

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) avec le CIG Petite Couronne

Le CIG Petite Couronne accompagne les employeurs publics territoriaux dans la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement. Entré en vigueur depuis le 8 mars 2019, ce dispositif doit permettre d'apporter des réponses aux employeurs et aux agents pour faciliter la transition professionnelle vers le reclassement.

D'une durée maximale d'un an, la PPR permet de construire un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions ou à l'égard desquels une procédure tendant à reconnaître l'inaptitude à l'exercice de leurs fonctions a été engagée.

POUR QUI ?

→ Le fonctionnaire titulaire à temps plein ou temps non complet reconnu inapte aux fonctions de son grade sans être inapte à toute activité par le conseil médical ou à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude a été engagée.

Sont donc exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels.
- Les fonctionnaires titulaires reconnus définitivement inaptes à toutes fonctions.

POURQUOI ?

→ La PPR permet de lutter contre la désinsertion professionnelle et de préparer, voire de qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle constitue une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps d'une durée maximale d'un an, pour mûrir leur réorientation professionnelle.

→ La PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Ces périodes peuvent se dérouler dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionné à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

→ Concrètement, ce nouveau droit vise à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre pleinement acteur de sa reconversion.

QUAND ?

La période de préparation au reclassement s'applique soit :

→ Dès réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale ou par le président du CIG (ou le président du CNFPT pour la catégorie A+) constatant que le fonctionnaire, sans être inapte à toute activité, est inapte aux fonctions de son grade.

→ L'agent est alors informé de son droit à la PPR par l'autorité territoriale.

→ Sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CIG ou le président du CNFPT peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

Modulations possibles de la date de début de la PPR :

→ Dans la limite d'une durée maximale de 2 mois, la date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CIG ou le président du CNFPT. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

→ À compter de la reprise de fonctions, si lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité compétente, le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

QUELLE SITUATION POUR L'AGENT ?

Durant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine :

→ Il perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire.

→ Il a droit à un déroulement de carrière et aux congés liés à la position d'activité (congés annuels, congés pour raison de santé, etc.).

Lorsque, au cours de la PPR, l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant), la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

suite page 4 >>>

→ Les étapes-clés de la mise

DURÉE DE LA PPR :

Notification : 2 mois maximum

DÉBUT DE LA PPR

FORMALISATION

Dès le démarrage de la PPR, l'agent bénéficie des actions d'accompagnement (formation...) sans attendre la signature de la convention.

1



soit

→ Dès réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale, le président du CIG (cat. A, B ou C) ou le président du CNFPT (cat. A+).

→ Sur demande du fonctionnaire, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité.

Si par la suite, le conseil médical rend un avis d'aptitude, il peut être mis fin à la PPR.

Des modulations de la date de début de la PPR sont possibles :

→ Dans la limite d'une durée maximale de 2 mois, la date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du CIG. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

→ À compter de la reprise de fonctions, si lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité compétente, le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

2



→ Obligation d'informer l'agent de son droit à bénéficier de la PPR.

3



→ Informer le service CIME de l'ouverture d'une PPR.

5



→ Formaliser la convention PPR tripartite : intégrer le plan d'action défini pour toute la période.

→ Adresser le projet de convention au médecin du travail pour information avant notification au fonctionnaire.

4



→ Réaliser le diagnostic préalable conjoint employeur/ service CIME pour formaliser un projet d'accompagnement adapté aux besoins exprimés.

Le cas échéant, déterminer s'il y a mobilisation des offres d'accompagnement du CIG Petite Couronne :

→ Remobilisation de l'agent - conseils à la collectivité,

→ Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique,

→ Entraînement pour les candidatures et entretiens,

→ Accompagnement spécifique - accompagnement dans la sollicitation des prestataires spécialisés et dans la saisie des aides du FIPHFP,

→ Conseil en orientation professionnelle (facturation sur devis),

→ Accompagnement individualisé adapté (facturation sur devis).

en œuvre de la PPR

1 AN MAXIMUM*

SIGNATURE DE LA CONVENTION



- Notifier la convention au fonctionnaire dans un délai de 2 mois maximum à compter du début de la PPR.
- Le fonctionnaire qui ne signe pas la convention dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

Signature de la convention (agent puis collectivité, puis CIG).

Prévoir 3 exemplaires originaux (1 exemplaire sera conservé par chacune des parties).

FIN DE LA PPR



- La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.*
- Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois à compter de la demande de l'agent.
- Si le fonctionnaire ne présente pas de demande de reclassement, l'autorité territoriale, le président du CIG ou le président du CNFPT peut engager la procédure prévue à l'article 3-1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.



- Relecture des conventions par le service CIME et signature par le président du CIG.
- Retour de deux exemplaires à la collectivité.
- S'il y a une mobilisation des ateliers collectifs proposés par le CIG, les invitations sont générées par le service CIME automatiquement.



Un bilan est réalisé entre le service CIME et l'employeur :

- en cas de reclassement de l'agent, informer le CIG et lui adresser l'arrêté de reclassement.
- en cas d'impossibilité de reclasser l'agent, le service CIME et la direction du conseil et de l'expertise statutaires conseillent et accompagnent l'employeur sur les solutions adaptées.

Clôture de dossier par le service CIME.

* Si l'agent a bénéficié d'un congé pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un congé pour charges familiales, la date de fin de la PPR sera reportée de la période dudit congé. Il convient alors d'informer le service CIME par courrier.

COMMENT ?

Le contenu de la période de préparation au reclassement

Les différentes actions pratiques qui peuvent être proposées et réalisées par le fonctionnaire dans le cadre de la PPR :

- La définition du projet professionnel,
- Des périodes de formations, (*)
- Des périodes d'observation,
- Des périodes de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

* Certains parcours de formation qualifiante ou certifiante peuvent être financés par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les agents concernés par la PPR/Reclassement sont considérés comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH).

La convention tripartite

Un projet de préparation au reclassement est établi par l'autorité territoriale et le président du CIG pour les agents de catégories A, B, C ou le président du CNFPT pour les agents de catégorie A+ et ce, conjointement avec l'agent.

Ce projet formalisé par une convention tripartite doit être notifié au fonctionnaire en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR après information préalable faite au médecin du travail.

Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

Lorsque le fonctionnaire effectue la PPR, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation, l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent (partie à la convention).

La convention peut être modifiée, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de la PPR. à géométrie variable, cette convention a pour vocation

d'accompagner les employeurs, en fonction de leurs besoins et de l'ingénierie dont ils disposent, pour préparer le reclassement du fonctionnaire : remobilisation des agents, découverte des métiers de la fonction publique, accompagnement à la définition d'un projet professionnel et préparation aux candidatures et aux entretiens.

Ainsi, la convention encadre les modalités de mise en œuvre de la PPR, formalise les rôles et engagements de chacun, détaille le déroulement et le contenu de la période, fixe la situation de l'agent durant cette période et indique la périodicité des évaluations de la PPR tout au long du parcours ainsi que les modalités de début et de fin de la PPR.

La convention PPR peut être écourtée en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention.

Le CIG vous accompagne

Mise à disposition des employeurs publics territoriaux d'un modèle de convention type PPR et annexe.

Dans ce cadre, plusieurs dispositifs proposés par les directions de l'emploi territorial, de la santé et de l'action sociale peuvent, si vous le souhaitez, être mobilisés :

- Conseils à la collectivité,
- Réunion d'information sur les métiers territoriaux,
- Ateliers « aide à la rédaction d'un CV, lettre de motivation » et « entraînement aux entretiens de recrutement »,
- Conseil en orientation professionnelle (facturation sur devis),
- Accompagnement individualisé adapté (facturation sur devis).

L'accompagnement du fonctionnaire durant toute la durée de la PPR

Un travail de coordination autour de l'agent avec une équipe pluridisciplinaire selon la structure mise en place au sein de l'employeur est conseillé pour rechercher des solutions de reclassement en croisant les regards et les compétences.

LA FIN DE LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT ?

→ Elle prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

→ à l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois prescrite pour la conduite de la procédure de reclassement.

Lorsque, au cours de la PPR, l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant), la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

Références juridiques

- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 826-2, L.826-3 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 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions