



LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

FICHE PRATIQUE

1. La période de préparation au reclassement **pas à pas**
2. Retours d'**expériences**
3. Atelier d'échange de pratiques autour de **problématiques rencontrées par les participants**



La période de préparation au reclassement **pas à pas**

Le 17 mai 2022, le Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine organisait une classe virtuelle sur la « Période de préparation au reclassement » (PPR). Cette rencontre a réuni de nombreux correspondants handicap et plus globalement les acteurs investis dans la politique handicap de leur établissement susceptibles de mettre en place des PPR à destination de leurs agents.

Cet après-midi d'échanges leur a notamment permis de mieux appréhender ce dispositif, de partager leur regard sur des situations d'accompagnement rencontrées et de s'enrichir de l'expérience de pairs pour débloquer des situations complexes.



LA PPR : CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, avec la création de l'article 85-1 de la loi n°84-85, stipule « *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* ».

Ce dispositif joue un rôle majeur dans la procédure de reclassement puisqu'il permet de « préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il 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 ».

Il s'est ouvert progressivement aux 3 versants de la fonction publique par la publication de **décrets d'application** :



**Fonction publique
d'Etat (FPE) :**
décret n°2018-502
du 20 juin 2018



**Fonction publique
territoriale (FPT) :**
décret n°2019-172
du 5 mars 2019



**Fonction publique
hospitalière (FPH) :**
décret n°2021-612
du 18 mai 2021



LA PPR : CADRE RÉGLEMENTAIRE - Suite

Plus récemment encore, le 22 avril 2022, de **nouveaux décrets** ont été publiés pour adapter les modalités de mise en œuvre de la PPR.



**Fonction publique
d'Etat (FPE) :**
décret n° 2022-632
du 22 avril 2022



**Fonction publique
territoriale (FPT) :**
décret n° 2022-626
du 22 avril 2022



**Fonction publique
hospitalière (FPH) :**
décret n° 2022-630
du 22 avril 2022

Ces nouveaux décrets s'appliquent aux procédures de reclassement et aux PPR engagées à la date de leur entrée en vigueur, le 1er mai 2022.

Une majorité des participants estimaient connaître partiellement la PPR voire n'ont jamais mis en place de PPR



LA PPR : GRANDS PRINCIPES ET EVOLUTIONS

La PPR est **réservée aux fonctionnaires titulaires**, quel que soit leur temps de travail, lorsqu'ils ont été reconnus définitivement inaptes à toutes les fonctions de leur grade par le conseil médical.

L'employeur a l'obligation de proposer à son agent une PPR. Pour cela, il doit notifier par écrit l'agent de son droit de bénéficier d'une PPR. L'agent, quant à lui, n'est pas dans l'obligation de l'accepter.

L'enjeu de la PPR est d'accompagner le reclassement de l'agent reconnu inapte aux fonctions de son grade, non nécessairement dans sa branche initiale, mais dans l'un des trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale).



LA PPR : GRANDS PRINCIPES ET EVOLUTIONS – Suite

La période de préparation au reclassement va permettre au fonctionnaire reconnu définitivement inaptes à toutes les fonctions de son grade par le conseil médical de bénéficier de **bilans de compétences**, de suivre des **formations** qualifiantes et/ou certifiantes, ou encore de réaliser des **périodes d'immersion** (stage), afin de vérifier que le métier identifié est bien en adéquation avec ses attentes et son état de santé.

Dans le cadre des anciens décrets, la PPR débutait dans seulement deux cas de figure :

- Lorsque l'agent est en poste : à compter de la date de notification de l'avis d'inaptitude du Conseil Médical à toutes les fonctions de son grade ;
- Lorsque l'agent est en congés* : à compter de sa reprise de fonction.

