



# PPR

## Période de Préparation au Reclassement

### Le cadre Juridique

---

L'inaptitude peut être temporaire ou définitive et intervient à 3 niveaux:

- Aux seules fonctions : l'autorité territoriale est tenue de procéder au changement d'affectation ou dans l'impossibilité de ce dernier, à un reclassement professionnel ;
- **Aux fonctions du grade : dans ce cas, une PPR doit être proposée à l'agent et un reclassement professionnel doit être mis en place ;**
- À toutes les fonctions : le licenciement intervient pour les agents IRCANTEC et un dossier de retraite pour invalidité doit être instruit pour les agents CNRACL.

La PPR est applicable depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019. Elle intervient dans le cadre de l'inaptitude définitive aux fonctions du grade de l'agent fonctionnaire (IRCANTEC et CNRACL) et est suivie d'une procédure de reclassement.

### Le principe

---

La période de préparation au reclassement vise à préparer le fonctionnaire bénéficiaire à l'occupation d'un nouvel emploi public compatible avec son état de santé sous forme de stages ou d'immersion. Cette période peut être effectuée dans une collectivité/EPCI ou une fonction publique, autre que celle où il occupait ses fonctions.

La PPR constitue une période transitoire à la reconversion professionnelle de l'agent, dans le cadre d'un accompagnement personnalisé.

*Nota : la PPR ne peut pas préparer à une réorientation professionnelle vers le secteur privé.*

Lorsque le fonctionnaire est déclaré inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade, après avis du Conseil Médical en formation Restreinte, l'autorité territoriale et le Centre de Gestion proposent une période de préparation au reclassement à l'agent.

La PPR dure au **maximum 12 mois**, durant lesquelles l'agent est en position d'activité et perçoit la totalité de son traitement.

*Nota : l'agent peut refuser la PPR. Dans ce cas il pourra présenter directement une demande de reclassement pour inaptitude physique.*

*Il peut également renoncer au reclassement et être licencié (fonctionnaire IRCANTEC) ou mis à la retraite pour invalidité (titulaire CNRACL).*

## La procédure

---

A réception de l'avis du Conseil Médical en formation Restreinte, l'autorité territoriale informe par écrit l'agent de son droit à PPR.

### La PPR débute :

- Soit à compter de la saisine du Conseil Médical en formation restreinte pour avis sur le niveau d'aptitude de l'agent
- Soit à compter de la date de notification de l'avis du Conseil Médical
- Soit à compter de sa reprise d'activité : pour l'agent en congé pour raison de santé, CITIS, en disponibilité d'office, Congé maternité, congés liés aux charges parentales
- Soit au terme d'un report maximal de 2 mois : par dérogation et avec accord de l'agent et de la collectivité (pendant cette période transitoire, l'agent sera en position d'activité)

## La mise en oeuvre

---

Une convention tripartite entre la collectivité, le Centre de Gestion et l'agent est transmise pour signature à l'agent dans les **deux mois** suivant le début de la PPR.

Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention **dans un délai de 15 jours** à compter de sa date certaine de notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement. Toutefois il est préférable de recueillir de manière écrite (daté et signé) le refus de l'agent.

Pendant la PPR, l'agent est placé en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit son traitement habituel (rémunération, congés annuels, congés maladie, déroulement de carrière, ...).

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

La convention encadre les modalités de mise en oeuvre de cette période et définit

- Le contenu de la PPR
- La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement
- La périodicité de l'évaluation

La médecin du travail est informé; son avis est sollicité pour évaluer les dispositions de la convention et la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les parcours envisagés, mais ce dernier n'est pas rendu indispensable.

## Le déroulement de la PPR

---

L'agent est suivi par un conseiller en mobilité professionnelle pour l'accompagner dans son projet, ses démarches administratives et sa recherche d'emploi.

L'agent pourra également bénéficier de périodes d'observation et/ou d'immersion et de formations sur un ou plusieurs postes de son établissement ou toute autre administration ou établissement public des 3 fonctions publiques.

Il pourra réaliser un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE) et des mises en situations professionnelles.

De même, l'agent peut mobiliser son compte personnel de formation CPF, dans la limite de 150 heures de formation.

## L'évaluation

---

La convention définit une périodicité d'évaluations régulières, réalisées par l'autorité territoriale, ou le Président du Centre de Gestion, conjointement avec l'agent.

Ce suivi peut prendre la forme d'entretiens individuels et/ou téléphoniques.

Au cours de ces échanges, le projet peut être modifié avec l'accord de l'agent. (contenu, durée, modalités de mise en oeuvre)

## Fin de la PPR

---

La PPR prend fin :

- Soit à la date de reclassement de l'agent ;
- Soit au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Elle peut également être écourtée :

- Sur refus de l'agent de signer la convention, au plus tard 15 jours après la transmission de la convention à l'agent, dans un délais de 2 mois après le début de la PPR
- De manière anticipée, du fait de manquements caractérisés aux engagements de la convention constatés de la part de l'agent
- Suite au reclassement de l'agent (après demande de ce dernier), avant le terme prévu de la PPR

*Nota : si, pendant la PPR, l'agent a bénéficié de congés pour raison de santé, CITIS, congé maternité, congés liés aux charges parentales, la date de fin de PPR est reportée de la durée du congé.*

A la fin de la PPR, l'agent doit présenter une **demande écrite de reclassement** dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique. Dans ce cas, il est maintenu en position d'activité, pour une **durée maximale de 3 mois**, jusqu'à la mise en oeuvre effective du reclassement.

Le reclassement de l'agent à l'issue de la PPR se fait soit en intégration directe, soit par détachement, suite à l'avis préalable du Conseil Médical et l'évaluation si nécessaire du Médecin du travail (besoin en aménagements).

## Cas d'échec de la PPR

---

En partant du principe que l'agent n'a pas formulé de demande de reclassement (refus non exprimé) à l'issue de la PPR :

## **Conformément à l'article 3-1 du Décret 85-1054 du 30 Septembre 1985 :**

L'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas du même article.

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.

Après épuisement des droits à congés pour raison de santé, l'autorité territoriale devra instruire un dossier de mise en retraite pour invalidité pour le fonctionnaire CNRACL ou de licenciement pour inaptitude physique s'agissant du fonctionnaire IRCANTEC.

### **Si le reclassement ne peut intervenir, malgré la demande de l'agent, en raison d'une absence de poste de reclassement :**

- Aucun emploi de reclassement ne peut être proposé par la collectivité et l'agent, malgré ses recherches, n'a pas trouvé un emploi au sein d'une autre collectivité, d'une autre administration

Si le fonctionnaire, a en effet formulé une demande de reclassement, qui ne peut donc intervenir, dans le délai imparti (3 mois d'attente de reclassement à l'issue de la PPR), il devra être placé dans une position statutaire conforme, lui permettant d'épuiser ses droits à congés s'ils ne l'ont pas été, ou de se voir positionner en disponibilité d'office pour inaptitude physique, dans l'attente:

- D'un reclassement dans un nouveau poste compatible avec son état de santé
- D'une mise en retraite pour invalidité (titulaire CNRACL)
- D'un licenciement pour inaptitude (titulaire IRCANTEC).