

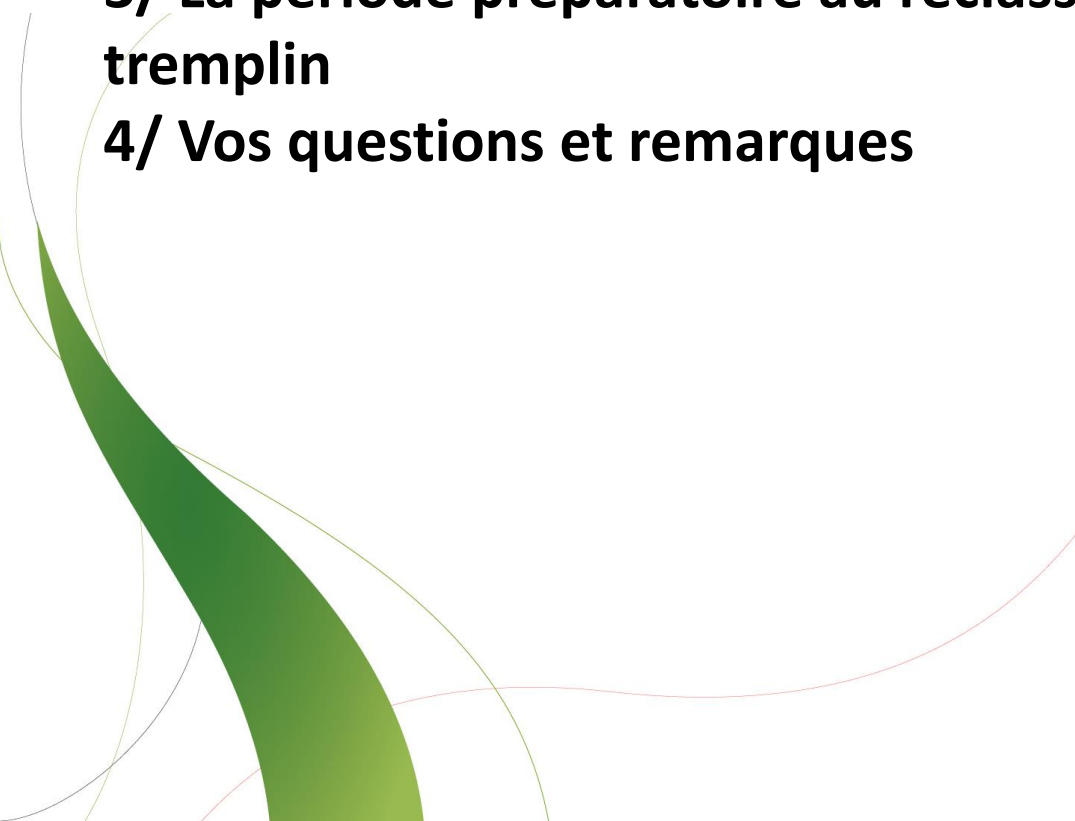


Club des DRH

La période préparatoire au reclassement

25 octobre 2018 – 10h-13h
Communauté d'Agglomération de Narbonne

Ordre du jour

- 1/ Tour de table et présentations**
 - 2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020**
 - 3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin**
 - 4/ Vos questions et remarques**
- 

Ordre du jour

1/ Tour de table et présentations

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

*3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs
tremplin*

4/ Vos questions et remarques



1/ Tour de table

- **Tour de table**
 - Votre structure
 - Vos attentes par rapport à ce temps d'échanges



Ordre du jour

1/ Tour de table et présentations

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

*3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs
tremplin*

4/ Vos questions et remarques



2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Enéis et Amnyos, un portage commun de plusieurs Handi-Pactes depuis 2014 :



En 2014-2017 :

- Ile-de-France
- **Midi-Pyrénées**



En 2017-2020 :

- Martinique
- Guyane
- **Occitanie**

! Un élargissement du périmètre du Handi-Pacte Midi-Pyrénées en 2016 sur Occitanie, garantissant un bon niveau de connaissance du territoire, des employeurs et des partenaires.

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Consortium Eneis-Amnyos



Equipe de 4 personnes

Poursuivre la dynamique régionale initiée, assurer une proximité territoriale, garantir l'implication des employeurs

- 2 chefs de projet régional (responsable des travaux, interlocuteur privilégié), également animateurs de réunions (groupes d'échanges et de pratiques...)
- 1 chargé de communication (site Internet, supports...)
- 1 analyste data (observation, tableaux de bords)



Pôle experts

Pour consolider les connaissances thématique et technique

Pôle ressources
Offre un appui auprès de l'équipe régionale



2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Une mission recentrée sur l'animation d'un périmètre élargi d'acteurs locaux pour une meilleure intégration dans l'emploi.

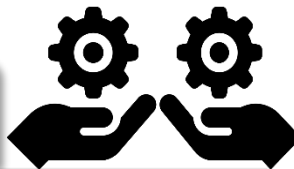
4 axes pour y parvenir :

1/ observation



Aider à définir et formaliser une véritable politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire.

2/ Montée en compétence



Développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales

3 / Mutualiser pour innover



Créer les conditions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques à l'aide d'actions novatrices et spécifiques aux territoires

4/ Communiquer



Communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Focus : l'axe 2

REP	RCH	Club DRH	Autres
Présentation de l'offre de service des nouveaux OPS	La mobilité inter-fonction publique	La mise en œuvre de la période préparatoire au reclassement	Réunion à destination des directeurs des CDG
Les troubles DYS et handicap invisible et répercussion sur le travail	Le suivi du conventionnement FIPHFP	Le contentieux du reclassement	Réunion à destination des OPS : présentation de l'offre de service du FIPHFP
			COMEP

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Focus : les actions « innovantes »

Projet 1 : Les conditions de réussite de la création de passerelles entre les secteurs protégé et adapté et le milieu ordinaire

- Créer des passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire
- Contribuer à desserrer la contrainte pesant sur le secteur adapté ;
- Prendre une part active à la mobilisation en faveur de l'apprentissage, voie d'accès particulièrement adaptée aux personnes handicapées.



6 jours

Projet 2 : Création d'une animation web dédiée à la fonction de référent handicap

- Permettre aux référents handicap, anciens comme nouveaux, d'accéder à une animation web dédiée à la fonction de référent handicap
- Permettre aux référents handicap de connaître les outils, aides et partenaires mobilisables pour accompagner les personnels en situation de handicap ou confrontés à une problématique d'inaptitude
- Favoriser la montée en compétences des acteurs susceptibles d'accompagner les agents en situation de handicap

14 jours



2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

Le chronogramme global des actions à venir :

	sept-18	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	août-19
Cadrage	Feuille de route	Comité local 04/10	Comité local 26/11					Campagne déclaration FIPHFP			COMEP	
Suivi et pilotage			SEEPH	Copil 18/12		Copil 2				Copil 3	Rapport annuel	
Axe 1 - Observatoire (politique H & GPEEC)				Tableau de bord							Tableau de bord	
Axes 2 - Qualification des acteurs	RCH1 Mobilité interFP 18/09	Réunion avec les OPS 17/10 Club DRH 25/10	REP 1		RCH2			REP 3		Club DRH 2		
Axe 3 - Projets pilotes	Pré-projets Actions innovantes				Mise en œuvre du (des) projet(s) pilote(s) retenus							
Axe 4 - Communication	Mises à jour du site web au moins mensuellement et en tant que de besoin (agenda, actu, ressources...)											
				Mise à jour Catalogue des acteurs locaux						Mise à jour Catalogue des acteurs locaux		

Ordre du jour

1/ Tour de table et présentations

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

**3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs
tremplin**

4/ Vos questions et remarques



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin



Focus : la période préparatoire au reclassement

- L'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 prévoit que :
 - « 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**. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».
- De fait, cette ordonnance crée une **période préparatoire au reclassement** pour les agents, laissant à penser qu'il sera possible de **permettre à un agent qui le souhaite** (et qui présente les conditions d'aptitude nécessaires) de **suivre une formation préparatoire au reclassement** durant la période d'arrêt.
- En outre, une **circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article.

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin



Où en sont les décrets d'application ?

