

N° 59
Avril 2024

Fiche pratique

La période de préparation
au reclassement (PPR)

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références juridiques

[Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

[Article L826-2](#) du code général de la fonction publique

[Circulaire DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019](#)

[FAQ \(Site de la DGCL\)](#)

L'essentiel

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par le conseil médical 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 également droit à la période de préparation au reclassement.

Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est, par conséquent, modifié

Le principe

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade sans lui interdire d'exercer toute activité, l'autorité territoriale ou le président du CDG propose une période de préparation au reclassement, après avis du conseil médical.

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Le décret précise bien une **inaptitude aux emplois du grade**. Une inaptitude au seul poste de travail ne permet pas l'octroi d'une PPR mais entraîne uniquement un changement d'affectation dans un autre emploi du grade.

Seule l'inaptitude aux emplois du grade ouvre droit à une PPR

Exemples :

Un adjoint technique est reconnu inapte définitivement à toutes les missions de son grade mais peut exercer d'autres missions relevant d'autres filières (adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine ...) : PPR

Un adjoint technique est reconnu inapte définitivement à son emploi d'agent de restauration mais peut exercer d'autres missions relevant de son grade (agent de maintenance, agent d'entretien polyvalent, surveillant, plombier, électricien ...) : pas de PPR

1. Agents concernés par la période de préparation au reclassement (PPR)

La PPR est ouverte aux fonctionnaires titulaires à temps complet et non complet, relevant du régime spécial ou du régime général, et reconnus inaptes aux emplois correspondants à leurs grades par le conseil médical.

Sont donc exclus de la PPR, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels.

NDLR : Le décret ne mentionne pas expressément que l'inaptitude doit être définitive. Ainsi la Cour Administrative d'Appel de Toulouse dans son arrêt n° 20TL22699 du 24 mai 2022, a précisé que « l'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être mis en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration, après avis du comité médical, le bénéfice d'une période de préparation au reclassement. La période d'élaboration du projet n'exonère pas la collectivité, le président du centre de gestion et l'intéressé de rechercher un emploi

2. Objet de la période de préparation au reclassement (PPR)

La PPR a pour objet de préparer ou de qualifier l'agent afin de lui permettre d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé et préparer le reclassement de l'agent.

A cet effet, elle peut comporter des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation, sur un ou plusieurs postes, au sein de sa collectivité ou établissement d'origine ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique (*FPT, FPE et FPH*). Sont donc exclues les structures privées même sous forme associative.

3. Information de l'agent

L'agent doit être informé par l'autorité territoriale dès réception de l'avis du conseil médical réuni en formation restreinte.

4. Début de la PPR

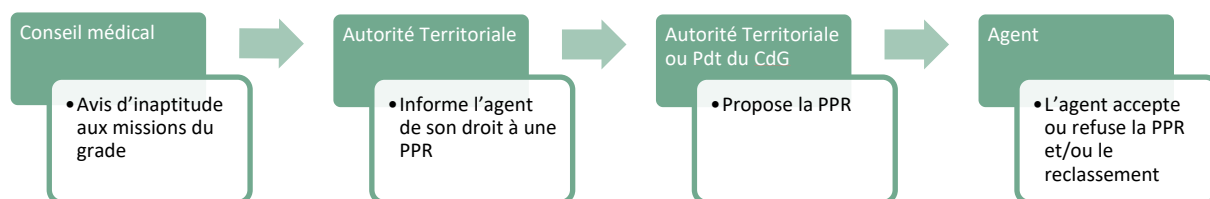
A compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent est en fonction.

A compter de la reprise de fonctions si l'agent bénéficie d'un congé pour raisons de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou d'un congé lié 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) lors de la réception de l'avis du Conseil médical.

Sur demande du fonctionnaire, la PPR peut également débuter à la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce cas, et dans l'hypothèse où le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire ; l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite de deux mois. Le fonctionnaire est alors maintenu en activité pendant ce report.

L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR peut présenter directement une demande de reclassement



5. Modalités de mise en œuvre

L'autorité territoriale et le président du CDG établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, le projet qui définit :

- Le contenu de la préparation au reclassement,
- Les modalités de mise en œuvre,
- La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement
- La périodicité de l'évaluation

Ce projet fait l'objet d'une convention tripartite (autorité territoriale, centre de gestion et agent) qui doit être notifiée à l'agent pour signature au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire effectue la période de préparation reclassement, en tout ou partie, en dehors de son administration, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le service de médecine préventive doit être informé du projet avant la notification faite à l'agent.

Pendant la période d'élaboration du projet, l'agent peut effectuer dans son administration ou en dehors des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation.

La période d'élaboration du projet n'exonère pas la collectivité, le président du centre de gestion et l'intéressé de rechercher un emploi

A défaut de signature dans un délai de 15 jours à compter de la notification, l'agent est réputé refuser la période de préparation au reclassement.

6. Suivi et évaluation

La convention fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation réalisée par l'autorité territoriale ou le centre de gestion et l'agent selon une périodicité fixée dans la convention.

Lors de cette évaluation, des modifications peuvent être apportées à la convention (contenu, durée ou modalités de mise en œuvre).

La PPR peut également être réduite dans l'hypothèse où l'agent est reclassé ou en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention

7. Le terme de la PPR

La PPR prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

À la fin de la PPR, l'agent doit faire une demande de reclassement.

L'agent qui a fait une demande de reclassement peut être maintenu en activité dans la limite d'une durée de trois mois.

Si l'agent est placé, pendant la PPR, en congés pour raison de santé, en congé pour invalidité imputable au service, d'un congé de maternité ou d'un congé lié aux charges parentales, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

8. Situation de l'agent pendant la PPR

Pendant toute la durée de la PPR, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

L'agent étant en position d'activité, il bénéficie de ses droits à avancement, à congés annuels, à congés de maladie

La rémunération maintenue pendant la PPR comprend le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. La nouvelle bonification indiciaire n'est pas versée. S'agissant du régime indemnitaire, il appartient à la collectivité de se prononcer sur son attribution.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime