



Handi-Pacte Corse

GT 4 : Le retour à l'emploi des agents en congés pour raison de santé : outils et bonnes pratiques

24 juin 2019



La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

GT 4 : Le retour à l'emploi des agents en congés pour raison de santé : outils et bonnes pratiques

Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leur fonctions pour des raisons de santé - Rapport IGAS décembre 2011

Ⓜ Constats

ANNÉES 80	ANNÉES 2000
<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Traiter le problème sous l'angle d'une protection statutaire minimale, avec des obligations de moyens peu contraignantes à la charge de l'employeur public	<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Révision générale des politiques publiques et fortes tensions sur les marges de manœuvres budgétaires
<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Garantir à l'agent le maintien de son statut de fonctionnaire et non de son emploi	<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Hausse des inaptitudes (accord sur la santé au travail 20 novembre 2009) => hausse du nombre d'accident de service, de l'absentéisme, prolongation de la vie active
<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Contexte favorable à la mise en place d'aménagements et de reclassements	<ul style="list-style-type: none">Ⓜ Difficultés à gérer les situations qui pour beaucoup se transforme en disponibilité d'office et parfois à la mise en retraite pour inaptitude

Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leur fonctions pour des raisons de santé - Rapport IGAS décembre 2011

II Constats

- Définition juridique du reclassement : imprécise et appliquée de manière disparate

Fonctionnaires et agents titulaires, dont l'état de santé altéré ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions, peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail conforme à leur état physique et, lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel pour inaptitude pour raison de santé sur un emploi d'un autre grade ou dans un autre corps que le leur

- Reclassement = politique pas ou peu définie
- Chaque administration envisage le reclassement à sa manière
- Pas de plans nationaux de prise en charge générale des inaptitudes pour raison de santé, administrations centrales sans pouvoir de pilotage, fonctionnement cloisonné entre direction d'emploi => obstacles à la mobilité

Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leur fonctions pour des raisons de santé - Rapport IGAS décembre 2011

II Propositions et recommandations

- Avoir une définition claire et commune aux 3 FP de la notion de reclassement
 - Inclure les agents qui changent d'emploi sans changer de grade et/ou de corps et pas seulement ceux qui changent de grade et/ou de corps sans pour autant prendre en compte les simples aménagements de poste
- Prévenir l'inaptitude qui doit s'envisager précocement dans la carrière d'un agent
- Des évolutions qui doivent être guidées par un véritable droit à la reconversion professionnelle en cas d'inaptitude pour raison de santé :
 - Obligation de moyen renforcée pour les employeurs publics (recherche d'un emploi dans d'autres corps ou cadres d'emploi ou dans le privé, conventionnement systématique pour accès à la formation)
 - Prise en charge par l'administration d'origine des charges patronales pendant 2 premières années détachement
 - Interdiction de mise en disponibilité d'office avant mise en œuvre d'un système de formation
 - Droit à un bilan professionnel
 - Création d'une nouvelle position statutaire d'activité : « congé de reconversion » qui permettrait aux agents en reclassement de suivre des formations
 - Même droit d'initiative employeur et agent pour engager un reclassement
 - Nécessité de mettre en place de nouveaux moyens en lien avec la prévention (FIPHFP/CNRACL)

La Période de Préparation au Reclassement

📌 Fondements juridiques

- Ordonnance du 19 janvier n°2017-53 :
 - Modifie article 63 de la loi du 11 janvier 1984 (FPE)
- Insère un article
 - 85-1 dans la loi du 26 janvier 1984 (FPT)
 - 5-1 dans la loi du 9 janvier 1986 (FPH)

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, 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 »

- Il est rappelé que l'obligation de l'employeur d'origine pour le reclassement d'un agent constitue une obligation de moyens et non pas une obligation de résultats

- Les décrets d'application



La Période de Préparation au Reclassement

🏠 Objectifs de la PPR

- **Améliorer les conditions de préparation** du reclassement de l'agent, aussi bien sur le plan administratif (recherche effective de postes) qu'en matière d'accompagnement individuel
- Assurer une **meilleure implication de l'employeur** dans la préparation de l'agent à occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé : le projet de PPR doit donc être construit par l'administration avec l'intéressé et recevoir l'accord de ce dernier
- Accompagner la **transition professionnelle** vers le reclassement des agents devenus inaptes à exercer les fonctions correspondant aux emplois de leurs corps (FPE) ou de leur grade (FPT)

La Période de Préparation au Reclassement

H Conditions de mise en œuvre

- Les bénéficiaires
 - Fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983

- Les non bénéficiaires
 - Les agents non titulaires de droit public
 - Les fonctionnaires stagiaires relevant de la loi du 13 juillet 1983
 - Les fonctionnaires relevant de statut autonomes : magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires des assemblées parlementaires, militaires (dont gendarmerie)

- Droit à la PPR :
 - Inaptitude à l'exercice de ses fonctions = fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leurs corps (FPE) ou de leur grade (FPT). **Constat établi par le comité médical**

- Pas le droit à la PPR :
 - Inaptitude du poste occupé
 - Inaptitude à toutes fonctions au sein de la FP

La Période de Préparation au Reclassement

🏠 Conditions de mise en œuvre

➤ FPE

- Distinction projet et convention
- Projet établi entre l'administration d'origine et le fonctionnaire
- Convention établie entre le fonctionnaire, l'administration d'affectation et l'administration d'accueil (en cas de mise en situation)

➤ FPT

- Projet intégré à la convention : PPR ne repose que sur un seul document, la convention
- Convention établie entre l'Autorité Territoriale, l'agent, le CDG ou CNFPT (catégorie A+), et l'employeur d'accueil le cas échéant
- Obligation d'informer la médecine professionnelle du projet avant le fonctionnaire (bonne pratique : associer à la construction du projet) : à la charge de l'Autorité Territoriale

La Période de Préparation au Reclassement

Ⓜ Situation de l'agent pendant la PPR

- Il est **maintenu en position d'activité** dans son corps ou cadre d'emplois d'origine
- Il bénéficie du **maintien de son traitement**

La Période de Préparation au Reclassement

④ Étapes du dispositif

1. Avis du comité médical

1. La PPR 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 fonction si l'agent est en congé maladie lors de la réception de l'avis du comité médical

La Période de Préparation au Reclassement

④ Étapes du dispositif

1. Avis du comité médical

2. Information du fonctionnaire dès réception de l'avis du CM

2. L'administration doit **informer l'agent** reconnu inapte à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son corps ou de grade, après avis du comité médical, de son droit à une période de préparation au reclassement

La Période de Préparation au Reclassement

Ⓜ Étapes du dispositif

1. Avis du comité
médial

2. Information du
fonctionnaire
dès réception de
l'avis du CM

3. Notification du
projet au
fonctionnaire et
co-construction

3. L'administration dispose de **deux mois pour notifier le projet de PPR**, qui dans l'esprit, se construit dans une logique d'échange et de co-construction avec l'agent.

La Période de Préparation au Reclassement

🕒 Étapes du dispositif

1. Avis du comité médical

2. Information du fonctionnaire dès réception de l'avis du CM

3. Notification du projet au fonctionnaire et co-construction

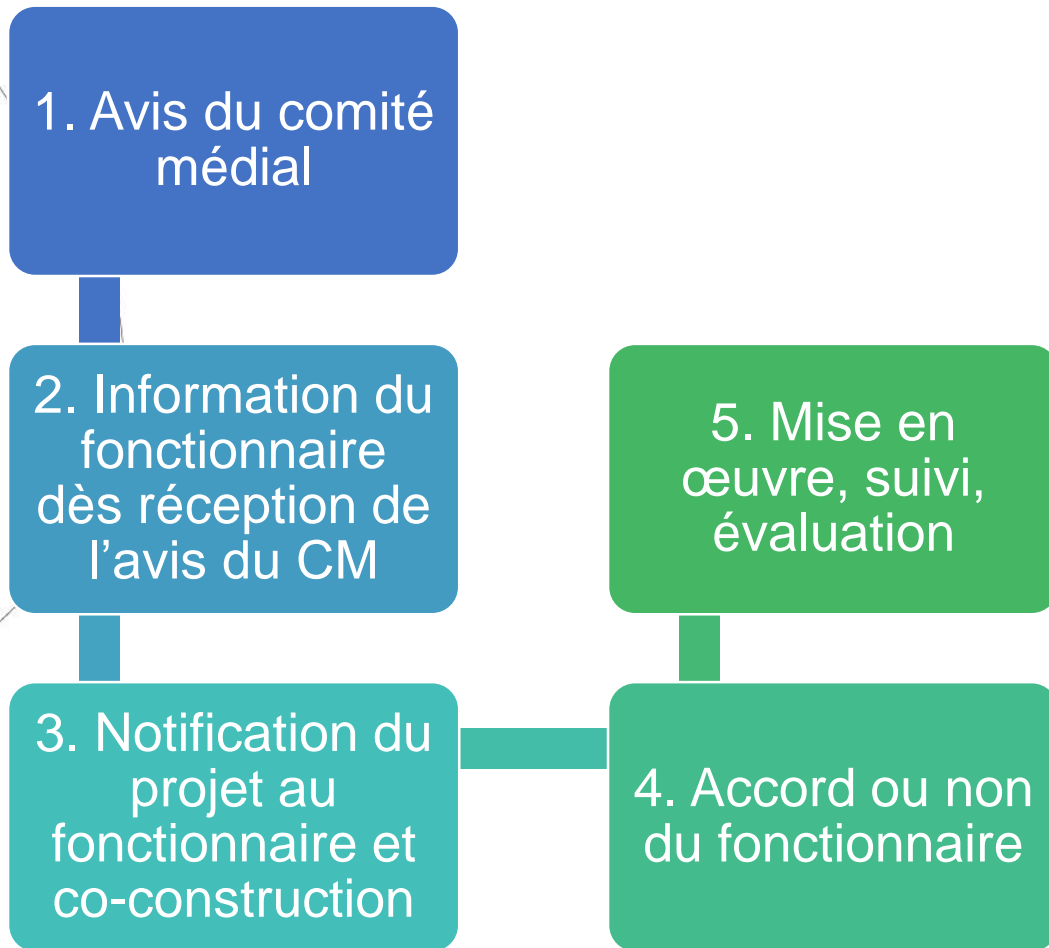
4. Accord ou non du fonctionnaire

4. Le fonctionnaire disposera d'un délai de **15 jours pour se prononcer** sur le projet de préparation au reclassement que l'administration lui aura proposé. L'agent devra s'engager à en respecter les termes.

En l'absence d'accord de l'intéressé, celui-ci sera considéré comme ayant renoncé au bénéfice de la PPR. L'agent devra alors présenter une demande de reclassement dans un autre corps ou cadre d'emploi selon la procédure de reclassement existante.

La Période de Préparation au Reclassement

Étapes du dispositif

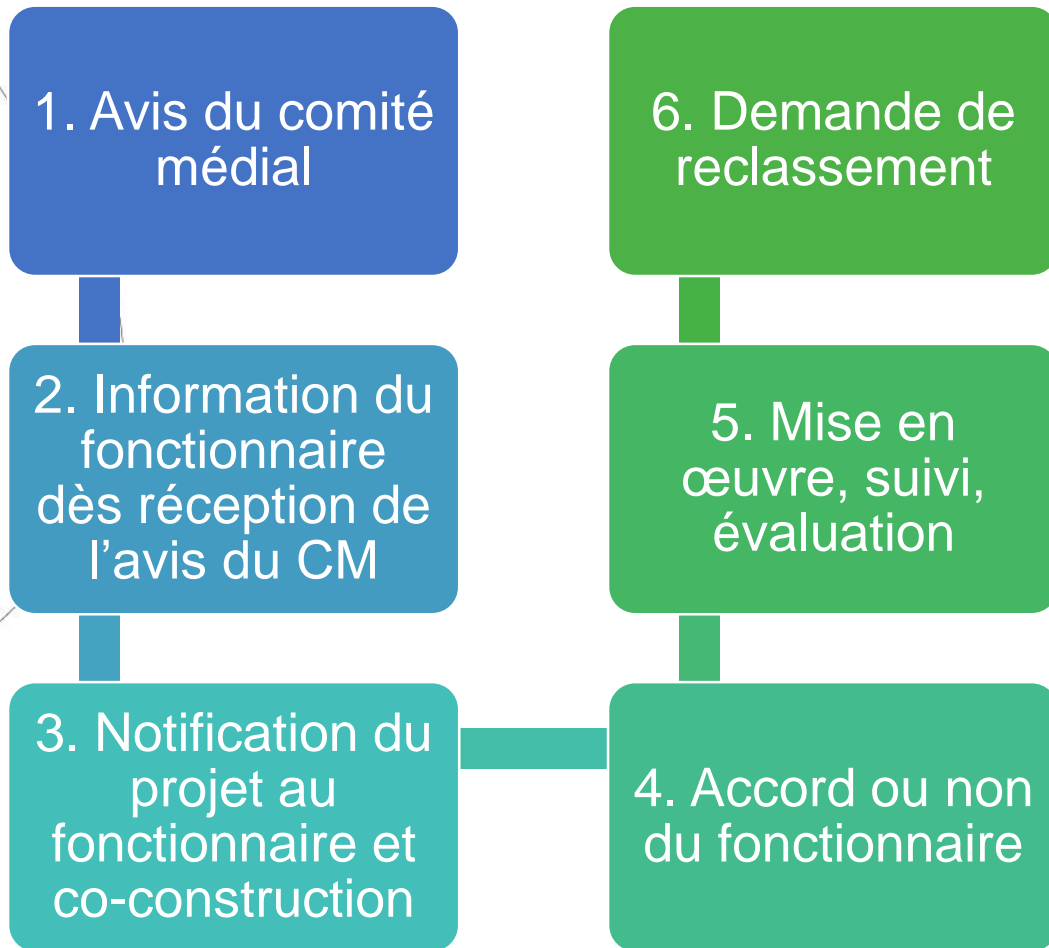


5. La mise en œuvre du projet fera l'objet d'une **évaluation régulière** réalisée par l'administration conjointement avec l'agent. Le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement de l'agent ou si l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.

