



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier



HANDI-PACTE OCCITANIE

LA PPR DANS LA FPH, QUAND ET COMMENT LA METTRE EN OEUVRE ?

24 SEPTEMBRE 2024



Les actualités du FIPHFP et du Handi-Pacte

Monsieur Guerrier De Dumast

Madame Lucie Bousquié

Monsieur Pierre Jolidon



FIPHFP Actualité 2024 :

Un guide pratique sur la retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique

Dans un contexte de réforme du système de retraite en 2023 et d'absence de support recensant l'ensemble des informations relative au système retraite en place dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap, le FIPHFP a souhaité réaliser un guide pratique sur cette thématique.

Employeurs publics, soyez vigilants face aux démarchages liés à l'OETH !

Depuis quelques mois, des employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont été démarchés par des individus prétendument commerciaux de structures du secteur protégé (entreprises adaptées et ESAT).

Le FIPHFP renouvelle sa convention de coopération avec l'Agefiph

A l'occasion de Jeux paralympiques de Paris, le FIPHFP, représenté par Françoise Descamps-Crosnier, la présidente du Comité national, et Marine Neuville, sa directrice, et l'Agefiph, représentée par Christophe Roth, son président, et par Didier Eyssartier, son directeur général, ont signé, lundi 2 septembre, la 10^{ème} convention de coopération entre l'Agefiph et le FIPHFP pour une durée de 4 ans.

Mieux connaître les aides du FIPHFP grâce à une série de vidéos pédagogiques

Pour faciliter le dépôt des aides et simplifier le travail des employeurs publics, le FIPHFP lance une série de capsules vidéo pédagogiques. Cette initiative vise à fournir aux employeurs publics et aux référents handicap des outils clairs et accessibles pour faciliter la compréhension des aides offertes par le FIPHFP.





FIPHFP Actualité 2024 :

SEEPH 2024 – des ressources pour préparer la SEEPH et le DuoDay 2024

Vous êtes à la recherche d'idées pour animer la prochaine Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ?

Il n'est pas trop tard pour prévoir une action durant cette semaine qui se déroulera du 18 au 24 novembre 2024.

Dans la valise spéciale SEEPH, de nombreux outils sont à votre disposition pour vous permettre d'animer cette semaine facilement. Tous les outils proposés sont prêts à l'emploi, simples d'utilisation, entièrement dématérialisés et disponibles gratuitement.

- Affiches de sensibilisation mise à disposition des employeurs publics par le FIPHFP
- Mailings de sensibilisation prêts à l'emploi (sous format word)
- Kit communication : 4 plaquettes personnalisables avec vos logos et coordonnées
- Dépliant "Handicap, tous concernés" (cible : collectif de travail)
- Dépliant "Une situation de travail compensée, une carrière préservée" (cible : agents ayant une RQTH)
- Dépliant "Ma santé : petits ou gros soucis ? Je réagis" (cible : agents potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- Dépliant "Compenser, c'est bien penser" (cible : directeurs et managers)
- Vidéos tutoriels
- Plaquette personnalisable sur la RQTH
- Quiz sur les aides du FIPHFP
- Affiche "handicap tous concernés" personnalisable
- Plaquette "handicap, en quoi suis-je concerné-e ?" personnalisable



Conseiller Handicap Mutualisé

Partenariat FHF – FIPHFP Occitanie

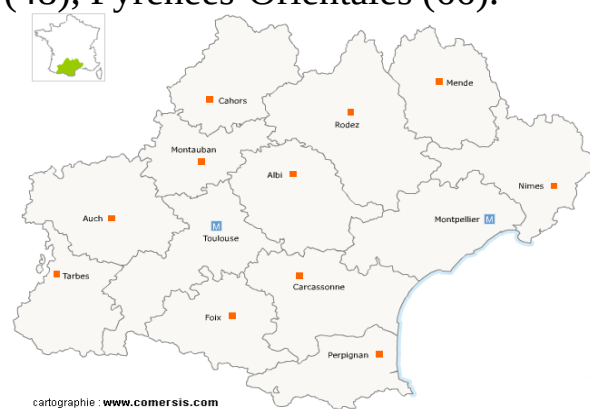
Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



MISE EN PLACE DE 2 CHM au 03/12/18



- **Lucie BOUSQUIÉ (prise de poste en décembre 2018)** CHM Occitanie Ouest, rattachée au CHU de Toulouse, intervient sur les 7 départements suivants :
Ariège (09), Haute-Garonne (31), Gers (32), Lot (46), Hautes-Pyrénées (65),
Tarn (81), Tarn-et-Garonne (82).
- **Ouahiba LAGRIOUI (prise de poste en janvier 2024)**, CHM Occitanie Est, rattachée au CHU de Montpellier, intervient sur les 6 départements suivants :
Aude (11), Aveyron (12), Gard (30), Hérault (34), Lozère (48), Pyrénées-Orientales (66).



cartographie : www.comersis.com

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



MISSIONS ET OBJECTIFS DU CHM



Notre but est de concourir, par notre expertise, aux obligations des employeurs qui résultent de la loi du 11 février 2005.

▪ 3 axes :

1) ACCOMPAGNEMENTS ET CONSEILS :

➤ Pour l'ensemble des établissements sanitaires et médicaux-sociaux

- Information, sensibilisation des équipes sur les aides et modalités de saisie FIPHP, le handicap, le maintien dans l'emploi, le reclassement...
- Accompagnement des établissements dans la mise en œuvre d'une politique handicap (définition de plan d'actions, mise en relation avec les acteurs externes...), projet de conventionnement...
- Formation et ressource concernant la saisie de la DOETH, et accompagnement lors de la déclaration ou des opérations de contrôle du FIPHP
- Animation du réseau des Référents Handicap

➤ Pour les établissements de moins de 500 agents

- L'établissement peut solliciter la CHM pour un appui méthodologique au maintien dans l'emploi individuel d'un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi, quelle que soit la typologie de handicap. Elle peut également entrer en contact avec les agents BOE dans le cadre de conseil ou d'informations (entretien au sein de l'établissement, téléphonique, ou en visioconférence).
- Accompagnement dans les bonnes pratiques au maintien dans l'emploi (qui solliciter et chronologie des démarches),
- Information sur les aides mobilisables en adéquation avec les situations,
- Mise en relation avec les acteurs externes pouvant apporter une expertise,

• Appui dans la mise en œuvre des solutions.

**Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24**



MISSIONS ET OBJECTIFS DU CHM



2) ANIMATION :

- Anime le réseau des référents handicap et des personnes en charge de l'accompagnement des PSH autour de :
 - L'actualité (évolution de la réglementation)
 - Dispositifs et plans d'aides
 - Capitalisation et diffusion de bonnes pratiques
 - Déploiement d'actions de communication

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



MISSIONS ET OBJECTIFS DU CHM



3) FORMATIONS :

- A destination des établissements, directions, référents handicap, personnels :
 - Actions de communication
 - Actions de sensibilisation
 - Actions de formation ou d'information

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



MISSIONS ET OBJECTIFS DU CHM



Le CHM est une **personne ressource sur le territoire** pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes handicapées dans la FPH. Son rôle est d'accompagner les employeurs afin notamment de :

- Favoriser le recrutement de personnes qui ont été reconnues « travailleur handicapé » ;
- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, présentant des restrictions d'aptitude ou inaptes à leurs fonctions.



Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



PARTENAIRES INCONTOURNABLES



Le CHM est en lien avec :

- Le Directeur Territorial au Handicap du FIPHFP Occitanie (M. Marc GUERRIER de DUMAST)
- Le délégué régional de la FHF Occitanie
- Le Handi-Pacte
- Les gestionnaires du FIPHFP au siège à Paris
- L'ANFH Occitanie
- Réseaux partenaires : Agefiph, Cap Emploi, Comète France, Etudes ergonomiques, Prestations d'Appui Spécifiques (PAS), Inclu'Pro Formation...

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



Les manifestations à venir



- 16^{ème} **Congrès Inter-Régional de la FHF** Occitanie et Nouvelle-Aquitaine, les 10 et 11 octobre 2024 à Albi.
- **Réunions d'information** auprès des établissements sanitaires et médico-sociaux publics d'Occitanie, à destination des personnes en charge de l'insertion des PSH et du maintien dans l'emploi : référent handicap, DRH, gestionnaire RH, chargé de maintien dans l'emploi, médecin du travail, chargé de CEP et mobilité professionnelle, etc.
 - CH de Carcassonne, le 8 novembre 2024, 13h30-16h30
 - CH de Tarbes-Lourdes, le 14 novembre 2024, 13h30-16h30
 - CH de Mende, le 22 novembre 2024, 13h30-16h30
 - CH d'Albi, le 29 novembre 2024, 13h30-16h30

Au programme :

- Les actualités de la FHF et du FIPHP (intervention de M. MOREL, délégué régional adjoint FHF Occitanie et M. GUERRIER de DUMAST, DTH Occitanie)
- Le rôle et les missions des référents ou correspondants handicap (pour les personnels)
- Les aides et acteurs mobilisables : Cap emploi, exemples d'aides les plus mobilisées par les employeurs publics, les appuis spécifiques, études ergonomiques le DEA...
- Temps de questions/réponses sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des PSH et agents présentant des restrictions d'aptitude en lien avec les attentes des établissements.

Pour vous inscrire, renseignez avant le 18 octobre le formulaire d'inscription en ligne :
https://docs.google.com/forms/d/14prLxbFBZIo9S8woMmEohryr-oUdiuJ5_w6iEcXOQ0Q/prefill

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
 24.09.24



Les événements incontournables



➤ La 35^{ème} édition des Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM)

- ✓ Du 7 au 20 octobre 2024
- ✓ «En mouvement pour notre santé mentale»

<https://www.semaines-sante-mentale.fr/sism-2024/les-sism-2024/>

➤ La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

- ✓ Du 18 au 24 novembre 2024
- ✓ «Handicap et parcours professionnel : Comment assurer une vraie égalité des chances ?»

<https://www.semaine-emploi-handicap.com/edition-2024-seeph2024>

➤ Le DuoDay

- ✓ Le 21 novembre 2024

<https://www.duoday.fr/>

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



PERSONNES RESSOURCES SUR LA REGION OCCITANIE



Ouahiba LAGROUI
Conseiller Handicap Mutualisé
FHF - FIPHP
Occitanie Est

☎ 04.67.33.90.92
✉ o.lagrioui@fhf.fr



Lucie BOUSQUIÉ
Conseiller Handicap Mutualisé
FHF - FIPHP
Occitanie Ouest

☎ 05.61.77.20.19 / 06.04.54.39.85
✉ l.bousquie@fhf.fr



Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



CHM OCCITANIE



MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Journée ANFH Occitanie consacrée à la PPR – Carcassonne -
24.09.24



Les résultats de l'enquête conduite auprès des employeurs hospitaliers

Pierre Jolidon, Handi-Pacte

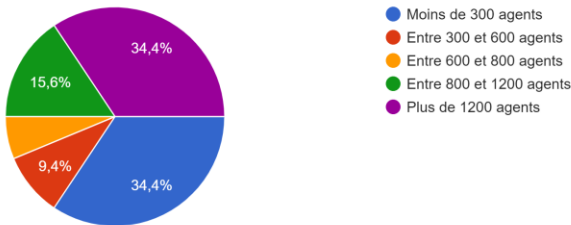


1/ Les résultats de l'enquête flash

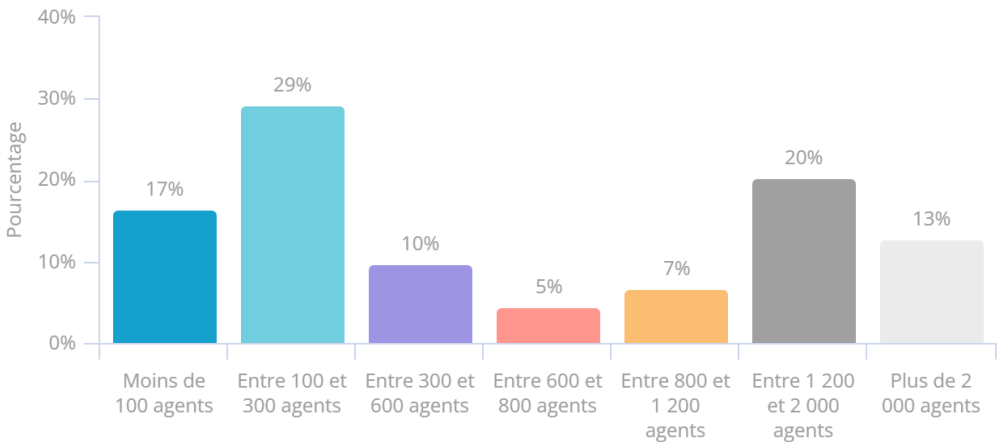
Les résultats de l'enquête flash

Rappel enquête 2023

Quel nombre d'agents compte votre employeur ?
32 réponses



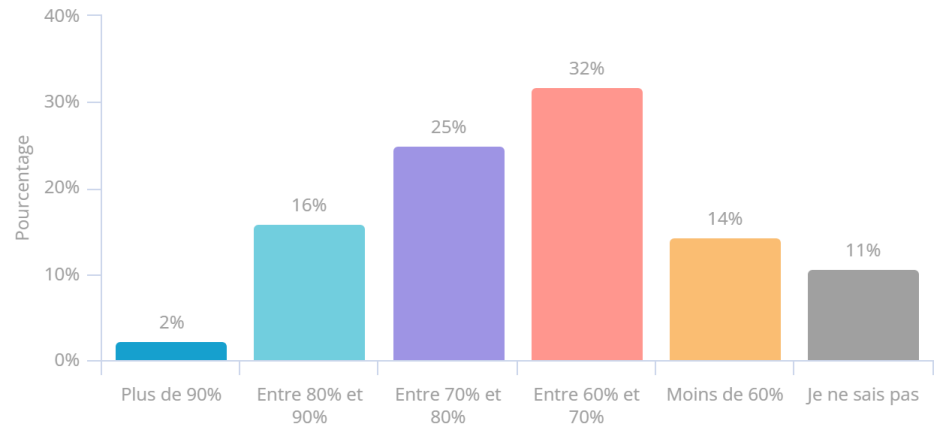
Quel nombre d'agents compte votre établissement (hors praticiens hospitaliers ou médecins) ?



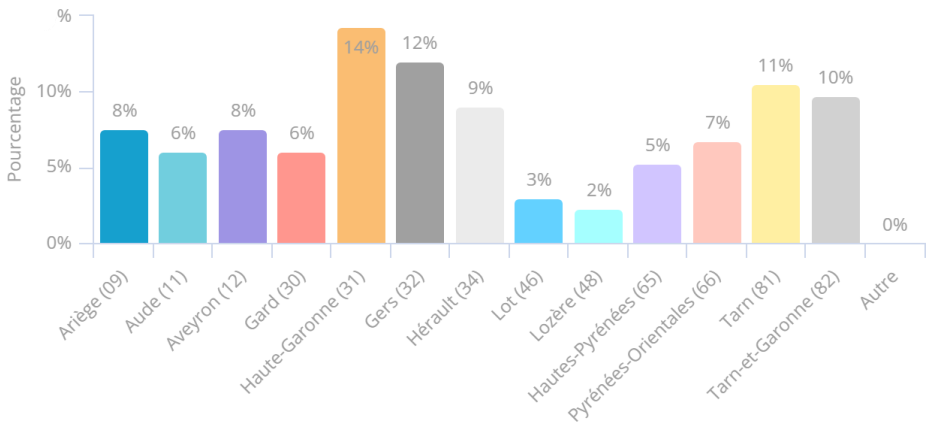
Les résultats de l'enquête flash



Quel est le pourcentage (approximativement) de titulaires ?



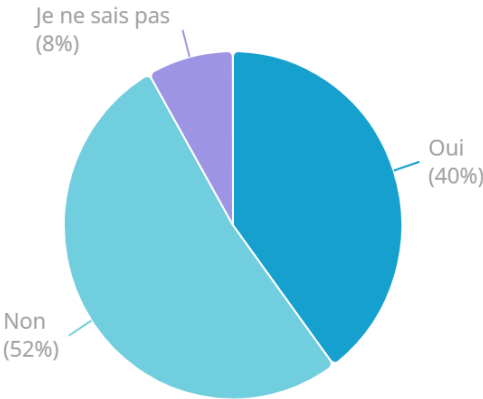
Quel est votre département



Les résultats de l'enquête flash

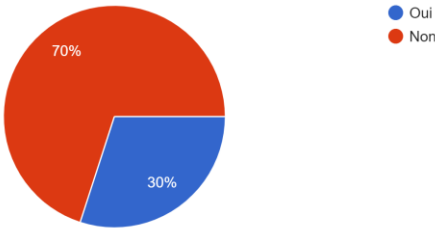


Depuis l'entrée en vigueur du décret, avez-vous mis en place la PPR au sein de votre établissement ?



Rappel enquête 2023

Avez-vous mis en place la PPR au sein de votre établissement ?
30 réponses

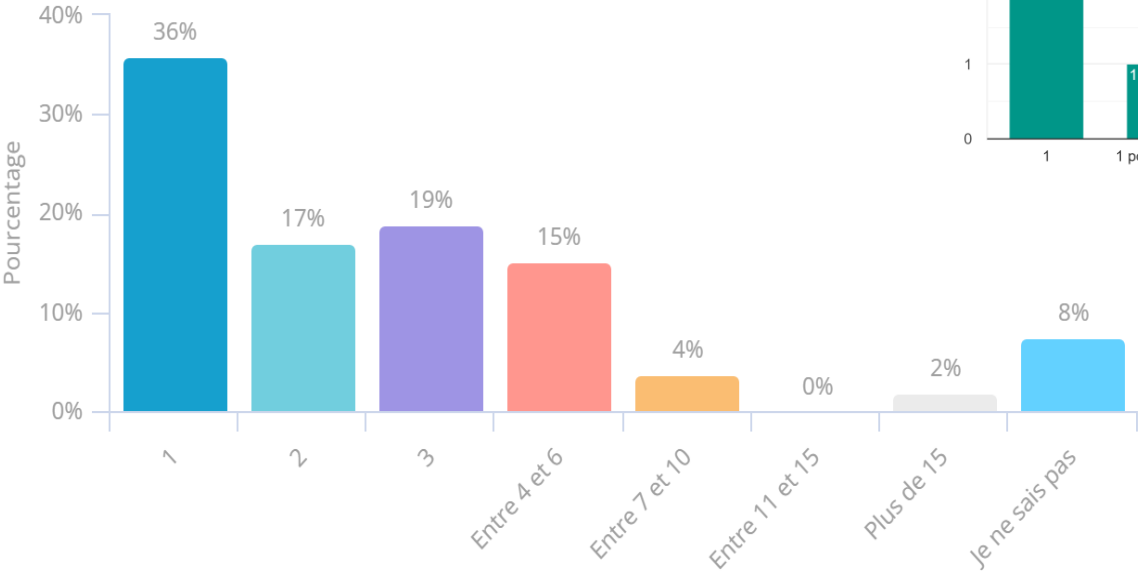


Oui
Non

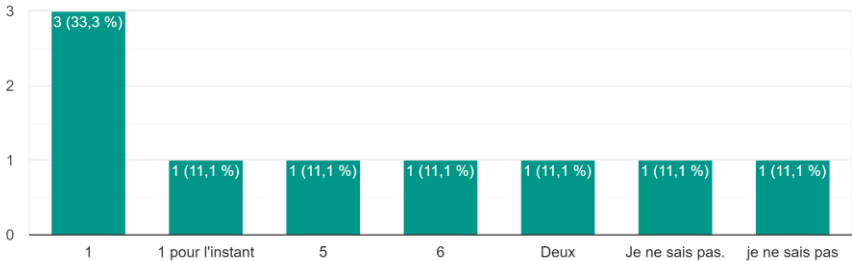
Les résultats de l'enquête flash



Si oui, pour combien d'agents ?



Si oui, pour combien d'agents ?
9 réponses

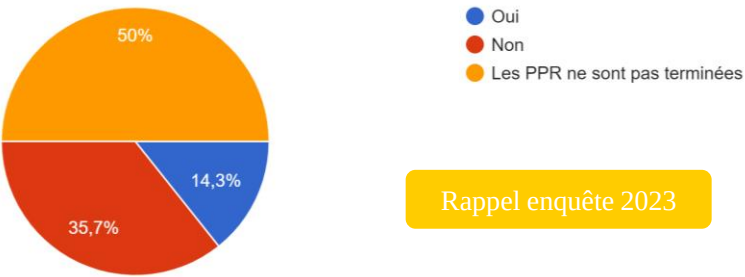
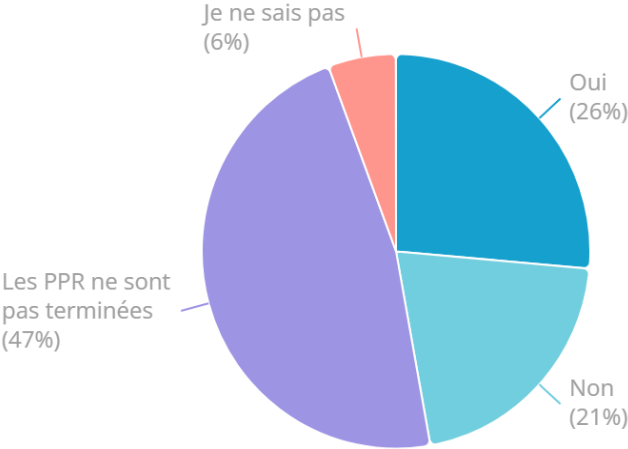


Rappel enquête 2023

Les résultats de l'enquête flash

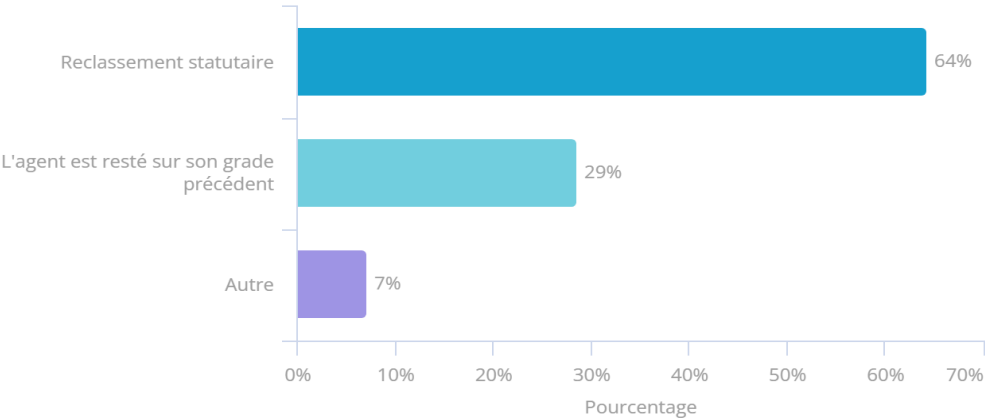
Les agents ont-ils été reclassés à l'issue de la PPR ?
14 réponses

Les agents ont-ils été reclassés à l'issue de la PPR ?



Rappel enquête 2023

Si oui, dans quel cadre s'est opéré le reclassement ?

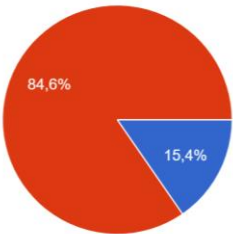


Les résultats de l'enquête flash



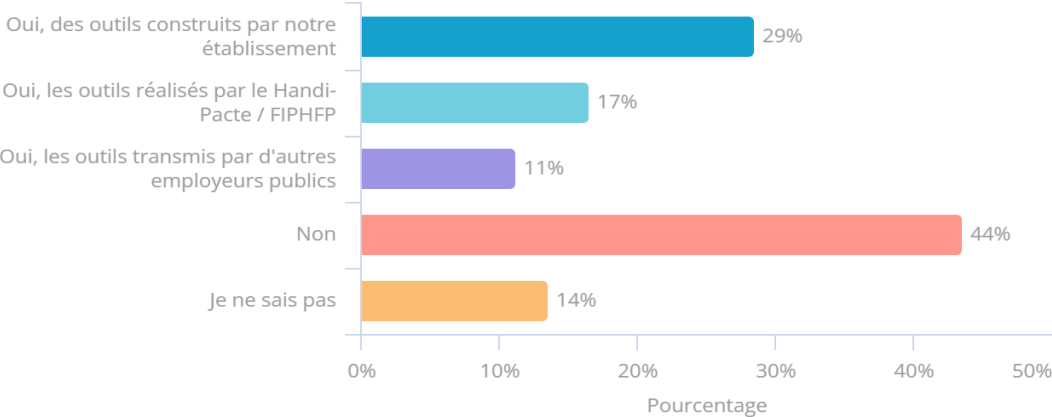
Avez-vous élaboré des outils spécifiques pour la PPR ?
26 réponses

Oui
Non

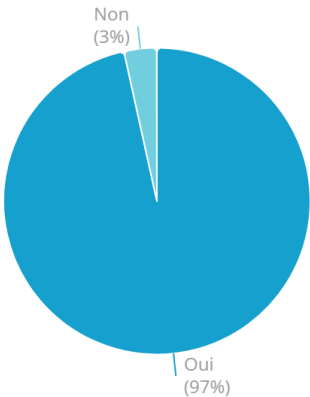


Rappel enquête 2023

Avez-vous élaboré ou utilisé des outils spécifiques pour organiser et mettre en œuvre la PPR ?

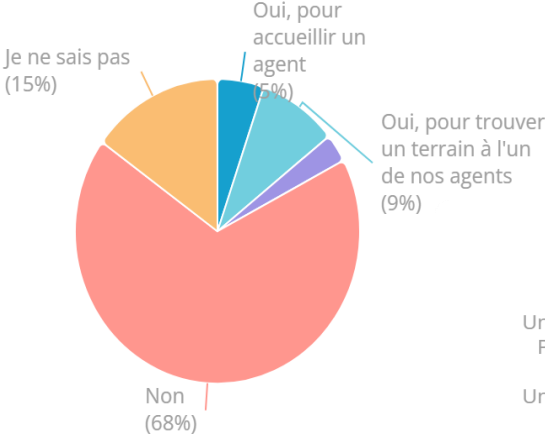


Si non, aimeriez-vous en avoir ?

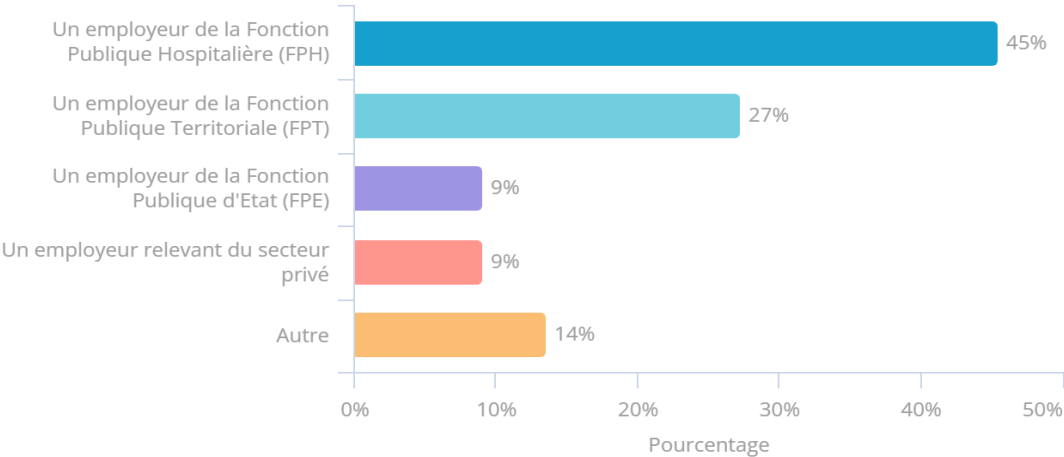


Les résultats de l'enquête flash

Avez-vous été amené à mettre en place des partenariats avec d'autres établissements ou employeurs publics pour accueillir ou orienter un agent en vue de la mise en œuvre d'une PPR ?



Si oui, quel type de partenariat ?

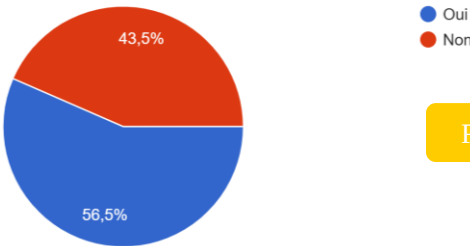


Les résultats de l'enquête flash



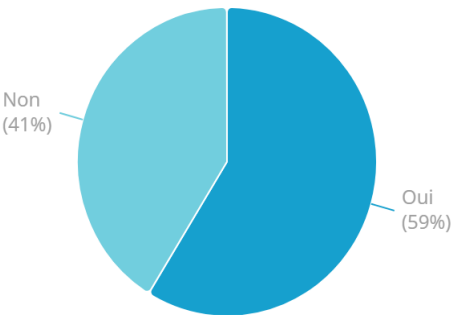
Avez-vous des difficultés particulières pour mettre en œuvre la PPR au sein de votre établissement ?

23 réponses



Rappel enquête 2023

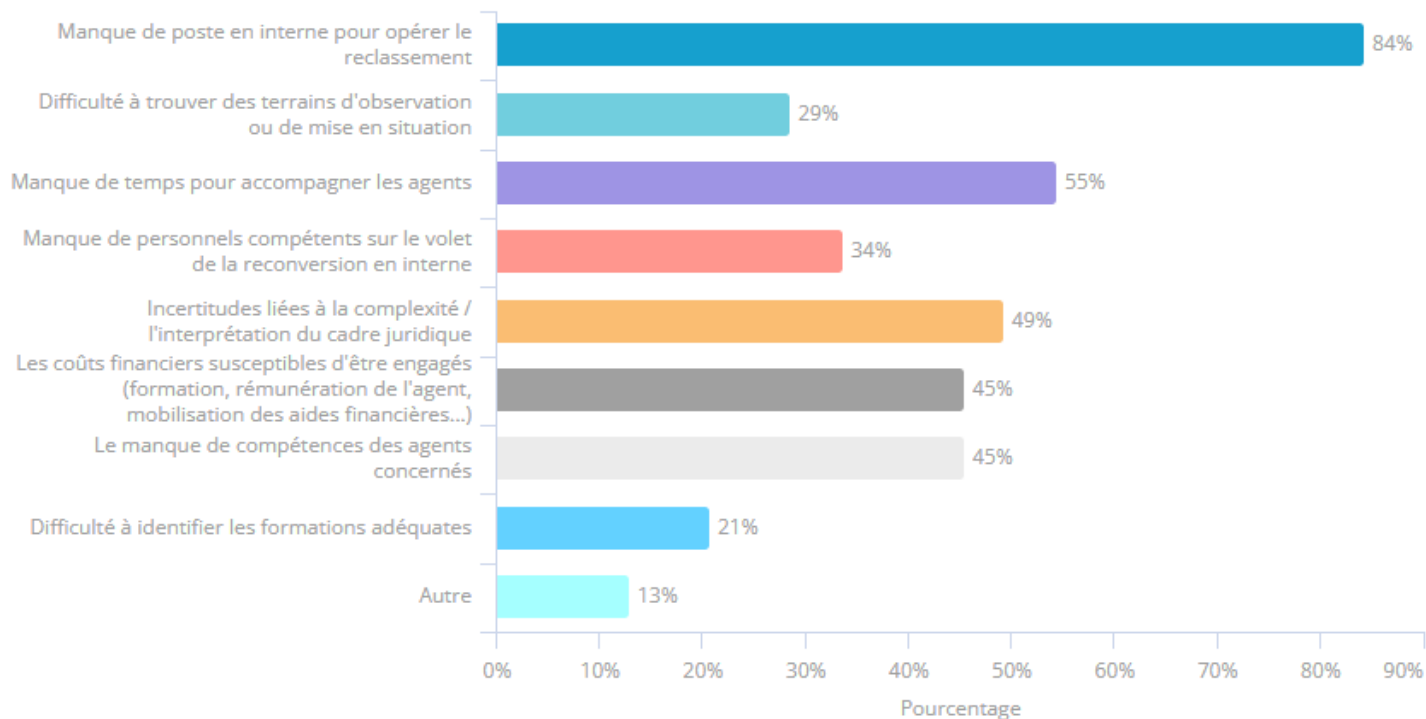
Avez-vous des difficultés particulières pour mettre en œuvre la PPR au sein de votre établissement ?



Les résultats de l'enquête flash



Si oui, de quel ordre ?





BIENVENUE !

Anfh
Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

La PPR, un outil de maintien dans l'emploi parmi d'autre

Le droit comme opportunité et non comme contrainte

ANFH Occitanie

24 septembre 2024 Florent LE FRAPER DU HELLEN

Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

Programme

- **Le moment de la PPR**
- **La mise en œuvre de la PPR**
- **L'issue de la PPR**



Entrée en vigueur de la PPR

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



Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique



Décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers

Décret n° 2022-630 du 22 avril 2022

Décret n° 2022-1658 du 26 décembre 2022



Codification par ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021

Le moment de la PPR

Le fonctionnaire reconnu **inapte à l'exercice de ses fonctions** a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, **pendant une durée maximale d'un an.**

Cette période est **assimilée à une période de service effectif.**

Par dérogation, 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 la période de préparation au reclassement.

L826-2 CGFP



Le Moment PPR

L'inaptitude aux emplois du grade

Mme B **était apte à exercer des fonctions correspondant à son grade, sauf dans des zones climatiques spécifiques.**

Compte tenu du périmètre géographique limité au territoire de la Guadeloupe de l'établissement public qui l'emploie, que ce dernier se trouvait de fait dans l'impossibilité de proposer à Mme B... un changement de poste conforme aux préconisations liées à son état de santé, au sein de son établissement.

D'autre part, dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que **l'état de santé de Mme B... était compatible avec l'exercice de l'ensemble des fonctions correspondant à son grade et à son cadre d'emploi en dehors de toute situation géographique ne l'astreignant pas à une exposition au soleil, l'intéressée ne remplissait pas les conditions d'octroi du bénéfice d'une période de préparation au reclassement** prévue par les dispositions précitées, lesquelles réservent cette possibilité aux seuls fonctionnaires 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.

CAA de BORDEAUX, 19/03/2024, 22BX00947

Le Moment PPR

L'inaptitude aux emplois du grade

PPR possible	PPR impossible
Aide-soignant inapte à la manipulation de patients et de charges supérieures à 5 kg. Aménagement et changement d'affectation impossible.	Infirmière affectée dans un service psy Avis du MT : inapte au contact avec des patients psy Solution : changement d'affectation

Le Moment PPR

L'obligation de moyen en matière d'aménagement

L'administration doit apporter **la preuve qu'elle a sérieusement examiné la possibilité d'un aménagement de poste**. Elle ne peut se borner à affirmer, sans autres précisions, qu'un aménagement était impossible.

CAA de Nantes, 14 mars 2003, n°00NT01965

CAA de Marseille 09/01/2023 21MA00277

L'administration qui démontre **qu'elle a mis en œuvre les préconisations du médecin de prévention** concernant la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail et

qui a tenté de s'entretenir, plusieurs fois, avec l'agent qui n'a pas répondu aux sollicitations n'a pas commis de faute en s'abstenant d'aménager le poste de l'agent.

Le Moment PPR

L'obligation de moyen en matière d'aménagement

CE, n°438121, 12 mai 2022

- **2011** : fiche médicale indiquant que le poste de l'agent est compatible avec son état de santé, **à condition de ne pas faire de collecte manuelle des déchets.**
- **2012** : infirmier établit une attestation mentionnant uniquement des restrictions mineures (port de protections auditives et vaccination).

Affectation de l'agent à **des fonctions de collecte manuelle des ordures ménagères, ignorant la recommandation de 2011 du médecin.**

Premier jour des nouvelles fonctions :
accident de service et demande réparation des préjudices subis.

Obligation de sécurité et de protection de la santé des agents

La période de préparation au reclassement

Initier la PRR

➤ Quand se poser la question de la PPR ?

- Fonctionnaire reconnu **inapte à l'exercice de ses fonctions**

= saisine du conseil médical en vue de **constater l'inaptitude** de l'agent

- Une procédure tendant à reconnaître **son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée**

➤ Qui demande la PPR ?

