Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

Webinaire du mardi 28 janvier 2025

Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

Votre webinaire sur la thématique de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) va bientôt débuter.

Recommandations préalables pour profiter pleinement de ce webinaire

-Nous vous invitons à vous isoler dans un endroit calme.

-Afin d'éviter tout bruit parasite, merci de bien vouloir couper vos micros.

-L'utilisation d'un casque ou d'écouteurs permet un meilleur confort.

-Il est toujours plus agréable d'être face à des visages plutôt qu'à un écran noir: merci d'activez vos webcams ☺

SOMMAIRE

- Cadre juridique
- Le droit au reclassement
- La définition de la PPR
- Les bénéficiaires de la PPR
- Le déroulement et la fin de la PPR
- Les points de vigilance
- Les bons réflexes pour réussir
- Les outils à votre disposition
- La foire aux questions
- L'accompagnement du Centre de gestion de l'Ariège

1/ CADRE JURIDIQUE

CADRE JURIDIQUE

- 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°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

- Décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

1/ PREAMBULE : LE DROIT AU RECLASSEMENT

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

- Le fonctionnaire territorial reconnu médicalement inapte à l'exercice de ses fonctions peut bénéficier d'un reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois ou corps, en priorité dans son administration d'origine ou à défaut dans toute administration ou tout établissement public, s'il a été en mesure de remplir les fonctions correspondantes (article L. 826-3 du CGFP).

- La Période de Préparation au Reclassement vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation (article 2-1 décret n°85-1054 du 30 septembre 1985).

- Principe général du droit : Conseil d'Etat n° 227868 du 2 octobre 2002 « CCI de Meurthe et Moselle », désormais codifié (CGFP)

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

- **Reclassement = obligation de moyens** et non de résultat, qui impose de rechercher sérieusement à reclasser l'agent avant d'envisager une mesure de radiation des cadres de la fonction publique (CAA Nancy, n°04NC00114 du 6 avril 2006). L'employeur doit en apporter la preuve.

- Jurisprudence dense sur cette thématique.

- **Conseil**: Créer une commission dédiée à cette thématique, avec production d'écrits

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

• Principe général du droit : Conseil d'Etat n° 227868 du 2 octobre 2002 « CCI de Meurthe et Moselle », désormais codifié (CGFP)

• Qui s'applique aux :

- Fonctionnaires titulaires à temps complet et non complet
- Fonctionnaires stagiaires mais uniquement après accident de service ou maladie professionnelle
- Agents contractuels de droit public
- Agents de droit privé (assistante maternelle, etc.).

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

Jurisprudence dense concernant cette obligation de moyens.

Exemple :

L'administration commet une faute de nature à engager sa responsabilité lorsqu'elle n'a effectué aucun aménagement des attributions d'un agent dont l'état de santé le nécessitait, sans démontrer avoir été dans l'impossibilité absolue de lui confier de quelconques tâches, même provisoires, au sein de ses services (CAA Marseille, 22 février 2005)

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

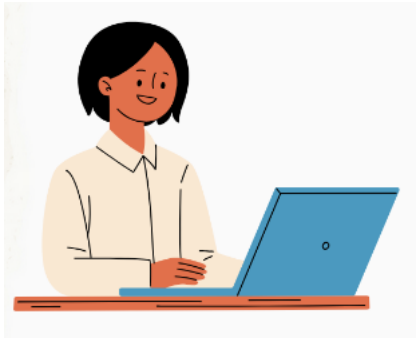
- Avant de parvenir au reclassement, plusieurs étapes préalables sont déployées

Etape 1:
Tentative d'aménagement du poste de travail de l'agent

Etape 2:
Tentative de changement d'affectation de l'agent (autre emploi de son grade)

Etape 3:
Proposition d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Etape 4:
Tentative de reclassement



PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

Etape 1 : Tentative d'aménagement du poste de travail de l'agent

- Médecin de prévention seul compétent pour le proposer
- « Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé, son poste de travail fait l'objet d'une adaptation, lorsque cela est possible » (article L826-1 du Code général de la fonction publique.
- Aménagement de poste d'un agent est une obligation de moyens et non de résultat.
- Exemples de mesures pouvant être prises:
  -Suppression des tâches les plus pénibles (port de charges, station debout prolongée, etc.)
  -Modification des horaires de travail
  -Mise en place du télétravail
- Aménagement du poste de travail est forcément transitoire.

PREAMBULE: LE DROIT AU RECLASSEMENT

Etape 2 : Tentative de changement d'affectation de l'agent (autre emploi de son grade)

- Si l'aménagement du poste de travail est impossible, l'administration, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté du conseil médical, peut affecter ce fonctionnaire sur un autre emploi du grade compatible avec son état de santé.

- Le fonctionnaire est tenu de rejoindre le nouvel emploi.

- Si une telle mesure de mobilité ne peut être mise en œuvre ou s'avère insuffisante ou inadaptée, la procédure de reclassement devra alors être engagée. **La PPR sera alors proposée**.

3/ DEFINITION DE LA PPR

DEFINITION DE LA PPR – Eléments de contexte

. Le droit au reclassement, construit dans les années 80, nécessitait d'être rénové. En raison des constats suivants :

- Un cadre juridique trop rigide

-Un champ d'application du reclassement susceptible de constituer un frein à la transition professionnelle, car absence de période transitoire

-Des procédures de mise à la retraite pour invalidité ou de licenciement disproportionnées et inadaptées aux transitions professionnelles

-Procédure de reclassement n'étant plus adaptée aux réalités du monde du travail actuel (allongement de la durée de cotisation, vieillissement de la population des agents, etc.).

