



La mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) avec le CIG petite couronne

Webinaire du 12 Octobre 2020

10h-12h



DEROULE DU WEBINAIRE

- I. La période de préparation au reclassement (PPR) en bref
- II. Les modalités de collaboration entre le CIG petite couronne et les employeurs territoriaux
- III. La convention PPR proposée par le CIG petite couronne
- IV. Foire aux questions basée sur les questions des collectivités adressées au service CIME



I. LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) EN BREF



I. LA PPR EN BREF

REFERENCES STATUTAIRES

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique + Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



L'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que : "**Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an.** Cette période est assimilée à une période de service effectif. **Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.** Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. "



Décret n°2019- 172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement = Modification des décrets n°85-1054 du 30 septembre 1985 et n°87-602 du 30 juillet 1987



Entrée en vigueur des dispositions à compter du 8 mars 2019



I. LA PPR EN BREF

OBJET DE LA PPR

- La période de préparation au reclassement doit permettre d'apporter des réponses aux employeurs et aux agents pour **faciliter la transition professionnelle vers le reclassement**. Elle permet 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 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 n° 83-634 du 13 juillet 1983.



SONDAGE





I. LA PPR EN BREF

BENEFICIAIRES DE LA PPR

Aux termes du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 :

chaque fonctionnaire inapte, c'est-à-dire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, après avis du Comité médical interdépartemental.

Aux termes de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée



I. LA PPR EN BREF

LA CONVENTION

L'autorité territoriale et le président du centre de gestion ou du CNFPT (A+) établissent, conjointement avec l'agent, **par voie de convention, un projet de préparation au reclassement qui définit :**

- le **contenu** de la préparation au reclassement,
- les **modalités de sa mise en œuvre** (périodes de formation, d'observation, de mise en situation sur un ou plusieurs postes à l'intérieur ou à l'extérieur de sa collectivité ou établissement d'origine...),
- la **durée** au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement,
- la **périodicité de l'évaluation régulière** de la mise en œuvre du projet réalisée par l'autorité territoriale ou l'instance de gestion.



QUESTIONS





II. LES MODALITÉS DE COLLABORATION ENTRE LE CIG PETITE COURONNE ET LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX



II. LES MODALITES DE COLLABORATION ENTRE LE CIG PETITE COURONNE ET LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG AU QUOTIDIEN

- Plusieurs Directions et services du CIG vous accompagnent dans la mise en œuvre de la PPR :
 - La direction de l'expertise statutaire et de la retraite (service Expertise Statutaire)
 - La direction de l'emploi (service Accompagnement des Parcours et Remplacements et service Emploi Etudes)
 - La direction de la santé et de l'action sociale (service Conseil Insertion et Maintien dans l'emploi « CIME »)
- Pour toutes questions sur la PPR, sa mise en œuvre, la signature d'une convention, les services proposés, le détail des prestations...**une porte d'entrée unique : le service CIME**

Coordonnées du Service CIME

Tel : 01 56 96 81 96

Mail : servicecime@cig929394.fr



II. LES MODALITES DE COLLABORATION ENTRE LE CIG PETITE COURONNE ET LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG AU QUOTIDIEN

- Concrètement, la mise en œuvre d'une convention PPR avec le CIG pour un agent s'effectue en 6 étapes :
 1. Dès réception de l'avis d'inaptitude émis par le comité médical et information à l'agent de son droit à la PPR, contacter le service CIME par téléphone ou par mail
 2. Diagnostic préalable conjoint employeur/CIG afin de formaliser un projet d'accompagnement adapté aux besoins exprimés (il est nécessaire dans ce cadre que la situation statutaire de l'agent soit claire et partagée)
 3. Formalisation du projet de convention
 4. Transmission du projet de convention pour information au médecin de prévention avant notification au fonctionnaire
 5. Signature tripartite de la convention (agent puis collectivité puis CIG)
 6. Mise en œuvre des prestations demandées



II. LES MODALITES DE COLLABORATION ENTRE LE CIG PETITE COURONNE ET LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX L'ACCOMPAGNEMENT DU CIG AU QUOTIDIEN

- Enfin, le site internet du CIG est régulièrement actualisé

The screenshot shows the website's navigation bar with the following items: MON COMPTE, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (highlighted), ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, PUBLICATIONS, and LE CIG PETITE COURONNE. Below the navigation bar, the 'Gestion des Ressources Humaines' section is displayed, featuring a gear icon and three main categories: Rencontres professionnelles, Expertise statutaire et juridique, and Emploi. The 'Emploi' category is circled in red and includes 'Le PACTE', 'Temps de travail - 1 607 heures', and 'Période préparatoire au reclassement (PPR)'. Other categories include 'Santé et action sociale' and 'Organismes placés auprès'.

Vous y retrouverez :

- Convention – type avec son avenant
- Modèle de délibération
- Plaquette d'information
- Références juridiques (ordonnance, articles de lois, décret, circulaire....)



QUESTIONS





III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE *UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE*

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité - CIG :

1. Remobilisation de l'agent

2. Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique

3. Accompagnement en individuel à la définition d'un projet professionnel

4. Ateliers CV et lettres de motivation, et entraînement aux entretiens

+ éventuellement un accompagnement spécifique



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité - CIG :

1. Remobilisation de l'agent

Il s'agit de conseils apportés à la collectivité, par exemple :

- Situation individuelle de l'agent,
- Dispositifs à mettre en œuvre,
- Acteurs à solliciter (psychologue du travail...),
- ...



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité – CIG

2. Développement de la connaissance des métiers de la fonction publique

Objectifs	Animation	Public cible
<ul style="list-style-type: none">• Rappeler le cadre du dispositif et les droits et obligations des agents• Elargir l'horizon des possibles en balayant la diversité des métiers et des domaines d'intervention de la FPT• Distinguer le métier du statut• Rendre les agents autonomes dans leurs recherches	<ul style="list-style-type: none">• 2h de réunion en collectif• Vidéos de témoignages d'agents• Quizz• Navigation sur des outils de recherche	<ul style="list-style-type: none">• Il est préférable que ces réunions interviennent en début de PPR pour des agents se questionnant sur leur orientation.



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE *UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE*

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité – CIG

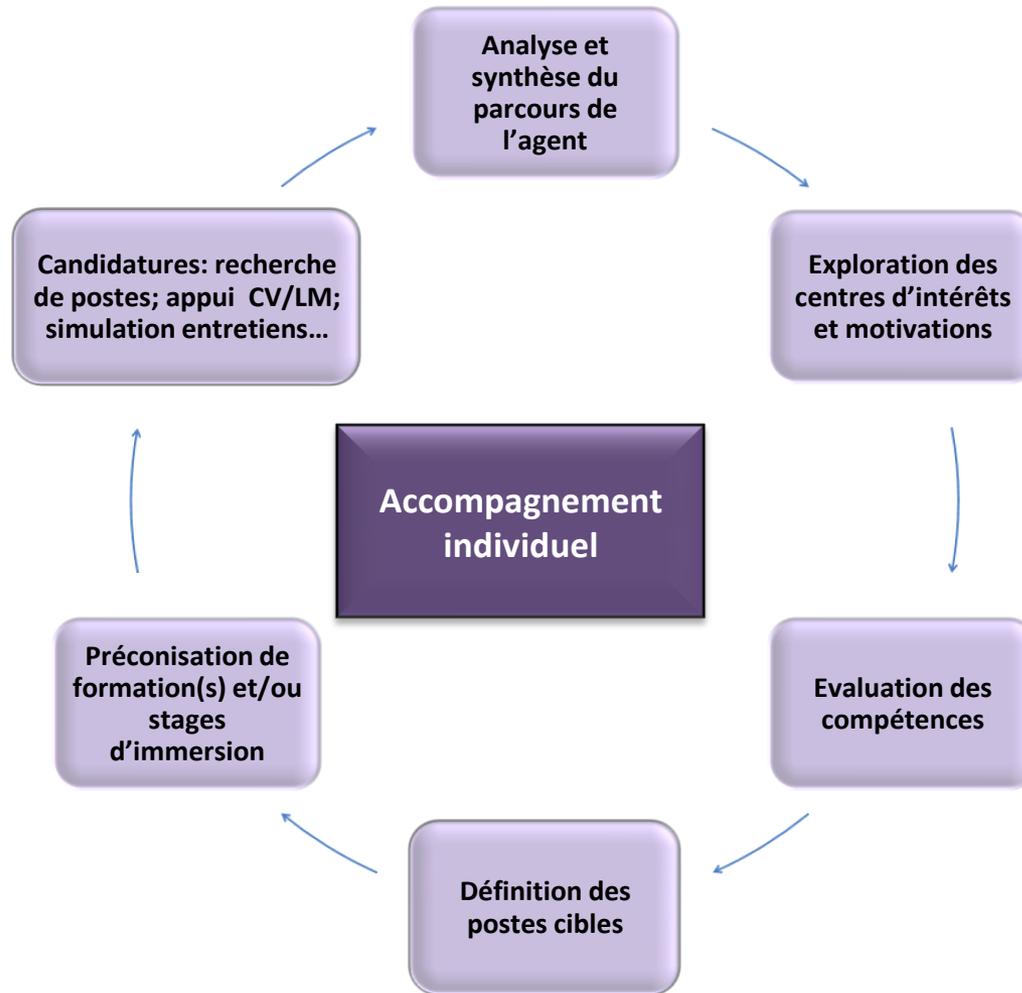
3. Accompagnement en individuel à la définition d'un projet professionnel

Il s'agit d'un accompagnement personnalisé et adapté :

- qui se déroule au CIG (lieu neutre),
- assuré par un binôme de conseillères Orientation-Mobilité,
- d'une durée de 3 à 10 entretiens selon les besoins,
- sur la base d'un forfait ou sur devis en fonction des besoins de l'agent et des échanges avec la personne référente au sein de la collectivité.



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE *UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE*





III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité - CIG :

4. Ateliers CV et lettres de motivation, et entraînement aux entretiens

Objectifs	Animation	Public cible
<ul style="list-style-type: none">• Informer sur les techniques de recherche d'emploi• Accompagner, conseiller et entraîner dans l'élaboration des outils de candidatures	<ul style="list-style-type: none">• 2 ateliers consécutifs d'une demi-journée en effectif réduit• Alternance de séquences informatives et de mises en pratique (réalisation d'un CV, simulation d'entretien).	<ul style="list-style-type: none">• Ces réunions s'adressent en priorité à des agents qui ont déjà défini leur projet de mobilité et les postes visés.



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE *UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE*

- La convention du CIG proposée aux employeurs comporte quatre phases et nécessite une articulation agent – collectivité - CIG :

+ Accompagnement spécifique éventuel

- Agents présentant des handicaps spécifiques
- Accompagnement du CIG :
 - Sollicitation de prestataires spécialisés
 - Demande de remboursement auprès du FIPHFP



QUESTIONS





III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE *UNE CONVENTION A GEOMETRIE VARIABLE*

- Possibilité offerte aux employeurs de mettre en place leur propre modèle de convention PPR

***NB** : le conseil d'administration du CIG Petite couronne a autorisé le Président du CIG à signer les conventions de collectivités qui comprendraient des dispositions similaires à la convention du CIG*

Pour ce faire :

1. Envoi du projet de convention au service CIME
2. Transmission du projet par le service CIME au service Expertise statutaire
3. Relecture du projet par le service Expertise statutaire
4. Renvoi du projet de convention par le service CIME à la collectivité

Attention : toute convention reçue ne comprenant pas les dispositions similaires à la convention du CIG et non relue par le service Expertise statutaire ne sera pas prise en compte.



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?



CONVENTION DE PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT Annexée à la délibération du conseil d'administration du CIG N°2020.17 du 16 juin 2020

ENTRE

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région d'Ile de France, représenté par son Président agissant en vertu de la délibération n°2014-35 du 7 juillet 2014 et de l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion

Ci-après désigné le CIG petite couronne,

ET

La/Le "collectivité/établissement", représenté(e) par son "Maire/Président", "Monsieur/Madame ..."

Ci-après désignée la collectivité,

ET

Monsieur ou Madame
Grade :

Ci-après désigné l'agent,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 81 et suivants,

Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu le 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,

Vu la délibération n°2019-45 du Conseil d'administration du centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne de la région Ile-de-France du 24 septembre 2019,

Vu la délibération du conseil municipal / de territoire / d'administration en date du ...

Vu l'avis du comité médical en date du ... déclarant l'agent inapte aux fonctions de son grade sans être inapte à toute activité,

Vu le courrier en date du ... informant l'agent de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement,

La convention PPR est un dispositif individuel et adapté à la situation de chaque agent (une convention/agent)

Éléments à remplir par l'employeur

Éléments à ne pas modifier ! (références juridiques sur lesquelles s'appuie la convention du CIG petite couronne)

Éléments à ne pas modifier et à remplir par l'employeur (assemblée délibérante, dates)



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

Vu le courrier en date du ... de Monsieur / Madame ... demandant le bénéfice de la période de préparation au reclassement

Vu la transmission pour information au médecin de prévention du projet de convention de période de préparation au reclassement en date du ...

Éléments à ne pas modifier et à remplir par l'employeur (nom, dates à préciser)

PRÉAMBULE

La présente convention permet à l'agent de bénéficier d'une période de préparation au reclassement. Elle s'adresse aux agents dont l'état de santé, sans leur interdire d'exercer toute activité, ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur grade. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Préambule reprenant le cadre dans lequel s'inscrit la convention

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 Objet de la convention

Le CIG petite couronne, la collectivité, et l'agent concluent une convention en vue de la mise en œuvre d'une période de préparation au reclassement pour l'agent. Cette période a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois, en dehors de son grade, compatibles avec son état de santé, au sein ou hors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation.

Article 1 expliquant l'objet de la convention tripartite

Article 2 Date d'effet et durée

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. A l'issue, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de 3 mois.

La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des parties et prendra fin au plus tard à l'issue de la période d'un an de préparation au reclassement.

Toute absence de l'agent, quel qu'en soit le motif et la durée, ne peut avoir pour objet ou pour effet de modifier la durée de la période de préparation au reclassement et de la présente convention ou d'en reporter le terme.

Article 2 reprenant date d'effet et durée de la convention



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

Article 3 Contenu et modalités de la préparation au reclassement

La collectivité désigne une personne « référente » chargée de recevoir l'agent et de l'informer tout au long du dispositif.

La période de préparation au reclassement peut s'articuler autour de plusieurs phases, en fonction des besoins et de la situation :

Article 3 invitant l'employeur à identifier en interne une personne « référente » en charge du suivi auprès de l'agent

1. Remobilisation de l'agent

Actions menées par la collectivité (obligatoire)

-
-
-

Proposition du CIG

Conseils à la collectivité

2. Connaissance des métiers

Actions menées par la collectivité (obligatoire)

-
-
-

Propositions du CIG

Demi-journée de présentation des métiers de la fonction publique territoriale au CIG
 En fonction des possibilités d'accueil, période d'observation/d'immersion dans une autre collectivité [remplir avenant à la convention signée par agent et les 2 collectivités]

3. Accompagnement du projet professionnel

Actions menées par la collectivité

-
-
-

Proposition du CIG

Accompagnement individualisé global

* Entretiens individualisés au CIG (de 3 à 10 rendez-vous):

- Analyse et synthèse du parcours de l'agent
- Evaluation des compétences
- Définition de postes cibles

Parties à remplir par l'employeur avec les actions qui seront menées pour l'agent (exemple : entretien avec un conseiller en orientation professionnel, coaching de remobilisation, formation découverte métiers, stages d'immersion/d'observation dans la collectivité.....)

Prestations à cocher par l'employeur en fonction des besoins identifiés pour l'agent et qui seront réalisées par le CIG



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

- Préconisation de formation(s)
- Travail sur les annonces, recherches de postes et envoi d'annonces, aide à la rédaction de CV et lettres de motivation, simulations d'entretien

Accompagnement individualisé adapté

* Entretiens individualisés, au CIG, adaptés en fonction des besoins de la collectivité et de la situation de l'agent (sur devis) :

- Analyse et synthèse du parcours de l'agent
- Evaluation des compétences
- Définition de postes cibles
- Préconisation de formation(s)
- Travail sur les annonces, recherches de postes et envoi d'annonces, aide à la rédaction de CV et lettres de motivation, simulations d'entretien

*Cf. grille tarifaire à l'art.5

4. Entraînement pour candidatures et entretiens

Actions menées par la collectivité

-
-
-

Proposition du CIG :

- En collectif, une demi-journée Atelier CV et lettres de motivation et une demi-journée Atelier entretiens de recrutement

5. Accompagnement spécifique

* Un accompagnement sur mesure peut être prévu pour des agents présentant des handicaps spécifiques nécessitant une expertise externe. Cet accompagnement fait l'objet d'une préconisation du médecin de prévention.

Cf. grille tarifaire art. 5

Article 4 Obligations des parties

L'agent s'engage à :

- Participer à l'ensemble des réunions, ateliers et rendez-vous sur toute la durée du dispositif
- Se montrer assidu et impliqué dans les formations et périodes d'observation et/ou d'immersion mises en place dans le cadre de la présente convention
- Se rendre sur les sites et lieux de travail convenus avec l'employeur

Prestations à cocher par l'employeur en fonction des besoins identifiés pour l'agent et qui seront réalisées par le CIG

Partie à remplir par l'employeur avec les actions qui seront menées pour l'agent

Article 4 concernant les obligation des parties : agent / CIG / collectivité



SONDAGE





III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

- Faire en sorte et se donner les moyens de réussir sa transition professionnelle vers le reclassement
- Faire une demande de reclassement au plus tard à l'issue de la période de préparation au reclassement

En outre, l'agent en période de préparation au reclassement est placé en position d'activité et soumis aux mêmes droits et obligations que tout agent public.

Le CIG s'engage à

- Mettre en œuvre les interventions conformément à la convention
- Conseiller la collectivité et l'agent sur le dispositif

La collectivité s'engage à

- Mettre en œuvre tous les moyens pour permettre à l'agent de réussir sa transition professionnelle vers le reclassement
- Rechercher un poste de reclassement à l'agent, en lien avec le CIG, tout au long de la période de préparation au reclassement.

Suite de l'article 4 concernant les obligations des parties : agent / CIG / collectivité

Article 5 Participation financière de la collectivité

	Prestation	Tarif
Remobilisation	Conseils à la collectivité	Inclus
Connaissances des métiers	Présentation des métiers de la FPT	Inclus
	Période d'observation/d'immersion dans une autre collectivité	Inclus
Entraînement pour candidatures et entretiens	En collectif : une demi-journée Atelier CV et une demi-journée lettres de motivation et Atelier entretiens de recrutement	Inclus
Accompagnement individualisé global	Entretiens individualisés au CIG (de 3 à 10 rendez-vous) <ul style="list-style-type: none"> - Analyse et synthèse du parcours de l'agent - Evaluation des compétences - Définition de postes cibles - Préconisation de formation(s) - Travail sur les annonces, recherches de postes, envoi d'annonces, aide à la rédaction de CV et lettres de motivation, simulations d'entretien 	Forfait 2 500 €
Accompagnement individualisé adapté	Entretiens individualisés au CIG, adaptés en fonction des besoins de la collectivité et de la situation de l'agent.	Sur devis (100 €/heure nets)
Accompagnement spécifique	Accompagnement sur mesure par un prestataire externe spécialisé	Sur devis

Article 5 : grille tarifaire



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE

COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

Article 6 Evaluation et modification

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet d'une évaluation en cours de dispositif et d'une évaluation à l'issue du dispositif.

A l'occasion de l'évaluation en cours de dispositif, le contenu, la durée, et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

Toute modification de la présente convention devra faire l'objet d'une information écrite communiquée aux trois parties. En cas de modification substantielle, concernant le contenu, la durée ou les modalités de mise en œuvre du projet, des termes de la présente convention, un avenant sera signé par l'ensemble des parties et annexé à la convention.

Article 6 précisant notamment la nécessité de procéder à une évaluation du dispositif

Article 7 Résiliation de la convention

La convention sera résiliée de plein droit et sans préavis, en cas de reclassement de l'agent.

La convention sera également résiliée de plein droit à l'initiative de l'autorité territoriale ou du CIG et sans préavis en cas de manquement caractérisé de l'agent à ses obligations.

Article 7 précisant les conditions de résiliation de la convention

Article 8 Convention, avenants et annexes

La convention, ses avenants et annexes constituent un tout indivisible.

Article 9 Contentieux

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, le Tribunal administratif de MONTREUIL est compétent.

Fait à _____, le _____

Pour le CIG

Pour la collectivité

Pour l'agent

La convention doit être signée par l'agent et la collectivité avant envoi au CIG pour signature finale
(la convention et les prestations demandées ne seront pas mises en œuvre en l'absence de signature des parties)



III. LA CONVENTION PROPOSEE PAR LE CIG PETITE COURONNE COMMENT REMPLIR LA CONVENTION ?

**AVENANT
A LA CONVENTION DE PERIODE
DE PREPARATION AU RECLASSEMENT**
*Annexée à la délibération du conseil d'administration du CIG
N°2019.45 du 24 septembre 2019*

PERIODE D'OBSERVATION/D'IMMERSION DE M ou MME

Collectivité d'origine :

Poste d'origine :

Collectivité ou établissement d'accueil :

Intitulé du poste/de la mission :

Date de démarrage de la période d'observation/d'immersion :

Date de fin de la période d'observation/d'immersion:

Service d'accueil :

Missions confiées :

Horaires de travail :

Personne référente au sein de la DRH :

Personne référente au sein du service d'accueil :

Modalités d'évaluation :

Signature

L'agent

Le CIG

La collectivité d'origine

La structure d'accueil

Avenant annexé à la convention à remplir en cas de période d'observation/d'immersion en dehors de la collectivité d'origine

L'avenant doit être signé par l'agent, la collectivité d'origine et la structure d'accueil avant envoi au CIG pour signature finale



QUESTIONS





IV. FOIRE AUX QUESTIONS BASÉE SUR LES QUESTIONS DES COLLECTIVITÉS ADRESSÉES AU SERVICE CIME



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Quand la PPR doit-elle être mise en œuvre ?**

La PPR doit être mise en œuvre suite à un avis d'inaptitude aux fonctions du grade mais pas à toutes fonctions du comité médical postérieur au 08/03/2019.

- **Est-il possible d'apporter des modifications à la convention du CIG ?**

Oui, mais les modifications de la convention doivent être signalées au CIG, conformes aux dispositions de la convention du CIG et soumises à la relecture du service de l'expertise statutaire.

- **A qui adresser le projet de convention en l'absence de médecin de prévention ?**

La réglementation portant sur la PPR prévoit uniquement le médecin de prévention.

A défaut et s'il existe le moindre doute sur l'aptitude de l'agent, il faut solliciter le médecin agréé en sachant qu'il peut y avoir un risque en cas de contentieux, puisqu'il n'est pas compétent dans la réglementation.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **La délibération est-elle indispensable pour signer la convention ?**

Tout dépend des délégations de signature de votre autorité territoriale.

Par principe, les Maires et Présidents sont autorisés à signer sans délibération, la loi prévoit la signature de telles conventions et donne donc compétence aux autorités pour les signer.

Toutefois, si le Maire ou le Président a délégué sa signature en matière RH, il faut voir ce que contient cette délégation et si elle englobe la signature de telles conventions, auquel cas ce ne sera pas nécessaire. Sinon, il faudra autoriser une telle délégation de signature.

En outre, la convention du CIG prévoyant une partie payante, il serait préférable qu'elle soit approuvée par l'organe délibérant, puisqu'elle peut conduire à engager des dépenses.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Existe-t-il un risque contentieux si, en tant qu'employeur, je propose une PPR à un agent plusieurs mois après la réception de l'avis d'inaptitude du comité médical ?**

En fonction de la situation, il peut y avoir un risque contentieux.

En effet, il convient de regarder la position statutaire de l'agent, sa situation individuelle, ce qui lui a été accordé, notamment en cas d'octroi de congés annuels qui génèrent des droits à congés maladie, mais aussi si l'agent a fait l'objet de mises en situation, d'immersions, si des écrits ont été formalisés, etc., car cela tendrait à démontrer que l'agent n'a pas pu bénéficier de son droit dans les délais, sous réserve de l'appréciation par le juge.

Dans ce cas là, il est conseillé de solliciter de nouveau l'avis du comité médical sur l'inaptitude de l'agent, afin de redémarrer sur une situation « propre » et de refaire naître un droit à PPR, ou de rester sur l'ancien système du reclassement statutaire en invitant l'agent à faire sa demande de reclassement.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Est-ce que la PPR est suspendue/prolongée du fait de la crise sanitaire ?**

Aucun texte ne donne d'indication sur la gestion des PPR dans le contexte sanitaire actuel. Néanmoins, Olivier DUSSOPT avait indiqué, le 29 avril 2020, que les PPR tiendraient compte de la période de confinement et qu'un texte devrait paraître à ce sujet .

Cependant, à ce jour, aucun texte n'étant paru, il n'y a donc pas de possibilité de suspendre/prolonger la PPR.

- **Les agents en PPR doivent-ils bénéficier d'un entretien professionnel ? Ou bien estime-t-on que l'évaluation de l'agent effectuée tout au long de la PPR remplace le compte rendu d'évaluation professionnelle ?**

L'évaluation de l'agent tout au long de la PPR n'exclut pas l'entretien professionnel annuel.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Est-ce que la PPR peut être mise en œuvre suite à un accident de service ou à une maladie d'origine professionnelle ?**

La PPR s'applique à tout fonctionnaire en situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude : professionnelle ou non. En revanche, l'avis de la Commission de réforme ne suffit pas et il conviendra de saisir le Comité médical pour avis sur l'inaptitude de l'agent.

- **Si l'agent est en congés maladie pour une durée longue (par exemple, une hospitalisation de 4 à 5 mois), est ce que la PPR est suspendue ?**

La PPR continue à courir même en cas d'arrêt de travail de l'agent durant cette période. La durée maximale d'un an de la PPR ne saurait donc être prolongée et la période continue d'un an ne peut ainsi ni être suspendue ni reportée.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Quel est le régime d'assurance, notamment au regard de l'accident de service survenu dans une autre administration ?**

Par principe, l'agent reste en position d'activité auprès de son employeur d'origine. La gestion du congé pour invalidité temporaire imputable au service (reconnaissance d'imputabilité et prise en charge financière) relève donc de cet employeur.

Toutefois, il est possible que la convention, en ce qu'elle précise les modalités d'accueil de l'agent, traite de la question du régime assurantiel. A défaut, l'employeur d'origine disposera de la possibilité de se retourner, le cas échéant, contre l'employeur d'accueil (notamment en cas de négligence de sa part par exemple).



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Est il possible de mobiliser les aides du FIPHFP dans le cadre d'une PPR ?**
Le FIPHFP aide à financer le coût de la formation à hauteur de 10.000€ pour une durée maximale de 1 an (durant la période de la convention PPR, *fiche 31 du catalogue des interventions du FIPHFP*).
Pour rappel, le FIPHFP vient en complémentarité des dispositifs de droit commun que peuvent solliciter les employeurs (CPF, CFP, CRP...).
En revanche, la rémunération n'est pas prise en charge par le FIPHFP.
- **Est-ce qu'un agent en PPR et ayant un « battement » entre deux missions ou formations doit retourner sur son ancien poste, se mettre en arrêt maladie ou bien rester dans un statut spécifique a la PPR en attente de sa nouvelle mission?**
L'agent demeure en PPR tout au long du dispositif, c'est-à-dire en activité.



IV. FOIRE AUX QUESTIONS

- **Est-ce qu'un agent placé en congé maladie durant la PPR peut se former ?**
L'article 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que : "*Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant son congé pour raison de santé ,le fonctionnaire peut ,sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période ,l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi.*"



BIBLIOGRAPHIE

réalisée par le service documentation et archives du CIG

- **Accessible sur le site internet du CIG petite couronne**



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION