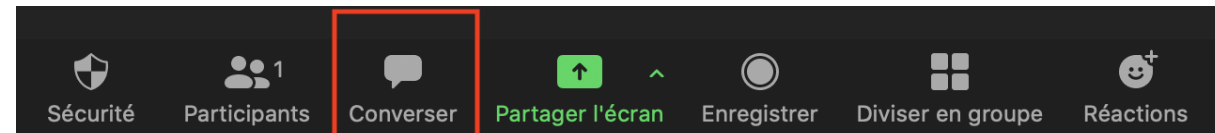
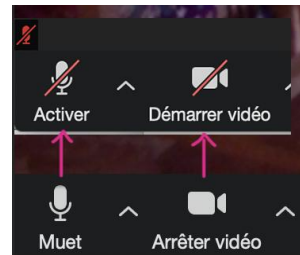


Webinaire sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR)



Mardi 2 décembre 2025
10h30 à 12h
Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...





Programme

- 1) Rappels généraux sur la PPR
- 2) Foire aux questions
- 3) Retours d'expériences
- 4) La PPR et le FIPHFP
- 5) Ressources documentaires

Rappels généraux sur la Période de Préparation au Reclassement

Loïc PALOMBA

Responsable mission

mobilité/reclassement/handicap



Les fondements juridiques

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, avec la création de l'article 85-1 de la loi n°84-85, stipule « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Les fondements juridiques

Fonction publique d'Etat (FPE) : décret n°2018-502 du 20 juin 2018

Fonction publique territoriale (FPT) : décret n°2019-172 du 5 mars 2019

Fonction publique hospitalière (FPH) : décret n°2021-612 du 18 mai 2021

Les fondements juridiques

Plus récemment encore, le 22 avril 2022, de nouveaux décrets ont été publiés pour adapter les modalités de mise en œuvre de la PPR.

Fonction publique d'Etat (FPE) : décret n° 2022-632 du 22 avril 2022

Fonction publique territoriale (FPT) : décret n° 2022-626 du 22 avril 2022

Fonction publique hospitalière (FPH) : décret n° 2022-630 du 22 avril 2022

Ces nouveaux décrets s'appliquent aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à la date de leur entrée en vigueur, le 1er mai 2022.



Le reclassement

Un principe général du droit

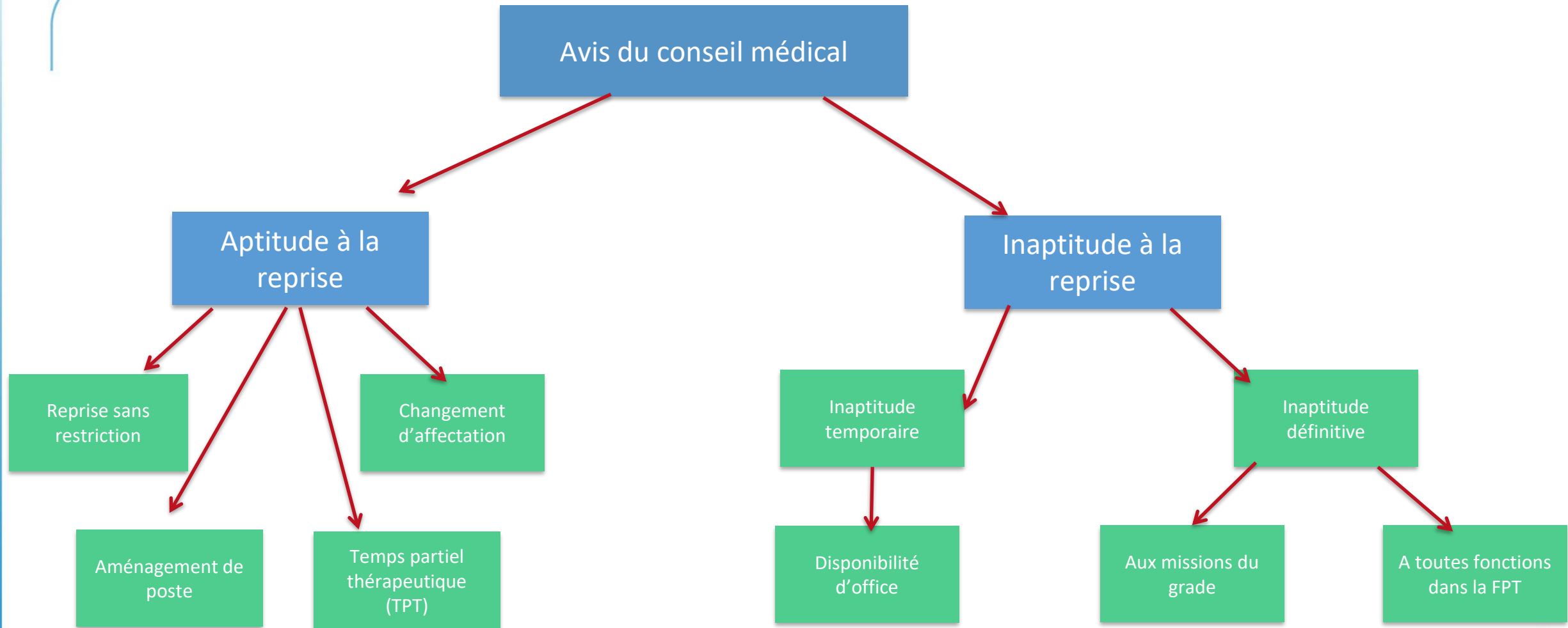
Une obligation de moyens, pas de résultat

