

Vous venez d'être reconnu officiellement inapte aux missions du grade ou aux fonctions et vous vous interrogez sur ce que cela implique, sur vos droits...

Nous vous livrons ici les 1ères informations utiles, ainsi que les références juridiques.

Quel droit au reclassement pour inaptitude aux missions du grade ou aux fonctions ?

L'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que : « *Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif* ».

Le fonctionnaire reconnu inapte aux missions du grade bénéficie d'un droit à reclassement au moyen d'une période de préparation au reclassement (PPR), le cas échéant.

La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier le fonctionnaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé dans sa collectivité ou son établissement d'origine ainsi que dans toute autre structure relevant de la Fonction Publique

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui sont dans l'impossibilité d'exercer, tout au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail. Par conséquent, un simple aménagement des conditions de travail ou un changement d'affectation ne constituent pas un reclassement.

Quels sont les choix qui s'offrent à vous dans l'immédiat ?

Vous occupez un emploi (exemple : agent technique des collèges) qui correspondait à votre grade (ex : adjoint technique territorial des établissements d'enseignement principal de 2^{ème} classe) qui est un niveau dans votre cadre d'emplois (ex : adjoint technique) et votre filière (ex : filière technique) de catégorie C.

Votre statut de fonctionnaire vous rend titulaire de votre grade et vous offre dans de pareilles situations le droit, à votre demande, à être reclassé dans un autre grade, relevant de même cadre d'emplois ou d'un autre cadre d'emplois voire d'une autre filière (ex : agent administratif, si vous êtes déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes, par détachement et/ou intégration, avec le droit au maintien de l'indice détenu, sous réserve d'impossibilité motivée (c'est une obligation de moyens pour l'employeur).

Pour vous donner les moyens de vous former et d'acquérir les compétences nécessaires à un changement de carrière, un nouveau droit a été créé récemment : le droit d'accès à la PPR, droit que vous pouvez refuser d'exercer.



Dès lors :

- Soit vous sollicitez un reclassement, sans PPR, avec un droit au maintien en activité de maximum trois mois, puis une mise à disponibilité d'office pour motif médical momentané dans l'attente d'un reclassement ;
- Soit vous sollicitez une PPR ;
- Soit vous êtes placé en disponibilité d'office pour motif médical dans l'attente d'être admis à la retraite pour invalidité avec l'accord de la CNRACL,
- soit licencié.

Que vous permet la PPR ?

- De bénéficier d'une période transitoire, assimilée à une période de service effectif (pour les avancements et promotions, les concours et examens professionnels, la retraite etc.), au cours de laquelle vous restez en position d'activité dans votre cadre d'emplois d'origine et vous percevez le traitement correspondant (+ indemnité de résidence et le supplément familial de traitement mais le régime indemnitaire n'est pas garanti), vous accordant le temps utile pour mûrir votre projet de réorientation professionnelle publique ;
- De vous préparer, voire de vous qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois publics ;
- De suivre des périodes de formation (bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du compte personnel de formation, formation de perfectionnement, de professionnalisation) avec prise en charge des frais de déplacement et de séjour ;
- De suivre des périodes d'observation (temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois possibles) et de mise en situation (pour tester certains métiers) au sein de notre collectivité ou d'un établissement public ;
- De bénéficier d'un accompagnement personnalisé (aide à la recherche d'emplois etc.) ;

Que ne vous permet pas la PPR ?

- De vous accompagner dans une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

A quoi vous engagez-vous dans le cadre de la PPR ?

- Vous devez suivre la procédure formalisée de mise en œuvre du PPR (acceptation par écrit, rendez-vous pour définir le projet professionnel, signature dans un délai de 15 jours de la convention de projet professionnel etc.).
- Vous devez vous rendre aux évaluations du projet de préparation au reclassement organisées par l'employeur. Ces évaluations font l'objet d'un compte-rendu. Des avenants (changements) pourront être apportés à la convention en cours de PPR au vu de ces évaluations ;
- Vous devez vous engager dans le projet professionnel défini (recherche d'emploi, formations, stage etc...). Attention : En cas de manquements caractérisés constatés de votre part aux engagements mentionnés dans la convention de projet professionnel (ex : absences ou retards répétés ou injustifiés ou manque d'assiduité), la PPR peut prendre fin avant son terme normal. C'est pourquoi il est important de respecter ses engagements, mais également d'évoquer toutes difficultés de mise en œuvre du projet pour au besoin effectuer un avenant à la convention PPR. Vous pouvez demander à la faire évoluer.



Quelle durée ?

La PPR dure au maximum un an à compter :

- de la réception de l'avis de l'instance médicale compétente si vous étiez en fonction ;
- de la date de reprise de fonctions indiquée dans l'avis de l'instance médicale, si vous étiez en congé maladie.
- La date d'acceptation de la PPR et celle de signature de la convention relative au projet professionnel n'ont pas d'incidence sur la date de départ de la période maximale.
- La PPR peut s'arrêter avant en cas de reclassement par détachement ou par recrutement (intégration directe, promotion interne, concours...).

Quel interlocuteur ?

En lien avec les services RH, le médecin du travail apporte son avis spécialisé et éclaire le projet de reconversion. Il reçoit une copie du projet de convention de projet professionnel.

Quels textes de référence ?

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017
- Décret n°2019-172 du 5 mars 2019
- Circulaire du 30 juillet 2019 (cette circulaire est accessible sur notre site)

----- *fiche InfoDroit CGT élaborée en octobre 2021* -----

