

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)



**Un droit renforcé pour le
fonctionnaire reconnu inapte à
l'exercice de ses fonctions.**



Un objectif : accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

***La Période de
Préparation au
Reclassement (PPR)***



**Mardi 5 novembre 2019
Salle Polyculturelle
de VIDAUBAN**

Déroulé de la réunion :



Animation: Frédéric PIEROPAN, CDG83

1^{ère} intervention : Avant la PPR, un enjeu renforcé pour la prévention (Jérémy Riocreux, ACFI CDG83)

2^{ème} intervention : Présentation du dispositif légal (Sophie Delpierre, Juriste CDG83, Docteur Anne Lipari, Médecin de prévention - Marielle Grandjean, Pôle Carrière & instances médicales, CDG83)

3^{ème} intervention : Le projet de reclassement et la convention de PPR conclue avec le CDG 83 (Djamila Adjina et Sophie Dherment, Pôle Conseil & emploi - Docteur Anne Lipari, Médecin de prévention, CDG83)



Introduction: Pourquoi la PPR?



Le constat : Un cadre juridique trop rigide ;

- Un champ d'application de l'obligation de reclassement susceptible de constituer un frein à la transition professionnelle ;
- Des procédures de mise à la retraite pour invalidité ou de licenciement disproportionnées et inadaptées aux transitions professionnelles ;

Introduction: Pourquoi la PPR?



Le constat : Un cadre juridique trop rigide ;

- La nécessité de rénover la procédure construite dans les années 1980 afin de mieux prendre en compte les évolutions de la fonction publique (vieillesse de la population, allongement de la durée du travail, prise en compte de nouveaux risques,...).



- **Accompagnement** pour un reclassement dans un nouvel emploi compatible avec l'état de santé ;
- **Possibilités** au cours d'1 an « max » de maintien en activité, de formation (désormais existantes aussi en congé de maladie) et de qualification pour une **réorientation dans la FP.**
- **3 objectifs :**
 - ⇒ Préparer et/ou qualifier l'agent pour le reclassement ;
 - ⇒ Multiplier les chances de reclassement réussi ;
 - ⇒ Maintenir l'agent en fonction.

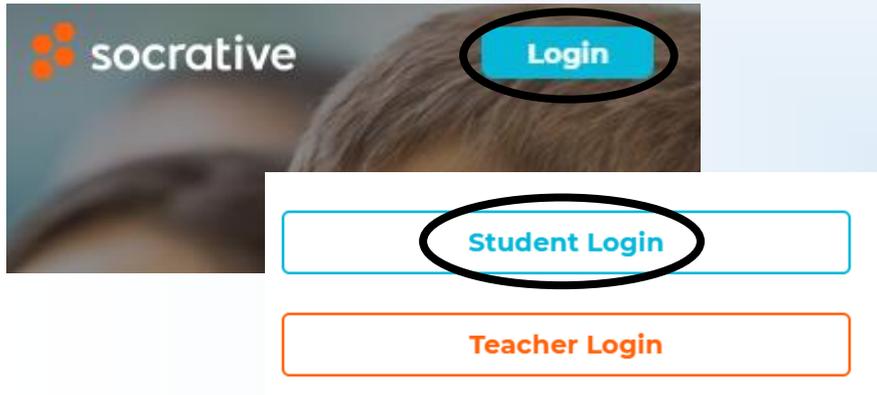
1^{ère} intervention :
***Avant la PPR,
la prévention***



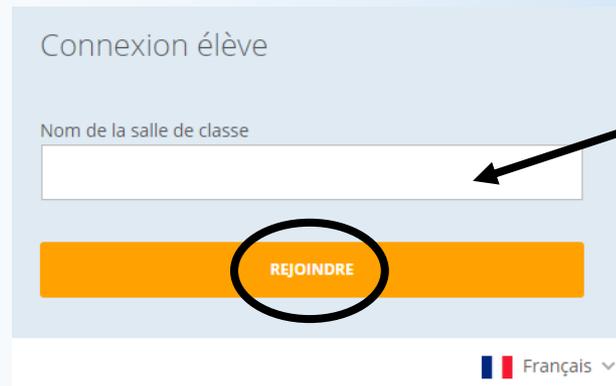
Quiz sur smartphone



1) Aller sur le site socrative.com



2) Cliquer sur **Login**
puis **Student Login**



3) Taper **PPR2019**
puis cliquer sur
Join ou **Rejoindre**

Étapes préalables à la PPR



Prévention



**Problème
de santé**



**Modification
des tâches** sur
le même poste

ⓘ Heures supp. CPF

**Aménagement
matériel** avec les
mêmes tâches

**Affectation sur un autre
poste** du même grade

→ **PPR**



Octobre **ROSE**

Contre le cancer du **SEIN**



Pensez-y.
Faites vous dépister!



2^{ème} intervention :

***La PPR, un
dispositif légal***



Plan 2^{ème} intervention



Avant présentation déclinaison pratique par le CDG :

- Que disposent la loi et les décrets ?
 - Que précise la DGCL ?

- ✓ Références ;
- ✓ Historique ;
- ✓ Quand et pour qui ?
- ✓ Conditions cumulatives ;
- ✓ Procédure ;

- ✓ Contenu ;
- ✓ Situation de l'agent ;
- ✓ Durée ;
- ✓ Récapitulatif en frise ;
- ✓ Et après la PPR ?



| Référence | | Créé par | Modifié depuis par |
|--|--|--|---|
| <p>1. <u>Article 85-1 loi n° 84-53</u> 26 janvier 1984 portant statut de la FPT</p> | | <p>L'article 9 <u>Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017</u> portant diverses dispositions relatives ... à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.</p> <p><i>« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions 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 ».</i></p> <p>2 ans après</p> | <p>L'article 40 <u>LOI n°2019-828 du 6 août 2019</u> de Transformation de la Fonction Publique.</p> <p><i>« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit 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 .. ».</i></p> <p>5 mois après</p> |
| <p>2. <u>Articles 2 à 2-3 du Décret n° 85-1054</u> 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.</p> | | <p><u>Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019</u> instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions</p> | <p><u>A venir pour la nouvelle ouverture de la PPR?</u></p> |
| <p>3. Note d'information de la DGCL du 30/07/2019 + 4. Foire aux questions de la DGCL du 24/09/2019</p> | | <p>Présentation et concertation lors d'une réunion organisée par la DGCL et l'ANDCDG avec la participation du CDG 83 en juin 2019</p> | |

Historique



- 1. 1984** **Reclassement** : LOI 26/01/84 + PGD (CE 2002) = Obligation de « moyen » pour l'employeur à la demande de l'intéressé qui doit être informé préalablement de son droit ;
- 2. 2000** **Demande ancienne** de créer la possibilité de se former et de se « tester » avant un reclassement pour motif médical (pour pallier les freins statutaires au cours d'un CM/Dispo) ;
- 3. 2017** **Gouvernement VALLS 2017** : Période sui generis à la demande de l'intéressé informé préalablement de son droit ;
- 4. 2019** **Gouvernement Edouard PHILIPPE** : Décrets (2018 FPE / 2019 FPT et Info) + 1^{ère} ouverture de la PPR (décret à MAJ) + MAD du CDG lors d'une PPR + formation et bilan de compétences durant congé de maladie (depuis août 2019).



■ Entrée en vigueur : 8 mars 2019.

Selon la DGCL :

- ⇒ Pas aux situations de reclassement en cours au 8 mars 2019,
- ⇒ Pas de rétroactivité possible de la PPR,
- ⇒ Avis constatant l'inaptitude du Comité Médical rendu après le 7 mars 2019.



■ **Public concerné : fonctionnaires titulaires à temps complet et non complet** (même IRCANTEC).

■ **Sont exclus :**

⇒ Stagiaires (CE n° 381429 du 17 février 2016),

⇒ Contractuels de droit public (Article 13 du décret 88-145),

⇒ Contractuels de droit privé.

Conditions cumulatives



Doit changer suite loi TFP.

- 1. Inaptitude** [$>$ à l'aménagement de poste (Art. 24 décret 85-603) et au changement d'affectation (Art. 1er décret 85-1054) mais $<$ à tous emplois]...
- 2. définitive*** ...
- 3. à l'exercice de toutes* fonctions** correspondant aux emplois de **son grade** [ou de son emploi spécifique*]
(selon le décret mais « de ses fonctions » dans la loi) ...
- 4. selon un avis du Comité médical** [Avis Commission de réforme pas suffisant.]
- 5. faisant suite ou non / ou interrompant un congé de maladie** [CMO, CLM, CLD, CITIS] ou dispo d'office* ...
- 6. sur demande de l'agent** dûment informé.

* Selon la DGCL

Procédure 1 et 2 /6



- ❑ **1. L'employeur informe et demande à l'agent** s'il souhaite exercer son droit à PPR dès réception de l'avis du comité médical ;

=> Délai de refus implicite non prévu par les textes mais 2 mois pour signer le projet.

- ❑ **2. Dès la demande, prise d'un arrêté de placement en PPR et le CDG / CNFPT (A+), l'employeur et l'agent élaborent un projet via une convention**

« *qui définit* [en cohérence avec l'aptitude physique]

- ✓ *le contenu de la PPR,*
- ✓ *les modalités de sa mise en œuvre (formation, bilan de compétence, périodicité d'évaluation etc.),*
- ✓ *et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement ».*

Procédure 3 et 4/6



❑ **3.** Est associé à l'élaboration de la convention toute **administration** ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 **d'accueil** (FPE, FPT et FPH) ;

=> Pas besoin de convention de MAD et pas d'obligation de remboursement de la rémunération selon la DGCL.

❑ **4.** L'employeur informe le **médecin de prévention du projet définitif avant envoi à l'agent** (preuve de notification conseillée) et échange si possible avec lui, qui peut émettre un avis sur les mises en situations envisagées et sur les possibilités du projet de reconversion (compatibilité des fonctions envisagées et des conditions de travail avec l'état de santé de l'agent), et les préventeurs, en amont sur le projet (examen d'une fiche de poste) ;

Procédure 5 et 6/6



□ **5. Projet finalisé et notifié pour signature à l'agent 2 mois** après le début de la PPR. L'agent a 15 jours, à compter de la notification, pour accepter la PPR. L'absence de réponse = refus de l'agent pour la durée restant à courir.

+ le cas échéant, transmission de la convention signée aux employeurs FPT qui l'emploient pour des fonctions sur emplois à temps non complet que l'intéressé peut continuer à exercer.

□ **6. Evaluation régulière**, selon périodicité prévue dans la convention (=> Retours positifs / Besoin d'adaptation avec avenant / Fin anticipée, notamment pour « manquements caractérisés au respect des termes de la convention » ou reclassement).

Contenu de la PPR



■ Périodes :

Dès les congés maladie

⇒ de **formation** de droit commun auprès du CNFPT et d'autres organismes avec prise en charge par l'employeur des frais de déplacement et de séjour (décret 2001-654),

Dès le début de la PPR

⇒ d'**observation** (temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection) qui fera l'objet d'un compte-rendu,

⇒ de **mise en situation sur un ou plusieurs postes** ou **de MAD auprès du CDG** (pour tester certains métiers).

■ Après de structures d'accueil relevant de la **FPE, FPT ou FPH** (mais pas du droit privé, ex : Association exclue).

■ **Engagement** tripartite **d'1 recherche d'emplois** dans un autre corps ou cadre d'emplois (obligation de moyens).

Situation de l'agent



- Reste en **position d'activité** ;
- PPR assimilée à une **période de service effectif** ;
- Conserve tous les **droits liés à la position d'activité** (Congés payés, CMO etc.) ;
- Perçoit le **traitement** correspondant à son cadre d'emplois d'origine et ses accessoires (indemnité de résidence et SFT) selon la quotité de travail d'origine. Pas de maintien du RI d'office. Pas de NBI ;
- **Emploi** d'origine devenu **vacant** car inaptitude définitive, selon la DGCL.



■ Principe : Maximum 1 an. Selon la DGCL :

- ⇒ Année calendaire non fractionnable (même si CMO) ;
- ⇒ Pas à proratiser en cas de temps non complet ;
- ⇒ A adapter dans le projet ;
- ⇒ Pas de rétroactivité possible de la PPR.

↳ A compter de =

- Si en fonction : réception avis du comité médical ;
- Si non : date de reprise de fonctions indiquée dans l'avis du comité médical.



*et non de la date d'acceptation de la PPR
ou de signature de convention. Doit évoluer.*



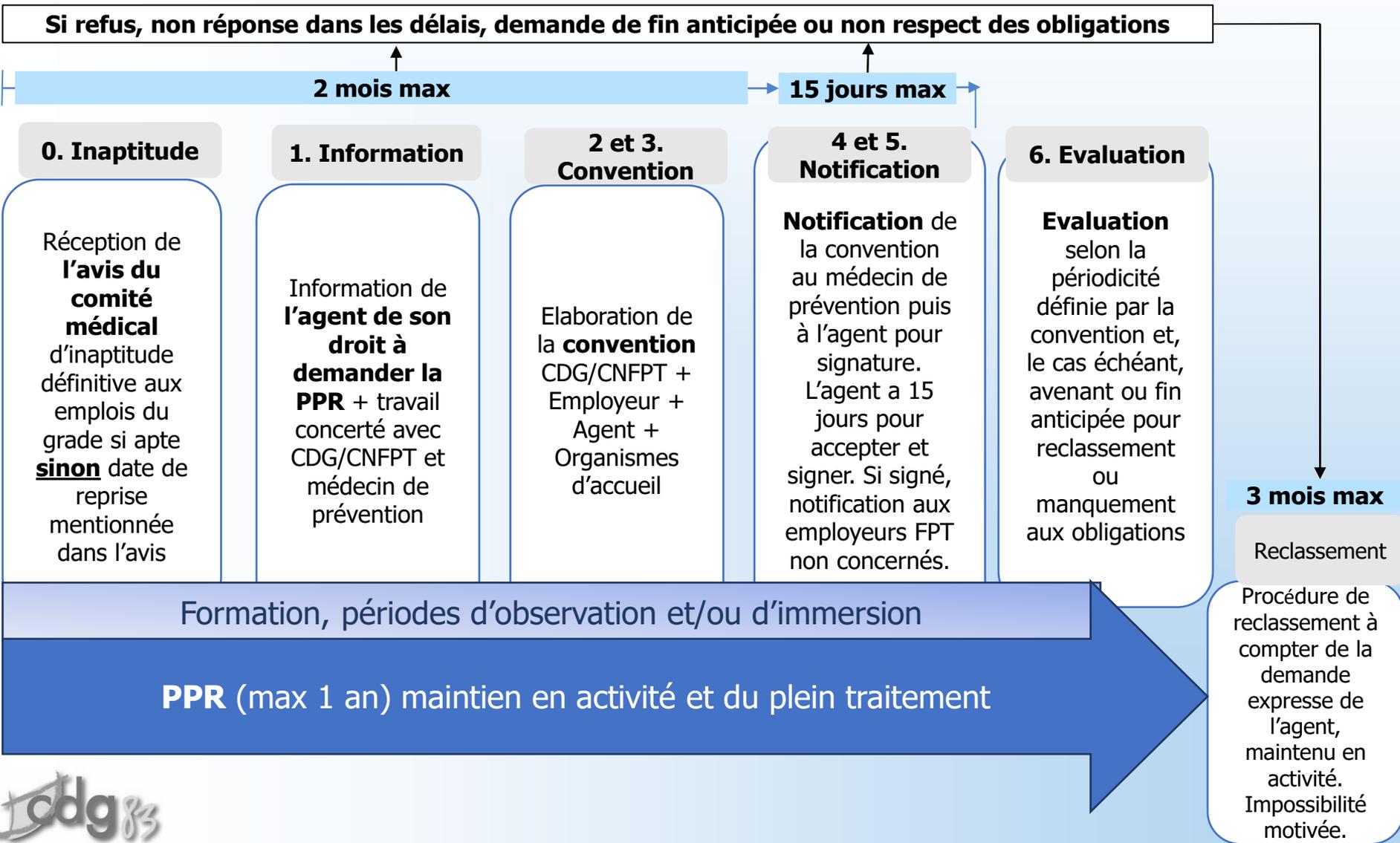
↳ Jusqu'à =

- l'échéance ;
- ou anticipée à la demande de l'agent, en cas de non-respect de ses obligations ou en cas de reclassement.

■ Mais :

- ⇒ **Si dépôt tardif d'une demande de reclassement** => maintien en position d'activité jusqu'à la date de prise d'effet du reclassement, dans la limite de la durée maximale de trois mois à compter de la demande.
- ⇒ **Depuis le 8 août 2019** : droit de suivre des formations et un bilan de compétence au cours des congés de maladie, avant la PPR.

Récapitulatif en 1 frise



Et après la PPR ? 1.



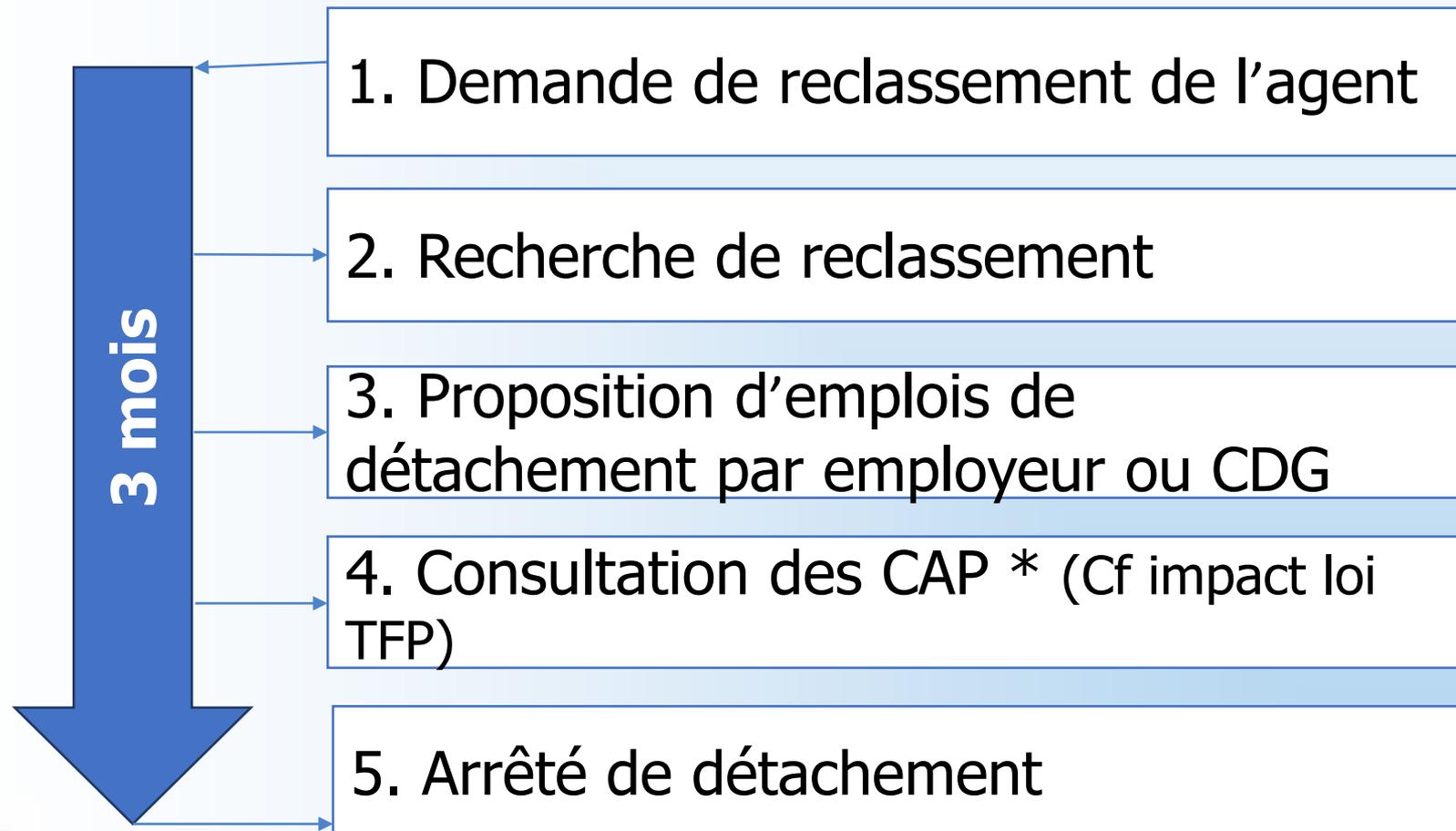
■ Principe = reclassement :

- ⇒ Peut être demandé à tout moment sans, avec, pendant ou après une PPR ;
- ⇒ L'employeur doit rechercher les emplois par détachement et a 3 mois pour répondre (fin du « délai raisonnable » jurisprudentiel) ;
- ⇒ L'agent reste en position d'activité dans l'attente ;
- ⇒ Passé le délai de 3 mois, l'impossibilité doit être dûment motivée.
- ⇒ Le reclassement peut se réaliser par détachement, intégration directe, promotion ou concours ;

Et après la PPR ? 1.



Procédure de reclassement par détachement prévue par le décret 85-1054



Et après la PPR ? 2.



■ Pas de reclassement =

⇒ CMO, CLM, CLD ou CITIS si droits non épuisés ou réouverts ;

⇒ Disponibilité d'office pour raison de santé si reconnu inapte temporairement ou reprise des fonctions antérieures si apte ;

⇒ Mise à la retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude physique.

3^{ème} intervention :

La PPR au CDG 83



Etape 1: Le Comité Médical



Le prononcé de l'inaptitude aux fonctions du grade et/ou du cadre d'emplois

Qui? C'est le Comité médical qui est compétent pour constater l'inaptitude, quel que soit le congé de maladie à l'origine de l'inaptitude.

L'avis de la Commission de réforme n'est pas mentionné dans le décret du 5 mars 2019. L'avis du Comité médical est donc nécessaire en cas de CITIS.

Etape 1: Le Comité Médical



Lorsqu'il se réunit, le Comité médical comprend :

- le médecin secrétaire
- deux médecins généralistes
- et, si le fonctionnaire demande à bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée, un médecin spécialiste de l'affection concernée.

Etape 1: Le Comité Médical



Quelle inaptitude ?

L'inaptitude définitive aux fonctions du grade entraîne un changement de cadre d'emplois, de filière, de métier.

Certaines missions ne peuvent plus être réalisées par le fonctionnaire **MAIS** il est en capacité d'en effectuer d'autres.

Etape 1: Le Comité Médical



A quel moment établir l'inaptitude?

Exemple : adjoint technique principal de 2^{ème} classe poste : électricien

➔ Recherche par la collectivité de solutions de maintien dans l'emploi :

- Exercice des mêmes fonctions avec un aménagement validé par le médecin de prévention
Ex : électricien avec restrictions médicales prises en compte dans l'aménagement du poste
- Changement d'affectation dans un cadre d'emplois identique avec l'exercice de fonctions nouvelles, le cas échéant
Ex : gestionnaire des stocks (magasinier) avec conservation du grade

Etape 1: Le Comité Médical



Exemple: adjoint technique principal de 2^{ème} classe poste : électricien

En cas d'aménagement du poste ou de changement d'affectation, l'agent conserve le même grade.



Pas de PPR

Etape 1: Le Comité Médical



Exemple: adjoint technique principal de 2^{ème} classe poste : électricien

La collectivité a vérifié qu'aucun poste ne pouvait lui être confié relevant du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe :

- *domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art,*
- *ripeur, égoutier, fossoyeur*
- *conducteur PL, transports en commun...*

(Art. 3 décret n°2006-1691 du 22 déc. 2006, statut particulier des adjoints techniques)

Etape 1: Le Comité Médical



Exemple: adjoint technique principal de 2^{ème} classe poste : électricien

La collectivité doit s'assurer qu'aucune possibilité d'aménagement de poste ou de changement d'affectation n'est possible malgré des recherches, parfois non validées par le médecin de prévention, ou des tentatives infructueuses (en raison de l'état de santé de l'agent).

 **Saisine du Comité médical pour aptitude aux fonctions**

Un avis est rendu indiquant que l'inaptitude aux fonctions du grade ou au cadre d'emplois est définitive.

Etape 1: Le Comité Médical



Le Comité médical doit donner son avis sur:

- L'inaptitude du fonctionnaire à remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade;
- Sa capacité à pouvoir exercer une autre activité.

► Mais pas sur la PPR

Etape 1: Le Comité Médical



Le fonctionnaire reconnu inapte à l'issue des droits statutaires à congés de maladie (CMO,CLD) ou d'une période de CITIS :

- Inaptitude aux fonctions correspondant aux emplois de son grade → PPR
 - Inaptitude à ses fonctions → disponibilité d'office pour raison de santé (hors CITIS)
 - Inaptitude absolue à ses fonctions et à toutes fonctions
- radiation des cadres (retraite pour invalidité, licenciement pour inaptitude)

Anticiper pour ne pas subir !



- L'avis d'inaptitude au grade ou au cadre d'emplois rendu par le Comité Médical doit être « l'exception ».

Quelles autres solutions ?

La collectivité doit au maximum anticiper en s'appuyant sur le CDG (Emploi & Prévention), la médecine professionnelle et le CNFPT (Formations).

Etape 2: La notification à la Collectivité



- Le Secrétariat du Comité Médical notifie l'avis d'inaptitude totale et définitive des fonctions du grade ou du cadre d'emploi rendu par le Comité Médical (CDG 83) → Extrait du Procès Verbal

A cette occasion l'avis est accompagné d'un courrier du Président du CDG informant la collectivité de ses obligations en matière de PPR ([Document 1](#)) et de modèles de courriers ([Documents 2 et 3](#)) pour la collectivité.

Cas des inaptitudes notifiées avant la parution de la circulaire DGCL:

Etape 3: Obligation d'information de l'agent de son droit à PPR par sa Collectivité

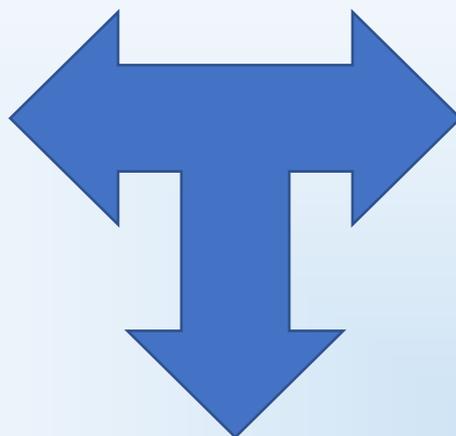


- A l'aide du modèle reçu ([Document 2](#)) la collectivité doit immédiatement informer son agent par lettre recommandée afin de recueillir son accord formel.
- Pour plus de clarté le CDG fournit un modèle de réponse de l'agent à ce courrier ([Document 3](#)) à donner à l'agent pour faciliter sa démarche et un document synthétique visant à lui expliquer la PPR ([Document 4](#)).

Étape 4: Réponse de l'agent accord ou refus de la PPR



Dans tous les cas:
Prendre contact
avec la médecine
professionnelle
afin de connaître
les restrictions



Refus:
Procédure de
reclassement
classique (Durée
3 mois)

Accord:
Prise d'un arrêté plaçant l'agent
en PPR
+
Information par mail du CDG 83
Emploipublic@cdg83.fr

Étape 4: Réponse de l'agent accord ou refus de la PPR



Accord de l'agent:
Prise d'un arrêté
+
Information par
mail du CDG 83
Emploipublic@cdg
83.fr



En réponse le CDG 83
communique un dossier de
recueil de renseignements
visant à connaître l'agent
et le contexte
+
Convoque l'agent et la
collectivité sous 1 mois

Etape 5: La 1ere rencontre



- Attention celle-ci doit être rapide car le délai de notification de la future convention tripartite est de 2 mois,
- Convocation des parties par le CDG 83

Son but : **Poser les rôles de chacun** et jeter les bases de la convention!

Rôle de l'agent



- ✓ Premier acteur de sa reconversion professionnelle : tout fonctionne sur la base de son **accord / sa demande formel(le)**.
 - Les formations et le bilan professionnel en cours de congé de maladie = volontariat.
 - Les actions en cours de PPR = sur demande de l'agent mais l'effectivité conditionne la PPR ;
- ✓ Droit pour identifier un projet professionnel réaliste et pour réunir les conditions de sa faisabilité ;

Rôle de l'agent



- ✓ Convention fixe ses obligations (= totale implication dans la réalisation du programme des actions, annexé à la convention) ;
- ✓ Avec l'employeur, il recherche les structures d'accueil des périodes d'immersion et les stages adéquats ;
- ✓ Il doit rechercher activement des possibilités de reclassement.

[REPertoire DES METIERS TERRITORIAUX](#)

Rôle de l'employeur



- ✓ Détermine, par son implication, la réussite de la démarche engagée ;
- ✓ Valide le projet professionnel de l'agent et programme des actions proposées en vue de son reclassement ;
- ✓ Assure, tout au long de la PPR, de concert avec le CDG/CNFPT, la réalisation, le suivi et l'évaluation régulière des actions convenues ;

Rôle de l'employeur



- ✓ Favorise, à toutes les étapes, la réalisation du projet, notamment en organisant les réunions de suivi et les actions identifiées dans le programme d'actions ;
- ✓ Obligation de moyens renforcée à la recherche de reclassement en s'engageant dans une recherche d'emploi pour l'agent.

Rôle du CDG



- ✓ Nouvelle mission obligatoire pour toutes les collectivités et établissements de son ressort ;
- ✓ Propose des modèles, accompagne l'employeur, engage une recherche d'emplois avec l'agent ;
- ✓ Conseille l'employeur sur le cadre statutaire, le déroulé du processus et les conditions de réussite du projet (situation de l'agent /emploi public local) ;



- ✓ Accompagne la collectivité et l'agent, en contribuant à la formalisation de son projet professionnel et à la définition puis à la mise en œuvre des actions nécessaires pour sa concrétisation ;
- ✓ Mobilise ses moyens internes (Bourse à l'emploi.. tous les pôles associés et notamment le service médecine préventive ...)...

Etape 6: La rédaction de la convention



Sur la base du modèle fourni par le CDG 83

Ne sera pertinente que si il y a une préparation en amont :

- ❑ **Chaque collectivité** : Déterminer dès aujourd'hui les services internes pour observation et/ou immersion (Préparer le terrain),
- ❑ **Chaque collectivité** : Mobiliser son intercommunalité,
- ❑ **CDG 83** : Mobiliser le CNFPT pour un accès express aux formations,
- ❑ **CDG 83** : Recenser les bonnes volontés présentes dans la salle...



Son contenu...

- Périodes d'observation
- Périodes d'immersion
- Périodes de formation



Périodes d'observation :

Un temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois existants au sein des différents services qui pourra faire l'objet d'un compte-rendu d'observation (découverte de nouveaux environnements professionnels)



Périodes d'immersion :

- Les mises en situation professionnelle (=immersion) permettent à l'agent de «tester» certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien (en vue de confirmer le projet de reconversion)

Périodes de formation



DISPOSITIFS DE FORMATION UTILISABLES PENDANT LA PPR :

- Formation de perfectionnement
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle
- Compte Personnel de Formation (CPF*)

Périodes de formation



- * FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF :
 - Formations certifiantes, qualifiantes,
 - **CLéA: certificat de connaissances et de compétences professionnelles**
 - Bilan de compétences,
 - Préparations concours.



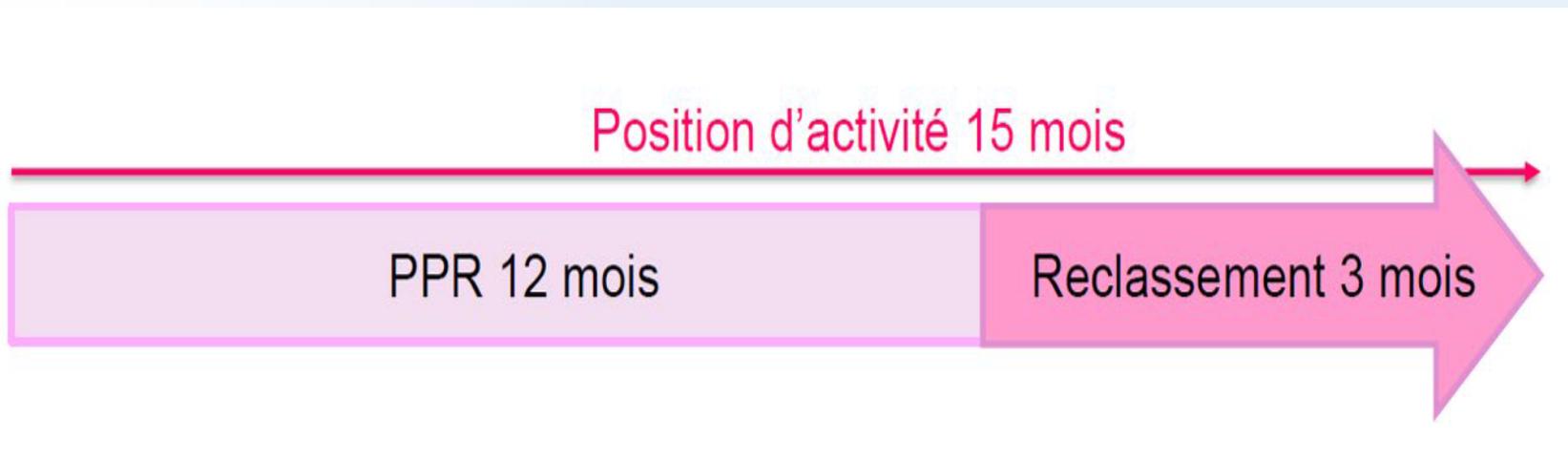
PRISE EN CHARGE PAR LE FIPHFP dans la limite d'un plafond de 10 000 € et pour une durée d'un an.

A l'exception :

- *d'un bilan de compétences ou d'un bilan professionnel ;*
- *de la rémunération pendant le temps de formation ;*
- *des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement pendant le temps de formation*



Sa durée :



Etape 7: La signature de la convention

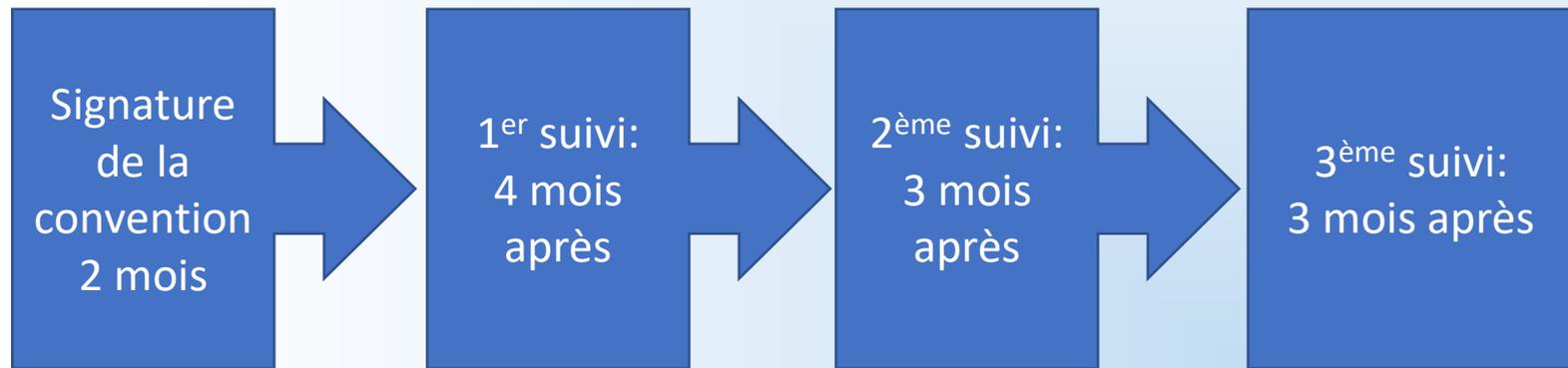


1. Par l'autorité territoriale ou son représentant,
2. Par le président du CDG83
3. Par l'agent
4. **Autres collectivités si besoin (Immersion)**

Etape 8 : Le suivi de la convention



Convocation au CDG et formulaire de suivi



Possible : Réajustement de la convention par avenant ou fin anticipée



- Les évaluations régulières :

Art. 2-3 (2^{ème} alinéa) du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention prévue au 1^{er} alinéa de l'article 2-2, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG, conjointement avec l'agent.

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.

Possibilité de conclure des avenants à la convention

Etape 9 : La fin de la PPR



La fin «normale» de la PPR

Points de vigilance :

Obligation pour l'agent **de présenter une demande de reclassement** au terme de sa PPR;

Obligation (de moyens) pour l'autorité territoriale de rechercher un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent **en priorité dans ses effectifs**;

Impossibilité de proposer des emplois à l'agent = obligation de motiver la décision (explications formelles sur les raisons de l'absence de reclassement);

Nouveau délai de 3 mois pour instruire la demande.

Reclassement dans un autre grade après avis de la CAP et du Comité médical



La fin anticipée de la PPR

Hypothèse n° 1 En cas de reclassement de l'agent au cours de la convention dans un emploi compatible avec son état de santé

Hypothèse n° 2 : En cas de manquements caractérisés aux engagements prévus dans la convention par l'une des parties → Arrêt de la PPR et mise en œuvre d'une procédure de reclassement



***MERCI POUR VOTRE
ATTENTION***