



Note d'information

édition mai 07/2020

La période de préparation au reclassement (PPR)

Le dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de la fonction publique territoriale, a été instauré par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017.

Pris en application de l'ordonnance susmentionnée, le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 vient modifier la procédure de reclassement par la voie du détachement prévue aux articles 2 à 5 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. Il fixe les modalités de mise en œuvre de la PPR.

Objectifs de la PPR

- Préparer et, le cas échéant, 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.
- Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire, reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, vers le reclassement.

Qu'il y ait ou non dans la collectivité d'origine du fonctionnaire, à la date de la reconnaissance de l'inaptitude, d'emplois vacants pouvant éventuellement être occupés dans le cadre d'un reclassement.

Les bénéficiaires

Les fonctionnaires (à temps complet ou à temps non complet) **dont l'état de santé**, sans leur interdire d'exercer toute activité, **ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur grade** (cf. décret 85-1054, art. 2)

Ainsi, la PPR **n'est pas ouverte** aux fonctionnaires ayant une « *inaptitude au poste, mais pas à tous les emplois de leur grade* » ou encore une « *inaptitude définitive à toutes fonctions* ».

S'agissant des fonctionnaires stagiaires, et des contractuels, ils **ne sont pas éligibles à la PPR** ; *sauf, concernant les stagiaires dont l'inaptitude est liée à un accident de service ou une maladie professionnelle, ces agents n'étant pas expressément exclus du dispositif PPR.*

Le rôle des instances médicales

Le Comité médical se prononce sur l'inaptitude de l'agent préalablement à la mise en œuvre de la PPR. (décret n° 85-1054, art. 2)

Il n'émet pas d'avis sur la PPR.

Situation du fonctionnaire pendant la PPR

- Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.
(décret n° 85-1054, art. 2-1)
La Note d'information de la DGCL, du 30 juillet 2019, indique « *Le maintien du régime indemnitaire n'est en revanche pas garanti, l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ne prévoyant que le maintien du traitement.* »
La FAQ de la DGCL (modification 22/10/2019) indique dans son point 9) La rémunération de l'agent pendant la PPR : « (...) *S'agissant du régime indemnitaire, le texte ne prévoit pas d'obligation pour la collectivité employeur. L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à sa libre appréciation, à l'exclusion des primes répondant à des services liées à l'exercice des fonctions (NBI, heures supplémentaires...).* »
- La PPR est assimilée à une période de service effectif.
(loi n° 84-53, art. 85-1)
- Il bénéficie de son droit aux congés (annuels, maladie, maternité ou paternité...) et de son droit à déroulement de carrière. Les congés ne suspendent pas la PPR.

~ **Mise en œuvre de la PPR** ~

① Information de l'agent de son droit à une PPR

Dès réception de l'avis du Comité médical constatant que l'état de santé du fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, la **collectivité employeur doit informer l'agent de son droit à bénéficier d'une PPR.**
(décret n° 85-1054, art. 2)

Aussi, Le fonctionnaire qui remplit les conditions pour intégrer le dispositif PPR, ne peut se voir opposer un refus de sa collectivité employeur au bénéfice de ce dispositif.

Lors de l'information à l'agent, *par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre signature*, la collectivité employeur expliquera sommairement le dispositif PPR, éventuellement en joignant une fiche explicative sur ce dispositif.

② Date de placement du fonctionnaire en PPR

- soit à la réception de l'avis du comité médical par la collectivité employeur, si le fonctionnaire est en fonction,
- soit à la reprise de fonction du fonctionnaire, si celui-ci est en congé pour raison de santé à réception de l'avis du comité médical.

(décret n° 85-1054, art. 2)

③ Le projet de préparation au reclassement

- Sous forme d'une convention élaborée par l'autorité territoriale, le CDG (ou le CNFPT *), conjointement avec le fonctionnaire. (décret n° 85-1054, art. 2-2)
- Le service Médecine préventive est informé de ce projet de convention avant sa notification au fonctionnaire. (décret n° 85-1054, art. 2-2)
- Lorsque le fonctionnaire effectue sa préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention concernant les modalités d'accueil de l'agent. (décret n° 85-1054, art. 2-2)
- Si le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, la convention devra être transmise aux collectivités qui l'emploient pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer. (décret n° 85-1054, art. 2-2)

Précision : durant la période d'élaboration du projet, l'agent pourra suivre des actions de formation, bénéficier de périodes d'observation et de mise en situation. (décret n° 85-1054, art. 2-2)

(*) *Le CNFPT est compétent uniquement pour la catégorie A+ [administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques, et ingénieurs en chef territoriaux]*

Le contenu du projet de convention

- le rappel de l'objectif de la PPR ;
- sa durée (limite maximale d'1 an), au terme de laquelle le fonctionnaire devra présenter sa demande de reclassement ;
- la définition du projet professionnel de l'agent ;
- les différentes étapes (bilan de compétences, formations, périodes d'observation et/ou de mise en situation, ...) ; *
- éventuellement, les modalités d'accueil si le fonctionnaire effectue la PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité d'affectation ;
- la périodicité des évaluations de la mise en œuvre du projet [évaluations réalisées par l'autorité territoriale ou le représentant du CDG (ou du CNFPT *), et toujours conjointement avec l'agent]
Cette évaluation régulière permet d'apprécier et, le cas échéant, d'ajuster le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet, en accord avec l'agent ;
- l'engagement du fonctionnaire à présenter sa demande de reclassement à l'issue de sa PPR.

