

--- Secteur statutaire ---

Note sur la période de préparation au reclassement PPR

Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, art. 5, J.O. du 7 mars 2019

I. L'objet du texte.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 « relative au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique » a instauré, dans les trois versants de la fonction publique, un droit à une période de préparation au reclassement (PPR).

Pour la Fonction Publique Territoriale, cela se traduit par la création d'un nouvel article 85-1 dans la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, modifiant de fait le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux.

Ce décret instaure : « Lorsque l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, celui-ci à droit à une période de préparation au reclassement avec traitement. »

Soit une période préparatoire au reclassement pour les agents déclarés inaptes à leur poste de travail mais pas inaptes à toute fonction avec conservation de leur rémunération.

II. Les enjeux.

Lors du rapport en auto-saisine du CSFPT, la CGT s'est opposée à un amendement conjoint CFDT / FO sur la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale. La crainte de la CGT était que l'introduction de ce nouveau droit au reclassement, reposant sur les agents, serve d'alibi à un recul des obligations de reclassement des employeurs.

Après une concertation fort limitée, le dernier alinéa de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a finalement introduit, par ordonnance, cette période de préparation au reclassement, sans que l'on sache exactement les buts poursuivis par l'introduction de ce droit.

L'affirmation d'un droit nouveau soulève immédiatement la question des moyens pour mettre en œuvre ce droit.

Or rien n'est dit sur les moyens des collectivités, sur un éventuel financement des centres de gestion ou du CNFPT, ou sur des modalités de financement permettant de faire face à de nouvelles obligations de formation.

Le décret comporte cependant deux aspects positifs concernant la rémunération (traitement brut) :

- Le fonctionnaire reste en position d'activité et continue de percevoir le traitement lié à son grade et ancienneté.
- En cas de détachement dans un cadre d'emplois d'un niveau hiérarchique inférieur, et sans correspondance d'indice brut égal ou immédiatement supérieur, le fonctionnaire conserve l'indice brut détenu dans son cadre d'emplois d'origine, à titre personnel jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal.

Pour autant, ce décret comporte **des carences fondamentales** :

1. La mise à l'écart complète des représentants du personnel d'un dispositif qui relève pourtant des droits fondamentaux des agents.

L'isolement du salarié face à l'employeur est d'autant moins acceptable que le salarié est particulièrement fragilisé et en infériorité à sa reprise à la suite d'arrêts de travail prolongés et de problèmes de santé souvent lourds et avec l'appréhension d'une inaptitude définitive s'il ne se soumet pas au projet validé par l'employeur.

Malgré les demandes de la CGT de préciser dans le texte que le salarié peut se faire accompagner tout au long du processus de conventionnement, le texte est finalement resté muet sur ce point.

2. L'exclusion de la commission de réforme dans le texte (voir III.3)

Le décret précise que la période de préparation au reclassement « intervient après avis du comité médical (art. 2 décret n°85-1054 du 30 sept. 1985). La commission de réforme en est donc exclue.

Or, les agents victimes d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie à caractère professionnel, ou d'un accident de trajet relèvent de la commission de réforme.

Cependant, des **centres de gestions** considèrent que les commissions de réforme n'ont pas à prendre en compte cette PPR.

De ce fait, il y a de fait **une discrimination entre les congés pour raison de santé non imputables et les congés pour imputabilité.**

Le problème actuel, c'est que les centres de gestions organisent un **véritable plan social**, en mettant systématiquement les agents inaptes à leur poste en retraite pour invalidité.

Ce qui devient inquiétant, c'est l'accélération des mises en retraite pour invalidité et la volonté des centres de gestion de ne pas se plier à l'esprit de la loi.

On peut donc légitimement se poser la question : si le fait que **les commissions de réforme** ne sont pas citées dans le décret est un oubli ou si c'est **la volonté du gouvernement** de considérer qu'un agent de la FPT qui a subi un accident ou une maladie à cause du travail doit être éliminé le plus rapidement possible, sans que l'employeur ne lui propose un autre poste après une période préparatoire à ce reclassement.

⚠ Attention, les commissions de réforme font actuellement pression pour que les dossiers passent le plus rapidement possible, certainement de peur d'un retournement de situation sur ce texte, ce qui induit que les agents dont les dossiers sont présentés actuellement seront lésés par rapport aux autres si le décret venait à être modifié par la prise en compte de l'imputabilité, ce qui serait bien sur logique.

Cela pose une autre question : quel est le pouvoir des centres de gestions vis avis du législateur...

III. La position de la CGT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La CGT n'a pas voté ce texte dans sa globalité. Elle a, cependant, tenté de l'amender pour qu'il soit positif pour les agents.

Plusieurs amendements, soutenus par la CGT, ont été portés au CSFPT et acceptés en séance par le gouvernement, dont :

1- A l'article 2 : le gouvernement avait donné un avis favorable à l'amendement précisant que l'agent doit bénéficier de l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle pour définir et mettre en œuvre son projet de reconversion dans la perspective de son reclassement.

2- A l'article 3, alinéa 8 : l'agent pouvait se faire assister d'un conseil pendant toute la préparation au reclassement. Un amendement précisait qu'il s'agissait du « conseil de son choix ». Cette précision visait à écarter toute confusion entre ce droit à se faire assister d'un conseil, par exemple en cas de désaccord ou difficulté rencontrée pour l'exercice de ce droit, et le droit à l'aide du conseiller en évolution professionnelle pour mener à bien son projet.

3- L'amendement ayant pour objet de préciser que le droit à une période de préparation au reclassement soit ouvert non seulement aux agents reconnus inaptes à leur fonction par le comité médical, mais également après un avis dans le même sens de la commission de réforme. Le gouvernement avait en séance non seulement approuvé cet amendement mais proposé un 2ème amendement dans le même sens à un autre endroit du texte qui finalement ne mentionne pas non plus la commission de réforme.

4- Un amendement précisant que la durée de la préparation au reclassement ne pouvait débuter qu'à compter de l'information de l'agent sur son droit à en bénéficier.

A la surprise générale, ces amendements ne figurent pas dans le texte paru au journal officiel. Ce reniement d'engagements pris en séance illustre le mépris de ce gouvernement pour les instances de représentation des personnels.

IV. Conclusion.

Les employeurs évoquent souvent, de manière insistante, les difficultés pratiques à traduire des dossiers médicaux en dossiers professionnels et statutaires en tenant compte des avis médicaux essentiellement négatifs et ne disant rien de ce qui est possible.

Une réforme permettant de mieux assurer un reclassement professionnel en cas d'incapacité à exercer certaines fonctions pourrait donc se justifier.

L'occasion, néanmoins, est manquée.

Il reste que ce décret peut maintenant faire l'objet de rapports de forces et de négociations locales.

En effet, contrairement à ce qui est parfois affirmé, le reclassement ne relève pas du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Au-delà des instances consultatives, la politique, les mesures et les moyens de maintien dans l'emploi doivent figurer à l'agenda des négociations annuelles obligatoires, entre employeurs et syndicats représentatifs.

Même un récent rapport de l'IGAS, souligne que les actions permettant le reclassement ne relèvent pas de problématiques individuelles mais doivent s'inscrire dans le champ de la négociation collective.

La CGT doit porter localement des revendications pour améliorer le dispositif :

- Insister sur l'information qui doit être donnée par les employeurs sur tous les outils à mobiliser lorsqu'un agent est placé en maladie de longue durée.
- Demander la reconnaissance de la PPR comme une période d'activité à part entière, justifiant le maintien de la rémunération antérieure (RIFSEEP compris), tant qu'un reclassement effectif ne sera pas intervenu.
- Engager la responsabilité de l'employeur sur la prise en charge et la mise en œuvre des formations prévues dans le cadre du projet validé au titre de la PPR, (il ne saurait être question que l'agent se retrouve responsable de sa mise en œuvre dans les limites de ses droits au titre de son CPF ni dans les limites des formations du catalogue du CNFPT).
- Souligner l'importance des actions de la collectivité pour la prévention des inaptitudes par l'amélioration des conditions de travail, l'accès effectif à des formations qualifiantes ou de reconversion, sans attendre le constat d'une inaptitude au poste.

La CGT doit porter nationalement au travers des instances paritaires (CSFPT – CCFP) les saisir sur les points suivants :

Concernant la question de l'accompagnement de l'agent tout au long du dispositif par un représentant syndical, les réticences de la DGCL étaient que le Conseil d'Etat risquait de censurer ces propositions car ce droit était suffisamment établi.

La DGCL craignait que la précision soit considérée comme inutile. L'absence de référence, dans le décret, à l'accompagnement ne doit donc pas conduire à y renoncer.

Concernant la question de l'ouverture aux fonctionnaires reconnus inaptes à leur fonction après un accident de service, de trajet, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel par l'introduction dans le décret de l'avis de la commission de réforme, la DGAFP doit être saisie par nos représentants au Conseil Commun de la Fonction Publique, pour savoir très rapidement s'il s'agit d'un « oubli » ou si c'est la volonté du gouvernement de considérer qu'un agent territorial doit être éliminé le plus rapidement possible sans possibilité d'accès à la période préparatoire au reclassement.

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 – art.8-1
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 – art 2 à 2.3
- Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019

Documentation FDSP :

- Compte-rendu CSFPT
- Note CSD 09