→ Création de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

DEFINITION DE LA PPR

. La PPR vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le **préparer** et, le cas échéant, de le qualifier pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation.

Acquérir de nouvelles compétences

-Se former
-Se qualifier/certifier
-Observer et se « mettre en situation »

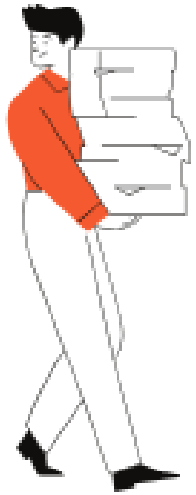
Construire son projet de reconversion professionnelle

-Mûrir son orientation professionnelle
-Bâtir un nouveau projet professionnel
-Formaliser le projet d'évolution professionnelle

DEFINITION DE LA PPR

- La PPR va ainsi favoriser la réussite du reclassement de l'agent par :

  - Un accompagnement individualisé dans sa transition professionnelle
  - Un temps supplémentaire pour mûrir son projet de reconversion professionnelle avant d'aboutir à un reclassement
  - Une situation administrative garantissant des droits
  - Une implication de tous les acteurs de la procédure.



DEFINITION DE LA PPR

- La PPR va associer différents acteurs :

  -L'agent
  -L'employeur
  -Le Centre de gestion de l'Ariège (agent relevant des catégories A, B et C) ou le CNFPT (catégorie A+)
  -Le médecin du travail
  -Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapés de la Fonction Publique)
  -Des collectivités et établissements disposés à accueillir un agent en PPR
  -Le CNFPT

4/ LES BENEFICIAIRES DE LA PPR

LES BENEFICIAIRES DE LA PPR

- Les bénéficiaires de la PPR sont les fonctionnaires titulaires, à temps complet et temps non complet reconnus inaptes, du fait de leur état de santé, aux emplois de leur grade.

- Les fonctionnaires reconnus inaptes totalement et définitivement à leurs fonctions mais qui pourraient remplir d'autres emplois de leur grade (changement d'affectation au sein du même grade) et les fonctionnaires déclarés inaptes totalement et définitivement à toutes fonctions sont exclus du bénéfice de la PPR.

CONCERNES

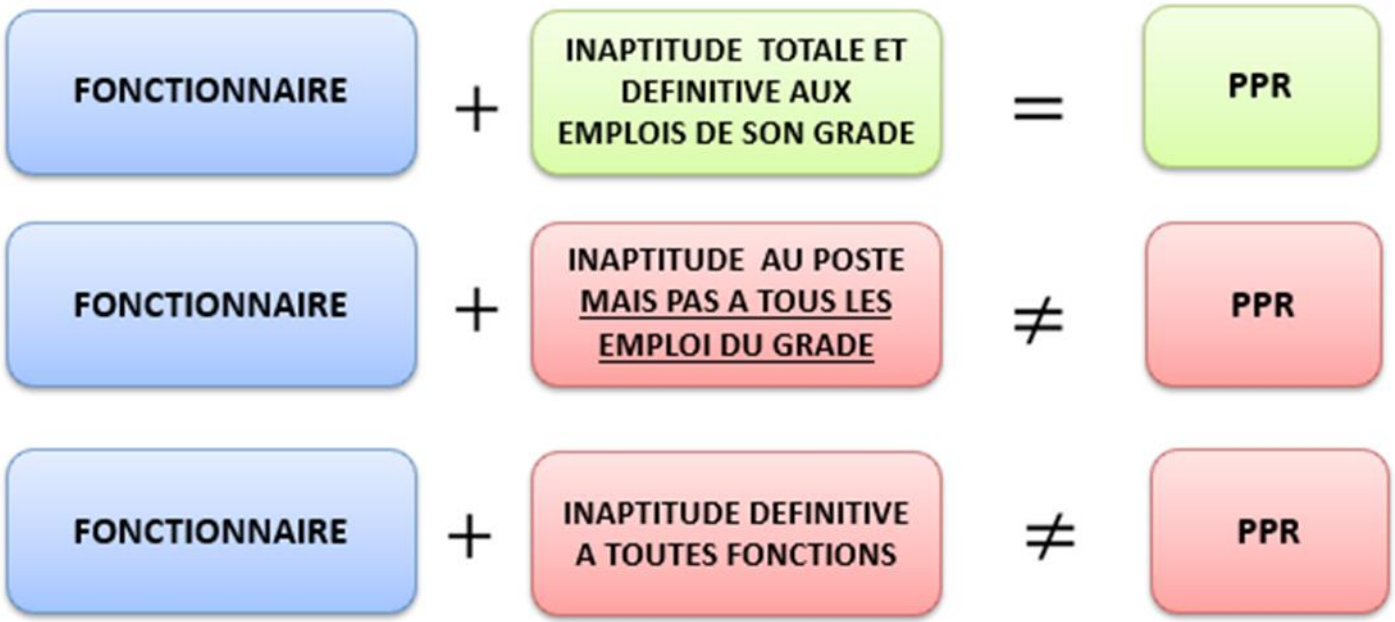
Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet (CNRACL ou IRCANTEC)

EXCLUS

Les fonctionnaires stagiaires

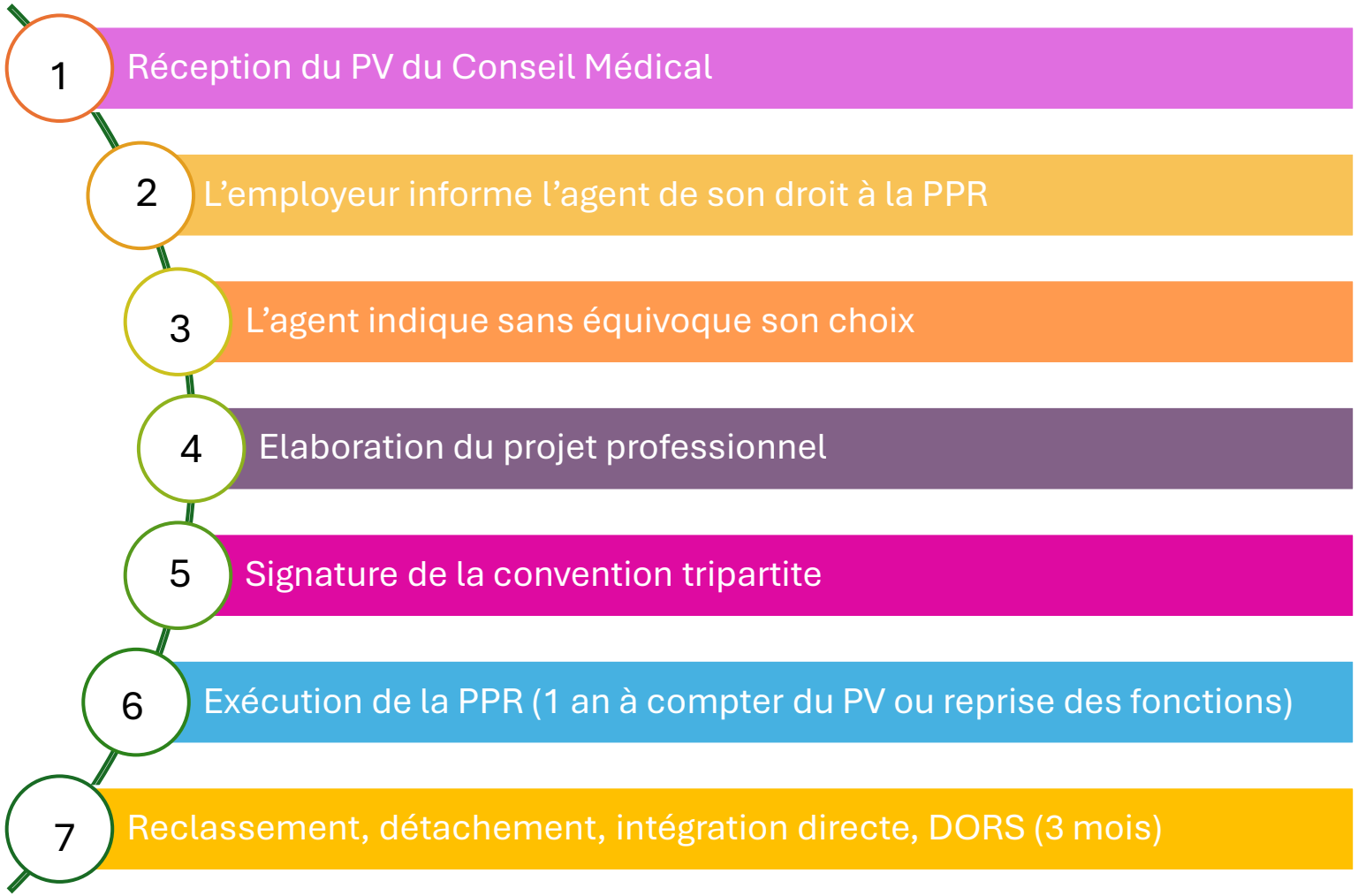
Les agents contractuels de droit public et de droit privé

