



LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Mise à jour – mars 2024

RÉFÉRENCES

- [Code général de la fonction publique](#), et notamment ses articles L.826-2 et L.826-7
- [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
- [Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#) relatif aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

SOMMAIRE

Avant la PPR : Que faire si mon agent est inapte ?	2
<i>La constatation de l'inaptitude</i>	2
<i>La situation de l'agent inapte</i>	2
<i>La décision d'effectuer une PPR</i>	3
<i>Et si mon agent refuse la PPR ?</i>	4
<i>Le choix de la date de PPR</i>	4
<i>L'élaboration d'une convention tripartite</i>	5
Le déroulement de la PPR	6
<i>La durée de la PPR</i>	6
<i>Le suivi de la convention</i>	6
<i>Les conséquences de la PPR sur la carrière de l'agent</i>	6
<i>Les conséquences de la PPR sur le temps de travail de l'agent</i>	7
<i>Les conséquences de la PPR sur la rémunération de l'agent</i>	7
<i>Les conséquences de la PPR sur les congés de l'agent</i>	7
<i>Les conséquences de la PPR sur le poste de l'agent</i>	8
La fin de la PPR	8
<i>La fin anticipée de la PPR</i>	8
<i>La fin normale de la PPR : le reclassement</i>	8
<i>La fin malheureuse de la PPR : l'impossibilité du reclassement</i>	9
<i>L'autre fin malheureuse de la PPR : le refus du reclassement par l'agent</i>	10

La période de préparation au reclassement (PPR) est une période dérogatoire dans la carrière d'un agent dont l'état de santé ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que l'aménagement de son poste n'est pas possible.

Par principe, dans une telle situation, l'agent devrait bénéficier d'un changement d'affectation en étant reclassé dans un autre emploi de son grade. Toutefois, il arrive hélas que l'état de santé de l'agent ne lui permette plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade. L'agent sera alors amené à changer de cadre d'emplois, et donc de grade.

La PPR intervient donc à ce moment-là afin de permettre à l'agent, pendant une durée d'un an, de bénéficier d'un accompagnement individualisé vers l'exercice de nouvelles fonctions. Il s'agit d'une période de transition professionnelle qui a pour but de préparer, voire de qualifier l'agent en vue de l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé.

AVANT LA PPR : QUE FAIRE SI MON AGENT EST INAPTE ?

LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

Avant d'envisager une PPR, l'agent doit être constaté comme inapte à l'exercice des fonctions de son grade. Cette inaptitude découle d'un **état de santé ne lui permettant pas d'exercer ses missions**. L'agent n'a pas besoin d'être en arrêt de travail pour être reconnu inapte ! Il ne doit simplement plus pouvoir exercer les missions de son cadre d'emplois en raison de son état de santé.

La constatation de l'inaptitude de l'agent est faite par **avis du conseil médical unique** (CMU) en formation restreinte. La saisine du CMU pourra découler :

- Soit d'un cas de saisine imposé par la réglementation (saisine au bout d'un an de congé de maladie ordinaire, reprise à l'issue d'un congé de longue maladie, etc.)
- Soit d'une demande d'un médecin, qu'il s'agisse du médecin traitant de l'agent, du médecin du travail ou du médecin agréé.

[*Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985*](#)

Par dérogation, les agents peuvent, **à leur demande**, également bénéficier d'une PPR dès le moment où une procédure tendant à reconnaître leur inaptitude a été engagée. La PPR pourra ainsi débuter dès la saisine du CMU.

[*Article 5 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985*](#)

LA SITUATION DE L'AGENT INAPTE

Un agent dont l'état de santé ne lui permet pas d'exercer ses missions doit être écarté de son poste. En effet, et pour rappel, l'employeur a **l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des agents** sous sa responsabilité.

[*Article 2-5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985*](#)

Si le plus souvent, l'inaptitude de l'agent sera constatée suite à un arrêt de travail, il peut arriver que cette inaptitude survienne plus progressivement et soit constatée alors que l'agent est encore en activité (ne réalisant alors plus ses tâches qu'avec une extrême difficulté).

L'employeur aura alors pour devoir d'écartier l'agent de son poste afin de s'assurer que son état de santé ne se détériore pas du fait du service. Pour ce faire, il dispose de la possibilité de placer son agent en **congé de maladie ordinaire d'office**, sous réserve de saisir sans délai le CMU, dans l'attente de la constatation par ce dernier de l'inaptitude de l'agent.

[CE, 8 avril 2013, n°341697](#)

Si, *a contrario*, l'agent est constaté comme inapte au terme d'un arrêt de travail, alors plusieurs possibilités vont s'offrir à l'employeur :

- Si l'agent **n'a pas encore épuisé ses droits à congé de maladie**, qu'il soit ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), son congé continuera jusqu'à épuisement de ses droits (voir ci-dessous) ou avis du CMU
- En cas de **fin de droits à congé de maladie**, qu'il soit ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD) : l'agent sera placé en disponibilité à titre conservatoire avec maintien de son demi-traitement dans l'attente de l'avis du CMU
- En cas de **congé d'invalidité temporaire imputable au service** (CITIS), l'agent sera maintenu en CITIS jusqu'à ce que le CMU ait rendu son avis

LA DÉCISION D'EFFECTUER UNE PPR

Avant d'informer l'agent de son droit à demander une PPR, encore faut-il que celui-ci en ait la possibilité statutaire. En effet, ne peuvent bénéficier d'une PPR que les **agents fonctionnaires titulaires en position d'activité**, qu'ils soient à temps complet ou non complet, qu'ils relèvent de la CNRACL ou de l'IRCANTEC.

[Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Sont ainsi exclus du bénéfice de la PPR :

- Les agents contractuels, de droit public ou de droit privé
- Les agents stagiaires (lesquels ne bénéficient pas d'un droit au reclassement – [CAA Nantes, 1^{er} juin 2021, n°19NT04871](#))
- Les agents en position de détachement

Par ailleurs, l'agent devra être reconnu comme inapte pour l'ensemble des emplois dévolus à son grade, faute de quoi il devra être reclassé dans un emploi de son grade. Cette inaptitude devra être mentionnée par le CMU.

Enfin, dès la réception de l'avis du CMU, l'autorité territoriale devra **informer l'agent par écrit** de son droit à bénéficier d'une PPR.



Afin de pallier à la situation où l'agent ne répondrait pas et ne ferait donc pas connaître sa volonté de suivre ou non une PPR, notre service vous recommande d'accompagner ce courrier de la précision qu'à défaut de réponse de la part de l'agent, la collectivité transmettra le projet de convention dans un délai de 2 mois. L'absence de signature de cette convention dans un délai de 15 jours équivaudra à un refus de bénéficier de la PPR.

ET SI MON AGENT REFUSE DE BÉNÉFICIER DE LA PPR ?

L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR sera alors invité à **présenter une demande de reclassement**, de la même manière que l'agent en fin de PPR (*Cf : ci-après*).

L'agent sera alors **maintenu en position d'activité** jusqu'à la date à laquelle le reclassement prendra effet, et ce dans la **limite d'une durée maximale de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

[Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

L'autorité dont relève l'agent devra prioritairement rechercher un emploi de reclassement **au sein de ses effectifs**. A défaut, un poste sur le **même site géographique** devra être privilégié. L'employeur est aidé pour cela du centre de gestion et du CNFPT qui soumettent à l'agent des offres d'emplois écrites.

[Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#)

Si une possibilité de reclassement sur un poste est envisageable, alors l'agent pourra être reclassé par détachement sur le nouveau grade compatible avec son état de santé.

A **défaut de poste**, la situation de l'agent dépendra de ses droits à congés de maladie rémunérés :

- S'il bénéficie encore de droits à congés de maladie rémunérés, l'agent bénéficiera de son congé de maladie jusqu'à épuisement de ses droits avant d'être placé en disponibilité à titre conservatoire.
- S'il ne bénéficie plus de droits à congés de maladie rémunérés, l'agent sera alors **placé en disponibilité à titre conservatoire dans l'attente de la procédure de retraite pour invalidité dès lors que l'agent est inapte définitivement aux fonctions correspondant aux emplois de son grade**.

[Article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Attention : toute absence de possibilité de reclassement devra être justifiée par l'autorité territoriale !

LE CHOIX DE LA DATE DE DÉPART DE LA PPR

Par principe, la PPR débute **à compter de la réception de l'avis du CMU** par l'autorité territoriale.

Toutefois, d'autres points de départ de la PPR sont possibles :

- **A la demande de l'agent**, la PPR peut débiter **à compter de la date de saisine du CMU**. Aussi, si le CMU venait à ne pas reconnaître l'inaptitude de l'agent, alors l'autorité territoriale mettra simplement fin à la PPR et l'agent retrouvera dès lors la situation qui était la sienne antérieurement à sa mise en PPR.
- **A compter de la reprise en fonctions de l'agent**, si celui-ci était, au moment de la saisine du CMU où de la réception de son avis, en congé de maladie de toute nature ou en congé lié à la parentalité.
- **A une date ultérieure** déterminée par un **commun accord** entre l'autorité territoriale et l'agent, dans la limite d'une durée maximale de **2 mois** à compter de la réception de l'avis du CMU. Pendant cette période, l'agent est alors maintenu en position d'activité.

[Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Une fois la date de départ de la PPR décidée, il est conseillé de prendre un arrêté de placement en PPR.



Afin de vous aider, vous pouvez retrouver notre modèle d'arrêté de placement en PPR sur notre site internet en cliquant [ici](#)

➤ L'ÉLABORATION D'UNE CONVENTION TRIPARTITE

La PPR est préalablement définie au sein d'une **convention** établie conjointement entre **l'autorité territoriale, le Président du centre de gestion et l'agent concerné**.

Cette convention définit le contenu de la PPR, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée. Elle est ensuite transmise pour information au médecin du travail avant sa notification définitive à l'agent.

[Article 2-2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Durant la période d'élaboration du projet de convention, l'agent pourra bénéficier :

- De périodes de formation : Ces périodes pourront être constituées de formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre du compte personnel d'activité, de formations de perfectionnement ou de professionnalisation
- De périodes d'observation : Il s'agira alors d'un temps d'étude et d'analyse puis d'appréciation et de projection des emplois existants au sein des différents services qui sera retranscrit dans un compte-rendu d'observation. Ces périodes d'observation permettent aux agents en PPR d'être sensibilisé et de découvrir de nouveaux environnements professionnels
- De périodes de mise en situation : Ces périodes devront permettre à l'agent de « tester » certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien. Elles visent notamment à permettre à l'agent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel en développant son expérience et ses compétences

En parallèle, l'autorité territoriale et le centre de gestion engagent avec l'agent une **recherche d'emploi** dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Si, dans le même temps, le CMU venait à rendre son avis en cours de PPR, le projet de convention devra alors être modifié par avenant pour tenir compte des prescriptions du CMU.

Si l'agent venait à effectuer tout ou partie de sa PPR en dehors de son administration d'origine, alors l'administration d'accueil devra être **impérativement associée** à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions à **temps non complet**, l'autorité territoriale signataire de la convention devra la transmettre aux collectivités ou établissements qui emploient l'agent **pour des fonctions pour lesquels l'intéressé n'aura pas été reconnu inapte** afin que ceux-ci puissent apporter, le cas échéant, toute précision utile concernant les conséquences éventuelles de la PPR sur l'exercice des fonctions que l'agent peut continuer d'exercer et formuler des observations sur l'articulation de la PPR avec les autres emplois de l'agent, avant la signature de la convention.

[Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#)

Si, en revanche, l'agent **intercommunal** exerce **les mêmes fonctions** dans plusieurs de ces collectivités, et est donc reconnu inapte chez plusieurs employeurs différents, alors l'agent devra accomplir une PPR chez chacun d'entre eux ; lesquels employeurs seront alors signataire de la convention.

Une fois **finalisé**, la convention devra être notifiée à l'agent en vue de sa signature, laquelle doit intervenir **au plus tard 2 mois** après le début de la PPR.

L'agent qui ne signe pas la convention dans un délai de **15 jours** à compter de la date de sa notification est **réputé avoir refusé** la PPR pour la durée restant à courir.

[Article 2-3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

LE DÉROULEMENT DE LA PPR

LA DURÉE DE LA PPR

Par principe, la PPR a **une durée maximale de 12 mois**. La date de fin de PPR doit être mentionnée dans la convention.

Toutefois, par exception, la date de fin de la PPR **peut être reportée** lorsque l'agent a bénéficié de congés pour raison de santé de toute nature (CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS) ou d'un congé lié à la parentalité. La durée de ce report **est égale à la durée du ou des congés concernés**.

[Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

LE SUIVI DE LA CONVENTION

Afin d'impliquer au maximum l'agent dans cette période de transition et garantir son investissement, un **suivi de la mise en œuvre de la convention** de PPR doit être assuré selon une **périodicité définie entre les parties**.

A l'occasion de ce suivi, les parties peuvent modifier la convention par avenant. L'agent peut, par ailleurs, être accompagné par un conseil de son choix, qu'il s'agisse d'un représentant d'une organisation syndicale ou d'un conseiller en évolution professionnelle.

Il appartient, par ailleurs, à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans le cadre de la PPR.

LES CONSÉQUENCES DE LA PPR SUR LA CARRIÈRE DE L'AGENT

Durant la PPR, l'agent est **maintenu en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine**. Cette période est donc assimilée à une période de **service effectif**. Sa carrière se déroule normalement, et l'agent peut bénéficier de ses droits à avancement d'échelon et de grade.