La PPR dure **maximum un an**

La Période de Préparation au Reclassement

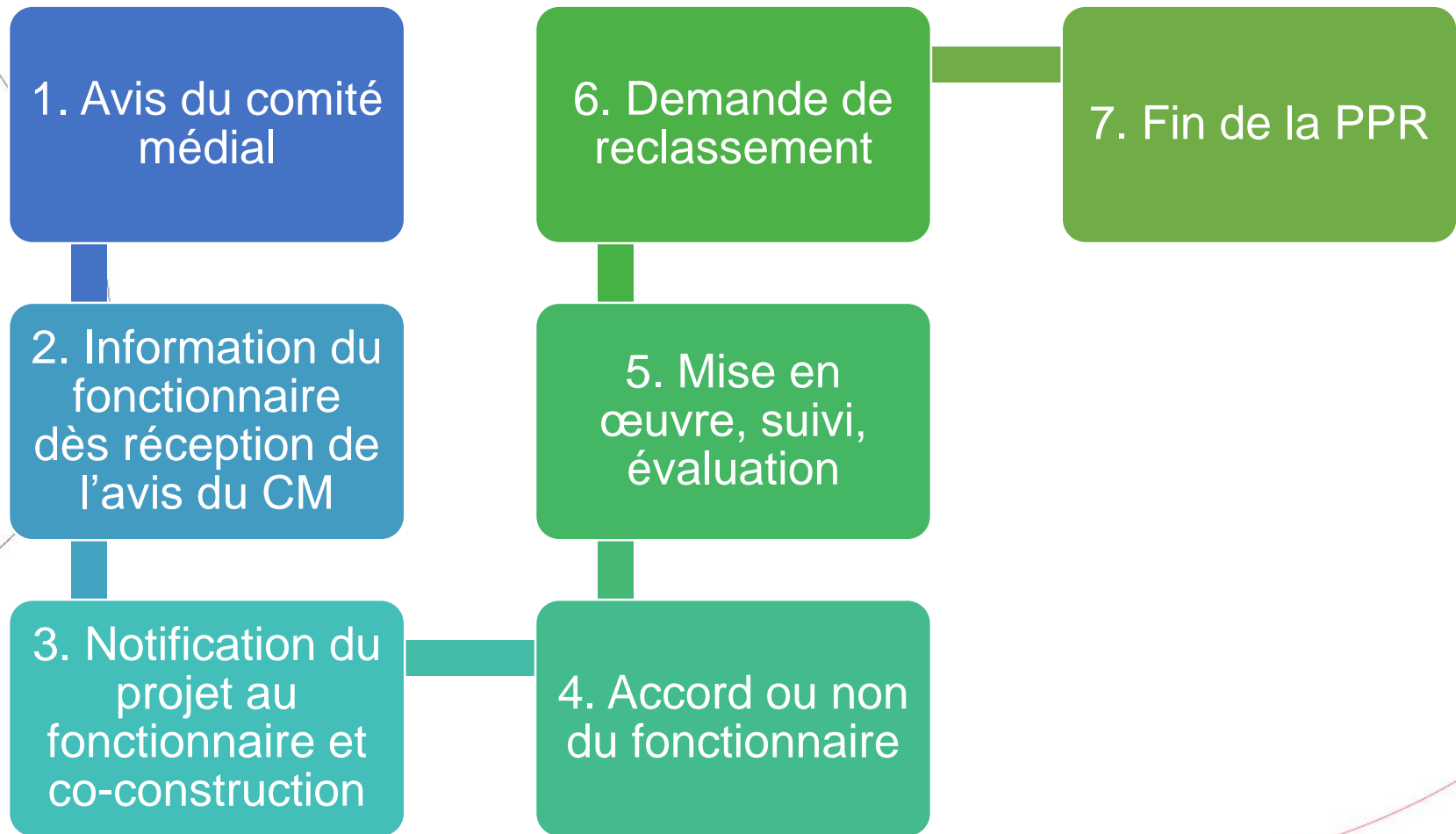
Étapes du dispositif



6. A l'issue de la PPR, l'intéressé présente une **demande de reclassement**. L'administration recherche et propose plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement.

La Période de Préparation au Reclassement

Étapes du dispositif



La Période de Préparation au Reclassement

H Le contenu

- Le contenu de la PPR : permettre à l'agent de suivre des périodes de **formation** et **d'être mis en situation** sur un ou plusieurs postes différents au sein de son administration d'affectation ou de toute autre administration ou établissement public.
- La PPR peut aussi bien avoir lieu sur un poste en particulier que correspondre à plusieurs stages d'observation offrant à l'agent concerné la possibilité de s'essayer à de nouvelles fonctions et de découvrir un nouvel environnement professionnel.
- L'élaboration du projet de préparation au reclassement : ce projet doit préciser la durée de la PPR - dans la limite maximale d'un an fixée par la loi - et les actions - formations et mises en situation - que l'agent va suivre. Ce projet est **élaboré conjointement avec l'agent** dans les deux premiers mois de la PPR.

