

La période de préparation au reclassement (PPR)

L'article L. 826-2 du code général de la fonction publique stipule que : « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. La Période de Préparation au Reclassement (PPR) a pour objet de préparer et de former l'agent pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé dans sa collectivité ou dans toute autre structure relevant de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Elle a but d'accompagner l'agent vers un reclassement.

1. Les textes

- Code général de la fonction publique (articles L. 826-2 et L. 826-7)
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié
- Note d'information DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019

2. La PPR : quand et pour qui ?

La PPR concerne les agents **titulaires**.

Les fonctionnaires stagiaires n'ont aucun droit au reclassement pour inaptitude physique pas plus les agents contractuels de droit public.

La condition préalable au déclenchement d'une PPR repose sur le constat d'une inaptitude du fonctionnaire à remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

Le constat de l'inaptitude est établi par le Conseil médical en formation restreinte durant un congé pour raison de santé :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue ou de grave maladie
- Congé de longue durée
- CITIS (ou congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle)

La PPR est déclenchée lorsque l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

La PPR ne peut donc être mise en œuvre que dans le cas où le fonctionnaire est inapte à exercer l'ensemble des fonctions que son grade d'appartenance lui donne vocation à remplir. Il ne peut donc pas avoir de PPR en cas d'inaptitude à toutes fonctions.

3. Le déroulement de la procédure

- **La saisie du Conseil médical en formation restreinte :**

La collectivité doit saisir le Conseil médical qui se réunira en formation restreinte pour constater l'inaptitude à remplir les fonctions correspondant aux emplois du grade dont relève l'agent. Ensuite si l'agent est déclaré inapte à son poste, la collectivité l'informerá, à réception de l'avis émis par le Conseil médical, de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

- **Placement de l'agent en PPR**

Le placement en PPR est effectué à une date variable en fonction de la situation du fonctionnaire :

- Si l'agent est déjà placé en congé pour raison de santé au moment de la réception de l'avis du Conseil médical, la PPR débutera à la suite de son arrêt maladie
- Si l'agent est encore en fonction, la PPR débutera à réception de l'avis portant sur l'inaptitude à tous les emplois de son grade, par la collectivité.

Depuis la réforme introduite par le [décret n°2022-626](#) du 22 avril 2022, la PPR peut également débuter, si l'agent le demande, à compter de la date à laquelle l'avis du Conseil médical a été sollicité.

- La date de début de la PPR peut également être reportée en cas d'accord entre l'agent la collectivité et le Centre de gestion, pour une durée de 2 mois maximum. Dans ce cas, l'agent est maintenu en position d'activité durant le report.

- **Le projet de convention**

La collectivité et le Centre de gestion établissent, avec l'agent et à l'aide d'une convention, un projet qui définit le contenu de la PPR, ses modalités de mise en œuvre et la durée au terme de laquelle il devra présenter une demande de reclassement.

Lorsque l'agent effectue la PPR en dehors de sa collectivité d'affectation, la collectivité d'accueil est associée à l'élaboration de la convention de PPR pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent. Parallèlement, la collectivité et le Centre de gestion engagent avec l'agent une recherche d'emploi dans un corps ou cadre d'emplois.

Durant cette phase du projet de convention, l'agent est susceptible de bénéficier de périodes de formation, d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes au sein de sa collectivité ou auprès de toute administration.

Le projet de convention de PPR est notifié à l'agent au plus tard 2 mois après le début de la PPR. Il dispose alors d'un délai de 15 jours pour la signer.

- **Mise en œuvre de la convention**

Une fois la PPR acceptée par l'agent, les actions prévues dans la convention sont mises en œuvre. L'agent peut ainsi bénéficier d'actions de formation (ex : CNFPT), de périodes d'observation afin de découvrir de nouveaux environnements professionnels et de périodes de mises en situation professionnelle ou d'immersion (avec le Centre de gestion).

Ces périodes peuvent être effectuées sur un ou plusieurs postes dans la collectivité d'origine du fonctionnaire ou auprès d'une administration.

La mise en œuvre de la PPR fait l'objet d'une évaluation régulière, fixée dans la convention et réalisée par la collectivité ou le Centre de gestion, conjointement avec l'agent, afin d'apprécier et d'ajuster le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet.

● **Situation de l'agent pendant la PPR**

Pendant la PPR, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine. Il continue de bénéficier de son droit à déroulement de carrière et des garanties attachées à la position d'activité (congrés annuels, congés pour raison de santé notamment).

Dans le cas où il bénéficie, au cours de la PPR, de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ces congés.

Il perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emplois d'origine (traitement indiciaire, supplément familial de traitement). Le maintien du régime indemnitaire pendant la PPR est laissé à la libre appréciation de la collectivité qui doit préciser les conditions d'attribution dans la délibération s'y rapportant. En revanche, il ne peut prétendre à la NBI.

4. Fin de PPR et procédure de reclassement

● **Fin de la PPR**

La PPR prend fin à la date du reclassement de l'agent et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

A l'issue de la PPR, l'agent qui a demandé un reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à ce que débute le reclassement, dans la limite de 3 mois.

La PPR peut prendre fin de manière anticipée en cas de reclassement de l'agent durant la PPR dans un autre emploi ou cadre d'emplois proposé par la collectivité ou le Centre de Gestion mais aussi en cas de manquements au respect des termes de la convention ou manque d'assiduité en contradiction avec les termes de la convention.

La PPR prend également fin en cas de refus de l'agent, exprès ou tacite, passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet de convention de PPR.

● **Procédure de reclassement**

Au terme de la PPR, l'agent présente une demande de reclassement dans un autre emploi, corps ou cadre d'emplois compatible avec son état de santé.

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent

Il se voit alors proposer, par la collectivité et le Centre de gestion, plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

Si la collectivité ou le Centre sont dans l'impossibilité de lui proposer de tels postes, ce refus devra faire l'objet d'une décision motivée.

Dans cette dernière hypothèse, selon l'interprétation de la Direction générale des collectivités locales, l'agent pourra être, dans l'attente de lui trouver un poste, placé en position de disponibilité d'office pour raison de santé.

Mise à jour mai 2023



Fédération UNSA TERRITORIAUX
developpement@unsa-territoriaux.org



www.unsa-territoriaux.org



<https://www.facebook.com/unsa.territoriaux?fref=ts>



<https://twitter.com/fedunsater>

