

ACTU RH – Période Préparatoire au reclassement

Service juridique, unité expertise statutaire et service handicap et maintien dans l'emploi du cdg69

➤ 14 juin 2022





Au programme

Principes généraux
de la PPR et de sa
mise en place

PPR: quelques
chiffres et bilan à
N+2



Mise en œuvre de
l'accompagnement
en PPR: freins,
leviers et
dispositions
réglementaires



Références juridiques



Principes généraux de la PPR et de sa mise en place - Références juridiques

- ▾ **Article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 codifié à l'article L.826-2 du code général de la fonction publique (CGFP) :**
 - « Le fonctionnaire **reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions** a droit à une PPR (...) »
- ▾ **Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (articles 2 et suivants) modifié par le décret n°2022-626 du 22 avril 2022**



Conditions d'octroi de la PPR



Principes généraux de la PPR et de sa mise en place - Objectifs de la PPR

↳ Une période d'accompagnement de la transition professionnelle de l'agent

- ↳ préparation - éventuellement qualification - du bénéficiaire pour occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé



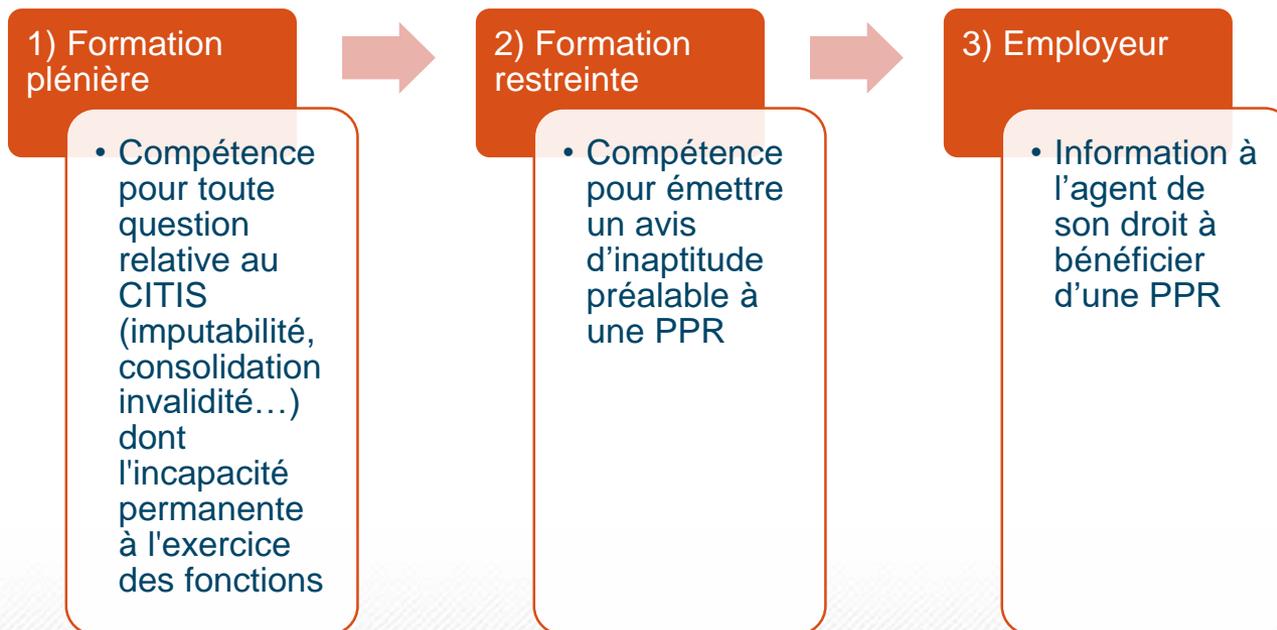


Conditions d'octroi de la PPR- Avis d'inaptitude

➤ Avis d'inaptitude à toutes fonctions du grade de l'agent

➤ Compétence de la formation restreinte du conseil médical

En cas d'imputabilité (CITIS) :





Conditions d'octroi de la PPR- Bénéficiaires

↘ Fonctionnaires titulaires et en activité

↘ Exclusion des agents contractuels

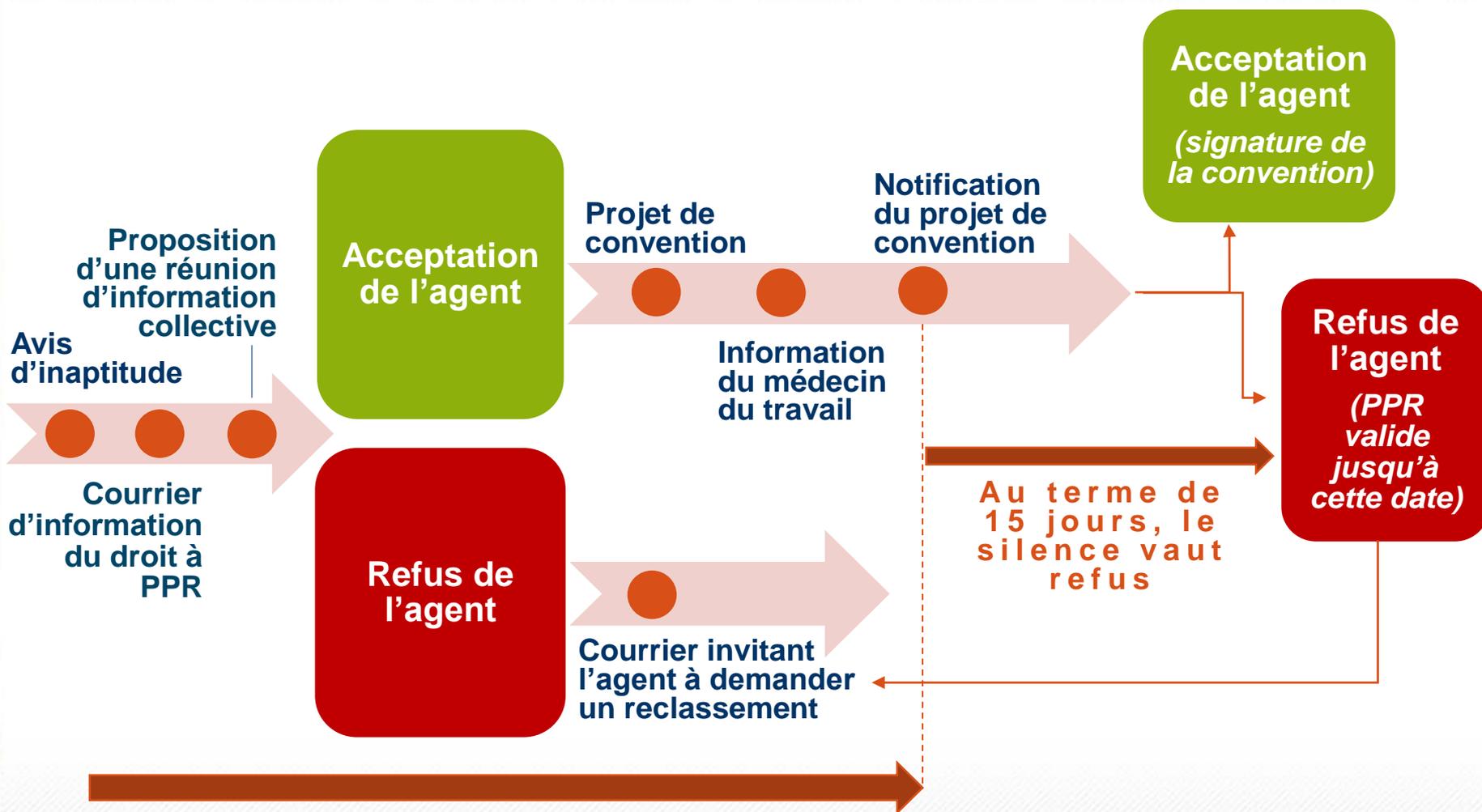
Dispositif de reclassement propre

↘ Situation des stagiaires inaptes

↘ Situation des agents placés en disponibilité, notamment d'office pour raisons de santé



Différentes étapes de la procédure de mise en œuvre de la PPR

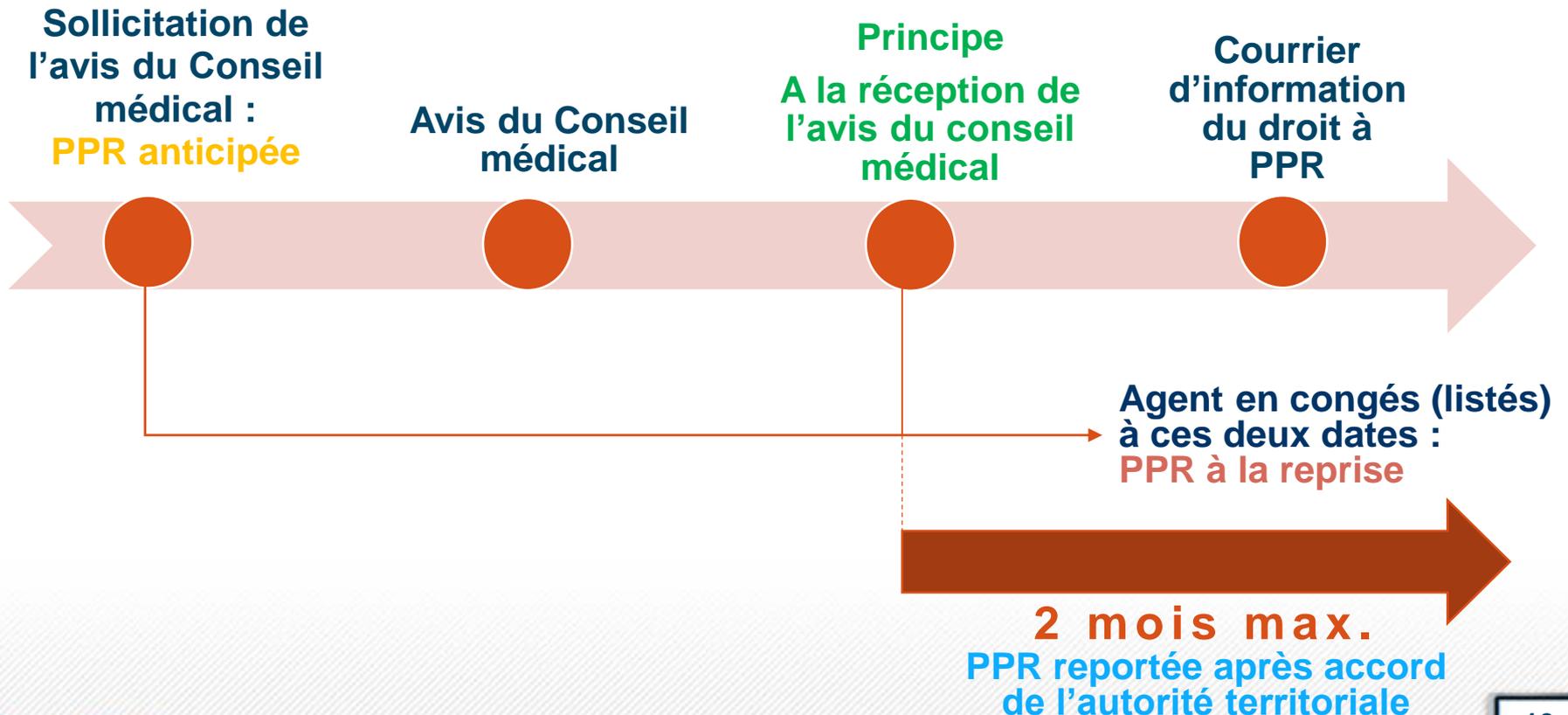


2 mois à compter de la date de début de la PPR



Différentes étapes de la procédure de mise en œuvre de la PPR

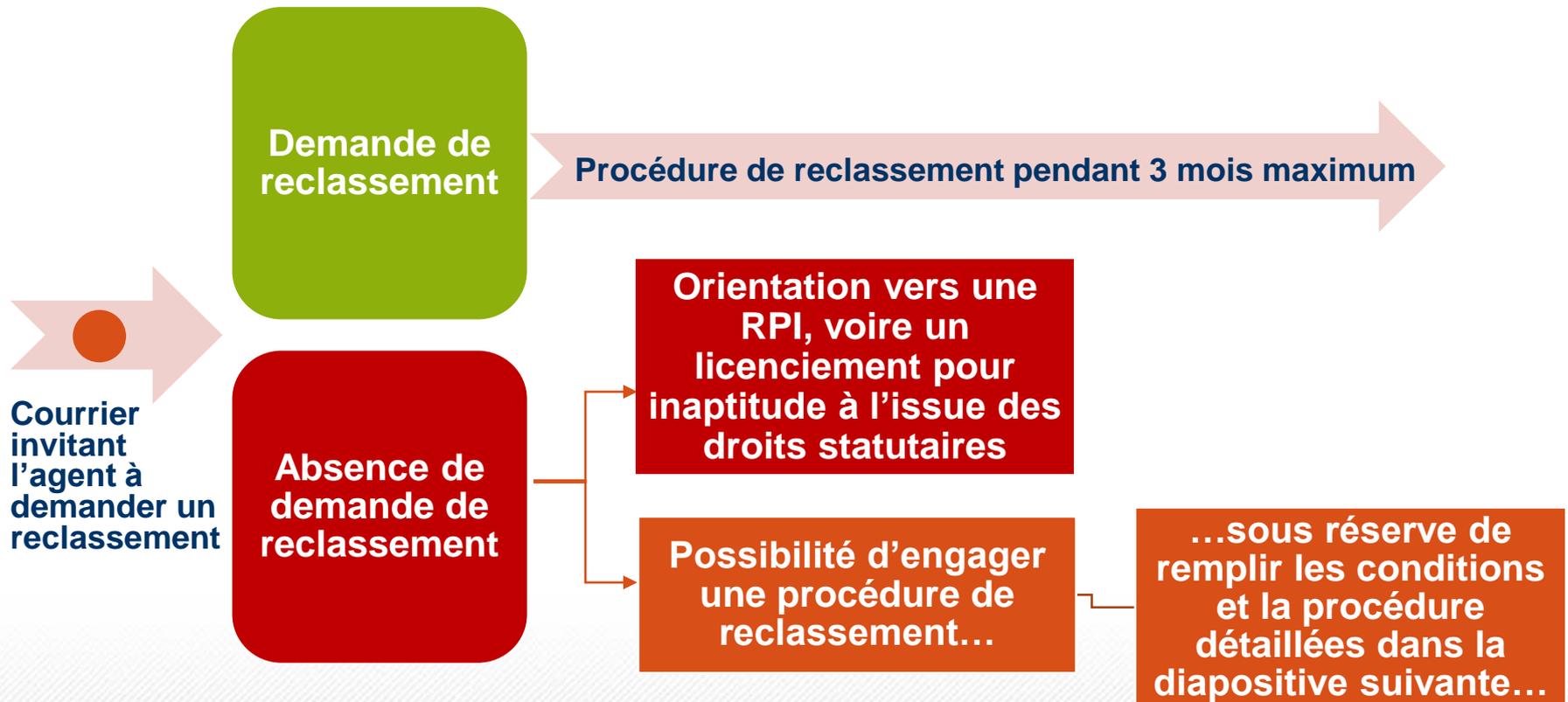
Hypothèses de début de PPR dès lors qu'elle est acceptée





Différentes étapes de la procédure de mise en œuvre de la PPR

➤ Hypothèse de refus de PPR (initial ou lors de l'élaboration du projet de convention)



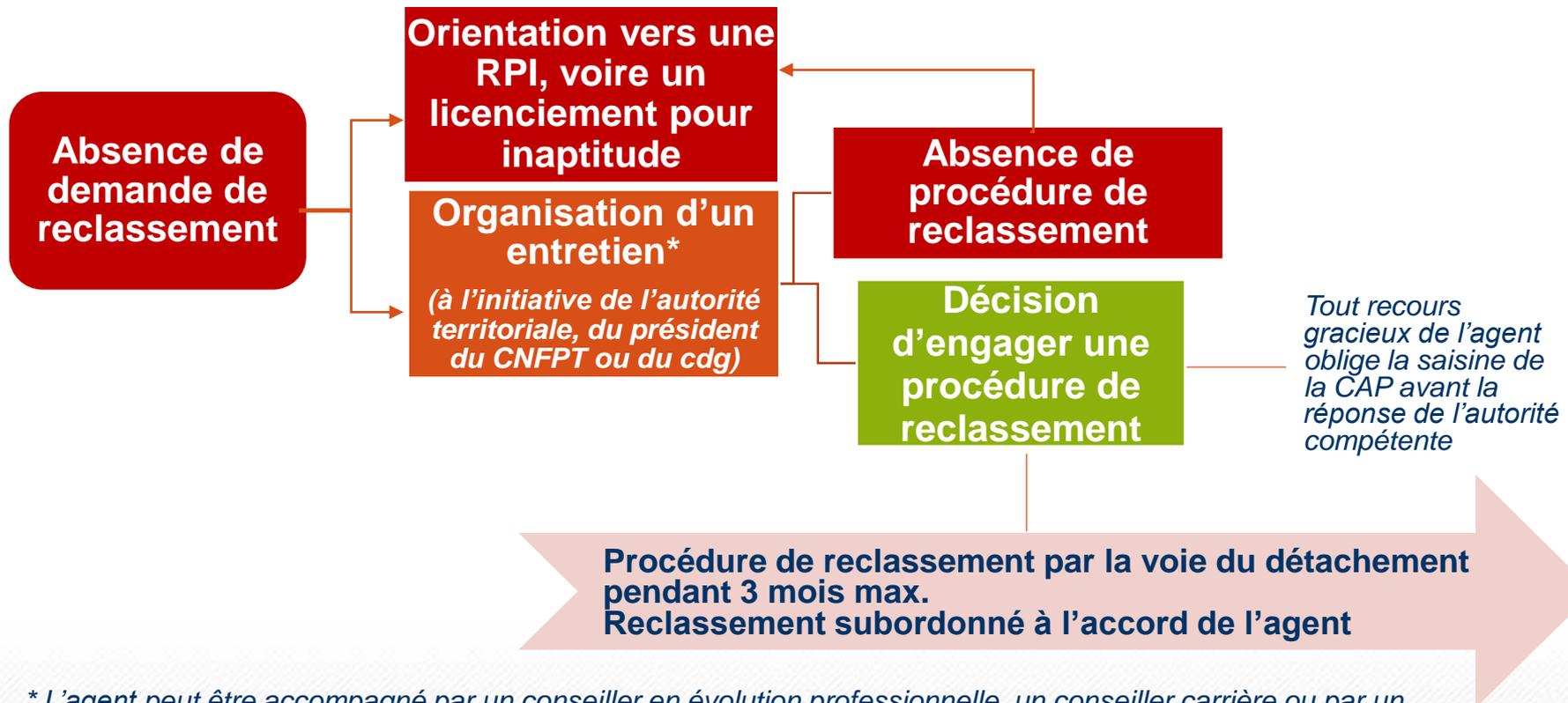


Nouveauté : procédure de reclassement à l'initiative de l'employeur

↳ Conditions préalables

↳ Agents ni en CITIS ni en congé pour raison de santé

↳ Procédure



Tout recours gracieux de l'agent oblige la saisine de la CAP avant la réponse de l'autorité compétente

** L'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une OS*



Principes généraux de la PPR et de sa mise en place

- Procédure de mise en œuvre de la PPR

Réception PV conseil
médical

- Agent inscrit à la réunion d'information collective PPR au cdg69
- Transmission d'une fiche relai du cdg69 à la collectivité employeur précisant les besoins et actions pouvant être retranscrites dans la convention PPR par l'employeur

Saisie
des éléments sur la
convention PPR

- La collectivité pré-remplit la convention PPR (modèle sous extranet et la renvoie au service handicap par mail, format word)
- Le service handicap vérifie la convention et la renvoie, le cas échéant complétée ou modifiée, à la collectivité, par mail.

Transmission et relai de
la convention signée de
chaque partie

- A réception, la collectivité employeur devra imprimer la convention en 3 exemplaires pour signature de l'autorité territoriale et de l'agent placé en PPR. Elle renvoie 3 exemplaires originaux signés, par voie postale, au service handicap et maintien dans l'emploi du cdg69.
- A réception, le service handicap et maintien dans l'emploi fera remonter les 3 originaux à la signature du président du cdg69 avant de renvoyer 2 exemplaires à l'employeur.
- A réception des conventions signées des 3 parties, le service handicap et maintien dans l'emploi prendra contact avec la collectivité employeur et l'agent pour la mise en place des actions à engager par le cdg69.



Mise en œuvre de la PPR



Cadre légal et réglementaire

Convention



Situation de l'agent

Position
d'activité « *dans
son corps ou
cadre d'emplois
d'origine* »

- Droits à congés
- Rémunération
 - Plein traitement et accessoires (SFT et IR)
 - CTI
 - Régime indemnitaire si la délibération le prévoit

Durée

- 1 an maximum
- En cas de congé pour raisons de santé, CITIS, congé maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé paternité et d'accueil de l'enfant
 - Date de fin de la PPR reportée de la durée du congé



Obligations principales des parties

Agent

Participation aux actions proposées

Mêmes obligations que tout autre fonctionnaire (réserve, obéissance hiérarchique, loyauté etc...)

Employeur

Mise en œuvre de la PPR

Évaluation et suivi de la PPR

Proposition d'emplois

Suivi de la santé de l'agent

CDG

Mise en œuvre de la PPR

Évaluation et suivi de la PPR

Proposition d'emplois



Hypothèse de la non-effectivité de la PPR

Pour l'agent

Fin anticipée de la convention

Discipline

Pour la collectivité

Fragilisation des procédures, éventuelles annulations des décisions et régularisations

Risques indemnitaires (préjudices financiers, moraux...)



Au programme

Principes
généraux de la
PPR et de sa mise
en place

PPR: quelques
chiffres et bilan à
N+2



Notre
accompagnement
en PPR: principes,
prestations, freins
et leviers, notions
réglementaires



Notre accompagnement

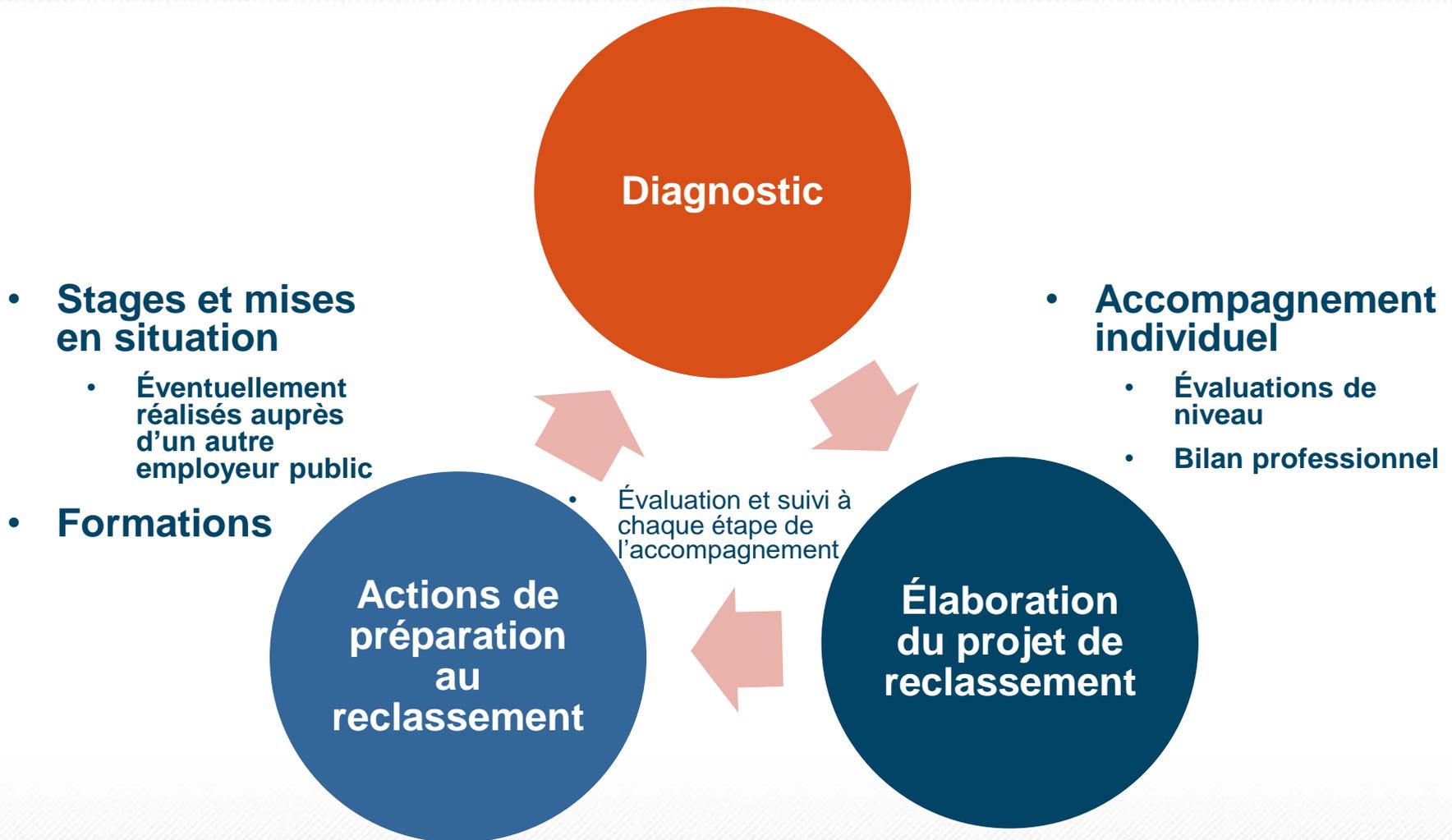
Une équipe composée de psychologues du travail chargés de mission maintien dans l'emploi:

► Principes fondamentaux et posture professionnelle

- Favoriser l'autonomie de l'agent :
Accompagner ≠ Faire à la place de ≠ ne rien faire
- Adaptation de nos méthodes et de notre suivi en fonction de chaque agent/chaque situation
- Garantir une posture de tiers de confiance (neutralité, confidentialité)



Mise en œuvre opérationnelle de la PPR





Diagnostic approfondi

L'objectif de ce diagnostic est de revenir sur les principales difficultés exprimées par l'agent lors de l'entretien pré-diagnostic qui suit la réunion d'information collective

- Les questions inhérentes à la situation de l'agent concernant **le statut, les droits et obligations**, les **attentes**, les **appréhensions**
- L'aide à la remobilisation et/ou au **deuil de l'ancien métier**, si nécessaire, conseil sur la **RQTH** si l'agent n'en bénéficie pas
- Analyse de la situation de handicap, **point sur les contre-indications médicales**
- **Explication aux employeurs du cadre de notre intervention et des objectifs fixés**. Prise en compte de leurs **attentes et perspectives** déjà envisagées pour la situation de l'agent afin de les inclure au diagnostic. **Redéfinition du rôle de chacun tout au long de la prestation.**



Élaboration du projet de reclassement

2. Bilan d'accompagnement





Accompagnement dans les actions post-bilan: mise en œuvre et évaluation des stages d'observation et d'immersion

Aide à la mise en place et suivi des stages d'observation, d'immersion ou de mise en situation en collectivité:

- Encadrés par une convention/avenant et des outils d'évaluation de la période de stage.
- Les stages peuvent se dérouler en interne dans un service ciblé par l'employeur ou dans une autre collectivité/inter FP

Mise en œuvre de la formation



Accompagnement à la recherche de poste (si reclassement externe)

- **Envoi personnalisé des offres disponibles sur la bourse de l'emploi aux agents les incitant à postuler.**

Proposition des postes

- **Aide à la réalisation des outils de candidatures (CV et lettres de motivation)**

Atelier collectif de techniques de recherche d'emploi :

- **Suivi individualisé des candidatures (échanges mails et téléphoniques pour avis sur chaque candidatures et proposition de simulations d'entretien d'embauche)**

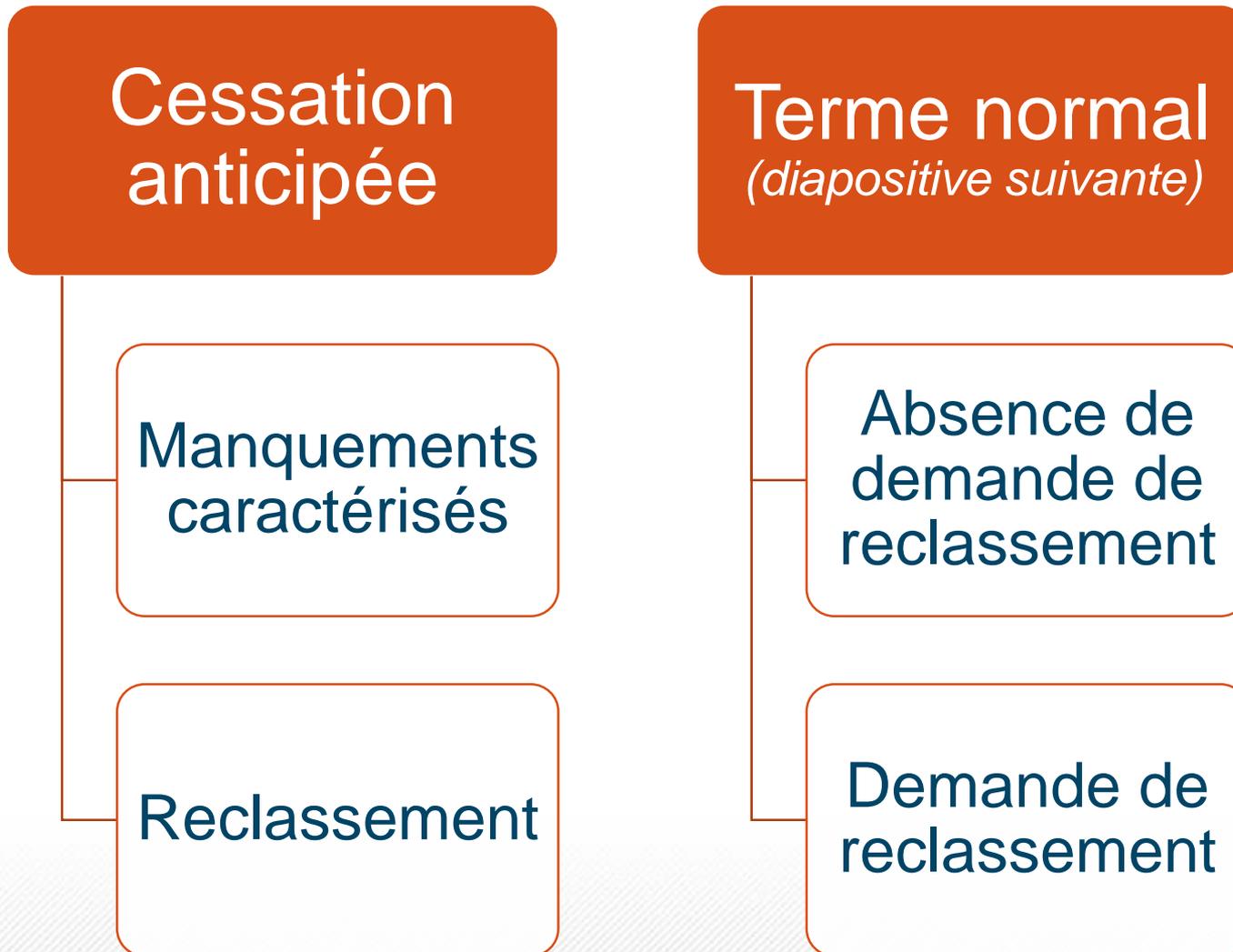
Aide individualisée à la recherche d'un poste, si le reclassement est impossible en interne :



➤ La fin de la PPR

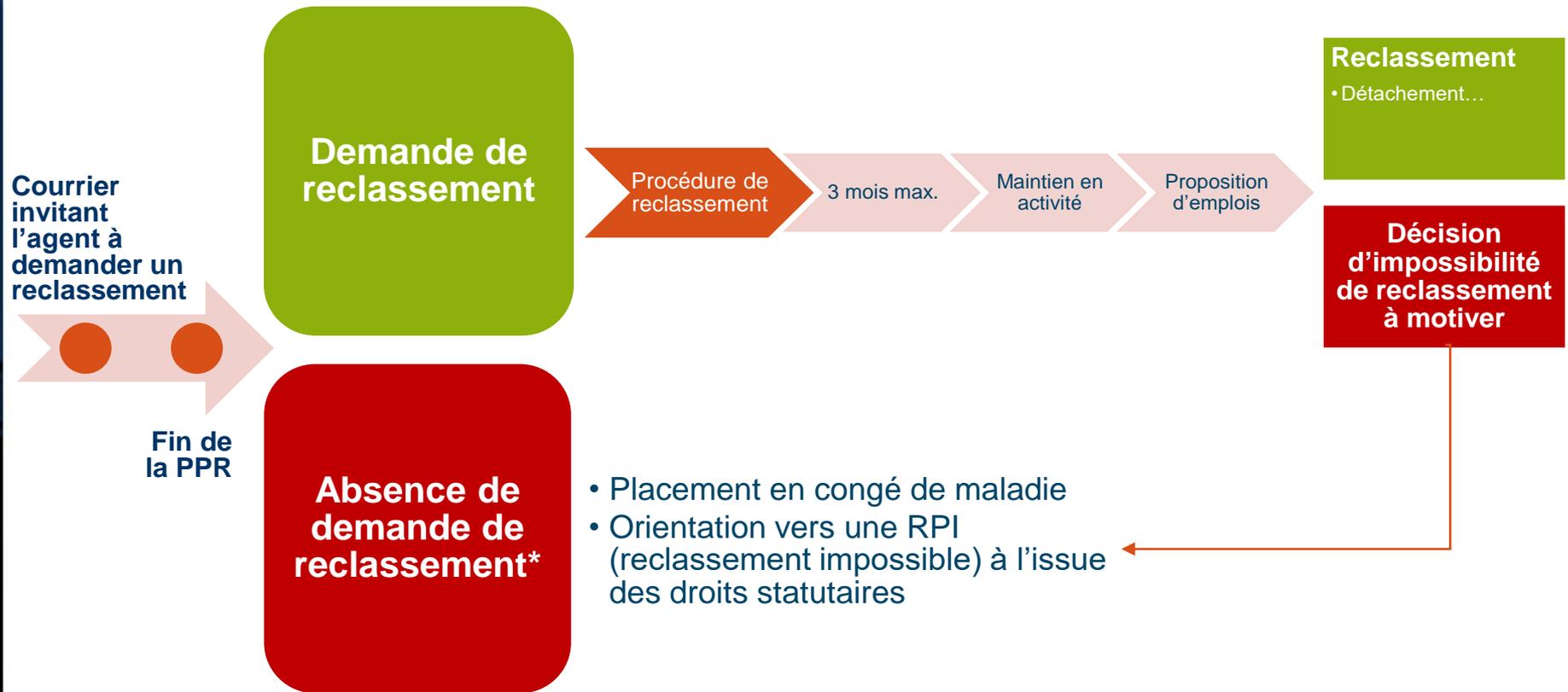


Issues de la PPR





Terme normal de la PPR



* Pour rappel, l'engagement d'une procédure de reclassement à l'initiative de l'employeur (voir diapositive 12) nécessite que l'agent ne soit ni en congé pour raison de santé ni en CITIS



Freins et leviers identifiés pendant l'accompagnement:

➤ Différents freins sont constatés lors de la PPR pour les collectivités :

Freins	Leviers identifiés
<p>Situation conflictuelle perçue:</p> <p>Liée à des incompréhensions, des attentes et enjeux différents de part et d'autre, ce qui peut freiner le projet</p>	<ul style="list-style-type: none">• Renouer le dialogue• Être présent à chaque étape du projet de l'agent• Être clair et transparent sur ses intentions et sur les démarches effectuées pour l'agent <p>La reconnaissance passe bien souvent par des actions symboliques comme le sentiment d'utilité de l'agent.</p>



Freins et leviers identifiés pendant l'accompagnement:

➤ Différents freins sont constatés lors de la PPR pour les collectivités :

Freins	Leviers identifiés complémentaires à notre accompagnement
<p>Agent exprimant clairement sa difficulté à faire le deuil de son ancien métier et à investir son projet professionnel, difficultés psychologiques exprimées</p>	<p>Formation CNFPT sur la reconversion professionnelle</p> <p>Orientation vers des dispositifs spécifiques d'accompagnement psychologique si l'agent a donné son accord comme la MNT équilibre ou le programme SOFAXIS ou prestations à l'acte prévues par certains employeurs.</p> <p>Garder un lien avec l'agent en montrant sa disponibilité</p> <p>Bienveillance et valorisation sur ce que l'agent sait faire</p>



Freins et leviers identifiés pendant l'accompagnement:

➤ Différents freins sont constatés lors de la PPR pour les collectivités :

Freins	Leviers identifiés
<p>Contrainte temporelle de la PPR (1 an maximum).</p> <p>Décalage entre niveau de compétences de l'agent et projet visé.</p> <p>Difficulté à mettre en place l'ensemble des actions définition du projet, qualification et recherche d'emploi sur une année.</p>	<p>L'identification en amont des agents en risque d'inaptitude permet de sécuriser au mieux le parcours de reconversion en anticipant le bilan professionnel.</p> <p>Favoriser l'inscription de l'agent à des formations (CNFPT ou autres) au plus tôt selon les projets identifiés.</p>



Freins et leviers identifiés pendant l'accompagnement:

↘ Différents freins sont constatés lors de la PPR pour les collectivités :

Freins	Leviers identifiés complémentaires à notre accompagnement
Pas de poste de reclassement disponible au sein de la collectivité	Favoriser le reclassement des agents auprès d'autres collectivités : solliciter son réseau professionnel Mise en place de stages inter collectivités et dorénavant inter fonction publique



Au programme

Principes
généraux de la
PPR et de sa mise
en place

PPR: quelques
chiffres et bilan à
N+2



Notre
accompagnement
en PPR: principes,
prestations, freins
et leviers, notions
réglementaires



La PPR en quelques chiffres

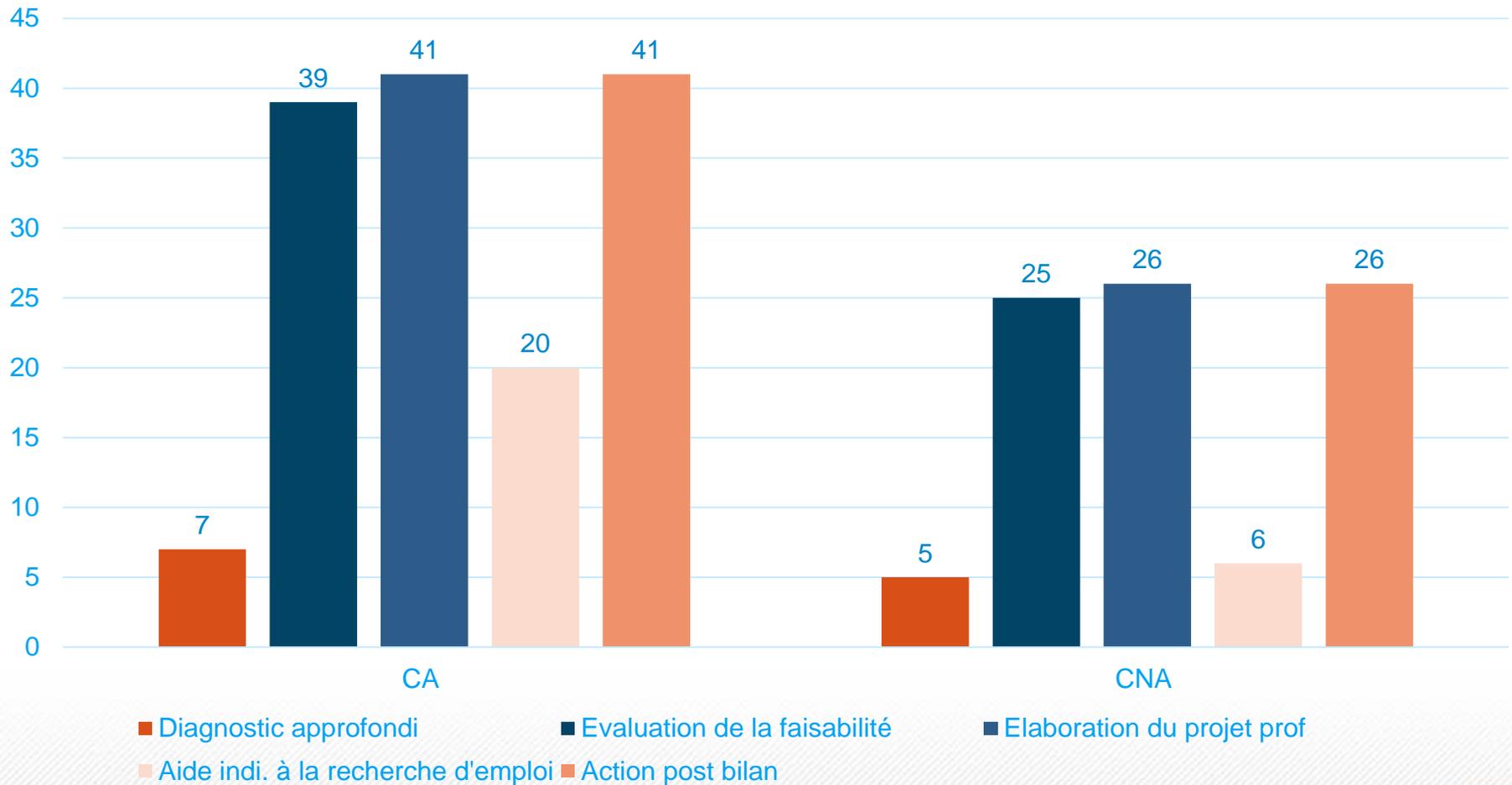
- **Au total, depuis la mise en œuvre du décret, 139 conventions ont été conclues :**
 - **52 conventions issues de collectivités affiliées**
 - **87 conventions issues de collectivités non affiliées**
- **Taux de mobilisation des prestations du cdg69:**
 - **92 % des conventions issues de CA**
 - **36% des conventions issues de CNA**

Soit 57% du volume total de conventions



La PPR en quelques chiffres

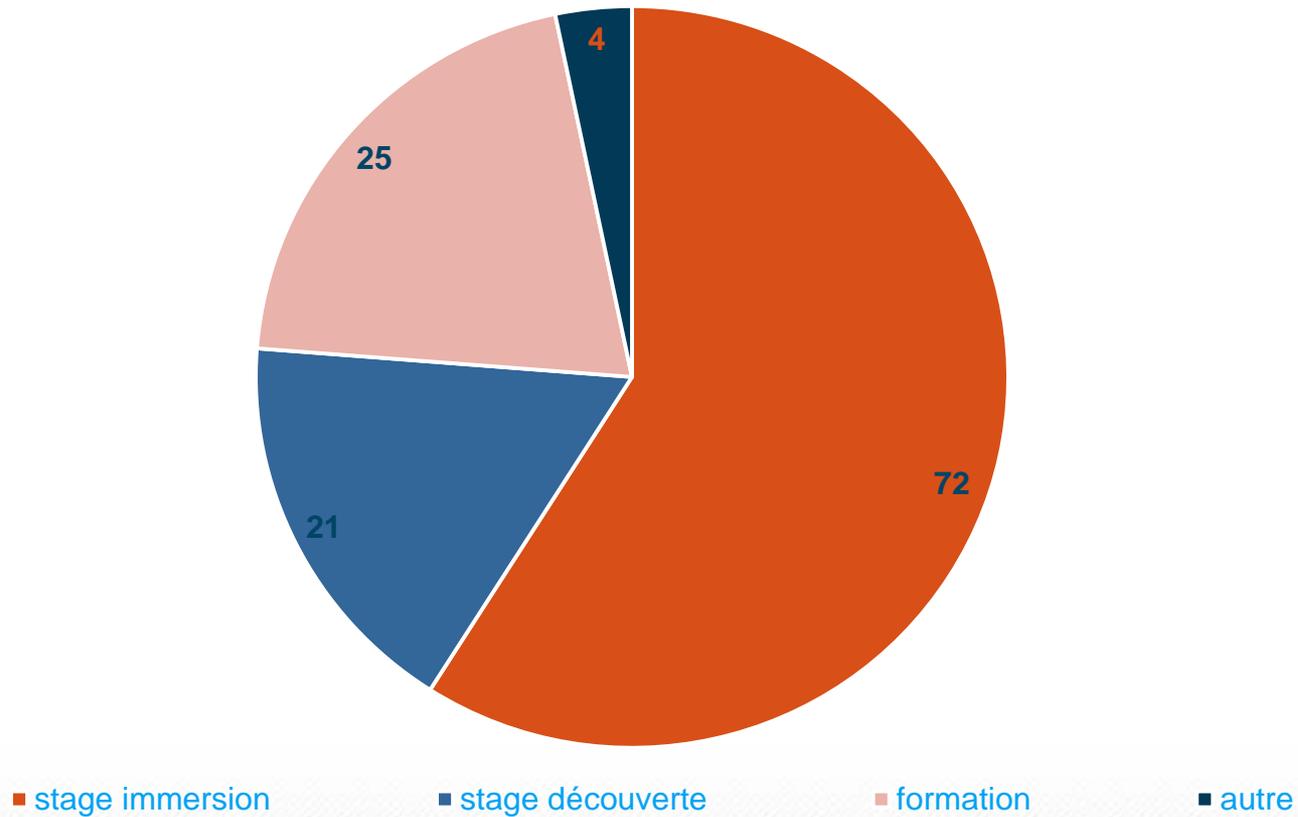
Typologie des prestations mobilisées





La PPR en quelques chiffres

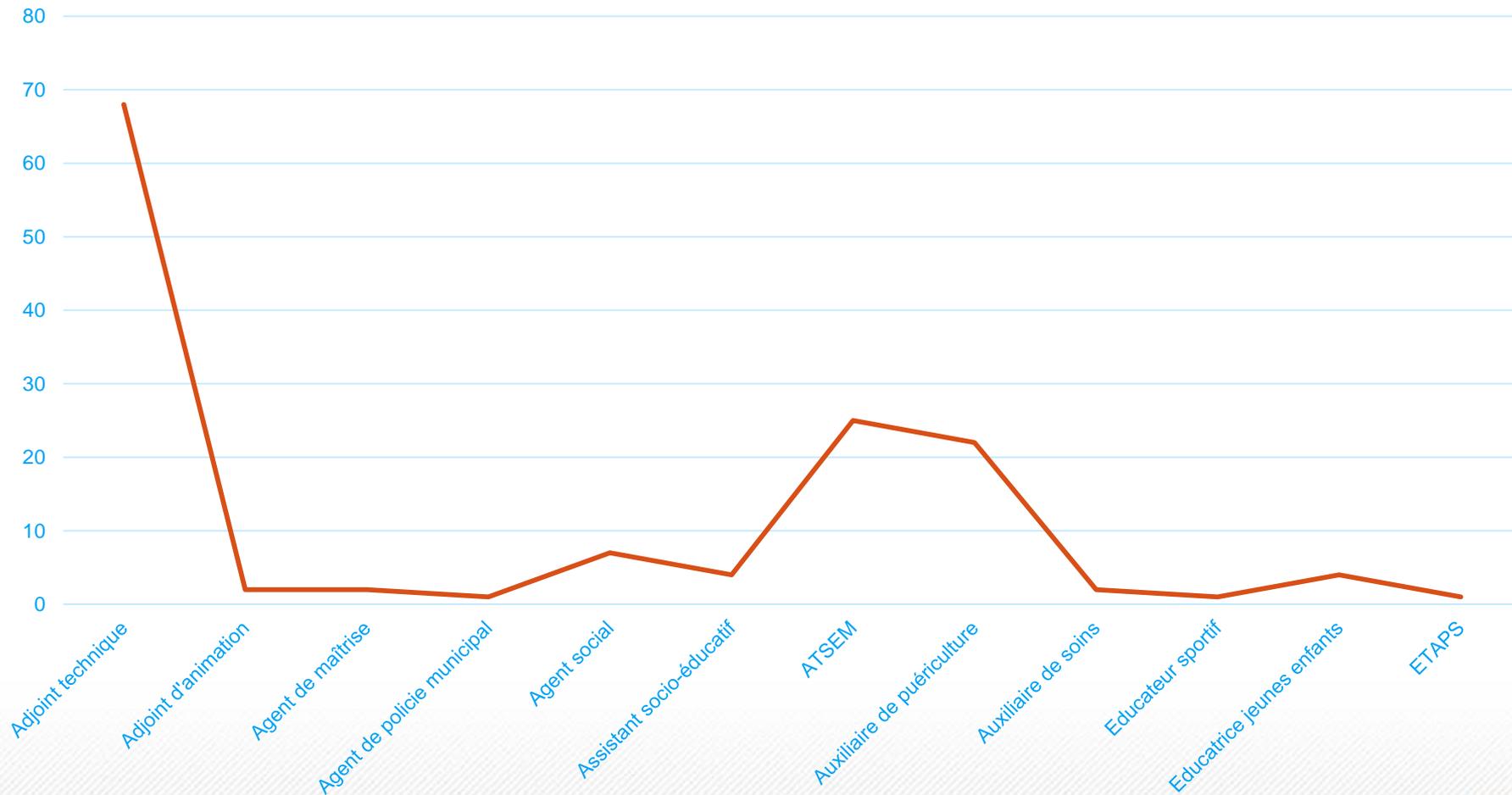
Actions de professionnalisation





La PPR en quelques chiffres

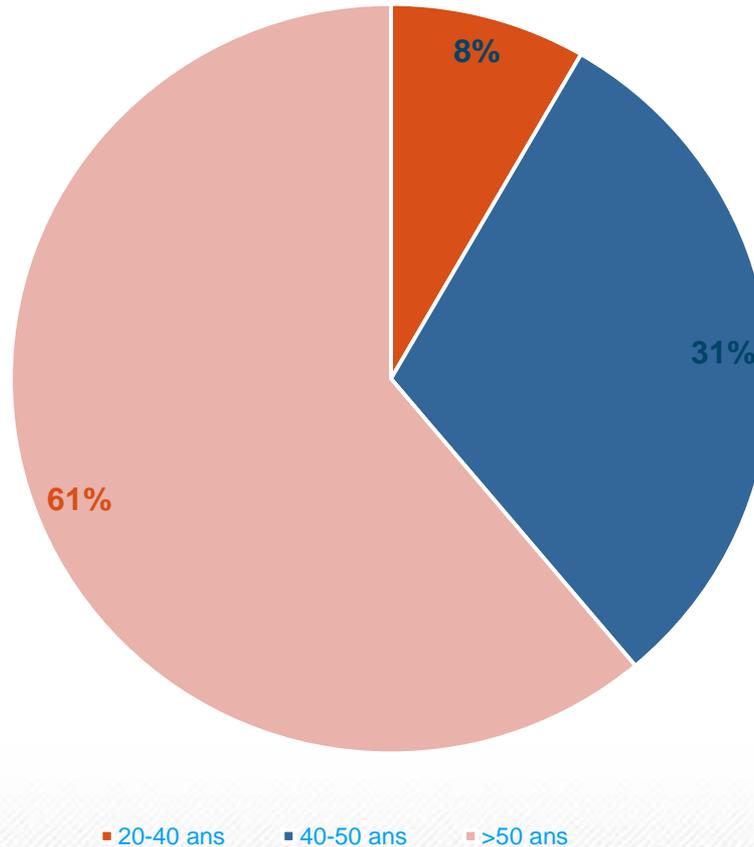
Cadre d'emplois d'origine





La PPR en quelques chiffres

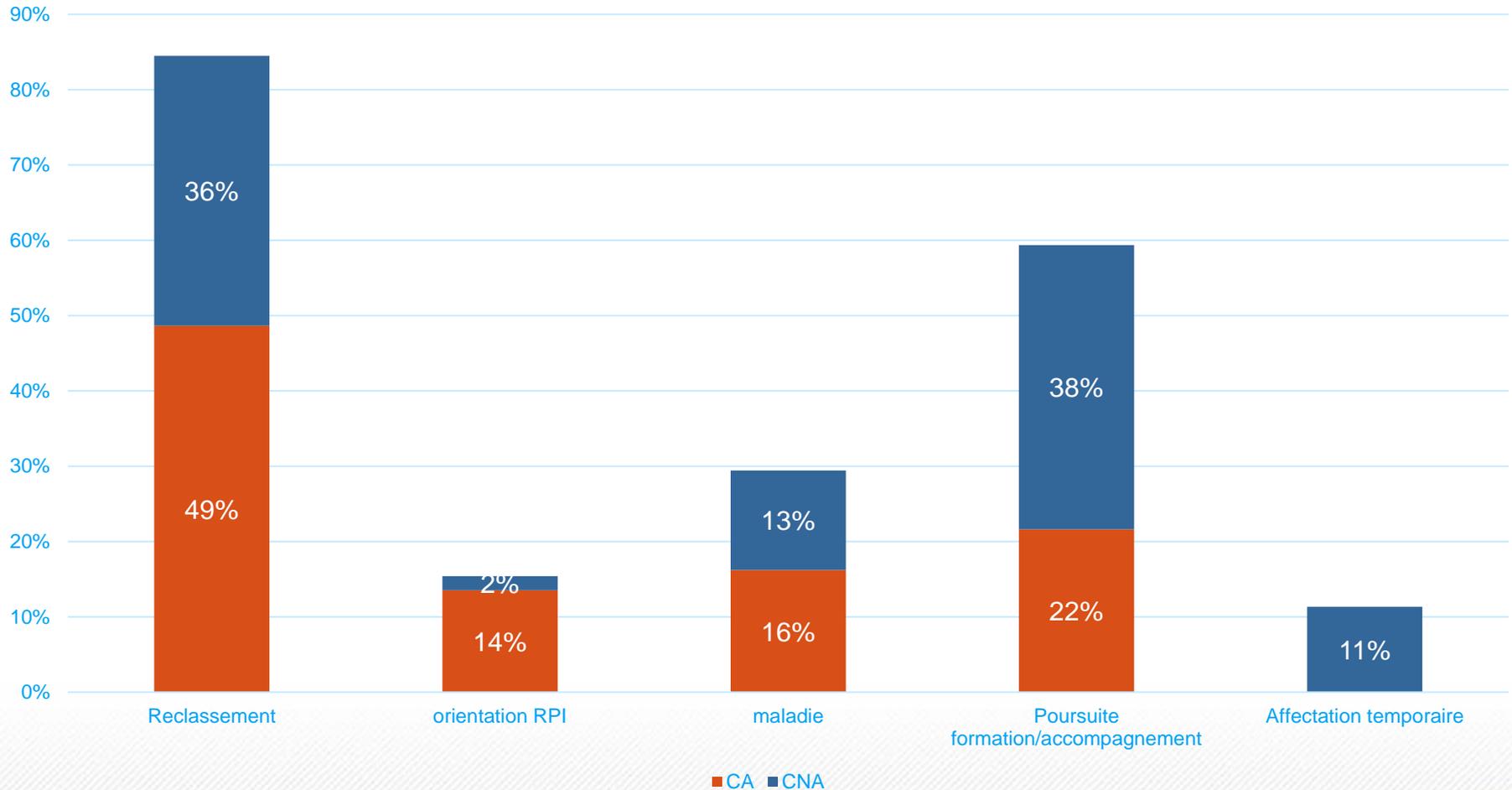
Tranche d'âge des agents intégrant une PPR





La PPR en quelques chiffres

A l'issue de la PPR





**MERCI
POUR VOTRE ECOUTE !**

