



LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :UN DROIT POUR LES AGENTS INAPTES

La Fonction Publique Territoriale offre à ses agents reconnus inaptes à leurs fonctions actuelles une période de transition professionnelle appelée Période de Préparation au Reclassement (PPR). Instaurée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 et les décrets d'application du 20 juin 2018, 5 mars 2019 et 18 mai 2021, la PPR est un droit essentiel pour les fonctionnaires territoriaux confrontés à des problèmes de santé les empêchant d'exercer leurs missions habituelles.

Qu'est-ce que la PPR ?

La PPR est une période de transition professionnelle destinée à préparer et, le cas échéant, à qualifier le fonctionnaire pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé. Cette période peut se dérouler dans sa collectivité ou son établissement d'origine, ainsi que dans toute autre structure relevant de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Objectifs de la PPR:

L'objectif principal de la PPR est de permettre à l'agent de se préparer et de se qualifier en vue d'un reclassement statutaire dans un nouveau grade et sur un emploi compatible avec son état de santé. Durant cette période, l'agent peut bénéficier de plusieurs accompagnements, tels que des bilans de compétences, des actions de formation, et des immersions professionnelles dans les trois versants de la Fonction Publique.

Mise en œuvre de la PPR:

La PPR est formalisée par une convention tripartite entre l'agent, son autorité territoriale et le président du Centre de Gestion. Cette convention précise le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet de préparation au reclassement. L'agent doit signer cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification par l'autorité territoriale, qui doit intervenir au plus tard dans les 2 mois après le début de la PPR.

Accompagnement de l'agent:

Pendant la PPR, l'agent est accompagné par des conseillers en mobilité qui peuvent le recevoir en entretien d'étape de son parcours, dans la limite de trois entretiens. Ces conseillers aident l'agent dans la rédaction de son CV, de sa lettre de motivation et dans l'utilisation de sites spécialisés pour faciliter sa recherche d'emploi. Des bilans professionnels sont également proposés pour être mobilisés en début de PPR.

Durée et Prolongation:

La durée maximale de la PPR est d'un an. Cependant, cette période peut être prorogée en cas de congé pour raison de santé, de congé maternité ou de congé lié aux charges parentales. L'agent peut également demander un report du début de la PPR, dans la limite d'une durée maximale de 2 mois, avec l'accord de son employeur et du Centre de Gestion.

Conclusion:

La PPR représente une opportunité précieuse pour les agents de la FPT reconnus inaptes à leurs fonctions. Elle leur permet de se préparer à une reconversion professionnelle tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé. Cette période de transition est essentielle pour assurer une continuité dans leur parcours professionnel et pour leur permettre de retrouver un emploi compatible avec leur état de santé.

Pour plus d'informations, les agents peuvent se rapprocher de leur syndicat **FORCE OUVRIÈRE**.

LES SYNDICATS FO RHÔNE-ALPES RESTENT MOBILISÉS ET VIGILANTS POUR DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS TERRITORIAUX POUR TOUJOURS AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.