



Note d'information

édition mai 05/2022

La période de préparation au reclassement (PPR)

Références :

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L.826-1 à L.826-11 ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- **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° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- 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° 2022-626 du 22 avril 2022** relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (J.O. du 24/04/2022);
Objet – adaptation du dispositif de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et de la période de préparation au reclassement.
Les dispositions du décret s'appliquent aux procédures de reclassement et aux périodes de préparation au reclassement engagées à la date de son entrée en vigueur, le 1^{er} mai 2022.
- 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 ;
- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ;
- 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.

Objectifs de la PPR

[décret n° 85-1054, art. 2-1, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

- Préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire **pour l'exercice de nouvelles fonctions** 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.

Bénéficiaires

[décret n° 85-1054, art. 2]

Les fonctionnaires territoriaux (*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.**

Le conseil médical

[décret n° 85-1054, art. 2]

Le conseil médical se prononce sur l'inaptitude de l'agent à remplir les fonctions correspond aux emplois de son grade.

L'article 2 de l'ordonnance « Santé-Famille » n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, institue une instance médicale unique dénommée « Conseil médical » opérant la fusion des instances médicales existantes (comité médical et commission de réforme). *Entrée en vigueur le 01/02/2022.*

Situation du fonctionnaire pendant la PPR

[décret n° 85-1054, art. 2-1, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

Le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant, **ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020** relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics (*sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution*).

La FAQ de la DGCL 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. [art. L826-2 du CGFP]

~ Mise en œuvre de la PPR ~

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

[décret n° 85-1054, art. 2, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

L'agent est informé de son droit à une PPR dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève.

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 explique le dispositif PPR.

② Date de début de la PPR

[décret n° 85-1054, art. 2, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

Prise d'un arrêté d'admission du fonctionnaire au bénéfice d'une PPR.

- La PPR débute à compter de la réception par l'autorité territoriale de l'avis du conseil médical **ou, sur demande du fonctionnaire intéressé**, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale peut mettre fin à la PPR
- Report possible → la date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois.
Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.
- Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS (*congé pour invalidité temporaire imputable au service*), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale de son avis, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

Refus du bénéfice de la PPR par l'agent

L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement. **S'il ne présente pas de demande**, l'autorité territoriale peut engager la procédure prévue à l'article 3-1 du décret n° 85-1054 (art. créé par le décret n° 2022-626 – art. 6) :

En l'absence de demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, l'autorité territoriale peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en CITIS, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas de l'article 3 du décret n° 85-1054.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire (CAP) dont l'agent relève.

③ **Projet de préparation au reclassement**

[décret n° 85-1054, art. 2-2, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

- Sous forme d'une convention élaborée par l'autorité territoriale, le CDG ou le CNFPT (*), conjointement avec le fonctionnaire.

Le projet peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période de préparation au reclassement.

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

- 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.
- 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.

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.

Contenu du projet de convention - exemple :

- 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, ...)

La PPR peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L. 2 du CGFP (fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière), des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. [décret n° 85-1054, art. 2-1]

Le fonctionnaire réalise des mises en situation compatibles avec son état de santé, les acteurs du reclassement doivent y veiller. [FAQ de la DGCL]

- 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.

④ **Médecin du travail**

[décret n° 85-1054, art. 2-2]

Le médecin du travail est informé du projet de convention avant sa notification au fonctionnaire.

⑤ **Notification à l'agent du projet de convention**

[décret n° 85-1054, art. 2-3]

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. Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

⑥ **Mise en œuvre de la convention** (suivi, évaluation...)

[décret n° 85-1054, art. 2-2]

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 corps ou cadre d'emplois.

Pendant la PPR, le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie à l'article L.452-44. [code général de la fonction publique, art. L.826-7]

⑦ **Procédure de reclassement** dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois

[décret n° 85-1054, art. 3]

A compter de la demande de l'agent, la procédure est 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.

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

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.

⑧ **Fin de la PPR**

Fin anticipée de la PPR [décret n° 85-1054, article 2-3]

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

Fin de la PPR [décret n° 85-1054, article 2, modifié par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022]

- à la date de reclassement du fonctionnaire et au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté.

report possible : dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du CGFP au cours de la période, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

- A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois.

~~~~~

**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 est disponible sur le [site du FIPHFP](#)



Catalogue des interventions du FIPHFP (version V11-012022).

Concernant l'aide 20 « Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR) » (P. 84 à 86), il est précisé :

« 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'article 34-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 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 en application (...) des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (...). »

---

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