur leurs droits ainsi que sur les dispositifs existants et les orientent auprès des organismes et institutions compétents.

Ils accompagnent les agents, y compris les agents provisoirement éloignés du milieu professionnel (congés maladie, congés de présence parentale, ...) et participent à leur retour dans l'emploi.

Ils interviennent également en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap et du reclassement des agents devenus inaptes à leur fonction.

En qualité de « personne ressource » de l'agent et du service, le service social peut intervenir, en complémentarité du bureau des ressources humaines, pour soutenir l'agent dans son projet de maintien dans l'emploi ou de reprise de travail et pour accompagner le service dans le projet de (ré)insertion de l'agent.

Le référent handicap

Le référent handicap a un rôle d'information, d'orientation et d'accompagnement des agents en situation de handicap. Il peut accompagner la personne vers une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Plus globalement, le référent handicap est partie prenante de la structuration et de la mise en œuvre d'une politique de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi.

Le FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) représente l'acteur central de l'accompagnement des employeurs publics en vue de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il développe à ce titre une offre de services en vue de l'accompagnement des agents publics en situation de handicap tout au long du parcours professionnel.

Cette offre de services, qui inclut l'objectif de maintien en emploi des agents publics, est mobilisable par le biais des dispositifs de conventionnement pluriannuel avec l'employeur ou sur la base de la sollicitation d'aides ponctuelles à partir de la plateforme des aides. Une offre dite « intermédiée » en lien avec l'Agefiph est également accessible (prestations d'appui spécifiques (PAS), études préalables à l'aménagement des situations de travail (EPAST), prestations spécifiques d'orientation professionnelle (PSOP) ou encore dispositif d'emploi accompagné).

Cette offre de services et les modalités de sa mobilisation sont disponibles sur le site du FIPHFP :

<https://www.fiphfp.fr/>

Les autres acteurs externes du handicap (Cap emploi...)

Les Cap emploi proposent un accompagnement qui permet de faciliter la recherche d'emploi, d'orienter vers les aides et dispositifs existants et d'accompagner la personne dans son maintien en emploi et son parcours professionnel. Cet accompagnement peut être mobilisé par l'employeur en lien, le cas échéant, avec le FIPHFP.

¹³⁴ Les missions du service social peuvent différer en fonction des services et établissements.

Le bureau RH de proximité

Il assure la mise en œuvre des différentes procédures RH requises et pilote la mise en œuvre du reclassement dans les services et auprès des agents.

Les RH de proximité accompagnent l'agent dans la construction et la mise en œuvre de son projet de reclassement, en particulier en mobilisant les différents dispositifs de formation et en orientant l'agent vers les autres dispositifs existants.

Il mobilise les différents acteurs concernés en tant que de besoin.

Le conseiller mobilité carrière

Il accompagne, conseille et oriente les agents pour la construction de leur parcours professionnel et la conduite de leur carrière. À ce titre, il propose un accompagnement personnalisé au fonctionnaire en lui recommandant des formations ou lui permettant de réaliser un bilan RH.

La coordination des acteurs

Le maintien dans l'emploi et la mise en œuvre des différentes procédures relatives au reclassement impliquent de nombreux acteurs autour de la situation de l'agent.

La mobilisation et la bonne coordination de ces acteurs est une condition de la qualité des processus et de l'accompagnement de l'agent.

Cette coordination peut être assurée en mobilisant une cellule permanente dédiée au reclassement pouvant associer les RH de proximité, le service de médecine de prévention, le psychologue du travail, le service social du personnel, le référent handicap et le conseiller mobilité carrière. Cette cellule peut avoir pour missions :

- À titre principal, le repérage et la prise en charge des cas en cours d'évolution :
 - Coordination des acteurs ;
 - Recherche de solutions ;
 - Partages autour de situations difficiles
- Le repérage des emplois ;
- Le suivi des effectifs dans les services intégrant des postes aménagés.

Annexe 2

Le rôle du conseil médical dans la procédure d'inaptitude

Le conseil médical a compétence¹³⁵ pour rendre un avis portant sur l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions. Cet avis simple, qui ne lie pas l'administration, permet de constater, soit que le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions, soit qu'il est inapte à titre temporaire ou à titre permanent et définitif. La reconnaissance de l'inaptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions constitue l'étape du déclenchement (ou de la poursuite) de la PPR et permet de s'orienter vers la demande de reclassement.¹³⁶

Lorsque le conseil médical est saisi d'un dossier, il peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé¹³⁷.

Le conseil médical informe le médecin du travail de la réunion du conseil et de son objet. Le médecin du travail peut alors obtenir, s'il le demande, communication du dossier du fonctionnaire, comportant les expertises médicales, après autorisation de l'intéressé, présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion¹³⁸.

En dehors des cas où le conseil médical est saisi, le médecin du travail a également la possibilité de formuler un avis, également simple ou émettre des propositions lors de l'affectation et du maintien de fonctionnaire sur son poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé du fonctionnaire.¹³⁹

Le conseil médical évalue l'aptitude du fonctionnaire avant sa réintégration à l'issue de la dernière période de congé rémunéré pour raisons de santé, afin de déterminer s'il est apte ou non à reprendre ses fonctions.¹⁴⁰ L'avis rendu par le conseil médical peut être contesté devant le conseil médical supérieur.¹⁴¹ Les avis rendus sont des avis simples. L'administration est tenue d'informer le conseil médical des décisions qui sont rendues sur son avis.¹⁴² Cet avis obligatoire a ainsi une forte incidence sur la carrière du fonctionnaire : reprise des fonctions, construction d'un nouveau projet professionnel par le bénéficiaire de la PPR et du reclassement, prolongation des congés, mise en disponibilité pour raisons de santé ou retraite.

Le conseil médical peut rendre des avis de nature différente :

- aptitude à exercer le poste ;
- aptitude à exercer les fonctions de son grade ;
- inaptitude à titre temporaire ou à titre définitif à exercer les fonctions de son grade ;
- inaptitude à titre définitif à exercer les fonctions de son grade et apte à exercer les fonctions dans un autre corps ou cadre d'emploi. Le conseil médical reconnaît dans son avis ces deux volets qui sont cumulatifs ;
- inaptitude à titre temporaire ou inaptitude à titre définitif à toutes fonctions.

