

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

L'ESSENTIEL

Le fonctionnaire reconnu inapte aux missions de son grade par le conseil médical restreint ainsi que le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice des missions de son grade a été engagée, peuvent bénéficier d'une période de préparation au reclassement d'une durée maximale d'un an visant à l'accompagner et mieux le préparer à un reclassement.

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PPR

La PPR est ouverte aux fonctionnaires titulaires à temps complet et non complet, relevant du régime spécial ou du régime général, et reconnus incapables aux emplois correspondants à leurs grades par **le conseil médical**.

Sont donc exclus de la PPR, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels.

LA CONDITION D'INAPTITUDE AUX MISSIONS DU GRADE

Une inaptitude au seul poste de travail ne permet pas l'octroi d'une PPR mais entraîne uniquement un changement d'affectation dans un autre emploi du grade.

En cas d'inaptitude à toutes fonctions dans la fonction publique, les fonctionnaires ne pourront pas bénéficier d'une PPR. Ils seront soit, mis à la retraite pour invalidité d'office pour les agents CNRACL, soit licenciés pour inaptitude physique s'ils relèvent du régime général.

LES EXEMPLES PRATIQUES

Un adjoint technique reconnu inapte définitivement à toutes les missions de son grade mais pouvant exercer d'autres missions relevant d'autres filières (*adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, etc.*) pourra bénéficier d'une PPR.

Un adjoint technique reconnu inapte définitivement à son poste de travail d'agent de restauration mais pouvant exercer d'autres missions relevant de son grade (*agent de maintenance, agent d'entretien polyvalent, surveillant, plombier, électricien, etc.*) ne pourra pas bénéficier d'une PPR.

L'OBJET DE LA PPR

La PPR a pour objet de préparer ou de qualifier l'agent afin de lui permettre d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé et à préparer son reclassement.

Elle peut comporter des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation, sur un ou plusieurs postes, au sein de sa collectivité ou établissement d'origine ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique (*FPT, FPE et FPH*).

LE DEBUT DE LA PPR

À compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent est en fonction.

À compter de la reprise de fonctions si l'agent bénéficie d'un congé pour raisons de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant) lors de la réception de l'avis du Conseil médical.

Sur demande du fonctionnaire, la PPR peut également débuter à la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite de deux mois. Le fonctionnaire est alors maintenu en activité pendant ce report.

L'agent peut décider de renoncer à la PPR et solliciter uniquement le bénéfice d'un reclassement.

LE DÉROULEMENT DE LA PPR

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

- le contenu de la préparation au reclassement,
- les modalités de mise en œuvre,
- la durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement,
- la périodicité de l'évaluation.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire effectue la période de préparation reclassement, en tout ou partie, en dehors de son administration, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le projet de préparation au reclassement est communiqué au médecin du travail, pour information, avant sa transmission au fonctionnaire.

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. A défaut de signature dans un délai de 15 jours à compter de la notification, l'agent est réputé refuser la période de préparation au reclassement

La convention fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation réalisée par l'autorité territoriale ou le centre de gestion et l'agent selon une périodicité fixée dans la convention.

Lors de cette évaluation, des modifications peuvent être apportées à la convention (*contenu, durée ou modalités de mise en œuvre*).

La PPR peut également être réduite dans l'hypothèse où l'agent est reclassé ou en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention.



SITUATION DE L'AGENT PENDANT LA PPR

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. Il bénéficie de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité (*avancement, congés annuels, congés pour raisons de santé ...*)

L'agent perçoit son traitement et le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire. Les textes ne prévoient pas le sort du régime indemnitaire. Ce dernier étant maintenu pour les agents de l'état, les collectivités ont la possibilité de verser le régime indemnitaire pendant la PPR, sous réserve que cela soit prévu par la délibération.

LE TERME DE LA PPR

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

À la fin de la PPR, l'agent doit faire une demande de reclassement.

L'agent qui a fait une demande de reclassement peut être maintenu en activité dans la limite d'une durée de trois mois.

Si l'agent est placé, pendant la PPR, en congés pour raison de santé, en congé pour invalidité imputable au service, ou bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

En l'absence de possibilité de reclassement au terme de la PPR l'agent est, soit mis à la retraite d'office s'il relève de la CNRACL, soit licencié s'il s'agit d'un agent titulaire relevant du régime général.

LA FAQ

Le bénéfice d'une PPR est-il conditionné à l'incapacité définitive aux fonctions ?

Le décret ne mentionne pas expressément que l'incapacité doit être définitive. Ainsi la Cour Administrative d'Appel de Toulouse dans son arrêt n° 20TL22699 du 24 mai 2022, a précisé que « l'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être mis en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration, après avis du comité médical, le bénéfice d'une période de préparation au reclassement ».

L'autorité territoriale est-elle tenue de proposer une PPR ?

Oui, l'autorité territoriale doit informer l'agent de son droit à PPR. En effet, le bénéfice de la PPR est un droit pour l'agent dès lors qu'il remplit les conditions. Seul l'agent a la possibilité de refuser la PPR et de solliciter uniquement un reclassement. Il peut également refuser les deux.

L'agent peut-il bénéficier d'une PPR avant le terme de ses droits à congé de maladie ?

Généralement, l'incapacité est appréciée au terme des congés de maladie. Pour autant, rien ne s'opposerait à ce que la PPR débute avant le terme des droits statutaires à maladie si l'agent remplit la condition d'incapacité aux missions de son grade. L'objectif de la PPR étant d'accompagner le fonctionnaire vers un reclassement, attendre le terme des droits semble contraire à l'esprit du texte. Toutefois, si l'agent présente des arrêts de travail, la PPR ne pourra commencer qu'au moment de la reprise des fonctions.



LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code général de la fonction publique](#)

[Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.](#)

[Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)





L'assistance statutaire

Service juridique

service-juridique@cdg14.fr

02 31 15 50 20



Service Maintien/retour dans l'emploi & handicap

handicap@cdg27.fr

02 32 30 35 13



Pôle Emploi et parcours professionnels

ppr@cdg50.fr

02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique, documentation et instances disciplinaires

service.juridique@cdg76.fr

02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE