



FICHE PRATIQUE

PPR – PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

SANTÉ TRAVAIL

Texte de référence :

Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers, entrée en vigueur le 21 mai 2021, date de publication au JO.

➔ Modifie le décret n°89-376 du 8 juin 1989 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers et le décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Qui est concerné ?

Le fonctionnaire reconnu **inapte à l'exercice de ses fonctions**.

Le PPR est de droit pour :

- ➔ Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, après avis de la commission de réforme.
- ➔ Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Pourquoi ?

Le PPR a pour objet de **préparer** et, le cas échéant, de **qualifier** son bénéficiaire à l'occupation de **nouveaux emplois compatibles avec son état de santé**, y compris en dehors de son établissement.

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

Le décret prévoit que l'employeur doit proposer une PPR à l'agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son corps.

⚠ L'agent peut refuser le bénéfice de la PPR et présenter directement une demande de reclassement.

➔ Durée de la PPR :

Début : La PPR débute à compter de la réception par l'employeur de l'avis de la commission de réforme, et si l'agent est en arrêt de travail ou en congé maternité, à la date de sa reprise. A la demande du fonctionnaire, la PPR peut débiter à compter de la date à laquelle l'employeur a sollicité l'avis de la commission de réforme.

Fin : A la date du reclassement **et au plus tard un an après la date de début**.

⚠ Si au cours de la période l'agent est placé en congé de maternité, celle-ci est prolongée de la durée du congé.

➔ Position de l'agent pendant la PPR :

Pendant la période de PPR, l'agent est considéré en position d'activité dans son corps d'origine. Il perçoit son traitement ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial et le complément de traitement indiciaire.

➔ Lieu de mise en œuvre de la PPR :

La PPR peut être une période de **formation, d'observation** et de **mise en situation** sur un ou plusieurs postes et se dérouler **dans l'établissement d'origine** ou dans **un autre établissement ou administration publique** à l'aide d'une convention tripartite (établissement d'origine, établissement d'accueil et l'agent) doit être établie dans ce cas.

➔ Le projet de préparation :

La PPR **se traduit formellement entre l'employeur et l'agent** avec les éléments suivants :

- ➔ Le contenu de la préparation au reclassement et les modalités de mise en œuvre.
- ➔ Fixe la durée

Le projet doit être notifié à l'agent au plus tard deux mois après le début de la PPR, afin de recueillir l'accord de l'intéressé.

Si l'agent ne signe pas le projet dans les 15 jours suivant sa réception, il est réputé refuser la PPR pour la période restant.

Le projet peut faire état d'une évaluation de la PPR dans une périodicité fixée par celui-ci.

Le projet peut être modifié avec l'accord de l'agent, il peut être écourté si les termes du projet ne sont pas respectés ou si l'agent est reclassé.

Pendant cette période, l'employeur doit chercher un emploi de reclassement.

A l'issue de la PPR, l'agent doit faire une demande de reclassement.

➔ Avancement de l'agent reclassé :

L'agent reclassé, intégré dans un corps classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, conserve à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal.



Situations particulières :

➔ **Les corps de Direction** : Le chef d'établissement est substitué à l'AIPN (Autorité Investie du Pouvoir de Nomination) pour les agents relevant de son autorité et appartenant aux corps des directeurs des soins, des personnels de direction dans certains établissements.

➔ Lorsque le fonctionnaire est dans **l'incapacité de reprendre son service à l'expiration de la première période de 6 mois consécutifs de congé de maladie**, le comité médical est saisi

pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des 6 mois restant à courir. Si l'avis du comité médical est défavorable, le fonctionnaire peut, à sa demande, bénéficier de la période de préparation au reclassement (au lieu d'être mis en disponibilité d'office). Par ailleurs, Le fonctionnaire ne pouvant, à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de longue durée, reprendre son service peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être reclassé.