- L'agent sur **proposition** de l'employeur

La période de préparation au reclassement

Initier la PRR

Si un fonctionnaire a été déclaré **inapte après une période de congé de maladie** et que le comité médical n'a pas constaté l'inaptitude temporaire à toute fonction, **l'autorité ne peut le placer en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement ou lui ait proposé le bénéfice d'une préparation au reclassement.**

L'obligation de l'administration d'inviter l'agent à présenter une demande de reclassement **n'est pas limitée à des cas d'inaptitude définitive.**

CAA de TOULOUSE, 24/05/2022, 20TL20098

CAA Lyon, 28/02/2024, 22LY01266

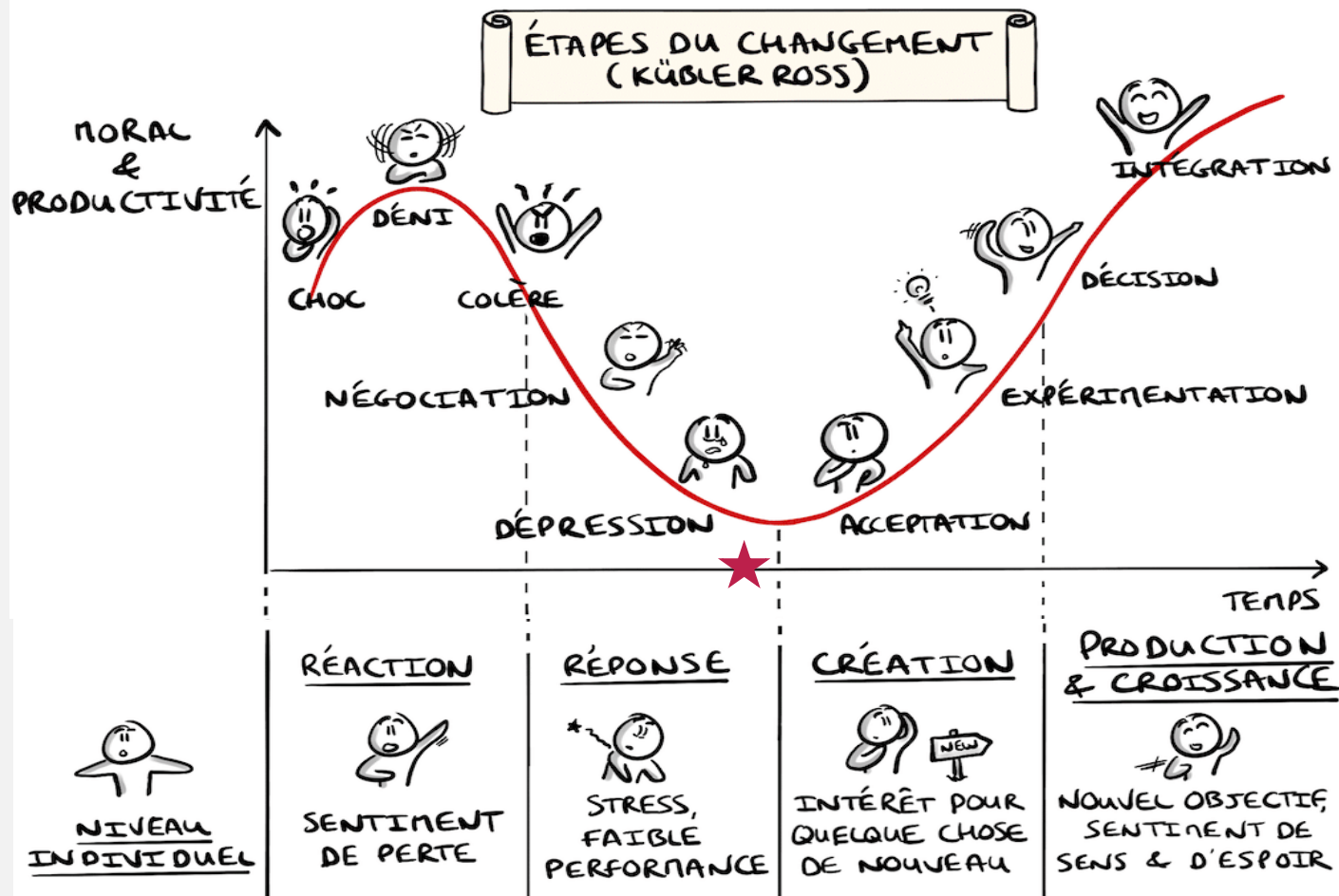
CAA, Marseille, 31 mai 2024, 23MA00712

L'invitation à demander un reclassement et proposer une PPR sont des garanties !!

Les dispositions de la loi **n'obligent pas l'employeur à imposer un reclassement, mais l'invitent à permettre à l'employé de présenter une demande de reclassement.**

La période de préparation au reclassement

Initier la PRR



La période de préparation au reclassement

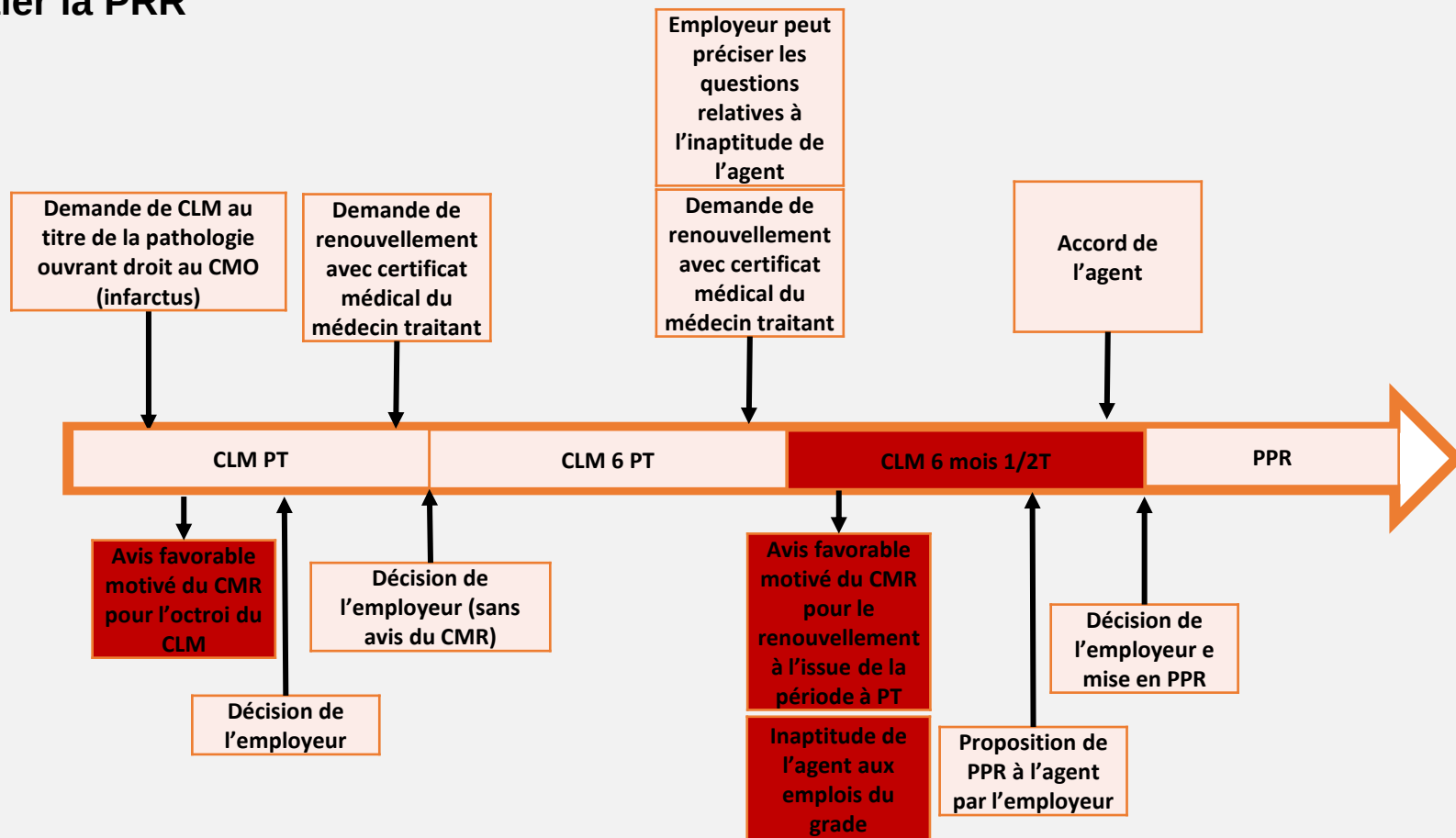
Initier la PPR

➤ Quand commence la PPR ?

- A compter de la **réception de l'avis du conseil médical**
- Sur demande du fonctionnaire, **à compter de la date à laquelle l'employeur a sollicité l'avis du conseil médical** (dans ce cas si avis du CM défavorable, fin de la PPR)
- À la **reprise des fonctions de l'agent en PPR** lorsqu'il est en congé pour **raison de santé** ou en congé de maternité lors de la réception de l'avis du conseil médical.

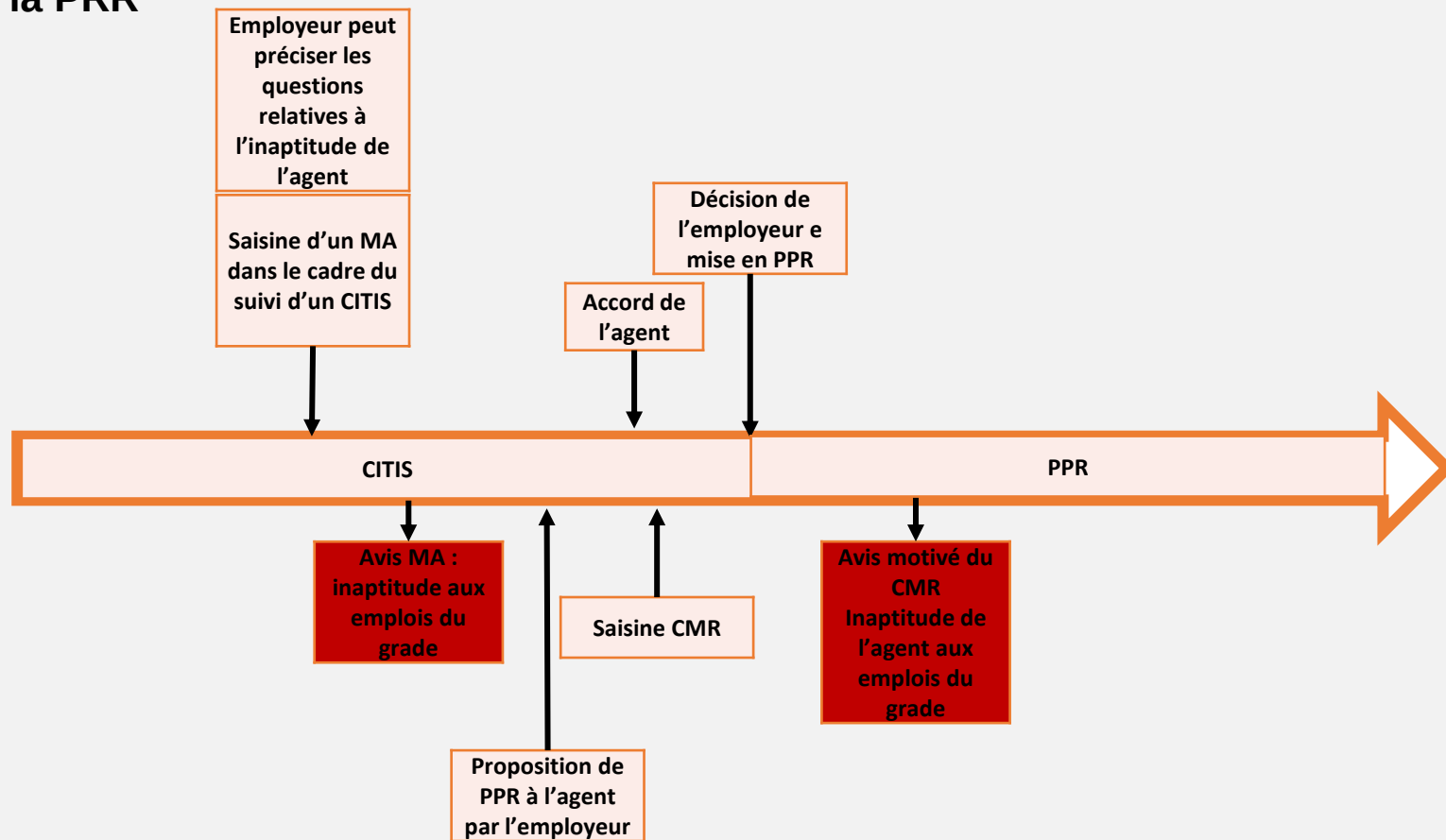
La période de préparation au reclassement

Initier la PRR



La période de préparation au reclassement

Initier la PRR



La période de préparation au reclassement

Initier la PRR

➤ Quand commence la PPR ?

- A compter de la **réception de l'avis du conseil médical**
- Sur demande du fonctionnaire, **à compter de la date à laquelle l'employeur a sollicité l'avis du conseil médical** (dans ce cas si avis du CM défavorable, fin de la PPR)
- À la **reprise des fonctions de l'agent en PPR** lorsqu'il est en congé pour **raison de santé** ou en congé lié aux charges parentales lors de la réception de l'avis du conseil médical.

➤ Report de la PPR ?

Report possible par **accord entre le fonctionnaire et l'employeur** dans la **limite de deux mois**.

Durant ce report, **maintien en activité ou en congé** pour raison de santé, CITIS ou en congé de maternité lors de la réception de l'avis du conseil médical.

➤ PPR et DORS/MDO?

DORS « régularisatrice » $\neq$ DORS pour inaptitude temporaire à toute fonction

La période de préparation au reclassement

Initier la PRR : PPR et DORS

Le fonctionnaire qui, à l'issue de sa disponibilité ou avant cette date s'il sollicite sa réintégration anticipée, ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique est **soit reclassé** dans les conditions prévues par la **section 3 du chapitre V de la loi du 9 janvier 1986** susvisée, **soit placé en disponibilité d'office, soit en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite** ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Article 37 du décret 88-976

La PPR débute À la **reprise des fonctions de l'agent en PPR** lorsqu'il est en congé pour **raison de santé** ou en congé lié aux charges parentales lors de la réception de l'avis du conseil médical.

Article 2 du décret 89-376

La mise en œuvre de la PPR

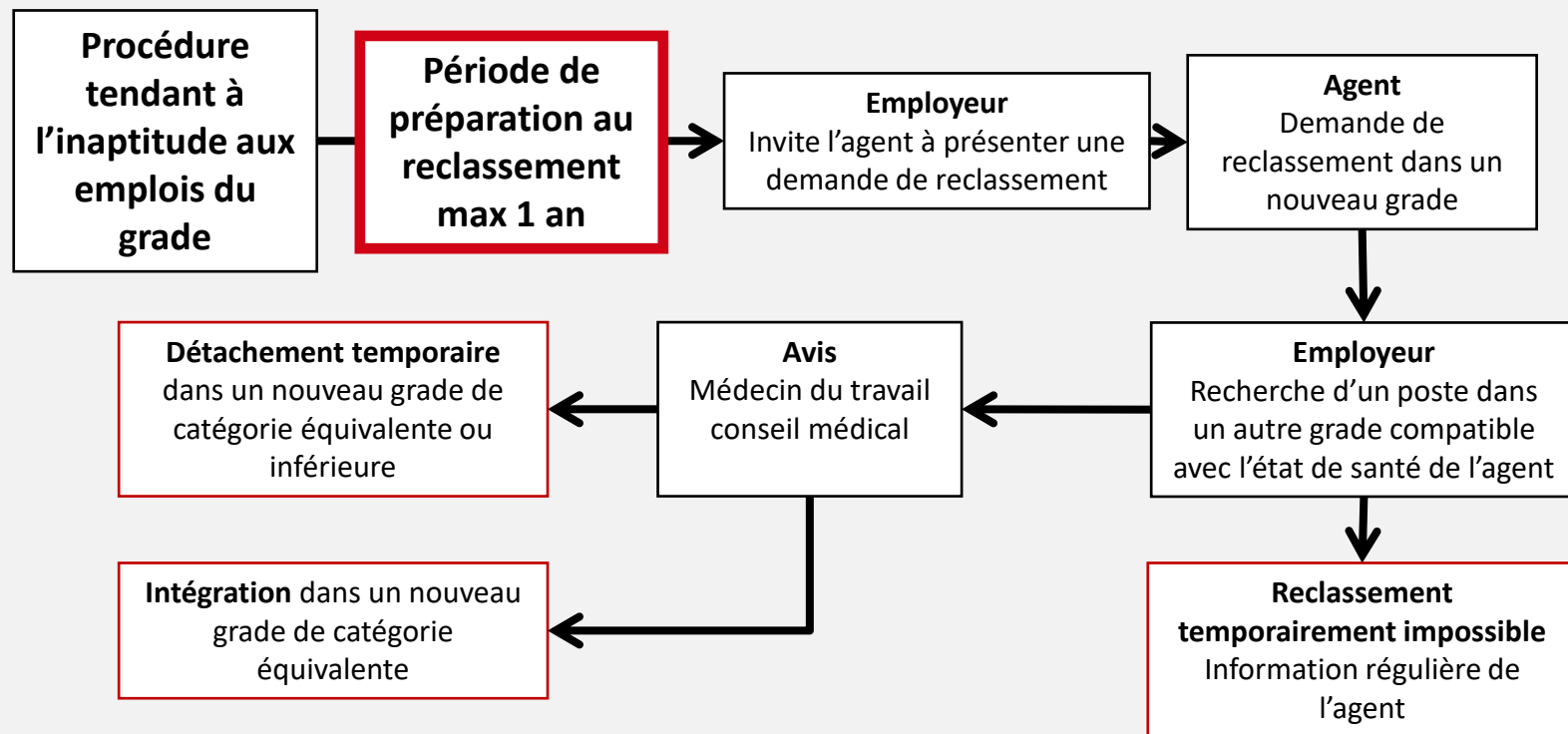
La période de préparation au reclassement a pour objet de **préparer** et, le cas échéant, de **qualifier** son bénéficiaire à l'exercice de nouvelles fonctions **compatibles avec son état de santé**, s'il y a lieu **en dehors de son établissement**.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire **vers le reclassement...**

Article 2-1 du décret 89-376

La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement



La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement

➤ Quels sont les objectifs de la PPR ?

Préparer et, le cas échéant, **qualifier son bénéficiaire** pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son administration d'affectation.

➤ Que peut faire l'agent pendant la PPR ?

Des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans l'administration d'affectation ou **autre administration/établissement public**

= Convention tripartite

La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement

➤ Principes

PPR divisée en **deux moments** : **Préparer** et **qualifier** l'agent pour l'occupation de nouveaux emplois **compatibles avec son état de santé**

✓ Construire son projet de reconversion professionnelle

- Mûrir leur réorientation professionnelle
- Bâtir un nouveau projet professionnel
- Formaliser le projet d'évolution professionnel

✓ Acquérir de nouvelles compétences

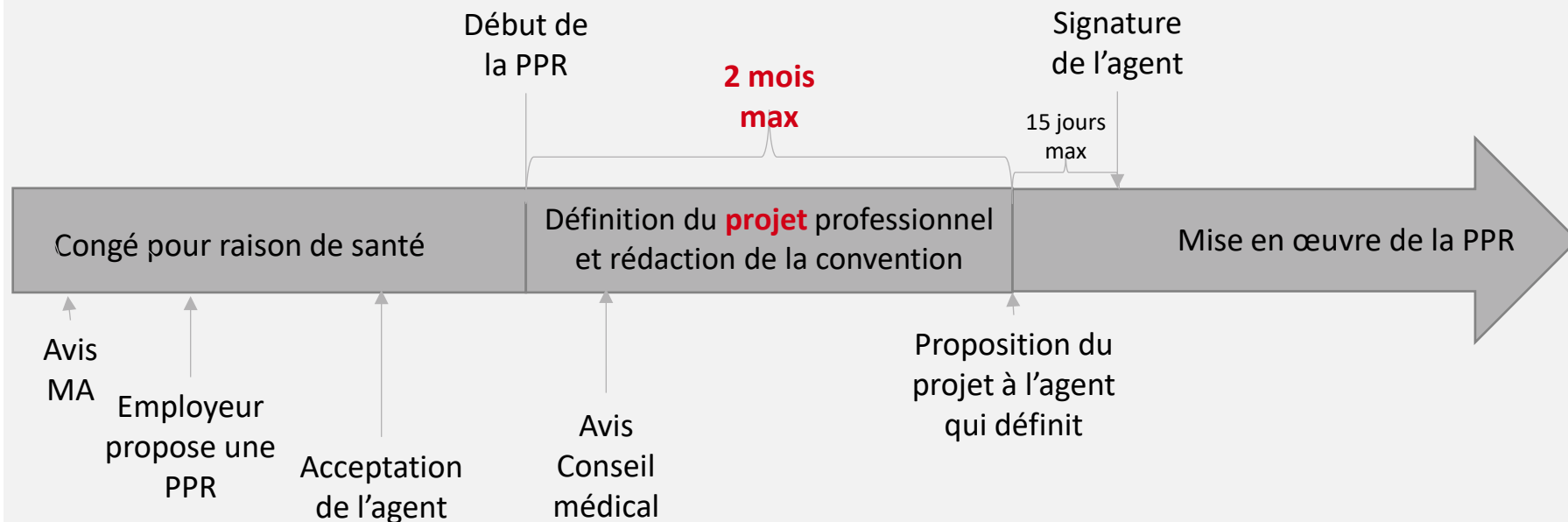
- Se former
- Se qualifier/certifier
- Observer et se "mettre en situation"

La période de préparation au reclassement

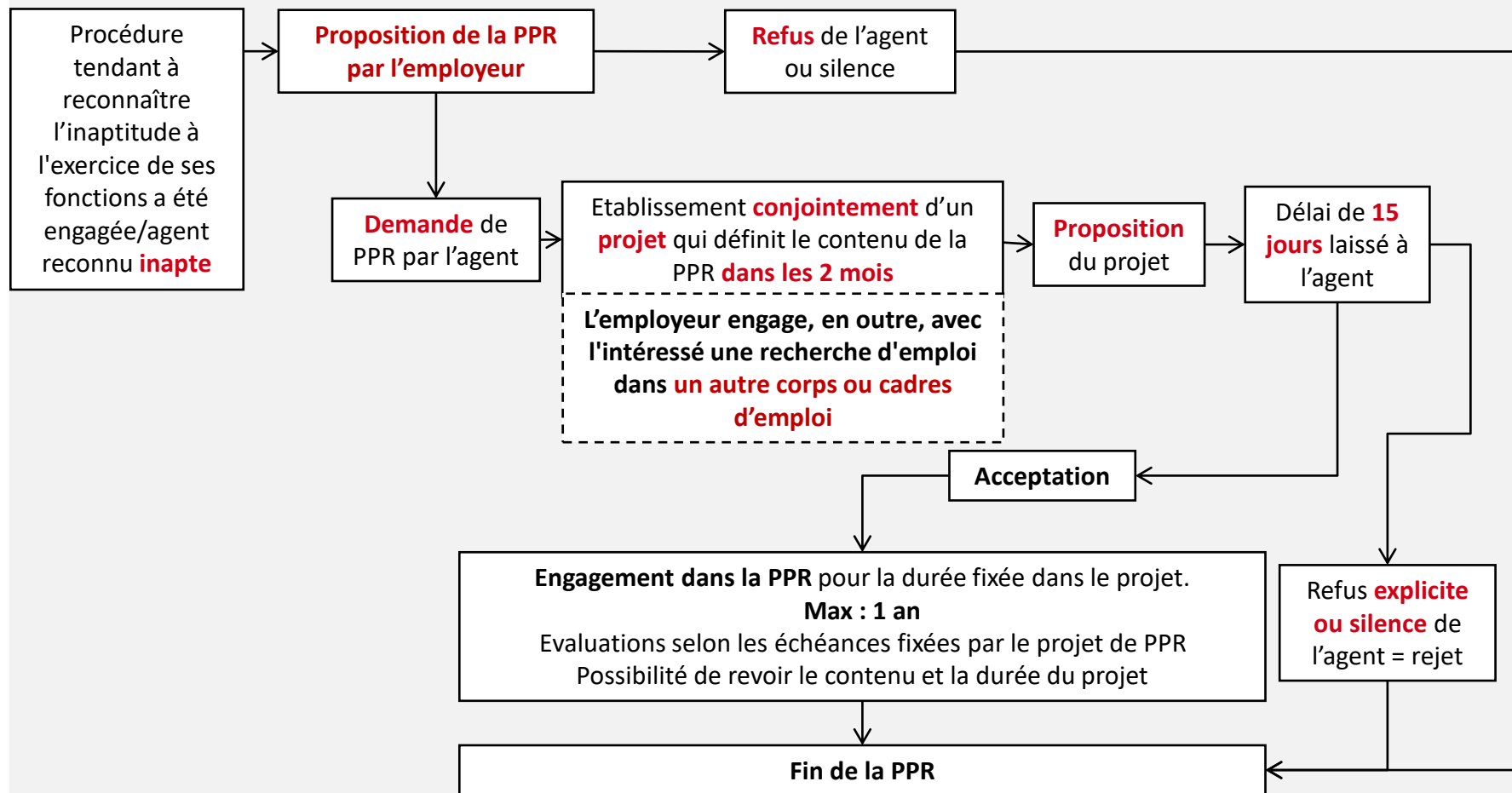
Préparer le reclassement

L'autorité investie du pouvoir de nomination établit **conjointement** avec l'agent un projet qui

- définit
- Le **contenu** de la préparation au reclassement
 - les **modalités** de sa mise en œuvre
 - Fixe **la durée**



La période de préparation au reclassement



La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement

Par un avis du 18 novembre 2014, la commission de réforme a déclaré Mme A... inapte à l'exercice de ses fonctions d'agent technique des écoles et s'est prononcée en faveur d'un reclassement.

La commune de Pessac lui a alors fait bénéficier d'une période d'immersion sur des fonctions relevant d'un grade ouvert au reclassement **qui constitue une période de préparation au reclassement**. Suivant la procédure mise en place localement, les agents qui en bénéficient ont vocation à être reclassés sur ces postes, **après le cas échéant, avoir effectué des formations et bilans d'évaluations favorables**.

- 1^{ère} immersion : « profil trop éloigné des attentes du poste » insuffisance dans l'acquisition des compétences et outils et une absence de culture administrative et de méthodes de travail de l'intéressée
- 2^{ème} immersion : dysfonctionnement et difficultés d'adaptation reconstruites sur ce poste
- 3^{ème} immersion : expert la déclare apte pour une reprise sur le poste proposé en TPT

L'administration, qui n'a pas méconnu ses obligations quant à la prise en charge de l'agent dans le cadre de sa procédure de reclassement sur le poste d'agent d'accueil, n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité.

CAA de Bordeaux, 13/05/2024, 22BX01711

La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement

➤ Quelle est la position statutaire de l'agent durant la PPR ?

Activité dans son corps d'origine

Cette période est **assimilée à une période de service effectif.**

Article L826-2 CGFP

PPR réouvre-elle des droits à congé pour raison de santé ?

➤ Les congés ont-ils un impact sur la durée de la PPR ?

Les congés pour raison de santé, le CITIS, Congé maternité et les congés liés à l'accueil de l'enfant prolongent la PPR

La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement

➤ Quelle est la rémunération du fonctionnaire pendant la PPR ?

TIB, IR, SFT, CTI (FPH), primes non liées à l'exercice des fonctions

Prime AS

Le texte fait référence **à la fonction** et non au corps

Arrêté du 23 avril 1975

INSTRUCTION N° DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière

L'issue de la PPR

...une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, **pendant une durée maximale d'un an.**

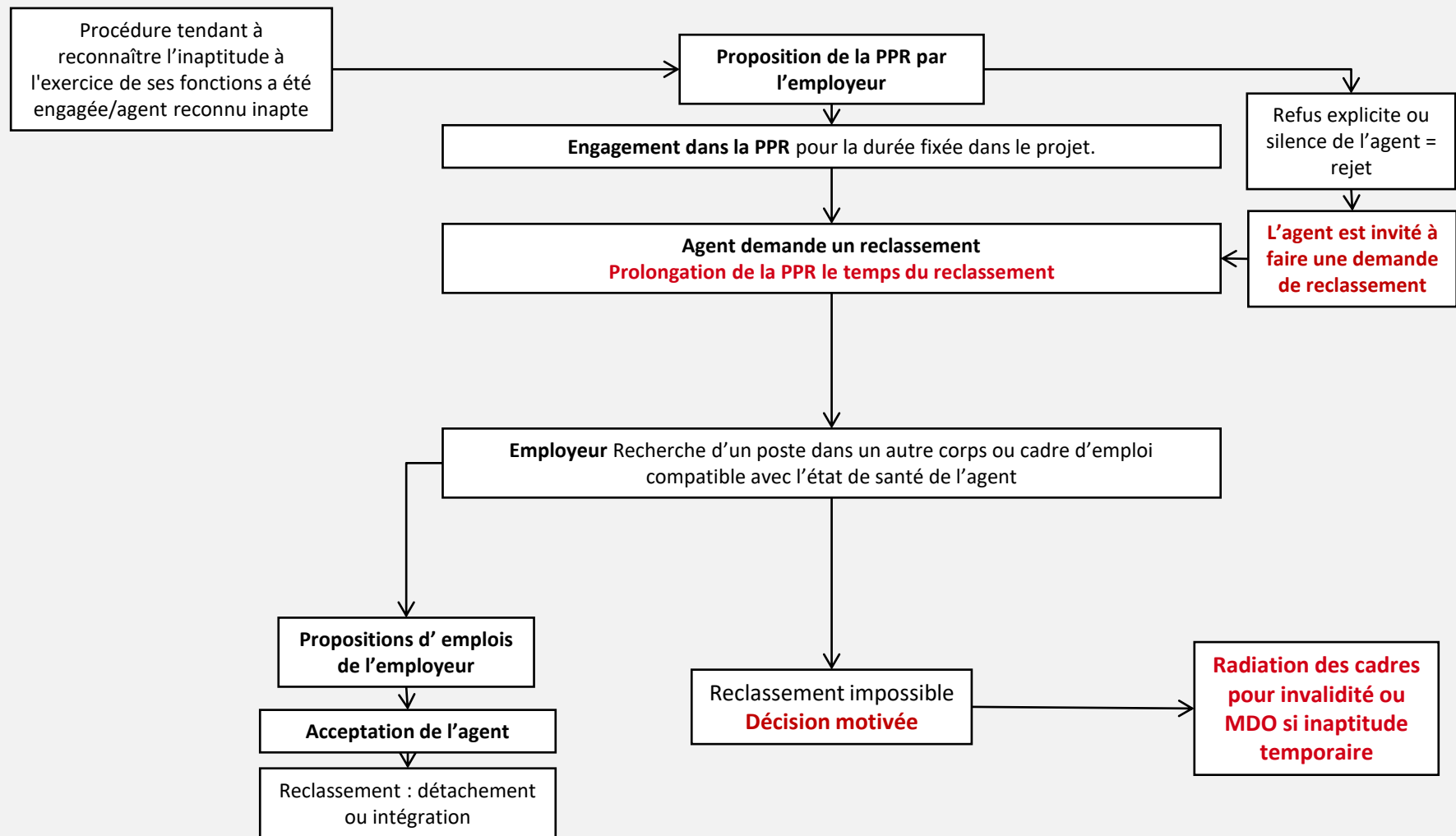
L826-2 CGFP

...au terme de laquelle l'intéressé **présente sa demande de reclassement.**

Le projet peut être écourté **en cas de manquements caractérisés à l'engagement** [de l'agent] ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Décret 89-376





Radiation des cadres pour invalidité

Le fonctionnaire qui se trouve dans **l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions** par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite :

	Invalidité non imputable	Invalidité imputable
- Soit d'office	à l'épuisement des droits sauf si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement	Mini 12 mois de CITIS
- Soit sur demande n'importe quand		

Conditions pour la retraite d'office : inaptitude définitive à toute fonction ou à ses fonctions sans possibilité de reclassement/refus de l'agent



L'intéressé a droit à la pension rémunérant les services **sous réserve que ses blessures ou maladies aient été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquerrait des droits à pension.**



Lorsque le fonctionnaire est mis à la retraite pour invalidité **et qu'il n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;**

Avis conforme de la CNRACL

L'admission à la retraite est prononcée, **après avis de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales**, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination.

Article 2 du décret 2003-1306

Article 31 du décret 2003-1306

Le pouvoir de décision appartient dans tous les cas **à l'autorité** qui a qualité pour procéder à la nomination, **sous réserve de l'avis conforme de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales**. Cet avis est motivé.

Les énonciations de cette décision **ne peuvent préjuger ni de la reconnaissance effective du droit, ni des modalités de liquidation de la pension**, ces dernières n'étant déterminées que par l'arrêté de concession.

Tierce personne

Obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les **actes ordinaires de la vie**

Depuis le 1^{er} avril 2024, le montant mensuel alloué pour une tierce personne est de **1342,26 € brut** (soit 16 107,12 € / an)

Le droit à ARE

● Jurisprudence administrative

- Fonctionnaire radié des cadres pour invalidité d'office
- Inscrit comme demandeur d'emploi
- Remplissant les autres conditions

Un ancien agent public satisfait à la condition d'aptitude à l'emploi, aussi longtemps qu'il demeure inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. L'ancien employeur ne peut utilement opposer à l'intéressé l'avis concluant à son inaptitude totale et définitive à toutes fonctions émis par le comité médical départemental. Il lui revient, le cas échéant, de saisir le préfet, qui est compétent pour contrôler l'aptitude physique au travail de l'intéressé.

CE., 16 juin 2021, 437800

Cumul Chômage – Pension d'invalidité FP

La pension d'invalidité et la rente viagère d'invalidité versées par les régimes spéciaux de la fonction publique constituent des avantages de vieillesse qui entrent dans le champ du cumul entre ARE et avantages de vieillesse - Décret 26 juillet 2019-article 18.)

Règles de cumul :

- Avant **50 ans** : **cumul intégral** ;
- Entre **50 et moins de 55 ans** : ARE – **25 %** de l'avantage vieillesse ;
- De **55 à moins de 60 ans** : ARE – **50 %** de l'avantage vieillesse ;
- A partir **de 60 ans** : ARE – **75 %** de l'avantage vieillesse.

Militaires : cumul intégral jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Au-delà : ARE – 75 % de l'avantage vieillesse.

Cumul emploi-retraite

Cumul « libéralisé » (sans restriction) SI :

- liquidation des pensions auprès de la totalité des régimes de base et complémentaires légalement obligatoires ;

ET

- à partir de l'âge légal (62/64 ans) si liquidation à taux plein ou à l'âge taux plein (67 ans).

Ou

- Bénéficie d'une pension personnelle civile ou **CNRACL personnelle d'invalidité**

Cumul partiel si les conditions du cumul « libéralisé » ne sont pas respectées :

Plafond : rémunérations issues de l'activité reprise ne peuvent dépasser **le tiers du montant annuel brut de la pension de retraite de base, majoré de 50 % du Minimum garanti.**

Si le plafond est dépassé, la Caisse de retraite (CNRACL/SRE) procède à une réduction du montant de la pension à concurrence dudit dépassement.

(la situation de l'assuré est vérifiée régulièrement et éventuellement modifiée en csq)



LA PPR DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

L'OFFRE D'INTERVENTION DU FIPHFP



1/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Les règles de mobilisation du FIPHFP



L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement

Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée

Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

Quel outil ?



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Version actuelle : V2024-01



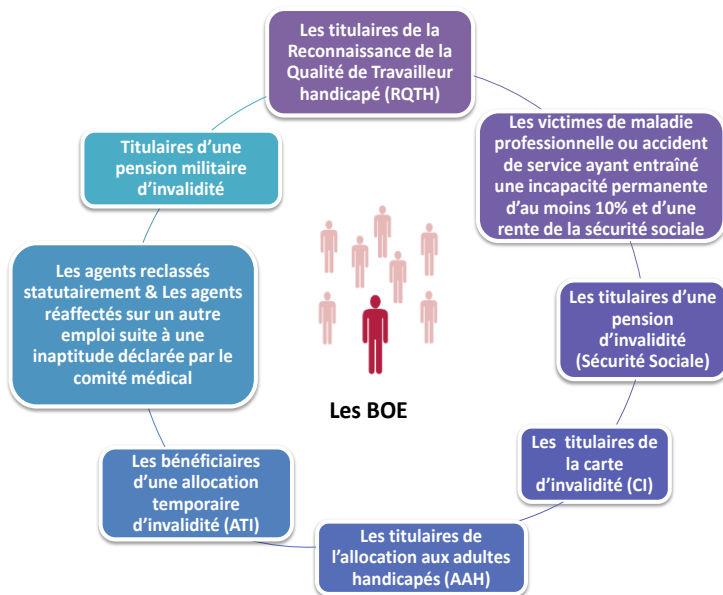


Les principes d'intervention du FIPHFP

- Une **mutualisation des moyens** alloués à la politique handicap au sein de la FP et le respect de l'équité dans l'accès aux compensations ;
- **L'alignement des interventions sur les spécificités de la FP** et notamment le tryptique recrutement / maintien dans l'emploi lorsque survient le handicap / carrière sans discrimination ;
- L'ancrage de la politique handicap chez les employeurs publics : le **conventionnement** ;
- La nécessité d'un **portage de la politique handicap** au plus près des territoires.

Les agents éligibles

- 1 ■ Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



- 2 ■ Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude sur certaines aides

Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un an dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.



Les règles de mobilisation

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.



Les règles de mobilisation

- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.

- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides)

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile hors convention FIPHFP.

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration



Sélection d'aides du catalogue des interventions susceptibles d'être mobilisées dans le cadre d'une PPR

Le catalogue des interventions



AVANT LA PPR

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
19. Bilan de compétences et bilan professionnel	2 000€ Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétences peut être financé par un OPCA. Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Obligation de recourir à un prestataire externe.



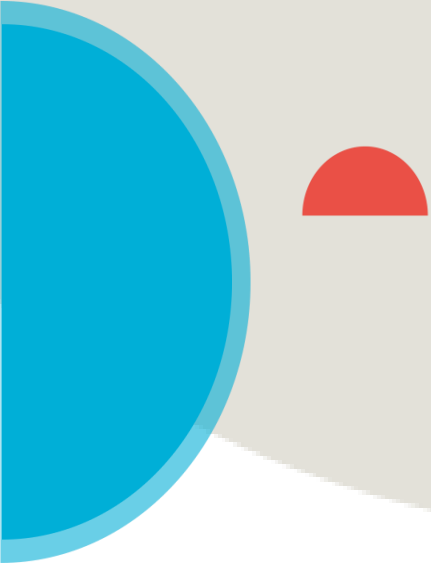
PENDANT LA PPR

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
21. Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)	10 000€ <u>pour la durée de la PPR</u>	L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR). 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.
25. Surcoût des actions de formation	Prise en charge des surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques et des surcoûts pédagogiques de la formation, dans la limite de 150€/J tout compris.	Les demandes sur devis doivent être faites <u>au plus tôt</u> dans les deux mois précédant la date de la formation
16. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel <u>Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur.</u> <u>A compter du 1er juillet 2022 : 20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€.</u> Renouvellement annuel	Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.



