

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le [décret n°2019-172 du 5 mars 2019](#) (Art. 2) : Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Evolution du cadre réglementaire

Suite à la publication au JO du 24 avril 2022, le [décret n° 2022-626 du 22 avril 2022](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de l'ensemble des fonctions de leur grade, sans être inapte à tous postes, adapte les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) des fonctionnaires territoriaux.

- Précise les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement
- Détermine les cas de report du point de départ et de sa prolongation
- Prévoit également les modalités selon lesquelles une procédure de reclassement peut être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire

La PPR c'est quoi ?

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire **ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade** mais qu'il **peut exercer d'autres activités**, l'autorité territoriale propose au fonctionnaire, sur proposition du Conseil Médical, une période de préparation au reclassement.

L'objectif de la PPR

- ✓ Préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé (sous réserve que le métier exercé existe dans la fonction publique)
- ✓ Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

Modalités de mise en œuvre

L'autorité territoriale et le président du CDG établissent conjointement avec l'agent, par voie d'une convention tripartite, un projet qui définit :

- Le contenu de la préparation au reclassement,
- Nature des actions : elle peut comporter des périodes de formation, d'observation, de mise en situation sur un ou plusieurs postes à l'intérieur ou à l'extérieur de son administration,
- Sa durée.

Le contenu de la PPR

Permettre la transition professionnelle vers un reclassement :

- ✓ Bilan de compétences
- ✓ Immersion professionnelle : Observation et mise en situation sur un ou plusieurs postes¹
- ✓ Périodes de formation de perfectionnement et / ou de professionnalisation
- ✓ Validation des acquis de l'expérience

La position et la responsabilité de l'agent

Pendant toute la durée de la PPR, l'agent est en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

L'agent s'engage à proactif tout au long de la PPR.

L'agent étant en position d'activité, il bénéficie de ses droits à avancement, à congés annuels, à congés de maladie.

Il est soumis aux droits, aux obligations et à la déontologie incombant à tout fonctionnaire en position d'activité. En cas de manquement aux obligations et à la déontologie, l'employeur d'origine peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire.

Le rôle du CDG27

Le CDG 27 s'engage à suivre la situation administrative de l'agent pendant toute la durée de la PPR :

- ✓ Accompagner l'employeur d'origine et le fonctionnaire dans le suivi et l'évaluation des actions proposées(s) ;
- ✓ Faire évoluer les actions proposées au regard de l'évaluation prévue dans la présente convention et en fonction du projet professionnel du fonctionnaire et des compétences professionnelles de ce dernier ;
- ✓ Accompagner l'employeur d'origine et le fonctionnaire dans la recherche d'un emploi compatible avec l'état de santé du fonctionnaire tout au long de la période de préparation au reclassement.

Nature de l'accompagnement :

- Faire un point sur sa situation actuelle ;
- Découvrir les employeurs et métiers territoriaux ;
- Prendre connaissance du marché de l'emploi ;
- Trouver un stage d'immersion en relation avec le métier/la filière souhaité ;
- Se former et rechercher un emploi ;
- Créer un CV ou une lettre de motivation.

¹ Les immersions peuvent être réalisées au sein de la fonction publique (FPE / FPH / FPT). Celles-ci pourront également être menées dans le secteur privé sous réserve que le métier exercé existe dans la fonction publique.

Le point de départ de la PPR

- ✓ Soit à compter de la réception de l'avis du Conseil Médical par l'autorité territoriale ;
- ✓ Soit sur demande du fonctionnaire intéressé à compter de la date à laquelle l'avis du Conseil médical a été sollicité.

Report possible du début de la PPR

- ✓ Par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale dans la limite de 2 mois ;
- ✓ A la fin de la période de congé pour raison de santé, CITIS, maternité, charges parentales.

Suivi et évaluation

- ✓ Des évaluations régulières seront à réaliser conjointement entre la collectivité et l'agent. Elles pourront donner lieu à la complétude du livret de suivi des actions entreprises et à venir.
- ✓ Lors de ces évaluations, des modifications pourront être apportées à la convention (contenu, durée ou modalités de mise en œuvre).
- ✓ Transmission du livret de suivi au service Handicap du CDG 27 en amont de chaque Cellule Aménagement Reclassement qui se tient tous les 2 mois.
L'autorité territoriale sera sollicitée à cet effet une semaine avant la tenue de la Cellule

Fin de la PPR

- ✓ La PPR est fixée pour une durée maximale de 12 mois.
- ✓ La date de fin de la PPR peut être reportée de la durée des congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales.
- ✓ En cas de reclassement de l'agent au cours de la période de préparation au reclassement, la présente convention prendra fin de plein droit à la date de prise d'effet de ce reclassement.
- ✓ À la fin de la PPR, si l'agent souhaite être reclassé, il doit en effectuer la demande expresse auprès de sa collectivité d'origine et ce, par courrier en recommandé avec accusé de réception, avant la fin de ladite PPR. Cette dernière dispose d'un délai de 3 mois pour réserver une suite à ladite demande.
- ✓ L'agent qui a fait une demande de reclassement peut être maintenu en activité dans la limite d'une durée de trois mois. Dans ce laps de temps maximum, si l'agent est en cours de formation, il aura la possibilité d'aller à son terme.
- ✓ La recherche d'emplois compatibles au sein de la fonction publique (FPE / FPH / FPT) avec l'état de santé du fonctionnaire correspond à une obligation de moyens et non de résultat pour l'employeur.