



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

NOTE AGENTS

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

La période de préparation au reclassement (**PPR**) est un droit créé pour les fonctionnaires territoriaux titulaires reconnus inaptes définitivement à l'exercice de l'ensemble des fonctions de leur grade, du fait de leur état de santé. Elle a pour objectif :

- **Pour la collectivité** : de répondre à ses responsabilités en termes de santé, de conditions de travail et à son obligation de moyens qui consiste à rechercher un emploi de reclassement pour l'agent
- **Pour l'agent** : de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour qu'il puisse ensuite occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé.
- **La période de préparation au reclassement est un accompagnement à la transition professionnelle de l'agent ne pouvant plus exercer les fonctions de son grade.**

Une Période de Préparation au Reclassement, pour qui ?

La Période de Préparation au Reclassement est **un droit ouvert** :

- Aux fonctionnaires territoriaux **titulaires** :
 - Travaillant à temps complet et à temps non complet ;
 - Relevant du régime général ou de la CNRACL ;
 - Déclarés inaptes définitivement à l'exercice **de toutes les fonctions de leur grade par le Conseil Médical.**
 - **Qui en font la demande avant même l'avis du Conseil Médical saisi par l'autorité territoriale,**

Sont donc exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires ;
- Les contractuels ;
- Les agents reconnus définitivement inaptes à toutes fonctions ;
- Les agents reconnus inaptes temporairement ; Les agents bénéficiant d'un changement d'affectation ou d'un aménagement de poste, tout en conservant leur grade.

EXEMPLE

PPR possible	PPR impossible
<p>Une ATSEM qui, à la suite d'un congé de maladie ordinaire, est reconnue par le Comité Médical définitivement inapte physiquement à occuper les fonctions relevant de son grade.</p> <p>\ PPR possible pour une reconversion dans un poste d'une autre filière (<i>administrative, technique...</i>).</p>	<p>Un adjoint technique aux espaces verts est reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions en raison d'une allergie aux graminées.</p> <p>\ L'agent n'est pas inapte à toutes les fonctions de son grade : il peut exercer un autre métier de son cadre d'emplois (chauffeur, agent d'entretien des bâtiments...). La PPR ne peut pas être <u>proposée</u> :</p>

Une Période de Préparation au Reclassement, pour quoi faire ?

La Période de Préparation au Reclassement s'inscrit dans une logique d'**accompagnement personnalisé à la reconversion professionnelle** des agents, **dans le secteur public**. Elle constitue une **période transitoire**, d'une durée maximale d'**une année**, durant laquelle les agents pourront :

- Mûrir leur réorientation professionnelle
- Bâtir un nouveau projet professionnel
- Acquérir de nouvelles compétences
- Se former/se qualifier
- Observer et /ou se "mettre en situation"



L'objectif est de **se préparer à occuper de nouvelles fonctions**, que ce soit au sein de sa collectivité ou de son établissement public, d'une autre collectivité ou établissement public, ou éventuellement, d'une autre Fonction Publique.

IMPORTANT :

L'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de la PPR constitue une **obligation de moyens et non de résultat**.

Parfois le reclassement de l'agent peut s'avérer impossible.

La PPR ne peut pas préparer une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

Une Période de Préparation au Reclassement, organisée par qui ?



La Période de Préparation au Reclassement est un droit reconnu à l'agent. Elle est automatiquement proposée par l'autorité territoriale dont il relève :

1. à compter de la date à laquelle elle a sollicité l'avis du Conseil Médical et sur demande du fonctionnaire,
2. dès réception de l'avis du Conseil Médical qui s'est prononcé sur l'inaptitude de l'agent à toutes les fonctions de son grade.

Cette proposition prendra la forme d'un courrier adressé à l'agent par l'autorité territoriale.

IMPORTANT - CONDITION IMPÉRATIVE DE RÉUSSITE

L'agent devra s'impliquer activement et s'investir pleinement dans sa préparation à la reconversion professionnelle et sera « **accompagné à faire** ».

La collectivité n'effectuera pas les démarches à sa place, mais **l'accompagnera dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel.**

Une Période de Préparation au Reclassement, comment ça se passe concrètement ?

Le lancement de la procédure

L'agent est informé, par écrit, de son droit à bénéficier d'une Période de Préparation au Reclassement. La procédure débute alors :

- **à compter de la date de la saisine du Conseil Médical** par l'autorité territoriale si l'agent en a fait la demande,
- **pour l'agent en poste** : à compter de la date de notification de l'avis du Comité Médical ;
- **pour l'agent en congé pour raisons de santé, en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), en congé de maternité ou bénéficiant de l'un des congés lié aux charges parentales** : à compter de sa reprise d'activité.

La convention

La convention a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre afin de préparer, et le cas échéant, à qualifier l'agent, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état.

Une **convention** liant la collectivité, le Centre de Gestion (ou le CNFPT), l'agent et, le cas échéant, une administration d'accueil, est **transmise** pour signature par l'agent **dans les deux mois suivant le début de la PPR**.

L'agent a alors **quinze jours à compter de sa date de notification** pour signer la convention, ce qui signifiera qu'il accepte de bénéficier de la PPR. **L'agent qui ne signe pas la convention dans le délai imparti est réputé renoncer à son droit** à en bénéficier et devra alors effectuer une demande de reclassement auprès de sa collectivité.

La convention a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre afin de préparer, et le cas échéant, à qualifier l'agent, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'origine. A cet effet, des périodes de formation, d'observation et/ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes peuvent être prévues dans la convention.

La situation administrative de l'agent

L'autorité territoriale prend un **arrêté plaçant l'agent en situation de PPR**.

Il est alors en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit son traitement habituel (ainsi que le supplément familial de traitement, le cas échéant le complément de traitement indiciaire (CTI)). Le maintien du régime indemnitaire n'est cependant pas garanti.

De plus, la période comptera comme **service effectif**.

Le déroulement de la PPR

L'agent peut être accompagné dans la recherche d'un nouvel emploi par le Pôle Emploi - Mobilité du Centre de Gestion : aide aux techniques de recherche d'emploi, relecture de documents (CV, lettre de motivation...), transmission des offres d'emploi pertinentes...



Le cas échéant, en fonction de la situation et du projet de l'agent, d'autres professionnels peuvent intervenir dans le processus : médecin **du travail**, cellule insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du Centre de Gestion...

Pendant cette année, et **sous réserve des termes de la convention**, l'agent pourrait :

- Mobiliser son **compte personnel de formation (CPF)** : 25 heures par année de travail, dans la limite de 150 heures de formation. Il existe cependant une dérogation pour les agents de catégorie C qui ne possèdent aucun diplôme : dans ce cas, le plafond s'établira à 400 heures,
- Effectuer un **bilan de compétences** ou un **bilan professionnel**, pour définir quelles compétences il détient à l'instant T et celles qu'il faudra développer ou acquérir, le cas échéant via une ou plusieurs formation (s),
- Effectuer des **actions de formations**,
- Effectuer une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**, pour obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle,
- Effectuer des **périodes d'observation**, pour enquêter sur un/des métier(s) ou explorer une piste professionnelle,
- Effectuer des **misés en situations professionnelles**, pour découvrir ou se confronter à la réalité d'un métier, pour conforter son projet professionnel et développer de l'expérience.

L'évaluation

La convention fixe le cadre et la périodicité des évaluations avec la collectivité, qui s'effectuent sous la forme d'entretiens.



La fin de la Période de Préparation au Reclassement

La Période de Préparation au Reclassement peut prendre fin pour plusieurs raisons :

- de manière anticipée, lorsque des manquements caractérisés aux engagements de la convention ont été constatés de la part de l'agent (absences/retards répétés ou injustifiés, manque d'assiduité...);
- suite au reclassement de l'agent (après avoir formulé sa demande), avant le terme de la Période de Préparation au Reclassement ;
- à l'issue de la période d'un an, l'agent sera tenu de faire part, par écrit (courrier LRAR), de manière claire et non équivoque, de son souhait ou de son refus être reclassé sur un emploi de la collectivité ou ailleurs (établissement public ou collectivité autre que celle d'origine, ou autre Fonction Publique).

IMPORTANT

Un délai supplémentaire de 3 mois **peut être accordé à l'agent présentant une demande de reclassement** à l'issue d'une période d'un an.

Attention : c'est à l'agent d'effectuer une **demande expresse** et de reclassement.

Une Période de Préparation au Reclassement, et après ?

À l'issue de la Période de Préparation au reclassement, et sur sa demande, **l'agent est recruté directement ou détaché** :

- Sur un poste proposé par l'autorité territoriale, au sein de sa collectivité ;
- Sur un poste d'une autre collectivité (ou établissement public) ou dans une autre Fonction Publique, après avoir fait acte de candidature.

L'agent peut être **maintenu en position d'activité jusqu'à 3 mois supplémentaires à compter de la fin de la Période de Préparation au Reclassement, s'il présente une demande de reclassement**. Ce délai est destiné à permettre à l'Administration de pouvoir mener la procédure de reclassement.

Si le reclassement du fonctionnaire est impossible, celui-ci est placé en **disponibilité d'office pour inaptitude physique avec maintien d'un demi-traitement** dans l'attente d'une décision définitive sur sa situation, à savoir :

- Soit un reclassement sur un nouveau poste compatible avec son état de santé ;
- Soit une mise à la retraite pour invalidité ;
- Soit un licenciement pour inaptitude.