

**La mise en œuvre
de la période
de préparation
au reclassement
avec le CIG de
la petite couronne**

CIG petite couronne





La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif nouveau instauré par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 qui vient modifier le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé, ce nouveau dispositif offre, pendant une durée maximale d'un an, aux agents bénéficiaires, des possibilités de conseil en évolution professionnelle, de formation et de réorientation.

Pour sa mise en œuvre, les textes prévoient que, pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C concernés, une convention tripartite est établie entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement employeur, et le centre de gestion.

“Une convention tripartite est établie entre l'agent bénéficiaire, la collectivité ou l'établissement employeur, et le centre de gestion.”



L'essentiel de la période de préparation au reclassement (PPR)

Bénéficiaires

Aux termes du décret du 5 mars 2019 : chaque fonctionnaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade après avis du Comité médical interdépartemental.

Aux termes de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 : le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Objet

La période de préparation au reclassement doit permettre d'apporter des réponses aux employeurs et aux agents pour faciliter la transition professionnelle vers le reclassement. Elle permet de préparer, voire de qualifier son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle constitue une période transitoire pour les agents qui disposent ainsi d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle.

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



Modalités de la PPR

Début et durée

Si le fonctionnaire est en fonction, la période de préparation au reclassement débute à la date de la réception de l'avis du comité médical.

Si le fonctionnaire est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical, la période de préparation au reclassement débute à la date de la reprise des fonctions.

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

Par exception, lorsque l'agent a présenté une demande de reclassement, il peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date d'effet du reclassement, dans la limite de la durée maximum de trois mois prescrite pour la conduite de la procédure de reclassement.

Information et position de l'agent

L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du comité médical par l'autorité territoriale dont il relève (article 2 du décret n° 85-1054).

L'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emploi d'origine et perçoit le traitement correspondant (article 2-1 décret n° 85-1054).

Cette période est assimilée à une période de service effectif.



Qu'est-ce que la convention PPR ?

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

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



Quel accompagnement proposé par le CIG petite couronne et dans quel esprit ?

Le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, compte tenu du nombre d'agents en reclassement qu'il va être amené à accompagner dans le cadre des conventions de PPR, propose un dispositif modulable en fonction des besoins et des situations, tant des collectivités que des agents.

REMOBILISATION DE L'AGENT
Conseils à la collectivité.

ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE
Accompagnement sur mesure par un prestataire externe spécialisé pour les agents présentant des handicaps particuliers, nécessitant une expertise externe.

CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE
Analyse et synthèse du parcours de l'agent, repère des compétences présentes/ manquantes, étude approfondie des postes. Préconisations de formations, d'environnement de travail.

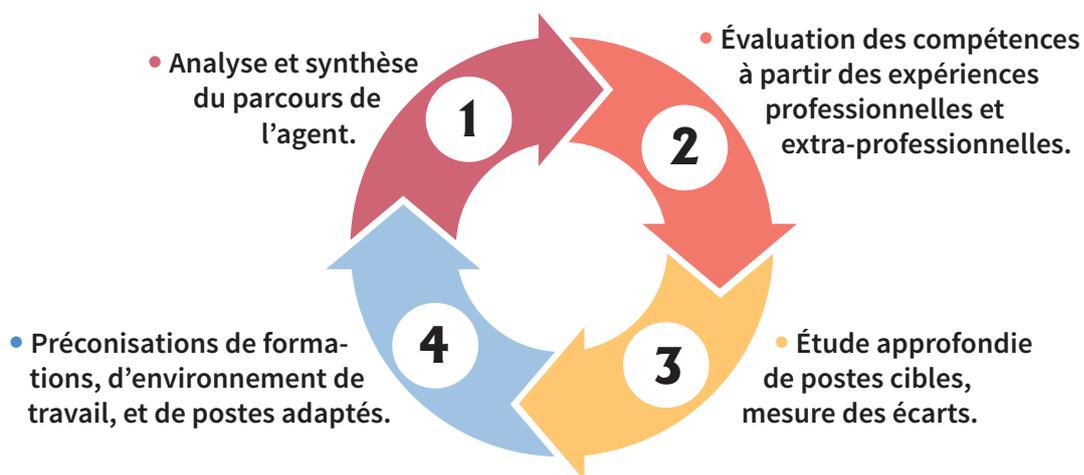
DÉVELOPPEMENT DE LA CONNAISSANCE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE
Mise en place de réunions d'information « à la découverte des métiers territoriaux ». Stages d'immersion en collectivités d'accueil.
(Si le stage a lieu hors collectivité, un avenant est établi afin de permettre un engagement tripartite)

ENTRAÎNEMENT POUR LES CANDIDATURES ET ENTRETIENS

Ateliers élaboration de CV et lettres de motivation et entraînement aux entretiens.