[Article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Étant en position d'activité, l'agent pourra être mis à disposition du centre de gestion pour exercer des missions liées à son projet de reclassement en matière de renfort ou de remplacement auprès des collectivités.

L'agent continue de bénéficier d'un **entretien annuel**, lequel tiendra compte de la période de PPR, des formations suivies par l'agent ainsi que de ses souhaits d'évolution professionnelle.

LES CONSÉQUENCES DE LA PPR SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'AGENT

Les agents **conservent**, sauf mention contraire dans la convention, la quotité de temps de travail qui était la leur sur leur emploi d'origine.

Pour les **agents à temps partiel** au moment de la mise en PPR, ceux-ci conservent leur quotité de temps de travail, sauf mention contraire résultant d'un commun accord dans la convention.

De la même manière, la convention peut prévoir une quotité de temps de travail différente pour l'agent initialement à temps non complet.

La rémunération de l'agent sera alors ajustée en conséquence.

[Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#)

LES CONSÉQUENCES DE LA PPR SUR LA RÉMUNÉRATION DE L'AGENT

L'agent en PPR continue de percevoir son **traitement indiciaire** ainsi que, le cas échéant, **l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement**.

S'il pouvait en bénéficier dans son grade d'origine, l'agent continue de percevoir le **complément de traitement indiciaire** (CTI).

[Article 2-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Toutefois, concernant le **régime indemnitaire** de l'agent, son maintien pendant la PPR dépendra de la délibération l'ayant institué : s'il a été prévu son maintien pendant la PPR, alors l'agent continuera de percevoir son régime indemnitaire.

A défaut de toute mention de la PPR dans la délibération instaurant le régime indemnitaire, l'agent ne bénéficiera pas du maintien de son régime indemnitaire.

LES CONSÉQUENCES DE LA PPR SUR LES CONGÉS DE L'AGENT

L'agent en PPR bénéficie du maintien de ses congés acquis. Toutefois, pendant la PPR, le calcul de ses droits à congés annuels **dépendra de la durée du travail accompli par l'agent dans le cadre de sa nouvelle activité**.

Ce sera ainsi la quotité de temps de travail effectué dans le cadre de la PPR qui permettra de calculer les droits à congés de l'agent, selon le calcul classique de cinq fois les obligations hebdomadaires de service calculé en jours ouvrés.

[FAQ de la DGCL "La période de préparation au reclassement"](#)

De même, si l'agent venait à devoir travailler sur une quotité de temps de travail supérieure à 35 heures par semaine, il pourra alors bénéficier de jours de **RTT**. Toutefois, cette quotité de temps de travail devra être pérenne, et non exceptionnelle, auquel cas l'agent pourrait bénéficier d'heures supplémentaires, et non de RTT. Le cycle de travail supérieur à 35 heures hebdomadaires devra être ainsi mentionné comme tel dans la convention de PPR.

LES CONSÉQUENCES DE LA PPR SUR LE POSTE DE L'AGENT

L'agent en PPR **n'est pas considéré comme indisponible**. De ce fait, le placement en PPR ne fait pas partie des cas de recours à un agent contractuel sur la base du remplacement d'un agent indisponible

[Article L.332-13 du code général de la fonction publique](#)

Toutefois, la DGCL considère que l'employeur peut **déclarer le poste vacant** dans la mesure où l'agent est inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions et qu'il sera, *in fine*, affecté sur un autre emploi.

[FAQ de la DGCL "La période de préparation au reclassement"](#)



Attention : notre service ne partage pas la lecture de la DGCL concernant cette possibilité de déclarer le poste vacant.

En effet, l'agent placé en PPR reste malgré tout en position d'activité. Il n'est pas considéré comme ayant quitté son poste. De ce fait, il serait difficile de considérer le poste comme vacant, plaçant dès lors l'agent en PPR « sans poste ».

Nous recommandons donc, pour permettre la continuité d'activité, de créer un nouveau poste temporaire afin de « remplacer » l'agent dans ses fonctions le temps de la PPR. L'agent remplaçant pourra ensuite, au terme de la PPR, être positionné sur le poste devenu vacant une fois le reclassement prononcé.

➤ LA FIN DE LA PPR

➤ LA FIN ANTICIPÉE DE LA PPR

Une PPR peut parfois être écourtée :

- En cas de **manquements caractérisés** de l'agent au respect des termes de la convention (retards ou absences répétés ou injustifiés, manque d'assiduité, etc.). Il est alors mis fin à la PPR pour le temps restant à courir et le fonctionnaire est alors invité à présenter une demande de reclassement
- Si l'agent est **reclassé avant le terme** initialement prévu
- A la **demande** de l'agent

[Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#)

➤ LA FIN NORMALE DE LA PPR : LE RECLASSEMENT

La PPR a pour objectif final le reclassement de l'agent. Ainsi, au terme de la PPR, l'agent est invité à présenter une demande de reclassement.

L'agent sera alors maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle le reclassement prendra effet, et ce dans la **limite d'une durée maximale de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.

[Article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

Si l'agent **ne présente pas de demande de reclassement**, l'autorité territoriale (ou le Président du centre de gestion) dispose de la possibilité de procéder à un **reclassement d'office**. Ce reclassement est proposé à l'agent après un entretien avec l'intéressé au cours duquel ce dernier peut se faire assister d'un conseiller en évolution professionnelle, d'un conseiller carrière ou d'un conseiller désigné par une organisation syndicale.

L'agent peut former un recours gracieux contre la décision de reclassement d'office auquel l'autorité devra répondre après avis de la commission administrative paritaire dont relève l'agent.

[Article 3-1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

L'autorité dont relève l'agent devra prioritairement rechercher un emploi de reclassement **au sein de ses effectifs**. A défaut, un poste sur le **même site géographique** devra être privilégié. L'employeur est aidé pour cela du centre de gestion et du CNFPT qui soumettent à l'agent des offres d'emplois écrites.

[Circulaire n°19-005296-D de la DGCL du 30 juillet 2019](#)

Si une possibilité de reclassement sur un poste est envisageable, alors l'agent pourra être reclassé par détachement sur le nouveau grade compatible avec son état de santé.

Dans tous les cas, le reclassement ne peut être prononcé **qu'après l'avis favorable du CMU**. Cet avis est **précédé de l'avis du médecin du travail** concernant le poste proposé. C'est à l'employeur de l'agent de formuler les saisines correspondantes.

L'agent est alors **classé** sur son nouveau grade selon les règles classiques du détachement : le reclassement est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'agent bénéficiait dans son grade d'origine.

Lorsque le cadre d'emplois ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

L'agent conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

L'agent peut également être reclassé sur un cadre d'emplois de catégorie inférieure à celle de son cadre d'emplois d'origine, mais uniquement avec son accord. La règle de classement suit alors la même logique : il est classé sur le grade dont l'indice sommital est le plus proche de celui de son grade d'origine et à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à son ancien échelon. Toutefois, il conservera à titre personnel le bénéfice de son ancien indice jusqu'à ce que le déroulement de sa nouvelle carrière lui permette de dépasser cet indice.

LA FIN MALHEUREUSE DE LA PPR : L'IMPOSSIBILITÉ DU RECLASSEMENT

A **défaut de poste**, la situation de l'agent dépendra de ses droits à congés de maladie rémunérés. En effet, la PPR met en « **pause** » **les droits à congés de maladie rémunérés** de l'agent. A la fin de la PPR, l'agent retrouve sa situation qu'il a quitté en entrant en PPR !

Ainsi, à titre d'illustration, un agent qui avait utilisé 10 mois de congé de maladie ordinaire (sur 12 mois maximum) à sa date d'entrée en PPR retrouvera, à la fin de celle-ci, seulement 2 mois de droits à congé de maladie ordinaire. La PPR **ne vient pas rouvrir de nouveaux droits** à l'agent, quand bien même il s'agit d'une période d'activité.

Ainsi, à la fin de la PPR, deux possibilités s'offrent à l'agent :

- S'il bénéficie encore de droits à congés de maladie rémunérés, l'agent bénéficiera de son congé de maladie jusqu'à épuisement de ses droits.
- S'il ne bénéficie plus de droits à congés de maladie rémunérés, l'agent sera alors **placé en disponibilité à titre conservatoire dans l'attente de la procédure de retraite pour invalidité dès lors que l'agent est inapte définitivement aux fonctions correspondant aux emplois de son grade**.

[Article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

Attention : toute absence de possibilité de reclassement devra être justifiée par l'autorité territoriale !



L'AUTRE FIN MALHEUREUSE DE LA PPR : LE REFUS DU RECLASSEMENT PAR L'AGENT

Si l'agent refuse les postes de reclassement proposé **sans motif médical valable**, alors l'agent sera **licencié après avis de la commission administrative paritaire**.

[FAQ de la DGCL "La période de préparation au reclassement"](#)