La portée de l'avis rendu par le conseil médical, selon qu'il se prononce sur une inaptitude temporaire ou permanente et définitive, impacte la périodicité à laquelle il sera éventuellement saisi à nouveau pour réévaluer l'aptitude de l'intéressé.

- Si le conseil médical a rendu un avis d'inaptitude permanente, il n'aura pas à se prononcer de nouveau, puisque le caractère de l'inaptitude est définitif.

¹³⁵ Article 7, 27 et 47 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

¹³⁶ Article 7 I 6°, article 41 et article 42 du décret n°86-442 du 14 mars 1986.

¹³⁷ Art 10 du décret du 14 mars 1986

¹³⁸ Art 14 du décret du 14 mars 1986

¹³⁹ Article 11-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

¹⁴⁰ Article 42 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

¹⁴¹ Article 17 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

¹⁴² Article 15 du décret n°86-442 du 14 mars 1986

- Si le conseil médical a rendu un avis d'inaptitude temporaire, alors le conseil médical devra être saisi à nouveau par l'administration pour réexaminer la situation de l'agent à échéance régulière. En effet, si le fonctionnaire est reclassé dans un autre corps ou cadre d'emploi, le conseil médical devra réexaminer sa situation lors du renouvellement du détachement.¹⁴³

À l'issue d'une période d'inaptitude temporaire, le conseil médical pourra rendre quatre types d'avis :

- Renouvellement de l'inaptitude à titre temporaire du fonctionnaire à exercer ses fonctions avec maintien en détachement ou reclassement. Le fonctionnaire pourra demander le renouvellement de son détachement et, s'il exerce ses fonctions depuis plus d'un an dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil, il pourra demander son intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.
- Renouvellement de l'inaptitude à titre permanent et définitif du fonctionnaire à exercer ses fonctions avec maintien en détachement ou reclassement. Le fonctionnaire restera en détachement et pourra demander l'intégration dans le corps ou le cadre d'emplois qu'il a rejoint, s'il exerce ses fonctions depuis au moins un an.
- Renouvellement de l'inaptitude à titre permanent et définitif du fonctionnaire à exercer toutes fonctions sans possibilité de reclassement. Le fonctionnaire n'est plus en mesure, en raison de son état de santé, d'occuper un quelconque emploi, y compris dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau inférieur, que ce soit dans son administration d'origine ou d'accueil. Dès lors, l'intéressé est informé des conséquences de cet avis et peut selon les cas et son état de santé, épuiser ses droits à congés pour raison de santé, bénéficier d'une disponibilité pour raison de santé ou être admis en retraite pour invalidité, après l'avis du conseil médical.¹⁴⁴
- Aptitude et capacité à réintégrer les fonctions qu'il occupait avant son reclassement.

L'agent peut demander un renouvellement de son détachement lorsque celui-ci arrive à son terme, ou décider de réintégrer son corps d'origine et les missions qu'il occupait avant son reclassement.

¹⁴³ Article 4 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

¹⁴⁴ Article 27 et article 47 du décret du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Annexe 3

Synthèse des éléments clés de la PPR

Objet

Accompagner le fonctionnaire dans une démarche d'évolution professionnelle en lui permettant de développer et diversifier ses compétences et ses connaissances des métiers du secteur public par des formations et des stages d'immersion dans l'optique d'aboutir à une démarche de reclassement. À ce titre, la PPR est un outil qui est mobilisable pour accompagner les fonctionnaires dont l'avis d'inaptitude n'est pas total et définitif à toutes fonctions.

Rôle de l'administration :

L'employeur propose la PPR au fonctionnaire. Il accompagne le fonctionnaire inapte et lui fournit l'ensemble des renseignements relatifs au déroulement de la démarche et à sa situation administrative et financière.

L'employeur s'investit pour favoriser le maintien en emploi du fonctionnaire au sein de son administration d'origine ou en inter-versant.

Bénéficiaires :

Les fonctionnaires titulaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La PPR est de droit, mais le fonctionnaire inapte peut la refuser.

Position statutaire au cours de la PPR :

Position d'activité – Le fonctionnaire inapte peut disposer eu égard à son état de santé de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ce qui implique des possibilités de financements d'action, et de suivi par le FIPHFP et ses partenaires.

L'ensemble des fonctionnaires reconnus inaptes et investis dans une PPR sont comptabilisés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Situation financière au cours de la PPR :

Maintien de la rémunération du fonctionnaire dont les primes et les accessoires du traitement (IR, SFT, CIA).

Durée de la PPR :

La durée de la PPR ne peut excéder 12 mois.

Elle peut être prévue sur une durée plus courte ou être écourtée.

Début de la PPR – deux options :

→ Elle débute dès la notification par le conseil médical à l'administration de l'avis d'inaptitude du fonctionnaire. Dès réception de cet avis, les services RH de proximité doivent prendre attache avec le fonctionnaire pour l'informer du début de la PPR, qui démarre automatiquement car elle est de droit.

→ Elle débute, à la demande du fonctionnaire, au moment de la saisine par l'administration du conseil médical et avant la réception de l'avis relatif à l'aptitude. Si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'administration peut mettre fin à la PPR.

Report du début de la PPR :

1. Le report facultatif de la PPR peut être établi dans le cadre d'un accord entre l'administration et le fonctionnaire dans la limite d'une durée de deux mois maximum. Il est possible de fractionner cette période et d'en préciser la temporalité dans le projet.

2. Le report de droit de la PPR pour les fonctionnaires placés en congés pour raisons de santé, CITIS, congé de maternité ou un congé lié aux charges parentales. La PPR débutera au moment de la reprise des fonctions de l'intéressé.

Report au cours de la PPR :

Le fonctionnaire en situation de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales bénéficie d'un report de la PPR à hauteur de la durée de l'un des congés précités.

Contenu de la PPR :

L'administration établit, conjointement avec le fonctionnaire, un projet dans lequel sont précisées les modalités de mise en œuvre de la PPR : formations, stages d'immersion, etc. Dans le cas de la réalisation d'un stage, une convention tripartite devra être conclue entre les parties prenantes.

Fin de la PPR

Par principe, la PPR prend systématiquement fin 12 mois après qu'elle a débuté.

Elle peut être réduite si le fonctionnaire :

1. Effectue une demande de reclassement concomitamment à la PPR, ne souhaite plus effectuer une PPR et décide de mettre un terme à la préparation.
2. A effectué un manquement caractérisé à son engagement pouvant conduire l'employeur à interrompre le déroulement de la PPR.
3. Ne souhaite pas effectuer de PPR et ne s'engage pas dans la mise en place d'un projet avec l'administration. Il ne signe pas le projet dans les délais impartis (15 jours après réception).

Annexe 4

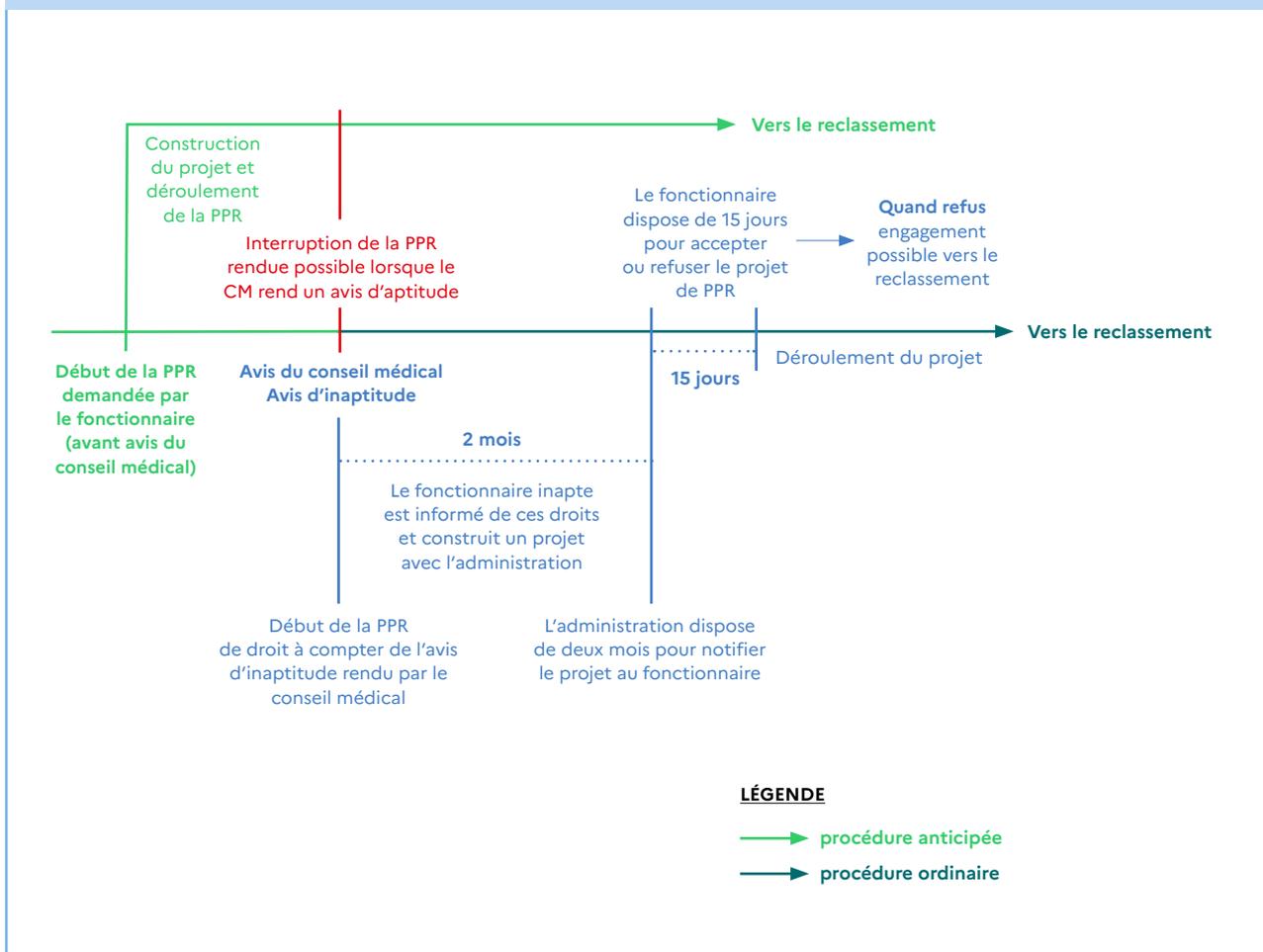
Les différentes situations d'exercice de la PPR