LES BENEFICIAIRES DE LA PPR

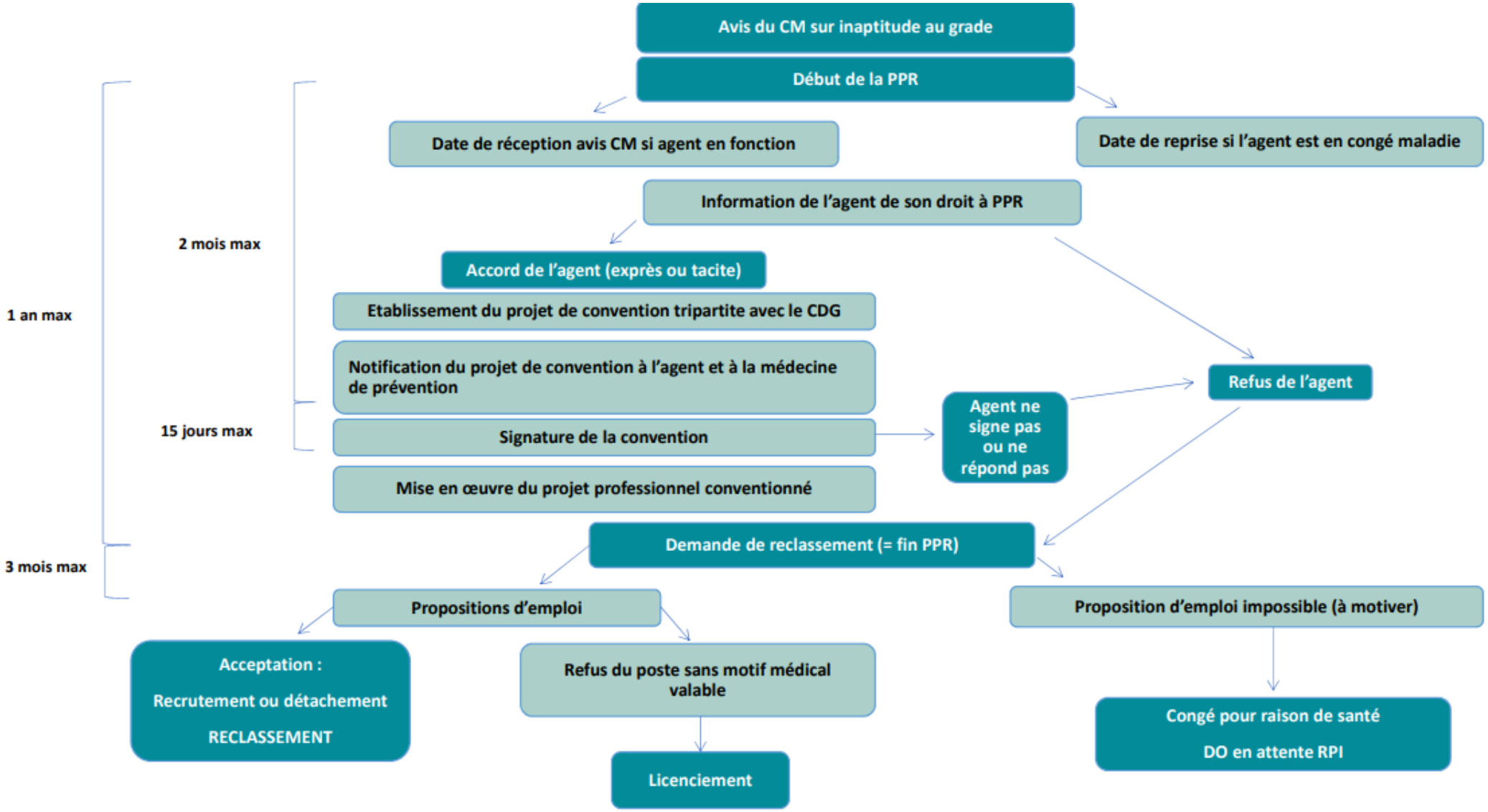


5/ DEROULEMENT DE LA PPR

DEROULEMENT DE LA PPR



DEROULEMENT DE LA PPR



5-1/ RECEPTION DU PV DU CONSEIL MEDICAL

RECEPTION DU PV DU CONSEIL MEDICAL

1

• **Point de départ de la PPR, formalisé par le biais d'un arrêté de placement en PPR**

- Avis de l'instance médicale si l'agent est en fonction
- A compter de la reprise de fonction si l'agent est placé en congé pour indisponibilité physique lors de la réception de l'avis du Conseil Médical (CM)
- Sur demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'avis du CM a été sollicité.

• **Possibilité de report de début de la PPR d'un commun accord, dans la limite de 2 mois**

La PPR ne débute donc pas à la date de la signature de la convention tripartite !

5-2/ INFORMATION DE L’AGENT

INFORMATION DE L'AGENT PAR L'EMPLOYEUR

2

• Dès la réception de l'avis du Conseil Médical l'autorité territoriale est tenue d'informer l'agent de son droit à bénéficier d'une PPR et des possibilités offertes dans ce cadre.

• Obligation pour l'employeur.

• Importance d'informer le médecin du travail pour éclairer le projet et apporter un avis spécialisé, compte tenu de sa connaissance de la situation de l'agent.

INFORMATION DE L'AGENT PAR L'EMPLOYEUR

- Information doit être adressée dans les plus brefs délais

- Par le biais d'un échange téléphonique

- Par le biais d'une LRAR explicitant le dispositif de la PPR et le formulaire du Centre de gestion de l'Ariège

- Par la biais d'un entretien en présentiel coanimé par l'employeur et le Centre de gestion de l'Ariège

- Personnes référentes au Centre de gestion de l'Ariège :
  Mme Geneviève ANGLADE
  Mme Géraldine PROUST

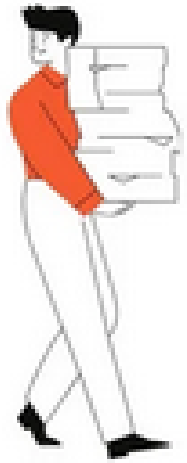
Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

INFORMATION DE L'AGENT PAR L'EMPLOYEUR

2

Les outils proposés par le Centre de gestion de l'Ariège :

- Courrier d'information de l'agent
- Questionnaire à transmettre à l'agent



5-3/ CHOIX DE L’AGENT

L'AGENT INDIQUE SANS EQUIVOQUE SON CHOIX

3

• L'agent doit apporter une réponse sous 1 mois.

• **Si acceptation** :

- Organisation de la réunion tripartite : collectivité/agent/CDG (information sur l'objectif de la PPR, étapes, engagements de chaque partie)

- Retour de l'agent au sein de son établissement/collectivité

- Employeur demande avis du médecin de prévention dès lors qu'un projet est déterminé par l'agent.

L'AGENT INDIQUE SANS EQUIVOQUE SON CHOIX

3

• **Si refus** :

- L'employeur va alors l'inviter à faire une demande de reclassement dans un autre cadre d'emplois.

- Si l'agent procède à une demande de reclassement, il conviendra d'engager la procédure de reclassement, d'une durée de trois mois (commission de maintien dans l'emploi, sollicitation du Centre de gestion de l'Ariège)

- Si l'agent ne procède pas à une demande de reclassement, deux possibilités :

    - Soit l'employeur engage par lui-même la procédure
    - Soit l'employeur engage la procédure de licenciement pour inaptitude physique ou de mise en retraite pour invalidité.

5-4/ ELABORATION DU PROJET ET REDACTION DE LA CONVENTION

ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL ET REDACTION DE LA CONVENTION

- L'autorité territoriale, la Présidente du Centre de gestion de l'Ariège établissent, conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet de PPR qui définit notamment :

    - Le contenu de la PPR
    - 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 la collectivité ou de l'établissement)
    - La durée au terme de laquelle l'intéressé doit présenter une demande de reclassement
    - La périodicité de l'évaluation régulière de la mise en œuvre du projet réalisée par l'Autorité Territoriale et le Centre de gestion de l'Ariège.

ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL ET REDACTION DE LA CONVENTION

4

Si l'agent a un projet

Réflexion sur les actions à mener (stages, formations) et possibilité de commencer des actions en accord avec sa collectivité avec même que la convention soit élaborée

Si l'agent n'a pas de projet

L'agent a la possibilité de bénéficier d'un accompagnement avec le CDG09
Entretiens individuels avant la rédaction de la convention

Convention

Collectivité: rédaction de la convention en accord avec l'agent dans un délai de 2 mois
CDG: appui pour la rédaction et pour la finalisation de la convention, organisation de la réunion finale pour sa présentation

Accord de l'agent

Refus de l'agent

Reclassement

5-5/ SIGNATURE DE LA CONVENTION

SIGNATURE DE LA CONVENTION

5

•Notification du projet de convention PPR, en vue de sa signature, au plus tard 2 mois après le début de la PPR.

• **Signature** = début de l'exécution de la convention (même si, durant la phase d'élaboration, il a pu bénéficier de certaines actions)

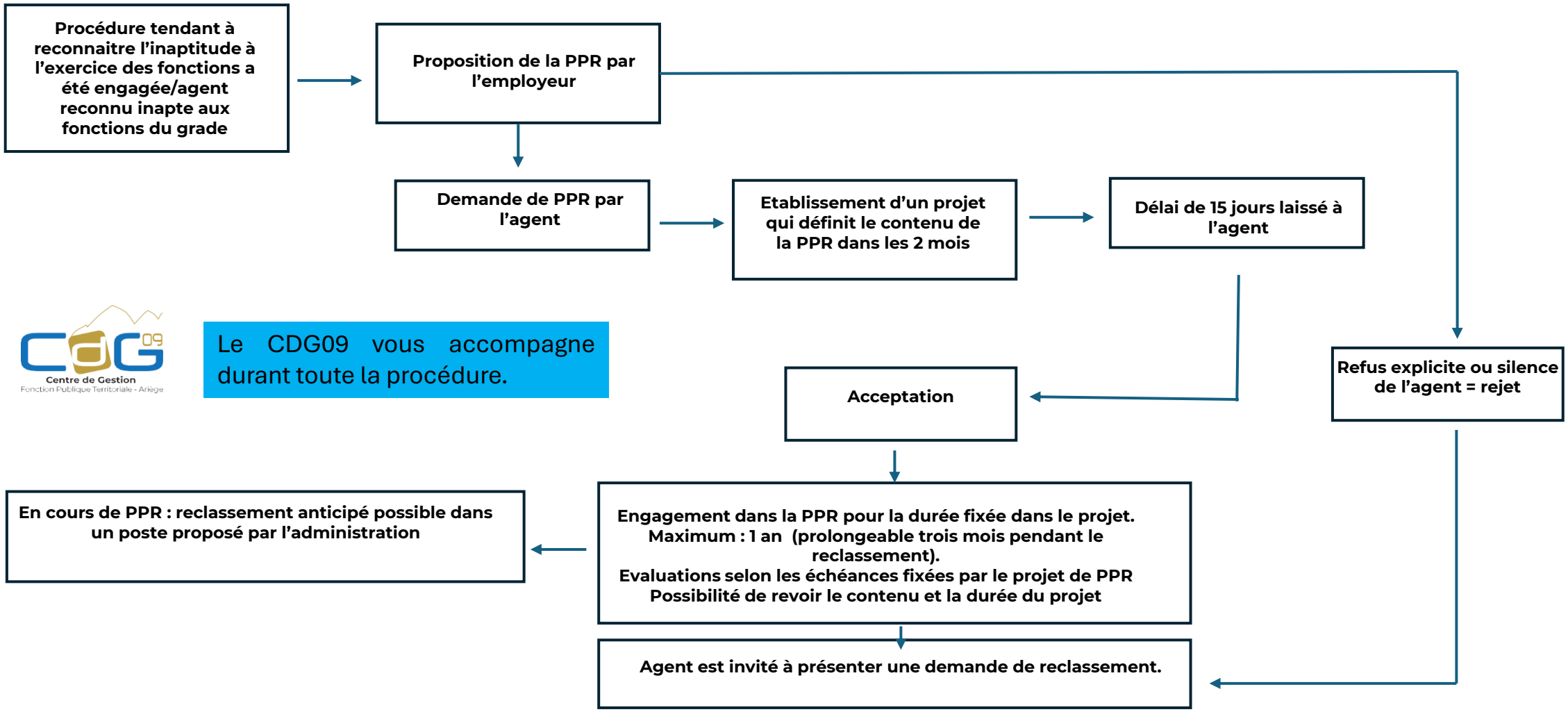
• **Silence** ou refus exprès de l'agent dans les 15 jours suivant la notification = refus de la PPR pour la période restant à courir. L'agent sera invité à présenter une demande de reclassement.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

5

- Pour l'agent intercommunal, le projet de convention est transmis aux différents employeurs pour les fonctions que l'agent peut continuer d'exercer.

- Lorsque la PPR comporte des périodes d'observation ou d'immersion dans d'autres collectivités ou établissements publics la structure d'accueil est associée à l'élaboration du projet de convention pour ce qui concerne les modalités d'accueil de l'agent.



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

Le CDG09 vous accompagne durant toute la procédure.

5-6/ EXECUTION DE LA PPR

EXECUTION DE LA PPR –LE CONTENU

Formations (CNFPT, ou autres organismes)

Auto formation (mooc, webinaires, lectures personnelles, formations proposées par le réseau associatif)

Stages/immersion
Observations/mise en situation

Bilan de compétences

Bilan professionnel

(financement FIPHFP possible)

Accompagnement en évolution professionnelle individuel :parcours personnalisé, évaluations régulières

Conseils et échanges avec la DRH

Ateliers collectifs (CV, lettre de motivation, méthodologie et stratégie de recherche d'emploi, préparation de l'entretien d'embauche)

EXECUTION DE LA PPR- INCIDENCES STATUTAIRES

- Le fonctionnaire demeure en position d'activité dans son cadre d'emplois
- Il perçoit le traitement correspondant à celui-ci
- Perception, ou non, du régime indemnitaire (délibération) [décret 2022-632 du 22.04.2022 et CE 448779 du 22.11.2021].
- Période assimilée à une période de service effectif
- Exercice des droits à congés annuels
- Droits à maladie ouverts
- L'employeur prend en charge ses frais de déplacement et de séjour lorsqu'il est en formation ou en stage dans le cadre d'une PPR, dans les conditions définies par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001

EXECUTION DE LA PPR- LES OBLIGATIONS

L'agent s'engage

Participer à l'ensemble des actions durant toute la durée du dispositif

Se donner les moyens de réussir sa transition professionnelle vers le reclassement

Justifier son impossibilité de participer à une action au titre de la PPR, par la transmission d'un arrêt maladie dans les 48 heures

La collectivité s'engage

Rechercher un poste de reclassement à l'agent, tout au long de la PPR

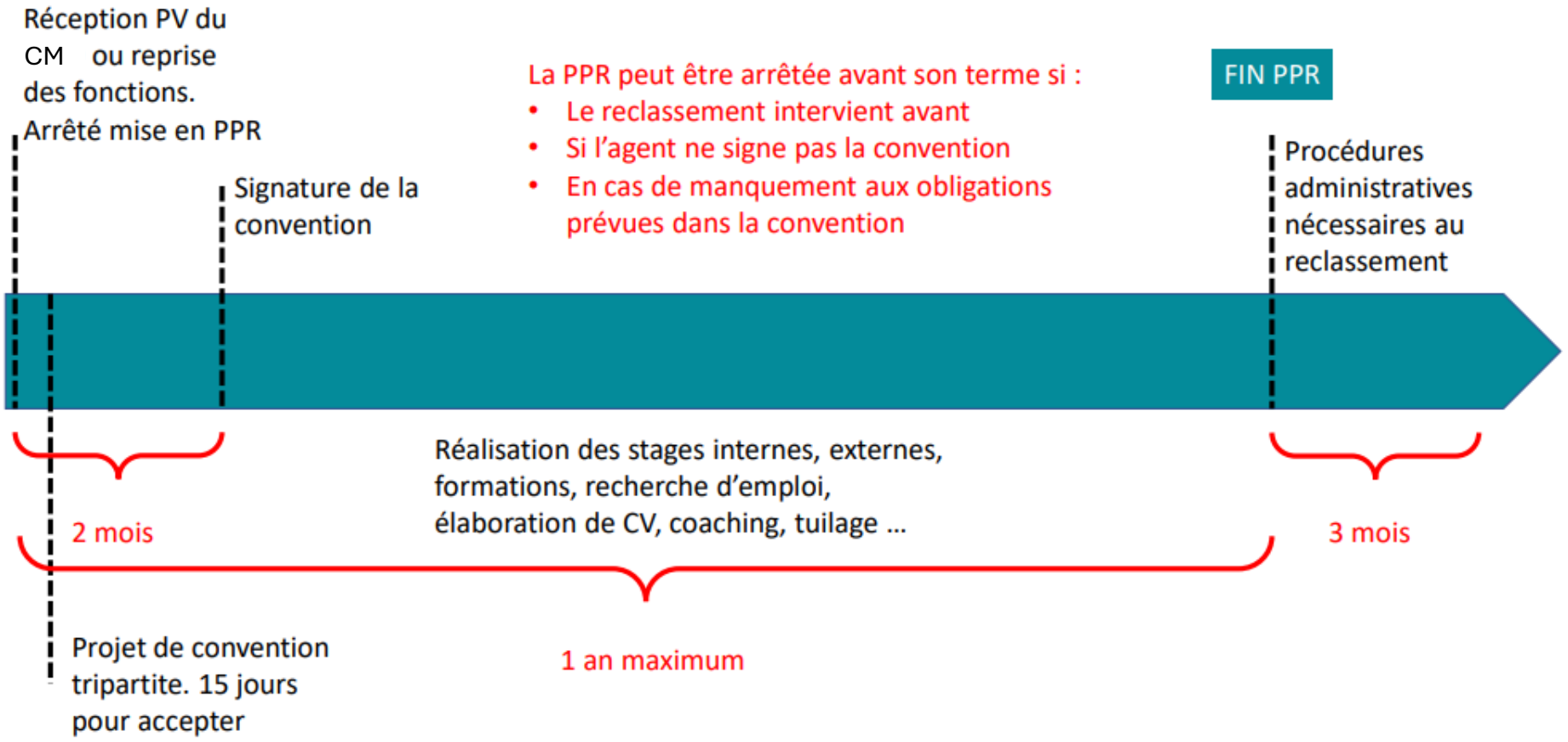
Accompagner l'agent et mobiliser les moyens nécessaires à l'aboutissement de sa transition professionnelle vers un reclassement

Demeurer en étroit contact avec le Centre de gestion de l'Ariège.

EXECUTION DE LA PPR- LES BONNES ET MAUVAISES PRATIQUES

Les mauvaises pratiques	Les bonnes pratiques
- Le manquement des délais règlementaires - Ne pas identifier de référent/tuteur - Se cantonner aux postes « classiques » - Ne pas rappeler les limites de l'accompagnement - Ne pas mettre l'accent sur l'importance de l'engagement de l'agent et de l'employeur.	- Mobiliser les collectivités voisines - Mettre en place des parcours de formation financés - Organiser des moments d'échange avec l'agent - « Déconstruire » le métier rêvé - Développer une fiche action/checklist des étapes

EXECUTION DE LA PPR

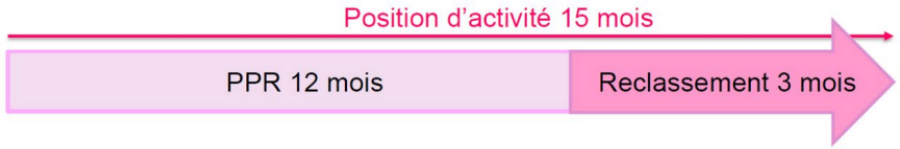


5-7/ FIN DE LA PPR

FIN DE LA PPR

- La PPR prend fin :

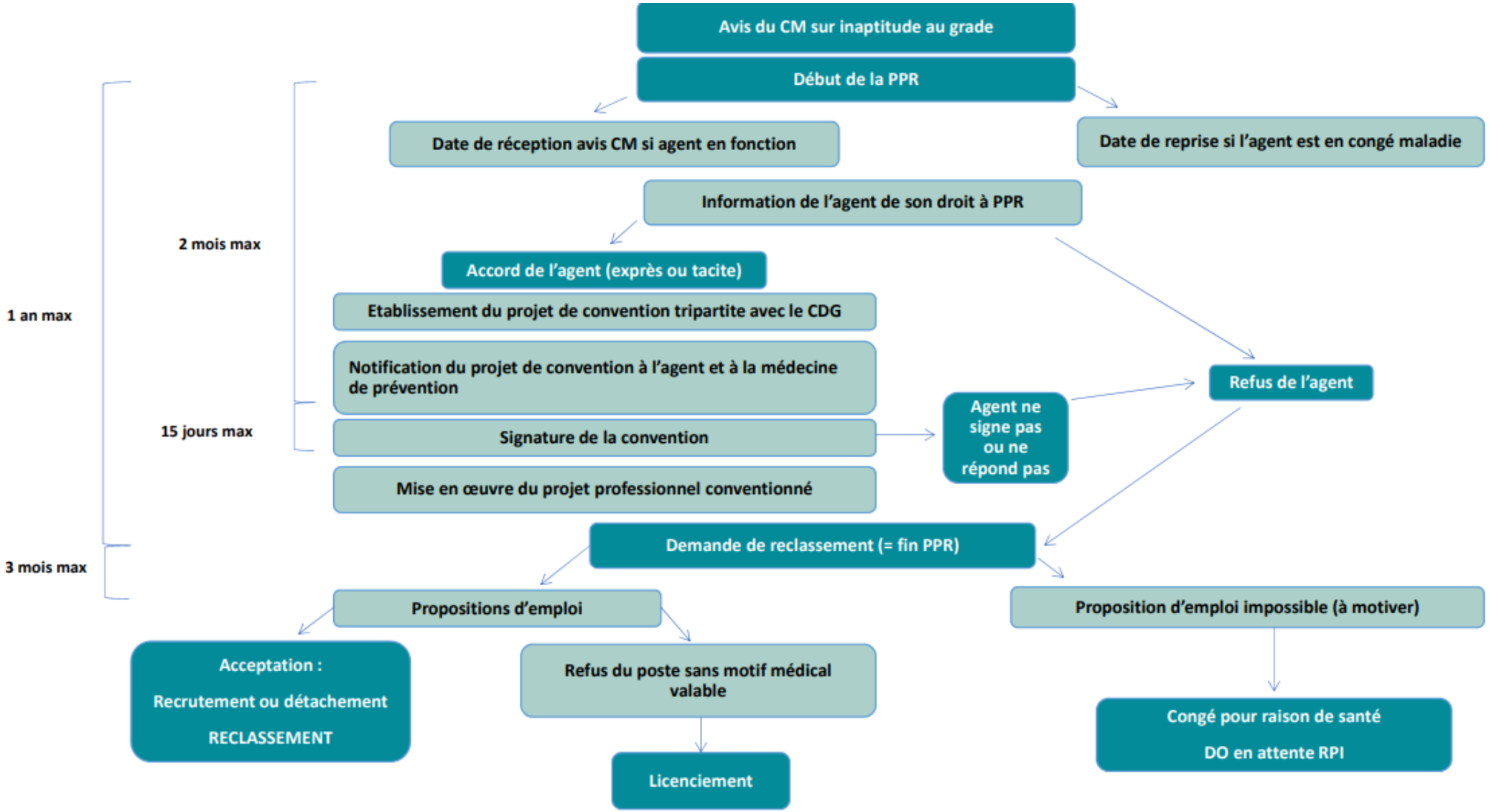
  - à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.
  - A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de 3 mois.



  - de façon anticipée, si manquements caractérisés au respect des termes de la convention, ou si reclassement anticipé (en cours de PPR).

- Report possible de la date de fin de la PPR dans le cas où l'agent bénéficie au cours de la PPR d'un congé pour raisons de santé, pour CITIS, pour maternité ou congés liés aux charges parentales =prolongation de la PPR

FIN DE LA PPR


Avis du CM sur inaptitude au grade
Début de la PPR
Date de réception avis CM si agent en fonction
Date de reprise si l'agent est en congé maladie
Information de l'agent de son droit à PPR
2 mois max
Accord de l'agent (exprès ou tacite)
1 an max
Etablissement du projet de convention tripartite avec le CDG
Notification du projet de convention à l'agent et à la médecine de prévention
15 jours max
Signature de la convention
Agent ne signe pas ou ne répond pas
Refus de l'agent
Mise en œuvre du projet professionnel conventionné
Demande de reclassement (= fin PPR)
3 mois max
Propositions d'emploi
Proposition d'emploi impossible (à motiver)
Acceptation :
Recrutement ou détachement
RECLASSEMENT
Refus du poste sans motif médical valable
Congé pour raison de santé
DO en attente RPI
Licenciement

6/ LES POINTS DE VIGILANCE

LES POINTS DE VIGILANCE

- Importance de notifier à l'agent son droit à la PPR dans les plus brefs délais.
- Le délai pour élaborer le projet professionnel est court. Il est possible d'anticiper la réalisation du bilan de compétences et les visites médicales auprès du médecin du travail.
- Convention nécessairement tripartite. Le Centre de gestion de l'Ariège demeure un interlocuteur essentiel.
- L'employeur doit accompagner l'agent tout au long de la PPR
- Importance d'anticiper la fin de la PPR afin de rester dans délai de 3 mois

7/ LES BONS REFLEXES POUR REUSSIR

LES BONS REFLEXES POUR REUSSIR

- Mener des actions de prévention sur les métiers fortement exposés à l'usure professionnelle
- Anticiper les situations d'inaptitude conduisant à la PPR par des visites de pré-reprises, des bilans de compétences, etc.
- Ne pas attendre la fin des droits à congés pour éviter les situations personnelles complexes
- Entretenir avec les employeurs du bassin d'emploi des échanges pour faciliter les mobilités, en particulier pour les collectivités avec des effectifs faibles.
- Rendre l'agent acteur de son changement de vie professionnelle

8/ LES OUTILS A VOTRE DISPOSITION

LES OUTILS A VOTRE DISPOSITION

- Courrier information PPR
- Délibération PPR
- Arrêté d'octroi d'une PPR
- Enquête préalable PPR
- Convention PPR
- Avenant à la convention PPR
- Arrêté portant maintien en activité à l'issue de la PPR
- Plaquette PPR à destination de l'agent.

8/ FOIRE AUX QUESTIONS

QUESTIONS/ REPONSES

Est-ce qu'un agent ayant une PPR en cours peut bénéficier d'un congé pour raison de santé ? Quelles en sont les conséquences?

Pendant la PPR, le fonctionnaire **demeure en position d'activité** dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il dispose donc de **tous les droits liés à cette position, dont le placement en congé de maladie.**

Les nouvelles dispositions du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985, introduites par le décret n°2022-626 du 22 avril 2022, permettent de **reporter la date de fin de la PPR de la durée d'un congé pour raison de santé**, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou d'un des congés liées aux charges parentales*.

QUESTIONS/ REPONSES

Est-il possible de mobiliser les aides du FIPHFP dans le cadre d'une PPR ?

Le FIPHFP prend en charge :

- le conseil en orientation professionnelle (COP), bilan de compétences et bilan professionnel dans la limite d'un plafond de 2000 € mobilisable par agent tous les cinq ans sauf cas spécifique *(fiche 19 du catalogue FIPHFP).*

- les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour la durée de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) *(fiche 21 du catalogue FIPHFP).*

L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la PPR.
En revanche, les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur et la rémunération n'est pas prise en charge par le FIPHFP.

La prise en charge est conditionnée à la convention relative à la PPR.

QUESTIONS/ REPONSES

Quelles sont les modalités de reclassement possible à l'issue de la PPR ?

Il existe 3 modalités de reclassement :
- Le recrutement par accès à un autre corps ou cadre d'emplois (article L826-5 du CGFP),
- Le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois (article L826-4 du CGFP),
- L'intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois (article L826-3 du CGFP).

9/ L’ACCOMPAGNEMENT PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION DE L’ARIEGE

L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION DE L'ARIEGE

Personnes référentes dans le domaine de la PPR : Mme Geneviève ANGLADE et Mme Géraldine PROUST.

Coordonnées :

Mme Geneviève ANGLADE - Tél : 05 34 09 32 46
Mme Géraldine PROUST - Tél : 05 34 09 81 60

NOS PROCHAINS WEBINAIRES RH

Lundi 10 février 2025 de 10h à 12h :
L'agent intercommunal

***

Lundi 24 mars 2025 de 10h à 12h :
L'annualisation du temps de travail

***

Vendredi 4 avril 2025 de 10h à 12 :
La campagne de promotion interne 2025

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !