



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

GUIDE PPR

La Période Préparatoire Au Reclassement (PPR)

GUIDE

Section conseil
départemental 12

4 rue Paraire

12000 Rodez

05 65 7313 27

06 70 85 63 52

Cfdt.cg12@wanadoo.fr



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Période de préparation au reclassement (PPR) est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objectif de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Durant cette période vous pourrez être accompagné(e) afin de réaliser un bilan de compétences, suivre des actions de formations, des immersions dans les trois versants de la Fonction Publique.

LE CADRE REGLEMENTAIRE :

La naissance de la période préparatoire au reclassement, le cadre général :

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, avec la création de l'article 85-1 de la loi n°84-85, stipule « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Les décrets d'application dans la fonction publique territoriale :

Dans la fonction publique territoriale, un premier décret de 2017, fixe les modalités d'applications :

le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 : institue une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

En avril 2022, un deuxième décret vient adapter les modalités d'application de la Période Préparatoire au Reclassement dans la fonction publique territoriale :

Les principales garanties apportées par le décret sont les suivantes :

- 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.

- A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de **trois mois**

- l'ajout du maintien de l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire au traitement indiciaire pendant le PPR

- Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un **conseiller désigné par une organisation syndicale**.

- Le fonctionnaire peut former un **recours gracieux** contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.

Section conseil
départemental 12

4 rue Paraire

12000 Rodez

05 65 73 13 27

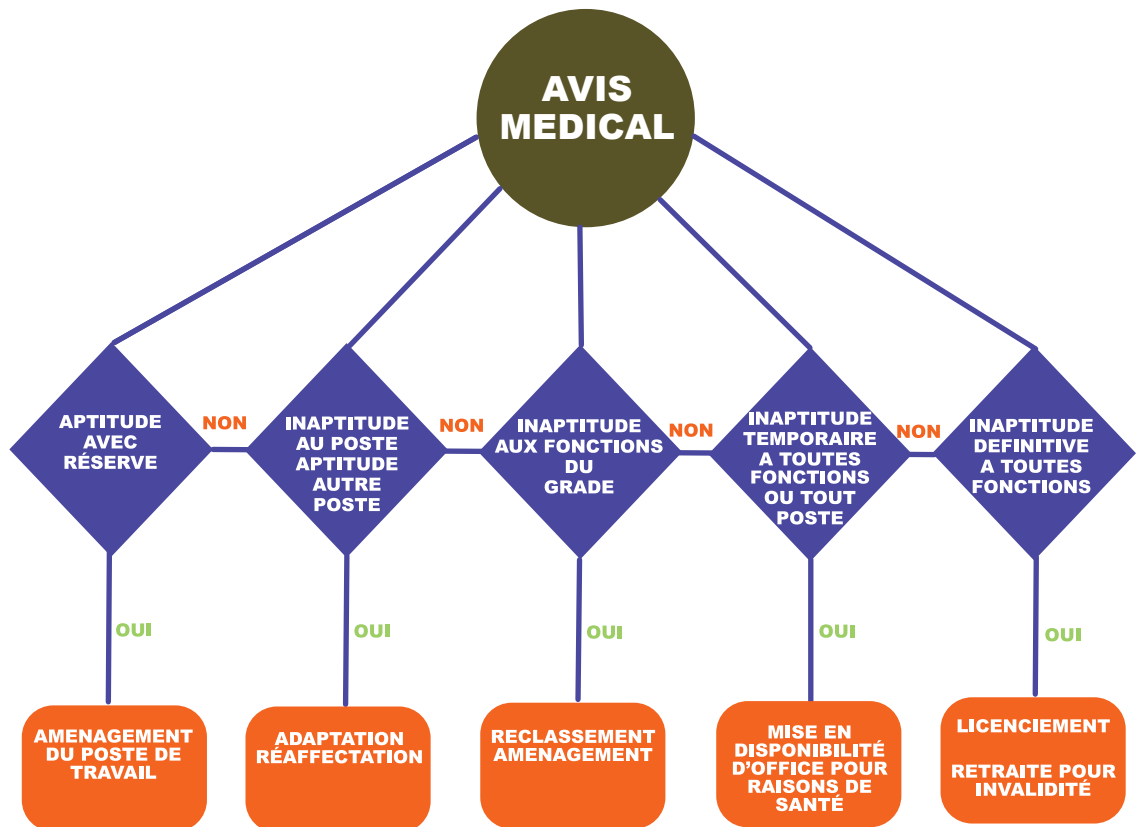
06 70 85 63 52

Cfdt.cg12@wanadoo.fr



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RAPPEL SUR LES GRANDES ÉTAPES DE L'INAPTITUDE ET LEURS CONSÉQUENCES :



A chaque étape, nécessitant un avis médical, vos représentants syndicaux Cfdt sont là pour vous accompagner

LES BÉNÉFICIAIRES DU PPR :

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier du PPR, indépendamment de leur temps de travail.

QUAND DÉBUTE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT ?

Le décret de 2022 est venu modifier le début de la PPR, il peut débuter :

- sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité.

- Lorsque l'agent est en poste : à compter de la date de notification de l'avis d'inaptitude du Conseil Médical à toutes les fonctions de son grade.

- Lorsque l'agent est en congés (congés pour raison de santé, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité ou congés liés aux charges parentales) : à compter de sa reprise

de fonction.

- La date de début de la période de préparation au reclassement peut, en outre, être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'employeur dans la limite d'une durée maximale de deux mois.

LA DURÉE DE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT :

Le dispositif de la Période de préparation est actuellement fixé à une durée de 1 an maximum. Toutefois, dans le cas où l'agent bénéficie de congés (congés pour raison de santé, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité ou congés liés aux charges parentales) durant l'exécution de sa PPR, les décrets du 22 avril 2022 prévoient la possibilité de reporter la PPR de la durée de ce congés.

Section conseil
départemental 12

4 rue Paraire
12000 Rodez
05 65 7313 27
06 70 85 63 52

Cfdt.cg12@wanadoo.fr



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

LE DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT :

Une fois que l'agent a accepté la PPR, dans les deux mois suivant le début d'une PPR, une convention est adressée à l'agent pour signature. Cette convention permet de contractualiser l'engagement des parties prenantes en vue de les rendre acteurs de la démarche.

L'agent dispose d'un délai de 15 jours à partir de la date de notification pour signer la convention.

Toutefois, La convention, avant d'être donnée pour signature à l'agent, va être étudiée par le médecin du travail pour vérifier sa compatibilité avec l'état de santé de l'agent. Si l'avis du conseil médical est rendu en cours de période de préparation au reclassement, le décret du 22 avril 2022 autorise désormais expressément la modification du projet, par avenant, pour en tenir compte.

LA CONVENTION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Dans la Fonction publique territoriale, la convention est tripartite : elle lie la collectivité, l'agent et le Centre de Gestion (CDG) ou le Centre National Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour certains cadres d'emploi.

QUAND S'ACHÈVE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT ?

La PPR s'achève dans 3 cas :

- En cas de manquement des engagements de l'agent (ex : absence à des formations).
- A la date du reclassement de l'agent.
- Au terme de la période d'une année.

Un agent peut toutefois prolonger la PPR de 3 mois supplémentaires si il a formulé une demande de reclassement (la PPR ne dure alors pas 12 mois mais 15 mois maximum dans ce cas de figure). Bien sûr, l'agent reste en position d'activité durant cette période.

CE QUE SOUHAITE LA CFDT

**Section conseil
départemental 12**

4 rue Paraire

12000 Rodez

05 65 7313 27

06 70 85 63 52

Cfdt.cg12@wanadoo.fr



L'ajout dans les courriers destinés aux agents de la possibilité pour lui d'être accompagné à l'entretien de présentation..



Le maintien intégral de la rémunération pendant la PPR, y compris les primes et indemnités.



Accès prioritaire et élargi aux formations pour les agents en PPR, afin de faciliter leur reconversion.



Garantie du maintien des droits à l'avancement et à la promotion pendant la PPR et après le reclassement.



Une consultation systématique des commissions administratives paritaires (CAP) sur les projets de PPR et les propositions de reclassement.



Bilan annuel du dispositif de PPR au niveau local, avec la participation des organisations syndicales présenté en F3SCT.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FOIRE AUX QUESTIONS :

QUE SE PASSE T IL SI L'AGENT REFUSE DE BÉNÉFICIER ET D'ACCEPTER LA PPR ?

Lorsque l'agent refuse de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, de manière claire ou tacite (passé le délai de 15j suivant la notification du projet à l'intéressé), il est invité à présenter une demande de reclassement.

QUE SE PASSE T IL SI L'AGENT NE PRÉSENTE PAS DE DEMANDE DE RECLASSEMENT ?

Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement, la collectivité peut désormais engager une procédure de reclassement sans demande préalable de l'agent (cf décrets du décret du 22 avril 2022 : « L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement en application du même article 3. S'il ne présente pas de demande, [la collectivité] peut engager la procédure prévue à l'article 3-1. »).

QUE SE PASSE T IL À L'ISSUE D'UNE PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU CLASSEMENT SI LA COLLECTIVITÉ NE PROPOSE PAS DE POSTE ?

À l'issue d'une période préparatoire au reclassement (PPR), si la collectivité ne propose pas de poste de reclassement au fonctionnaire, plusieurs scénarios peuvent se produire:

1. Si le fonctionnaire a sollicité un reclassement mais qu'aucun emploi ne peut lui être proposé par sa collectivité, la collectivité doit prendre une décision motivée expliquant l'impossibilité de proposer un tel emploi.

2. La collectivité peut désormais engager une procédure de reclassement sans demande préalable de l'agent.

3. Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement, la collectivité doit conduire une procédure de reclassement dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

4. Dans le cas où aucun reclassement n'est possible, l'agent pourrait être placé en disponibilité d'office pour raison de santé ou, si les conditions sont remplies, admis à la retraite pour invalidité.

Il est important de noter que la collectivité a l'obligation de faire des efforts pour trouver un poste adapté à l'état de santé de l'agent et à ses compétences acquises pendant la PPR. **L'impossibilité de reclassement doit être dûment justifiée par la collectivité.**

COMMENT LA COLLECTIVITÉ PEUT-ELLE JUSTIFIER L'IMPOSSIBILITÉ DE PROPOSER DES EMPLOIS ?

La collectivité peut justifier l'impossibilité de proposer des emplois de reclassement à un salarié déclaré inapte de plusieurs manières:

1. Démontrer l'absence de postes disponibles: la collectivité doit prouver qu'il n'existe pas de postes vacants compatibles avec les capacités de l'agent et les préconisations du médecin du travail au sein de l'administration.

2. Fournir une notification écrite: La collectivité doit faire connaître par écrit à l'agent les motifs précis qui s'opposent au reclassement.

Section conseil
départemental 12

4 rue Paraire

12000 Rodez

05 65 7313 27

06 70 85 63 52

Cfdt.cg12@wanadoo.fr



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Cette obligation s'applique aussi bien pour l'inaptitude d'origine professionnelle que non professionnelle.

3. Prouver l'incompatibilité des postes existants: La collectivité doit démontrer que les postes disponibles ne correspondent pas aux capacités restantes de l'agent ou aux recommandations du médecin du travail.

4. Documenter les recherches effectuées: La collectivité doit pouvoir prouver qu'elle a mené des recherches sérieuses et loyales, en explorant toutes les possibilités de reclassement au sein de l'administration.

5. Présenter l'avis du médecin du travail: Si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien de l'agent dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, l'administration peut s'en prévaloir.

6. Démontrer l'impossibilité d'aménagement des postes: la collectivité doit prouver qu'elle ne peut pas adapter les postes existants aux restrictions médicales du salarié.

Il est important de noter que la charge de la preuve incombe à la collectivité. Elle doit donc être en mesure de fournir des éléments concrets et détaillés justifiant l'impossibilité de reclassement pour éviter que le licenciement ne soit considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

DANS QUELLES CONDITIONS UN FONCTIONNAIRE PEUT IL ÊTRE PAYÉ PAR LE CENTRE DE GESTION À LA FIN DE SA PPR EN CAS DE NON RECLASSEMENT ?

1. L'agent doit avoir présenté une demande écrite de reclassement à la fin de sa PPR.

2. La procédure de reclassement est conduite sur une durée maximale de 3 mois à compter de la demande de l'agent

3. Pendant cette période de 3 mois, l'agent est maintenu en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine

4. Si le reclassement n'a pas abouti à l'issue de ces 3 mois, le centre de gestion peut potentiellement prendre en charge la rémunération de l'agent.

5. Cette prise en charge financière par le centre de gestion intervient généralement lorsque la collectivité d'origine ne peut pas proposer de poste adapté à l'agent et que celui-ci est placé en surnombre.

Il est important de noter que les fonctionnaires territoriaux peuvent être mis à disposition du centre de gestion pendant la période de préparation au reclassement pour effectuer diverses missions. Cependant, cette mise à disposition ne s'applique pas nécessairement après la période de reclassement.

Les modalités exactes de prise en charge financière par le centre de gestion peuvent varier selon les situations individuelles et les conventions établies entre les collectivités et les centres de gestion. Il est recommandé de consulter directement le centre de gestion concerné pour obtenir des informations précises sur les conditions spécifiques de prise en charge après la période de reclassement.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION PENDANT LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT ?

Section conseil
départemental 12
4 rue Paraire
12000 Rodez
05 65 7313 27
06 70 85 63 52
Cfdt.cg12@wanadoo.fr



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

L'administration a plusieurs obligations lors de la proposition d'un emploi de reclassement à un agent public :

1. Proposer un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé. Si un tel emploi n'est pas disponible, l'administration peut proposer tout autre emploi si l'agent l'accepte.
2. Effectuer une recherche effective et sérieuse de possibilités de reclassement. L'administration doit être en mesure de prouver qu'elle a examiné sérieusement toutes les options de reclassement.
3. Consulter le service de médecine professionnelle pour examiner les possibilités de reclassement adaptées à l'état de santé de l'agent.
4. Proposer des postes concrets, précis et personnalisés. Une simple liste de postes à pourvoir n'est pas suffisante.
5. Maintenir le traitement correspondant au grade d'origine de l'agent pendant la période de reclassement.
6. Respecter un délai maximal de 3 mois à compter de la demande de l'agent pour conduire la procédure de reclassement.
7. Obtenir l'accord de l'agent si le poste proposé est dans une catégorie inférieure.

Il est important de noter que l'obligation de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat. L'administration doit démontrer qu'elle a fait tous les efforts possibles pour trouver un emploi adapté, même si le reclassement n'aboutit pas.

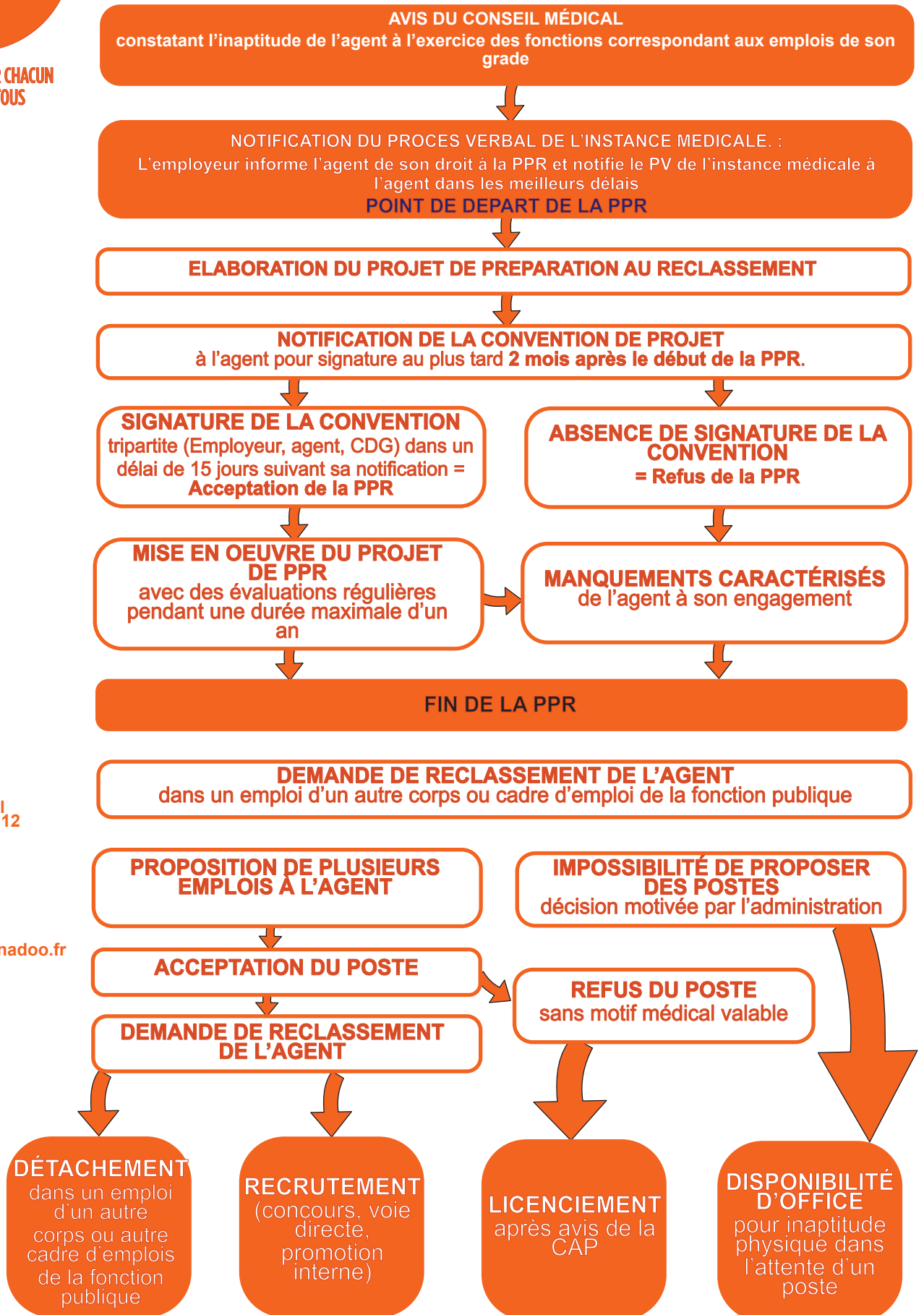
**Section conseil
départemental 12**
4 rue Paraire
12000 Rodez
05 65 7313 27
06 70 85 63 52
Cfdt.cg12@wanadoo.fr



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SCHÉMA RÉCAPITULATIF :

En tenant compte des textes réglementaires



Section conseil
départemental 12
4 rue Paraire
12000 Rodez
05 65 7313 27
06 70 85 63 52
Cfdt.cg12@wanadoo.fr