

1. Le cadre juridique relatif à la gestion des inaptitudes professionnelles dans la Fonction publique pour raison médicale **Pages 1 à 4**
2. Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé C. n° 2007-106 du 9-5-2007 **Pages 5 à 10**
3. Questions réponses sur la PPR : Période de Préparation au reclassement **Pages de 11 à 16.**

1 - Le cadre juridique relatif à la gestion des inaptitudes professionnelles dans la Fonction publique pour raison médicale

Le reclassement professionnel

Le reclassement professionnel ne doit intervenir qu'en dernier ressort, s'il n'est pas possible d'aménager les conditions d'exercice des fonctions de l'agent.

Les propositions d'aménagement de poste de travail sont faites par le médecin de prévention au chef de service dont dépend l'agent. Si les propositions du médecin exerçant la santé au travail ne sont pas agréées par l'administration, cette dernière doit motiver son refus, et cela doit être signalé au CHSCT.

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin exerçant la santé au travail dans la Fonction publique, peut entamer une **procédure de reclassement**.

Le reclassement dans un autre corps intervient après avis du comité médical, dans le cas où l'état physique du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

L'avis du comité médical est également requis pour **reclasser un agent dans un emploi de son grade** lorsque l'intéressé a bénéficié d'un congé maladie. **En l'absence d'arrêt maladie, l'avis du médecin exerçant la santé au travail dans la Fonction publique suffit pour effectuer ce type de reclassement.**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F549>

Inaptitude physique d'un fonctionnaire : quelles sont les règles ?

Vérifié le 27 novembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Si vous n'êtes plus en mesure d'exercer vos fonctions, votre poste de travail doit être adapté à votre état physique. Si l'adaptation de votre poste de travail n'est pas possible, votre employeur peut vous affecter sur un autre emploi de votre grade. Si votre état physique ne vous permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de votre grade, votre employeur doit vous proposer de faire une demande de reclassement sur un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

Qui est concerné ?

Vous êtes concerné si :

- vous êtes fonctionnaire,
- et votre état physique vous rend inapte à exercer vos fonctions.

D'autres dispositions s'appliquent si vous n'êtes pas titulaire : fonctionnaire stagiaire ou agent contractuel.

Adaptation du poste de travail

Si vous n'êtes plus en mesure d'exercer vos fonctions, votre poste de travail est adapté à votre état physique. Le médecin de prévention propose à votre employeur les aménagements du poste de travail.

Si votre employeur ne met pas œuvre ces propositions, il doit motiver son refus et informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Affectation sur un autre emploi du même corps

Si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement de vos conditions de travail, votre employeur peut vous affecter sur un autre emploi de votre corps, après avis:

- du médecin de prévention,
- ou du comité médical, si votre état a nécessité un congé de maladie.

Le grade d'intégration peut être d'un niveau inférieur ou supérieur.

Vous conservez le bénéfice de votre rémunération antérieure si l'indice auquel vous êtes reclassé est inférieur à votre indice antérieur.

Reclassement

Le reclassement intervient lorsque votre état physique ne vous permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de votre corps, mais que vous pouvez exercer d'autres activités. L'administration doit vous proposer une période de préparation au reclassement, après avis du comité médical.

La période de préparation au reclassement débute :

- soit à partir de la réception de l'avis du comité médical si vous êtes en fonction,
- soit à partir de votre reprise de fonctions si vous êtes en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

Elle se termine à la date de votre reclassement, **au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.**

Pendant cette période, vous êtes en position d'activité dans votre corps d'origine et percevez votre traitement.

L'administration établit avec vous un projet qui définit :

- le contenu de la préparation au reclassement,
- sa mise en œuvre (elle peut comporter des périodes de formation, d'observation, de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans votre administration ou toute autre administration ou établissement public),
- sa durée.

L'administration **vous *notifie* le projet au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement** pour savoir si vous l'acceptez.

Si vous ne donnez pas votre accord au projet dans un délai de 15 jours à partir de sa notification, l'administration considère que vous le refusez.

À la fin de la période de préparation au reclassement, **vous devez demander votre reclassement.**

Votre reclassement s'effectue soit par détachement, soit par concours ou examen professionnel aménagés.

- [Reclassement par détachement](#) (actif)
- [Reclassement par concours ou examen professionnel](#)

Reclassement par détachement

Vous pouvez demander à votre administration un reclassement par la voie du détachement. Dans ce cas, votre administration est tenue de vous proposer un ou plusieurs emplois. L'absence de propositions doit faire l'objet d'une décision motivée.

Le détachement peut intervenir dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou inférieur à celui d'origine.

Si vous êtes détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau inférieur, vous conservez votre rémunération antérieure si l'indice auquel vous êtes reclassé est inférieur à celui détenu antérieurement.

Le détachement doit intervenir dans les 3 mois qui suivent votre demande de reclassement.

Au terme d'une année de détachement, vous pouvez demander votre intégration définitive dans votre corps ou cadre d'emploi de détachement.

Si votre inaptitude est temporaire, votre situation est réexaminée par le comité médical à l'issue de chaque période de détachement. Celui-ci se prononce sur :

- votre aptitude à reprendre vos fonctions initiales et votre réintégration dans votre corps ou cadre d'emplois d'origine,
- votre maintien en détachement si votre inaptitude est confirmée, sans que son caractère définitif puisse être affirmé,

- votre intégration dans votre corps ou cadre d'emplois de détachement, si l'inaptitude à la reprise de vos fonctions antérieures s'avère définitive et que vous êtes détaché depuis au moins 1 an.

[Revenir au sommaire de cette partie](#)

Textes de référence

- [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE](#)
Article 63
- [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT](#)
Articles 81 à 86
- [Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH](#)
Articles 71 à 76
- [Décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions \(FPE\)](#)
- [Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions \(FPT\)](#)
- [Décret n°89-376 du 8 juin 1989 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions \(FPH\)](#)
- [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](#)

Questions ? Réponses !

- [Reclassement d'un agent public contractuel : quelles sont les règles ?](#)
- [Inaptitude d'un fonctionnaire stagiaire : quelles conséquences ?](#)
- [Catégorie, corps, cadre d'emplois, grade et échelon : quelles différences ?](#)

2- Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé C. n° 2007-106 du 9-5-2007

Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé

C. n° 2007-106 du 9-5-2007

NOR : MENH0701214C

RLR : 720-6 ; 804-3

MEN - DGRH B1-3

Réf. : D. n° 2007-632 du 27-4-2007 ; D. n° 2007-633 du 27-4-2007 modifiant D. n° 85-899 du 21-8-1985 ; A. du 27-4-2007
Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale

■ La présente circulaire a pour principal objet de préciser les modalités d'application du nouveau décret relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation qui connaissent une altération de leur état de santé.

La spécificité des missions pédagogiques et éducatives confiées aux personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation justifie en effet, l'existence de mesures particulières en leur faveur. En cas de difficultés professionnelles dues à leur état de santé, il convient dans toute la mesure du possible, de trouver pour ces personnels des solutions qui répondent à chaque cas particulier et dans le même temps, à l'intérêt des élèves.

L'objectif poursuivi par l'ensemble de mesures graduées proposé par le décret relatif à l'adaptation du poste de travail est, pour certains personnels temporairement fragilisés, d'aider à leur maintien en activité, mais aussi pour d'autres plus gravement atteints dans leur état de santé, de les accompagner, autant que possible, dans une démarche progressive de retour à l'emploi. Peuvent en bénéficier, les personnels enseignants exerçant dans les premier et second degrés et les personnels d'éducation et d'orientation.

La pertinence, l'efficacité et la continuité de ces mesures sont accrues dès lors que leur mise en œuvre s'effectue au niveau auquel les personnels sont gérés, rectorat ou inspection académique. Cette proximité de décision permet de garantir la meilleure adéquation possible entre les attentes de la personne confrontée à de grandes difficultés et la solution qui lui est proposée.

Le nouveau décret remplace les dispositifs antérieurs de réadaptation et de réemploi. Il s'inspire d'un certain nombre de pratiques académiques d'ores et déjà mises en œuvre en faveur des personnels considérés. Ces pratiques s'appuyant désormais sur des bases juridiques, pourront être généralisées et permettront donc d'assurer une meilleure égalité de traitement des agents.

Le positionnement de ces dispositions parmi celles qui existent déjà pour l'ensemble des agents de la fonction publique de l'État (congé longs de maladie, temps partiel thérapeutique, reclassement...) est rappelé. D'autres mesures possibles pour favoriser le maintien en activité ou la reconversion de personnels confrontés à des difficultés de santé sont également précisées.

Il est nécessaire que tous les personnels soient informés de l'existence de l'ensemble de ce dispositif d'assistance et de soutien dont la mise en œuvre sera assurée sous l'autorité des directeurs des ressources humaines.

I - Des mesures de prévention et d'accompagnement

I.A L'aménagement du poste de travail

Au titre des mesures de prévention figurent celles relatives à l'aménagement du poste de travail. Le principe en a été affirmé par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui prévoit dans son article 63 que lorsqu'un fonctionnaire est par suite d'altération de son état physique devenu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté est adapté à son état physique.

Il est nécessaire de préciser comment cet aménagement du poste de travail peut être réalisé (articles 4, 5, 6 et 7 du décret).

L'objectif poursuivi est bien, soit de permettre le maintien en activité d'un agent sur son poste, soit de faciliter la prise de poste lors d'une nouvelle affectation d'un personnel dans le cadre du mouvement ou de la première affectation d'un titulaire.

Les mesures qui peuvent être envisagées sont diverses et doivent correspondre à chaque cas particulier. L'aménagement de l'emploi du temps, l'adaptation des horaires, une salle de cours et/ou un équipement spécifique mis à disposition d'une personne, ou encore un allègement de service sont autant de solutions qui pourront être apportées aux agents en fonction de leur état de santé.

1) L'aménagement du poste de travail est sollicité par écrit, par la personne concernée, auprès de l'autorité compétente : recteur ou inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale. Dans le cas où le comité médical recommande un aménagement du poste de travail, la formulation d'une demande par l'agent n'est pas nécessaire.

Le recteur ou l'inspecteur d'académie recueille l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention sur l'opportunité de l'aménagement du poste de travail ainsi que sur le type de mesure qui devrait être envisagé. Il s'enquiert également de l'avis du supérieur hiérarchique (chef d'établissement pour les personnels relevant du second degré ou inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription pour les personnels relevant du premier degré). Celui-ci examinera en effet la faisabilité de la mesure préconisée compte tenu notamment de l'intérêt du service, il sera ensuite chargé de sa mise en œuvre. Un échange constructif tenant compte à la fois de l'intérêt pour la personne et des nécessités de bon fonctionnement du service permettra qu'une mesure appropriée soit retenue et mise en œuvre.

2) La possibilité d'un allègement de service est expressément prévue à l'article 7 du décret. Il devra être sollicité et examiné suffisamment tôt pour ne pas perturber la préparation de la rentrée scolaire. À cet égard, la fin du mois de mai précédant la rentrée, semble être une date raisonnable. Il peut exceptionnellement être accordé en cours d'année scolaire. Dès lors que la décision est prise, un courrier à destination de l'agent et de son supérieur hiérarchique doit la formaliser.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Chaque demande fera l'objet d'un examen particulièrement attentif et rigoureux. Un allègement de service peut par exemple être accordé à la demande d'un agent qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle alors même qu'il devrait suivre un traitement médical lourd. Il peut également faciliter une reprise d'activité après une affectation sur poste adapté.

L'allègement porte **au maximum**, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Pour les personnels enseignants du second degré relevant d'un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires, la durée de leur service, consécutive au bénéfice d'un allègement de service, doit correspondre à un nombre entier d'heures hebdomadaires. Par exemple un professeur certifié ne peut pas bénéficier d'un allègement supérieur à 6 heures, il accomplit dans ce cas un service hebdomadaire de 12 heures. Pour les personnels enseignants du premier degré, la durée de leur service, consécutive au bénéfice d'un allègement d'un service, doit correspondre à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires. Ainsi, un professeur des écoles exerçant dans une classe fonctionnant sur une semaine à quatre jours et demi et bénéficiant d'un allègement de service d'un tiers, accomplira un service hebdomadaire de 6 demi-journées travaillées. Un professeur des écoles exerçant dans une école pratiquant la semaine de quatre jours pourra bénéficier d'un allègement maximal de service en effectuant un service hebdomadaire de six demi-journées.

L'allègement de service est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas cependant qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet. S'il peut être accordé à un agent exerçant à temps partiel, il ne saurait se cumuler avec le temps partiel thérapeutique dont bénéficient certains agents à l'issue d'un congé maladie dans les conditions prévues à l'article 34 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

Vous veillerez à informer chaque année les comités d'hygiène et de sécurité des mesures d'allègement de service accordées.

I.B L'occupation à titre thérapeutique

C'est dans la perspective de ne pas couper totalement le lien avec l'activité professionnelle ou au contraire de commencer à le rétablir, que je vous invite à mettre en place, pour des personnels en congés longs de maladie (CLM ou CLD) qui vous en feraient la demande, des occupations à titre thérapeutique. Celles-ci ne sont pas prévues par le nouveau décret mais s'appuient sur les dispositions de l'article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Elles sont d'ores et déjà pratiquées dans certaines académies. Il s'agit de permettre à ces personnes **volontaires**, d'exercer une activité préalablement définie, dans un cadre professionnel adapté, permettant de maintenir un lien social pouvant concourir à l'amélioration de leur état de santé. Cette activité ne peut excéder un mi-temps. Elle ne donne pas lieu à rémunération particulière. Elle est couverte par la réglementation en matière d'accident de service dès lors qu'elle se déroule dans les locaux et sous le contrôle de l'administration.

Ce dispositif doit impérativement être mis en place sous l'autorité et le contrôle du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention, seul habilité à apprécier sa faisabilité et l'intérêt qu'il peut présenter pour un malade. L'intéressé doit en faire expressément la demande, même si celle-ci a pu lui être suggérée par le service du directeur des ressources humaines, le service médical ou social, les corps d'inspection.

L'occupation à titre thérapeutique doit faire l'objet d'un minimum de formalisation afin de préciser clairement notamment la nature des activités confiées à l'agent, leurs modalités (période concernée, nature des activités, emploi du temps, encadrement, contacts ou non avec les élèves...) et leur suivi.

Une activité à titre thérapeutique peut opportunément être proposée à certaines personnes qui, sollicitant une affectation sur poste adapté, n'auraient pas obtenu satisfaction car leur état de santé n'autoriserait pas une reprise d'activité professionnelle.

II - L'affectation sur poste adapté

Elle se substitue aux dispositifs antérieurs de réadaptation et de réemploi.

II.A Objectifs et principes de la réforme

1) L'affectation sur poste adapté ne saurait constituer une perspective définitive en elle-même. Ce type d'affectation doit être considéré comme une période particulière pendant laquelle une aide est apportée à l'agent rencontrant des difficultés dues à son état de santé afin de lui permettre de recouvrer la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par son statut particulier ou d'envisager une activité professionnelle différente.

Ainsi, cette période pourra être considérée comme devant être plus ou moins longue selon l'état de santé des agents concernés, ce qui conduira à une affectation sur un poste adapté de courte ou de longue durée.

Pendant cette affectation, plusieurs démarches sont à entreprendre qui s'articulent autour d'un projet professionnel défini en fonction de l'état de santé de la personne considérée, état de santé qui aura été constaté par le médecin conseiller technique ou le médecin de prévention.

2) Depuis 1986, le dispositif de réadaptation était assez largement déconcentré, alors que le réemploi restait géré au niveau national. La déconcentration est désormais généralisée à l'ensemble du dispositif d'adaptation du poste de travail et d'affectation sur poste adapté, à compter de la rentrée scolaire 2007, qu'il s'agisse des personnels du premier degré ou du second degré. Chaque recteur est responsable, dans le cadre de son budget opérationnel de programme, de la politique menée en faveur des personnels sur ces questions. Il dispose notamment des moyens correspondant à sa dotation antérieure en postes de réadaptation ainsi que des moyens correspondant aux anciens postes de réemploi ayant fait l'objet d'une répartition entre académies.

Des moyens supplémentaires pourront être consacrés à cette politique en faveur des personnels dans la mesure où certaines situations de personnels qui actuellement n'exercent plus leurs fonctions pour des raisons de santé pourraient tout à fait entrer dans le cadre du dispositif des postes adaptés, sans engendrer un coût supplémentaire pour l'académie qui les rémunère en tout état de cause.

La plus grande souplesse est laissée à chaque académie pour répondre aux besoins des personnels et donc pour éventuellement effectuer des choix pertinents de répartition des moyens entre le premier et le second degrés ou entre l'affectation sur poste adapté de courte ou de longue durée. De même, si la répartition de possibilités d'affectation sur postes adaptés au prorata des effectifs de chaque corps au sein d'une académie peut être envisagée, elle ne saurait être qu'indicative. Une solidarité entre les

corps doit en effet prévaloir afin de pouvoir répondre en priorité aux situations les plus graves. Pour mémoire, les postes adaptés ne sauraient être implantés à titre définitif dans un établissement ou service.

II.B Les bénéficiaires de ce dispositif

Peuvent solliciter une affectation sur poste adapté, les personnels cités à l'article 1er du décret, enseignants des premier et second degrés ou personnels d'éducation et d'orientation dont l'état de santé est altéré de façon grave, à tel point qu'ils ne peuvent plus continuer à exercer normalement leurs fonctions. L'entrée dans ce dispositif se fait donc sur **critères médicaux**, mis en rapport avec des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine.

L'affectation sur poste adapté correspond bien à l'exercice d'une activité professionnelle. L'agent doit donc pouvoir assumer, éventuellement selon un rythme réduit, le temps de travail correspondant à ses nouvelles fonctions. Ainsi, cette affectation ne peut se faire que lorsque l'état de santé est considéré comme stabilisé.

Le plus souvent, les agents concernés ont préalablement bénéficié d'une période de congés longs de maladie. Dans ce cas, l'avis du comité médical départemental devra être impérativement sollicité quant à l'aptitude à reprendre des fonctions. J'appelle particulièrement votre attention sur la nécessité, préalablement à l'affectation sur poste adapté, de solliciter très clairement cet avis notamment au regard des différents types de fonctions susceptibles d'être exercées (administratives, d'enseignement...). Si l'affectation sur poste adapté n'est pas liée à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, vous serez cependant particulièrement attentifs à la situation de ces personnels, l'administration devant s'efforcer de les maintenir dans un emploi correspondant à leurs qualifications et à leur état de santé. Il conviendra par ailleurs, à l'occasion de chaque campagne annuelle d'affectation sur poste adapté et en liaison avec les médecins de recenser l'ensemble des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

II.C Le projet professionnel poursuivi

L'affectation sur poste adapté doit permettre à celui qui en bénéficie de préparer son retour dans les fonctions d'enseignement devant élèves, d'éducation ou d'orientation, ou bien d'envisager et préparer une reconversion professionnelle voire un reclassement.

Dans les deux cas, c'est un projet professionnel qu'il faut penser et construire dans le temps. Le rôle des services académiques (direction des ressources humaines, médecin, assistante sociale, corps d'inspection, dispositif académique de formation) dans la construction et l'accompagnement de ce projet est essentiel.

Le lieu d'exercice professionnel correspondant à l'affectation sur poste adapté sera choisi en fonction de l'état de santé de la personne et de son projet professionnel.

Cette démarche d'élaboration d'un projet professionnel peut être difficile à aborder d'emblée pour la personne rencontrant des difficultés de santé, aussi peut-elle se faire progressivement. C'est une démarche constructive que l'on doit encourager. Un changement de projet au cours de l'affectation sur poste adapté n'est pas systématiquement à exclure, d'autant qu'il pourra correspondre à une évolution de l'état de santé de l'agent.

La formalisation chaque année (poste adapté de courte durée) ou tous les quatre ans (poste adapté de longue durée) du projet professionnel est nécessaire. Elle pourra, pour chaque agent, prendre la forme d'un document "contractuel" entre les services et l'intéressé. Ce document pourra préciser notamment les difficultés professionnelles éprouvées en raison de l'état de santé et le projet professionnel envisagé en conséquence, l'activité professionnelle exercée pendant l'affectation sur poste adapté, le lieu et les modalités particulières d'exercice, les actions de formation éventuellement prévues au cours de cette période, les démarches diverses accompagnant un choix de réorientation professionnelle...

Au moins un rendez-vous annuel doit être prévu pour chaque personne affectée sur poste adapté, avec un référent académique, afin de faire un bilan sur l'avancement de son projet. C'est notamment autour de la réflexion sur le projet professionnel que s'organise le suivi académique des personnes.

II.D Les modalités de l'affectation sur poste adapté

1) La durée de l'affectation sur poste adapté

L'affectation sur poste adapté est de courte ou de longue durée. Dans le premier cas (PACD), elle est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans. Dans le second cas (PALD), elle est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite. Il n'est pas nécessaire d'avoir bénéficié d'une affectation sur PACD pour pouvoir bénéficier d'une affectation sur PALD. L'agent sollicite une affectation sur poste adapté et c'est à l'issue de la procédure détaillée ci-après et en fonction de son état de santé qu'il peut obtenir l'une ou l'autre.

De plus, conformément à l'esprit de la nouvelle réglementation, l'agent qui bénéficie de ce dispositif est intégralement affecté sur poste adapté, il ne saurait être affecté sur un demi- poste adapté.

Ceci est à distinguer de la possibilité prévue à l'article 15 alinéa 3, de bénéficier d'un allègement de service pouvant atteindre la moitié des obligations réglementaires de service. Ainsi par exemple, un professeur des écoles affecté sur un poste adapté pourra, sur avis médical, n'exercer des fonctions d'enseignement ou autres, que pour l'équivalent d'un mi-temps.

L'affectation sur poste adapté est interrompue par la mutation dans une autre académie. Le temps passé en congés de longue maladie et de longue durée ne saurait être pris en compte pour le calcul du temps d'affectation en poste adapté.

2) L'affectation relève de la compétence du recteur pour les personnels relevant du second degré et de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour ceux relevant du premier degré.

Elle nécessite préalablement et dans le cadre de l'instruction des dossiers, de recueillir l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention.

Elle est prononcée après consultation des commissions administratives paritaires compétentes qui donneront un avis sur toute demande d'affectation ou de renouvellement d'affectation sur poste adapté de courte ou de longue durée. Ces instances seront aussi informées de toutes les sorties du dispositif. Cette affectation prend effet, en principe, à compter du 1er septembre et vaut pour l'année qui suit. Les premières affectations sur poste adapté seront effectives à compter du 1er septembre 2007.

3) Le lieu d'exercice des fonctions (article 13 du décret)

Il est souhaitable que les lieux d'exercice des fonctions soient diversifiés et puissent ainsi correspondre aux divers projets professionnels poursuivis.

- En poste adapté de courte durée, ce lieu d'exercice peut être au sein de l'éducation nationale (écoles, EPLE, services administratifs d'un rectorat, d'une inspection académique ou d'un établissement d'enseignement supérieur) ou auprès d'un établissement public administratif sous tutelle du ministre. Dans ce cas, la personne est affectée sur poste adapté de courte durée placé auprès du service ou de l'établissement considéré. Le lieu d'exercice des fonctions peut également être dans une structure hors éducation nationale (autre administration ou fonction publique). Dans ce cas, et conformément à l'article 13 alinéa 2 du décret, l'agent est également affecté sur poste adapté de courte durée et concomitamment, mis à disposition de l'établissement ou du service considéré. La mise à disposition est prononcée conformément aux dispositions des articles 41 et 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Lorsqu'un agent obtient par renouvellements successifs, une affectation en PACD pendant trois ans, le lieu d'exercice des fonctions ne doit pas obligatoirement être le même chaque année. Ainsi, lorsque l'intéressé envisage une reconversion professionnelle, peut-il être souhaitable, si son état de santé l'autorise, de lui permettre d'exercer dans plusieurs services différents afin de le familiariser au mieux avec de nouvelles fonctions. De même, en cas de modification du projet professionnel, le lieu d'exercice des fonctions doit en principe être revu.

- En poste adapté de longue durée, le lieu d'exercice des fonctions doit obligatoirement se situer au sein des services et établissements (dont les EPA) relevant de l'éducation nationale. La personne y est affectée par le recteur ou l'inspecteur d'académie.

Une diversification des lieux d'affectation en PALD est souhaitée, au-delà du CNED.

4) Les affectations sur postes adaptés de longue durée auprès du CNED

Il conviendra de réserver les affectations sur poste adapté auprès du CNED aux personnels atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives, dont l'évolution est stabilisée, mais les rendant inaptes à un retour vers l'enseignement devant élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi.

Les 677 ex-postes de réemploi sont répartis entre les académies au prorata de leurs effectifs enseignants du premier et second degrés. Au-delà de ces possibilités, il sera toujours envisageable d'affecter en PALD au CNED mais ces affectations seront financées par les académies.

C'est au niveau académique que la décision d'affectation sur poste adapté de longue durée au CNED sera prise, en liaison avec les services du CNED ; ce qui implique un travail en amont avec ceux-ci afin que ces affectations puissent correspondre autant que possible, aux besoins de l'établissement.

5) La situation administrative des personnels affectés sur postes adaptés

Un des objectifs de ce nouveau dispositif d'affectation sur poste adapté est de préserver le lien entre les personnels qui en bénéficient et leur académie d'origine afin d'améliorer leur suivi professionnel, médical, social et administratif.

Quel que soit son lieu d'exercice professionnel, l'agent affecté sur poste adapté continue à relever de l'autorité administrative qui a prononcé cette affectation (article 14 du décret). Il demeure géré dans son académie ou département d'origine qui le rémunère.

6) Les conditions d'exercice des fonctions sont précisées à l'article 15 du décret. Ainsi, la durée du temps de travail correspond à celle du nouvel emploi occupé. A titre d'exemple, un enseignant qui envisagerait une reconversion vers des fonctions administratives et donc une affectation correspondante dans le cadre d'un poste adapté, se verrait imposer un temps de travail annuel identique à celui d'un personnel administratif.

Un aménagement du poste de travail peut être accordé, de même qu'un allègement de service. L'éventuel allègement de service est au maximum égal à la moitié des obligations réglementaires de service. Il paraît souhaitable que les allègements éventuels soient prévus selon une quotité dégressive au cours des années.

7) Des conditions d'accueil facilitatrices

Le service ou l'établissement qui accueille une personne affectée sur poste adapté doit être précisément informé des objectifs de ce dispositif en faveur des personnels. Il conviendra que l'agent soit accueilli et sa prise de poste accompagnée pendant quelques semaines, qu'un cadre de travail précis lui soit confié et qu'il soit suivi par un responsable du service ou de l'organisme d'accueil. Il s'agit en effet d'éviter l'isolement professionnel de la personne.

II.E L'organisation académique du suivi des demandes d'affectation sur poste adapté

1) L'examen des dossiers de candidature pour l'affectation sur poste adapté se fera au niveau de vos services, sous l'autorité des directeurs des ressources humaines. Ceux-ci veilleront en particulier à assurer l'information et la coordination des services départementaux afin d'harmoniser les pratiques entre premier et second degrés.

2) Chaque académie adoptera, sous l'autorité du directeur des ressources humaines, le mode de fonctionnement lui paraissant le plus approprié (participants et fréquence des réunions préparatoires, des groupes de travail avec les représentants des personnels...) pour préparer la tenue des commissions administratives paritaires et les décisions du recteur ou des inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

Ainsi, la circulaire de 1977 qui créait le service académique d'appui, aujourd'hui obsolète, est **abrogée** par la présente circulaire. Ceci ne remet pas nécessairement en cause le fonctionnement d'un groupe de travail associant autour du directeur des ressources humaines, les professionnels médicaux et sociaux et les corps d'inspection qui doivent continuer à travailler ensemble pour croiser leur connaissance des personnels, contribuer à les accompagner au mieux et trouver les meilleures solutions en vue de leur reprise ultérieure d'activité. En fonction de l'organisation que vous aurez choisie, des groupes de travail pourront également fonctionner au niveau départemental.

Enfin, il sera nécessaire de travailler en liaison étroite avec tout service ou établissement susceptible d'accueillir des personnels sur poste adapté. Ainsi, un représentant du CNED pourra efficacement être associé aux travaux préparatoires conduits dans les

académies.

3) Il convient cependant de préciser les principes de travail préconisés pour le suivi de ces personnes et leur affectation éventuelle sur poste adapté.

La concertation avec les représentants des personnels sur ces dossiers est particulièrement importante. Je vous demande donc de veiller à assurer la meilleure qualité des échanges avec nos partenaires ainsi que celle des informations qui leur seront communiquées.

Vous rappellerez régulièrement à l'ensemble des intervenants, la confidentialité qui s'attache au traitement de ces dossiers et l'obligation de discrétion professionnelle qui s'impose à chaque personne ayant eu à en connaître.

Je vous demande de veiller à ce que les instructions diffusées par vos soins s'agissant de cette procédure d'affectation sur poste adapté soient unifiées pour les personnels, qu'ils relèvent du premier ou du second degré.

Une circulaire d'appel à candidature pour l'affectation sur poste adapté sera largement diffusée au sein de l'académie au cours du premier trimestre de l'année scolaire. Il est particulièrement important qu'elle soit portée à la connaissance de tous les personnels en congés longs. Elle devra notamment préciser les modalités de dépôt des demandes, les services interlocuteurs des personnels à l'inspection académique et au rectorat et le calendrier annuel de la procédure d'affectation sur poste adapté. Ce calendrier devra en tout état de cause s'achever au plus tard, avant les opérations annuelles de mutation des personnels. Deux raisons justifient ceci : les postes libérés par les agents affectés sur poste adapté doivent pouvoir être proposés au mouvement, les agents libérant un poste adapté doivent pouvoir y participer.

Chaque académie indiquera les éléments constitutifs des dossiers de candidature. Certains éléments doivent impérativement y figurer, notamment la demande de l'agent, un certificat médical récent et détaillé (sous pli cacheté), un état des services et une première esquisse du projet professionnel envisagé.

Les services gestionnaires compléteront ensuite chaque dossier par un relevé des congés pour raison médicale, l'avis du comité médical départemental, un point de situation par rapport au droit à la retraite.

Dès la diffusion de la circulaire d'appel à candidature, une phase d'accueil des personnes et d'aide à la constitution de leur dossier doit être prévue.

II.F Le suivi des personnels affectés sur postes adaptés

1) Le suivi de chaque personne affectée sur poste adapté est réalisé par l'académie qui a prononcé cette affectation. Il mobilisera en particulier les personnels médicaux et sociaux ainsi que les corps d'inspection et interlocuteurs référents auprès du directeur des ressources humaines.

Des entretiens avec un interlocuteur référent (cf. II.C) permettront d'établir un bilan de l'adaptation aux fonctions nouvelles et si besoin d'aider à préciser ou à construire le projet professionnel, de conseiller dans certaines démarches (participation à des formations, rencontre avec un inspecteur, le médecin ou l'assistante sociale...).

2) Les sorties d'affectation sur poste adapté doivent être accompagnées. Tel sera le cas lors d'un retour vers l'enseignement, l'enseignant devant alors participer aux opérations du mouvement, il bénéficiera d'un suivi particulier et, dans toute la mesure du possible, d'une affectation appropriée à son état de santé.

Dans certains cas, un aménagement du poste de travail et/ou un allègement de service pourra être prévu afin de faciliter le retour vers l'enseignement. L'octroi d'un temps partiel pourra être également facilité.

3) Dans certains cas, correspondant à la situation de personnels souhaitant une reconversion au sein de l'éducation nationale, l'affectation sur poste adapté pourra permettre de préparer un reclassement. En effet, la condition de trois mois prévue par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, pour mener à bien une procédure de reclassement se révèle en pratique très difficile à respecter.

III - Les dispositions transitoires

Il convient de préciser comment les dispositions du nouveau décret s'appliquent aux agents qui, précédemment à sa publication, ont pu bénéficier des dispositifs de réadaptation ou de réemploi (articles 18 et 19).

1) Pour tout agent pouvant bénéficier d'une affectation sur poste adapté de courte durée, la durée effective d'une précédente affectation en réadaptation sera décomptée de la durée maximale possible de trois ans.

La situation des agents pour lesquels vous aviez considéré qu'il convenait de les maintenir en réadaptation au-delà de la durée de trois ans, aura cette année fait l'objet d'un examen particulièrement attentif par vos services. Ces personnels, dès lors qu'ils peuvent exercer une activité professionnelle, doivent en effet soit réintégrer leurs fonctions initiales, soit être affectés en poste adapté de longue durée à la rentrée 2007 pour une durée de quatre ans. En effet, aucun agent ne saurait être affecté en PACD à la rentrée dès lors qu'il a déjà bénéficié de trois années (ou plus) de réadaptation.

2) S'agissant des personnels affectés à titre définitif en réemploi auprès du CNED avant le 30 octobre 2006, leur situation administrative n'est pas affectée par le nouveau dispositif. Leur arrêté ministériel d'affectation en réemploi demeure. Cependant leur suivi administratif, professionnel et médical sera assuré par leur académie d'origine.

IV - Les instructions ministérielles antérieures abrogées

La mise en œuvre de cette réforme conduit à l'abrogation des textes indiqués ci-dessous :

- circulaire du 8 avril 1958 relative à l'enseignement dans les établissements de cure et de postcure ;
- circulaire du 31 juillet 1959 portant instructions concernant les instituteurs en fonction dans les établissements de cure et de postcure pour adolescents et adultes ;
- instruction du 23 août 1966 relative aux personnels d'enseignement général, technique et professionnel affectés dans des établissements de soins, de cure et de postcure ;
- circulaire n° 70-213 du 4 mai 1970 modifiée par la circulaire n° 73-206 du 24 avril 1973 relative à la réadaptation des maîtres anciens malades ;
- circulaire n° 71-390 du 30 novembre 1971 relative à l'affectation des PEGC et des instituteurs anciens malades dans les emplois de réadaptation et de reclassement ;
- circulaire n° 73-206 du 24 avril 1973 relative à la réadaptation des maîtres anciens malades. Rôle des assistantes sociales conseillers techniques auprès des recteurs ;
- circulaire n° 77-038 du 27 janvier 1977 relative à la réadaptation et au reclassement des personnels anciens malades : fonctionnement du service académique d'appui ;

- circulaire n° 77-362 du 5 octobre 1977 relative à l'affectation-maintien ou mutation des instituteurs dans les emplois de réadaptation ;
- circulaire n° 78-348 du 17 octobre 1978 relative à l'affectation-maintien ou mutation des instituteurs dans les emplois de réadaptation ;
- note de service n° 82-231 du 3 juin 1982 relative à l'affectation et l'accueil des personnels enseignants ayant dû interrompre leur activité pour raisons de santé ;
- note de service n° 83-250 du 28 juin 1983 relative à la formation continue des instituteurs en réadaptation ;
- circulaire n° 85-296 du 26 août 1985 relative à la réinsertion professionnelle des fonctionnaires atteints de maladie ou de handicap en cours de carrière et déconcentration des opérations administratives concernant la réadaptation des personnels enseignants ;
- circulaire n° 85-325 du 24 septembre 1985 relative à la déconcentration des opérations administratives concernant l'affectation sur des emplois de réadaptation des personnels enseignants du second degré.

Un suivi national de la mise en place de cette nouvelle réglementation relative à l'adaptation du poste de travail sera réalisé chaque année et porté à votre connaissance ainsi qu'à celle des commissaires paritaires nationaux.

Je vous remercie de la mobilisation des différents acteurs concernés au niveau académique et départemental pour la mise en œuvre de cette réforme en faveur des personnels.

Pour le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines
Pierre-Yves DUWOYE

[haut de page](#)

Questions/réponses Webinaire « la période de préparation au reclassement »

Qu'en est-il du reclassement des fonctionnaires stagiaires ?

Diapo 23 : L'exclusion des stagiaires

- se déduit de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 (distinction du grade et de l'emploi) et des articles régissant le reclassement dans chaque fonction publique.
- Ainsi « ni le principe général [du reclassement en cas d'inaptitude physique] ni [les dispositions précitées], ne confèrent aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés » CE, 17 février 2016, n° 381429.
- Le stagiaire n'a aucun droit à titularisation. Il ne peut donc avoir un droit au reclassement, qui est le corolaire du droit au maintien dans l'emploi (Concl. Polge, sous CE, précité).
- La raison d'être de la PPR étant de permettre un reclassement, le stagiaire n'ayant pas de droit à être reclassé, ne peut donc bénéficier de la PPR, en l'état des textes.

Exceptions :

- Seule une disposition législative ou réglementaire expresse (soit sur la PPR soit sur le droit au reclassement) concernant les stagiaires serait de nature à modifier cet état du droit.
- Ex : Pour les fonctionnaires de police, pour lequel l'article 37 du décret du 9 mai 1995, prévoit à l'égard des stagiaires, un droit à reclassement lorsque l'inaptitude physique résulte de blessures survenues dans l'exercice d'une mission de police (cf. CE, 17 février 2016, précité)
- Lorsque l'inaptitude du stagiaire est imputable au service (CE, 17 février 2016, affaire distincte n° 372419 concernant un fonctionnaire territorial, mais transposable à toute la fonction publique).

Dans ces hypothèses, le droit au reclassement semble emporter droit à la PPR.

L'inaptitude à la fonction est-elle le préalable obligatoire à la mise en œuvre de cette période ?

Diapo 25-26 : L'inaptitude à l'exercice des fonctions est la condition préalable à la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

- La loi évoque comme bénéficiaire « le fonctionnaire inapte à l'exercice de ses fonctions ».
- Il s'agit donc du constat de l'inaptitude à exercer toutes fonctions auxquelles le corps ou le cadre d'emplois d'appartenance donne vocation, et pas seulement l'inaptitude au poste occupé.
- Le constat est établi par le comité médical.

Est-ce que la PPR doit s'appliquer, réglementairement, pour les agents qui sont dans le cadre d'un « changement d'affectation pour raison médicale », c'est à dire qui peuvent avoir un nouvel emploi dans leur cadre d'emplois.

Diapo 26

Le fonctionnaire inapte à l'emploi occupé, peut poursuivre une activité dans le même corps ou cadre d'emplois, en particulier par aménagement de poste (changement d'affectation, aménagements horaires, achats de matériel spécifique de nature à compenser la pathologie et maintenir le fonctionnaire en situation d'emploi dans le même corps ou cadre d'emplois). Il n'est donc pas bénéficiaire de la PPR étant toujours en capacité d'exercer l'une des fonctions de son corps ou cadre d'emplois.

Je me demandais qui était en charge de dérouler la PPR ? Est-ce l'administration elle-même ou est-ce un prestataire particulier ?

La formalisation de la période de préparation au reclassement et le fruit d'une co-construction entre l'administration/collectivité ou l'établissement (RH, médecin, correspondant handicap) et l'agent concerné.

L'employeur peut si nécessaire mobiliser des acteurs/des experts externes (Cap emploi, Prestations d'Appuis Spécifiques, les prestations spécifiques d'orientation professionnelle...) Mais c'est bien l'employeur qui a la responsabilité de mettre en œuvre la PPR.

Si la reprise n'est pas possible pour un agent en maladie ?

La période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise de fonctions (si l'agent est en congé de maladie ; donc au terme du congé maladie). L'agent inapte n'est pas en mesure de remplir les fonctions correspondantes aux emplois de son corps. Cette reprise se réalise dans le cadre de la PPR, ce qui permet de positionner l'agent sur des fonctions adaptées et non pas sur ses fonctions précédentes.

Durant la période, quelle sera la rémunération, traitement de base uniquement ?

Diapo 52

- Les décrets évoquent le versement du traitement sans autre précision. Donc exclusion au moins pour la FPE du bénéfice des primes.
- Concernant la FPH et la FPT : des indices qui concourent à exclure le bénéfice des primes, mais pas de certitude.



Handi-Pacte Fonction publique Grand Est
Tél. : 03 81 84 17 63 – e-mail : coordination@handipacte-grandest.fr



Que devient le fonctionnaire à l'issue de la PPR si celle-ci n'a pas abouti ?

A l'issue de la PPR, s'il n'y a pas de reclassement rebascule-t-on sur une procédure de reclassement classique ?

Diapo 45

Oui.

Si à l'issue de la PPR il n'y a pas de possibilité de reclassement ou pas de demande de reclassement, l'agent est placé :

- Soit en congés de maladie ;
- Soit en disponibilité si épuisement des droits statutaires à congés de maladie (CE, 7 juillet 2006, n° 272433),

et engagement de la procédure de fin de fonctions.

Si l'inaptitude est liée à l'environnement et non pas au poste, est-il envisageable de proposer une PPR ?

La condition d'accès est le constat de l'inaptitude aux fonctions du corps ou du cadre d'emplois par le comité médical. L'inaptitude consécutive de l'agent suite à un environnement professionnel particulier ne signifie pas nécessairement que l'agent est inapte aux fonctions de son corps ou cadre d'emplois dans un autre environnement.

L'agent peut-il partir en formation pendant la PPR ?

La PPR permet de travailler des mises en situation, des stages, des formations. De surcroît, on rappellera que le droit à la formation est un droit mobilisable pour les fonctionnaires en position d'activité, ce qui est le cas du fonctionnaire bénéficiaire de la PPR.

Quid des établissements (EHPAD, petites structures) où il n'y a pas ou peu de solutions de reclassement ? Reclassement en interne ?

L'esprit de la PPR est de reclasser l'agent dans la fonction publique (en interne ou dans un autre versant). Dans la situation d'un établissement ou d'une collectivité de petite taille où le reclassement n'est pas possible, la PPR est mise en place pour accompagner l'agent dans une démarche de reclassement par voie de détachement ou de recrutement. Cela au même titre que pour des réorientations complètes pour lesquelles en interne vous ne disposez pas de l'emploi ciblé par l'agent.

Attention, il faut bien distinguer les étapes. Il ne faut pas, d'un point de vue réglementaire, refuser une PPR au motif qu'à la date de constat de l'inaptitude aux fonctions du corps ou cadre d'emplois, la collectivité n'aurait pas de poste vacant à proposer dans le cadre d'un reclassement. Rappelons que l'employeur est tenu de rechercher des postes vacants susceptibles d'être occupés par le fonctionnaire tout au long de la PPR.

La période de PPR étant une période d'activité, celle-ci ouvre-t-elle de nouveaux droits maladie à l'agent?

Diapo 53

Sur l'articulation avec les droits à congés de maladie, le cumul ne semble pas exclu.

Les actions durant la PPR (mises en situations, formations, stages) doivent-elles être réalisées en continu ou peut-on accepter des périodes sans activité N ?

Dans l'idéal, il faudrait éviter les périodes d'inactivité lors du projet.

L'agent est en formation pendant la PPR, qui prend en charge le salaire et autres frais annexes ?

Pendant la période de préparation au reclassement, l'agent garde le bénéfice d'un plein traitement versé par l'employeur.

Si l'agent est reconnu en situation de handicap, BOE ou agent en cours de reclassement, il est possible de mobiliser les aides financières du FIPHFP durant la PPR : « Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé »

Le FIPHFP prend en charge déduction faites des autres financements :

- Les frais de formation à hauteur de 10 000 € par an pour une durée maximale de 3 ans
- La rémunération à hauteur de 60 % pendant le temps de formation

Est-ce que l'agent qui est déjà en disponibilité d'office va pouvoir en bénéficier ?

Oui si son état de santé permet une reprise pour réaliser la période de préparation au reclassement.

Maintien du plein traitement pendant 12 mois ? Ou demi-traitement ?

Diapo 53

Articulation avec le bénéfice du régime indemnitaire :

- Les décrets évoquent le versement du traitement sans autre précision. Donc exclusion au moins pour la FPE du bénéfice des primes.
- Le compte rendu de réunion du CSFPE confirme cette analyse
- Conclusion pour la FPH et la FPT : des indices qui concourent à exclure le bénéfice des primes, mais pas de certitude.

Lorsque le comité médical ne se prononce pas sur l'inaptitude contre l'avis du médecin de prévention, l'agent peut-il néanmoins faire une PPR ?

Le constat de l'inaptitude doit être établi par le comité médical. Ainsi, il semble que l'avis du comité médical s'impose. Donc non.

Il semble essentiel qu'une bonne communication et information soit donnée à ses instances sur cette période de préparation au reclassement.

Si l'agent est en arrêt durant la PPR, la durée de la PPR peut-elle être reportée de la durée de l'arrêt maladie ?

A priori non, car les textes n'envisagent pas cette possibilité, et de surcroît indiquent que la PPR est en tout état de cause limitée à une année, ce qui semble être une limite impérative.

Pour le corps enseignant, les congés annuels sont-ils les mêmes pendant la PPR ?

Il n'existe pas de disposition spécifique en la matière dans le cadre de la PPR. On applique de manière classique le droit régissant cette catégorie d'agents.

Si un agent est en fin de droits statutaires (fin de CLM ou CLD), et qu'il est reconnu inapte, la PPR s'applique à lui, mais l'administration peut-elle le maintenir en activité sur son poste dans l'attente du projet ?

Si l'agent est reconnu inapte à ses fonctions, le fait de le maintenir sur son poste constitue un manquement à l'obligation de l'employeur en matière de sécurité au travail. S'il est en activité, cela se fera sur des missions qui sont compatibles avec son état de santé. On rappellera par ailleurs que le décret « fonction publique territoriale » prévoit expressément que pendant la période maximum de 2 mois pendant laquelle le projet est préparé, le fonctionnaire peut bénéficier de périodes de mises en situations professionnelles.

Qu'en est-il pour les établissements (EHPAD, petite structures) sans solution de reclassement ? Peut-on éviter la PPR si l'établissement prouve qu'il n'y a pas de solution de reclassement ?

Le principe de la période de préparation au reclassement doit permettre la mise en place d'un véritable accompagnement, par l'employeur, au bénéfice de l'agent concerné par une inaptitude totale et définitive à ses fonctions.

La période de préparation au reclassement est proposée à l'agent indépendamment de la possibilité ou non de reclassement. Cette période permettra à l'employeur d'accompagner l'agent vers d'autres établissements, vers un autre versant de la fonction publique, etc. afin de favoriser le reclassement. (cf. réponse précédente).

La période de préparation au reclassement n'est pas mise en œuvre lorsque l'agent la refuse expressément.

En conclusion pouvez-vous nous redéfinir à quel objectif répond la PPR, pourquoi ce dispositif, quelle était la lacune ?

Cette période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Reclassement qui peut avoir lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation. Une telle période permet d'effectuer des « tests de reclassement » avant un reclassement définitif. En tout état de cause, elle permet à un fonctionnaire d'acquérir de nouvelles compétences pour exercer un autre emploi dans un autre cadre d'emplois, que ce soit dans la collectivité d'affectation ou auprès d'une autre collectivité relevant de la fonction publique, notamment dans le cadre de détachement. Il s'agit donc d'un nouveau droit pour permettre le maintien d'un fonctionnaire en situation d'emploi.

De plus, cette période est sécurisée juridiquement et financièrement avec le bénéfice du traitement (ce qui permet de pallier par exemple l'épuisement des droits statutaires à congés de maladie).

Enfin, elle prolonge la période pendant laquelle la collectivité est astreinte à rechercher des emplois susceptibles d'être vacants.

Un agent du régime général a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé à l'issue de sa grave maladie. Sa disponibilité pour raison de santé est épuisée au 31 janvier 2019. Le CM a été saisi et émet son avis : « Au vu de l'expertise, avis favorable à la dernière prolongation de la disponibilité d'office 6 mois à compter du 01/08/2018. Inaptitude totale et définitive à toute fonction à l'issue ». La CAP a également été saisie sur la demande de licenciement pour inaptitude physique totale et définitive de l'agent et qui a émis un avis favorable à cette demande le 5 décembre 2018.

Entre temps, l'agent a été informé de cet avis puis a sollicité un recours sur la mention inaptitude totale et définitive à toute fonction". La collectivité informe le CM de ce recours. Le CM du 8 mars émet l'avis : « Au vu des expertises, l'agent présente une inaptitude totale et définitive à ses fonctions et ne pourra pas, normalement, reprendre ses fonctions avant le 31/01/2020. Aucun reclassement n'étant possible au sein de la collectivité au cours de l'année à venir, le renouvellement pour une quatrième année ne peut être envisagé réglementairement ».

Doit-on placer l'agent en disponibilité d'office ou autre situation ?

La question comporte des imprécisions qui empêchent d'apporter une réponse précise à la situation décrite, en particulier concernant le statut de l'agent (contractuel, stagiaire, titulaire ? En indiquant que l'agent concerné est d'une part, agent du régime général et d'autre part en congé de grave maladie, on peut en déduire qu'il est contractuel, mais la précision serait appréciable). De surcroît, l'absence de précision sur la fonction publique d'appartenance ne me permet pas d'apporter une réponse précise. La complexité des événements successifs nécessite un examen approfondi, pièces à l'appui, dans le cadre d'une consultation juridique qui ne peut être réalisée dans le présent cadre.



Handi-Pacte Fonction publique Grand Est
Tél. : 03 81 84 17 63 – e-mail : coordination@handipacte-grandest.fr