Différentes situations envisageables	Modalités de mise en œuvre de la PPR	Date de fin de la PPR
La procédure de principe	Après réception par l'administration de l'avis d'inaptitude du conseil médical.	12 mois après réception par l'administration de l'avis d'inaptitude du conseil médical.
La procédure dérogatoire	À la demande du fonctionnaire, dès la saisine du conseil médical pour avis sur son état d'aptitude.	12 mois après la date de la saisine du conseil médical. Ou Le conseil médical rend un avis d'aptitude et peut décider d'écourter le projet pour mettre fin à la PPR.
En cas de report facultatif en début de dispositif	L'administration et le fonctionnaire d'un commun accord reportent le début de la PPR d'un maximum de 2 mois, à compter de la réception de l'avis d'inaptitude du conseil médical. Il est possible de fractionner cette période dans le temps. L'articulation des temps s'effectue au service du projet d'évolution professionnelle de l'intéressé et doit être clairement explicitée dans le projet.	La PPR est suspendue pendant la durée du report. Elle se termine au bout de 12 mois maximum d'exercice. Ex : Le fonctionnaire et l'administration élaborent un projet signé au bout du premier mois de la PPR. Il est convenu que l'intéressé bénéficie d'un report facultatif d'une durée d'un mois. Le PPR redébut après la période de report et prend fin 11 mois après, au terme des 12 mois, le premier mois d'exercice de la PPR s'étant écoulé pour signer le projet.
Le report de droit en début de PPR lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé prévu par l'art.2 du décret du 30 novembre 1984	Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé prévu par l'article 2 du décret du 30 novembre 1984 peut effectuer une demande de PPR au terme de son congé, dès lors qu'il dispose d'un avis d'inaptitude ou qu'il attend l'avis rendu par le conseil médical.	La PPR vient à terme au bout de 12 mois. Le congé de droit suspend le délai de la PPR.
Le report de droit en cours de PPR lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé prévu par l'art.2 du décret du 30 novembre 1984	Le congé suspend la PPR qui reprend au terme de celui-ci.	La PPR est suspendue pendant la période de congé et reprend pour la durée restante à courir au terme des congés de l'agent, sans pouvoir excéder 12 mois. ¹⁴⁵
En cas de manquements caractérisés ¹⁴⁶ du fonctionnaire aux obligations qui lui incombent dans le cadre du projet établi avec l'administration	La PPR peut avoir débuté suivant les modalités évoquées ci-dessus.	À tout moment. La fin de la PPR intervient alors à l'initiative de l'administration.

¹⁴⁵ Article 2 alinéa 4 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

¹⁴⁶ Article 2-2 alinéa 3 du décret n°84-1051 du 30 novembre 1984

Annexe 5 La PPR du fonctionnaire de l'État (sans report)



Annexe 6

Modèle de courrier proposant la mise en œuvre d'une période de préparation au reclassement

Logo, Marianne

Administration

X, le xx/xx/xxxx

Destinataire

Adresse

Courriel/ Téléphone

Dossier suivi par : prénom – nom
service

Tél : xx xx xx xx

courriel

Lettre recommandée avec accusé réception

Objet : *Proposition de mise en œuvre d'une Période Préparatoire au Reclassement – PPR*

Pièces :

- Avis du conseil médical relatif à l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions
- Projet entre l'agent et l'employeur sur les modalités de la PPR
- Coupon de réponse sur l'engagement dans une PPR

Madame/Monsieur,

Dans son avis en date du, le conseil médical vous a déclaré(e) à titre temporaire/définitif et permanent inapte aux fonctions de

Conformément aux dispositions prévues dans l'article L826-2 du code général de la Fonction publique, vous avez le droit de bénéficier d'une période préparatoire au reclassement (PPR).

Cette période, d'une durée maximale d'un an, a pour objectif de vous accompagner dans votre transition professionnelle. La période de préparation au reclassement s'inscrit dans un processus de formation en vue de l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec votre état de santé. Cet emploi sera recherché dans le cadre d'une demande de reclassement qui peut intervenir au cours de la PPR ou à l'issue de la PPR. Les emplois proposés seront issus de la campagne de mobilité la plus récente et situés prioritairement au sein de votre administration de rattachement actuelle et possible dans les deux autres versants.

Pendant cette période, vous serez maintenu(e) en position d'activité et vous percevrez la totalité de votre rémunération (traitement indiciaire et indemnités à l'exception de la NBI) ; votre carrière au sein de l'administration continuera de se dérouler (congrés annuels, congés maladie, élévations d'échelon, promotion, etc....).

Les modalités d'évolution professionnelle à mettre en œuvre durant cette PPR sont à définir en fonction de votre projet professionnel et à formaliser au sein d'un projet établi entre vous et le bureau RH de proximité.

Durant la période de préparation au reclassement vous aurez la possibilité :

- de disposer d'un accompagnement personnalisé ;
- de participer à des formations en corrélation avec votre projet ;
- de participer à des mises en situations professionnelles ;
- d'être en situation d'immersion professionnelle lors de période de stages d'observations ;
- de disposer des services du maintien dans l'emploi du Fond d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;
- ou de disposer de toute autre action liée à votre projet professionnel et visant à favoriser votre reclassement.

En cas d'accord de votre part, un entretien sera organisé entre mes services et vous-même en vue d'aborder votre projet de préparation au reclassement.

La PPR nécessite un total engagement de votre part et une réelle volonté d'être reclassé(e) dans un emploi compatible avec votre état de santé.

Je vous remercie de m'informer par écrit de votre accord ou de votre refus de bénéficier de cette PPR, dans **un délai de 15 jours** à compter de la réception de ce courrier. Passé ce délai, l'absence de réponse est réputée valoir refus de disposer d'une période de préparation au reclassement.

En cas de refus, vous pouvez directement solliciter votre reclassement sur un emploi compatible avec votre état de santé. La procédure de reclassement sera menée selon les dispositions prévues dans l'article L826-3 du code général de la Fonction publique.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Madame/Monsieur du service ressources humaines, qui se tient à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches. Un guide élaboré par la DGAFP expliquant vos droits et le déroulement de la PPR et du reclassement est disponible sur le site de la Fonction publique.

Je vous prie de croire, Madame/Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Responsable de la structure

Prénom Nom

Annexe 7

Arrêté de placement en période de préparation au reclassement

Arrêté de placement en période de préparation au reclassement

De M./Mme

Grade

L' (Employeur public),

Vu l'article L826-2 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu l'avis du conseil médical en date du se prononçant sur l'inaptitude de M/ Mme..... à exercer les fonctions de son grade

- pour une période de (inaptitude temporaire)

- à compter du(inaptitude permanente),

ARRÊTÉ

ARTICLE 1 :

M./Mme est placé(e) en période de préparation au reclassement jusqu'au (date à 12 mois).

ARTICLE 2 :

Pendant cette période, M./Mme percevra un plein traitement ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ainsi que l'ensemble des primes et indemnités à l'exclusion de la NBI.

ARTICLE 3 :

Le DRH..... est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

Fait à le

Administration publique (ou le Président)
(Prénom-Nom)

Employeur public,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours hiérarchique préalable exercé dans un délai de deux mois à compter de la présente notification, éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif, dans un délai de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration, soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le

Signature de l'agent :

Annexe 8

Modèle de projet de PPR entre l'administration et le fonctionnaire

Entre les soussignés :

- L'administration X (employeur) ..., représenté par ... (à compléter), ci-après dénommé « l'employeur d'origine » ;

et,

- Madame/Monsieur... (à préciser et à compléter), grade ... (à compléter), affecté à (direction, service...à compléter), domicilié... (à compléter), ci-après dénommé(e) « l'agent »;

Vu le code général de la fonction publique (CGFP), notamment les articles L321-1 et L826-1 à L826-6 ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire

(Vu l'avis du médecin de travail) (si besoin est)

Considérant que l'agent a été déclaré définitivement inapte par avis du conseil médical en date du ... à titre temporaire ou définitif et permanent à exercer ses fonctions ;

Considérant que, par courrier en date du... (à compléter) envoyé par (son employeur d'origine), le fonctionnaire a été informé de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;

Considérant que le fonctionnaire a accepté la proposition de période de préparation au reclassement ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DU PROJET

1.1 - La présente convention a pour but d'organiser le contenu de la PPR, ses modalités de mise en œuvre et sa durée, en rappelant les droits et obligations de chaque partie, afin de faciliter le reclassement de M(me) X.

ARTICLE 2 – CONDITIONS ET DURÉE DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

2.1 – Dates de début et durée de la PPR

ARTICLE 3 – ACTIONS PROPOSÉES AU FONCTIONNAIRE

Les actions prévues ci-dessous pourront être proposées au fonctionnaire alternativement ou cumulativement. (A compléter en fonction des orientations arrêtées entre l'employeur et l'agent concerné).

ARTICLE 4 – MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

L'employeur assure, conjointement avec le fonctionnaire, le suivi et l'évaluation des actions proposées.

À l'occasion de ces évaluations, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement pourront être modifiées suivant les besoins de ce dernier.

ARTICLE 5 – SITUATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE DU FONCTIONNAIRE

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et continue de percevoir l'intégralité de sa rémunération (à l'exception de la NBI).

Il est toujours soumis aux droits et obligations statutaires et peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire initiée par l'employeur en cas de manquement à ses obligations.

ARTICLE 6 – ENGAGEMENTS DES PARTIES

6.1 Engagements de l'agent

L'agent s'engage à :

- suivre les actions proposées à l'article 3 de la présente convention ;
- se déplacer à l'administration d'origine ou en tout autre lieu pour participer aux rendez-vous d'accompagnement, suivre une ou plusieurs formation(s) ainsi qu'un ou plusieurs stage(s) ou immersions ;
- à demeurer à la disposition de son employeur d'origine dans le cadre de l'exercice des actions du projet de PPR lorsqu'il n'est pas en formation ou en immersion professionnelle.

6.2 Engagements de l'employeur d'origine

L'employeur s'engage à :

- assurer un accompagnement de proximité : assister le fonctionnaire dans les démarches à effectuer pour réaliser les actions proposées à l'article 3 (notamment inscription à une formation...);
- adapter les actions proposées à l'article 3 ou proposer de nouvelles actions au regard de l'évaluation prévue ;
- accompagner le fonctionnaire dans sa recherche d'un emploi compatible avec son état de santé tout au long de la période de préparation au reclassement.

ARTICLE 7 – MODIFICATION - DÉNONCIATION- FIN DE LA PPR AVANT LE TERME

7.1 Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

7.2 Le présent accord devra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé de réception :

- par l'employeur d'origine, à son initiative, en cas de manquement caractérisé au respect des termes du présent accord ;
- par le fonctionnaire, en cas de volonté de mettre fin à sa PPR ou si l'employeur ne respecte pas ses obligations.

En cas de dénonciation de l'accord par l'une des parties citées ci-dessus, celui-ci sera résilié de plein droit à la date de réception de la lettre de dénonciation par l'autre partie.

7.3 Cessation anticipée de la PPR

- si le fonctionnaire ne signe pas la présente convention dans un délai de quinze jours à compter de sa notification ;
- s'il n'en respecte pas les termes par des manquements caractérisés ;
- si l'agent est reclassé avant le terme de la PPR.

En cas de demande de reclassement au terme de la période de préparation au reclassement, l'agent pourra être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle ce reclassement sera effectif dans la limite d'une durée maximale de trois mois.

ARTICLE 8 – RÈGLEMENT DES LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du tribunal administratif de ... (à compléter) dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé :

- par courrier postal à l'adresse suivante :

Tribunal administratif de (à compléter)

- ou via l'application informatique Télérecours accessible par le lien suivant :

<https://www.telerecours.fr>

À ... (à compléter), le ... (à compléter)

L'employeur d'origine,
(nom, prénom, qualité, signature)

L'agent,
(nom, prénom, qualité, signature)

Convention établie en deux exemplaires originaux :

- Employeur
- fonctionnaire

Copie :

- service d'affectation

Annexe 9

Projet de convention tripartite entre l'administration d'origine, le fonctionnaire et l'administration d'accueil

Entre les soussignés :

- L'administration X (employeur) ..., représenté par ... (à compléter), ci-après dénommé « l'employeur d'origine » ;

et,

- Madame/Monsieur... (à préciser et à compléter), grade ... (à compléter), affecté à (direction, service...à compléter), domicilié... (à compléter), ci-après dénommé(e) « l'agent » ;
- L'administration X (employeur durant la période de stage) ..., représenté par ... (à compléter), ci-après dénommé « l'employeur d'accueil »

Vu le code général de la fonction publique (CGFP), notamment les articles L321-1 et L826-1 à L826-6 ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire

Considérant que l'agent a été déclaré définitivement inapte par avis du conseil médical en date du ... à titre temporaire ou définitif et permanent à exercer ses fonctions;

Considérant que, par courrier en date du... (à compléter) envoyé par son employeur d'origine, le fonctionnaire a été informé de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;

Considérant que le fonctionnaire a accepté la proposition de période de préparation au reclassement ;

Annexe : la fiche de poste

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER – OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'un stage d'immersion professionnelle de l'agent, pendant sa période de préparation au reclassement (PPR) sur un poste (administratif/technique).

Dans ce cadre, l'agent est placé au sein de l'administration d'accueil, pour une période d'immersion du .././.... au .././.... inclus.

La présente convention a pour objet de préparer l'agent au reclassement dans un emploi d'une autre filière métier, en fonction de ses conditions de santé.

ARTICLE DEUX – NATURE DES ACTIVITÉS ET LOCALISATION

L'agent se présentera au responsable de l'administration d'accueil, à ... (lieu, date, heure à compléter).

Les activités qui lui seront assignées seront les suivantes :... (à compléter). Elles sont éligibles (ou pas) au télétravail (à préciser).

Il lui sera notamment confié les travaux suivants :

- ...
- ...
- ... (à compléter)

Ces travaux devront permettre à l'agent d'améliorer les compétences clés suivantes :

- ...
- ...
- ... (à compléter) ;

L'agent sera placé sous l'autorité directe de M./Mme (identité, grade, fonction).

ARTICLE TROIS - CONDITIONS D'EMPLOI

Pendant la PPR, l'agent est en activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant, versé par son employeur.

Pendant la période d'immersion, il sera soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables à l'administration d'accueil (régime horaire hebdomadaire de 38 heures, 16 jours annuels au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dont sera retiré d'office 1 jour au titre de la journée de solidarité, au prorata de la période de présence).

Les éventuels frais engagés lors des différents déplacements durant la période d'immersion seront pris en charge comme suit :

- les frais liés aux missions de l'administration d'accueil incomberont à cette dernière (frais de mission) ;
- les frais de transport pour se rendre à l'administration d'accueil et les frais de formation incomberont au service d'affectation sus-mentionné.

ARTICLE QUATRE – SUIVI DE LA CONVENTION

Le projet de PPR fera l'objet d'une évaluation réalisée par l'employeur d'origine avec l'agent et l'administration d'accueil. Dans ce cadre, le contenu et la durée de la convention pourront être modifiés à tout moment, de façon à les adapter aux besoins de l'agent, par un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

La durée de la période d'immersion peut également être écourtée si l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.

ARTICLE CINQ - RÉILIATION

La présente convention pourra être dénoncée, par lettre recommandée avec accusé de réception :

- par l'employeur d'origine, à son initiative ainsi qu'à la demande de l'administration d'accueil, en cas de manquement caractérisé au respect des modalités du stage ;

- par l'agent, s'il souhaite y mettre fin ou si l'employeur d'origine ne respecte pas ses obligations.

La convention sera résiliée de plein droit à la date de réception de la lettre de dénonciation par le fonctionnaire et/ou par l'employeur d'origine.

ARTICLE SEPT – RÈGLEMENT DES LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève du tribunal administratif compétent dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé :

- par courrier postal adressé au Tribunal administratif compétent
- via l'application informatique Télérecours accessible par le lien suivant : <https://www.telerecours.fr>

La présente convention est établie en trois exemplaires originaux (un pour chacune des parties), avec copie au service d'affectation.

77

L'employeur d'origine	Le fonctionnaire	L'administration d'accueil
Nom, Prénom :	Nom, Prénom :	Nom, Prénom :
Qualité :		Qualité :
Date et signature :	Date et signature :	Date et signature :

Annexe 10

Synthèse des éléments clés du reclassement du fonctionnaire de l'État inapte

Objet

Faciliter l'évolution professionnelle dans la fonction publique des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, en leur proposant des emplois par la voie du détachement dans un autre corps ou cadre d'emploi.

Rôle de l'administration

L'employeur propose trois emplois de reclassement par la voie du détachement au fonctionnaire. Il accompagne le fonctionnaire inapte et lui fournit l'ensemble des renseignements inhérents au déroulement de la démarche et à sa situation administrative et financière.

L'employeur s'investit pour favoriser le maintien en emploi du fonctionnaire au sein de son administration d'origine ou en inter-versant.

Bénéficiaires

Les fonctionnaires titulaires de l'État reconnus inaptes à leurs fonctions. De rares exceptions permettent aux fonctionnaires-stagiaires de bénéficier du dispositif.

Position statutaire au cours du reclassement

Position d'activité – Le fonctionnaire inapte peut disposer eu égard à son état de santé de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ce qui implique des possibilités de financements d'action, et de suivi par le FIPHFP et ses partenaires. L'ensemble des fonctionnaires reconnus inaptes et investit dans une PPR entrent dans le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Situation financière au cours du reclassement :

Maintien de la rémunération du fonctionnaire dont les primes et les accessoires du traitement (IR, SFT, CIA).

Durée du reclassement :

La durée du reclassement est de trois mois maximum.

Début du reclassement – deux options :

Elle débute à la demande du fonctionnaire reconnu inapte, qui initie une demande de reclassement auprès de son administration. Dans l'idéal, le fonctionnaire aura bénéficié d'une PPR avant d'effectuer son reclassement.

Elle débute, à la demande de l'administration, lorsqu'un fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice de ses fonctions par le conseil médical n'a pas présenté de demande de reclassement par lui-même. L'intéressé ne doit pas être en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).¹⁴⁷

Fin du reclassement :

Par principe la procédure de reclassement prend fin au terme de la période de trois mois.

Elle prend également fin lorsque le fonctionnaire est reclassé par la voie du détachement.

Elle peut être anticipée si le fonctionnaire :

- ne souhaite plus effectuer un reclassement et décide de mettre un terme à la procédure engagée ;
- refuse sans motif lié à son état de santé ni défaut de compétences les emplois qui lui sont proposés ;
- si l'administration se trouve dans l'impossibilité de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé et ses compétences.

Annexe 11

Synthèse des éléments clés du reclassement du contractuel de l'État inapte

Objet

Faciliter l'évolution professionnelle dans son administration d'origine des contractuels recrutés sur des emplois permanents, reconnus inaptes à leur emploi en leur proposant un emploi de reclassement pour la durée restante du contrat.

Rôle de l'administration

L'autorité qui emploie le contractuel lui propose un emploi de reclassement. Elle l'accompagne et lui fournit l'ensemble des renseignements relatifs au déroulement de la démarche et à sa situation administrative et financière.

Bénéficiaires

Les contractuels de l'État reconnus inaptes à leur emploi. Le reclassement est seulement possible pour les agents recrutés sur des emplois pour des besoins permanents, en CDD comme en CDI.

Position statutaire au cours du reclassement

Le contractuel inapte est en position d'activité jusqu'au terme du préavis de licenciement. Il est ensuite placé en congé sans rémunération pour une période maximale de trois mois.

Situation financière au cours du reclassement

Maintien de la rémunération du fonctionnaire dont les primes du traitement et il est placé en congé sans rémunération au terme du préavis de licenciement.

Durée du reclassement

La durée du reclassement est de trois mois maximums.

Début du reclassement

Elle débute à la demande du contractuel, avant la moitié du terme de préavis de la procédure de licenciement.

Fin du reclassement

Par principe la procédure de reclassement prend fin au terme de trois mois.

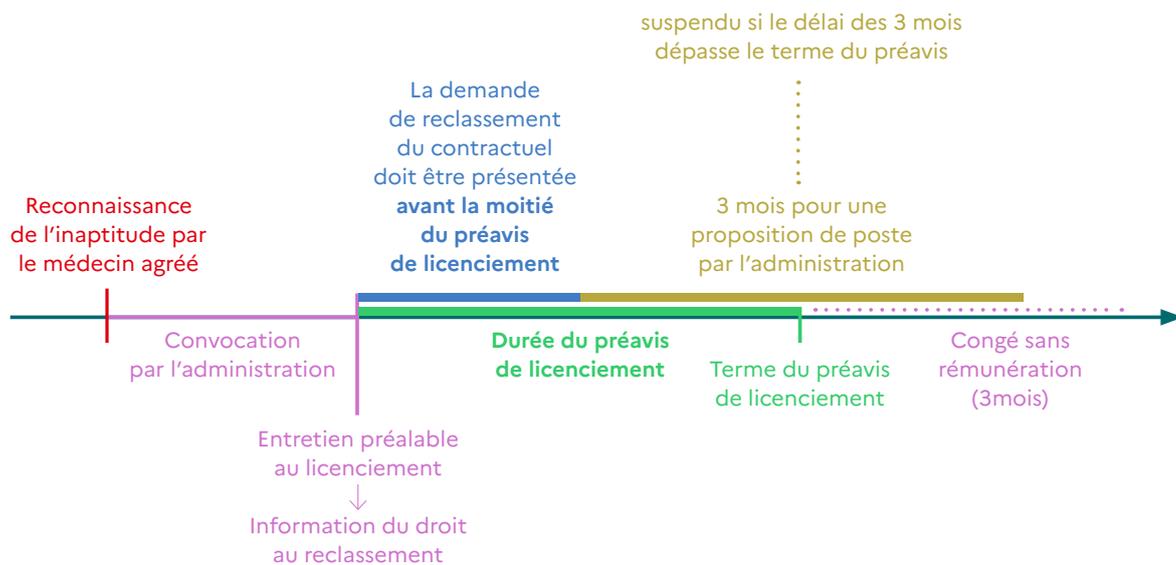
Elle prend également fin lorsque le contractuel est reclassé dans un autre emploi proposé par l'autorité qui l'emploie.

Elle peut être anticipée si le contractuel :

- ne souhaite plus effectuer un reclassement, ou refuse l'emploi qui lui est proposé et décide de mettre un terme à la procédure engagée, il est alors licencié.
- L'administration se trouve dans l'impossibilité de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé et ses compétences.

Annexe 12

Le reclassement de l'agent contractuel de l'État à l'issue de congés pour raison de santé

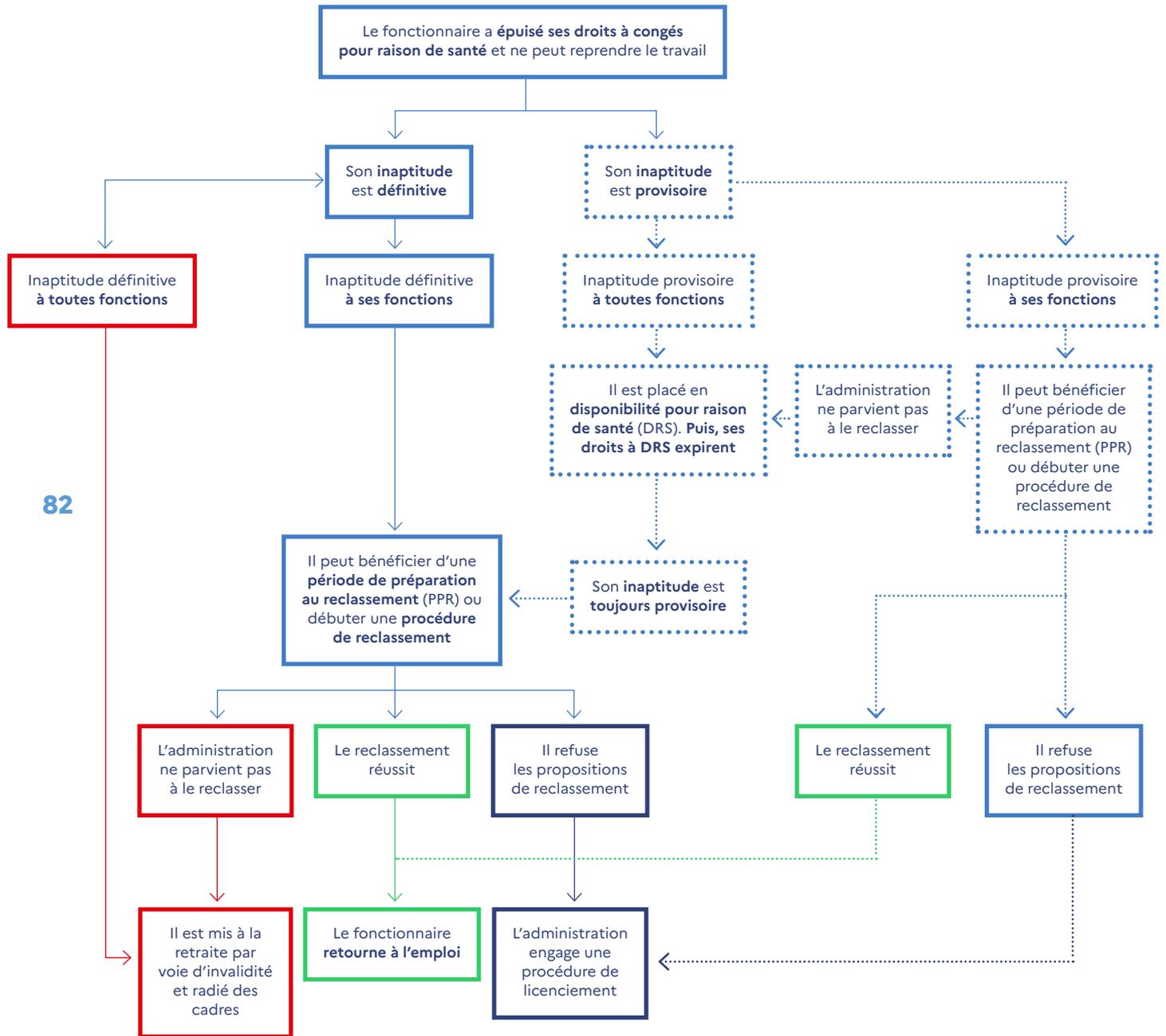


81

LÉGENDE

-  Durée du préavis de licenciement
-  Présentation de la demande avant la moitié du préavis
-  Durée de la période de reclassement (qui peut suspendre l'effectivité du licenciement)

Annexe 13 Schéma relatif aux conséquences de l'inaptitude



Annexe 14

Modèle d'arrêté portant reclassement par la voie de détachement suite à l'inaptitude à l'exercice des fonctions dans le corps d'origine

[Imputation budgétaire]
[Donnée 2]
[Donnée 3]
[Donnée 4]

Ministère de [...]

Arrêté n° [...]

portant reclassement par voie de détachement suite à l'inaptitude à l'exercice des fonctions dans le corps d'origine

Le [La] ministre [...],

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre II du livre VIII de la partie législative ;

Vu le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu l'avis du conseil médical en date du (à saisir) ;

Vu la demande de l'intéressé[e] en date du [...]

Vu le projet de préparation au reclassement en date du (à saisir) ; (*LE CAS ÉCHÉANT*)

Vu le reclassement sans bénéfice du projet de préparation au reclassement en date du (à saisir),(*LE CAS ÉCHÉANT*)

Arrêt[e] :

Article 1^{er} : [M. / Mme] [Nom] [Prénom], [Grade d'origine], [Échelon origine], est placé[e], sur sa demande, en position de détachement pour une période d'un an, dans le corps des : [...], à compter du [...] et jusqu'au [...]inclus.

L'intéressé[e] est classé[e] et affecté[e], à la même date, dans les conditions suivantes:

- Grade : [...]

- Échelon : [...]

- Ancienneté conservée dans l'échelon : [...]
- Indice brut : [...]
- Indice majoré de carrière : [...]
- Indice majoré de rémunération : [...]
- Indice de pension civile : [...]
- Affectation administrative : [...]
- Affectation opérationnelle : [...]
- [*L'AGENT(E) EST DÉTACHÉ(E) DANS UN CORPS SANS SPÉCIALITÉ*]

Article 1^{er} bis : [M. / Mme] [Nom] [Prénom], [Grade d'origine], [Échelon origine], est placé[e], sur sa demande, en position de détachement pour une période d'un an, dans le corps des : [...], à compter du [...] et jusqu'au [...] inclus.

L'intéressé[e] est classé[e] et affecté[e], à la même date, dans les conditions suivantes:

- Grade : [...]
- Spécialité : [...]
- Échelon : [...]
- Ancienneté conservée dans l'échelon : [...]
- Indice brut : [...]
- Indice majoré de carrière : [...] - Indice majoré de rémunération : [...]
- Indice de pension civile : [...]
- Affectation administrative : [...]
- Affectation opérationnelle : [...]
- [*L'AGENT(E) EST DÉTACHÉ(E) DANS UN CORPS AVEC SPÉCIALITÉ*]

Article 2 : L'intéressé[e] dispose d'un délai de deux mois, dans les conditions fixées aux articles R. 421-1 à R. 421-7 du code de justice administrative, à compter de la notification de la présente décision pour la contester devant la juridiction administrative territorialement compétente.

La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application informatique «Télérecours citoyens» accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Article 3 : [Le directeur [La directrice] des ressources humaines du ministère de [...] est chargé[e] de l'exécution du présent arrêté.]

Fait le (...)

Pour le [la] ministre et par délégation :

Pour le directeur [la directrice] des ressources humaines et par délégation : [Fonction],

[Prénom + NOM]

Références

- Articles L. 826-1 à L. 826-6 du code général de la fonction publique pour la partie reclassement et PPR
- Articles L. 822-1 à L. 822-5 du code général de la fonction publique pour la partie congés maladie
- Article L. 5424-1 du code du travail pour les allocations chômage contre le risque lié à la privation d'emploi
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique modifié
- Décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions modifié
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions modifié
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État modifié
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires modifié
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics modifié
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés modifié
- Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics modifié
- Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Accord interministériel du 20 octobre 2023 relatif à l'amélioration des garanties en prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) dans la fonction publique de l'État

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ACTION PUBLIQUE,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SIMPLIFICATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**