FPE	FPT	FPH
Entrée en vigueur	<i>Pas entrée en vigueur</i>	<i>Pas entrée en vigueur</i>
Décret du 20 juin 2018	Proposition de décret validé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) le 26/09/2018	Proposition de décret retravaillée fin septembre 2018

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

Les **demandes / questions** suite au mail collectif transmis il y a une dizaine de jours :



A quel moment faut-il considérer qu'un agent doit être reclassé ?



Quelle procédure appliquer et suivre ? Comment faire évoluer celle relative au reclassement ?



A quel moment faut-il considérer qu'un agent doit être reclassé ?



La période préparatoire au reclassement permettra-t-elle d'éviter la mise en DORS (notamment pour les agents maintenus « artificiellement » en arrêt faute de poste disponible) ?

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

Les **demandes / questions** suite au mail collectif transmis il y a une dizaine de jours :



*Globalement, le **sentiment d'être « démuni »** face à l'application (FPE) ou l'anticipation (FPT et FHP) de cette réforme*

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin



Que dit le décret de la FPE ?

- Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps, **l'administration**, après avis du comité médical, **propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement.**
- La période de préparation au reclassement **début**e à compter de la **réception de l'avis du comité médical** si l'agent est en fonction ou à **compter de sa reprise** de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- 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.**
- Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois.
- L'agent qui fait part de son **refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement.**

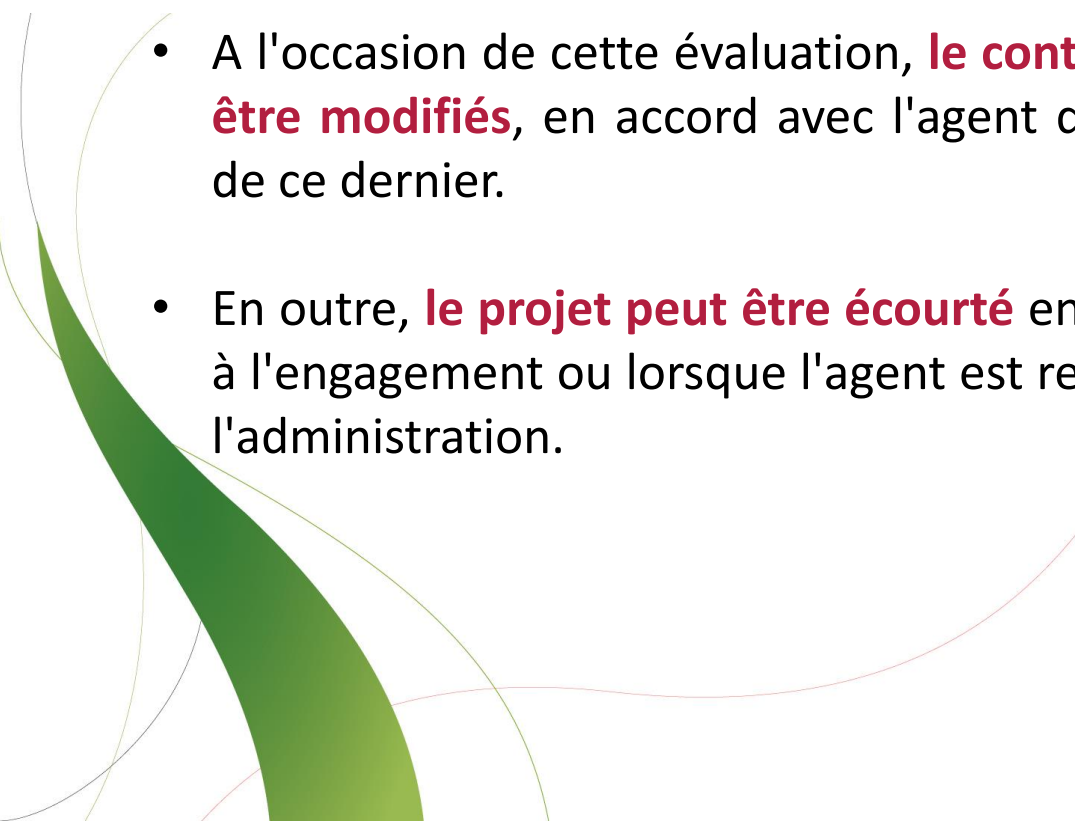
3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- La période de préparation au reclassement a pour objet de **préparer** et, le cas échéant, de **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. Elle vise à **accompagner la transition professionnelle** du fonctionnaire vers le reclassement.
- La période de préparation au reclassement peut comporter, dans **l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration** ou établissement public, des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes**. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cette administration, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.
- Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en **position d'activité** dans son **corps d'origine** et **perçoit le traitement correspondant**.

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- L'administration **établit conjointement avec l'agent** un projet qui **définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en oeuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.**
- Elle engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement
- L'administration notifie à l'intéressé le projet **au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement** afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes.
- Le fonctionnaire qui ne donne pas son accord au projet dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est **réputé refuser la période de préparation au reclassement** pour la durée restant à courir.

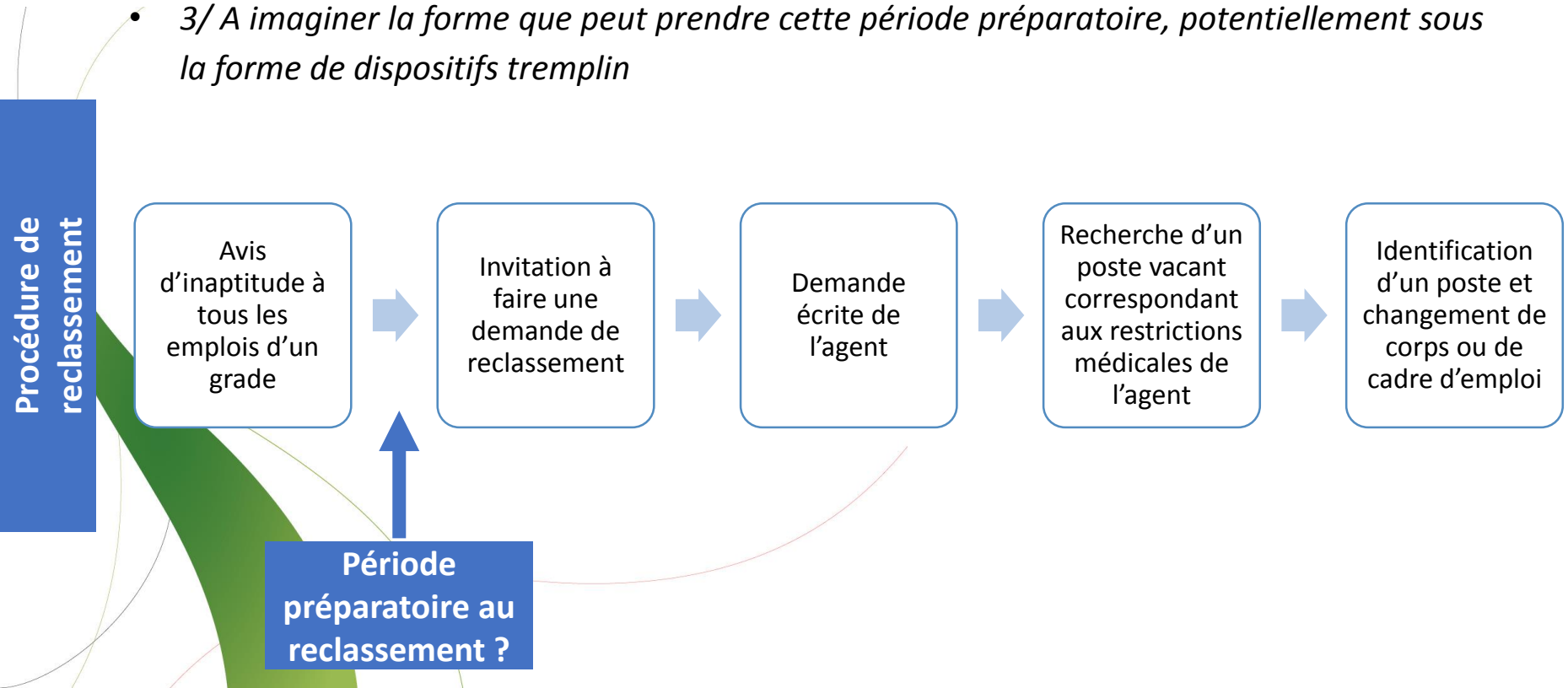
3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- La mise en oeuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité qu'il fixe, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'administration conjointement avec l'agent.
 - A l'occasion de cette évaluation, **le contenu et la durée du projet peuvent être modifiés**, en accord avec l'agent de façon à les adapter aux besoins de ce dernier.
 - En outre, **le projet peut être écourté** en cas de manquements caractérisés à l'engagement ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.
- 

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

La période préparatoire au reclassement

- **Cette période préparatoire au reclassement** va donc contraindre les employeurs à :
 - 1/ Définir et organiser leur procédure de reclassement ;
 - 2/ A structurer les outils et modalités d'accompagnement des agents concernés
 - 3/ A imaginer la forme que peut prendre cette période préparatoire, potentiellement sous la forme de dispositifs tremplin



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

Avez-vous une idée de la manière dont cette évolution juridique va **prendre forme** dans vos organisations ?

Quels premiers **retours d'expérience** de la FPE (voire des autres FP) ?



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

Anticiper la période préparatoire au reclassement... via les **dispositifs tremplin** ?



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

• De quoi s'agit-il ?

- Les dispositifs tremplin sont des **postes le plus souvent pré-identifiés en interne** mis à disposition des agents intégrés dans un parcours de reconversion professionnelle **temporairement** dans un service et/ou sur un métier. et qui nécessitent de découvrir de nouveaux métiers.
- Concrètement, cela signifie qu'un agent est **positionné temporairement** sur un poste ou un métier.

• Pour qui ?

- Les agents n'ayant **pas défini précisément leur projet de reconversion professionnelle**, et dont le besoin de « **tester** » différents postes de travail avant de s'engager plus précisément (formations, ...) est nécessaire
- Les agents « **maintenus** » en **arrêt de travail faute de poste adapté** disponible en interne, engendrant une double rémunération : celle de l'agent en arrêt et celle de son remplaçant (notamment pour les employeurs étant leur propre assureur)



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- Quelle forme peut revêtir ce dispositif tremplin ?

- Il n'existe pas de « dispositif tremplin » type, chaque employeur peut le construire en fonction de ses objectifs et de ses contraintes
- Trois typologies de pratiques sont toutefois les plus couramment constatées :

1. Pré-identification de postes

- Pré-identifier des postes en permanence
- Objectif : permettre aux agents en maladie de revenir au travail et d'assurer leur reconversion professionnelle
- En pratique, cela peut s'apparenter à du « sureffectif » visant à limiter la désinsertion professionnelle liée à l'arrêt maladie de l'agent

2. Création de postes tremplin

- Création de postes « tremplins » sur-mesure
- Poste adapté en fonction du projet professionnel de chaque agent
- Objectif : lui permettre de tester un poste sur plusieurs mois avant de s'engager dans un réel parcours de formation à la fonction

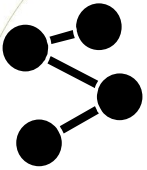
3. Mélange des deux premiers dispositifs

- La dernière **combine les deux premières** à savoir l'employeur identifie des emplois tremplins en permanence et, quand le projet professionnel est suffisamment abouti, il affecte les agents en « stage de découverte » sur les postes souhaités.

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

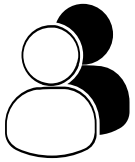
- Pour quoi ?

- Permettre le maintien dans l'emploi des agents tout en leur assurant **l'accès à un poste adapté** à leur situation de santé ou leur handicap
- Mettre en place les **meilleures conditions de réalisation d'un retour à l'emploi** et de **réintégration** après un arrêt de travail pour raison de santé
- **Structurer** de manière **collective** et **coordonnée** les **étapes du retour à l'emploi** suite à un arrêt long
- **Accompagner et outiller l'encadrement** dans la réintégration d'un agent en situation de handicap au travail



3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

• Quel intérêt pour l'agent ?



- L'agent va pouvoir se **confronter à différentes réalités de travail**, tester et affiner son projet professionnel
- Le **risque d'échec à la réintégration est limité**, l'agent ayant pu tester son projet professionnel

• Et pour l'employeur ?



- Le **gain de temps** est notable : gestion des formations, temps investi...
- Le **retour à l'emploi est simplifié** pour l'agent et pour le collectif de travail : il est perçu comme un agent « en plus », et non comme quelqu'un qui « ne pourra pas faire son travail à 100% »

3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs tremplin

- La construction d'un dispositif tremplin permettra potentiellement d'anticiper l'entrée en vigueur de la « période préparatoire au reclassement »
- Elle permet aussi et surtout de **structurer de manière qualitative** les **parcours de reconversion professionnelle... !**
- Qu'en pensez-vous ?



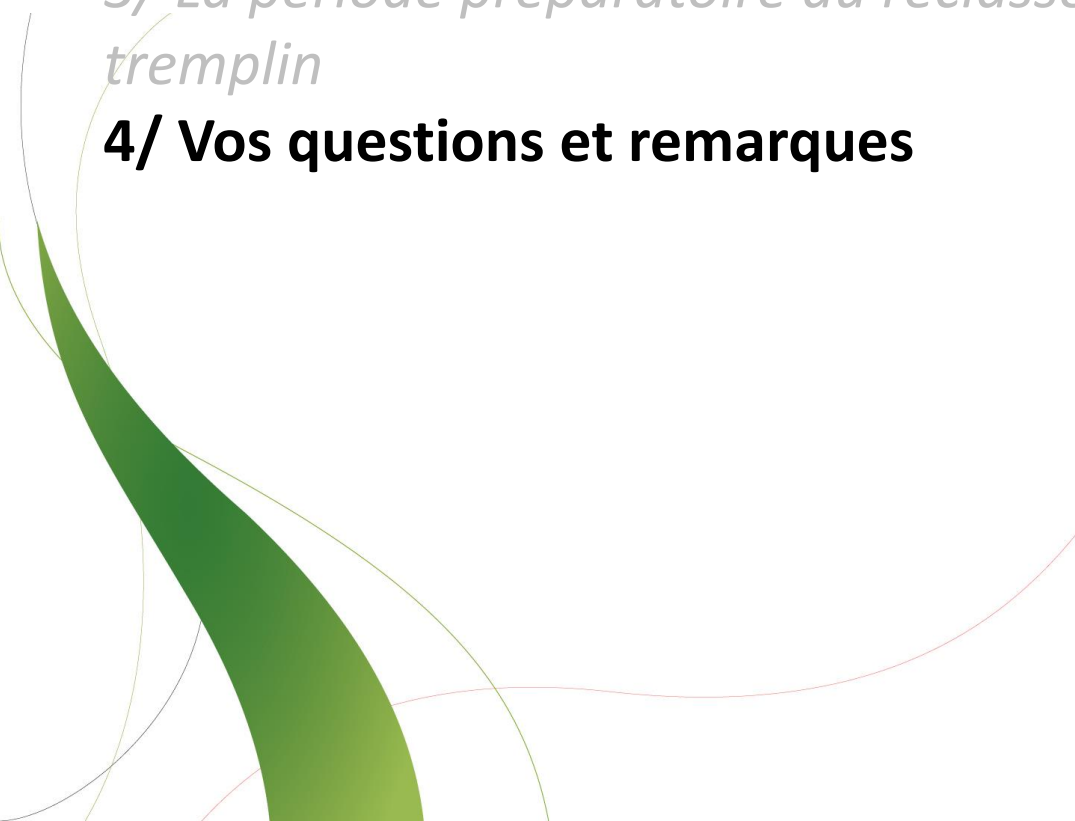
Ordre du jour

1/ Tour de table et présentations

2/ Présentation du Handi-Pacte 2017-2020

*3/ La période préparatoire au reclassement et les dispositifs
tremplin*

4/ Vos questions et remarques



4/ Vos questions et remarques



Merci pour votre attention !



Pilotes du Handi-Pacte

Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie

Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

Tél. : 05 62 73 61 36

Jacqueline MARECHAL

Conseillère interministérielle de l'action sociale et de l'environnement
professionnel à la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion
des ressources humaines

jacqueline.marechal@occitanie.gouv.fr

Tél. : 05 34 45 33 42

Hélène GENIN

Hélène.genin@amnyos.com

Tél. : 06 28 51 64 07



Pierre JOLIDON

p.jolidon@groupe-eneis.com

Tél. : 06 98 92 78 79



GROUPE ENEIS

Pour toute question :

pacte.occitanie@amnyos.com