

La période de préparation au reclassement (PPR)

Article L826-2 et suivants du Code Général de la Fonction Publique
Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié
Circulaire de la DGCL n° 19-005296-D du 30 juillet 2019
FAQ de la DGCL relative à la mise en œuvre de la PPR

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 est venu instituer une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux devenus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade.

Définition

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Bénéficiaires

Quels agents ?

La PPR est ouverte exclusivement aux fonctionnaires titulaires, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet.

Les stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public et de droit privé sont donc exclus du bénéfice de la PPR.

Quelle inaptitude ?

Il doit s'agir d'une inaptitude **définitive** à l'exercice des fonctions **correspondant aux emplois du grade de l'agent**.

Sont donc exclues :

- ↳ L'inaptitude à une partie des fonctions du grade seulement
- ↳ L'inaptitude temporaire
- ↳ L'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions

A noter : Dans sa FAQ, la DGCL indique que rien ne s'oppose à ce qu'un agent en disponibilité d'office pour raison de santé puisse bénéficier d'une PPR. En effet, dans la mesure où il est inapte définitivement à l'exercice des fonctions de son grade, le conseil médical peut être saisi afin de constater l'inaptitude de manière à déclencher le droit à une PPR.

Le point de départ de la PPR

La période de préparation au reclassement débute :

- ↳ à compter de la réception par l'autorité territoriale ou le président du CDG de l'avis du conseil médical
- ↳ sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du CDG peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale ou le président du CDG, 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 prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale ou le président du CDG de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

L'avis d'inaptitude définitive aux emplois du grade est délivré par le conseil médical.

Information de l'agent

L'agent doit être informé de **son droit** à une PPR dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève.

S'il s'agit d'un droit pour l'agent, il **ne s'agit pas en revanche d'une obligation**. L'agent peut donc refuser de bénéficier d'une PPR et présenter directement une demande de reclassement.

L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR est invité à présenter une demande de reclassement. S'il ne présente pas de demande, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion peut lancer la procédure de reclassement prévue à [l'article 3-1 du décret 85-1054](#) (voir partie « Issue de la PPR »).

- ↳ [Modèle de courrier](#)

Arrêté

Dès l'engagement de l'agent à suivre la PPR, l'autorité territoriale établit un arrêté le plaçant en situation de PPR.

- ↳ [Modèle d'arrêté](#)

La convention

Elaboration de la convention

L'autorité territoriale et le président du centre de gestion élaborent, conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que sa durée.

Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Le médecin du travail est informé de ce projet de préparation au reclassement avant la notification à l'agent.

Le projet peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période de préparation au reclassement.

Les agents à temps non complet

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'autorité territoriale ou le président du CDG qui en est signataire transmet la convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé peut continuer à exercer.

Situation de l'agent pendant la période d'élaboration

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut commencer à bénéficier de périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Signature et notification

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR. Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir ([art 2-3 du décret n° 85-1054](#)).

Le déroulement de la PPR

Durée

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et **au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté**.

Cette période d'un an peut toutefois se voir légèrement prolongée, dans la mesure où l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu dans cette position jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de 3 mois.

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 prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.

Le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ([art 2-3 du décret n° 85-1054](#)).

Situation de l'agent

Position

Pendant cette période, le fonctionnaire est en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine. La PPR est ainsi assimilée à une période de service effectif dans laquelle le fonctionnaire conserve tous les droits liés à cette position d'activité.

Rémunération

Le fonctionnaire étant en position d'activité, il perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire. En revanche, le maintien du régime indemnitaire n'est pas garanti, l'article L826-2 du Code Général de la Fonction Publique ne prévoyant que le maintien du traitement. **Toutefois, le décret n° 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat prévoit depuis le 1^{er} mai 2022, la possibilité du maintien pendant la PPR. Ainsi si la délibération sur le régime indemnitaire de la collectivité ou l'établissement prévoit les règles de maintien en référence au décret n° 2010-997, cette mesure est directement applicable.**

Congés

L'agent en PPR a droit aux mêmes congés que n'importe quel agent en position d'activité (maladie, annuels, maternité...).

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 prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.

Contenu de la PPR

Le contenu de la PPR doit tenir compte du projet professionnel de l'agent et être en adéquation avec l'emploi auquel il se destine.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L2 du Code Général de la Fonction Publique, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Les périodes de formations

La convention de projet définit le déroulement et le contenu des formations. L'agent peut à ce titre prétendre à différentes formations telles que la formation de perfectionnement, le congé pour bilan de compétences, pour validation des acquis de l'expérience, ou encore la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Le fonctionnaire peut également mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Les périodes d'observation

Ces périodes constituent un temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois existants au sein des différents services. Elles permettent aux agents en PPR d'être sensibilisés et de découvrir de nouveaux environnements professionnels.

Les mises en situation ou « période d'immersion »

Elles permettent à l'agent de tester certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions. Ces mises en situation visent notamment à permettre à l'agent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.

Attention : Lors des mises en situation en dehors de la collectivité d'origine, cette dernière continue de verser son traitement à l'agent. Cependant, la DGCL précise qu'il n'y a **pas de remboursement** du traitement par la collectivité d'accueil car il ne s'agit pas d'une mise à disposition dans les conditions des articles L512-6 et suivants du Code Général de la Fonction Publique.

Evaluation régulière

La mise en œuvre de la PPR fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion, conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés, en accord avec l'agent.

L'issue de la PPR

La demande de reclassement de l'agent

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé ([art L826-3 du Code Général de la Fonction Publique](#)).

Cependant, en l'absence de demande présentée par l'agent, l'autorité territoriale ou le président du CDG 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.

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 CDG a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.

Les modalités de reclassement

Le détachement (art L826-4 du Code Général de la Fonction Publique)

Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'autorité territoriale ou le président du CDG, de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée.

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

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ([art 3 du décret n° 85-1054](#)).

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

Le recrutement (art L826-5 du Code Général de la Fonction Publique)

Le fonctionnaire peut être recruté dans un autre cadre d'emplois de niveau supérieur, équivalent ou inférieur :

- ↳ Après un concours (externe, interne ou troisième concours) ;
- ↳ Sans concours lorsque le statut particulier le prévoit ;
- ↳ Par la voie de la promotion interne, au choix par appréciation de la valeur professionnelle ou des acquis de l'expérience, ou après réussite à un examen professionnel ;
- ↳ Par la voie des emplois réservés.

Outre les conditions générales d'accès à la fonction publique, le fonctionnaire doit justifier de l'ancienneté, et le cas échéant, du titre ou du diplôme, éventuellement exigés pour se porter candidat au concours ou à l'examen professionnel concerné.

En revanche, si l'accès au corps ou au cadre d'emplois est conditionné par une limite d'âge supérieure, l'agent bénéficiaire du reclassement ne peut se la voir opposer.

Compte tenu de l'invalidité de l'agent, le conseil médical peut proposer des aménagements aux règles normales de déroulement du concours, de l'examen ou de la procédure de recrutement dans le but d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques ([art 5 du décret n° 85-1054](#)).

Après inscription sur une liste d'aptitude, ou directement en cas de recrutement sans concours, le fonctionnaire est nommé stagiaire. Il est alors classé conformément aux règles de droit commun applicables au cadre d'emplois d'accueil.

Toutefois, s'il accède à un cadre d'emploi de niveau inférieur, il est classé à l'échelon du premier grade déterminé compte tenu des services qu'il a accompli dans son ancien cadre d'emplois, sur la base de l'avancement dont il aurait bénéficié s'il avait accompli ces services dans le cadre d'emplois de nomination. Les services pris en compte pour le classement sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil.

Lorsque la mesure de reclassement conduit à classer l'agent à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans le grade d'origine, il bénéficie à titre personnel du maintien de son indice brut antérieur jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal.

Le fonctionnaire territorial peut demander à bénéficier de ces modalités de reclassement dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude.

L'intégration (art L826-3 du Code Général de la Fonction Publique)

Le reclassement peut également être réalisé par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois. Le classement de l'agent dans le nouveau grade s'effectue alors dans les mêmes conditions que le classement suite au recrutement (voir ci-dessus).

L'impossibilité de procéder au reclassement

L'absence de poste

La recherche d'emplois compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire correspond à une **obligation de moyens et non de résultat** pour l'employeur. Cependant, l'impossibilité pour l'employeur de proposer des emplois doit faire l'objet **d'une décision motivée**, expliquant formellement les raisons de cette impossibilité.

Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire qui a sollicité un reclassement, celui-ci :

- ↳ Est placé en disponibilité d'office pour raison de santé s'il a épuisé ses droits à congé de maladie
- ↳ Est placé en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie : dans ce cas il reprend ses droits là où ils s'étaient arrêtés.

Il conviendra de mettre en œuvre par la suite la procédure d'admission à la retraite pour invalidité (pour les fonctionnaires CNRACL uniquement) ou de licenciement pour inaptitude physique.

Le refus de l'agent

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.