



Co-construire
le service
public
territorial

Période de préparation au Reclassement • PPR

Accompagner la transition professionnelle des agents reconnus inaptes

Pour qui?

Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes, après avis du Conseil Médical, aux emplois de leur grade mais pas définitivement inaptes à toute fonction.

Volontaires pour s'engager dans un programme de préparation au reclassement (bilan de compétences, définition du projet professionnel, formations, mises en situation ou immersion...), La PPR est un droit pour l'agent mais il peut la refuser.

Pour- quoi?

Ce que dit la Loi

«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.»

Art. 2-1 décret n° 85-1054 du 30 sept 1985 modifié.

Com- ment?

Le CDG 48 vous propose :

- La garantie d'une expertise pluridisciplinaire
- Un appui technique : notice de mise en œuvre
- La prise en charge de la définition du projet professionnel de votre agent
- Un suivi tout au long de la PPR pour évaluer et adapter les actions
- Un bilan d'accompagnement

Pour bénéficier de ce service, les structures **non-affiliées** peuvent conventionner avec le CDG 48

RÉUSSIR LE RECLASSEMENT D'UN AGENT TERRITORIAL

- *Les obligations de l'employeur public*
 - Informer l'agent et proposer le dispositif
 - Rédiger une convention
 - Informer la médecine professionnelle
 - Notifier la convention à l'agent (délai de 2 mois)
 - Accompagner l'agent dans ses démarches
 - Evaluer régulièrement l'avancée du projet
 - Participer à la recherche d'emploi
 - Assurer la gestion administrative de l'agent
- *Le fonctionnaire : acteur de son reclassement*
 - Pendant toute la durée de la PPR le fonctionnaire est en situation de service effectif
 - Il bénéficie de son traitement (hors régime indemnitaire et NBI) et des droits attachés à la position d'activité (formation, congé annuels, maladie...)
 - Il s'engage à réaliser toutes les actions définies par la convention. En cas de manquement l'agent peut se voir retirer le bénéfice de la PPR

Dans le détail

Les étapes de l'accompagnement PPR

1. Information

- Avis d'inaptitude aux emplois du grade délivré par le Comité Médical
- Information de l'agent et proposition de la PPR par l'employeur
- Réunion de cadrage du dispositif avec le CDG 48

2. Élaboration

- Définition du projet professionnel accompagnement personnalisé de l'agent par le CDG 48
- Rédaction de la convention et information de la médecine professionnelle
- Signature de la convention tripartite

3. Réalisation

- Mise en œuvre des actions prévues, travail personnel de l'agent
- Evaluations régulières, adaptation du plan d'action par la collectivité avec le soutien du CDG 48
- Demande de reclassement par l'agent
- Proposition de postes de reclassement par l'employeur