

# La Période Préparatoire au reclassement (PPR)

## Note d'information des agents déclarés définitivement inaptes aux fonctions de leur grade

Vous venez d'être déclaré définitivement inapte aux fonctions de votre grade par le conseil médical et vous êtes apte à exercer d'autres activités, vous pouvez demander à bénéficier d'un reclassement mais aussi d'une période préparatoire au reclassement (PPR).

Afin de préparer au mieux le reclassement, le décret 2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Cette période, d'une durée d'un an, est assimilée à une période de service effectif et à ce titre votre traitement indiciaire sera rétabli à 100% et l'indemnité de résidence et le supplément familial seront versés.

### OBJECTIFS DE LA PERIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT

La PPR a pour objet de préparer, et le cas échéant qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Durant la période d'élaboration du projet, vous pourrez suivre des actions de formation, réaliser des périodes d'observation et de mise en situation, bénéficier d'un accompagnement individualisé au reclassement...

### MISE EN ŒUVRE de la PPR

#### 1. Avis du conseil médical en formation restreinte et information, par votre collectivité, de votre droit à PPR

Cette nouvelle mesure peut être mise en œuvre après que votre autorité territoriale vous ait informé de votre droit à cette période préparatoire au reclassement, après l'avis du conseil médical relatif à votre inaptitude définitive.

**Il s'agit d'un droit que la collectivité ne peut vous refuser.**

Vous pouvez faire part de votre refus de bénéficier de la période de préparation au reclassement et solliciter directement un reclassement.

La PPR débute :

- à la date de réception de l'avis du conseil médical en formation restreinte par votre collectivité si vous êtes en fonction ;
- à votre date de reprise si vous êtes en congé pour raison de santé, CITIS ou congé lié à vos responsabilités familiales ;
- vous pouvez demander le report d'une durée maximale de 2 mois de la date de démarrage de votre PPR si votre employeur et le Centre de Gestion donnent leur accord ;
- vous pouvez demander à bénéficier de la PPR à compter de la date de saisine du conseil médical en formation restreinte

## 2. Établissement d'une convention tripartite collectivité-agent- CDG44

Ce projet sera formalisé par une convention signée entre le CDG44, votre autorité territoriale et vous-même.

L'établissement de la convention et le suivi de cette PPR seront réalisés par une conseillère en évolution professionnelle (CEP) du service Recrutements et parcours professionnels du CDG44.

CEP : Nadège COÏANIZ – Sophie GUILLEMOT - Héléna LE FESSANT  
mobilites@cdg44.fr  
02 40 20 00 71 (accueil)

### **ACCOMPAGNEMENT PPR PROPOSÉ PAR LE CDG44 (pour les collectivités affiliées) \***

*\*Pour les collectivités non affiliées, le déroulement peut être différent car adapté à votre collectivité ; merci de prendre contact avec votre service Ressources Humaines*

Un déroulement « type » de cette année de PPR est prévu par le service Recrutements et parcours professionnels du CDG 44 :

#### **1. Un 1<sup>er</sup> RDV de prise de contact, d'information et de définition de la convention**

- Au CDG44
- Avec la conseillère en évolution professionnelle du service Recrutements et parcours professionnels qui sera chargée du suivi de cette PPR, un ou des représentant(s) de la collectivité et vous-même
- Un questionnaire vous sera adressé au préalable pour préparer cet entretien, la convention et les actions qui vous seront proposées
- **Objet :**
  - Présentation de la PPR,
  - Rappel du rôle du CDG44 : veiller à la bonne application de la convention,
  - Information sur votre engagement dans ce projet,
  - Information de la collectivité quant à son rôle et son engagement dans le cadre de cette PPR en fonction des modalités choisies : favoriser les stages, les mises en situation, les formations...
  - Définition collective du contenu de la convention notamment sur les différents outils / leviers mobilisables

#### **2. Votre collectivité adresse le projet de convention au service de médecine professionnelle dont vous relevez pour information**

#### **3. Préparation et envoi de la convention par le CDG 44**

Vous avez 15 jours pour signer cette convention, l'absence de signature signifie votre refus de bénéficier de la PPR.

#### **4. RDV de suivi entre la conseillère chargée de votre suivi et vous-même (à 5 ou 6 mois)**

- Au CDG44, par téléphone ou en visioconférence, avec la conseillère chargée du suivi de cette PPR
- Envoi d'un questionnaire préalable pour préparer cet entretien
- **Objectif :**
  - faire un point sur la PPR (au regard des engagements inscrits dans la convention)
  - relancer si besoin une démarche de recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois
  - S'assurer du respect des engagements de chacune des parties

## 5. RDV bilan (à 10 ou 11 mois : juste avant la fin de la PPR)

- Au CDG44 avec la conseillère en évolution professionnelle du service Recrutements et parcours professionnels qui a suivi l'agent, un ou des représentant(s) de la collectivité et vous-même
- Objectif : faire un point sur l'année écoulée, les démarches effectuées, les perspectives de reclassement et la suite d'un point de vue statutaire de votre situation.

## 6. Date de fin de la PPR

La PPR est d'une durée d'un an MAIS si pendant la PPR vous êtes placé en congés pour raison de santé, CITIS ou congés liés aux responsabilités parentales ou familiales, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé

## 7. L'après PPR

- A l'issue de la PPR votre employeur vous incitera à présenter une demande de reclassement. Si vous faites cette demande, une période de 3 mois maximum s'ouvrira pendant laquelle vous serez maintenu en position d'activité en attendant la réponse de votre employeur concernant une possibilité de reclassement.
- Agent CNRACL : en cas de reclassement impossible, votre collectivité saisira le conseil médical pour une mise à la retraite pour invalidité et ensuite la CNRACL. Pendant ce temps de saisine du conseil médical en formation plénière et ensuite de la CNRACL, vous serez placé en disponibilité d'office pour raison de santé à titre conservatoire avec versement du demi-traitement et, le cas échéant, et d'un complément de votre prévoyance.  
N.B. : si la retraite pour invalidité est refusée, votre collectivité engagera une procédure de licenciement pour inaptitude physique.
- Agent IRCANTEC : en cas de reclassement impossible votre collectivité procédera à votre licenciement pour inaptitude physique.
- Si vous ne présentez pas de reclassement, votre collectivité pourra, après entretien avec vous, vous proposer des emplois compatibles avec votre état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement. Pendant cet entretien, vous pourrez être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle ou un conseiller désigné par une organisation syndicale.  
En cas de désaccord avec ce reclassement imposé, vous pourrez former un recours gracieux auprès de votre employeur qui devra saisir la CAP avant de vous répondre.
- Si vous ne présentez pas de demande de reclassement et que votre employeur ne souhaite pas vous imposer un reclassement, vous serez placé en disponibilité d'office et votre employeur saisira le conseil médical en formation plénière pour une mise à la retraite pour invalidité si vous êtes agent CNRACL ou vous licenciera pour inaptitude physique si vous êtes agent IRCANTEC.