



LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

Références :

- Code général de la fonction publique (articles L. 826-2 et L. 826-7)
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié
- Note d'information DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019

Définition

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, 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 Période de Préparation au Reclassement (*PPR*) a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier le fonctionnaire pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé dans sa collectivité ou son établissement d'origine ainsi que dans toute autre structure relevant de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle de l'agent vers un reclassement.

Champ d'application

1. Les agents concernés ?

La PPR concerne les fonctionnaires titulaires à temps complet ou non complet et à temps partiel.

En sont exclus :

- Les fonctionnaires stagiaires compte tenu de leur situation particulière (*caractère probatoire du stage*) qui ne leur confère aucun droit au reclassement pour inaptitude physique (*voir en ce sens, par exemple, Conseil d'Etat n° 381429 du 17 février 2016*) ;
- Les agents contractuels de droit public.

2. Le point de départ : le constat d'une inaptitude

La condition préalable au déclenchement d'une PPR repose sur le constat d'une inaptitude du fonctionnaire à remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

→ A quel moment est établi ce constat d'inaptitude ?

Pendant un congé pour raison de santé	En dehors d'un congé pour raison de santé
Congé de maladie ordinaire	Sur présentation d'un certificat du médecin traitant
Congé de longue ou de grave maladie	Sur recommandation du médecin du travail dans le cadre de la surveillance médicale
Congé de longue durée	
CITIS (ou congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle)	

→ Qui établit le constat de l'inaptitude ?

Le constat de l'inaptitude est établi par le Conseil médical en formation restreinte.

→ Quel type d'inaptitude ?

Conformément à l'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, la PPR est déclenchée lorsque l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

La PPR ne peut donc être mise en œuvre que dans le cas où le fonctionnaire est inapte à exercer l'ensemble des fonctions que son grade d'appartenance lui donne vocation à remplir.

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

- Inaptitude du fonctionnaire à toutes fonctions : 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, licenciement pour inaptitude physique*) ;
- Inaptitude du fonctionnaire à occuper son emploi mais possibilité de poursuivre une 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, voir en ce sens CE n° 401812 du 7 décembre 2018*).

Exemples :

PPR possible	PPR impossible
<p>Une ATSEM qui, à la suite d'un congé de maladie ordinaire, est reconnue physiquement inapte par le conseil médical à occuper les fonctions relevant de son grade.</p> <p>► Projet de PPR pour une reconversion dans un poste d'une autre filière professionnelle (<i>administratif, technique, ...</i>).</p>	<p>Un adjoint technique affecté aux espaces verts et reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions en raison d'une allergie aux graminées.</p> <p>► Dans la mesure où l'agent n'est pas reconnu inapte à l'ensemble des fonctions du grade d'adjoint technique, la PPR ne peut être proposée puisqu'un changement d'affectation peut être envisagé.</p>

Etape 1 : Consultation du Conseil médical en formation restreinte

L'inaptitude à remplir les fonctions correspondant aux emplois du grade dont relève le fonctionnaire doit être constatée par le Conseil médical en formation restreinte saisi à l'initiative de l'autorité territoriale.

Cette saisine intervient :

- Soit dans le cadre des cas d'une consultation obligatoire de cette instance médicale liée aux procédures d'octroi ou de renouvellement des congés pour raison de santé (*par exemple, reprise de fonctions au terme de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire*) ;
- Soit en dehors de ces procédures en application du 1-6° de l'article 5 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié (*reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire*).

Etape 2 : Information du fonctionnaire

A réception de l'avis émis par le Conseil médical en formation restreinte, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

Etape 3 : Placement du fonctionnaire en PPR

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

- Agent placé en congé pour raison de santé à la réception de l'avis du Conseil médical en formation restreinte : 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 même si, concrètement, il n'exerce plus ses anciennes fonctions ;
- Agent en fonction : la PPR débute à compter de la réception, par la collectivité, de l'avis du Conseil médical en formation restreinte portant sur l'inaptitude à tous les emplois du grade ;

Depuis la réforme introduite par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 :

- La PPR peut également débiter, à la demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du Conseil médical (formation restreinte) a été sollicité : dans ce cas de figure, si le Conseil médical émet un avis d'aptitude, l'autorité territoriale (le Président du Centre de Gestion ou du CNFPT) peut mettre fin à la PPR ;
- La date de début de la PPR peut également être reportée, par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale (ou du Président du Centre de Gestion ou du CNFPT) dans la limite d'une durée maximale de 2 mois : le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

Etape 4 : Elaboration du projet de convention PPR

L'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +*) établissent, conjointement avec le fonctionnaire, par voie de convention, un projet qui définit :

- Le contenu de la PPR ;
- Les modalités de mise en œuvre ;
- La durée au terme de laquelle le fonctionnaire devra présenter une demande de reclassement.

