

NOTE D'INFORMATION

La période de préparation au reclassement (PPR)

Table des matières

Textes de référence	1
Préambule	2
<u>1. Objet de la PPR</u>	2
<u>2. Bénéficiaires de la PPR</u>	3
2.1. Condition tenant au statut de l'agent	3
2.2. Condition tenant à la situation de l'agent	4
2.3. Condition tenant à l'inaptitude de l'agent	4
<u>3. Déroulement de la PPR</u>	5
3.1. Mise en place de la PPR	5
3.1.1. Point de départ : l'avis du conseil médical	5
3.1.2. Obligation de l'employeur : l'information de l'agent et la proposition de la PPR	5
3.1.3. Réponse de l'agent : l'acceptation ou le refus de la PPR	5
3.2. Mise en œuvre de la PPR	6
3.2.1. Début de la PPR	6
3.2.2. Convention de PPR	6
3.2.3. Durée de la PPR	8
3.2.4. Situation de l'agent pendant la PPR	8
3.3. Conséquences de la PPR	10
3.3.1. Fin normale de la PPR	10
3.3.2. Fin anticipée de la PPR	11

Textes de référence

- Code général de la fonction publique, notamment son article L. 826-2 ;
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Note d'information du 30 juillet 2019 sur les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Préambule

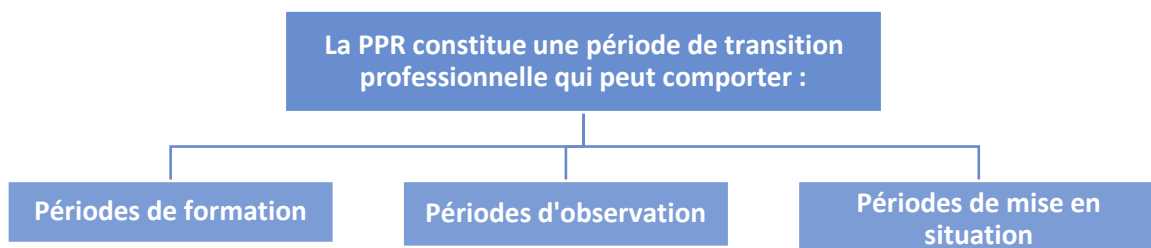
La présente note a pour objet de présenter le dispositif de **la période de préparation au reclassement (PPR)** au sein de la fonction publique territoriale, instauré par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017. Cette ordonnance avait intégré un nouvel article 85-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, devenu article L. 826-2 du Code général de la fonction publique.

Selon cet article, « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an [...]* ». La PPR s'intègre en amont de la procédure de reclassement des agents dans le cas d'une inaptitude physique.

Le cadre juridique de la PPR a été précisé par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, entérinant l'entrée en vigueur de ce dispositif en modifiant le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux. Ce cadre juridique a depuis été complété par le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022.

1. Objet de la PPR

La PPR doit permettre la **préparation** et, le cas échéant, la **qualification** des agents inaptes aux fonctions de leur grade **pour occuper un nouvel emploi compatible avec leur état de santé**. Elle a donc pour objectif d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.



Plusieurs périodes d'observation et de mise en situation peuvent être effectuées en simultané ou successivement, sur un ou plusieurs postes.

En outre, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT doivent engager avec le fonctionnaire une recherche d'emplois dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Le centre de gestion est compétent pour accompagner la mise en œuvre de cette PPR, sur le fondement de l'article L. 452-35 du Code général de la fonction publique qui prévoit que les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

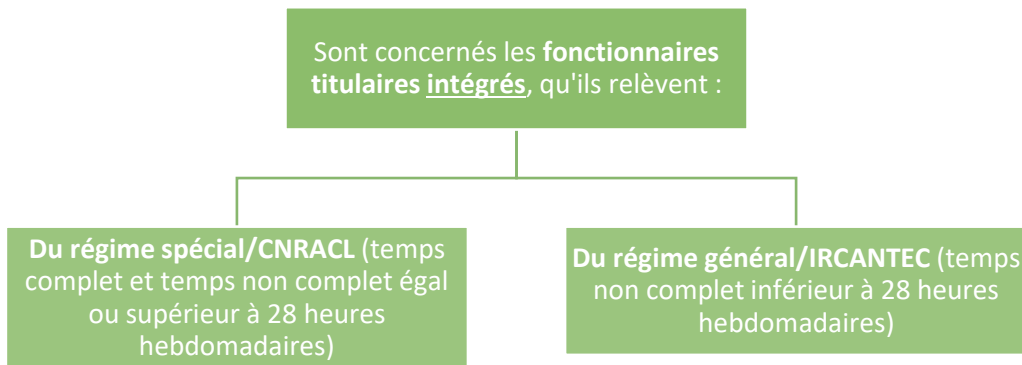
Le CNFPT est quant à lui compétent en matière de reclassement des fonctionnaires de catégorie A+ en application de l'article L. 451-2 du Code.

2. Bénéficiaires de la PPR

Les agents peuvent bénéficier de la PPR, sous réserve de remplir plusieurs **conditions cumulatives**.

2.1. Condition tenant au statut de l'agent

Seuls les agents entrant dans le champ d'application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement peuvent bénéficier de la PPR.

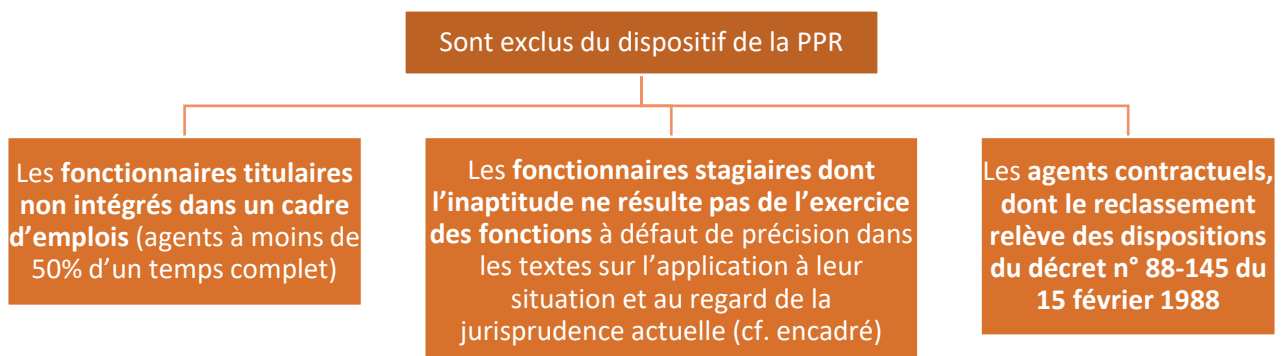


La PPR s'applique-t-elle aux fonctionnaires stagiaires ?

Les stagiaires ne bénéficient pas automatiquement d'un droit au reclassement.

Les jurisprudences sont constantes sur ce point : malgré le principe général du droit imposant une obligation de reclassement, les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés du fait du caractère probatoire et provisoire de leur situation, sauf en cas d'inaptitude physique définitive à leurs fonctions résultant d'un accident de service ou d'une maladie contractée ou aggravée en service¹.

En l'absence d'un autre fondement juridique au reclassement, les stagiaires dont l'inaptitude est d'origine professionnelle entrent donc dans le champ d'application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985. En d'autres termes, les stagiaires ne peuvent donc bénéficier de la PPR que si leur inaptitude est d'origine professionnelle.



¹ Conseil d'Etat, 17 février 2016, n° 381429. Conseil d'Etat, 26 février 2016, n° 372419.

2.2. Condition tenant à la situation de l'agent

Les agents concernés par la PPR sont ceux en **position d'activité** :

- Soit en fonctions ;
- Soit en congé de maladie (ou de maternité ou lié aux charges parentales).

La PPR peut être accordée après tous types de congés de maladie : congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé pour invalidité imputable au service (régime général), congé de maternité, congé lié aux charges parentales.

Les agents placés en position de détachement ne sont pas concernés par la PPR, car ils ont la possibilité de réintégrer leur cadre d'emplois d'origine.



La PPR concerne-t-elle les agents en disponibilité d'office ?

Les agents en disponibilité ne sont ni en fonction ni en congé de maladie. Au vu de la rédaction du texte, et sous réserve de l'interprétation du Conseil d'Etat, ces agents ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une PPR.

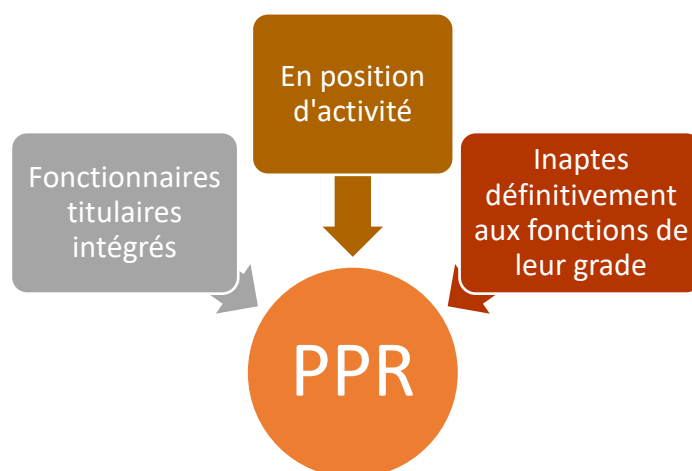
2.3. Condition tenant à l'inaptitude de l'agent

La PPR est proposée au fonctionnaire 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. Ainsi, **tout agent reconnu inapte définitivement aux fonctions de son grade devra se voir proposer une PPR.**

En revanche, ne sont pas concernés :

- Les agents inaptes définitivement à leurs fonctions² ;
- Les agents inaptes définitivement à toutes fonctions³.

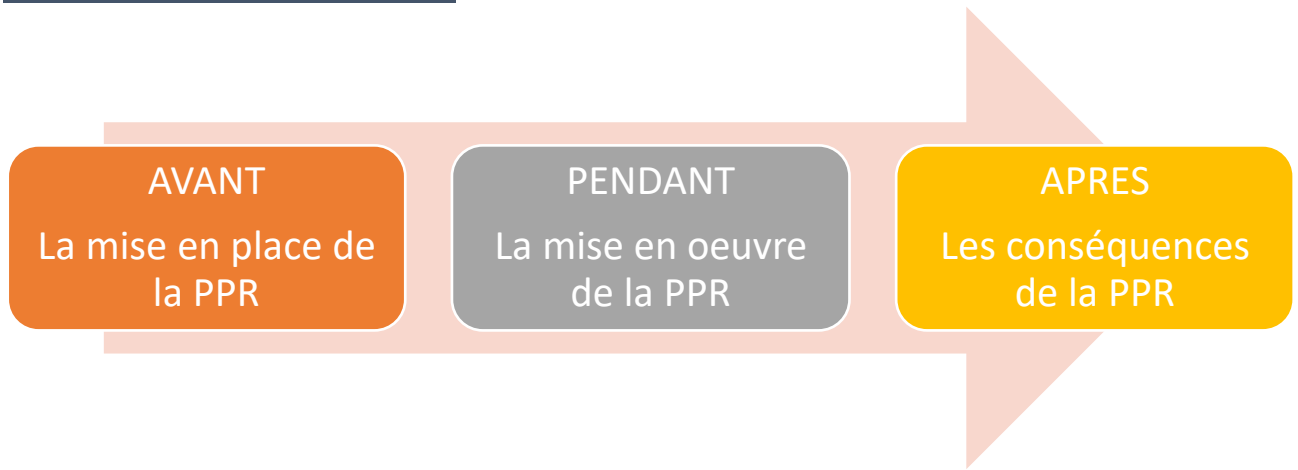
Conclusion :



² Cour administrative d'appel de Bordeaux, 19 mars 2024, n° 22BX00947.

³ Tribunal administratif de Versailles, 22 septembre 2023, n° 2105638.

3. Déroulement de la PPR



3.1. Mise en place de la PPR

3.1.1. Point de départ : l'avis du conseil médical

La mise en place d'une PPR nécessite un **avis d'inaptitude définitive aux fonctions du grade du conseil médical**. Ce dernier peut se prononcer uniquement sur l'inaptitude de l'agent, et non sur l'octroi d'une PPR.

Le conseil médical peut éventuellement émettre des préconisations concernant le reclassement de l'agent reconnu inapte, en précisant quels types de postes ou missions seraient compatibles avec l'état de santé de l'agent.

3.1.2. Obligation de l'employeur : l'information de l'agent et la proposition de la PPR

Lorsqu'un agent est déclaré inapte définitivement aux fonctions de son grade, **il doit être informé de son droit à une PPR par l'autorité territoriale, dès réception de l'avis du conseil médical. Il s'agit bien d'une obligation pour l'employeur⁴.**

Il est possible d'enjoindre à l'agent de se prononcer sur l'acceptation ou le refus de cette PPR dans un certain délai, afin de pouvoir le placer dans une situation administrative régulière dans un délai raisonnable. Ainsi, il semble possible de prévoir un **délai raisonnable de 15 jours** (recommandation du CDG), tout en indiquant que l'absence de réponse sous ce délai est considérée comme un refus.

3.1.3. Réponse de l'agent : l'acceptation ou le refus de la PPR

Si l'employeur a l'obligation de proposer la PPR à l'agent, **celui-ci est libre de l'accepter ou non.**

- **Si l'agent accepte :** une convention est établie (voir 3.2.).
- **Si l'agent refuse :** il bénéficie des autres dispositions relatives au reclassement et peut, à ce titre, présenter une demande de reclassement. En l'absence de demande de

⁴ Tribunal administratif de Nantes, 21 décembre 2023, n° 1911608.

reclassement, l'agent étant inapte aux fonctions de son grade, il doit être placé dans une position conforme à son statut. Il doit donc fournir des arrêts de travail pour bénéficier d'un congé de maladie. En cas d'épuisement de ses droits à congé maladie, il devra être placé en disponibilité d'office. Il est possible de prévoir le même délai raisonnable de 15 jours (recommandation du CDG), tout en indiquant que l'absence de réponse sous ce délai est considérée comme un refus de reclassement.

3.2. Mise en œuvre de la PPR

3.2.1. Début de la PPR

La PPR débute en principe à compter de la réception de l'avis du conseil médical. Toutefois, à réception de l'avis du conseil médical, **la date de début de la PPR peut également être reportée** par accord entre les parties à la convention, dans la limite d'une **durée maximale de deux mois**. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

Lorsque l'agent est en congé pour raisons de santé lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis, la PPR débute à compter de la reprise de fonctions.

Le placement en PPR se matérialise par un arrêté individuel notifié à l'agent.

3.2.2. Convention de PPR

➤ Établissement de la convention

Une convention doit être établie afin de préciser le contenu, les modalités de mise en œuvre, la durée et la périodicité de l'évaluation de la PPR.

Pour les collectivités affiliées, la convention est tripartite. Elle est établie entre l'agent, l'autorité territoriale et le président du CDG. Chaque partie à la convention a des obligations :

- Pour l'agent : il doit être acteur de son reclassement.
- Pour l'autorité territoriale : elle doit accompagner l'agent en lui proposant des périodes de formation, d'observation et de mise en situation.
- Pour le président du CDG : il doit suivre la mise en œuvre de la PPR.

S'il est prévu que l'agent effectue sa PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention en ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Il convient de préciser les modalités d'exercice : thème de la formation, service de l'immersion ou de la mise en situation, dates, lieu, horaires, tuteur, etc.

Le projet de convention doit être ensuite transmis pour information au service de médecine préventive avant d'être notifié au fonctionnaire intéressé.

Pour un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à temps non complet, le projet de convention doit être transmis par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT aux employeurs auprès desquels il peut continuer à exercer ses fonctions.



Pour les collectivités affiliées, avant de faire signer la convention aux différentes parties, nous vous remercions de transmettre le projet pour relecture au service « Handicap et maintien dans l'emploi » du CDG. Ainsi, si des modifications sont nécessaires, elles pourront être réalisées plus facilement avant la signature des parties.

➤ Signature de la convention

Le projet de convention doit être signé par l'agent **2 mois au plus tard après le début de la PPR**.

Le fonctionnaire doit signer la convention dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. À défaut, il est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir. Ce refus n'a donc pas d'effet rétroactif concernant la situation de l'agent en PPR.

Il conviendra suite à ce refus de replacer l'agent dans une position statutaire conforme à son état de santé, en effectuant le cas échéant les démarches nécessaires auprès des instances médicales.

➤ Exécution de la convention

La collectivité s'engage à permettre à l'agent de réaliser les formations, périodes d'observation ou de mise en situation.

Pour cela, elle s'engage à accompagner l'agent dans sa démarche, et à lui accorder toutes facilités afin de lui permettre de réaliser les actions de formation ou périodes d'observation convenues, au sein de la collectivité comme dans une autre collectivité ou administration (fonction publique d'Etat ou fonction publique hospitalière).

Concernant le financement de ces formations ou de bilans de compétences, la collectivité les prend en charge dans les conditions habituelles, telles que prévues dans son règlement de formation. L'agent peut notamment prétendre à un congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience.

Les formations ayant pour but une reconversion de l'agent peuvent également être octroyées via le compte personnel de formation (CPF), qui a pour conséquence la prise en charge du coût de la formation par la collectivité, dans la limite des droits de l'agent, qui peuvent être majorés de 150h lorsque la formation vise à prévenir une situation d'inaptitude de l'agent (sur avis médical).

La PPR peut se dérouler dans l'administration d'affectation du fonctionnaire ou dans toute administration ou établissement public relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Elle ne peut en revanche avoir lieu dans le secteur privé, car elle vise uniquement à préparer le fonctionnaire à l'occupation de nouveaux emplois publics.



A l'issue de chaque période d'observation ou de mise en situation, il est préférable d'établir par l'organisme d'accueil un bilan en concertation avec l'agent. Un document de suivi est disponible sur notre site internet.

➤ Suivi de la convention

Une évaluation régulière de la mise en œuvre de la PPR doit être organisée. Elle est réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion ou du CNFPT, conjointement avec l'agent.

Cette évaluation permet l'adaptation du projet de transition professionnelle. En effet, à cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la PPR peuvent être modifiés, sous réserve de l'accord de l'agent.

3.2.3. Durée de la PPR

La PPR prend fin à la date du reclassement du fonctionnaire. Toutefois sa durée est limitée à **un an maximum**. Elle peut donc être plus courte. La durée de la PPR sera ainsi fixée au regard du projet de transition professionnelle envisagé ainsi que de son contenu (stages et formations proposés au fonctionnaire). La durée maximale d'un an est préconisée par le CDG, avec la possibilité d'écourter la PPR en cas de reclassement avant la date de fin de la PPR.

Toutefois, dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales au cours de la période, la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

L'agent peut présenter sa demande de reclassement à tout moment durant la PPR, jusqu'à sa date d'échéance.

Le nombre de PPR pouvant être accordé à un même fonctionnaire au cours de sa carrière ne semble pas limité dans le texte. Ainsi, un agent qui, dans le cas d'une inaptitude aux fonctions de son grade, aurait bénéficié d'une PPR et qui présenterait une nouvelle inaptitude aux fonctions d'un nouveau grade pourrait bénéficier à nouveau d'une PPR.

3.2.4. Situation de l'agent pendant la PPR

➤ Position

Pendant la PPR, le fonctionnaire est placé en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie donc de l'ensemble des congés ouverts aux agents en activité (congés annuels, congés de maladie) et cette période est assimilée à une période de service effectif.

Soumis aux droits et obligations prévus par le Code général de la fonction publique. Le manquement aux obligations est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

Cependant, l'agent ne peut pas bénéficier d'un temps partiel thérapeutique pendant la PPR. Une reprise à temps partiel thérapeutique pourrait être envisagée lors du reclassement.

Lorsque la PPR est effectuée, en tout ou partie, auprès d'une autre collectivité ou d'une autre administration, la collectivité d'origine continue à gérer la situation administrative de l'agent, et donc à prendre les décisions relatives à tout type de congés (congés annuels, congé de maladie, etc.) et tout type d'autorisation d'absence.

En revanche, l'agent sera soumis aux conditions de travail (horaires) prévues au sein de l'organisme d'accueil, qui désignera une personne (tuteur/référent) chargée de l'accompagner.

➤ Rémunération

Pendant la PPR, le fonctionnaire perçoit le traitement correspondant à son grade d'origine.

L'agent conserve également sa quotité de travail antérieure, même si ses périodes d'immersion, d'observation ou de formation ne couvrent pas l'intégralité de son temps de travail habituelle. Cette quotité peut toutefois être modifiée, notamment en cas de fin de période de temps partiel.

Par ailleurs, l'agent conserve l'intégralité de son supplément familial de traitement, de son indemnité de résidence et de son complément de traitement indiciaire le cas échéant.

S'agissant du régime indemnitaire, le maintien doit être prévu par délibération⁵. Dans le silence de la délibération, le régime indemnitaire doit être suspendu. Pour rappel, toute modification de la délibération relative au régime indemnitaire doit faire l'objet d'un avis préalable du CST.

S'agissant de la NBI, elle est liée à l'exercice effectif des fonctions. En effet, l'article 1^{er} du décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale précise que « *elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit* ». Aussi, dès lors que la PPR n'est pas visée comme situation dérogatoire permettant de continuer à percevoir la NBI, elle ne pourra plus être versée à l'agent.

Selon une réponse ministérielle du 29 mai 2025, cette rémunération est versée par la collectivité employeur. Par conséquent, il n'existe pas de revenu de substitution pendant cette période. Un agent relevant du régime général ne bénéficie donc pas d'indemnités journalières⁶.

Lorsque la PPR est effectuée, en tout ou partie, auprès d'une autre collectivité ou d'une autre administration, la collectivité d'origine continue à rémunérer l'agent.

➤ Sort du poste du fonctionnaire

Le texte ne précise pas si le poste du fonctionnaire, déclaré inapte aux fonctions de son grade mais maintenu en activité, doit être considéré comme vacant ou non.

Il semble risqué de considérer le poste vacant avant que le fonctionnaire ait été effectivement reclassé. En effet, à l'issue de sa PPR, l'agent pourrait à nouveau être placé en CMO.

Néanmoins, **le remplacement par un contractuel sur le fondement de l'article L. 332-13 du Code général de la fonction publique n'est pas possible**, dès lors que le cas de l'absence du fonctionnaire bénéficiant d'une PPR n'est pas envisagé par cette disposition.

⁵ Tribunal administratif de Rennes, 5 décembre 2025, n° 2507318.

⁶ Réponse ministérielle n° 03270 du 29 mai 2025, Sénat.

3.3. Conséquences de la PPR

3.3.1. Fin normale de la PPR

La PPR prend fin à la **date de reclassement** du fonctionnaire et **au plus tard un an** après la date à laquelle elle a débuté (sauf cas de suspension par un congé pour raisons de santé).

➤ Le cas de l'agent qui présente une demande de reclassement

La procédure de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois doit désormais être conduite dans un **délai de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

Le reclassement peut prendre effet par voie de détachement ou d'intégration :

- **Le détachement** (article L. 826-4 du Code général de la fonction publique) peut être réalisé dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur. Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.
- **L'intégration** (article L. 826-3 du Code général de la fonction publique) peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois ou le cas échéant, du même emploi.

Lorsque cela aboutit à classer l'agent dans le nouveau cadre d'emplois à un échelon doté d'un indice inférieur à celui détenu dans le grade d'origine, il conserve le bénéfice de cet indice jusqu'au jour où il bénéficie dans le nouveau cadre d'emploi d'un indice au moins égal.

En l'absence de reclassement au terme de la PPR et, **sous réserve que l'agent ait présenté une demande de reclassement**, celui-ci peut être **maintenu en position d'activité** jusqu'à la date du reclassement, dans la limite d'une **durée maximum de 3 mois**.

A défaut de reclassement à l'issue de cette période de 3 mois, le fonctionnaire étant inapte définitivement à ses fonctions et le reclassement étant alors impossible, une procédure tendant à l'admission à la retraite pour invalidité ou au licenciement pour inaptitude physique pourra être enclenchée. L'impossibilité de remplir cette obligation doit faire l'objet d'une décision motivée. Il convient de rappeler que l'obligation de reclassement, qui s'impose à l'employeur, est une obligation de moyens, et non de résultat.

➤ Le cas de l'agent qui ne présente pas de demande de reclassement

Si l'agent ne formule pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale ou le président du CDG peut, après un entretien avec l'agent, décider de lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement, sous réserve qu'il ne se trouve pas en congé pour raisons de santé.

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. Il peut former un recours gracieux contre la décision d'engagement de la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la CAP.

3.3.2. Fin anticipée de la PPR

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention sur la PPR, le projet de reclassement peut être écourté en cas de :

- Manquements caractérisés au respect des termes de cette convention ;
- Reclassement de l'agent ;
- Rupture anticipée (décision conjointe des parties ou disponibilité pour convenances personnelles).

Si la convention est écourtée pour une raison autre que le reclassement, l'agent doit alors présenter une demande de reclassement pour pouvoir être reclassé.

A titre d'illustration, le juge a reconnu que l'administration est fondée à prononcer la résiliation anticipée d'une convention PPR en raison du défaut d'implication et de l'attitude systématique de défiance par l'agent dans le déroulement des actions de cette PPR⁷.



Boîte à outils

Vous retrouverez sur notre [site internet](#) plusieurs modèles :

- Pour la mise en place d'une PPR :
 - Courrier d'information du droit de bénéficier d'une PPR
 - Arrêté plaçant l'agent en PPR
 - Convention de PPR
 - Avenant à la convention de PPR
- Pour le suivi de la PPR :
 - Fiche d'évaluation de la formation
 - Fiche d'évaluation de l'immersion



⁷ Tribunal administratif de Lyon, 16 janvier 2024, n° 2209711, confirmé par CAA Lyon, 22 janvier 2026, n° 24LY01551.