Les conditions préalables

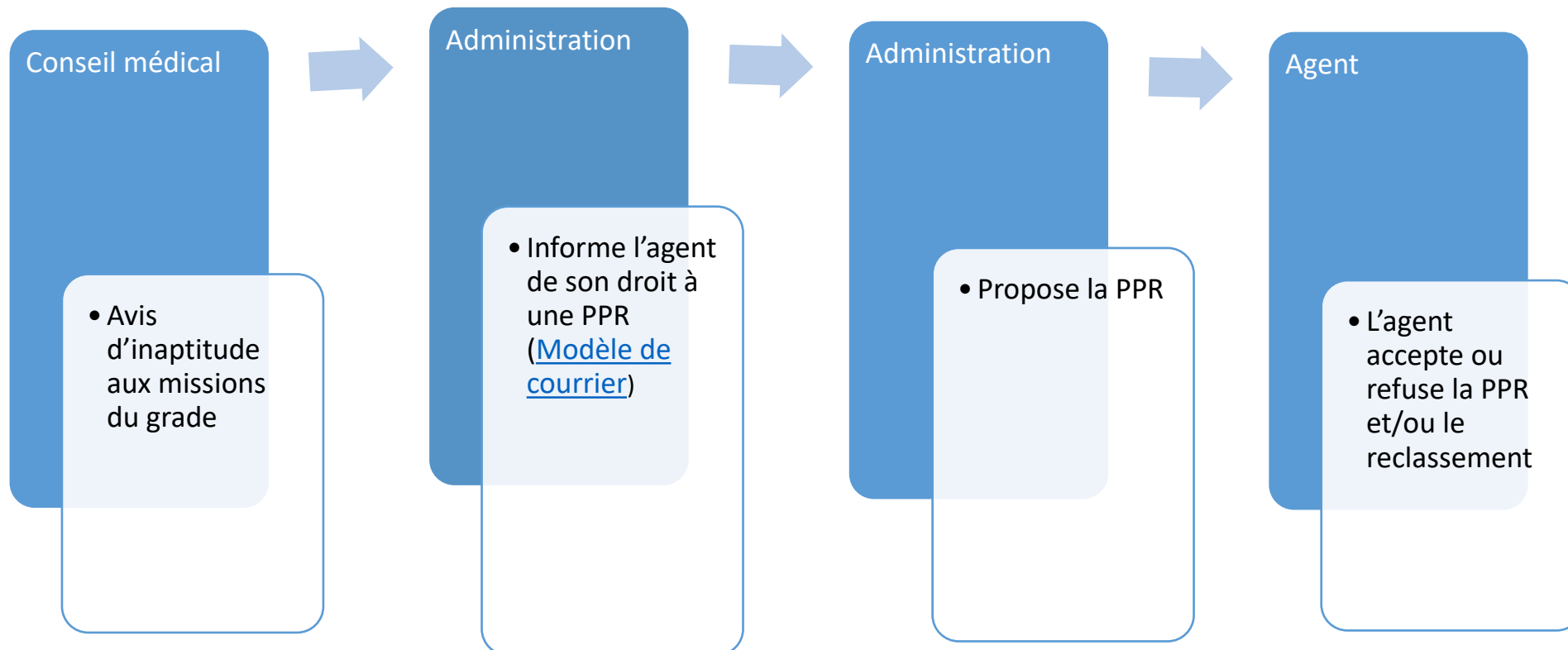
- Être fonctionnaire (titulaire)
- Être reconnu, après avis du Conseil médical, **inapte définitivement aux missions de son grade** mais pas à tout autre activité

Exemple 1 : 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

Exemple 2 : 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 mais changement d'affectation



La procédure



Comment accompagner l'agent ?

Information des agents sur la PPR

- Objectifs et modalités de mise en œuvre
- Droits et obligations
- Rémunération

Information des agents sur les conséquences d'un refus de PPR et de reclassement

- Retraite pour invalidité pour les CNRACL
- Licenciement pour inaptitude physique (si temps non complet IRCANTEC)
- Droits à allocation chômage
- Indemnisation des congés non pris

Début de la PPR

- Si l'agent est en activité : à la date de réception de l'avis d'inaptitude par la collectivité du Conseil Médical
- Si l'agent est en arrêt maladie : au terme de son arrêt

Nouveau :

- Dorénavant, sur demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'avis du Conseil Médical a été sollicité
- La date de début peut être reportée par accord entre l'agent et l'administration dans la limite de 2 mois
- Quand l'agent est en CITIS lors de la saisine du CM ou à réception de l'avis, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions

Durée de la PPR : 1 an maxi

Début de la PPR

Prendre un arrêté de mise en PPR. Il pourra éventuellement être rétroactif selon la date de la décision de l'agent

Dans ce cas, penser à faire des régularisations par rapport au plein traitement dû en PPR

Nouveau : Report de la PPR

Possible si arrêt maladie durant la PPR

Le contenu

La **PPR** permet d'accompagner ou de qualifier un agent à l'exercice de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé

Il s'agit de favoriser la transition professionnelle vers un **reclassement**, par tous moyens :

- Formation
- Période d'observation
- Mise en situation professionnelle sur un ou plusieurs postes au sein de sa propre collectivité mais également dans une autre administration (*FPT, FPE, FPH*)

Modèle de convention

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Modèle

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L826-2,

Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu l'avis du conseil médical en date du prononçant l'inaptitude absolue et définitive aux missions du grade de M/Mme..... à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, longue maladie, ...

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Seine-Maritime en date 19 septembre 2019,

Vu le courrier de la collectivité en date du informant M/Mme..... de la possibilité de bénéficier d'une période de préparation au reclassement,

Vu la demande en date du de M/Mme..... (grade) sollicitant le bénéfice d'une période de préparation au reclassement,

Considérant que le médecin du travail (à préciser) a été informé du projet de la présente convention en date du

Preamble

La période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions permet de mieux accompagner les agents dans leur transition professionnelle.

La période de préparation au reclassement (PPR) a pour objet de préparer et de qualifier son bénéficiaire à exercer de nouvelles fonctions dès lors que son état de santé ne lui permet plus d'exercer physiquement les emplois de son grade.

La PPR doit permettre de réussir leur transition professionnelle par de la formation, des périodes d'observation et des mises en situation professionnelle sur un ou plusieurs postes. Les activités peuvent être exercées au sein de sa propre collectivité mais également dans une autre administration (FPT, FPE, FPH) pour maximiser les chances de réussir le reclassement par la découverte d'expériences variées et enrichissantes.

La présente convention tripartite a pour objet de mettre en œuvre et d'évaluer l'ensemble des actions s'inscrivant dans le cadre de la période de préparation au reclassement.

A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent présentera une demande de reclassement. En tout état de cause, le reclassement reste une obligation de moyen et non de résultat. Il n'est pas possible de garantir le succès de la période préparatoire au reclassement.

La mise en œuvre

Convention tripartite CT/Agent/Président du CdG pour définir le projet :

- Le contenu
- Les modalités de mise en œuvre
- La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement (*1 an max*)
- La périodicité de l'évaluation
- Recommandation de faire 2 conventions de 6 mois car évolution du projet de reclassement

Convention notifiée à l'agent pour signature au plus tard 2 mois après le début de PPR

A défaut de signature dans les 15 jours à compter de la notification de la convention, l'agent est réputé refuser la PPR

Le Service de médecine préventive est informé du projet de convention

La mise en œuvre

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.

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 l'administration et l'intéressé de rechercher un autre emploi

Suivi et évaluation

La convention fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation réalisée par l'administration et l'agent selon une périodicité fixée dans la convention.

Lors de cette évaluation, des modifications peuvent être apportées par avenants 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 répétés et caractérisés au respect des termes de la convention

La situation de l'agent pendant la PPR

En position d'activité, l'agent :

- Perçoit son traitement et ses accessoires obligatoires (régime indemnitaire selon choix de l'administration)
- Conserve ses droits à congés annuels et de maladie notamment
- Conserve ses droits à avancement

A l'issue de la PPR

A la fin de la PPR (*1 an max*), l'agent présente sa demande de reclassement

Il doit être maintenu en activité 3 mois supplémentaires, à plein traitement, pendant lesquels l'administration doit par tous moyens chercher une solution de reclassement, y compris en externe (courriers conseillés)

Nouveau : en l'absence de demande de reclassement d'un agent, la collectivité peut proposer des emplois compatibles avec son état de santé par voie de détachement (sauf si l'agent est en congé maladie ou CITIS)

En cas de réussite de la PPR

Les conditions de reclassement sont inchangées : détachement ou intégration directe :

- Le détachement permet à l'administration de mettre en situation professionnelle et statutaire l'agent à reclasser pendant une période (souvent 1 an) :
 - Exercice professionnel d'un nouveau métier
 - Grade de niveau équivalent mais dans une autre filière (ou inférieur avec maintien salaire à titre personnel)
 - Même indice de rémunération
 - Poursuite de la carrière de fonctionnaire

- L'intégration directe permet un reclassement sans passer par la période probatoire du détachement

En cas d'échec de la PPR

La collectivité devra démontrer qu'elle a tenté par tous les moyens de trouver une solution de reclassement :

- Analyse du tableau des effectifs (quels postes vacants pour quelles compétences acquises ?)
- Eventuels PV de jurys d'entretiens de sélection si l'agent a postulé en interne
- Proposition du profil de l'agent à des collectivités limitrophes
- Incitation auprès de l'agent à rencontrer le chargé de mission « Reclassement » du CDG 76

Le reclassement est une obligation de moyens et non de résultat.

En cas d'échec de la PPR

L'agent est radié des cadres mais dispose de garanties :

Montant mini ARE + Retraite pour invalidité (si CNRACL) selon trimestres cotisés

Une deuxième vie professionnelle est ouverte pour l'agent dans le secteur privé, associatif ou en qualité de contractuel dans une administration.

Retour sur expérience

Commune de 117 agents

ETAPS principal de 1^{ère} classe à temps complet

Fonctions de MNS chef de bassin

Formation initiale : BEESAN

Reconnu inapte définitivement aux fonctions de son grade alors qu'il était en activité

Nombreux aménagements de postes réalisés sur le poste de travail et restrictions multiples

Début de PPR le 12 juin 2019

Régime indemnitaire maintenu

Observations et immersions professionnelles au service Achat Public et au service Jeunesse : expériences utiles à la collectivité mais peu concluantes pour l'agent

Difficultés à faire le deuil de son ancien métier

Orientations de formation et immersion professionnelle sur les fonctions d'agent de prévention des risques professionnels au service Technique

Formations suivies CNFPT : Formation préalable obligatoire des assistants de prévention

Le plan de prévention pour les interventions d'entreprises extérieures

La communication autour de la prévention

Le document unique

La stratégie de veille et recherche efficace sur internet

Retour sur expérience

Arrêt maladie durant deux mois pendant la PPR : mal être

Reprise PPR sur les fonctions d'agent de prévention + responsable administrative en charge des événements culturels et loisirs donc avenant à la convention PPR

Fin de PPR le 11 juin 2020

Demande écrite de reclassement de l'agent dès mars 2020

Intégration directe sur le grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe

- Délibération du conseil municipal créant le poste de Rédacteur
- Arrêté d'intégration directe dans le cadre d'un reclassement
- Rédaction d'une fiche de poste
- Avis de compatibilité du médecin de prévention
- Pas d'avis de la CAP nécessaire
- Maintien de l'indice de rémunération et de l'ancienneté de l'agent

Quelques chiffres de la fonction publique territoriale :

- Sur la Normandie de 2020 à 2024 :
 - 313 PPR
 - 76% de femmes
 - 58% issus de la filière technique
 - 31% issus de la filière médico-sociale

- En Seine-Maritime :
 - 185 PPR à ce jour
 - 59% de réussite au reclassement



2) Foire aux questions (exemples...)

Est-ce que l'agent doit poser ses congés annuels durant la PPR ?

Durant la PPR, l'agent continue d'acquérir des droits à congés annuels. L'agent peut poser ses congés annuels pendant la PPR, sous réserve des nécessités du service et en accord avec l'administration.

Que se passe-t-il si l'agent refuse une PPR et refuse tous postes, fait-on un dossier de RPI ou un licenciement pour inaptitude ?

Si un agent refuse de bénéficier de la PPR ou si celle-ci prend fin pour des manquements caractérisés, il est mis un terme à la PPR pour la période restante. L'administration doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement. S'il forme une demande de reclassement, l'administration est tenue de l'instruire dans les conditions de droit commun. En l'absence de demande de la part de l'agent, l'administration peut après un entretien avec l'intéressé, décider d'engager une procédure de reclassement d'office. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant la CAP. Si le reclassement est impossible, que le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congé, il est placé en disponibilité d'office. L'administration peut engager une procédure de mise à la retraite pour invalidité (licenciement pour les agents non affiliés à la CNRACL).



Dans le cadre d'une PPR, qui prend en charge les éventuels frais liés au déplacement de l'agent ? (frais de déplacement domicile travail, lors de déplacements en formation ou en immersion ?)

Les textes ne précisent pas explicitement la prise en charge des frais de déplacement pendant la PPR. Toutefois, étant donné que l'agent est en position d'activité durant cette période, il est fortement recommandé que les frais de déplacement soient pris en charge selon les règles applicables dans la fonction publique.

Que faire quand le Conseil Médical nous demande de mettre en place la PPR alors que l'agent est inapte à toutes fonctions ?

Si le conseil médical a indiqué expressément inaptitudes à toutes fonctions, (et que cette appréciation est retenue aussi par l'expert), cette situation à elle seule fait obstacle à la PPR, et doit déboucher sur une procédure de mise à la retraite pour invalidité. L'administration ne peut donc pas placer le fonctionnaire en PPR. Attention toutefois au risque contentieux, car s'il apparaît que dans les expertises, ou même dans l'avis, les médecins confondent inaptitude au grade et inaptitudes à toutes fonctions, la PPR pourrait s'imposer. Il convient donc d'être attentif à toutes les pièces du dossier.



L'agent doit-il impérativement rejoindre son ou un service pendant les deux mois de co-construction du projet ? Peut-il rester à son domicile en télétravail jusqu'à l'identification d'une immersion pertinente ?

Durant la PPR, l'agent est en position d'activité. Les modalités de présence ou de télétravail doivent être définies en accord avec l'administration, en tenant compte des nécessités du service, de l'état de santé et des objectifs de la PPR. Il est donc possible d'envisager le télétravail si cela est compatible avec le projet de reclassement et accepté par l'employeur.

Un agent en PPR peut-il effectuer une immersion dans une entreprise privée ?

La PPR est conçue pour préparer et qualifier l'agent à occuper de nouveaux emplois au sein de la fonction publique. Elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé. Ainsi, les immersions professionnelles réalisées durant la PPR se déroulent au sein des trois versants de la fonction publique.

Si, on n'aboutit pas à un reclassement à l'issue de la PPR, doit-on obligatoirement engager une demande de retraite pour invalidité ? ou peut-on poursuivre l'accompagnement engagé lors de la PPR ?

L'accompagnement peut être poursuivi pendant la période de 3 mois de maintien des droits en attente de reclassement. Par la suite, faute de reclassement, l'administration engage la procédure de mise à la retraite pour invalidité.



Recensement d'autres questions :

Carene.Guillemet@caissedesdepots.fr

daniel.bardou2@wanadoo.fr

3) Retours d'expériences



CHU de Caen

Mme T, arrivée au CHU de Caen en 2013 en tant qu'aide-soignante, a demandé un reclassement professionnel en février 2024.

Son dossier a été présenté au Conseil médical en juin 2024, et la procédure de reclassement a débuté en septembre 2024.

Au cours de cette période, Mme T. a suivi avec succès une formation en alternance “Animateur Qualité, Sécurité, Environnement”, sanctionnée par l'obtention du diplôme.

Sa motivation et sa persévérance lui ont permis d'être retenue à l'issue de sa PPR pour un poste de Conseiller en prévention des risques professionnels au sein de la Direction de la Qualité, à compter du 18 août 2025.



Centre Hospitalier de Dieppe

- Une Agente des Services Hospitalier Qualifié de 56 ans devenue secrétaire à la pharmacie, agent devenue inapte suite au COVID. Profil de début de carrière : Technicienne de Laboratoire dans le privé. Souhaitait reprendre des études dans ce domaine mais n'ayant pas le permis de conduire, impossible de suivre une formation sur Rouen. Les accès en train étant compliqués. A choisi une reconversion et formation dans le domaine administratif. Reconversion réussie.
- Une Agente des Services Hospitalier Qualifié de 52 ans devenue agent d'accueil. Agent en Congé de Longue Maladie pendant 3 ans. Inapte donc proposition et acceptation de la PPR. Durant son bilan de compétences, a demandé à découvrir lors d'une période d'immersion le métier d'agent d'accueil vers lequel elle se destinait mais souhaitait confirmer son projet. Profil parfaitement adéquat. Un poste d'agent d'accueil s'est libéré quelques mois plus tard et nous lui avons proposé. Elle n'a donc pas eu à réaliser de formation.
- Une Agente des Services Hospitalier Qualifié de 48 ans devenue secrétaire à la pharmacie. Agent en Congé de Longue Maladie pendant 1 an. Inapte donc proposition et acceptation de la PPR. Prise en charge d'une formation dans le domaine administratif. A l'issue, proposition d'une mission temporaire de secrétaire médicale dans un service de soins à compter du 30/01/2025. Poste vacant de Secrétaire à la Pharmacie proposé ensuite et affectation officielle sur ce poste au 22/04/2025.



Centre Hospitalier Public du cotentin

S. , 51 ans , aide soignante titulaire a été déclarée définitive inapte aux fonctions AS.

Elle a débuté une PPR qui a permis de mettre en œuvre différentes actions :

- Bilan de compétences

- Journées découverte, observation

- Remise à niveau en bureautique au GRETA

- Immersions sur des postes en logistique : magasinier , logisticien de plateau

- Formation en tutorat interne

Demande de reclassement sur un poste en logistique

Un poste rendu vacant par un mouvement interne d'un magasinier qui a été recruté sur un poste de logisticien de plateau

Reclassement statutaire en cours d'AS vers le métier de magasinier sur le grade d'Ouvrier principal .

Retours d'expériences



Témoignage agent auxiliaire de puériculture



4) La PPR et le FIPHFP

Aide n°19 du catalogue des interventions : bilan de compétence et bilan professionnel

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

Aide n°21 du catalogue des interventions : formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

L'aide à la formation dans le cadre d'une PPR est une aide avec paiements échelonnés.





Au titre de la DOETH, peuvent être comptabilisés en reclassement comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR).

Pièces justificatives :

Avis du conseil médical

Convention signée

5) Ressources documentaires

[Kit PPR](#)

[Fiche pratique PPR](#)

[La PPR dans la fonction publique d'état](#)

[La PPR, dans la fonction publique hospitalière](#)

[Modèle de convention CDG 76](#)

[Webinaire jurisprudence PPR](#)



Tour de France des 20 ans FIPHFP en 2025



Organisation d'un tour de France pour les 20 ans du FIPHFP avec un concours des Trophées Emploi public & Handicap.





Le **FIPHFP** organise un **concours « Les Trophées Emploi public et Handicap »**, avec quatre catégories :

Recrutement/Apprentissage,

Maintien dans l'emploi/Parcours professionnel,

Accessibilité,

Communication, sensibilisation et partenariat.

Pour candidater, rien de plus simple, il vous suffit de renseigner le **dossier de candidature** et signer le **règlement du concours**, et de nous les retourner.

Date limite : le **24 décembre 2025** (le jury se tiendra la 2^{ème} semaine de janvier 2026).

Les trophées seront remis aux gagnants le matin du **27 janvier prochain 2026 au Mémorial de Caen** lors d'un événement organisé pour fêter les **20 ans de la loi du 11 février 2005** portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a également donné naissance au FIPHFP.



Merci, bon appétit et bonne fin de journée !



Carène GUILLEMET, Directrice Territorial au Handicap FIPHFP Normandie

Carene.Guillemet@caissedesdepots.fr



Daniel BARDOU, Coordinateur Handi Pacte Normandie

daniel.bardou2@wanadoo.fr

