

↳ LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

La période de préparation au reclassement (**PPR**) est un droit créé pour les fonctionnaires territoriaux titulaires reconnus inaptes définitivement à l'exercice de l'ensemble des fonctions de leur grade, du fait de leur état de santé. Elle a pour objectif :

- ↳ **Pour la collectivité** : de répondre à ses responsabilités en termes de santé, de conditions de travail et à son obligation de moyens qui consiste à rechercher un emploi de reclassement pour l'agent
 - ↳ **Pour l'agent** : de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour qu'il puisse ensuite occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé.
- ➔ ***La période de préparation au reclassement est un accompagnement à la transition professionnelle de l'agent ne pouvant plus exercer ses fonctions.***



Une Période de Préparation au Reclassement, pour qui ?

La Période de Préparation au Reclassement est un droit ouvert :

- ↳ Aux **fonctionnaires territoriaux titulaires**
- ↳ **Travaillant à temps complet et à temps non complet**
- ↳ Relevant du **régime général** ou de la **CNRACL**
- ↳ **Déclarés inaptes définitivement à l'exercice de toutes les fonctions de leur grade** par le Comité Médical



Sont donc exclus du dispositif :

- ↳ Les fonctionnaires **stagiaires**
- ↳ Les **contractuels**
- ↳ Les agents reconnus définitivement **inaptes à toutes fonctions**
- ↳ Les agents reconnus **inaptes temporairement**
- ↳ Les agents bénéficiant d'un **changement d'affectation ou d'un aménagement de poste**, tout en conservant leur grade

EXEMPLE

PPR possible	PPR impossible
<p>Une ATSEM qui, à la suite d'un congé de maladie ordinaire, est reconnue par le comité médical définitivement inapte physiquement à occuper les fonctions relevant de son grade.</p> <p>↳ PPR possible pour une reconversion dans un poste d'une autre filière (<i>administrative, technique...</i>).</p>	<p>Un adjoint technique aux espaces verts est reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions en raison d'une allergie aux graminées.</p> <p>↳ L'agent n'est pas inapte à toutes les fonctions de son grade : il peut exercer un autre métier de son cadre d'emplois (chauffeur, agent d'entretien des bâtiments...). La PPR ne peut pas être proposée :</p>

Une Période Préparatoire au Reclassement, pour quoi faire ?

La Période de Préparation au Reclassement s'inscrit dans une logique d'**accompagnement personnalisé à la reconversion professionnelle** des agents, **dans le secteur public**. Elle est une **période transitoire**, d'une durée maximale d'**une année**, durant laquelle les agents pourront :

- ↳ **Mûrir leur réorientation professionnelle**
- ↳ **Bâtir un nouveau projet professionnel**
- ↳ **Acquérir de nouvelles compétences**
- ↳ **Se former**
- ↳ **Se qualifier/certifier**
- ↳ **Observer et se "mettre en situation"**



L'objectif est de **se préparer à occuper de nouvelles fonctions**, que ce soit au sein de sa collectivité ou de son établissement public, d'une autre collectivité ou établissement public, ou éventuellement, d'une autre Fonction Publique.

IMPORTANT :

- ✓ L'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de la PPR constitue une **obligation de moyens**. Parfois, le reclassement de l'agent peut s'avérer impossible.
- ✓ **La PPR ne peut pas préparer à une réorientation professionnelle vers le secteur privé.**

Une Période de Préparation au Reclassement, organisée par qui ?



Qui propose la Période de Préparation au Reclassement ?

- ↳ **L'autorité territoriale**
- ↳ **Le Centre de Gestion** si l'agent relève des catégories A, B et C
- ↳ **Le CNFPT** si l'agent relève de la catégorie A+

La Période de Préparation au Reclassement est un droit reconnu à l'agent : elle est automatiquement proposée par l'autorité territoriale ou le Centre de Gestion ou le CNFPT à l'agent, **dès réception de l'avis du Comité Médical** qui s'est prononcé sur l'inaptitude de l'agent à toutes les fonctions de son grade.

Cette proposition prendra la forme d'un courrier.

IMPORTANT – CONDITION IMPÉRATIVE DE RÉUSSITE

L'agent devra s'impliquer activement et s'investir pleinement dans sa préparation à la reconversion professionnelle et sera "**accompagné à faire**".

La collectivité ou le Centre de Gestion ou le CNFPT n'effectuera pas les démarches à sa place, mais l'**accompagnera dans la définition et la mise en œuvre de son projet professionnel**.

Une Période de Préparation au Reclassement, comment ça se passe concrètement ?

↳ Le lancement de la procédure

L'agent est informé, par écrit, de son droit à bénéficier d'une Période de Préparation au Reclassement. La procédure débute alors :

- **pour l'agent en poste** : à compter de la date de notification de l'avis du Comité Médical
- **pour l'agent en congé maladie** : à compter de sa reprise d'activité

↳ La convention tripartite

Une **convention tripartite**, liant la collectivité, le Centre de Gestion (ou le CNFPT) et l'agent, est **transmise** pour signature par l'agent **dans les deux mois suivant le début de la PPR**.

L'agent a alors **quinze jours à compter de sa date de notification** pour signer la convention, ce qui signifiera qu'il accepte de bénéficier de la PPR. **L'agent qui ne signe pas la convention dans le délai imparti est réputé renoncer à son droit** à en bénéficier et devra alors effectuer une demande de reclassement auprès de sa collectivité.

La convention **encadre les modalités de mise en œuvre** de cette période, **formalise les rôles et engagements de chacun, détaille le déroulement et le contenu** de la période, **fixe la situation administrative de l'agent** durant cette période, les **conditions financières et d'assurance**, et prévoit les **modalités de clôture**.

↳ La situation administrative de l'agent

L'autorité territoriale prend un **arrêté plaçant l'agent en situation de PPR**.

Il est alors en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit son traitement habituel (ainsi que le supplément familial de traitement, le cas échéant). Le maintien du régime indemnitaire n'est cependant pas garanti.

De plus, la période comptera comme **service effectif**.



↳ Le déroulement de la PPR

Un conseiller en évolution professionnelle peut **accompagner l'agent dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel**, dans ses **démarches administratives** et sa **recherche d'emploi**. Ce suivi peut prendre la forme d'entretiens individuels et/ou téléphoniques.

Le cas échéant, en fonction de la situation et du projet de l'agent, d'autres professionnels peuvent intervenir dans le processus : conseiller mobilité-carrières, psychologue du travail; assistant social, médecin de prévention, etc.

L'agent peut mobiliser son **compte personnel de formation (CPF)**. Il sera alors crédité de 24 heures par année de travail, dans la limite de 150 heures de formation.

Il existe cependant une dérogation pour les agents de catégorie C qui ne possèdent aucun diplôme : dans ce cas, le plafond s'établira à 400 heures.

Pendant cette année et afin de bâtir et mettre en œuvre son projet professionnel, il pourra ainsi éventuellement effectuer :

- un **bilan de compétences**, pour définir quelles compétences il détient à l'instant T et celles qu'il faudra développer ou acquérir, le cas échéant via une ou plusieurs formation (s)
- des **actions de formations**,

- une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**, pour obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle
- des **périodes/stages d'observation**, pour enquêter sur un/des métier(s) ou explorer une piste professionnelle
- des **misés en situations professionnelles ou périodes d'immersion**, pour découvrir ou se confronter à la réalité d'un métier, pour conforter son projet professionnelle et développer de l'expérience



↳ L'évaluation

La convention fixe une **périodicité d'évaluations régulières** réalisées par l'autorité territoriale, en lien avec le Centre de Gestion ou le CNFPT.

Elles s'effectuent sous la forme d'entretiens.

↳ La fin de la Période de Préparation au Reclassement

La Période de Préparation au Reclassement peut prendre fin pour plusieurs raisons :

- **de manière anticipée**, lorsque des manquements caractérisés aux engagements de la convention ont été constatés de la part de l'agent (absences/retards répétés ou injustifiés, manque d'assiduité...)
- **suite au reclassement de l'agent** (après avoir formulé sa demande), avant le terme de la Période de Préparation au Reclassement
- **à l'issue de la période d'un an**, règlementairement prévue, quand l'agent a demandé à être reclassé sur un emploi de la collectivité ou ailleurs (établissement public ou collectivité autre que celle d'origine, ou autre Fonction Publique)

IMPORTANT :

Un délai supplémentaire de 3 mois peut être accordé à l'agent présentant une demande de reclassement à l'issue de la période initiale d'un an.

Attention : c'est à l'agent d'effectuer une demande expresse de reclassement.

Une Période de Préparation au Reclassement, et après ?

À l'issue de la Période de Préparation au reclassement, et sur sa demande, **l'agent est recruté directement ou détaché** :

- ↳ Sur un poste proposé par l'autorité territoriale, au sein de sa collectivité
- ↳ Sur un poste d'une autre collectivité (ou établissement public) ou dans une autre Fonction Publique, après avoir fait acte de candidature

L'agent peut être **maintenu en position d'activité jusqu'à 3 mois supplémentaires à compter de la fin de la Période de Préparation au Reclassement, s'il présente une demande de reclassement**. Ce délai est destiné à permettre à l'Administration de pouvoir mener la procédure de reclassement.

Si le reclassement du fonctionnaire est impossible, celui-ci est placé en **disponibilité d'office pour inaptitude physique** dans l'attente d'une décision définitive sur sa situation, à savoir :

- ↳ Soit un reclassement sur un nouveau poste compatible avec son état de santé
- ↳ Soit une mise à la retraite pour invalidité
- ↳ Soit un licenciement pour inaptitude



POUR TOUS RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

CONTACTS

| Direction Emploi et recrutement

| ☎ 05 59 84 94 96 – 📠 05 59 84 59 29

| mobilite@cdg-64.fr

| www.cdg-64.fr