(*) La PPR peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. (décret n° 85-1054, art. 2-1)

④ La notification à l'agent du projet de convention

Le projet de convention doit être établi et notifié au fonctionnaire en vue de sa signature, au plus tard 2 mois après le début de la PPR. (décret n° 85-1054, art. 2-3)

Le fonctionnaire dispose d'un délai de 15 jours après notification pour signer le projet de convention, passer ce délai il est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir. (décret n° 85-1054, art. 2-3)

Le fonctionnaire qui fait part de son refus de bénéficier d'une PPR présente une demande de reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois. (décret n° 85-1054, art. 2)

⑤ La mise en œuvre de la convention (suivi, évaluation...)

Réalisation des différentes étapes inscrites dans la convention, ainsi que les évaluations régulières.

En outre, durant la PPR, l'autorité territoriale et le représentant du CDG (ou du CNFPT) engagent avec le fonctionnaire une recherche d'emploi dans un autre cadre d'emplois, par la voie du détachement. (décret n° 85-1054, art. 2-2)

⑥ La procédure de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois

A compter de la demande de l'agent, elle doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois.

Le fonctionnaire se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du CDG (ou le président du CNFPT) plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

L'impossibilité pour l'autorité territoriale ou le président du CDG (ou le président du CNFPT) de proposer de tels emplois fait l'objet d'une décision motivée.

La DGCL dans sa Note d'information du 30/07/2019, indique :

« *Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire qui a sollicité un reclassement, celui-ci est placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique dans l'attente de lui trouver un poste, en application de l'article 19 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.* »

Le détachement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois peut avoir lieu au sein de la collectivité ou dans une autre collectivité. Il ne peut intervenir que sur demande de l'agent et avec son accord.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les reclassements ne sont plus soumis à l'avis de la CAP (art. 27 du décret n° 86-68 abrogé par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 – art.32)

Les dispositions statutaires qui fixeraient des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

(décret n° 85-1054, art. 3)

En l'absence de dispositions spécifiques, le détachement est prononcé selon les modalités de droit commun prévues par le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, à indice égal ou immédiatement supérieur. (Note d'information de la DGCL, du 30 juillet 2019)

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur et *qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine*, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. (décret n° 85-1054, art. 3)

La situation du fonctionnaire détaché (décret n° 85-1054, art. 4)

La situation du fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois en raison *d'une inaptitude temporaire* à l'exercice des fonctions de son corps ou cadre d'emplois d'origine est réexaminée à l'issue de chaque période de détachement par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

- Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.
- Si après l'expiration d'un délai d'un an suivant le détachement, le comité médical constate que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre ses fonctions dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

7 La fin de la PPR

Fin anticipée de la PPR

- en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention
- ou lorsque le fonctionnaire est reclassé

(décret n° 85-1054, article 2-3)

Fin de la PPR

- à la date de reclassement du fonctionnaire,
- ou au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté. La position d'activité peut être prolongée de trois mois maximum à compter de la demande de reclassement du fonctionnaire

(décret n° 85-1054, article 2)

~~~~~

### A NOTER - Congés de maladie et formation

La loi n° 84-53 a prévu la possibilité pour le fonctionnaire, pendant les congés de maladie, de suivre une formation, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant :

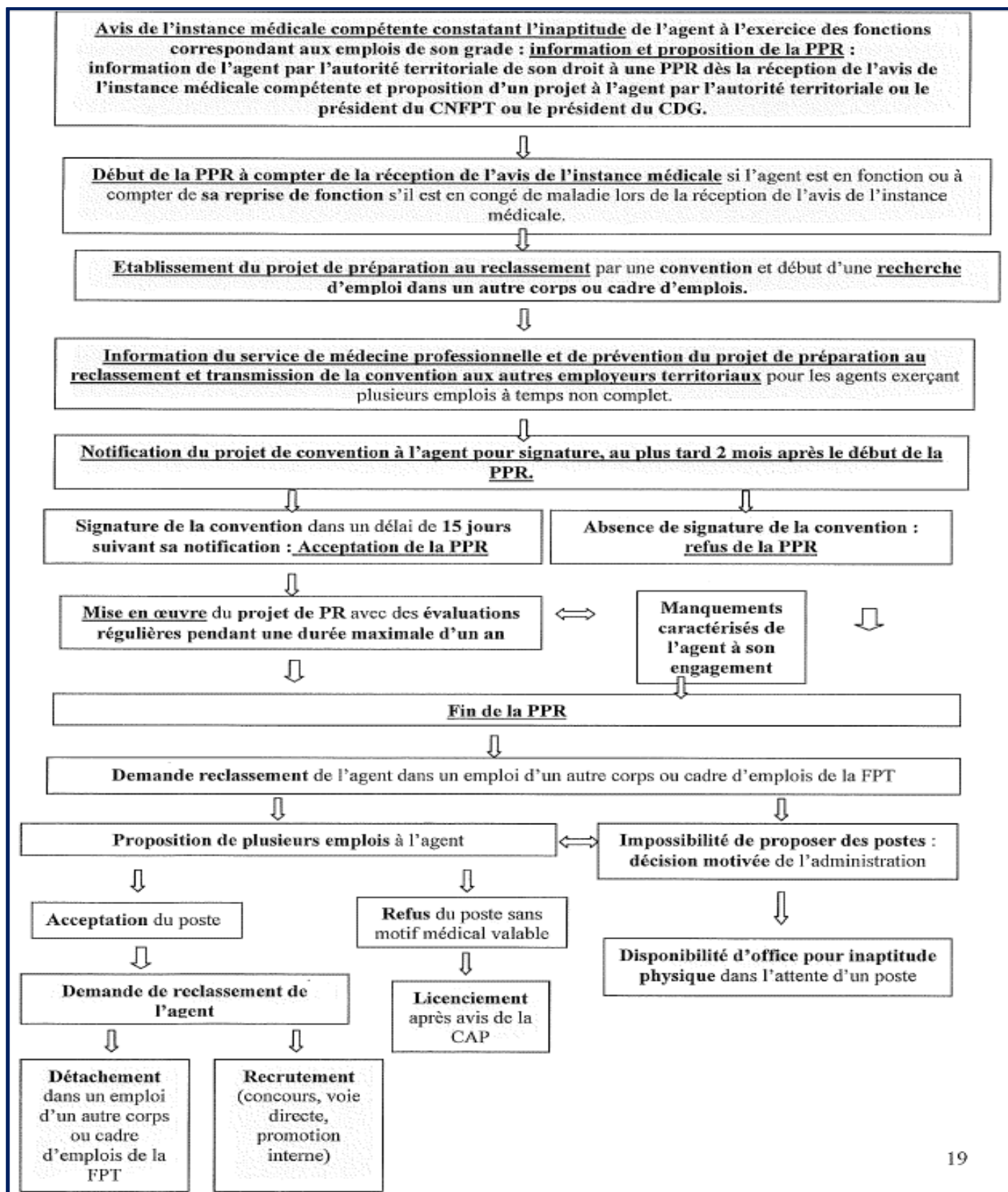
Article 85-1 *modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique* :

« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée 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. Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du Centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. »

Le CDG01 se tient à la disposition des collectivités du département pour les accompagner dans la mise en place du dispositif PPR.

Mission Handicap - Correspondant FIPHFP  
Tél : 04 74 32 13 88 - Email : [emploi@cdg01.fr](mailto:emploi@cdg01.fr)  
Centre de Gestion de l'Ain – 145 chemin de Bellevue - 01960 PERONNAS

Fiche n°7 « Schéma récapitulatif du dispositif de PPR » :



**Le FIPHFP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le catalogue des interventions du FIPHFP vient d'être mis à jour (version 9 du 02/12/2019). Il est disponible sur le site du FIPHFP



Les collectivités comptant 20 agents ou plus, à temps plein ou équivalent, sont soumises à l'obligation d'emploi à hauteur de 6 % de leurs effectifs ou le cas échéant tenues de compenser l'équivalent au FIPHFP.

L'article 90 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit notamment : « sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (...), les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement (...) » (*conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État*)

### Catalogue des interventions du FIPHFP (version 9 du 02/12/2019)

Concernant l'aide 31 « Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé », il est précisé :

« Pour les Fonctions Publiques État et Territoriales,

Afin d'accompagner la mise en place du nouveau dispositif PPR (Période de Préparation au Reclassement) et suite à la parution des décrets du 20 juin 2018 (Fonction Publique État) et du 5 mars 2019 (Fonction Publique Territoriale), le FIPHFP décide, à titre expérimental, d'aider à financer le coût de la formation à hauteur de 10.000€ pour une durée maximale de 1 an (durant la période de la convention PPR). Pour rappel, le FIPHFP vient en complémentarité des dispositifs de droit commun que peuvent solliciter les employeurs (CPF, CFP, CRP...).

Durant la période de préparation au reclassement, la rémunération n'est pas prise en charge par le FIPHFP.

Dans les autres situations,

le FIPHFP prend en charge la formation et la rémunération sur 1 an dans la limite de 10.000€.

Les formations pluriannuelles en cours pour lesquelles un accord de financement a été prononcé sont prises en charges. »

---

### Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- Décret n° 2019-172 du 05 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des **fonctionnaires territoriaux** reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des **fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**, modifié par le décret n°2019-172 du 05 mars 2019
- Note d'information de la DGCL, du 30 juillet 2019, portant sur les modalités de mise en œuvre de la PPR instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- FAQ de la DGCL - Reclassement-maintien dans l'emploi / Mise en œuvre de la PPR dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics