**Handi-Pacte Occitanie – KIT PPR**

Axe 1 : Ouverture du dossier

Fiche de protection sociale

*Dispositions applicables à compter des avis du Comité médical ou de la Commission de réforme émis à partir du 8 mars 2019.*

**Textes/Références :**

- **Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié** relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions.

- **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987** pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

- **Décret n°2019-172 du 5 mars 2019** instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l’exercice de leurs fonctions.

Date d’entrée en vigueur : 8 mars 2019.

La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l’occupation de nouveaux emplois 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.

# Les bénéficiaires

Les fonctionnaires territoriaux (titulaires), à temps complet et temps non complet, relevant du régime général (< 28h) et du régime spécial CNRACL (≥ 28h) reconnus inaptes, du fait de leur état de santé, aux emplois de leur grade.

***Sont exclus de la PPR****:*

* *Les agents* ***stagiaires,***
* *Les agents* ***contractuels de droit public et de droit privé****,*
* ***Les fonctionnaires*** *reconnus inaptes totalement et définitivement à leurs fonctions mais* ***qui pourraient remplir d’autres emplois de leur grade*** *(= changement d’affectation au sein du même grade),*
* ***Les fonctionnaires*** *déclarés* ***inaptes*** *totalement et définitivement* ***à toutes fonctions****,*
* ***Les fonctionnaires en position de détachement.***

# Les congés maladies concernés

La PPR intervient à l’expiration :

* du CMO (congé de maladie ordinaire),
* du CLM (congé de longue maladie),
* du CGM (congé de grave maladie),
* du CLD (congé de longue durée),
* du CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service)

**IMPORTANT** : un agent **titulaire CNRACL** peut demander à bénéficier d’une PPR **avant d’avoir épuisé l’ensemble de ses droits à congé de maladie**; Pour cela, la collectivité territoriale devra saisir le Comité médical afin qu’il se prononce sur l’inaptitude absolue et définitive de l’agent à occuper ses fonctions.

# La réglementation

**⮚ L’agent est informé de ses droits à la PPR dès l’ouverture de la procédure par l’autorité territoriale dont il relève (saisine du Comité médical ou de la Commission de réforme).**

**⮚L’autorité territoriale a l’obligation** de proposer une PPR à l’agent aprèsavis de l’instance médicale**.**

# La procédure

## Le début de la PPR :

* à compter de l’avis de l’instance médicale si l’agent est en fonction,
* à compter de la reprise de fonction si l’agent est en congé de maladie lors de la réception de l’avis de l’instance médicale.

Remarque : l’agent dispose d’un délai raisonnable de 15 jourspour faire part de son souhait de bénéficier de la PPR.

3 possibilités :

**1/ L’agent accepte la PPR**⇨ l’autorité territoriale établit un arrêté plaçant l’agent en situation de PPR.

**2/ L’agent refuse expressément** de bénéficier de **la PPR** **ou ne se manifeste pas** dans le délai de 15 jours ⇨ il **est invité à faire une demande de reclassement** dans un autre corps ou cadre d’emplois.

**3/ L’agent ne présente pas de demande reclassement :**

⇨ Mise en place de la procédure de « licenciement pour inaptitude physique » pour les agents relevant du régime général.

⇨ Mise en « Retraite pour invalidité » pour les agents relevant du régime spécial si le dossier est validé par la CNRACL. A défaut, l’agent CNRACL est licencié pour inaptitude physique

## Projet de convention :

Ce projet est établi sous la forme d’une **convention tripartite** (collectivité, agent, CDG ou CNFPT) qui définit le contenu, les modalités de mise en œuvre (formation, observation, mise en situation) et en fixe la durée :

**⮚ notifiée** à l’agent au plus tard **dans les 2 mois** suivant le point de départ de la PPR,

**⮚ signée** par l’agent au plus tard **dans les 15 jours** suivant la notification **(= acceptation de la PPR).**

**⮚ non signée** par l’agent au plus tard **dans les 15 jours** suivant la notification **(= refus de la PPR).**

## Durée de la PPR

**⮚1 an maximum** à/c de la date de départ (+ 3 mois si l’agent a fait une demande de reclassement)

## Fin de la PPR

**⮚**A la date de reclassement de l’agent.

**⮚**Si l’agent refuse de signer la convention,

**⮚**Si manquements caractérisés au respect des termes de la convention = fin anticipée. (l’agent doit alors présenter une demande de reclassement,

# Les incidences statutaires

* l’agent est en position d’activité,
* l’agent conserve sa rémunération correspondant à son cadre d’emplois d’origine (traitement indiciaire brut, supplément familial de traitement, indemnité de résidence), *A noter* : le régime indemnitaire est maintenu sous réserve de délibération prise par l’autorité territoriale. La NBI est suspendue car celle-ci est liée à l’exercice des fonctions de l’agent.
* l’agent bénéficie de son droit à déroulement de carrière dans son cadre d’emplois d’origine (avancement d’échelon, de grade, cotisations retraite).
* l’agent bénéficie de congés (maladie, annuels, maternité ou paternité…)

*A noter* : les différents congés ne suspendent pas la PPR.