Lorsque l'intéressé effectue la PPR en tout ou partie en dehors de sa collectivité d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention de PPR pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Parallèlement à ces démarches, l'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT pour les fonctionnaires relevant de la catégorie A +*) engage avec le fonctionnaire une recherche d'emploi dans un corps ou cadre d'emplois.

Durant cette phase d'élaboration du projet de convention, l'agent est susceptible de bénéficier :

- De périodes de formation ;
- De périodes d'observation ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes au sein de sa collectivité ou auprès de toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique.

Le projet de convention peut être modifié par voie d'avenant pour tenir compte de l'avis du Conseil médical lorsque celui-ci est rendu en cours de PPR.

Cas particulier : pour le fonctionnaire exerçant plusieurs emplois à temps non complet (*fonctionnaire pluricommunal*), l'autorité territoriale transmet la convention de PPR aux collectivités et établissements qui emploient l'agent pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

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.

Compte tenu des implications du dispositif, il est préférable de privilégier une véritable association du médecin du travail dans la construction du projet de PPR.

Etape 5 : Notification de la convention de PPR au fonctionnaire

Le projet de convention de PPR 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 délai 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 des actions de formation ou des périodes d'immersion ou d'observation qui y sont prévues.

→ Hypothèse 2 : l'agent refuse le bénéfice de la PPR

Le refus de l'agent peut s'exprimer de manière :

- **Exprès** : le fonctionnaire informe la collectivité de son intention de ne pas bénéficier d'une PPR en lui retournant le formulaire de décision complété en ce sens.
- **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.

Exemple : Avis du Conseil médical notifié à la collectivité le 15 avril 2019 alors que l'agent bénéficie d'un congé de maladie ordinaire jusqu'au 18 avril 2019 :

- L'autorité territoriale place le fonctionnaire en PPR à compter du 19 avril 2019 et dispose d'un délai de 2 mois (*soit jusqu'au 19 juin 2019*) pour lui notifier le projet de convention de PPR ;
- Si la notification est effectuée le 1^{er} mai 2019 et que l'agent reste silencieux au-delà du délai de 15 jours à compter de cette notification, la PPR prend fin automatiquement soit, au cas présent, le 16 mai 2019.

Dans les deux cas de figure (*refus exprès ou implicite*), l'agent est tenu d'effectuer une demande de reclassement dans les conditions définies à l'article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié.

Etape 6 : Mise en œuvre de la convention et évaluation

→ Exécution de la convention

En cas d'acceptation de la PPR par le fonctionnaire, les actions prévues dans la convention sont mises en œuvre.

L'agent peut ainsi bénéficier :

- D'actions de formation (*par exemple auprès du CNFPT*) ;
- De périodes d'observation qui visent à permettre au fonctionnaire de découvrir de nouveaux environnements professionnels ;
- De périodes de mises en situation professionnelle (*ou périodes d'immersion*) pendant lesquelles le fonctionnaire doit pouvoir « tester » de nouveaux métiers afin de confirmer son projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.

Ces périodes peuvent être effectuées sur un ou plusieurs postes dans la collectivité d'origine du fonctionnaire ou auprès d'une administration ou d'un établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique.

→ Evaluation

La mise en œuvre de la PPR fait l'objet, selon une périodicité fixée dans la convention, d'une évaluation régulière réalisée par l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion, conjointement avec le fonctionnaire.

Cette évaluation permet d'apprécier et, le cas échéant, d'ajuster, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet, en accord avec le fonctionnaire.

→ Situation de l'agent pendant la PPR

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine.

Il continue ainsi de bénéficier de son droit à déroulement de carrière et des garanties attachées à la position d'activité (*congés annuels, congés pour raison de santé notamment*).

Dans le cas où l'agent bénéficie, au cours de la PPR, de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ces congés.

Exemples :

1^{er} cas de figure

Une PPR débutée le 1^{er} juin 2022 pour un agent qui bénéficie, au cours de la période (soit entre le 1^{er} juin 2022 et le 1^{er} juin 2023), de différentes périodes de congés de maladie ordinaire (du 1^{er} septembre au 15 octobre 2022 et du 1^{er} décembre au 10 décembre 2022 soit un total de **25 jours** de congés pour raison de santé).

Cette PPR, dont le terme initial était fixé au 1^{er} juin 2023, s'achèvera, compte tenu de ces absences, le **25 juin 2023**.

2^{ème} cas de figure

Une PPR débutée le 1^{er} juin 2022 pour un agent qui bénéficie, au cours de la période (soit entre le 1^{er} juin 2022 et le 1^{er} juin 2023) d'un congé de longue maladie octroyé, sur avis du Conseil médical, pour une durée de 6 mois à compter du 1^{er} février 2023.

Compte tenu de cette absence, la date de fin de la PPR (initialement fixé au 1^{er} juin 2023) doit être reportée de 4 mois (correspondant à la période allant du 1^{er} février 2023 au 1^{er} juin 2023) jusqu'au 1^{er} décembre 2023 sous réserve que l'agent soit physiquement apte à la reprise de la PPR au terme de son congé de longue maladie.

A sa reprise, le 1^{er} août 2023, l'intéressé pourra ainsi bénéficier d'un report de 4 mois (correspondant au congé de longue maladie obtenu entre le 1^{er} juin 2022 et le 1^{er} juin 2023) du terme de sa PPR qui s'achèvera donc le 1^{er} décembre 2023.

Le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son cadre d'emplois d'origine (*traitement indiciaire, supplément familial de traitement, indemnité de résidence et complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 le cas échéant*).

S'agissant du régime indemnitaire, aucune disposition ne prévoit d'obligation pour la collectivité employeur de maintenir le régime indemnitaire pendant la PPR.

L'attribution de primes ou indemnités au fonctionnaire est donc laissée à la libre appréciation de chaque collectivité territoriale qui doit en définir les conditions d'application dans la délibération instaurant le régime indemnitaire.

En revanche, en l'absence d'exercice effectif de fonctions, l'intéressé ne peut prétendre au versement :

- Des primes liées à l'exercice effectif de fonctions (*heures supplémentaires par exemple*) ;
- De la NBI.

Etape 7 : Fin de la PPR et procédure de reclassement

→Fin de la PPR

La PPR prend fin :

- A la date du reclassement de l'agent ;
- Au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté : dans l'hypothèse où l'agent a bénéficié, au cours de sa PPR, de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ces congés

A l'issue de la PPR, le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle ce reclassement prend effet, dans la limite d'une durée maximale de 3 mois.

Position d'activité 15 mois

PPR 12 mois

Reclassement 3 mois

La PPR peut prendre fin de manière anticipée :

- 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*).

La PPR prend également fin en cas de refus de l'agent, exprès ou tacite (*passé le délai de 15 jours suivant la notification du projet de convention de PPR*).

→Procédure de reclassement

Au terme 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 se voit alors proposer, par l'autorité territoriale et le Président du Centre de Gestion (*ou du CNFPT selon le cas*), plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

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.

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent.

→Hypothèse 1 : Proposition de reclassement de l'agent

En cas d'existence d'un emploi vacant compatible avec son état de santé, le fonctionnaire qui a présenté une demande de détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois est détaché après avis du Conseil médical en formation restreinte reconnaissant son aptitude à l'exercice de ses nouvelles fonctions.

Les dispositions statutaires qui fixeraient des conditions limitatives de détachement ne peuvent lui être opposées.

La situation de l'agent détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison d'une inaptitude temporaire est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement :

- Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé : le Conseil médical propose le maintien de détachement de l'intéressé ;
- Si, après l'expiration d'un délai d'un an, suivant le détachement, le Conseil médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses anciennes fonctions : l'agent est, sur sa demande, intégré dans le corps ou le cadre d'emplois d'accueil.

→Hypothèse 2 : Impossibilité de reclassement de l'agent

Font obstacle au reclassement du fonctionnaire :

- Le 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 ;
- L'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.

Dans cette dernière hypothèse, selon l'interprétation de la Direction Générale des Collectivités Locales, le fonctionnaire pourra être, dans l'attente de lui trouver un poste, placé en position de disponibilité d'office pour raison de santé conformément à l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié (*en cas d'épuisement des droits statutaires à congés pour raison de santé et d'impossibilité immédiate d'être reclassé*).

→Hypothèse 3 : Cas particulier de l'absence de demande de reclassement de l'agent

En l'absence de demande de reclassement du fonctionnaire, l'autorité territoriale (le Président du Centre de Gestion ou du CNFPT) peut, après un entretien avec l'agent, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, des emplois compatibles avec son état de santé susceptibles d'être pourvus par la voie du détachement.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas où l'intéressé se trouve en congé pour raison de santé ou en CITIS.

Pendant l'entretien, le fonctionnaire peut être accompagné par :

- Un conseiller en évolution professionnelle ;
- Un conseiller carrière ;
- Un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale (le Président du Centre de Gestion ou du CNFPT) a engagé une procédure de reclassement.

L'autorité territoriale compétente statue sur ce recours après avis de la CAP dont relève l'agent.