

Période de Préparation au Reclassement

Présentation PPR (objectifs, droits, obligations)
Métiers et environnement territorial

Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon
Service Handicap et Maintien dans l'emploi



SOMMAIRE

- Période de Préparation au Reclassement

- La PPR : qu'est-ce que c'est ?

 - Objectifs

 - Droits

 - Obligations

- Élaboration du projet de reclassement

- Les métiers et l'environnement territorial





La PPR : qu'est-ce que c'est ?



Présentation de la PPR

Objectifs

- La période préalable au reclassement a pour objectif d'**accompagner la transition professionnelle des fonctionnaires inaptes à toutes les fonctions de leur grade** vers le reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé.
- Période de transition professionnelle qui peut comporter :
 - Des périodes de formation
 - Des périodes d'observation
 - Des périodes de mise en situation



Présentation de la PPR

Droits

- ▾ Décret du 5 mars 2019 et m^aj le 22 avril 2022
- ▾ « **Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an (...)** ».

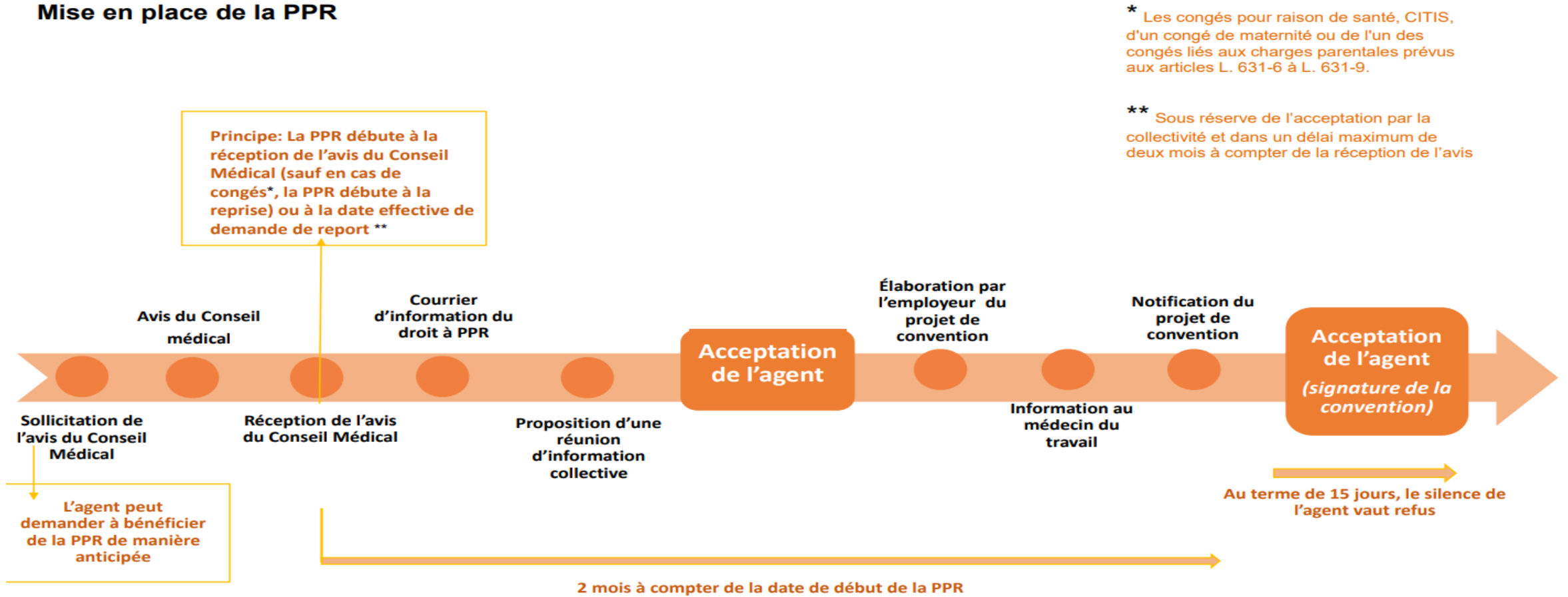
 - Durée 12 mois maximum
 - Vous êtes en position d'activité: **tout au long de la période de PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son grade d'origine et reste employé de la collectivité. La PPR est assimilée à une période de service effectif pendant laquelle le fonctionnaire conserve tous les droits liés à la position d'activité**
 - Vous percevez votre traitement

- ▾ Possibilité de refuser la PPR :
 - Vous bénéficiez des autres dispositions relatives au reclassement et devez, à ce titre, présenter une demande de reclassement.



Différentes étapes de la procédure de mise en œuvre de la PPR

Mise en place de la PPR





Présentation de la PPR

Obligations

- ▾ La PPR débute à la réception de l'avis du Conseil Médical (sauf en cas de congés, la PPR débute à la reprise) ou à la date effective de demande de report. La PPR peut éventuellement débuter dès sollicitation du conseil médical suite à une demande formulée par l'agent avec accord préalable de sa collectivité employeur.
- ▾ Votre employeur a l'obligation de vous proposer une PPR
 - Délai de **2 mois** après le début de la PPR
 - Élaboration du **projet de convention** : contenu, modalité de la mise en œuvre, durée, périodicité de l'évaluation.
 - **15 jours** de délai ***pour donner votre réponse***
- ▾ Votre **projet de reclassement** doit s'inscrire **dans la Fonction Publique**.
Sinon, la mise en œuvre de la PPR n'est pas possible



Obligations partagées

Agent	Employeur	cdg69
• Participer à l'élaboration des actions proposées • S'impliquer dans le reclassement, y compris auprès d'un autre employeur public • Suivre assidûment les actions et en respecter les horaires (formations, stages...) • Transmettre les pièces demandées par l'employeur ou le cdg69 • Respecter ses obligations de fonctionnaire (réserve, loyauté, obéissance hiérarchique...)	• Verser la rémunération et prendre en charge les frais pendant toute la PPR (déplacements, hébergements...) • Élaborer et suivre le déroulement de l'ensemble des actions • Assister l'agent dans ses démarches notamment l'inscription aux formations identifiées lors du bilan • Adapter ou proposer de nouvelles actions selon l'évaluation • Accompagner la recherche d'un emploi compatible • Proposer, si existant, un poste de reclassement adapté tenant compte du projet et de l'état de santé de l'agent	• Élaborer et suivre le déroulement des actions qu'il propose • Assister l'agent dans ses démarches pour ces actions • Adapter ou proposer de nouvelles actions selon l'évaluation • Accompagner la recherche d'un emploi compatible • Mettre à disposition les emplois vacants et compatibles avec l'état de santé de l'agent
⚠ Sans investissement actif de l'agent, la PPR ne peut aboutir à un reclassement.	⚠ L'employeur reste responsable de l'agent et des actions devant être réalisées pendant la PPR	⚠ Le cdg69 met à disposition les ressources et outils utiles à une démarche de reclassement



Élaboration du projet de reclassement



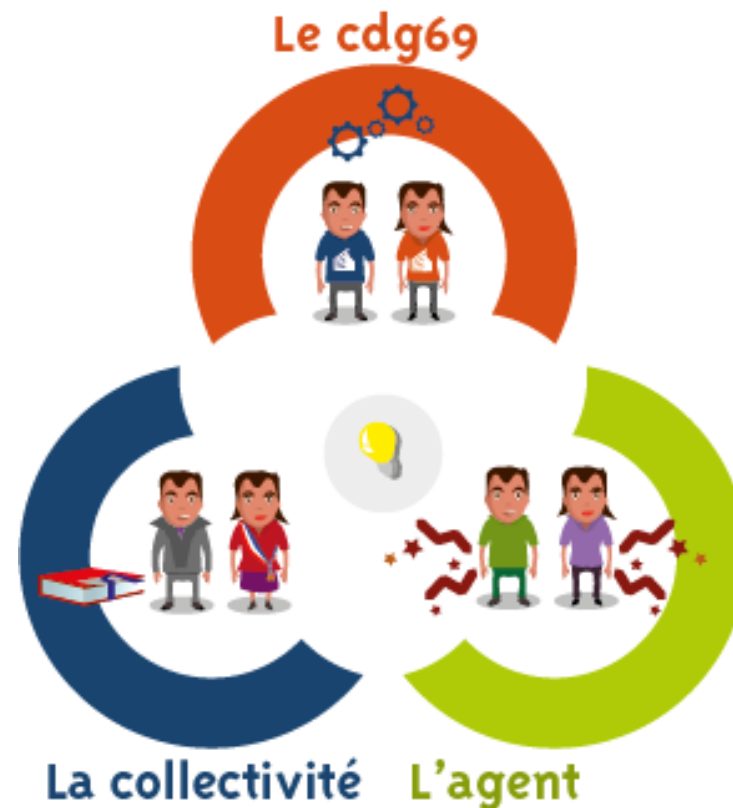
Élaboration du projet de reclassement

Le rôle du cdg69 et du service Handicap et Maintien dans l'emploi

- ▾ **Accompagne les collectivités dans les démarches de maintien dans l'emploi**
- ▾ **Des psychologues du travail en charge de :**
 - Réaliser de diagnostics
 - Réaliser de bilan professionnel
 - Apporter des outils et de conseils pour la gestion de ces situations.
- ▾ **Assurer le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C**

Procédure de mise en œuvre de la PPR

- La PPR débute:
- Réunion d'information collective
 - Présentation
 - Entretien individuel
- Fiche relai transmise à l'employeur :
 - Restitution pré-diagnostic
 - Proposition plan d'action
- Élaboration de la convention
- Signature tripartite
 - Agent
 - Employeur
 - CdG69





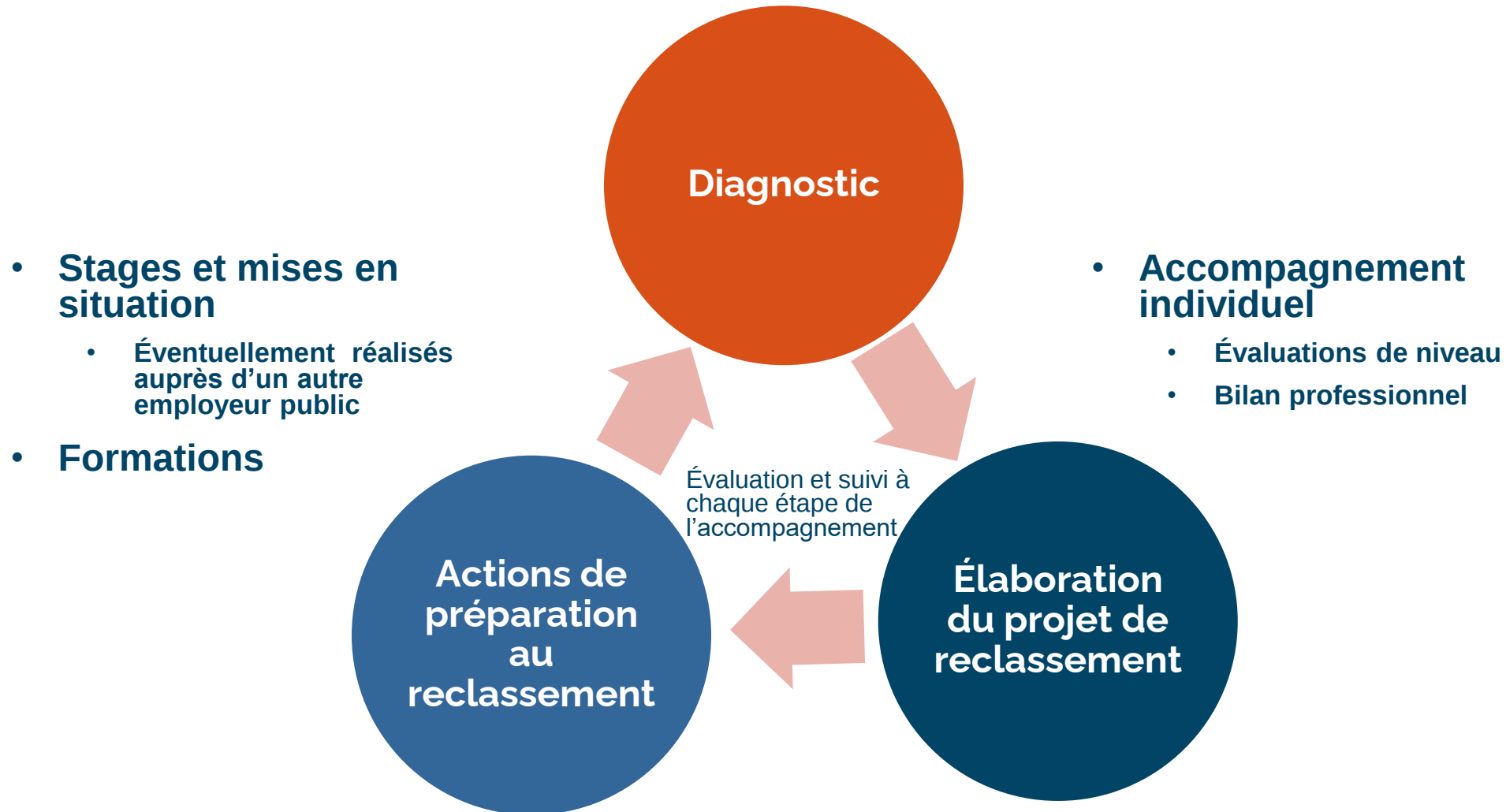
Élaboration du projet de reclassement

À la suite de la réunion d'information collective, un **document de restitution** sera adressé à **l'employeur** préconisant un plan d'actions adapté

Cette proposition de **plan d'actions** pourra être composée d'**une ou plusieurs étapes**



Mise en œuvre opérationnelle de la PPR





Élaboration du projet de reclassement

1. Diagnostic

La réalisation d'un diagnostic approfondi

- ▾ **Votre parcours,**
- ▾ **Difficultés rencontrées au travail,**
- ▾ **Acceptation de votre situation** de handicap ou d'inaptitude,
- ▾ **Vérification des restrictions** en lien avec le médecin de prévention/ du travail



Élaboration du projet de reclassement

2. Accompagnement individuel

Évaluation de la faisabilité du projet de reclassement

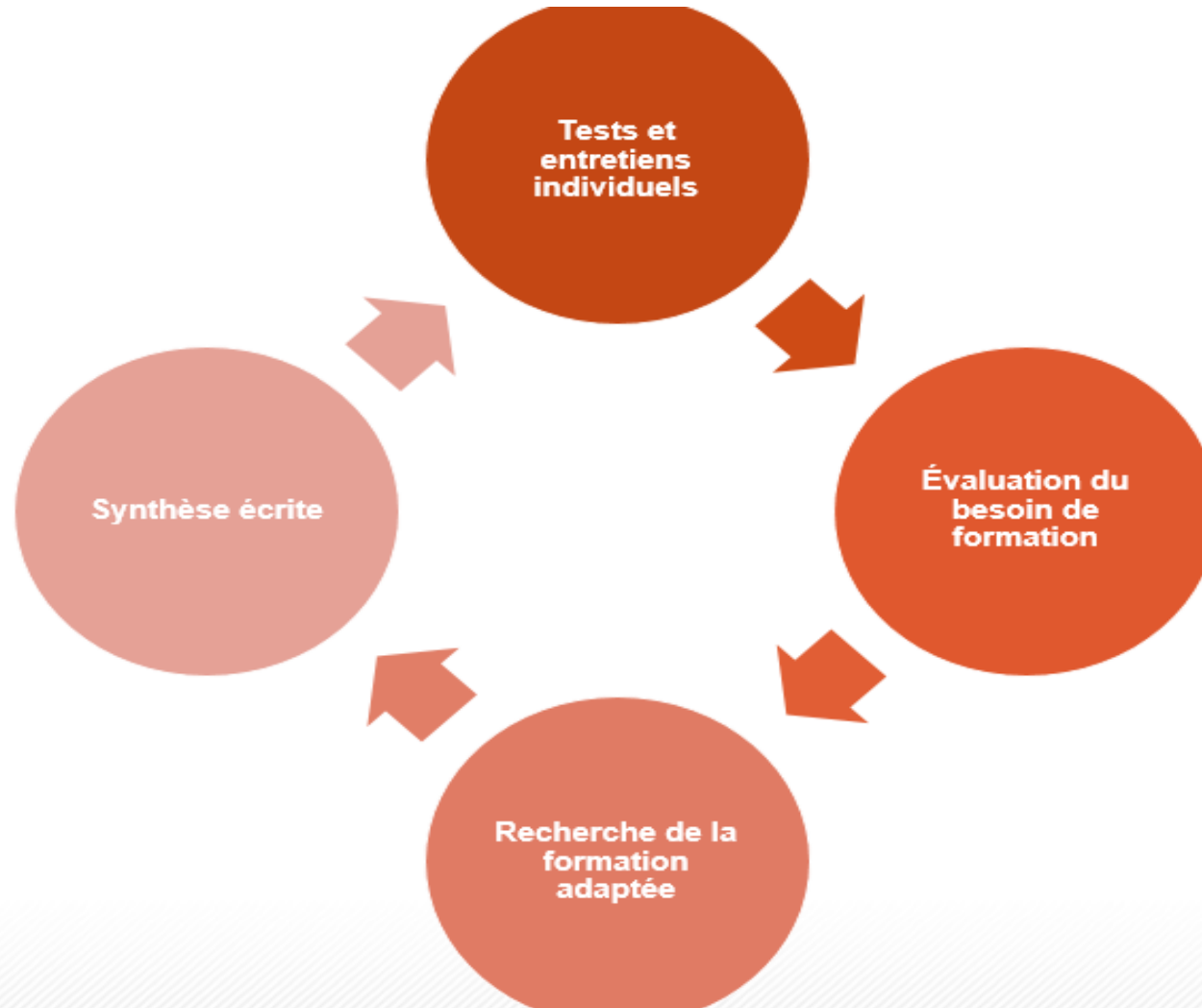
- **Mise en œuvre de tests d'évaluation des savoirs de base** permettant de définir les capacités de l'agent et évaluer le besoin en formation préalable au travail du projet, le cas échéant.
- **Prise en considération d'éventuelles restitutions de bilans complémentaires** réalisés pour adapter l'accompagnement en fonction
- **Réalisation d'une synthèse écrite et partagée** avec l'employeur et l'agent



Élaboration du projet de reclassement

2. Accompagnement individuel

Bilan
professionnel





Actions de préparation au reclassement

3. Stages et mises en situation / formation

Élaboration du projet professionnel et de la recherche d'une formation permettant son aboutissement

- **Aide à la mise en œuvre et suivi des stages d'observation, d'immersion ou de mise en situation en collectivité**
 - Encadrés par une convention et des outils d'évaluation de la période de stage.
 - Les stages peuvent se dérouler en interne dans un service ciblé par l'employeur ou dans une autre collectivité
- **Mise en œuvre de la formation**



Accompagnement à la recherche de poste (si reclassement externe)

Accompagnement individualisé à la recherche de poste si le reclassement ne peut s'effectuer au sein de la collectivité d'origine.

- Envoi personnalisé des offres disponibles sur la bourse de l'emploi aux agents les incitant à postuler.

Proposition des postes

- Aide à la réalisation des outils de candidatures (CV et lettres de motivation)

Atelier collectif de techniques de recherche d'emploi :

- Suivi individualisé des candidatures (échanges mails et téléphoniques pour avis sur chaque candidatures et proposition de simulations d'entretien d'embauche)

Aide individualisée à la recherche d'un poste, si le reclassement est impossible en interne :



Accompagnement à la recherche de poste (si reclassement externe)

Les agents qui sont dans une démarche de recherche d'emplois pourront s'orienter sur le site du cdg69.fr afin d'identifier les offres diffusées régulièrement, en fonction des critères de recherches :

www.emploi-territorial.fr

↳ A l'issue de la PPR, que se passe t'il ?

- Vous bénéficiez des autres dispositions relatives au reclassement et devez, à ce titre, présenter une demande de reclassement à votre collectivité employeur avant la date de fin de votre PPR :

→ Aux termes de l'article 2 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, « A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois (...) ».



Les métiers et l'environnement territorial



Le contexte territorial

Des compétences

➤ **250 métiers** : <http://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers>



➤ Les différentes missions et compétences des collectivités sont regroupées en **36 secteurs d'activités**, agrégés en **6 grands domaines d'intervention**



Le contexte territorial

Des personnels diversifiés

➤ Technique		8 filières
➤ Administrative		
➤ Médico-sociale		
➤ Culturelle		53 cadres d'emplois
➤ Animation		
➤ Sportive		
➤ Police municipale		3 catégories hiérarchiques (A, B, C)
➤ Sapeurs-pompiers		250 métiers