La Période de Préparation au Reclassement

④ Conclusion - Les suites à donner et la portée du dispositif de la PPR

- La PPR est une brique d'un ensemble « maintien dans l'emploi », incluse dans un ensemble centré sur la prévention en matière de SST et conditions de vie au travail ;
- **Premier jalon pour organiser à terme le reclassement inter fonction publique**, à l'échelle par exemple d'un bassin d'emploi. En effet, la PPR peut dès à présent être réalisée au sein d'une autre fonction publique, dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine, l'administration d'accueil et l'agent concerné.
- Cadre juridique à faire vivre en accompagnant les employeurs pour « banaliser » le reclassement (parfois difficile au sein d'un même employeur)

Rapport SENAT sur le handicap dans la fonction publique, Par Mme Catherine DI FOLCO et M. Didier MARIE,

Constats

La période de préparation au reclassement présente deux lacunes.

- Elle se limite aux agents déclarés inaptes. Elle intervient donc trop tardivement, la maladie ayant déjà altéré leurs capacités physiques.
- Les agents doivent reprendre leurs fonctions pour bénéficier de cet accompagnement individuel.

Contrairement aux salariés du secteur privé, les agents publics ne peuvent pas « s'engager dans un bilan de compétences ou une formation pendant la période d'arrêt de travail, qui peut s'avérer propice pour initier une dynamique de retour à l'emploi »

Propositions

Renforcer l'efficacité de la période de préparation au reclassement en :

- l'étendant aux agents dont l'état de santé se dégrade, en amont de l'inaptitude ;
- permettant aux agents publics de suivre une formation qualifiante pendant leur congé maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du corps médical.

Catalogue FIPHFP – Aide 32

Ⓜ Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé

- **Agents éligibles :**
 - **Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique :** BOE, Inaptes ou en cours de reclassement, Disponibilité d'office pour raison de santé
 - **Agent en CDI et en CDD (+ 1 an) :** BOE, Inaptes ou en cours de reclassement
- **Objectif de l'aide :** Accompagner les agents en situation de handicap au travail dans un parcours de reconversion professionnelle afin de favoriser leur maintien dans l'emploi public.
- **Description et périmètre de l'aide :** Le FIPHFP finance les formations permettant à l'agent reconnu inapte et/ou en cours de reclassement d'engager un parcours de reconversion professionnelle afin d'être maintenu dans l'emploi. Le financement porte sur les frais pédagogiques, une partie de la masse salariale de l'agent et les frais afférents à la formation
- **Modalités de prise en charge de l'aide** (déduction faite des autres financements):
 - Les frais de formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé. Dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an de date à date, pour une durée maximale de 3 ans (y compris les frais d'inscription).
 - La rémunération dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé de l'agent à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.

Aide mobilisable tous les 5 ans sauf cas d'évolution professionnelle ou de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention)

Catalogue FIPHFP – Aide 31

🏠 Frais et surcoûts liés aux actions de formation

- **Agents éligibles :**
 - **Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique** : BOE, Aptes avec restriction, Inaptes ou en cours de reclassement, Disponibilité d'office pour raison de santé
 - **Agent en CDI et en CDD** : BOE, Aptes avec restriction Inaptes ou en cours de reclassement
 - **Apprenti, Contrats aidés (CUI-CAEPEC), Emploi d'avenir, Pacte, Stagiaire, Service civique** : BOE
- **Objectif de l'aide** : Permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée
- **Description et périmètre de l'aide** : Le FIPHFP finance le surcoût des actions de formation (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques).
- **Modalités de prise en charge de l'aide** (déduction faite des autres financements):
 - Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état. Les surcoûts pédagogiques de la formation : dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, déplacement).
 - Dans le cadre d'une formation liée à un reclassement ou à une reconversion professionnelle pour raison de santé ou destinée à compenser le handicap (voir fiche 31), le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'Etat : dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, restauration, déplacement).
 - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le FIPHFP prend en charge : les frais de formation dans la limite de 10 000 € par an (y compris les frais d'inscription et les surcoûts). Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation. Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, déduction faite des autres financements dans la limite de 150 € par jour tout compris.

Aide mobilisable pour chaque formation