

# Période de Préparation au Reclassement

MAJ le 1<sup>er</sup> septembre 2023

## Textes législatifs et réglementaires

- Article L.826-2 du CGFP
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987
- Circulaire DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la PPR
- FAQ de la DGCL relative à la mise en œuvre de la PPR dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

## Table des matières

<b>I. Bénéficiaires de la PPR</b>	<b>3</b>
1. Quels agents peuvent bénéficier de la PPR ?	3
2. Qui constate l'inaptitude de l'agent ?	3
3. La PPR peut-elle être mobilisée pour les agents souhaitant se réorienter vers le secteur privé ?	3
4. Un agent peut-il bénéficier de plusieurs PPR durant sa carrière ?	4
<b>II. Proposition et début de PPR</b>	<b>4</b>
1. Quand doit-elle être proposée la PPR ?	4
2. L'employeur peut-il refuser de proposer la PPR ?	4
3. Le silence de l'agent suite à la proposition de la PPR vaut-il refus ou acceptation ?	4
4. L'agent peut-il refuser la PPR ?	4
5. Quand débute la PPR ?	5
<b>III. Déroulement de la PPR</b>	<b>5</b>
1. Quelle est la durée de la PPR ?	5
2. Quand peuvent débiter les premières actions PPR ?	6
3. Comment est élaborée la convention du projet PPR ?	6
4. Quels sont les effets de l'absence de signature de la convention par l'agent ?	6
5. Quelles sont les modalités de suivi de la PPR ?	6
6. Que faire en cas de non-respect par l'agent des termes de la convention ?	7
7. L'employeur peut-il refuser la prise en charge de la formation à l'agent dans le cadre de la PPR ?	7
8. Qui finance les frais de transports de l'agent en PPR ?	7
<b>IV. Situation de l'agent pendant la PPR</b>	<b>7</b>
1. Quelle est la rémunération de l'agent en PPR ?	7
2. Quels sont les droits à congés annuels de l'agent en PPR ?	7
3. L'agent peut-il être placé en congé maladie en cours de PPR ?	8

5.	<i>L'agent en PPR peut-il bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?</i>	8
6.	<i>L'agent en PPR peut-il demander son placement en disponibilité pour convenances personnelles ?</i>	8
<b>V.</b>	<b>Fin de PPR</b>	<b>9</b>
1.	<i>Quand prend fin la PPR ?</i>	9
2.	<i>Dans quelles hypothèses la PPR peut-elle prendre fin de manière anticipée ?</i>	9
3.	<i>Est-il possible de mettre fin de manière anticipée à la PPR à la demande de l'agent ?</i>	9
4.	<i>Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin de la PPR ?</i>	10
5.	<i>Dans quelle position est placé l'agent à l'issue de la PPR ?</i>	10
<b>VI.</b>	<b>Reclassement à l'issue de la PPR</b>	<b>10</b>
1.	<i>Dans quelle position placer l'agent ayant demandé son reclassement à l'issue de la PPR ?</i>	10
2.	<i>Quelle est la durée de cette période de reclassement ?</i>	10
3.	<i>Quelles sont les obligations de l'employeur pendant la période de reclassement ?</i>	11
4.	<i>Comment se formalisent les propositions de poste ?</i>	11
5.	<i>Quelles sont les modalités de reclassement ?</i>	11
6.	<i>En cas de reclassement, si à l'issue du détachement l'agent ne peut être intégré, dans quelle position est-il placé ?</i>	12
7.	<i>Pendant la période de reclassement, l'agent peut-il poursuivre une formation débutée pendant la PPR ?</i>	12
8.	<i>L'agent peut-il bénéficier d'arrêt maladie pendant cette période de reclassement ?</i>	12
9.	<i>L'agent peut-il mettre fin à la période de reclassement avant l'échéance des 3 mois ?</i>	12
<b>VII.</b>	<b>Absence de reclassement à l'issue de la PPR</b>	<b>12</b>
1.	<i>Quelle procédure doit être engagée par l'employeur lorsque l'agent n'a pas demandé son reclassement ou lorsque le reclassement n'a pu aboutir ?</i>	12
2.	<i>Pendant la procédure de retraite invalidité ou de licenciement, dans quelle position placer l'agent ?</i>	13
3.	<i>L'agent peut-il être placé en congé maladie à l'issue de la PPR ?</i>	13
4.	<i>Quelle instance doit saisir l'employeur pour la retraite invalidité d'un CNRACL ?</i>	13
5.	<i>Quelle est la procédure de licenciement d'un IRCANTEC ? L'employeur doit-il saisir le conseil médical ?</i>	13

## I. Bénéficiaires de la PPR

### 1. Quels agents peuvent bénéficier de la PPR ?

Les fonctionnaires **titulaires reconnus inaptes à exercer les fonctions correspondant aux emplois de leur grade**, mais aptes à exercer d'autres activités, et ce quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

*Art L.826-2 du CGFP (inaptitude aux fonctions)*

*Art 2 décret n°85-1054 (inaptitude aux emplois du grade)*

*Circulaire DGCL fiche n°2 (inaptitude aux fonctions)*

*FAQ DGCL (inaptitude définitive aux emplois du grade)*

*CAA Toulouse n°20TL22699 du 24 mai 2022, CAA Lyon n°21LY03020 du 6 octobre 2022, TA Montpellier n°2103059 du 23 décembre 2022, TA Dijon n°2102134 du 14 mars 2023 (inaptitude temporaire ou définitive aux fonctions)*

La PPR est ouverte aux agents en fonction, en congés maladie (CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS), en DORS. Elle n'est pas ouverte aux agents en détachement ou disponibilité, qui sont positionnés hors de leur cadre d'emplois et de leur grade.

### 2. Qui constate l'inaptitude de l'agent ?

L'inaptitude de l'agent doit être reconnue par **avis du Conseil médical en formation restreinte**.

*Art 2 décret n°85-1054*

- Si l'agent est en congé maladie (CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS) : saisine du Conseil médical pour l'un des motifs de saisine prévus par les textes (aptitude à l'expiration des congés maladie, prolongation des CLM/CLD, contestation des conclusions du médecin agréé, ...).
- Si l'agent est fonction : saisine du conseil médical pour avis sur l'inaptitude aux emplois du grade.

*Art 2 décret n°85-1054*

La PPR n'a pas vocation à se déployer quand le fonctionnaire, inapte à son emploi (= inapte à l'exercice de ses fonctions), peut être affecté dans un autre emploi correspond à son grade sans saisine du conseil médical. L'avis du médecin du travail est suffisant.

*Art 1 décret n°85-1054*

### 3. La PPR peut-elle être mobilisée pour les agents souhaitant se réorienter vers le secteur privé ?

La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement, mais ne vise pas à préparer une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

*Art 2-1 décret n°85-1054*

*Circulaire DGCL*

#### 4. Un agent peut-il bénéficier de plusieurs PPR durant sa carrière ?

Les textes ne limitent pas le droit à PPR à une seule PPR. Dès lors que l'agent est reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade par avis du Conseil médical, une PPR est proposée.  
*FAQ DGCL*

## II. Proposition et début de PPR

---

### 1. Quand doit-être proposée la PPR ?

L'autorité territoriale doit informer l'agent de son droit à la PPR **dès réception du PV du Conseil médical** qui constate l'inaptitude aux emplois du grade.

*Art 2 décret n°85-1054*

Un courrier en recommandé est conseillé, informant l'agent de son droit à PPR et précisant le délai dans lequel l'agent doit faire connaître à l'employeur son acceptation ou refus de PPR, ainsi que les conséquences de l'absence de réponse dans le délai imparti (cf. II. 3).

### 2. L'employeur peut-il refuser de proposer la PPR ?

Dès lors qu'il remplit les conditions, la PPR est un droit pour le fonctionnaire, l'employeur ne peut pas la lui refuser et doit informer l'agent de son droit à PPR (courrier LRAR conseillé).

*Art L.826-2 du CGFP*

*Art 2 décret n°85-1054*

### 3. Le silence de l'agent suite à la proposition de la PPR vaut-il refus ou acceptation ?

Il est recommandé de considérer que l'absence de réponse dans le délai laissé à l'agent pour accepter ou refuser la PPR vaudra acceptation de la PPR.

*FAQ CIG Grande couronne*

Toutefois en l'absence de disposition réglementaire, il convient de laisser le choix à l'employeur de considérer le silence gardé par l'agent comme refus ou acceptation de la PPR.

### 4. L'agent peut-il refuser la PPR ?

L'agent peut refuser la PPR mais le refus doit être non équivoque (un recommandé est conseillé).

L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR doit être invité à présenter une demande de reclassement. Il est donc conseillé d'inviter par écrit l'agent à présenter une demande de reclassement.

*Art 2 décret n°85-1054*

→ Si l'agent présente une demande de reclassement il sera alors placé en DORS ou en CITIS en attendant le reclassement, conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

- S'il ne présente pas de demande de reclassement :
- Soit une procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement pourra être engagée
  - Soit l'autorité territoriale ou le président du CDG engagent la procédure prévue à l'article 3-1 du décret n°85-1054 (proposer à l'agent des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement).
- Art 2 décret n°85-1054*

## 5. Quand débute la PPR ?

- **Si l'agent est en fonction** la PPR débute :
- A compter de la réception de l'avis du conseil médical
  - Ou sur demande de l'agent, à compter de la date de saisine du conseil médical. Si le conseil médical rend ensuite un avis d'aptitude, l'autorité territoriale pourra mettre fin à la PPR.
- **Si l'agent est en congé pour congés pour raison de santé / CITIS / congé de maternité**, lors de la réception de l'avis du conseil médical ou de la saisine du conseil médical :
- La PPR débute à compter de la reprise des fonctions, soit à la fin de l'arrêt en cours soit au 1<sup>er</sup> jour de la 1<sup>ère</sup> action (stage, bilan, formation).

*Art 2 décret n°85-1054*

En cas d'accord entre l'agent et l'employeur, la **date de début de la PPR peut être reportée** dans la limite d'une durée maximale de deux mois (l'agent est maintenu en position d'activité pendant cette période de report).

*Art 2 décret n°85-1054*

*NB : l'esprit du texte est d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement sans attendre l'issue des droits à maladie. La PPR peut donc débiter pendant ou à l'issue des congés maladie.*

## III. Déroulement de la PPR

---

### 1. Quelle est la durée de la PPR ?

La durée de la PPR est fixée par la convention de projet, dans la limite d'une **durée maximale d'un an**.

La durée initiale peut être prorogée, par exemple une convention peut être établie pour 3 mois puis prorogée si d'autres actions sont déployées.

La durée initiale peut également être écourtée :

- Si l'agent est reclassé
- S'il ne signe pas la convention de projet PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification
- S'il ne respecte pas les termes par des manquements caractérisés.

*Art 2 et 2-3 décret n°85-1054*

## 2. Quand peuvent débiter les premières actions PPR ?

L'agent qui accepte la PPR peut bénéficier de périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur des postes dans la FPT, FPE, FPH dès la période d'élaboration du projet PPR, et cela avant même que le projet de PPR ne soit formalisé par la convention.

*Circulaire DGCL*

*Attention aux modalités d'accueil durant cette période (ces modalités seront indiquées dans la convention qui ne sera pas encore validée).*

## 3. Comment est élaborée la convention du projet PPR ?

La convention tripartite (autorité territoriale, Président du CDG ou CNFPT, agent) définit :

- Le contenu de la PPR : formation perfectionnement, bilan de compétence, VAE, formation de professionnalisation... La convention peut intégrer des actions réalisées avant l'avis du comité médical avec accord de l'agent.
- Les modalités de sa mise en œuvre
- La durée au terme de laquelle l'agent présente sa demande de reclassement. Elle précise la périodicité de l'évaluation réalisée entre les 3 parties.

*Art 2-2 décret n°85-1054*

Le médecin du travail est informé du projet de préparation au reclassement avant la notification du projet de convention à l'agent. Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard 2 mois après le début de la PPR.

*Art 2-2 et 2-3 décret n°85-1054*

Lorsque l'avis du conseil médical est rendu en cours de PPR, le projet peut être modifié par avenant pour tenir compte de l'avis du conseil médical.

*Art 2-2 décret n°85-1054*

## 4. Quels sont les effets de l'absence de signature de la convention par l'agent ?

A compter de la notification du projet de convention (au plus tard 2 mois après le début de la PPR), l'agent dispose de 15 jours pour signer la convention. Au-delà de ce délai, le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir. Le refus du bénéfice de la PPR n'est pas rétroactif.

*Art 2-3 décret n°85-1054*

## 5. Quelles sont les modalités de suivi de la PPR ?

Les modalités pratiques et la périodicité de l'évaluation régulière de la mise en œuvre de la PPR sont à prévoir dans la convention (possibilité de prévoir un suivi et une évaluation en distanciel).

Au moment de l'évaluation, le contenu, la durée et les modalités de la mise en œuvre du projet peuvent être modifiés en accord avec l'agent.

*Par exemple : une convention peut n'être établie que pour 3 mois et prorogée si d'autres actions sont déployées. Evaluation à chaque fois qu'il y a un renouvellement.*

*Art 2-3 décret n°85-1054*

La convention est réalisée en fonction des objectifs définis et des actions concrètement inscrites avec des durées y afférentes.

## 6. Que faire en cas de non-respect par l'agent des termes de la convention ?

En cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention, le projet peut être écourté. Il est alors mis fin à la PPR et le fonctionnaire est invité à présenter une demande de reclassement.

*Art 2-3 décret n°85-1054*

## 7. L'employeur peut-il refuser la prise en charge de la formation à l'agent dans le cadre de la PPR ?

Si la formation est fléchée dans le cadre de la convention PPR, la formation est prise en charge par l'employeur.

## 8. Qui finance les frais de transports de l'agent en PPR ?

L'employeur prend en charge les frais de déplacement des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR dans les conditions prévues par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

*Circulaire DGCL et FAQ DGCL*

# IV. Situation de l'agent pendant la PPR

---

## 1. Quelle est la rémunération de l'agent en PPR ?

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le SFT et, le cas échéant, le CTI prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020.

*Art 2-1 décret n°85-1054*

S'agissant du régime indemnitaire, les textes ne prévoient pas de maintien du régime indemnitaire, il n'est donc pas maintenu, sauf dispositions contraires prévues dans les délibérations internes aux collectivités.

S'agissant des primes annuelles instaurées avant 1984, il y a lieu de maintenir le versement, l'agent en PPR étant en position d'activité.

*NB : L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est également à verser, l'agent étant en position d'activité.*

## 2. Quels sont les droits à congés annuels de l'agent en PPR ?

L'agent en PPR est en position d'activité et bénéficie de ses droits à congés annuels pendant la PPR. Les périodes de congés annuels n'interrompent pas la PPR.

*Circulaire DGCL*

L'agent peut informer l'employeur de ses dates de congés annuels jusqu'à la fin de la PPR, et peut le cas échéant solder le report des éventuels congés annuels antérieurs non pris pour cause de maladie.

### 3. L'agent peut-il être placé en congé maladie en cours de PPR ?

L'agent en PPR est en position d'activité et peut bénéficier de congés pour raison de santé (CMO, CLM/CLD le cas échéant, CITIS), dans les conditions de droit commun.

*Pour les congés maladie à l'issue de la PPR cf. VII 3.*

*Art 2 décret n°85-1054*

*Circulaire DGCL*

### 4. L'agent en PPR peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé ou de bénéficiaire d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle. Or l'agent en PPR n'exerce pas ses fonctions, il ne peut donc pas bénéficier d'un temps partiel thérapeutique.

*Art L.823-1 du CGFP*

### 5. L'agent en PPR peut-il bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?

Même si statutairement, un agent en PPR demeure en position d'activité et peut donc à ce titre bénéficier des congés liés à la position d'activité, il n'y a pas lieu de mobiliser le congé de formation professionnelle dès lors que l'agent est déjà en PPR. La PPR est le dispositif dédié.

### 6. L'agent en PPR peut-il demander son placement en disponibilité pour convenances personnelles ?

L'agent peut solliciter une disponibilité pour convenances personnelles à tout moment. Toutefois, l'opportunité de solliciter une disponibilité pour convenances personnelles doit être appréciée et les conséquences du positionnement en disponibilité doivent être bien prises en compte par l'agent, notamment les modalités de sa réintégration.

En effet, en cas de demande de réintégration, il conviendra d'appliquer les modalités de réintégration de droit commun :

- Si la disponibilité n'a pas excédé trois ans et qu'aucun poste correspondant à son grade n'est vacant, il est réintégré sur l'une des 3 premières vacances de poste (Art L.514-7 du CGFP), dans l'attente il sera maintenu en disponibilité
- Si la disponibilité pour convenances personnelles est supérieure à 3 ans, l'agent est réintégré dans un délai raisonnable (CE n° 188818 17 novembre 1999), dans l'attente il sera maintenu en disponibilité.

Lorsque, l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, la réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le conseil médical compétent, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

*Art 26 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

## V. Fin de PPR

### 1. Quand prend fin la PPR ?

La PPR prend fin :

- **à la date de reclassement** s'il intervient avant le terme prévu dans la convention. En effet, dès le début de la construction du projet PPR l'autorité territoriale et le CDG engagent conjointement avec le fonctionnaire une recherche d'emplois. Lorsque celle-ci aboutit et que l'agent accepte la proposition de poste, il est mis fin à la PPR restant à courir.  
*Circulaire DGCL*
- Ou **à la date prévue dans la convention** et au plus tard un an après le début de la PPR.

Si l'agent a bénéficié de congés pour raison de santé / CITIS / congé de maternité au cours de la PPR, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

*Art 2 décret n°85-1054*

### 2. Dans quelles hypothèses la PPR peut-elle prendre fin de manière anticipée ?

La PPR peut prendre fin de manière anticipée en cas de :

- Reclassement : dès le début de la construction du projet PPR l'autorité territoriale et le CDG engagent conjointement avec le fonctionnaire une recherche d'emplois. Lorsque celle-ci aboutit et que l'agent accepte la proposition de poste, il est mis fin à la PPR restant à courir.  
*Circulaire DGCL*
- Refus de l'agent de signer le projet de convention dans le délai imparti (15 jours).  
*Art 2-3 décret n°85-1054*
- Manquements caractérisés aux termes de la convention.  
*Art 2-3 décret n°85-1054*

### 3. Est-il possible de mettre fin de manière anticipée à la PPR à la demande de l'agent ?

Les dispositions réglementaires ne prévoient qu'une possibilité de fin anticipée de PPR : en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention. Il n'est réglementairement pas prévu de fin anticipée de la PPR à la demande de l'agent. Seuls des manquements caractérisés au respect des termes de la convention permettent une fin anticipée.

*Art 2-3 décret n°85-1054*

Il est donc conseillé de ne pas prévoir d'office une PPR d'un an, les PPR de plus courte durée permettent à certains agents de ne pas s'engager sur une période d'un an avant de pouvoir bénéficier d'une retraite pour invalidité.

#### 4. Quelles sont les obligations de l'employeur à la fin de la PPR ?

A l'issue de la PPR, l'agent doit être informé de son droit à présenter une demande de reclassement. Il est conseillé d'inviter par écrit l'agent à présenter une demande de reclassement et de préciser le délai au terme duquel il sera réputé renoncer à son reclassement (le silence gardé par l'agent au terme de ce délai, vaudra refus de reclassement).

#### 5. Dans quelle position est placé l'agent à l'issue de la PPR ?

Si à la fin de la PPR, l'agent a présenté une demande de reclassement, il est maintenu en position d'activité jusqu'à la date de reclassement et pendant une durée maximale de trois mois.

*Art 2 décret n°85-1054*

En l'absence de demande de reclassement, la procédure de retraite pour invalidité pourra être engagée. Dans l'attente de l'avis du conseil médical et de la CNRACL, l'agent est placé :

- En disponibilité d'office pour raison de santé à titre conservatoire avec maintien d'un demi traitement
- Ou en CITIS avec maintien du plein traitement s'il était positionné en CITIS avant la PPR.

## VI. Reclassement à l'issue de la PPR

---

### 1. Dans quelle position placer l'agent ayant demandé son reclassement à l'issue de la PPR ?

A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité et perçoit le traitement correspondant (100% du traitement).

*Art 2 décret n°85-1054*

### 2. Quelle est la durée de cette période de reclassement ?

A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de 3 mois.

*Art 2 décret n°85-1054*

La période de reclassement a vocation à prendre fin :

- à la date où le reclassement prend effet
- ou au terme d'une durée maximale de 3 mois
- ou à la date où le reclassement est réputé impossible (si aucun poste ne peut être proposé à l'agent, la procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement peut être engagée sans attendre l'expiration de la période de trois mois. En cas de contentieux la collectivité devra pouvoir justifier l'absence de reclassement).

### 3. Quelles sont les obligations de l'employeur pendant la période de reclassement ?

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement se voit proposer par l'autorité territoriale plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement et qui tiennent compte de son état de santé et des compétences acquises en cours de PPR.

L'impossibilité pour l'autorité territoriale de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée.

L'employeur est soumis à une obligation de moyen, il doit sérieusement rechercher à reclasser l'agent et être en mesure de démontrer qu'il a effectivement et sérieusement recherché un poste compatible à son état de santé avant de le positionner en retraite invalidité ou de licencier.

NB : L'absence de proposition de poste à l'agent, malgré l'existence de poste vacant au cours de la période des 3 mois de reclassement, est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité.

*Art 3 décret n°85-1054  
Circulaire DGCL*

### 4. Comment se formalisent les propositions de poste ?

Il doit s'agir de propositions de poste fermes, écrites et précises, au-delà de la simple publication des offres sur la bourse de l'emploi et de l'invitation à candidater sur ces postes.

Si un poste est proposé :

- Soit l'agent accepte le poste, il est alors procédé au reclassement (cf VI. 5.).
- Soit l'agent refuse le poste, la procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement est engagée.

*Circulaire DGCL*

### 5. Quelles sont les modalités de reclassement ?

Si l'agent accepte un poste proposé par l'employeur, le reclassement s'opère par :

#### 1. **Détachement** dans un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur :

- Au terme de chaque période de détachement, le conseil médical réexamine la situation de l'agent
- Si l'agent est reconnu temporairement inapte à ses fonctions antérieures, le détachement est renouvelé sur sa demande
- Après un an de détachement, si le conseil médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

*Art 3 et 4 décret n°85-1054*

#### 2. **Intégration directe** dans un cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur, ou dans un autre grade du même cadre d'emplois.

*Art L.826-3 du CGFP*

- 3. Recrutement dans un autre cadre d'emplois** (après concours ou sans concours lorsque le statut particulier le prévoit, promotion interne).

*Circulaire DGCL*

- 6. En cas de reclassement, si à l'issue du détachement l'agent ne peut être intégré, dans quelle position est-il placé ?**

En cas d'échec pour raison professionnelle du détachement, l'administration n'est pas tenue de proposer à l'agent un nouveau poste de reclassement dans le cadre d'emplois (CAA Paris n°11PA04979 3 juin 2013).

Si à la fin du détachement l'agent ne peut être intégré dans un nouveau grade ou cadre d'emplois, considérant qu'il ne pourra réintégrer son grade d'origine compte tenu de la reconnaissance de son inaptitude définitive, il conviendra d'engager une procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement, faute de reclassement possible.

- 7. Pendant la période de reclassement, l'agent peut-il poursuivre une formation débutée pendant la PPR ?**

Si la formation a débuté pendant la PPR et qu'elle perdure pendant la période de reclassement, la formation peut se poursuivre pendant la période des 3 mois maximum de reclassement

- 8. L'agent peut-il bénéficier d'arrêt maladie pendant cette période de reclassement ?**

L'agent qui a présenté une demande de reclassement étant maintenu en position d'activité jusqu'à la date de reclassement, il bénéficie des droits y afférents et peut donc à ce titre être positionné en congé maladie.

- 9. L'agent peut-il mettre fin à la période de reclassement avant l'échéance des 3 mois ?**

L'agent qui ne souhaiterait plus bénéficier d'un reclassement peut à tout moment présenter sa démission, s'il souhaite être radié des cadres, ou demander sa retraite invalidité s'il s'agit d'un agent CNRACL (écrit de l'agent renonçant au reclassement et demandant sa retraite invalidité).

## **VII. Absence de reclassement à l'issue de la PPR**

---

- 1. Quelle procédure doit être engagée par l'employeur lorsque l'agent n'a pas demandé son reclassement ou lorsque le reclassement n'a pu aboutir ?**

Pour les fonctionnaires CNRACL, en l'absence de reclassement à l'issue de la PPR, une procédure de retraite pour invalidité est engagée.

Pour les fonctionnaires IRCANTEC, en l'absence de reclassement à l'issue de la PPR, une procédure de licenciement pour inaptitude physique est engagée.

## 2. Pendant la procédure de retraite invalidité ou de licenciement, dans quelle position placer l'agent ?

Durant cette procédure le fonctionnaire CNRACL l'agent est placé :

- En DORS à titre conservatoire, avec maintien d'un demi traitement si l'agent étant en CMO, CLM ou CLD avant la PPR
- Ou en CITIS avec maintien du plein traitement s'il était positionné en CITIS avant la PPR

Durant cette procédure le fonctionnaire IRCANTEC est placé :

- En DORS à titre conservatoire
- Ou en CITIS avec maintien du plein traitement s'il était positionné en CITIS avant la PPR

Les agents ayant été déclarés inaptes aux emplois de leur grade, ils ne peuvent bénéficier du reliquat de leurs droits à congé maladie.

## 3. L'agent peut-il être placé en congé maladie à l'issue de la PPR ?

A l'issue de la PPR, ou au terme de la période de reclassement en cas de demande de reclassement (3 mois maximum), l'agent n'étant plus en position d'activité, il ne peut plus bénéficier de droits à congé maladie statutaires.

*Circulaire DGCL et FAQ DGCL : l'agent n'est pas replacé en congé maladie après la PPR*

## 4. Quelle instance doit saisir l'employeur pour la retraite invalidité d'un CNRACL ?

L'employeur doit saisir le conseil médical en formation plénière.

Si l'agent n'a pas présenté de demande de reclassement à la fin de la PPR, la saisine intervient dès réception du courrier de l'agent renonçant au reclassement ou à l'issue du délai laissé à l'agent pour présenter sa demande de reclassement (refus implicite en cas de silence gardé par l'agent cf. V. 4)

Si l'agent avait présenté une demande de reclassement à la fin de la PPR, la saisine intervient au terme de la période de 3 mois de reclassement, ou à la date où le reclassement est réputé impossible (si aucun poste ne peut être proposé à l'agent, la procédure de retraite pour invalidité ou de licenciement peut être engagée sans attendre l'expiration de la période de trois mois. En cas de contentieux la collectivité devra pouvoir justifier l'absence de reclassement).

## 5. Quelle est la procédure de licenciement d'un IRCANTEC ? L'employeur doit-il saisir le conseil médical ?

Si l'agent IRCANTEC a déjà été reconnu totalement et définitivement inapte aux emplois de son grade, le conseil médical n'est pas saisi à la fin de la PPR.

L'agent doit être informé qu'une mesure de licenciement va être prise à son encontre et qu'il peut accéder à son dossier individuel (adresser un courrier en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre, précisant ses droits, les modalités et les délais de consultation du dossier).

La décision de licenciement, peut ensuite prendre effet à tout moment dès lors que l'agent a été mis en mesure de consulter son dossier individuel. L'arrêté pris par la collectivité sera motivé et notifié à l'agent par courrier avec accusé de réception, il doit faire mention des voies et délais de recours.

Le fonctionnaire IRCANTEC licencié pour inaptitude physique perçoit en effet une indemnité de licenciement et les ARE s'il remplit les conditions.