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ADAPTÉ
Accompagnement individualisé adapté en fonction des besoins de la collectivité et de la situation de l'agent.

Le Conseil en Orientation Professionnelle est constitué d'entretiens individualisés au CIG (3 rendez-vous) et d'une restitution en collectivité. Il comprend les étapes suivantes :



Un accompagnement individualisé adapté est possible, au CIG, en fonction des besoins de la collectivité et de la situation de l'agent.

Des accompagnements spécifiques sont proposés pour les agents présentant des handicaps particuliers nécessitant une expertise externe.

Sur l'ensemble de ces phases, les actions mises en œuvre en propre par la collectivité doivent s'articuler avec les interventions du CIG, dans une dynamique de coopération entre l'employeur et le CIG, structure d'appui et d'expertise, tiers de confiance.



Quel rôle de la collectivité et de l'établissement ?

La collectivité ou l'établissement, en tant qu'employeur de l'agent, le reçoit pour lui présenter la PPR, les contours du dispositif, les actions qui vont lui être proposées et seront mises en œuvre. La collectivité employeur signe la convention PPR et la fait signer à l'agent, avant de la renvoyer au CIG.

Tout au long de la PPR, et y compris pendant les stages d'immersion auprès d'autres employeurs, la collectivité et/ou l'établissement d'origine continue de rémunérer l'agent.

L'employeur accompagne l'agent dans sa transition professionnelle par tous moyens à sa disposition.



Quelles obligations des parties prenantes ?

L'agent s'engage à :

- Participer à l'ensemble des réunions, ateliers et rendez-vous sur toute la durée du dispositif,
- Se montrer assidu et impliqué dans les formations et périodes d'observation et/ou d'immersion mises en place dans le cadre de la présente convention,
- Se rendre sur les sites et lieux de travail convenus avec l'employeur,
- Faire en sorte et se donner les moyens de réussir sa transition professionnelle vers le reclassement,
- Faire une demande de reclassement au plus tard à l'issue de la période de préparation au reclassement,

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

Le CIG s'engage à :

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

La collectivité s'engage à :

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



Quel coût pour la collectivité ?

Dans le cadre de la convention tripartite, la plupart des actions menées par le CIG ne font pas l'objet d'une facturation :



- Conseils à la collectivité pour la remobilisation de l'agent,



- Réunions d'information « à la découverte des métiers territoriaux »,



- Ateliers élaboration de CV et lettres de motivation,



- Ateliers entraînement aux entretiens.

Le Conseil en Orientation Professionnelle et l'accompagnement individuel adapté font l'objet d'une facturation dont le montant peut être remboursé par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), sur demande de la collectivité.

Les accompagnements spécifiques, pour les agents en situation de handicap (déficience visuelle, handicap psychique, mental et cognitif...) font l'objet d'un devis préalable, présenté à la collectivité. Ces prestations sont également, pour partie, remboursées par le FIPHFP, sur demande de la collectivité.



Qui contacter au CIG sur ce sujet ?

Pour toutes questions sur la PPR, sa mise en œuvre, la signature de la convention, les services proposés, le détail des prestations, une porte d'entrée unique : le service Conseil Insertion et Maintien dans l'Emploi (CIME), qui fera le lien avec l'ensemble des services impliqués.

Le service CIME procède également à l'analyse des demandes individuelles qui concernent les agents en reclassement.

Pour le joindre : servicecime@cig929394.fr ou 01 56 96 81 93.

CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de Gestion de la
Petite Couronne de la région d'Ile-de-France
1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin Cedex
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

www.cig929394.fr

CIG petite couronne

