fiche

N° 1

Déroulement de carrières

Septembre 2022

PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)
ENTREE EN VIGUEUR AU 8 MARS 2019

Références

- *Code Général de la Fonction Publique*
- *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° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux*
- *Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (JO du 7 mars 2019).*
- *Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,*
- *Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique*
- *Circulaire n° 19-005296-D du 30 juillet 2019*

Introduction

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de 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. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

- *Article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

A NOTER : le CDG est compétent pour les 3 catégories de fonctionnaires (A/B/C).
Le CNFPT est uniquement compétent pour la catégorie A+, à savoir les administrateurs, les conservateurs du patrimoine, les conservateurs de bibliothèques et les ingénieurs en chef territoriaux.

SOMMAIRE

A. Les bénéficiaires 3
1) Les fonctionnaires territoriaux 3
2) … ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade 3
3) … inaptitude reconnue par le Comité médical 3

B. La procédure 4
1) Le droit à l'information 4
2) Point de départ de la période de préparation au reclassement 4
3) Fin de la période de préparation au reclassement 5

C. Le déroulé de la période de préparation au reclassement 6
1) L'objet de la période de préparation au reclassement 6
2) L'instauration d'une convention 6
3) La mise en œuvre de la convention 7
4) La recherche d'emploi 8
5) Les incidences statutaires 8

D. La procédure de reclassement 10
1) La proposition de reclassement 10
2) L'impossibilité de proposition de reclassement 11

A. Les bénéficiaires

1) Les fonctionnaires territoriaux …

La période de préparation au reclassement est ouverte exclusivement aux fonctionnaires (titulaires) territoriaux, temps complet et temps non complet, relevant du régime général (<28h) et du régime spécial (≥ 28h).

Sont donc exclus de la PPR les stagiaires, et les contractuels de droit public et de droit privé.

En l'absence de précisions du décret, le CDG semble acteur de la convention mentionnée ci-après qu'il s'agisse de fonctionnaires des collectivités/établissements affiliés mais aussi des collectivités/établissements adhérents.

2) … ayant une inaptitude physique aux emplois de leur grade

Seul le fonctionnaire territorial dont « *l'état de santé […] sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade* » peut prétendre à une Période de Préparation au Reclassement. Cette inaptitude peut faire suite à un congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, disponibilité d'office pour raisons de santé, congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

- *Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

Il convient de **se reporter aux statuts particuliers de chaque cadre d'emplois** pour connaître les missions génériques des différents grades.

En l'absence de précisions dans le décret sur la nature de l'inaptitude, le fonctionnaire pourrait être déclaré inapte aux emplois de son grade de manière totale et définitive mais aussi de manière temporaire.

A NOTER : sont donc exclus de la PPR les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes totalement et définitivement à leurs postes de travail mais qui pourraient remplir d'autres emplois de leur grade. En effet, il serait fait application des dispositions relatives au changement d'affectation au sein du même grade.
Sont également exclus les fonctionnaires territoriaux déclarés inaptes totalement et définitivement aux fonctions de tous les emplois de tous les grades de tous les cadres d'emplois.

3) … inaptitude reconnue par le Conseil médical en formation restreinte

L'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après l'avis du conseil médical en formation restreinte, propose au fonctionnaire une période de préparation au reclassement en application de l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

- *Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

B. La procédure

1) Le droit à l'information

Le fonctionnaire recevra par le Conseil Médical en formation restreinte l'avis rendu d'inaptitude totale et définitive aux fonctions de tous les emplois du grade.

Le fonctionnaire sera également informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du Conseil Médical **par l'autorité territoriale** dont il relève.

Il convient de formaliser la notification de l'avis du Conseil médical au fonctionnaire afin d'établir la preuve de la réalisation de l'information. L'autorité ne peut se dispenser de cette obligation.
Ainsi, le fonctionnaire, « *reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions* » (= aux emplois de son grade), se voit proposer une période de préparation au reclassement, après avis de l'instance médicale, par :

- l'autorité territoriale
- ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)
- ou le président du Centre de gestion (CDG)

  - *Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

2) Point de départ de la période de préparation au reclassement

- Le point de départ de la période dépend de la situation initiale du fonctionnaire.

La période de préparation au reclassement débute :

- soit à compter de la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion.
- soit sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité

A NOTER : en cas de demande du fonctionnaire intéressé, la PPR débute à la réception du dossier par le secrétariat du conseil médical.

La date de début de 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 2 mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.
- à la reprise des fonctions de l'agent si ce dernier bénéficie de congés pour raison de santé, d'un 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 de l'avis par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion

  - *Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

- Le fonctionnaire peut expressément faire part de son **refus de bénéficier** d'une période de reclassement. Dans ce cas, il est invité à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

S'il ne présente pas de demande, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut engager, après un entretien, une « procédure de reclassement d'office » sur des emplois compatibles avec son état de santé sous réserve que le fonctionnaire ne soit pas en congés pour raisons de santé ou en CITIS.

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 ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement.

L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.

Si l'autorité territoriale n'engage pas de procédure de reclassement d'office, l'agent sera licencié pour inaptitude physique (fonctionnaires IRCANTEC) ou mis à la retraite pour invalidité (fonctionnaires CNRACL).

- *Articles 2 et 3-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

En l'absence de délai pour le fonctionnaire de faire part de son souhait de bénéficier d'une PPR, il est préconisé, dans le cadre de l'information, de déterminer un délai raisonnable au fonctionnaire afin que ce dernier manifeste sa volonté de bénéficier ou non d'un tel droit.

A NOTER : le délai raisonnable pourrait être fixé entre 8 et 15 jours dans un courrier qui accompagnerait l'avis du conseil médical (ou sens de l'avis), notifié soit par remise en mains propres, soit par lettre recommandée avec accusé réception. Il est à noter que l'autorité n'a pas l'obligation de transmettre le PV puisque désormais les fonctionnaires recevront également l'avis du conseil médical. Son silence pourrait être considéré comme refuser la PPR.

3) Fin de la période de préparation au reclassement

- La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard **un an après la date à laquelle elle a débuté**.

- Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un 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 même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.
L'agent sera positionné en période d'activité pendant toute la durée du congé.

Si réintégration de l'agent avant l'épuisement de ses droits à congés → pas d'obligation de saisir le conseil médical
Si réintégration de l'agent à l'issue de ses droits à congés → saisine obligatoire du conseil médical qui peut amener à un octroi d'une nouvelle PPR

Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la d**urée maximum de trois mois** mentionnée à l'article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

- *Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

- Le projet de convention mentionné au premier alinéa de l'article 2-2 est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement. 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 période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

- La période de préparation au reclassement prend fin en cas de **manquements** caractérisés au respect des termes de la convention (absences, retards répétés ou injustifiés, manque caractérisé d'assiduité). Le fonctionnaire présente alors une demande de reclassement.

- La période de préparation au reclassement prend fin lorsque l'agent est **reclassé** dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du CDG (ou du CNFPT).

- *Article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

C. Le déroulé de la période de préparation au reclassement

1) L'objet de la période de préparation au reclassement

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de 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. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

A NOTER : la PPR n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public (mentionnés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique) des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation** sur un ou plusieurs postes.

- *Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

A NOTER : Concernant les modalités de réalisation des formations (CNFPT ou autres organismes publics ou privés), il convient de les préciser dans la convention tripartite de la PPR. A défaut de précisions dans la convention tripartite, il conviendra de se reporter au règlement intérieur de formation de chaque collectivité.

2) L'instauration d'une convention

- L'autorité territoriale ET le président du CDG (ou du CNFPT) établissent **conjointement** avec l'agent, par voie de **convention**, un projet qui définit :
  - le contenu de la préparation au reclassement
  - les modalités de sa mise en œuvre
  - la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement

Le **médecin du travail** est informé de ce projet de préparation au reclassement avant sa notification au fonctionnaire.

- Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, **en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation**, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

- Cas particuliers :

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet (agent intercommunal ou polyvalent) relevant du même grade, l'autorité territoriale ou le président du CDG (ou du CNFPT) qui en est signataire transmet la convention susvisée aux collectivités/établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'intéressé ne peut continuer à exercer.

Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet relevant de plusieurs grades (agent polyvalent) et qu'il est inapte uniquement en ce qui concerne les emplois d'un seul grade. Dans ce cas, la PPR ne serait ouvrable que pour le grade sur lequel le fonctionnaire est inapte aux emplois et dans la/les collectivité(s) concernée(s). Cette autorité territoriale ou le président du CDG (ou du CNFPT) qui en est signataire transmettrait la convention susvisée aux collectivités/établissements qui l'emploient pour les emplois du grade que l'intéressé ne peut continuer à exercer.
Le fonctionnaire poursuivrait son activité relevant de l'autre grade pour lequel il serait apte.

- *Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

3) La mise en œuvre de la convention

- Notification

Le projet de convention est notifié au fonctionnaire en vue de sa signature **au plus tard 2 mois** après le début de la période de préparation au reclassement.

A NOTER : sans précision réglementaire, la notification est réalisée par l'autorité territoriale.
En effet, seule l'information au droit à la PPR peut se faire par l'autorité territoriale ou le président du CDG (ou du CNFPT).

Le fonctionnaire **qui ne signe pas** cette convention dans un **délai de 15 jours** à compter de la date de sa notification est réputé renoncer à la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

- *Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

- Modalités

Pendant toute la durée de la PPR, le fonctionnaire se fait accompagner par un représentant de son autorité territoriale employeur. Il peut aussi se faire assister par un référent de son choix (conseiller mobilité carrière, conseiller en évolution professionnelle, représentant d'une organisation syndicale, …). L'accompagnement consiste à la construction d'un nouveau projet professionnel, par le biais d'un travail nécessaire de coordination (psychologue, assistant social, ergonome, conseiller en hygiène et sécurité du travail, médecin de prévention, …), afin d'aider l'agent à préparer son reclassement en

interne et en externe. Le suivi administratif est assuré par l'autorité territoriale et l'autorité de gestion dont relève l'agent pour le reclassement pendant toute la durée de la PPR.

- Evaluation

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une **périodicité** fixée par la convention, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du CDG (ou du CNFPT), conjointement avec l'agent. La circulaire d'application préconise des évaluations tous les 3 ou 4 mois sous la forme d'entretiens formalisés dans un compte-rendu.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent. Ainsi, la convention établie en début de PPR peut faire l'objet d'avenants en cas d'évolution du projet de préparation au reclassement.

- *Article 2-3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

4) La recherche d'emploi

L'autorité territoriale ET le président du CDG (ou du CNFPT) engagent, en outre, **avec** l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement, à savoir des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Le contenu de la préparation au reclassement doit tenir compte du projet professionnel de l'agent et être en adéquation avec l'emploi auquel il se destine.

L'agent peut prétendre à différentes formations : formations dans le cadre du CPF, formation de perfectionnement, congé pour bilan de compétences, congé pour validation des acquis de l'expérience, formation de professionnalisation.

Pour être sensibilisés et découvrir de nouveaux environnements professionnels, l'agent peut suivre des périodes d'observation retranscrites dans un compte-rendu d'observation.

Il pourra également « tester » certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien. Ces périodes d'immersion visent à confirmer le projet professionnel en développant son expérience et ses compétences.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour pour les formations et les stages dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

- *Article 2-2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

5) Les incidences statutaires

La période de préparation au reclassement est une situation administrative spécifique et adaptée permettant à l'agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

- Position d'activité

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine. La PPR constitue du service effectif dans laquelle le fonctionnaire conserve tous les droits liés à la position d'activité.
Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie à l'article L. 452-44.

L'autorité territoriale établit un arrêté plaçant l'agent en situation de PPR pour une durée maximale d'un an.

- *Articles L 826- 2 et L 826-7 du CGFP*

- Carrière / Retraite

Le fonctionnaire continue à bénéficier de son droit à déroulement de carrière (a minima avancement d'échelon à la durée unique) dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire continue à cotiser à la CNRACL et à générer des trimestres valables pour la retraite.

- Congés

L'agent conserve tous les droits liés à la position d'activité. Le régime assurantiel des agents est celui applicable aux agents en position d'activité, en formation. En cas d'accident du travail, l'agent a droit, pendant toute la durée du congé à l'intégralité de son traitement et du supplément familial de traitement.

Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un 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 même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.

- *Article 14 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 susvisé*
- *Article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*
- *Article 1 du décret **n**°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux*

- Rémunération

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 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 .

- *Article 2-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

S'agissant du régime indemnitaire, le texte ne prévoit pas d'obligation pour la collectivité employeur. L'attribution du régime indemnitaire est laissée à sa libre appréciation à l'exclusion des primes liées à l'exercice des fonctions (NBI, heures supplémentaires).

D. La procédure de reclassement

1) La proposition de reclassement

- Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois se voit proposer par l'autorité territoriale, le président du CDG (ou du CNFPT) plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

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

  Le fonctionnaire **détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur**, 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, 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**.

  Il en sera de même pour le fonctionnaire intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

  Il est à noter qu'en application de l'article L 826-8 du CGFP « *La charge financière résultant de cet avantage indiciaire incombe au CDG auquel la collectivité ou l'établissement est affilié*. ». En conséquence, cette prise en charge n'interviendrait qu'en ce qui concerne les collectivités et établissements affiliés, à l'exclusion des adhérents.

- La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une **durée maximum de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

- Le fonctionnaire qui ne présente pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut engager, après un entretien, une « procédure de reclassement d'office » sur des emplois compatibles avec son état de santé sous réserve que le fonctionnaire ne soit pas en congés pour raisons de santé ou en CITIS.

  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 ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement.

  L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.

  Si l'autorité territoriale n'engage pas de procédure de reclassement d'office, l'agent sera licencié pour inaptitude physique (fonctionnaires IRCANTEC) ou mis à la retraite pour invalidité (fonctionnaires CNRACL).

  - *Article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

- Cas particulier :

  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 conseil 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 conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.
  Si après l'expiration d'un **délai d'un an** suivant le détachement, le conseil 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.

  - *Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*
  - *Articles 2-5 du décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 susvisé*

2) L'impossibilité de proposition de reclassement

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

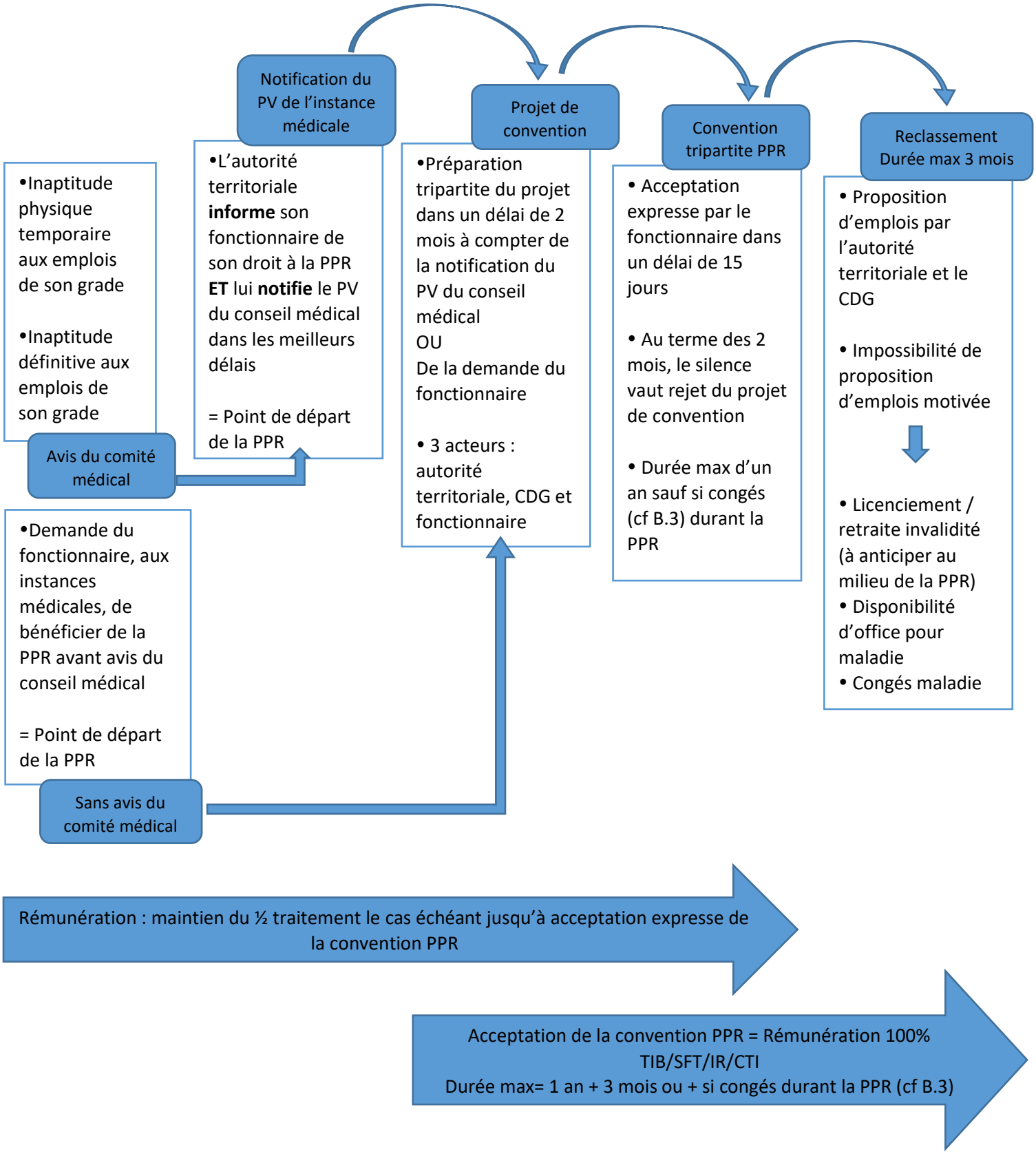
  - *Article 3 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé*

- A l'issue de la période de reclassement, le fonctionnaire :

  - est licencié (fonctionnaire IRCANTEC) ou mis à la retraite pour invalidité (fonctionnaire CNRACL) lorsqu'il a épuisé ses droits à maladie et est reconnu totalement et définitivement inapte aux emplois de son grade

  - est placé en disponibilité d'office pour raison de santé lorsqu'il a épuisé ses droits à maladie mais est reconnu inapte temporairement aux emplois de son grade

  - est à nouveau placé en congés maladie s'il n'a pas épuisé ses droits à maladie acquis lors de la PPR


Notification du PV de l'instance médicale
Projet de convention
Convention tripartite PPR
Reclassement Durée max 3 mois
•Inaptitude physique temporaire aux emplois de son grade
•Inaptitude définitive aux emplois de son grade
Avis du comité médical
•L'autorité territoriale **informe** son fonctionnaire de son droit à la PPR **ET** lui **notifie** le PV du conseil médical dans les meilleurs délais
= Point de départ de la PPR
•Préparation tripartite du projet dans un délai de 2 mois à compter de la notification du PV du conseil médical
OU
De la demande du fonctionnaire
• 3 acteurs : autorité territoriale, CDG et fonctionnaire
• Acceptation expresse par le fonctionnaire dans un délai de 15 jours
• Au terme des 2 mois, le silence vaut rejet du projet de convention
• Durée max d'un an sauf si congés (cf B.3) durant la PPR
• Proposition d'emplois par l'autorité territoriale et le CDG
• Impossibilité de proposition d'emplois motivée
• Licenciement / retraite invalidité (à anticiper au milieu de la PPR)
• Disponibilité d'office pour maladie
• Congés maladie
•Demande du fonctionnaire, aux instances médicales, de bénéficier de la PPR avant avis du conseil médical
= Point de départ de la PPR
Sans avis du comité médical
Rémunération : maintien du ½ traitement le cas échéant jusqu'à acceptation expresse de la convention PPR
Acceptation de la convention PPR = Rémunération 100% TIB/SFT/IR/CTI
Durée max= 1 an + 3 mois ou + si congés durant la PPR (cf B.3)