

LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

En application de l'article 9 de l'ordonnance du 19 janvier 2017, le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Il en explique les modalités de mise en œuvre, les objectifs et son déroulement.

Quels sont les agents concernés par la PPR ?

La période de préparation au reclassement est un **droit** accordé aux **fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes aux fonctions de leur grade par le comité médical** mais pouvant exercer d'autres activités dans un autre cadre d'emplois (exclusion des fonctionnaires stagiaires, des contractuels et des agents inaptes à l'emploi occupé).

Quels sont les objectifs de la PPR ?

La PPR est une **période de transition professionnelle** du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de préparer le fonctionnaire, par l'acquisition de nouvelles qualifications, à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la PPR ?

Dès réception de l'avis du comité médical, **l'autorité territoriale informe l'agent de son droit** à la PPR (l'agent pourra refuser la proposition et présenter directement une demande de reclassement).

La PPR débute :

- à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ;
- lors de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie ;
- à partir de la date d'acceptation expresse de la PPR par le fonctionnaire en disponibilité d'office.

Lorsque l'agent accepte de suivre la PPR, le **projet de préparation au reclassement est construit conjointement** entre l'agent, son autorité territoriale, le président du centre de gestion et, le cas échéant, avec l(es) éventuelle(s) collectivité(s) d'accueil. Ce projet, formalisé et encadré par le biais d'une **convention**, précise le contenu de la préparation, les modalités de mise en œuvre et d'évaluation, et la durée. Le service de médecine professionnelle et de prévention est informé de ce projet de préparation au reclassement avant notification à l'agent.

Au plus tard **deux mois après le début de la PPR**, le projet de **convention est notifié à l'agent**. Celui-ci dispose de **15 jours pour signer** ledit document. S'il ne le signe pas, il est réputé refuser la PPR qui prend fin. Il peut alors formuler une demande de reclassement.

Comment se déroule la PPR ?

La PPR est conclue pour une **durée maximale d'un an**.

Pendant la PPR :

- l'agent est placé en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et **bénéficie des droits attachés à celle-ci** (rémunération, congés annuels, congés de maladie, déroulement de carrière, etc.) ;
- l'agent pourra bénéficier de **périodes d'observation**, de **formations** et de **missions en situation** sur un ou plusieurs postes dans son administration ou dans toute autre administration ou établissement public des fonctions publiques d'Etat, territoriale ou hospitalière ;
- en parallèle, l'agent, l'autorité territoriale et le CDG recherche un emploi de reclassement ;
- l'agent est soumis à des **évaluations** dont les modalités et la périodicité sont prévues dans la convention. Au cours de ces échanges, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés avec l'accord de l'agent.

Quand et comment la PPR prend-elle fin ?

La PPR prend fin à la **date prévue dans la convention**. Toutefois, l'agent qui présente une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de 3 mois (article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

La PPR peut être écourtée si des manquements sont constatés ou si l'agent est reclassé dans un autre emploi.

Si, à l'issue de la PPR, l'agent n'a pu être reclassé, il pourra :

- être placé en **congé de maladie** (CMO, CLM, CLD, CGM, CIVI) s'il n'a pas épuisé ses droits ou s'il en a ré-ouvert pendant la PPR et sous réserve qu'il en remplisse les conditions.
- être placé en **disponibilité d'office** pour raison de santé s'il a épuisé ses droits à congé de maladie ;
- être admis à la **retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude de santé** s'il a épuisé ses droits à congé de maladie et qu'il est reconnu définitivement inapte à toutes fonctions.

PROCÉDURE DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

