

## Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

« Questions / Réponses » pour l'employeur

### I- Bénéficiaires, objectifs et contenus de la PPR

<b>QR 1</b> <i>La PPR est-elle un droit pour l'agent ?</i>	<p><u>Oui.</u></p> <p>La PPR est un droit pour l'agent territorial (code général de la fonction publique - CGFP, notamment ses articles L. 826-1 à L. 826-11) dès lors qu'il est reconnu inapte à l'exercice de toutes les fonctions de son grade. Il peut toutefois en refuser le bénéfice en le signifiant à son employeur soit en présentant <u>une demande de reclassement</u>, soit en renonçant à la PPR et au reclassement.</p>
<b>QR 2</b> <i>A quoi sert la PPR et en quoi consiste-t-elle ?</i>	<p>La PPR a pour but de préparer et de qualifier (si nécessaire) l'agent à tenir un nouvel emploi <u>compatible avec son état de santé</u>. Cet emploi peut être dans sa collectivité d'origine, une autre collectivité ou dans toute administration ou établissement public.</p> <p>Pendant la PPR, le fonctionnaire bénéficie de périodes de formation et de mises en situation sur un ou plusieurs postes, de manière à être accompagné dans <u>l'élaboration d'un projet professionnel adapté</u>.</p>
<b>QR 3</b> <i>Comment la PPR est-elle proposée à l'agent ?</i>	<p>La PPR est proposée à l'agent bénéficiaire par l'autorité territoriale dont il relève, après qu'elle ait reçu l'avis du conseil médical départemental. Le courrier de proposition d'une PPR est adressé à l'agent <u>après réception de l'avis du conseil médical</u> par l'autorité territoriale.</p>

### II- Délais applicables, durée et mise en œuvre de la PPR

<b>QR 4</b> <i>Quels sont les délais importants à connaître pour ce dispositif ?</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'agent est en fonction ou en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du conseil médical, la date de départ de la PPR est <u>la date de réception de l'avis du conseil médical</u> par l'autorité territoriale.</li><li>• Si l'agent est en congé pour raison de santé, ou CITIS ou maternité ou congé lié aux charges parentales (cf. articles L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP) la PPR débute à compter de sa reprise de fonction (art. 2 du décret 2022-626 du 22 avril 2022).</li></ul> <p>Par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, la date de début de PPR peut être reportée de 2 mois maximum. Le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité.</p> <p>Si l'agent en accepte le bénéfice, il informe son employeur par écrit et un projet de convention lui est notifié en vue de sa signature <u>au plus tard 2 mois</u> après le début de la PPR.</p> <p>Si l'agent ne donne pas <u>son accord dans les 15 jours</u> à compter de la date de notification de cette convention, il est réputé avoir refusé la PPR pour la période restant à courir. Il formule alors une demande de reclassement.</p>
<b>QR 5</b> <i>Combien de temps dure la PPR ?</i>	<p>La PPR <u>prend fin à la date de reclassement</u> de l'agent et au plus tard <u>1 an</u> après la date à laquelle elle a débuté, <u>si la PPR n'a pas été suspendue</u> par un des congés indiqués ci-dessus.</p> <p>Toutefois, si l'agent rédige une demande de reclassement, il est maintenu en position d'activité jusqu'à la date de reclassement, <u>dans la limite de 3 mois</u> à compter de la demande.</p>
<b>QR 6</b> <i>Concrètement comment la PPR est-elle mise en œuvre ?</i>	<p>La PPR a une nature intrinsèquement contractuelle et c'est <u>par voie de convention</u> que les termes de l'engagement sont précisés. C'est la convention établie entre l'agent, le CDG, l'autorité territoriale dont il dépend qui définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et la durée.</p> <p>Le service de médecine du travail est informé du projet de PPR avant sa notification.</p>

### III- Sortie de la PPR

<b>QR 7</b> <i>Quelles sont les issues possibles de la PPR ?</i>	<p>Tout au long de la PPR, l'investissement de l'agent dans le projet professionnel et l'adéquation « agent – emploi » sont évalués. Les critères d'évaluation sont connus de l'agent.</p> <p>Si les résultats de l'évaluation sont satisfaisants et si un poste de reclassement est possible, le processus de recrutement peut s'enclencher. Si les résultats de l'évaluation sont insatisfaisants, le projet peut être écourté et la PPR stoppée. Lors de l'évaluation régulière, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, si besoin et en accord avec l'agent, être ajustés.</p> <p>Si le reclassement convenu dans le cadre de la PPR n'aboutit pas l'agent peut être mis à la retraite pour invalidité ou licencié pour inaptitude physique dans son corps d'origine.</p>
<b>QR 8</b> <i>Dans quelle position administrative est placé l'agent pendant la PPR ?</i>	<p>La PPR étant assimilée à une période de service effectif, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il conserve son grade, son traitement indiciaire intégral, à l'exclusion des primes répondant à des services liées à l'exercices des fonctions (NBI, heures supplémentaires, ...) et les droits attachés à son statut de fonctionnaire titulaire pendant toute la durée de la PPR. L'attribution du régime indemnitaire est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.</p>