



## NOTE COLLECTIVITE

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (P.P.R.)

La période de préparation au reclassement (PPR) est **un droit proposé aux fonctionnaires titulaires reconnus définitivement inaptes à l'ensemble des fonctions de leur grade.**

Elle constitue **une période transitoire d'une durée maximale d'un an** permettant à l'agent de **se préparer et de se qualifier en vue d'un reclassement statutaire** dans un nouveau grade et sur un emploi compatible avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité, voire dans une autre Fonction Publique.

### RAPPELS :

- le reclassement permet le maintien dans l'emploi par une évolution vers de nouvelles fonctions alors que l'aménagement de poste permet un maintien de l'agent dans son emploi d'origine,
- l'obligation de reclassement s'imposant à la collectivité est **une obligation de moyens et non de résultats.**

### Références juridiques :

- *Textes créant et mettant en œuvre la période de préparation au reclassement :*
  - [Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique
  - [Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017](#) portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
  - [Décret n°2019-172 du 5 mars 2019](#) instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
  - [Décret n°2022-626 du 22 avril 2022](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
  - Note d'information [DGCL n°19-005296-D](#) du 30 juillet 2019 ;
- *Modifiant les textes généraux relatifs au reclassement et aux congés de maladie des fonctionnaires :*
  - Le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L. 826-1 à L. 826-11
  - [Décret n° 85-1054](#) du 30 septembre 1985 modifié, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
  - [Décret n° 87-602](#) du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

## I. DÉFINITION DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

L'article L. 826-2 du Code Général de la Fonction Publique dispose que : "Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa."

La PPR a pour objet de **préparer et, le cas échéant, de qualifier le fonctionnaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé** dans sa collectivité d'origine ainsi que, le cas échéant, dans toute autre structure relevant de la Fonction Publique d'État, de la Fonction Publique Territoriale ou de la Fonction Publique Hospitalière.

Droit reconnu à l'agent, la PPR vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers un reclassement dans un autre grade, compatible avec son état de santé.

**ATTENTION : la PPR ne peut cependant pas être mobilisée en vue de l'accomplissement d'un projet de reconversion dans le secteur privé.** Il s'agit bien d'un dispositif visant à faciliter le reclassement statutaire de l'agent, dans une des trois fonctions publiques.

### BON À SAVOIR :

En marge du dispositif de la période de préparation au reclassement, l'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit **la possibilité pour un fonctionnaire, pendant un congé pour raison de santé, de suivre une formation ou un bilan de compétences, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant.**

Cette disposition est d'application immédiate.

## II. LES POINTS PRINCIPAUX DU DISPOSITIF

### 1. Agents concernés

La PPR concerne les fonctionnaires **titulaires** à temps complet, non complet, ou à temps partiel. **En**

**sont exclus :**

- **Les fonctionnaires stagiaires** compte tenu de leur situation particulière (caractère probatoire du stage),
- **Les agents contractuels** de droit public ou de droit privé.

Conformément à l'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, le point de départ du déclenchement d'une PPR repose sur le constat d'une inaptitude définitive du fonctionnaire à remplir l'ensemble des fonctions correspondant aux emplois de son grade, sans lui interdire d'exercer toute activité, ou sur demande du fonctionnaire.

Ce constat d'inaptitude est établi **par le conseil médical, en cours ou à l'issue d'une période de congé maladie, quelle qu'en soit la nature** (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, congé pour invalidité temporaires imputable au service...). Une PPR peut également être envisagée au cours ou à l'issue d'une période de disponibilité d'office pour raisons médicales, dès lors qu'une inaptitude à l'ensemble des fonctions du grade est établie.

La PPR est donc mise en œuvre uniquement dans le cas où le fonctionnaire est inapte définitivement à exercer l'ensemble des fonctions de son grade.

Il ne peut, par conséquent, y avoir de PPR dans les cas suivants :

- **Inaptitude du fonctionnaire à toutes fonctions** (et non uniquement aux fonctions de son grade) : la jurisprudence (voir par exemple CE n° 320076 du 17 décembre 2010) considère, en effet, dans ce cas de figure que l'intéressé ne peut prétendre à un reclassement et doit être radié des cadres de la Fonction Publique (retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude physique) ;
- **Inaptitude du fonctionnaire à occuper son emploi mais possibilité de poursuivre une autre activité dans son cadre d'emplois d'origine** : la PPR ne peut être envisagée dans le cas où l'agent peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ou d'un changement d'affectation (qui ne peut être assimilé à un reclassement, CE n° 401812 du 7 décembre 2018) ;
- **Inaptitude temporaire à toutes les fonctions de son grade.**

**Exemples :**

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

## 2. Durée de la PPR et situation de l'agent

La PPR se déroule sur **une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de 3 mois si l'agent présente une demande de reclassement.**

Toutefois, dans le cas où l'agent bénéficie de 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 (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) au cours de la période, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

Il est à noter que la date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou le Président du Centre de Gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report. Lorsque l'agent bénéficie de 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, lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou le Président du Centre de Gestion de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

En ce qui concerne la situation de l'agent, celui-ci sera **en position d'activité et la période sera assimilée à du service effectif**, avec tous les droits et obligations afférents :

- Il continue ainsi de bénéficier de son **droit à déroulement de carrière et des garanties attachées à la position d'activité** (congés annuels et congés de maladie notamment) ;
- **Il perçoit son traitement**, le supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, le CTI
- La perception de la **NBI n'est pas possible** puisqu'il n'occupe plus les fonctions qui lui ouvriraient ce droit
  
- **Sauf délibération contraire, le régime indemnitaire ne peut être maintenu.**

### **3. Formalisation et déroulé de la PPR**

**Le contenu et les modalités concrètes de déroulement de la PPR sont formalisés dans une convention**, document central pour définir le projet de reclassement, des engagements de chaque partie et les actions concrètes pour y parvenir. **Cette convention est signée entre :**

- **La ou les collectivité(s)** d'origine,
- L'agent,
- **Le CDG** (agents de catégories A, B, C) **ou le CNFPT** (agents de catégorie A+),
- *Le cas échéant*, l'administration d'accueil pour des périodes d'observation ou **de mise en situation**

**Le médecin** du travail est obligatoirement informé du projet de convention de PPR avant sa notification à l'agent.

Concrètement, la période de préparation au reclassement pourra inclure :

- une analyse des aptitudes et compétences personnelles et professionnelles de l'agent (bilan de compétences, accompagnement personnalisé...),
- **des formations**,
- **des périodes d'observation et/ou de mise en situation** dans une autre administration d'accueil (une autre collectivité, une autre fonction publique),
- **toute autre action utile** pour la constitution et la mise en œuvre du projet professionnel réaliste de l'agent.

L'encadrement des périodes d'observation ou de mise en situation ainsi que le suivi des actions proposées à l'agent sont définis dans la convention qui pourront faire l'objet d'avenants pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de PPR.

L'objectif est de formaliser des temps d'échanges constructifs et professionnels qui permettront ainsi de faire le point sur la construction et la mise en œuvre du projet professionnel réaliste de l'agent, et d'envisager, le cas échéant, des actions correctives.

**Si cela est nécessaire, des avenants à la convention pourront être pris**, par exemple pour ajouter une période d'immersion ou une formation non prévue initialement.

### III. LES PRINCIPALES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

En amont de toute procédure, il est conseillé de prendre une délibération de principe sur la base du modèle ci-joint, autorisant l'autorité territoriale à mettre en œuvre la P.P.R.

#### 1. Constat de l'inaptitude à toutes fonctions du grade et proposition de PPR

L'**inaptitude définitive** à remplir l'ensemble des fonctions correspondant aux emplois du grade **doit être constatée par le conseil médical**, saisi à l'initiative de l'autorité territoriale.

Cette saisine intervient :

- Soit dans le cadre d'un des cas de consultation obligatoire liée aux procédures d'octroi ou de renouvellement de congés de maladie (exemple : reprise de fonctions au terme de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire),
- Soit en dehors de ces procédures, en application de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié (reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire).

À réception de l'avis émis par le conseil médical, l'**autorité territoriale adresse un courrier** informant le fonctionnaire de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

#### 2. L'organisation de la PPR : placement de l'agent en PPR et élaboration de la convention

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

- Si l'agent est placé en **congé de maladie** à la réception de l'avis du conseil médical : la PPR débute à compter de la **date de sa reprise des fonctions**, c'est-à-dire à partir du jour où il revient dans son service pour y exercer ses fonctions après une période d'arrêt maladie (sans être tenu d'attendre l'épuisement de ses droits statutaires à congés de maladie) même si, concrètement, il n'exerce plus ses anciennes fonctions ;
- Si l'agent est **en fonction** : la PPR débute à la **date de la réception, par la collectivité, de l'avis du conseil médical** portant sur l'inaptitude à tous les emplois du grade. Si l'agent en a fait la demande de manière anticipée sans attendre l'avis du conseil médical saisi par l'autorité territoriale

Formellement, un **arrêté individuel** est pris par l'Autorité territoriale afin de placer l'agent en PPR et d'acter de la date de début de cette période.

En parallèle, l'**autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion** (ou du CNFPT pour les fonctionnaires de la catégorie A +) établissent, conjointement **avec le fonctionnaire**, un projet de convention qui définit les modalités de mise en œuvre de la PPR.

Conformément à l'article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, le **médecin du travail est informé** du projet de PPR **avant sa notification à l'agent**. Toutefois, compte tenu des implications du dispositif, il paraît pertinent de privilégier une véritable association du médecin du travail dans la construction du projet de PPR.

### 3. La notification de la PPR au fonctionnaire et la mise en œuvre

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire, en vue de sa signature, **au plus tard 2 mois après le début de la PPR**. Il dispose alors d'un **déla**i de **15 jours** à compter de cette notification **pour signer la convention**.

- **Hypothèse 1 : l'agent accepte la PPR et signe la convention**  
Dans ce cas de figure, **la convention de PPR est mise en œuvre** et le fonctionnaire bénéficie du plan d'action proposé avec l'encadrement et le suivi prévus dans la convention.
- **Hypothèse 2 : l'agent refuse le bénéfice de la PPR. Ce refus peut s'exprimer de manière :**
  - **Expresse** : le fonctionnaire informe la collectivité par courrier de son refus de la PPR,
  - **Implicite** : le silence du fonctionnaire au-delà du délai de 15 jours à compter de la notification du projet de convention équivaut à un refus de bénéficier de la PPR pour la période restant à courir.

Dans tous les cas il est invité à présenter une demande de reclassement.

### 4. La fin de la PPR et la procédure de reclassement

La PPR prend fin :

- **À la date du reclassement** de l'agent ;
- **Au plus tard 1 an à compter de** la date à laquelle la PPR a débuté.
- **Lorsque l'agent a bénéficié, au cours de la période, des congés pour raisons de santé, CITIS, congé**

#### Cas particuliers : fonctionnaire exerçant plusieurs emplois à temps non complet

- sur des grades différents (fonctionnaire pluri communal), l'Autorité territoriale transmet la convention de PPR pour information aux collectivités et établissements qui emploient l'agent pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer. Le cas échéant, la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de la PPR pourra engendrer une coordination entre les employeurs.
- sur des grades identiques (fonctionnaire intercommunal) : la convention sera signée par toutes les collectivités et établissements employeurs, nécessitant une coordination entre les employeurs.

**de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales. La date de fin de la PPR est alors reportée de la durée du congé.**

Au terme normal de la PPR, **le fonctionnaire présente une demande de reclassement** dans un autre emploi, corps ou cadre d'emplois compatible avec son état de santé. Il peut alors être **maintenu en position d'activité pendant 3 mois maximum** jusqu'à son reclassement effectif. En effet, à compter de la demande de l'agent, la procédure de reclassement doit être conduite en 3 mois maximum.

Il se voit alors proposer plusieurs emplois par l'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (ou du CNFPT selon le cas), en fonction des vacances d'emplois observées.

**L'impossibilité, pour la collectivité ou le Centre de Gestion (ou le CNFPT selon le cas), de proposer à l'agent de tels postes doit faire l'objet d'une décision motivée.**

- **Hypothèse 1 : Proposition de reclassement de l'agent**  
En cas d'existence d'un emploi vacant compatible avec son état de santé, la réglementation de droit commun s'applique pour le déroulement de la procédure de reclassement.

- **Hypothèse 2 : Impossibilité de reclassement**
  - Absence de demande de reclassement de l'agent au terme de la PPR ou refus opposé par l'agent à des propositions de postes formulées par l'autorité territoriale : l'agent est alors susceptible de faire l'objet d'un licenciement pour inaptitude physique ou d'une retraite pour invalidité ;
  - Absence immédiate d'un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent : l'impossibilité pour l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion (ou du CNFPT selon le cas) de proposer un tel emploi doit faire l'objet d'une décision motivée. Son dossier sera alors traité statutairement, avec plusieurs issues possibles : disponibilité d'office avec maintien d'un demi-traitement, licenciement pour inaptitude, retraite pour invalidité.

La PPR peut également prendre fin de manière anticipée :

- **En cas de refus de l'agent de bénéficier de la PPR**, expresse ou tacite (passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet de convention de PPR),
- Soit **en cas de reclassement du fonctionnaire en cours de PPR** dans un autre emploi ou cadre d'emplois proposé par l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion (ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +),
- Soit **en cas de manquements caractérisés** au respect des termes de la convention (absences ou retards répétés ou injustifiés, manque caractérisé d'assiduité en contradiction avec les termes de la convention).

## IV. ENGAGEMENT DU CDG 16

- **Auprès de la collectivité d'origine :**
  - Apporter **une expertise juridique et notamment statutaire** sur le parcours de reclassement professionnel de l'agent,
- **Auprès de l'agent:**
  - **Apporter un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi** : formation aux techniques de recherche d'emploi, relecture de documents (CV, lettre de motivation...), transmission des offres d'emploi pertinentes.