Les décrets du 22 avril 2022 offre désormais une possibilité d'anticipation ou de report de la PPR afin que la durée de la PPR soit pleinement optimisée :

- En effet, la PPR peut débuter **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'employeur peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.
- La date de début de la période de préparation au reclassement peut, en outre, être **reportée par accord entre le fonctionnaire et l'employeur** dans la limite d'une durée maximale de deux mois.

Le dispositif de la Période de préparation est actuellement fixé à une durée de **1 an maximum**. Toutefois, dans le cas où l'agent bénéficie de congés* durant l'exécution de sa PPR, les décrets du 22 avril 2022 prévoient la possibilité de **reporter la PPR de la durée de ce congés**.

** congés pour raison de santé, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité ou congés liés aux charges parentales.*



LA PPR : GRANDS PRINCIPES ET EVOLUTIONS – Suite

Pour les trois versants de la Fonction publique, dans les **deux mois** suivant le début d'une PPR, une **convention** est adressée à l'agent pour signature. Cette convention permet de contractualiser l'engagement des parties prenantes en vu de les rendre acteurs de la démarche. L'agent dispose d'un **délaï de 15 jours** à partir de la date de notification pour signer la convention.

La convention, avant d'être donnée pour signature à l'agent, va être étudiée par le **médecin du travail** pour vérifier sa compatibilité avec l'état de santé de l'agent. Si l'avis du conseil médical est rendu en cours de période de préparation au reclassement, les décrets du 22 avril 2022 autorise désormais expressément la **modification du projet, par avenant**, pour en tenir compte.

Selon la fonction publique concernée, la convention engagera des acteurs différents :

- Dans la **Fonction publique d'état et hospitalière**, la convention est **bipartite** : elle lie l'employeur et l'agent ;
- Dans la **Fonction publique territoriale**, la convention est **tripartite** : elle lie la collectivité, l'agent et avec le Centre de Gestion (CDG) ou le Centre National Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

La PPR s'achève :

- En cas de manquement des engagements de l'agent (ex : absence à des formations)
- A la date du reclassement de l'agent ;
- Au terme de la période d'une année ;
 - Un agent peut toutefois prolonger la PPR de 3 mois supplémentaires si il a formulé une demande de reclassement (la PPR ne dure alors pas 12 mois mais 15 mois maximum dans ce cas de figure). Bien sûr, l'agent reste en position d'activité durant cette période.



LA PPR : GRANDS PRINCIPES ET EVOLUTIONS – Suite

Lorsque l'agent refuse de bénéficier d'une période de préparation au reclassement, de manière claire ou tacite (passé le délai de 15j suivant la notification du projet à l'intéressé), il est invité à présenter au **demande de reclassement**.

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de **trois mois à compter de la demande de l'agent**. L'impossibilité, pour l'employeur de proposer de tels emplois fait l'objet d'une **décision motivée**.

Si l'agent ne présente pas de demande de reclassement, l'employeur peut désormais **engager une procédure de reclassement sans demande préalable de l'agent** (cf décrets du décret du 22 avril 2022 : « *L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement en application du même article 3. S'il ne présente pas de demande, [l'employeur] peut engager la procédure prévue à l'article 3-1.* »).

L'employeur peut en effet, 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 congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.

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



FAQ – PLACE AUX QUESTIONS !

Suite à cette première partie théorique, les participants nous ont partagé leurs questionnements :



LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT PEUT-ELLE PREPARER UN RECLASSEMENT VERS LE SECTEUR PRIVE ?

En principe, la PPR n'a pas pour vocation à reclasser les agents publics vers le secteur privé. En effet, l'immersion visée par les PPR est celle de la Fonction publique. Toutefois, nous pouvons nous interroger sur l'enjeu majeur qui est celui du maintien dans l'emploi de l'agent.

A PARTIR DE QUEL MOMENT LES ORDONNANCES D'AVRIL 2022 ENTRENT-ELLES EN VIGUEUR ?

Le 22 avril 2022 le décret n° **2022-626** relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions fut prononcé. Ce décret est entré en vigueur depuis le 1^{er} mai 2022.

De ce fait, ces nouvelles réglementations concernent les **procédures de reclassement et les PPR formulées à compter du 1^{er} mai 2022.**

UN AGENT PEUT-IL PROLONGER SA PRR ?

Oui. Un agent peut prolonger la PPR d'une durée initiale de **12 mois jusqu'à 15 mois** (3 mois supplémentaires) si il a formulé une demande de reclassement. L'agent reste en position d'activité durant cette période.

Par ailleurs, dans le cas où l'agent bénéficie de congés durant l'exécution de sa PPR, les décrets du 22 avril 2022 prévoient de **reporter la PPR de la durée de ce congés.**

Les participants présents lors de cette classe virtuelle nous partage que ces prolongements peuvent mettre en difficulté le service concerné. En effet, il arrive, que Dans certains cas, le poste reste bloqué durant 15 mois, sans remplacement.



FAQ – PLACE AUX QUESTIONS !

LE DEBUT DE LA PPR PEUT-ELLE ÊTRE REPOUSSEE ?

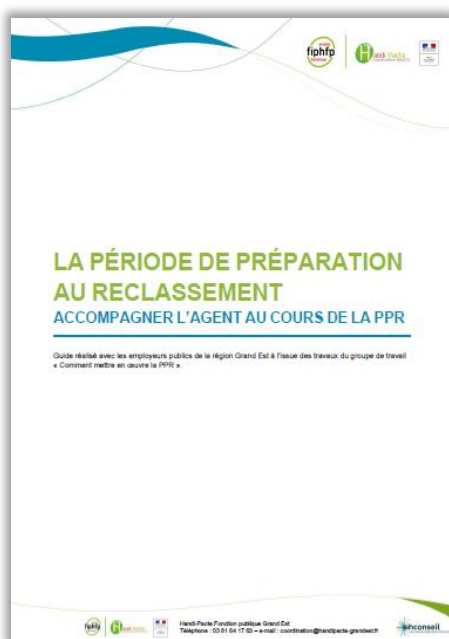
Avec l'accord des deux parties, la date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée, et ce, dans la limite d'une durée maximale de deux mois (*cf les décrets du 22 avril 2022*).

QUELLE EST LA PLACE DE L'EMPLOYEUR DANS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PPR ?

L'employeur dispose d'une place crucial dans ce dispositif de reclassement. S'il ne tient pas ses engagements, la réussite de la PPR peut être compromise. Il est nécessaire de donner les clés à l'agent pour qu'il puisse s'investir et s'engager, notamment à travers des moyens humains et financiers mis à sa disposition.

BOÎTES A OUTILS

Pour aller plus loin, les animateurs de cette rencontre ont communiqué aux participants un certain nombre de ressources dont ils pouvaient se saisir :



Le guide « Accompagner l'agent au cours de la période de préparation au reclassement » produit par le **Handi-Pacte Grand-Est**.

Très **complet**, il a notamment l'intérêt de fournir un nombre important de **modèles de document** (courrier d'information, trame enquête métier, auto-évaluation des stages de découverte, convention, bilan intermédiaire, ...).

Le **kit de communication** comprenant des plaquettes d'information et des animations vidéos produit par le **Handi-Pacte ARA**

Ce kit de communication a pour objet de mettre à disposition des établissements des **outils clés en main** pour informer les **RH** et les **managers** sur la PPR et les sensibiliser à leur rôle dans le processus d'accompagnement de l'agent durant cette période.



Attention toutefois : ces ressources ne prennent pas en compte les dernières évolutions apportées par les décrets du 22 avril 2022.



Retours d'expériences



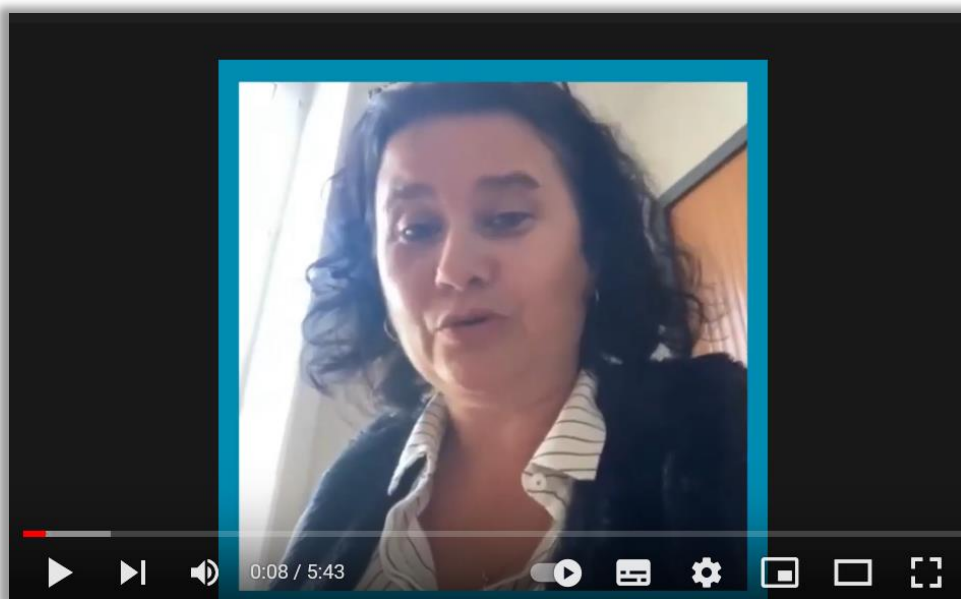
Suite à cette première partie « La période de préparation au reclassement pas à pas », les participants ont été invités à partager leurs retours d'expériences à travers un atelier pratique.

Durant cet atelier, les participants devaient répondre aux deux questions suivantes :

- **Que faudrait-il faire pour absolument **rater** une PPR ?**
- **Que faudrait-il faire pour absolument **réussir** une PPR ?**

Afin d'initier les échanges, une vidéo témoignage a été diffusée. Dans celle-ci, une agent témoigne des difficultés qu'elle a pu rencontrer ainsi que les éléments qui ont pu l'aider durant sa période de préparation au reclassement.

Durant son visionnage, les participants devaient recenser les enjeux qu'ils identifiaient durant la PPR.



Pour visionner la vidéo,
[cliquez ici](#) !

Vidéo témoignage de Delphine Chedorge, agent à la mairie de la Montagne, réalisée en novembre 2020 par le Handi-Pacte Pays de la Loire.



Retours d'expériences – suite

Les participants ont pu ensuite travailler en petits groupes pour répondre aux questions posées. Leurs contributions ont été combinées en plénière :

| Les mauvaises pratiques | Les bonnes pratiques |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Ne pas avoir de référent/tuteur en interlocuteur• Un collectif qui n'est pas à l'écoute• Se cantonner aux postes « classiques » (ne pas penser aux voies innovantes)• Ne pas l'encourager à aller voir d'autres métiers• Le manquement des délais règlementaires• Ne pas s'adapter à la personne• Ne pas proposer des formations• Démotivation / Essoufflement de l'agent en cours de PPR• Absence de moyens (achat de matériel, moyens humains, financiers, formation...)• La non prise en compte de l'état de santé | <ul style="list-style-type: none">• Préparer l'accueil en amont avec le futur service (sensibilisation), avec le médecin du travail• Décentraliser les points de vue sur les différents métiers• Mobiliser les collectivités voisines• Mettre en place• Mettre en place des parcours de formation financées |

Les animateurs ont contribué à la réflexion en partageant aux participants des bonnes et mauvaises pratiques qu'ils avaient pu identifier, au préalable de la rencontre, en réalisant des entretiens exploratoires avec des référents PPR de Centres de Gestion (*cf page suivante*).



Retours d'expériences – suite

| Les mauvaises pratiques | Les bonnes pratiques |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Ne rien faire des deux côtés• Ne pas mettre l'accent sur l'importance de l'engagement de l'agent et de l'employeur• Ne pas mettre à disposition les ressources suffisantes• Ne pas informer sur le contenu de la PPR et sur la fin de la PPR• Ne pas rappeler les limites de l'accompagnement• Bloquer sur un projet professionnel irréalisable• Ne pas avoir un plan B de projet professionnel• L'agent ne suit pas ses démarches• Maintenir l'agent dans le flou sur les possibilités de reclassement dans son établissement | <ul style="list-style-type: none">• Prendre un bon moment d'échange avec l'agent• Promouvoir la RQTH• « L'investissement de l'agent compte à 90% dans la réussite de la PPR »• Faire et Déconstruire le métier rêvé• Développer 3 projets professionnels avec l'agent pour garantir le reclassement dans tous les cas• Faire un bilan de compétence/des immersions avant de mettre en place les formations• Développer une Fiche Action/Checklist des étapes• Mettre à disposition de l'agent un Carnet de bord• S'appuyer sur le réseau / Elaborer une cartographie |

Merci à Caroline Laviolle du CDG 40 et à Antoine Bertin du CDG 17, tout deux référents PPR, pour leurs contributions.

Atelier d'échange de pratiques autour de **problématiques** **rencontrées par les participants**

Le dernier temps de cette rencontre proposait aux participants de profiter **du regard de leurs pairs** pour les aider à résoudre des problématiques qu'ils rencontrent dans le cadre de la mise en place de périodes de préparation au reclassement.

Plusieurs problématiques ont été soumises et une d'entre elles a été sélectionnée pour cet atelier d'échange de pratiques :

Comment faire pour accompagner un agent qui a des compétences extrêmement faible (absence de maîtrise du français écrit par exemple) dans le cadre d'une PPR ?

Les nombreuses contributions des participants ont permis au participant concerné par cette problématique de repartir avec de nombreuses pistes à creuser !

Parmi elles, il a été notamment mentionnée la certification interprofessionnelle **CLéA**, à destination des **agents peu qualifiés ou non diplômés**.

Cette certification permet à l'agent de faire reconnaître sa maîtrise de connaissances et de compétences professionnelles.



[En savoir +](#)
[Mini QUIZZ présentation CLéA](#)

Voir les autres contributions des participants page suivante

Atelier d'échange de pratiques autour de **problématiques** **rencontrées par les participants**

La **GRETA** a également été évoqué comme une solution possible puisqu'elle propose de nombreuses formations professionnelles courtes ou longues, bilan de compétences ainsi que des titres professionnelles.

[En savoir +](#)

[Demande de contact](#)

- Pour développer l'**employabilité**
- Pour faciliter la **mobilité**
- Pour ouvrir à la **formation professionnelle**

Le réseau des Greta
vous accompagne et vous propose
des prestations d'évaluation et de formation



FORMEZ-VOUS À DEMAIN

Autre acteur mentionnée : l'Association Formation Professionnelle et Développement Education Permanente (**ASFODEP**) qui propose des formations aux savoirs essentiels.



[En savoir +](#)

Enfin, les participants ont évoqué les formations Français Langue Etrangère (**FLE**) pouvant être mobilisées dans ce cadre.



[En savoir +](#)

Atelier d'échange de pratiques autour de **problématiques** **rencontrées par les participants**

Les animateurs ont également rappelé, pour clôturer cet atelier, qu'un numéro national était désormais à leur disposition, et à celle des agents qu'ils accompagnent, pour répondre à toutes leurs questions.

Il s'agit du numéro d'appui aux personnes en situation de handicap et aidants :



Répondant aux questionnements relatifs tant à la vie domestique que professionnelle, ce numéro vert s'organise autour d'une « communauté 360 », un réseau d'acteurs locaux, dont le FIPHFP fait bien évidemment partie.

En savoir +