APRES LA PPR

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
22. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	10 000 euros dans une limite d' une année	La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP. Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).
16. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur. A compter du 1er juillet 2022 : 20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€. Renouvellement annuel	Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.



La PPR : les outils disponibles

***Le kit PPR du
Handi-Pacte Occitanie***

Pierre JOLIDON, Handi-Pacte Occitanie

La PPR – éléments généraux et de contexte



Le Kit PPR est composé d'un **ensemble d'outils personnalisables, prêts à l'emploi**, que vous pourrez utiliser pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de votre collectivité ou établissement.

Il est le fruit d'un **important travail collaboratif**, de nombreux employeurs publics ayant fait le choix **de partager leurs outils** au plus grand nombre, dans une volonté de **mutualiser les moyens** et de **favoriser le partage** entre employeurs de la Fonction Publique.

Le kit « PPR » est **constitué de 35 outils** (sur 200 reçus environ), et fait suite à un travail de **sélection** et de **dépersonnalisation** par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie.

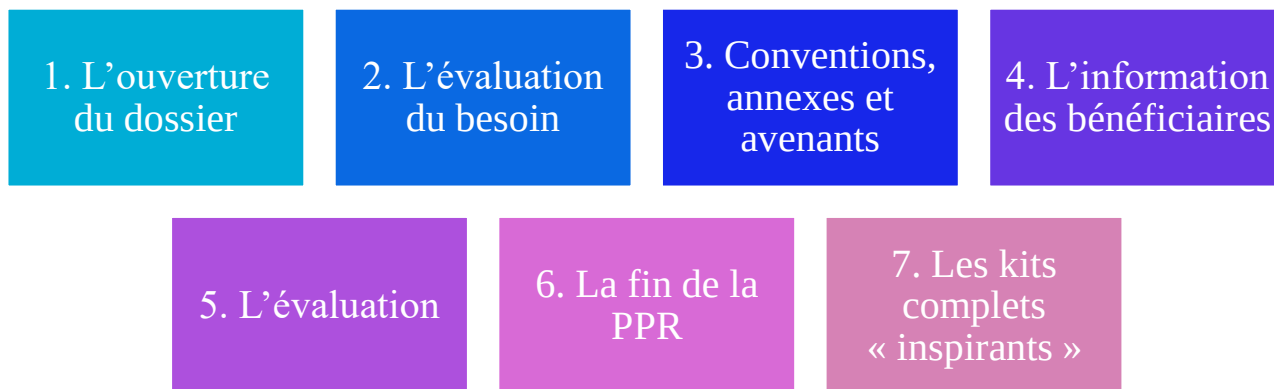
Il est construit autour de 3 principales rubriques :

- 1. Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction Publique
- 2. Documentation utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- 3. Les outils

La PPR – éléments généraux et de contexte



Le dossier **3/ Les outils** est décliné en 7 rubriques, correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement. Chaque sous-dossier comprend plusieurs outils qui poursuivent des objectifs distincts.



Cartographie des outils mis à disposition



1. L'ouverture du dossier

Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
1.1	▪ Contexte et mise en œuvre de la PPR	▪ CDG 11
1.2	▪ Courrier information agent PPR	▪ CDG 09
1.3	▪ Délibération PPR	▪ CDG 82
1.4	▪ Formulaire de réponse PPR	▪ CDG 46
1.5	▪ Navette médecine prévention	▪ CDG 65
1.6	▪ Fiche de protection sociale	▪ CDG 82
1.7	▪ Arrêté octroi PPR	▪ CDG 11

Cartographie des outils mis à disposition

2. L'évaluation du besoin



Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
2.1	▪ Analyse du besoin en accompagnement	▪ CDG 11
2.2	▪ Questionnaire préalable à la définition du projet de PPR	▪ Handi-Pacte Ile-de-France
2.3	▪ Enquête préalable à une PPR	▪ CDG 33
2.4	▪ Recensement des formations	▪ CDG 11
2.5	▪ Recensement des possibilités d'accueil en stage	▪ CDG 11

Cartographie des outils mis à disposition

3. Conventions, annexes et avenants



Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
3.1	▪ Convention PPR	▪ CDG 11
3.2	▪ Courrier proposition de stage	▪ Handi-Pacte AURA
3.3	▪ Convention d'immersion tripartite	▪ CDG 56
3.4	▪ Période de formation	▪ CDG 11
3.5	▪ Avenant prolongement PPR	▪ CDG 11
3.6	▪ Plan d'actions	▪ CDG 48

Cartographie des outils mis à disposition

4. L'information des bénéficiaires



Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
4.1	▪ Vidéo d'information à destination des cadres - Votre rôle pendant la PPR	▪ Handi-Pacte AURA
4.2	▪ Vidéo d'information à destination de l'ensemble des agents - La PPR	▪ Handi-Pacte AURA
4.3	▪ Guide d'information à destination des agents (non modifiable)	▪ Ville de Paris
4.4	▪ Plaquette personnalisable à destination des agents	▪ Handi-Pacte AURA
4.5	▪ Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR	▪ Handi-Pacte IDF
4.6	▪ FAQ relative à la PPR à destination des agents	▪ CDG 65
4.7	▪ Guide pratique à destination des agents	▪ CDG 79

Cartographie des outils mis à disposition

5. L'évaluation

Cette rubrique est composée des outils suivants :



Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
5.1	▪ Evaluation périodique de la PPR	▪ CDG 11
5.2	▪ Bilan de stage réalisé dans le cadre de la PPR	▪ CDG 56
5.3	▪ Evaluation des formations réalisées dans le cadre de la PPR	▪ CDG 48
5.4	▪ Grille d'évaluation des compétences dans le cadre d'une immersion	▪ CDG 56
5.5	▪ Fiche de suivi et d'évaluation de l'agent dans le cadre de la PPR	▪ CDG 76

Cartographie des outils mis à disposition

6. La fin de la PPR



Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
6.1	▪ Fiche clôture du dossier	▪ CDG 11
6.2	▪ Courrier de clôture à destination de l'agent	▪ CDG 32
6.3	▪ Arrêté portant maintien en activité à l'issue de la PPR	▪ CDG 11

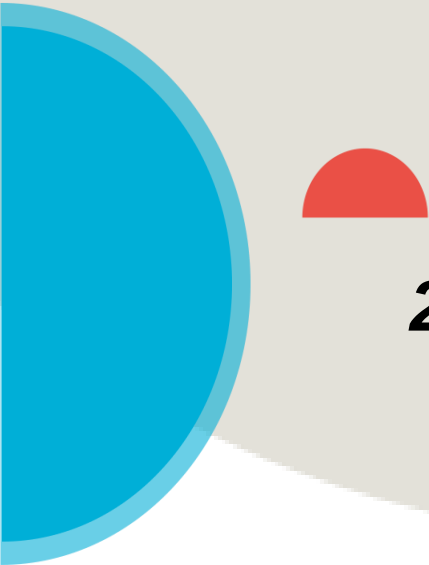
Cartographie des outils mis à disposition



7. Les kits complets inspirants

Cette rubrique est composée des outils suivants :

Numéro de l'outil	Intitulé	Contributeur
7.1	▪ Ensemble des outils - Dispositif Atout PPR	▪ CDG 31
7.2	▪ Ensemble des outils - Carnet de bord PPR	▪ CDG 11



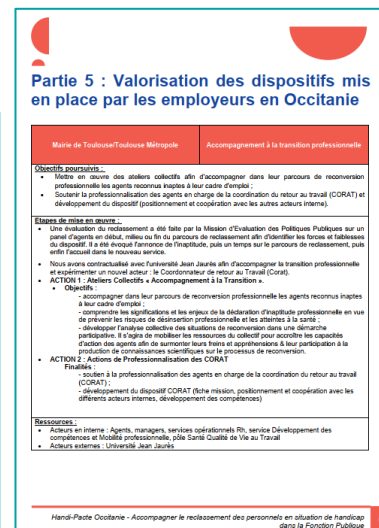
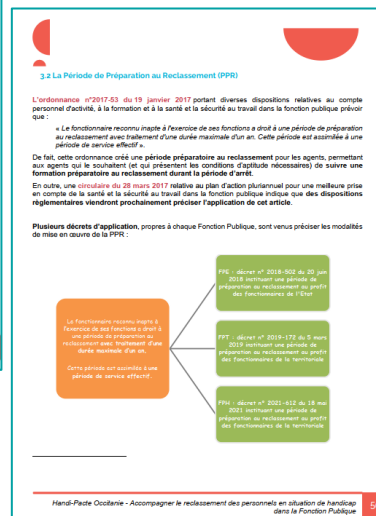
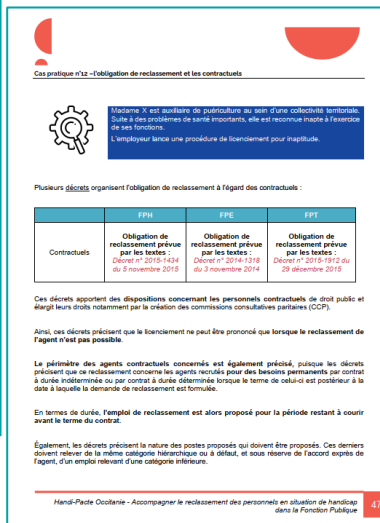
2/ Les outils disponibles

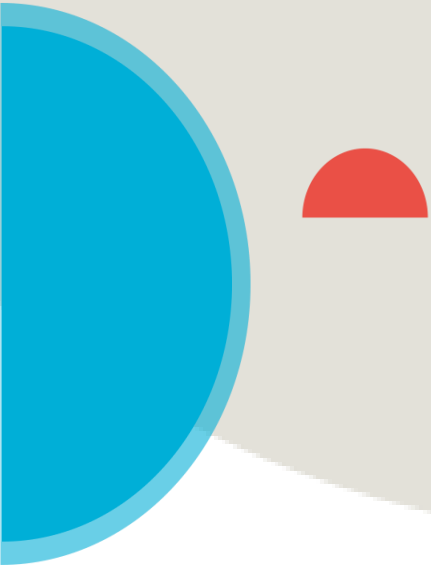
Le guide du reclassement

Cartographie des outils mis à disposition

L'élaboration d'un guide juridique sur le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique – 2021, mis à jour en septembre 2022 et en septembre 2024

Actualisation en 2024,
publication à venir





La PPR : les outils disponibles

Les webinaires accessibles en replay

Cartographie des outils mis à disposition

Replay du webinaire : « Le maintien dans l'emploi des agents titulaires » :



Le maintien dans l'emploi des agents titulaires

<https://www.youtube.com/watch?v=cO0WWjUSaME>



1h16'

Cartographie des outils mis à disposition



**Le reclassement et la Période
préparatoire au reclassement (PPR),
organisé par le Handi-Pacte AURA**

<https://www.youtube.com/watch?v=oNqcdUMoQW0>



1h29'





Cartographie des outils mis à disposition



**La mobilisation de la PPR, organisé
par le Handi-Pacte Occitanie**

<https://www.youtube.com/watch?v=jqezKgcQN9E>



1h33'



Cartographie des outils mis à disposition



**La mobilisation de la PPR, organisé
par les Handi-Pactes Grand Ouest,
avec l'intervention de Maître Mazza**

https://www.youtube.com/watch?v=PhSiGkt_UmQ



1h13'

Cartographie des outils mis à disposition



Vos questions ?



La PPR mise en scène



La PPR mise en scène

Contexte :

Pierre est Aide-soignant dans un établissement de 800 Pierres et est en CITIS au titre d'une hernie discale L4-L5 et d'une tendinopathie de la coiffe des rotateurs depuis 3 ans.

Personnages :

Directeur des Ressources Humaines (Florent) : Pragmatique, qui envisage son métier comme étant un accompagnement et une évolution des compétences des Pierres, mais qui a des consignes, doit respecter son obligation d'obéissance et de loyauté et qui a des exigences de continuité du service.

Aide-soignant en CITIS (Pierre) : souhaite conserver son emploi au retour de son congé pour raison de santé, tout en requérant un aménagement conforme aux préconisations émises par les experts.

Référente handicap Lucie (Lucie) : garante de l'inclusion et du respect des droits des Pierres en situation de handicap, qui apporte des solutions permettant le respect par l'employeur de son obligation de maintien dans l'emploi et des solutions concrètes de travail pour l'Pierre.

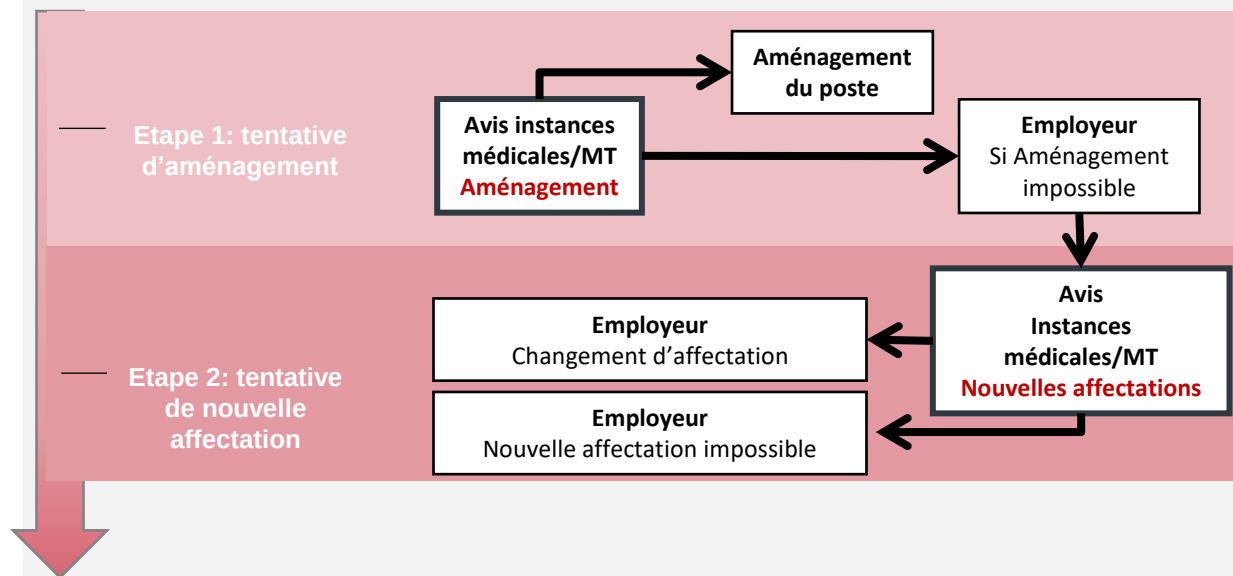
Scène introductive : Le suivi de Pierre durant le congé pour raison de santé

La PPR mise en scène

Scène introductive : le suivi de Pierre durant le congé pour raison de santé

Le médecin agréé conclu à l'aptitude de Pierre à reprendre ses fonctions mais avec des restrictions importantes :

Pas de charge de plus de 5 kg, pas de station debout prolongée, ne peut pas lever les bras à + de 90 ° et pas de manipulation de patient...



- Proportionnalité
- Aménagement « raisonnable » du poste

- Coût
- Taille et les moyens de l'établissement
- Possibilité d'obtenir des aides d'un fonds public.

La PPR mise en scène

Scène introductive : le suivi de Pierre durant le congé pour raison de santé

Les aménagements sont disproportionnés au regard de l'impact sur l'activité de Pierre, ses collègues et l'obligation de santé et sécurité au travail ; il n'y a par ailleurs pas de poste correspondant au corps, aux capacités physiques et au grade de Pierre.

FLORENT prend une décision d'impossible aménagement et de nouvelles affectation impossible.

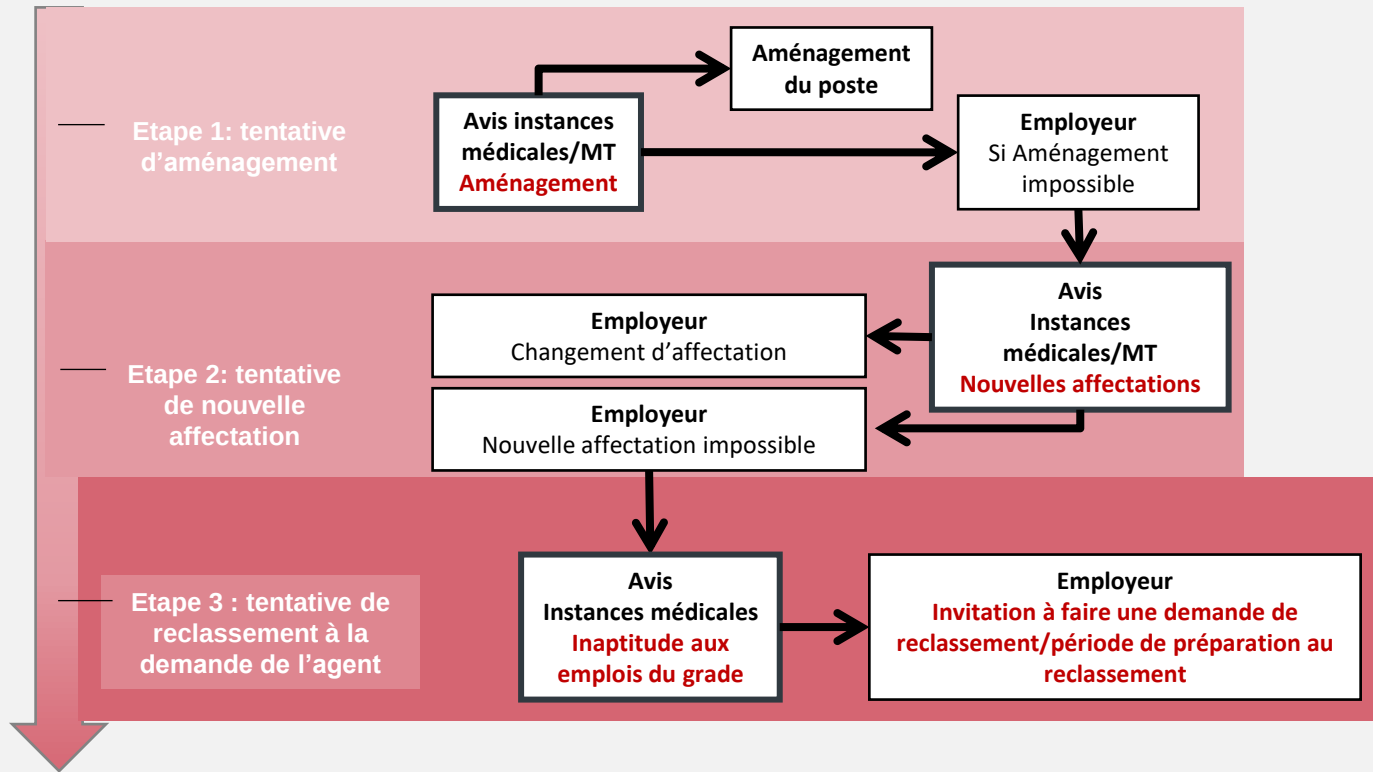
Après plusieurs échanges avec Lucie, Pierre a accepté le rendez-vous proposé par Lucie pour proposer la PPR.

Quels sont les risques pour un établissement de ne pas proposer de PPR à un agent inapte ?

Sans poste dans l'établissement, peut-on s'exonérer de proposer une PPR ?

Peut-on proposer PPR et reclassement en même temps ?

Scène première : Proposer à Pierre la PPR



La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

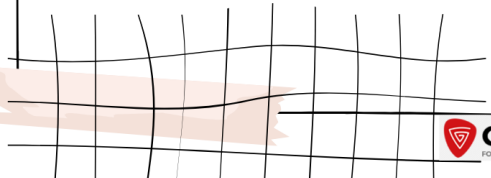
Supplément AS ?

La base de la **moyenne des montants mensuels de la prime spéciale de sujétion** perçue pendant les **six derniers mois d'activité** avant la date d'admission à la retraite.

Quelles sont les conséquences d'un reclassement ?



L'impact sur la carrière : Le reclassement se traduit par un **détachement** dans un nouveau grade donc l'agent relèvera d'une nouvelle grille avec son rythme d'avancement



La rémunération

~~Primes liées à l'exercice des fonctions~~



Garantie indiciaire

La retraite :

Sur la catégorie active : pas d'impact si la condition de **17 ans** de catégorie active est remplie.

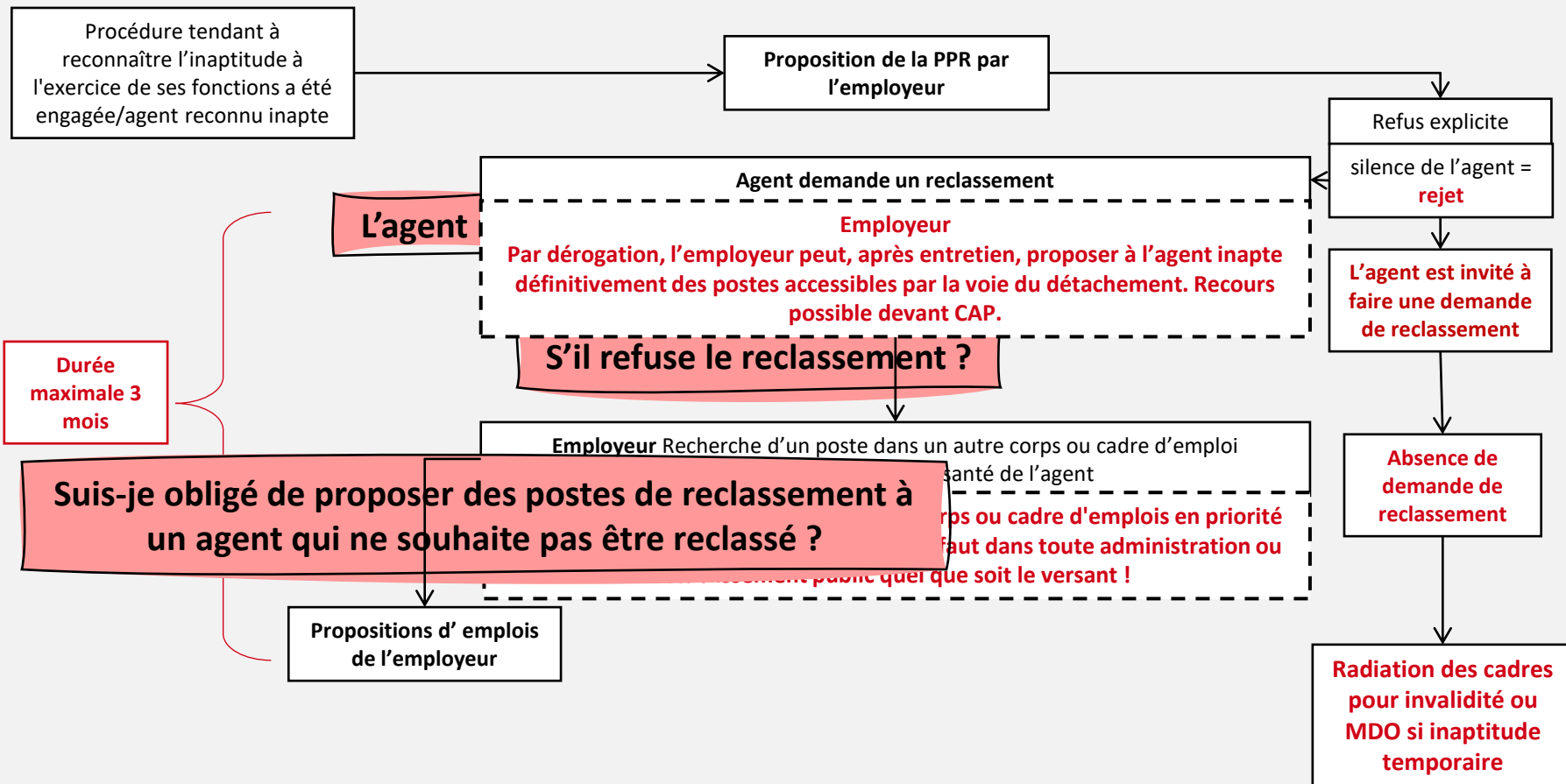
Il y aura un impact sur la **limite d'âge**



La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

Quel délai pour reclasser un agent ?



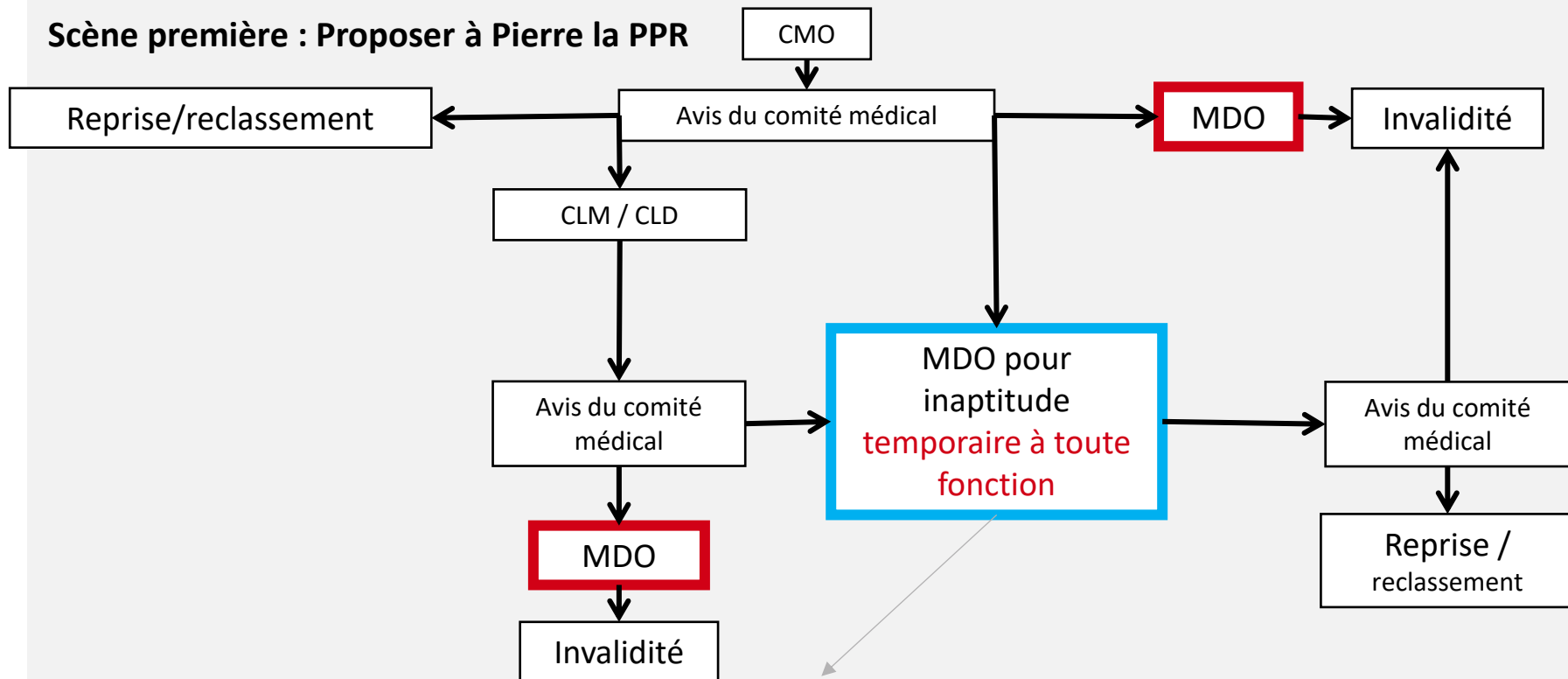
La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

**Quelle position de l'agent dans l'attente
de sa demande de reclassement ?**

La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR



L'agent qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est reconnu inapte, définitivement ou non, à l'exercice de ses fonctions, ne peut être mis en disponibilité d'office sans s'être préalablement vu proposer par l'administration, après avis du comité médical, le bénéfice d'une période de préparation au reclassement.

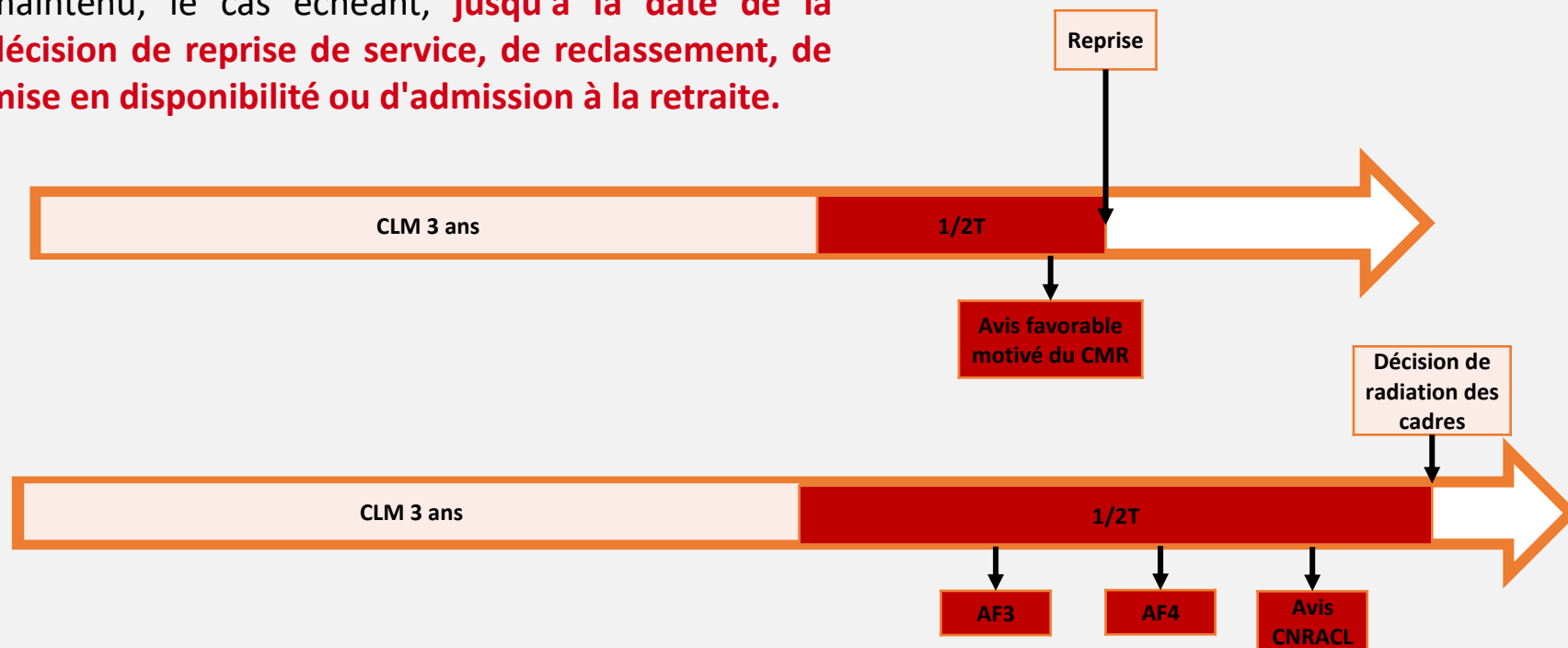
CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 24/05/2022, 20TL22699

La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

À l'épuisement des droits à congés pour raison de santé, **le paiement du demi-traitement** est maintenu, le cas échéant, **jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.**

Article 17 et 35 du décret 88-386

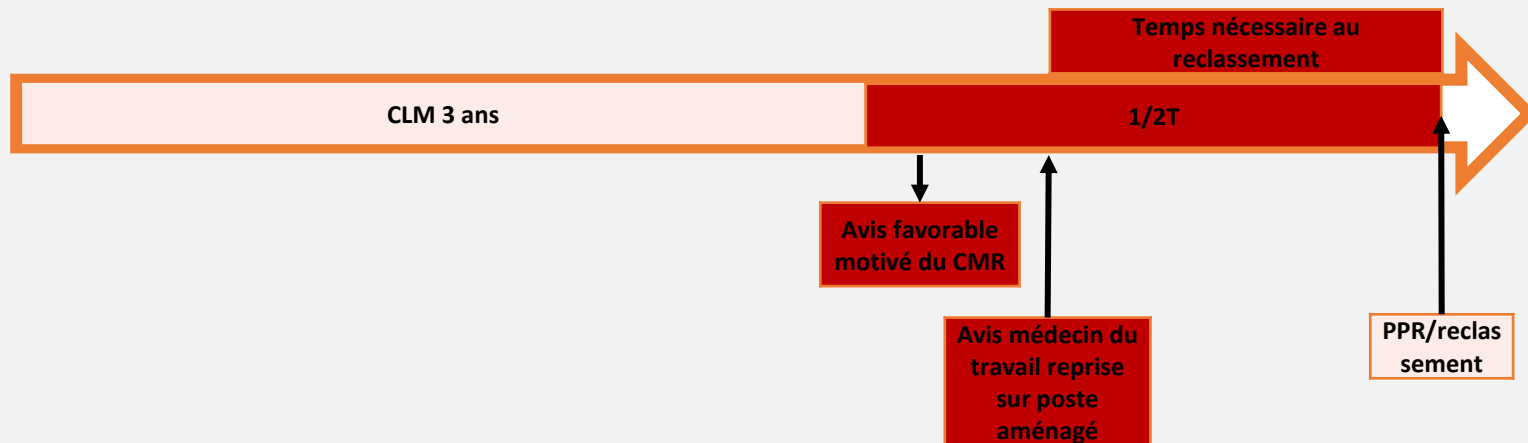


La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

À l'épuisement des droits à congés pour raison de santé, **le paiement du demi-traitement** est maintenu, le cas échéant, **jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.**

Article 17 et 35 du décret 88-386



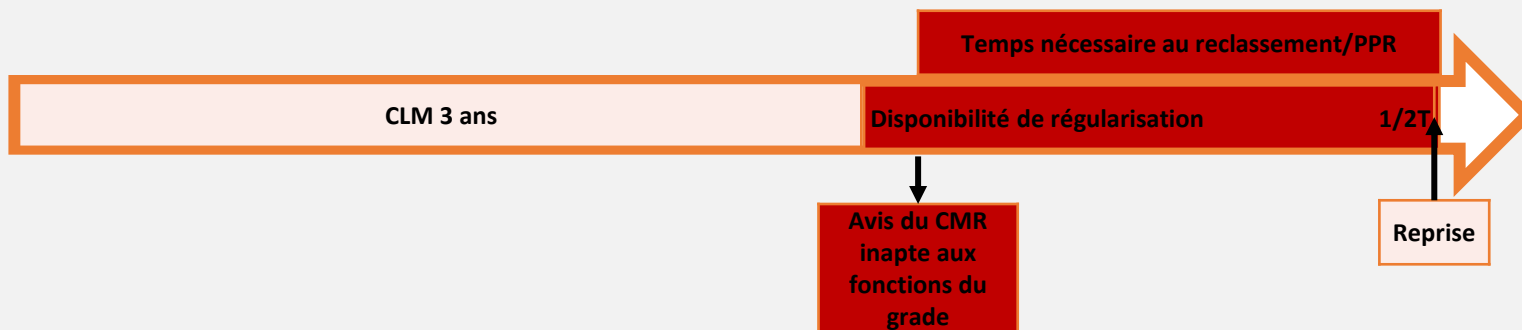
La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

Le fonctionnaire qui, à l'expiration de ses droits statutaires à congé, est **reconnu inapte à la reprise des fonctions** qu'il occupait antérieurement, **ne peut être mis en disponibilité d'office sans avoir été, au préalable, invité à présenter une demande de reclassement** quand bien même le **comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité** à être reclassé.

La **mise en disponibilité d'office** peut ensuite être prononcée, soit en **l'absence d'une telle demande**, soit **si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite**.

Conseil d'État n° 272433, 27 juillet 2006 et n° 368731, 25 février 2015



Pas d'avis du conseil médical nécessaire pour l'octroi de cette disponibilité provisoire et transitoire

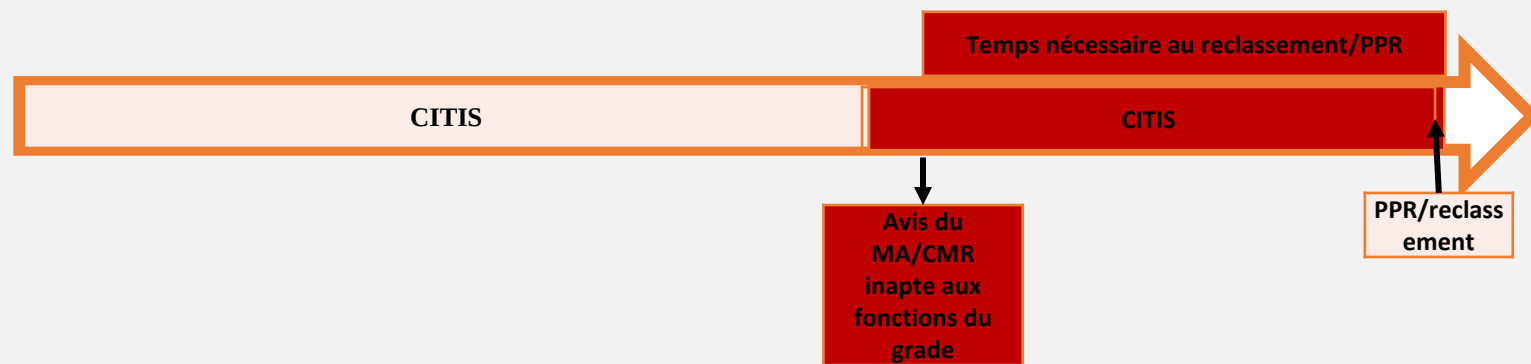
Conseil d'État, 26/01/2021, 430790

La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement **jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.**

Article L822-22 du CGFP



L'agent, **même consolidé**, dont les séquelles l'empêchent de reprendre ses fonctions, **a le droit d'être maintenue en congé imputable sans autre limitation** que celle tenant à sa mise en retraite ou au rétablissement de son aptitude au service, sur son emploi antérieur ou dans le cadre d'un reclassement.

Conseil d'État, n° 332387, 29 octobre 2012
CE, n°393558, 5 décembre 2016

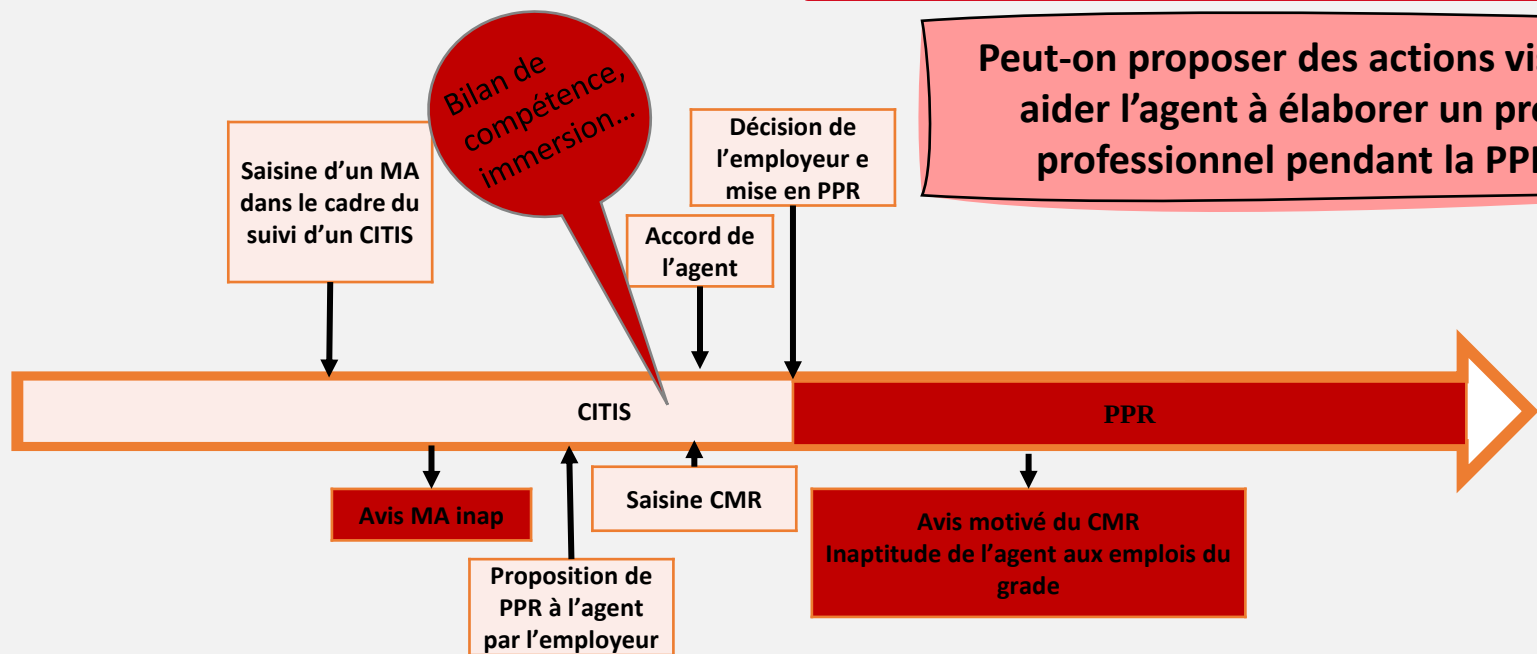
La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement : Construire son projet durant le congé pour raison de santé

« A sa demande et sous réserve d'un **avis médical favorable**, un fonctionnaire peut bénéficier d'une **formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité** durant un **des congés pour raison de santé** (CMO, CLM, CLD, CITIS), en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle. » L822-30 CGFP

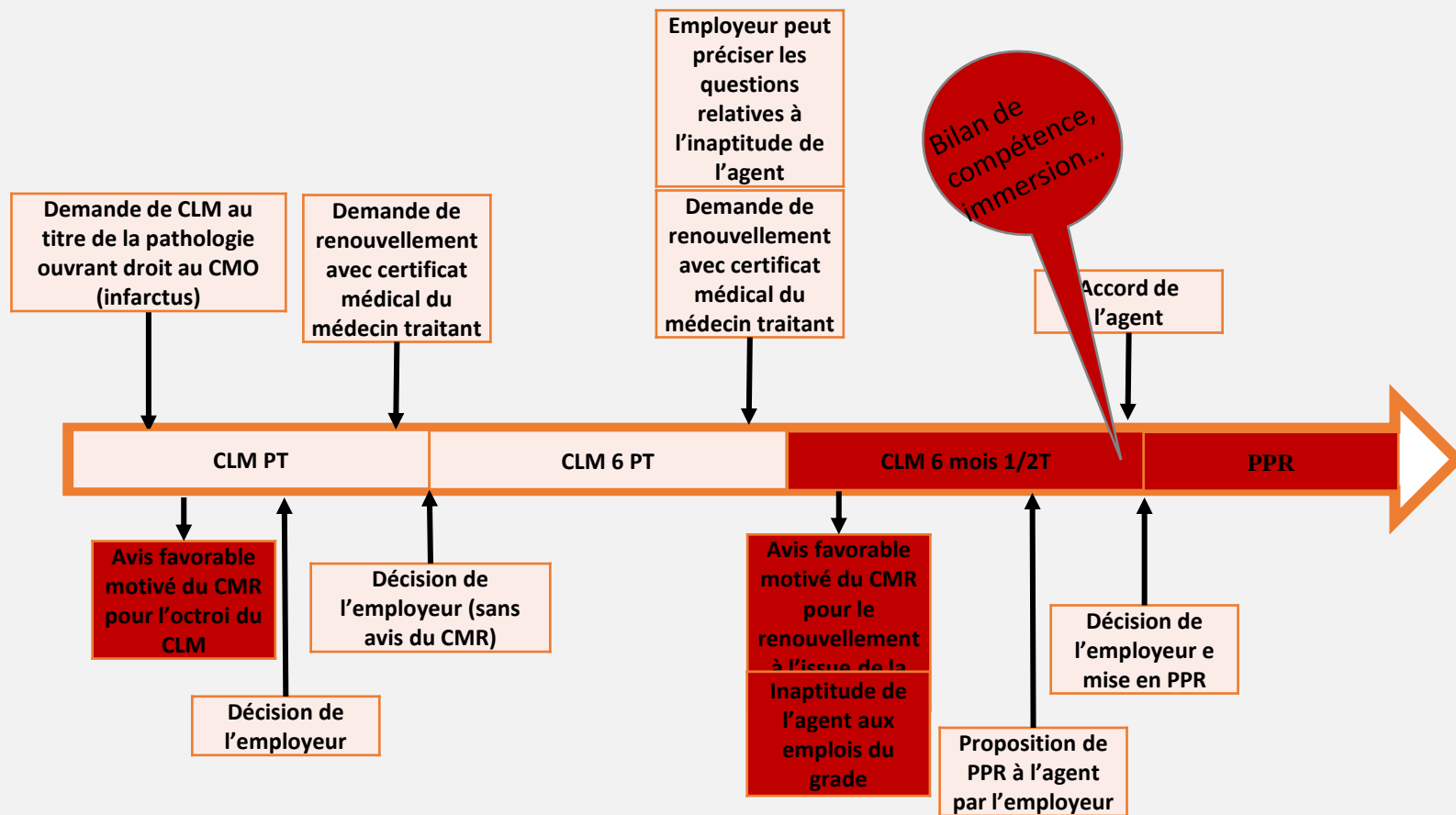
Article L822-30 du Code général de la fonction publique

Peut-on proposer des actions visant à aider l'agent à élaborer un projet professionnel pendant la PPR ?



La période de préparation au reclassement

Préparer le reclassement : Construire son projet durant le congé pour raison de santé



La PPR mise en scène

Scène première : proposer à Pierre la PPR

Le projet est-il censé avoir été élaboré en amont de la PPR ?

**Niveau de précision du projet ?
Doit-il être viable ?**

Mais il est où l'agent, durant la PPR ?!?!?

Et si je ne trouve pas d'immersion, de formation...?

L'agent a-t-il le DROIT d'être accompagné ?

La PPR mise en scène

Scène première : proposer à Pierre la PPR

Un agent a fait un bilan de compétences pendant son CLM souhaite faire une formation de TISF (technicien de l'intervention sociale) et familiale durant sa PPR.

Ce métier est absent de mon établissement.

La formation DETISF dure 2 ans...

Les actions de remise à niveau et le dispositif CléaA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) peuvent-ils être mobilisés durant la PPR ?

La PPR peut-elle avoir pour objet d'accompagner l'agent dans des démarches de recherche d'emploi ?

Un agent souhaite devenir « Agent d'accueil et d'accompagnement dans une maison de service au public » ou « Conseiller numérique France Services ».

Ce métier est absent de mon établissement.

La formation dure de 3 semaines à 4 mois en fonction du niveau de connaissances de la personne, en discontinu.

Scène deux : Le projet de PPR

La PPR mise en scène

Scène deux : le projet de PPR

Quel projet ?

Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

Des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Quel rôle de l'agent et de l'établissement?

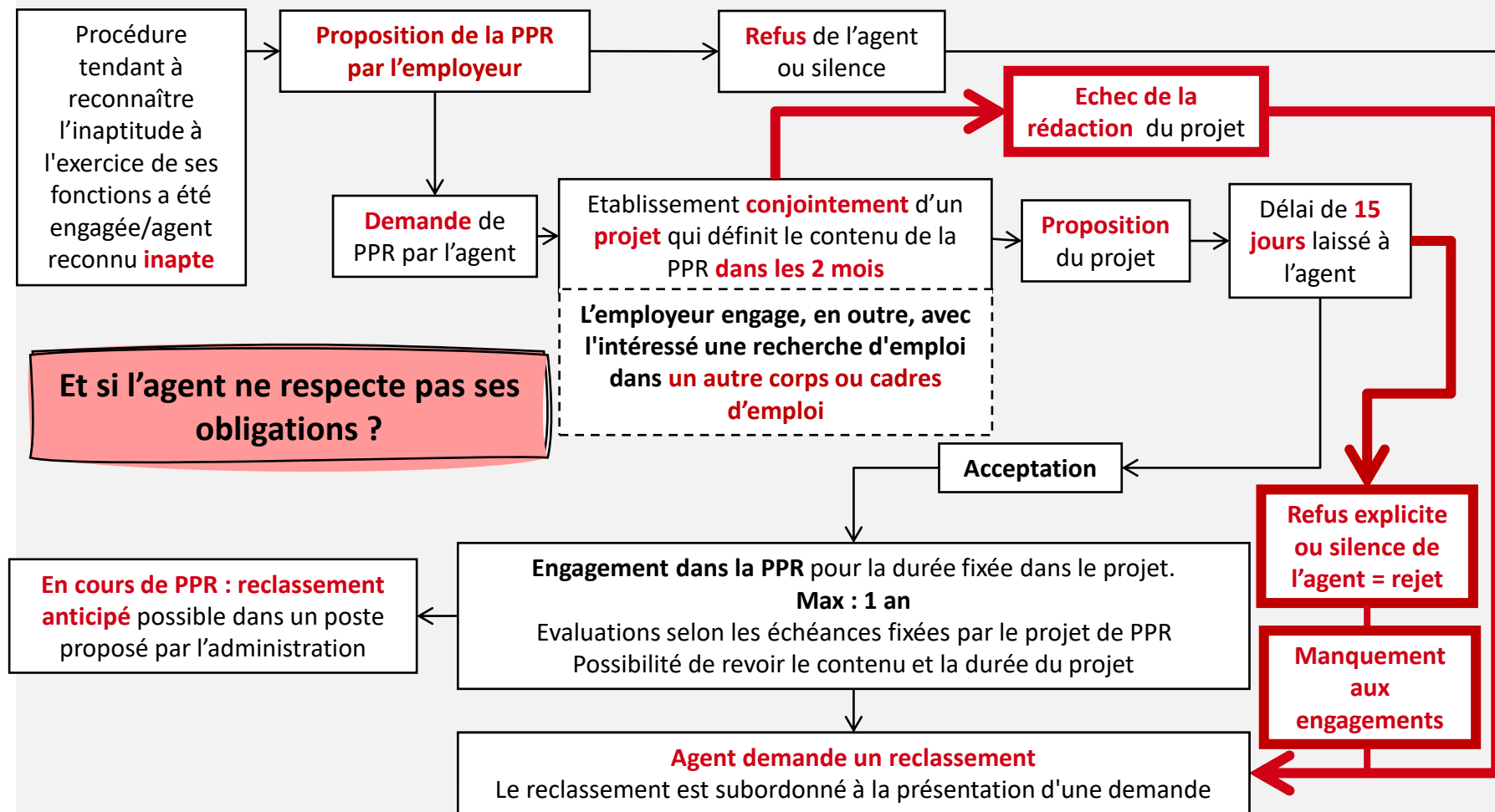
Mobilisables dans le cadre de la PPR

- **Formation permanente**
- **Préparation aux examens** et concours et autres procédures de promotion interne
- **Actions de conversion** permettant aux agents d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles
- **Bilan de compétences**
- **Validation des acquis de l'expérience**

Difficilement mobilisables dans le cadre de la PPR

- **Etudes promotionnelles**
- Parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au **congé de formation professionnelle**
 - Parfaire leur formation personnelle
 - L'agent qui a bénéficié d'un congé de formation professionnelle reprend dans son établissement d'origine, au terme de son congé, un emploi correspondant à son grade

La période de préparation au reclassement



La PPR mise en scène

Scène deux : le projet de PPR

Durant la PPR, puis-je proposer à l'agent :
des missions de renfort dans un service ?
d'occuper un poste pour lequel j'avais prévu de
recruter un CDD pour remplacer un fonctionnaire
absent ?
une mission temporaire ?

**Dois-je au préalable requérir l'avis du médecin du
travail ?**

**Où je mets l'agent au sein de
l'établissement ?**

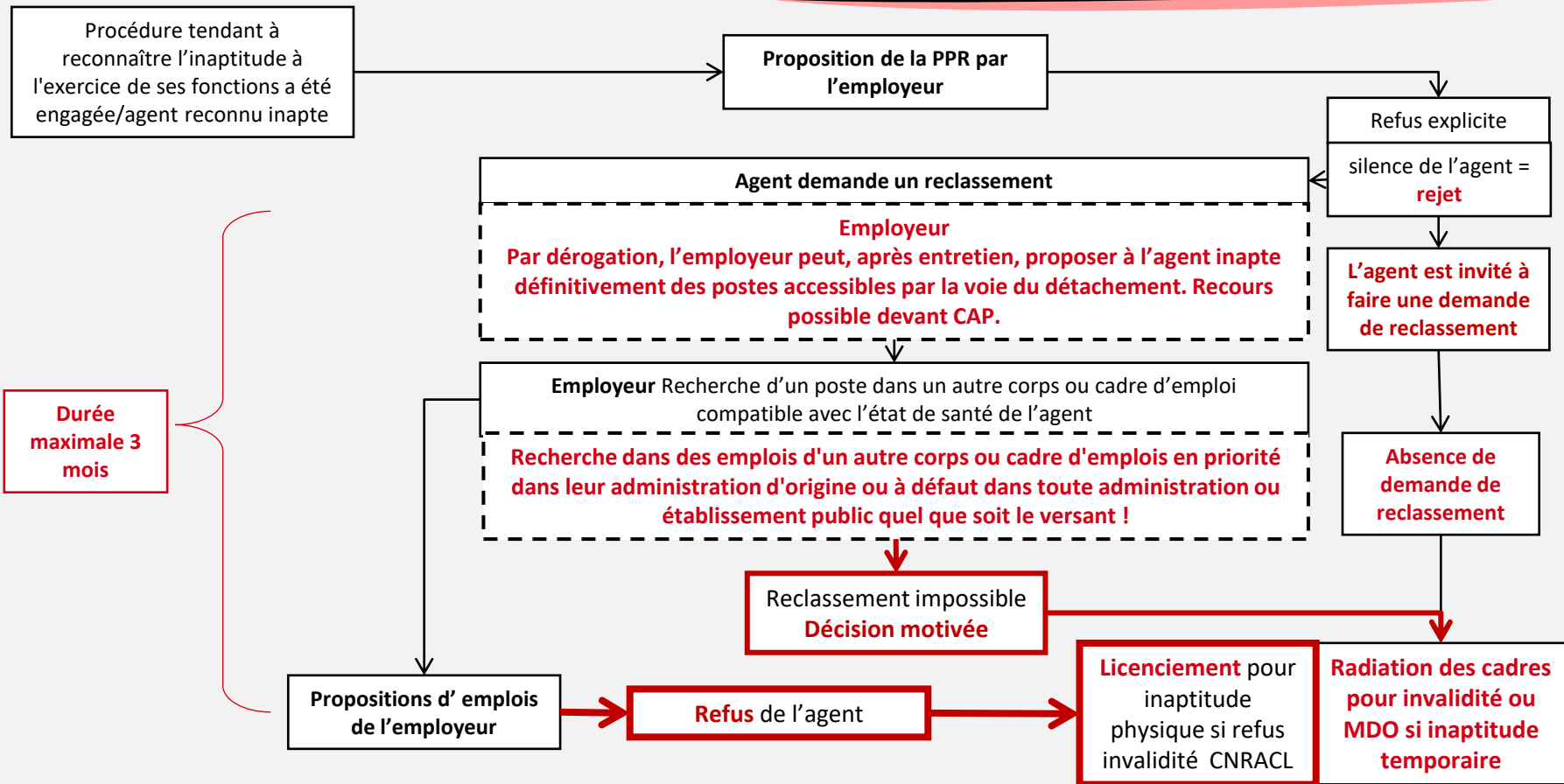
**Puis-je et combien de fois
dois-je modifier le projet de
PPR ?**

Scène trois : Le terme de la PPR

La PPR mise en scène

Scène première : Proposer à Pierre la PPR

Et si je n'ai pas de solution malgré mes recherches dans mon établissement et au-delà ?



La PPR mise en scène

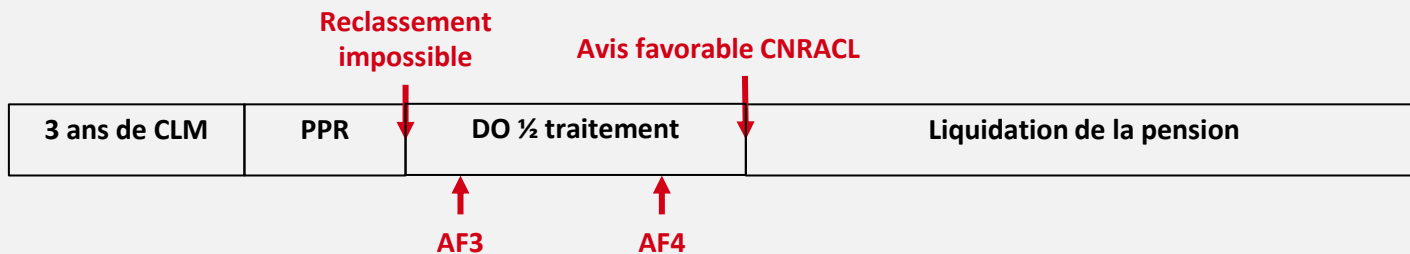
Scène 3 : le terme de la PPR

Si je vais a priori, avoir un poste à lui proposer correspondant à son projet ?

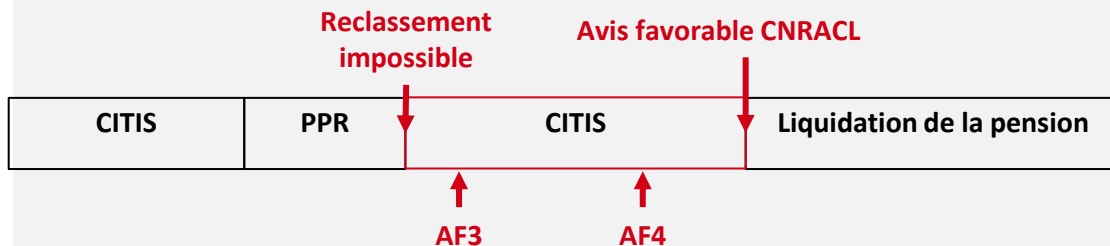
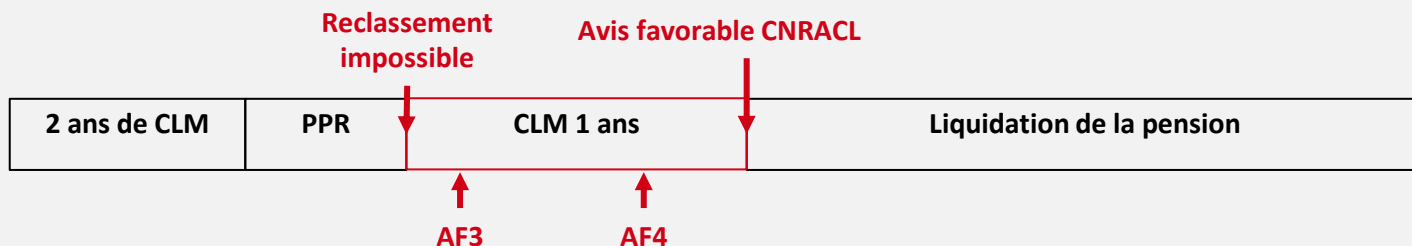
Dans quelle position je mets l'agent ?

Position de l'agent à l'issue de la PPR sans reclassement

Droits à congés épuisés avant le PPR



Droits à congés non épuisé avant la PPR



Le fonctionnaire bénéficiaire d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Article L822-22 du CGFP

La mobilité « classique » une méthode de prévention de l'usure professionnelle ?

Entretien de carrière pour les emplois à risques d'usure professionnelle (Projet de décret)

Identification des agents



Sur la base des informations relatives à l'évaluation de l'exposition aux risques professionnels, à la santé et aux conditions de travail des agents, ainsi que sur toute information utile émanant des différents acteurs participant à la mise en œuvre des obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Sur la base d'informations non confidentielles relatives aux conditions de travail et aux risques professionnels recueillies par le médecin du service de médecine préventive ou le médecin du travail.

Document élaboré à la suite de l'entretien

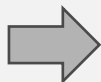


Mentionne les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent ainsi que son projet professionnel, les modalités d'accompagnement et de suivi de ce projet et les actions de formation à laquelle l'agent peut accéder afin de réaliser son projet.

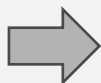
Base de données sociales pour apprécier les risques professionnels

Limite : mobilité dans un corps de même catégorie

Avis conforme de la CNRACL



L'intéressé a droit à la pension rémunérant les services **sous réserve que ses blessures ou maladies aient été contractées ou aggravées au cours d'une période durant laquelle il acquerrait des droits à pension.**



Lorsque le fonctionnaire est mis à la retraite pour invalidité **et qu'il n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;**

Madame,

J'ai le regret de vous informer que je ne peux donner une suite favorable à votre mise à la retraite pour invalidité.

En effet, un droit à pension d'invalidité ⁽¹⁾ est acquis sans condition d'âge ni de durée de service à un agent reconnu inapte de manière absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions et qui n'a pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé.

Or, il ressort de votre dossier qu'à plusieurs reprises, vous avez refusé des postes de reclassement (assistante gestionnaire, secrétaire médicale et agent d'accueil) proposés par votre employeur, alors que vous avez été médicalement reconnue apte à occuper ce poste.

Dans ces conditions, mon service ne peut pas vous reconnaître un droit à pension d'invalidité.

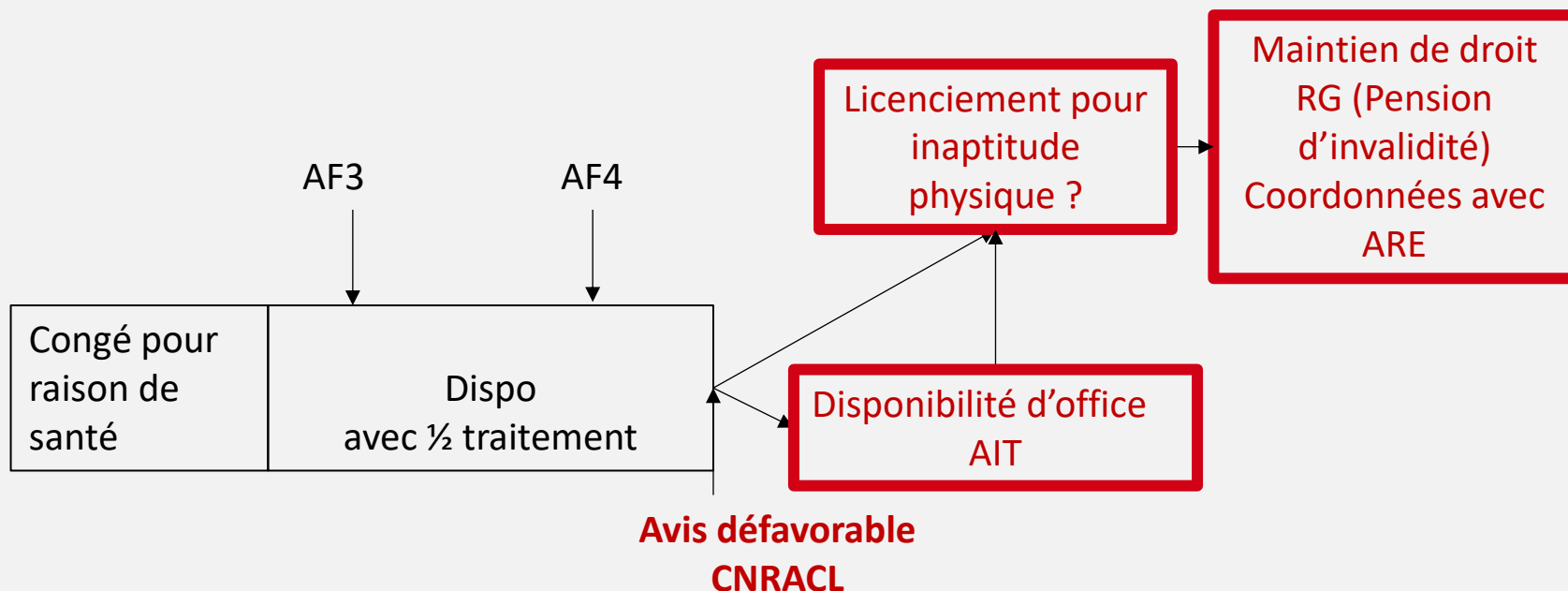
Il appartient à votre employeur de prendre les mesures statutaires adaptées.

Je vous prie de croire, Madame, à l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le directeur de l'établissement gestionnaire

Conséquences avis défavorable CNRACL

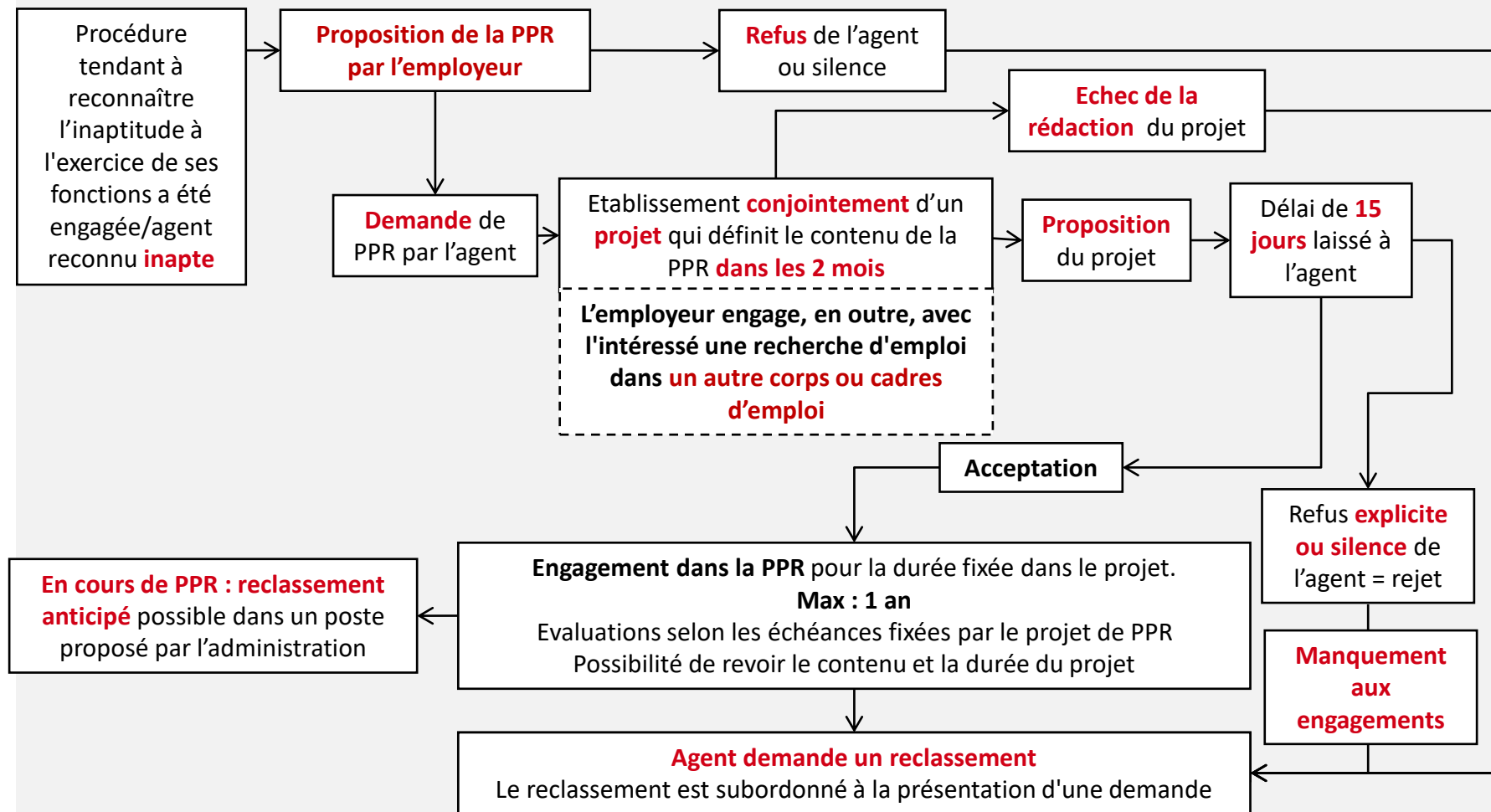
Il appartient à votre employeur de prendre les mesures statutaires adaptées.

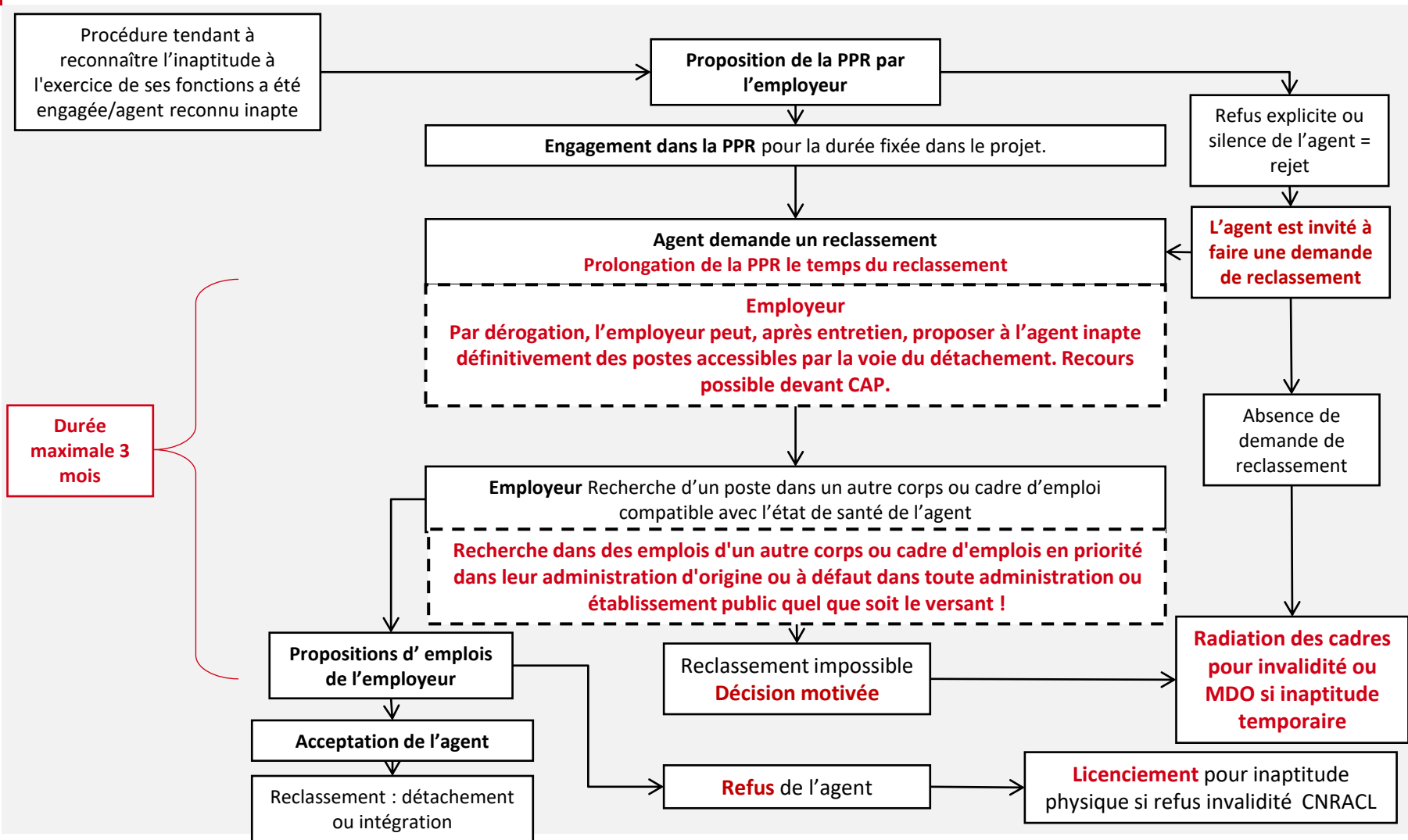


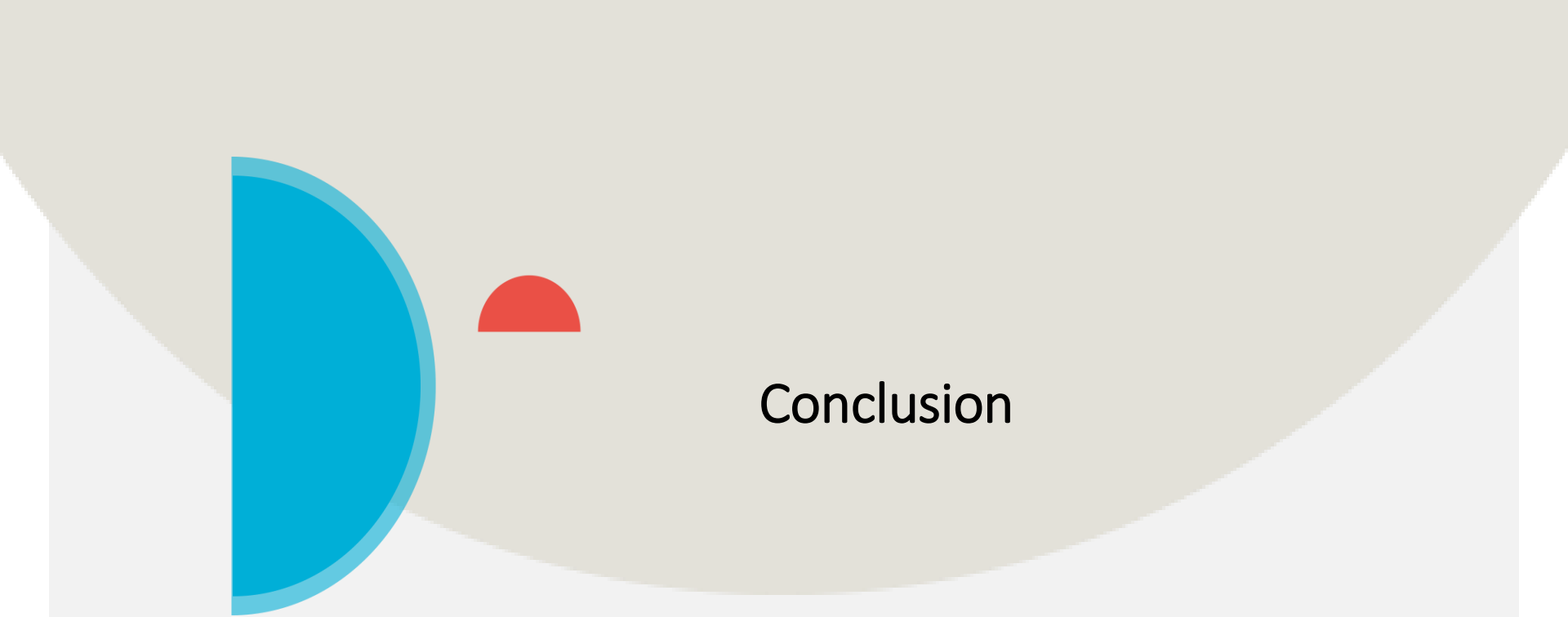
Schémas



La période de préparation au reclassement







Conclusion



Evaluation



klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/PCKQ6UW>

Conclusion



Merci pour votre **attention et à **bientôt** !**