

# **Adaptation du dispositif de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et de la période de préparation au reclassement**

[Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions](#)

## **Entrée en vigueur**

Les dispositions du décret **entrent en vigueur** le premier jour du mois suivant celui de sa publication, soit à **compter du 1<sup>er</sup> mai 2022**.

**Important :** les nouvelles règles s'appliquent aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à la date de son entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> mai.

## **Modification de la procédure de changement d'affectation**

À compter du 1<sup>er</sup> mai, les changements d'affectation de fonctionnaires inaptes à leur fonctions mais pouvant néanmoins exercer d'autres missions relevant de leur grade, changent. En effet, l'obligation de consulter le conseil médical en cas de congé de maladie préalable est supprimée. Cette procédure relève donc principalement du médecin du travail qui devra être consulté pour avis en amont. Cependant, sous réserve de précisions ultérieures, il semble que si le conseil médical est consulté en application du décret n°87-602 (ex : réintégration à expiration des congés pour raison de santé), il peut également se prononcer sur le changement d'affectation.

## **Assouplissement du mécanisme de la PPR**

- **Mise en œuvre anticipée**

La période de préparation au reclassement débute désormais à compter de la réception de l'avis du conseil médical soit par l'autorité territoriale, soit par le président du CNFPT ou du centre de gestion.

Toutefois, le texte prévoit la possibilité pour l'agent de demander à ce que sa PPR débute dès l'instant où l'avis du conseil médical est sollicité. Dans ce cas, si l'instance médicale rend ensuite un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT / du CDG pourront par la suite mettre un terme à cette PPR. Ces dispositions permettent de mettre en pratique l'article L826-2 CGFP (ex article 85-1 modifié par la loi TFP), qui prévoyait cette possibilité sans modalités de mise en œuvre.

Dans cette hypothèse, le projet définissant le contenu de la PPR, établi avant l'avis du conseil médical, pourra faire l'objet de modification par avenant afin de tenir compte de l'avis de cette instance une fois rendu.

- **Report de la PPR**

Le décret prévoit désormais la possibilité, pour l'agent, de demander un report de la date de début de sa PPR. Ce report peut se faire dans une limite de deux mois maximum, période pendant laquelle l'agent demeure en position d'activité. Pour être effectif, ce report doit toutefois faire l'objet d'un accord entre les trois parties à la PPR.

- **Impact des congés sur le déroulement de la période**

Lorsque l'agent est en congé pour raison de santé, en CITIS, en congé maternité ou congé lié aux charges parentales lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de l'avis de ce dernier, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions. Les congés précédemment listés ne font l'objet d'aucune interruption et se déroulent jusqu'à leur terme.

De plus, il est désormais prévu que le placement de l'agent en congé pour raison de santé, en CITIS, en congé maternité ou congé lié aux charges parentales reporte d'autant de temps la fin de la période de préparation au reclassement.

### **Refus de la PPR et modalités de mise en œuvre du dispositif de « reclassement d'office »**

Désormais, le fonctionnaire qui refuse la PPR doit être invité à présenter une demande de reclassement. Le texte prévoit de façon explicite la possibilité, pour celui-ci, de refuser de présenter une demande de reclassement. Dans cette hypothèse uniquement, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou du centre de gestion pourra alors enclencher le mécanisme du nouvel article 3-1 prévoyant le reclassement d'office. Celui-ci avait été introduit par l'ordonnance santé du 25 novembre 2020 à l'article L826-3 CGFP (ex article 63 loi 84-53).

En l'absence de demande de reclassement présentée par l'agent, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT/CDG peut désormais proposer au fonctionnaire des emplois compatibles avec son état de santé, pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions de l'article 3 du décret (conditions qui trouvaient déjà à s'appliquer dans le cadre d'un reclassement classique à l'issue de la PPR).

Des conditions doivent néanmoins être respectées :

- Entretien préalable avec l'agent avant la proposition de reclassement
- Le fonctionnaire ne doit se trouver ni en congé pour raison de santé ni en CITIS

L'agent peut être accompagné durant l'entretien par la personne de son choix, qui peut être :

- Un conseiller en évolution professionnelle
- Un conseiller carrière
- Un conseiller désigné par une OS

### **Hypothèses de saisine de la commission administrative paritaire (CAP)**

Dans le cadre de la procédure de reclassement d'office, le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle cette procédure de reclassement a été engagée. L'autorité compétente (l'autorité territoriale ou le président du CNFPT/CDG) ne peut statuer sur ce recours qu'après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève. Cette possibilité de saisine, prévue désormais par le décret n°85-1054, est également insérée dans le décret n°89-229 relatif aux CAP à l'article 37-1.

De plus, est désormais supprimée la saisine de la CAP dans le cadre d'un détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois. Il s'agit d'une mise en conformité liée à la parution de la loi de « transformation de la fonction publique » et au décret n°2019-1265 abrogeant l'article 38 du décret n°89-229, qui prévoyait la saisine de la CAP pour les demandes de détachement (sauf en cas d'hypothèse de détachement de plein droit). Cette mention qui subsistait était source d'incertitude sur la procédure à mettre en œuvre.

## **Précisions apportée sur le déroulement de la PPR et la rémunération de l'agent en PPR**

Les périodes de formation, d'observation et de mise en situation peuvent être prévues au sein de toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique. Ces « stages » peuvent donc désormais être organisés au sein des et, trois fonctions publiques, notamment.

Il est clairement indiqué que l'agent en PPR perçoit, outre le traitement correspondant à son emploi d'origine, l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, le supplément familial de traitement auquel il a droit. Le décret prévoit également que l'agent perçoive le complément de traitement indiciaire auquel il peut prétendre.

## **Mise en œuvre de la procédure de reclassement**

Un assouplissement est apporté : L'agent a la possibilité d'accéder au reclassement en accédant à tout corps, cadre d'emplois ou emplois en application des dispositions relatives au recrutement par PI ou par concours.

La demande de reclassement peut désormais s'effectuer dès la sollicitation du conseil médical, mais il ne pourra en bénéficier que lorsque ce dernier aura rendu son avis.

En outre, une précision est apportée quant à la situation de l'agent qui formule une demande de reclassement à l'issue d'un PPR : il est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois.

Enfin, il est inséré une disposition qui permet le reclassement via l'article L. 826-5 qui permet notamment l'accès à un cadre d'emplois supérieur en mobilisant par exemple le dispositif de promotion interne pour la FPT, ou bien les dispositions spécifiques de recrutement pour les personnes en situation de handicap (article L352-4, ex article 38), ainsi que les emplois réservés (article L326-1).

## **Mise en conformité du texte avec les récentes réformes**

Un toilettage a été effectué, afin de remplacer les mentions faites aux lois de 1983 et 1984 par les dispositions prévues par le nouveau code général de la fonction publique. De la même façon, les références faites aux services de médecine professionnelle et préventives ont été remplacées par des mentions du médecin du travail.