



Club des DRH

Le contentieux du reclassement et La période préparatoire au reclassement

4 juin 2019 – 10h-16h30
Centre Hospitalier de Béziers

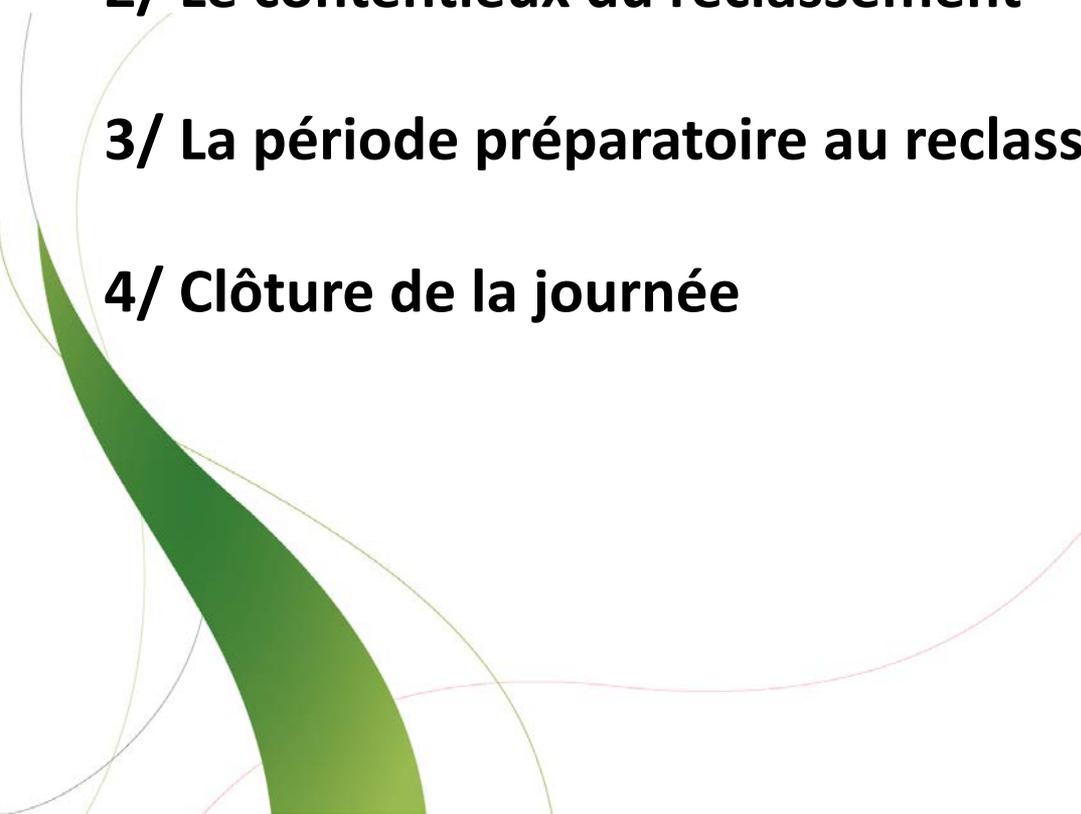
Ordre du jour

1/ Éléments d'actualité FIPHFP / Handi-Pacte

2/ Le contentieux du reclassement

3/ La période préparatoire au reclassement

4/ Clôture de la journée



Ordre du jour

1/ Éléments d'actualité FIPHFP / Handi-Pacte

2/ Le contentieux du reclassement

3/ La période préparatoire au reclassement

4/ Clôture de la journée



1/ Éléments d'actualité

- **Actualités du FIPHFP :**
 - Entrée en vigueur de la 8^{ème} version du catalogue des interventions en janvier 2019
 - Modification du plafond pour les financements acquis via la plateforme
 - DuoDay : quelques retours

1/ Eléments d'actualité

- Les modifications apportées au catalogue des interventions :

Aide / Partie	Page	Détail de la modification
Justificatifs d'éligibilité	10	Pour les personnes en apprentissage suite à une sortie d'IME ou d'ESAT : accès aux aides du FIPHFP même en l'absence de RQTH si la preuve du dépôt de dossier est apportée.
Justificatifs d'éligibilité	10	La notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est acceptée comme pièce justificative pour mobiliser les aides du FIPHFP dans le cadre du service civique.
Fourniture des factures	13	Les demandes sur facture ne peuvent concerner des factures antérieures de plus de six mois à la date de la demande (Date d'application : 1er juillet 2019).
19. Aménagement de l'environnement de travail	62	Possibilité pour un employeur, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, de demander un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti.
19. Aménagement de l'environnement de travail	63	La prise en charge des frais de maintenance et de réparation ne s'applique qu'aux seuls matériels adaptés et spécifiques.
21 et 22. Auxiliaires de vie	69 et 71	Corrections concernant les auxiliaires de vie ; l'objectif est de favoriser l'insertion et le maintien .
31. Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé	94 et 95	La prise en charge des formations dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé est limitée aux seuls agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et agents inaptes et/ou en cours de reclassement. (Date d'application : 1^{er} juillet 2019).

1/ Éléments d'actualité

- **Modification du plafond pour les financements acquis via la plateforme :**
 - A compter du 1^{er} juillet 2019, **et avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2019**, le montant annuel pouvant être sollicité sur la plateforme par un employeur sera de 40 000 €. Cette règle se substitue donc à la règle de 100 000 € sur 3 ans glissants.
 - Selon la situation de l'employeur, **trois cas peuvent se présenter** :
 - **Cas n°1** : Si l'employeur n'a pas dépassé le montant de 40 000€ sur le premier semestre 2019, il pourra continuer à effectuer des demandes en 2019 dans la limite dudit plafond annuel.
 - **Cas n°2** : L'employeur a dépassé au 30 juin 2019 le montant de 100 000€ sur 3 ans glissants. Au 1er juillet, la nouvelle règle s'applique. Si l'employeur a dépassé le montant de 40 000 € sur le premier semestre 2019, il ne pourra plus effectuer de demandes sur la plateforme. Si l'employeur n'a pas dépassé le montant de 40 000 € sur le premier semestre 2019, il pourra continuer à effectuer des demandes en 2019 dans la limite dudit plafond annuel.
 - **Cas n°3** : L'employeur a dépassé au 30 juin 2019 le montant de 40 000 €. Au 1er juillet 2019, la nouvelle règle s'applique. Seules les demandes en cours seront traitées mais il ne pourra plus effectuer de nouvelles demandes sur la plateforme.
 - Les employeurs mobilisant un volume d'aides supérieur à ce plafond annuel de 40000 € peuvent contacter le Délégué Territorial au Handicap de leur région afin d'envisager, par la signature d'une convention avec le FIPHFP, l'évolution de leur politique handicap vers un projet global cofinancé par le FIPHFP.

1/ Eléments d'actualité

- Duo Day :

Régions	Total		Nombres d'employeurs par FP			Nombre de duos par FP		
	Nombre d'employeurs	Nombres de Duos Concrétisés	Employeurs FPE	Employeurs FPT	Employeurs FPH	DUOS FPE	DUOS FPT	DUOS FPH
Auvergne-Rhône-Alpes	109	379	28	69	12	131	212	36
Bourgogne-Franche-Comté	51	104	24	22	5	52	45	7
Bretagne	48	172	14	21	13	72	72	28
Centre-Val de Loire	60	156	14	41	5	37	107	12
Corse	15	46	8	5	2	18	26	2
Grand-Est	92	280	26	47	19	117	92	71
Guadeloupe	17	37	8	8	1	20	17	0
Guyane	5	14	2	3	0	2	12	0
Hauts-de-France	58	228	17	36	5	98	116	14
Ile-de-France	156	850	89	53	14	592	231	27
La Réunion	19	40	7	7	5	11	23	6
Martinique	7	15	3	4	0	6	9	0
Mayotte	1	1	0	1	0	0	1	0
Normandie	79	282	23	43	13	99	142	41
Nouvelle-Aquitaine	187	577	58	100	29	178	325	74
Occitanie	94	235	26	56	12	84	131	20
Pays-de-la-Loire	38	133	13	17	8	52	64	17
Provence-Alpes-Côte d'Azur	53	199	20	31	2	112	81	6
Saint-Pierre-et-Miquelon	2	3	1	1	0	1	2	0
Au 13/05/2019	1091	3751	381	565	145	1682	1708	361

1/ Éléments d'actualité

- **Actualités nationales :**
 - LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
 - Simplification de la RQTH
 - Institution d'une période de préparation au reclassement dans la fonction publique

1/ Éléments d'actualité

- **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**
 - Volonté de favoriser l'emploi direct des personnes handicapées (taux d'emploi calculé avant recours au SPSA et autres dépenses déductibles) et de simplifier l'OETH (adossement à venir à la DSN) ;
 - Possibilité de réviser le taux de 6% tous les 5 ans en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail ;
 - Affiliation des Groupements de coopération sanitaire (GCS) qui sont des personnes morales de droit public au FIPHFP ;
 - Instauration d'un délai pour satisfaire à l'obligation d'emploi pour les employeurs qui se créent ou qui viennent à dépasser le seuil de 20 ETP.

1/ Éléments d'actualité

- **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**
 - Plafonnement progressif de la déduction au titre des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) qui exonère actuellement de contribution le Ministère de l'éducation nationale et de l'Agriculture ;
 - Application de ces mesures à compter de 2020 ;
 - De nombreux décrets d'application sont prévus;
 - Impact sur les ressources du FIPHFP sans doute faible sauf mesure AESH.

1/ Éléments d'actualité

- **Simplification de la RQTH**

- La loi Pénicaud du 5 septembre 2018 a prévu que lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive ;
- Un décret publié le 5 octobre 2018 simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Une attestation sera automatiquement délivrée à plusieurs catégories de personnes handicapées :
 - les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
 - les titulaires d'une pension d'invalidité,
 - certains bénéficiaires d'emplois réservés,
 - les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

1/ Éléments d'actualité

- **Simplification de la RQTH**

- Toute décision d'attribution de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » et de l'allocation aux adultes handicapés précise à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'OETH pour l'insertion professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH ;
- Enfin, toute demande de renouvellement auprès de la MDPH proroge les effets du bénéfice de la RQTH qui a été délivrée au titre d'une précédente décision de la CDAPH, dans l'attente du renouvellement ;
- En 2017, la RQTH représentait en effet, avec 13,5% du total, le second poste des 4,5 millions de demandes adressées aux MDPH, derrière les demandes liées aux cartes d'invalidité, de transport et de stationnement, mais devant l'AAH ou la PCH...

1/ Eléments d'actualité

- **Installation d'une période préparatoire au reclassement**

- Des décrets d'application longs à sortir...

FPE	FPT	FPH
Entrée en vigueur	Entrée en vigueur	Pas entrée en vigueur
Décret du 20 juin 2018	Décret du 5 mars 2019	Proposition de décret retravaillée fin septembre 2018 Projet de décret présenté au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (FPH) le 8 novembre dernier

- Et des informations en attente :

- S'agissant de la mise en œuvre de la PPR dans la fonction publique territoriale, la direction générale des collectivités locales (DGCL) travaille à une **circulaire** et **une foire aux questions** qui vont être diffusées prochainement. Elle transmettra également un modèle de convention.
- S'agissant de la PPR dans la fonction publique de l'Etat, un **projet d'arrêté type** de mise en période de préparation au reclassement devrait bientôt figurer sur la base de données HOPPER du CISIRH mise à disposition des administrations.

1/ Éléments d'actualité

- **Actualités du Handi-Pacte :**
 - Organisation du COMEP le 2 juillet 2019 à l'INP de Toulouse (incluant l'enquête GPRH)
 - Retour sur la programmation 2018-2019

REP	RCH	Club DRH	Autres
Les troubles cognitifs	La mobilité inter-fonction publique	La mise en œuvre de la PPR	Rencontre avec les OPS
	Le suivi du conventionnement FIPHFP	Le reclassement (contentieux / PPR)	Information sur la DOETH
			COMEP

- Elaboration en cours du programme 2019-2020 (année 3)

Ordre du jour

1/ Éléments d'actualité FIPHFP / Handi-Pacte

2/ Le contentieux du reclassement

3/ La période préparatoire au reclassement

4/ Clôture de la journée



2/ Le contentieux du reclassement

- **Une réunion de travail organisée en 3 temps :**
 - **10h30 – 11h00 : Eléments juridiques – la procédure**
 - **11h – 12h30 : world café (45 mn par table ronde)**
 - 1^{ère} table ronde :
 - Suite à la constatation de l'inaptitude : quelles démarches effectuer ? Quels acteurs mobiliser ? Quels outils mettre en place ? Quel accompagnement auprès de l'agent (tant sur le volet humain qu'administratif) ?
 - 2^{ème} table ronde :
 - En cas d'impossibilité de reclassement : en cas d'impossibilité de reclassement, comment accompagner l'agent ? comment réussir et sécuriser la reconversion professionnelle ?
 - **12h30 – 13h00 : Synthèse des échanges**

2/ Le contentieux du reclassement

- **10h30 – 11h00 : liminaires juridiques**
 - 1^{er} temps : chacun répond au quiz
 - 2^{ème} temps : analyse conjointe du quiz
 - 3^{ème} temps : répartition des uns et des autres au sein des tables rondes

2/ Le contentieux du reclassement

- **Les tables rondes :**

- **1^{ère} table ronde :**

- **Sujet :** Suite à la constatation de l'inaptitude : quelles démarches effectuer ? Quels acteurs mobiliser ? Quels outils mettre en place ? Quel accompagnement auprès de l'agent (tant sur le volet humain qu'administratif) ?
 - **Productions :**
 - Listing de bonnes pratiques
 - Illustration d'expériences réussies
 - Points de vigilance / écueils à éviter

- **2^{ème} table ronde :**

- **Sujet :** en cas d'impossibilité de reclassement, comment accompagner l'agent ? comment réussir et sécuriser la reconversion professionnelle ?
 - **Productions :**
 - Listing de bonnes pratiques
 - Illustration d'expériences réussies
 - Points de vigilance / écueils à éviter

- **L'organisation :**

- Pour chaque groupe, nécessité d'avoir :
 - 1 animateur / 1 maître du temps / 1 scribe
 - Au bout de 45 minutes, les groupes tournent (exception faite de l'animateur) !

Ordre du jour

1/ Éléments d'actualité FIPHFP / Handi-Pacte

2/ Le contentieux du reclassement

3/ La période préparatoire au reclassement

4/ Clôture de la journée



3/ La période préparatoire au reclassement

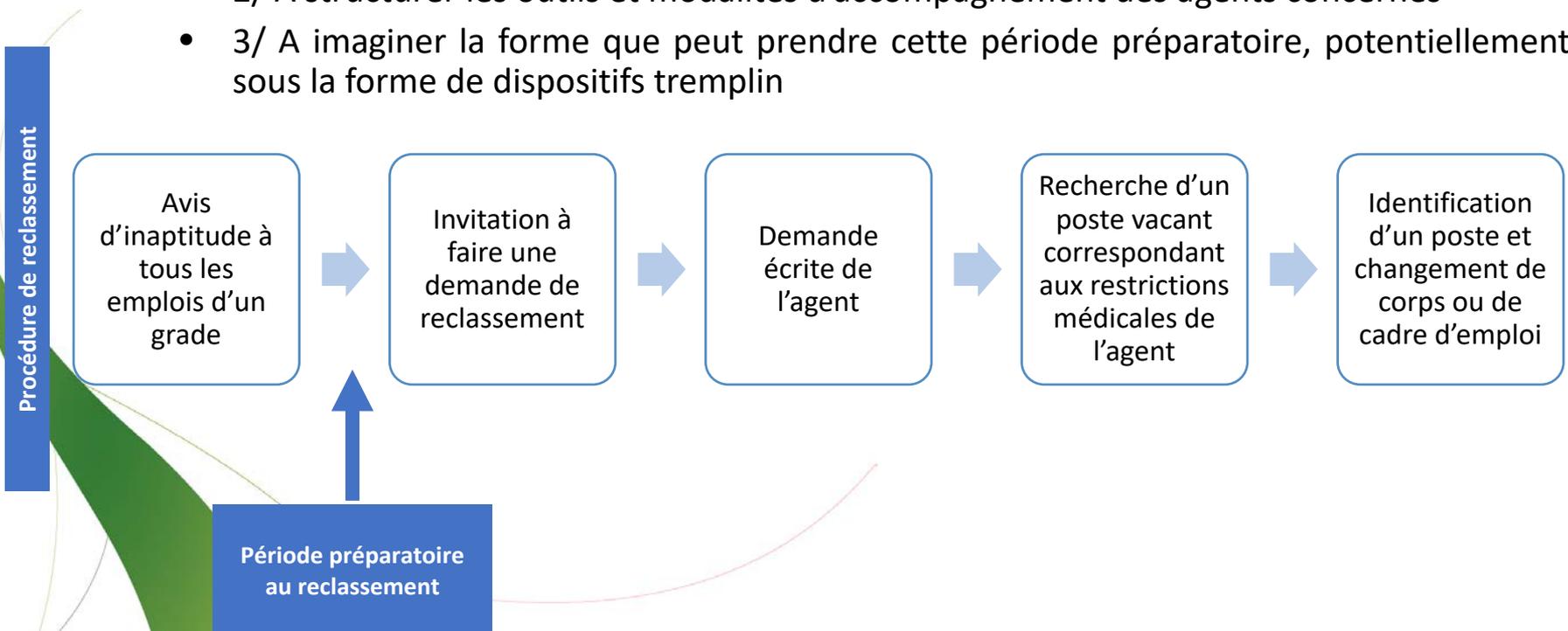
- **Un après-midi organisé ainsi :**
 - **13h45** : Présentation des deux ateliers de l'après-midi et relecture commune du décret FPT (5 mars 2019)
 - **14h15 - 15h30** : répartition des participants en ateliers
 - **Atelier 1** : groupe en charge de l'élaboration des outils précisés par le décret
 - **Atelier 2** : élaboration d'une procédure détaillant les étapes (et la temporalité) de la PPR, et son articulation avec la procédure de reclassement
 - **15h30** : restitution et mise en commun
 - **15h45** : clôture de la journée

3/ La période préparatoire au reclassement

- **Le décret du 5 mars 2019** (PPR dans la Fonction Publique Territoriale) :

Cette période préparatoire au reclassement va 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

1. Quels agents sont concernés par la PPR ?

- La PPR est ouverte aux **fonctionnaires titulaires** inaptes à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, de manière **temporaire** ou **définitive**, mais qui sont **aptes à exercer d'autres fonctions**. S'ils sont inaptes à toutes fonctions (temporairement ou définitivement), les agents ne pourront pas bénéficier de la PPR.
- Le congé concerné semble être le **congé maladie ordinaire** (CMO). Pour autant, il semble que la PPR soit ouverte également pour les agents en **congé de longue maladie** (CLM) et **congé de longue durée** (CLD). Il en est de même pour les agents en congé pour **accident du travail** ou **maladie professionnelle**.
- Sous réserve de l'interprétation du juge, **l'agent en disponibilité pour raisons de santé** ne semble **pas pouvoir bénéficier** de la PPR.
- Par ailleurs, **il n'est pas prévu de disposition transitoire** d'application pour les agents actuellement en **disponibilité d'office pour raison de santé**.

3/ La période préparatoire au reclassement

2. Qui constate l'inaptitude aux emplois du grade dans le cadre de l'octroi de la PPR ?

- La constatation de l'état de santé du fonctionnaire est faite par **avis du comité médical**.
- La saisine du comité médical pourra découler, par exemple, d'un cas de **consultation imposé par les textes** (prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois, aptitude à l'expiration des droits à congé de maladie,...) ou suite à un **contrôle de l'aptitude physique opéré par l'employeur**.
- Concernant les agents en congé pour **accident du travail ou maladie professionnelle**, il serait logique que la commission de réforme soit compétente pour la vérification de l'aptitude et le déclenchement de la PPR.
- Toutefois, le **décret ne le précise pas**.

3/ La période préparatoire au reclassement

3. Qui propose et accepte la PPR ?

- La PPR est un **droit pour l'agent** dès lors qu'il remplit les conditions, ce qui signifie qu'il ne peut pas lui être opposé un refus du bénéfice de ce dispositif.
- Il est **informé de ce droit par l'employeur** dès la réception de l'avis du comité médical (ou de la commission de réforme) qui constate **l'inaptitude à exercer des fonctions** correspondant à son grade et **l'aptitude à d'autres fonctions**.
- La **proposition de la PPR émane de l'autorité de l'employeur**. L'agent **peut refuser** la PPR. Dans ce cas, il pourra directement **présenter une demande de reclassement** pour inaptitude physique.
- Afin de palier la situation où l'agent, informé de son droit, ne se prononcerait pas, il est **conseillé que l'employeur informe par écrit l'agent de son droit** et lui propose la PPR en lui précisant que s'il ne se manifeste pas dans un délai déterminé à compter de la notification du courrier, son silence vaudra acceptation de la PPR.
- Ce délai doit être **raisonnable**.

3/ La période préparatoire au reclassement

4. À quel moment débute la PPR ?

- **Si l'agent est en fonction**, la PPR débute à compter de la **réception de l'avis de comité médical** (ou de la commission de réforme – cf. point 2).
- **Si l'agent est en congé maladie** lors de la réception de l'avis du comité médical, la PPR débute à compter de la **reprise** de fonction de l'agent.
- Il semble que l'agent puisse bénéficier de la PPR **avant l'expiration de ses droits à congé de maladie** s'il remplit les conditions dans la mesure où c'est la constatation de l'inaptitude aux fonctions correspondant à son grade et de l'aptitude à d'autres fonctions qui conditionne le bénéfice de ce dispositif.
- Ainsi, **la PPR pourrait débiter**, pour un agent en cours de congé de maladie, **à la date d'acceptation expresse ou tacite de la PPR** (voir point précédent).
- Par ailleurs, **la condition pour que l'agent puisse reprendre ses fonctions est qu'il soit apte.**
- Or **s'il redevient apte à ses fonctions**, il ne **remplit plus** les conditions pour pouvoir ouvrir droit à la PPR, celle-ci bénéficiant aux agents inaptes aux fonctions de leur grade mais aptes à d'autres fonctions

3/ La période préparatoire au reclassement

4. À quel moment débute la PPR ?

- Enfin, l'objectif de la PPR est **d'accompagner la transition professionnelle** du fonctionnaire **vers le reclassement**.
- **Attendre l'issue des droits à congé de maladie** alors que l'agent réunit les conditions d'aptitude pour bénéficier de la PPR **ne correspond donc pas à l'esprit de ce dispositif** d'autant que, concernant le reclassement pour inaptitude physique, certaines jurisprudences ont déjà évoqué un **délai raisonnable** pour commencer à opérer une recherche d'un poste de reclassement (CAA Bordeaux 9 avril 2013 n°12BX00099, CAA Paris 8 décembre 2014 n°13PA02626).

3/ La période préparatoire au reclassement

5. Quelle est la durée de la PPR ?

- La durée de la PPR est **fixée par la convention** de projet, dans la **limite maximale d'un an**.
- Celle-ci **peut être écourtée** si :
 - l'agent est **reclassé**,
 - s'il ne **signe pas la convention de projet** qui encadre la PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification
 - s'il n'en **respecte pas les termes** par des **manquements** caractérisés.

3/ La période préparatoire au reclassement

6. Quels sont les objectifs et quelles actions pratiques pourront être mises en oeuvre durant la PPR ?

- Se situant entre la constatation de l'inaptitude physique et la demande de reclassement, elle a pour objet de **préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi** compatible avec son état de santé. La PPR a donc pour objectif **d'empêcher l'échec d'un reclassement** non préparé en amont.
- Un projet, formalisé par la conclusion d'une convention, **définit le contenu de la PPR**, ses modalités et sa durée.
- Durant la PPR, l'agent pourra bénéficier de périodes **d'observation**, de **formation** et de **mise en situation** sur **un ou plusieurs postes** dans son **administration** ou **dans toute autre administration** ou établissement public au sens large de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière).
- Un agent de la filière technique pourra, par exemple, bénéficier de formations à la bureautique ou à l'accueil du public et être mis en situation sur de telles missions.
- En outre, **l'employeur devra engager avec l'agent une recherche d'emploi** dans un autre corps ou cadre d'emplois.

3/ La période préparatoire au reclassement

7. Comment est élaborée la convention de projet PPR ?

- La **convention** mettant en œuvre la PPR est établie par **l'employeur** conjointement avec **l'agent**.
- Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, **l'administration ou l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention** concernant les modalités d'accueil de l'agent.
- La convention de projet définit le **contenu de la PPR**, les **modalités de sa mise en œuvre** et en **fixe la durée** (dans la limite de 1 an) **au terme de laquelle l'agent présente sa demande de reclassement**. Elle précise également la **périodicité de l'évaluation** (et donc ses modalités pratiques) réalisée avec l'agent par l'employeur.
- Après **information du projet de convention auprès du service de santé au travail**, celui-ci est **notifié au fonctionnaire** en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR. A compter de la notification, l'agent dispose **de quinze jours pour signer la convention**. Au-delà de ce délai, il est réputé refuser la PPR pour la période restant à courir (article 2-3). Le refus du bénéfice de la PPR n'est pas rétroactif.
- Si l'agent exerce plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, la convention devra être **transmise aux collectivités ou établissements qui l'emploient** pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer.

3/ La période préparatoire au reclassement

8. Que se passe-t-il durant la période d'élaboration du projet, entre le début de la PPR et la signature de la convention ?

- **Durant la période d'élaboration du projet**, l'agent pourra **bénéficier de périodes d'observation, de formations et être mis en situation** sur un ou plusieurs postes dans son administration ou dans toute autre administration ou établissement public au sens large de l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière).
- Toutefois, il sera plus délicat **de faire bénéficier à l'agent d'une mise en situation dans d'autres entités** dans la mesure où c'est la convention qui précisera les modalités d'accueil de l'agent

3/ La période préparatoire au reclassement

9. Quelles sont les modalités de suivi de la PPR ?

- La convention doit prévoir les **modalités pratiques** et la **périodicité de l'évaluation** régulière de la mise en oeuvre de la PPR.
- A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en oeuvre du projet pourront être **modifiés** en accord avec l'agent.
- Il pourra être **mis fin au projet** en cas de **manquements caractérisés** au respect des termes de la convention.

3/ La période préparatoire au reclassement

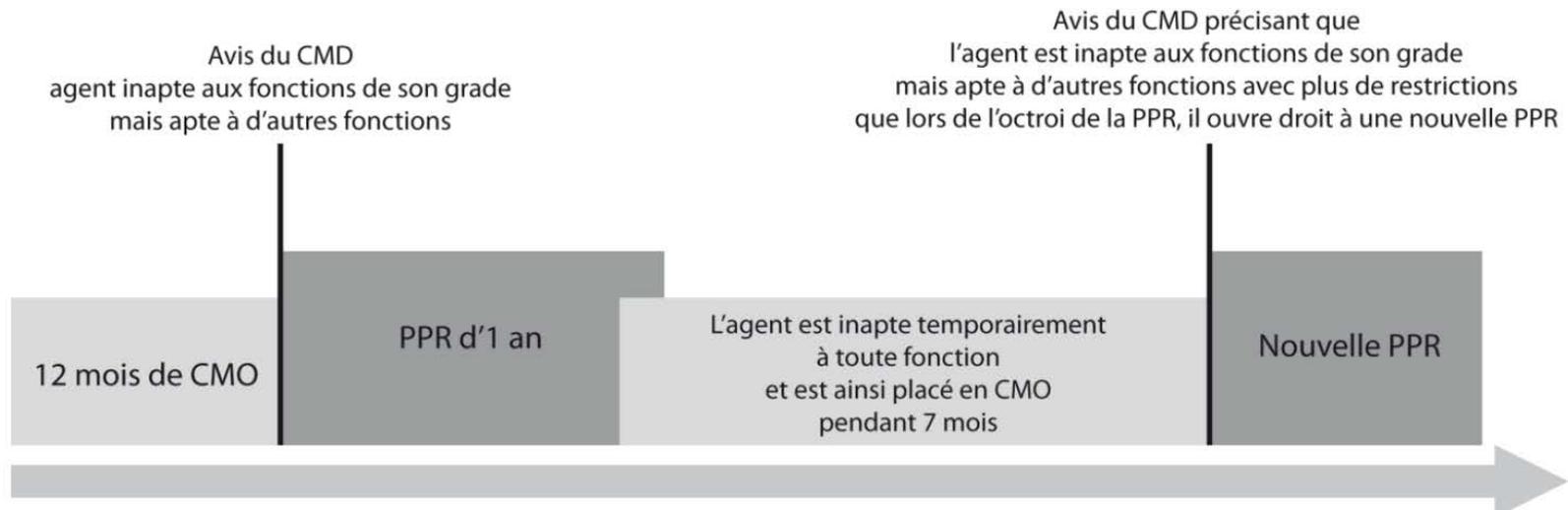
10. Quelle est la situation de l'agent durant la PPR ?

- Pendant la PPR, le fonctionnaire est en **position d'activité** dans son **cadre d'emplois d'origine** et perçoit le **traitement correspondant**.
- La question de la perception du **régime indemnitaire** se pose. Etant en position d'activité, l'agent a **droit aux congés** et pourra par conséquent **générer et poser des congés annuels**. Par ailleurs, la PPR pourrait être assimilée à une **période de service effectif**. L'agent **déroule donc normalement sa carrière** dans son cadre d'emplois d'origine.
- Il pourrait également être placé **en congé de maladie** si, par exemple, il contracte une maladie le rendant inapte temporairement. Par ailleurs, l'agent étant en position d'activité lors de la PPR, il **ré-ouvre durant cette période des droits à congé de maladie ordinaire**.
- Si l'agent est placé en congé maladie, il semble que **la PPR continue à courir** pendant celui-ci, **aucune disposition ne prévoyant une suspension ou une interruption de la PPR** du fait de l'octroi d'un congé de maladie.

3/ La période préparatoire au reclassement

10. Quelle est la situation de l'agent durant la PPR ?

- Au **terme** de cette période de congé de maladie :
 - si l'état de santé de l'agent n'est plus le « même » que celui ayant donné lieu à l'octroi de la PPR (par exemple, si son état de santé comporte plus de restrictions) : l'agent ouvrirait alors droit à l'octroi d'une **nouvelle PPR** s'il demeure apte à d'autres fonctions ;
 - si la PPR n'est pas arrivée à son terme et que l'agent est dans le « même » état de santé que celui ayant donné lieu à l'octroi de la PPR (c'est-à-dire inapte aux fonctions de son grade mais apte à d'autres fonctions qui sont les mêmes que celles auxquelles il était déjà apte avant son congé de maladie) : il pourrait **aller jusqu'au terme prévu de la PPR**.



3/ La période préparatoire au reclassement

11. A quel moment prend fin la PPR ?

- La PPR prend fin à la **date prévue** dans la convention.
- Toutefois, l'agent qui présente une **demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité** jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite d'une **durée maximum de 3 mois**.
- La PPR peut aussi **prendre fin de façon anticipée** si l'agent est **reclassé avant son terme**, s'il ne **signe pas la convention** de projet qui encadre la PPR dans un délai de 15 jours à compter de sa notification ou **s'il n'en respecte pas les termes** par des manquements caractérisés.

3/ La période préparatoire au reclassement

12. Quelles sont les modalités de reclassement existantes ?

- Le décret de la FPT ne remet pas en cause les trois modalités de reclassement ouvertes par la loi n°84-53, à savoir :
 - Le **recrutement** par accès à un autre corps ou cadre d'emplois (article 82),
 - Le **détachement** dans un autre corps ou cadre d'emplois (article 83),
 - **L'intégration** dans un autre grade du cadre d'emplois (article 84).
- Néanmoins, il apporte des **modifications au mode de reclassement le plus répandu**, à savoir, le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois.

3/ La période préparatoire au reclassement

13. Comment se déroule la procédure de reclassement par la voie du détachement ?

- Comme toute procédure de reclassement, elle nécessite **une demande de la part de l'agent**. Lorsqu'un agent présente une demande de reclassement, qu'il bénéficie ou non de la PPR, l'employeur lui propose **plusieurs emplois** pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité de proposer de tels emplois fait l'objet d'une **décision motivée**.
- Cette procédure doit être **conduite dans un délai maximum de 3 mois** à compter de la demande de l'agent. La saisine pour avis de la CAP semble s'avérer nécessaire pour constater l'impossibilité de procéder au reclassement de l'agent.
- L'agent qui, au terme de la PPR, présente sa 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 précitée.
- Le fonctionnaire est **détaché dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois** après avis des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes, à savoir les CAP du cadre d'emplois d'origine et du corps ou cadre d'emplois d'accueil.
- Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'agent.

3/ La période préparatoire au reclassement

14. Selon quelles modalités est classé l'agent lors de son reclassement par la voie du détachement ?

- Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un **niveau hiérarchiquement inférieur**, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine,
 - est **classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé** du corps ou cadre d'emplois d'accueil
 - **conserve à titre personnel l'indice brut** détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

3/ La période préparatoire au reclassement

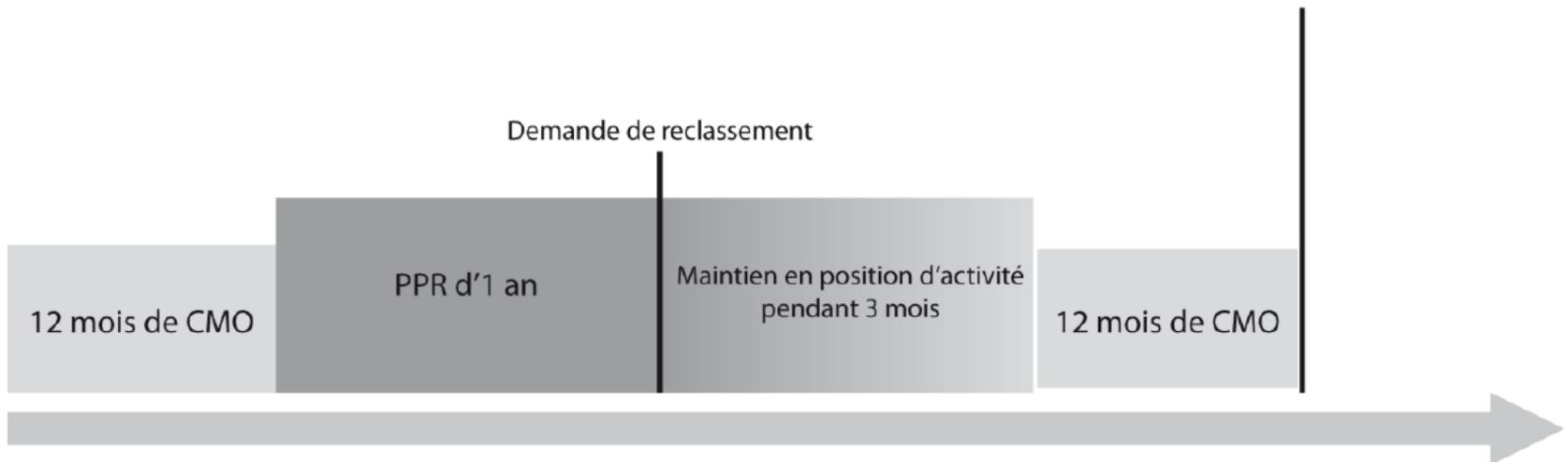
15. Que se passe-t-il si, après le maintien en activité de 3 mois intervenant à l'issue de la PPR en cas de demande de reclassement, aucun poste ne peut être proposé à l'agent ou si celui-ci refuse les postes qui lui sont proposés ?

- Dans ce cas, le reclassement n'a pas pu aboutir.
- L'agent pourra :
 - **Etre placé en congé de maladie** (CMO, CLM, CLD, congé de grave maladie, congé pour accident ou maladie imputable au service) s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie (CMO, CLM, CLD, congé de grave maladie, congé pour accident ou maladie imputable au service) ou s'il a ré-ouvert des droits à congé de maladie pendant la PPR (CMO, CLM, congé de grave maladie)
 - **Etre placé en disponibilité d'office pour raison de santé** s'il a épuisé ses droits à congé de maladie (par exemple si l'agent a épuisé ses droits à CLD) et qu'il est reconnu inapte temporairement à ses fonctions
 - **Etre mis en retraite pour invalidité** s'il a épuisé ses droits à congé de maladie et qu'il est reconnu définitivement inapte à ses fonctions

3/ La période préparatoire au reclassement

15. Que se passe-t-il si, après le maintien en activité de 3 mois intervenant à l'issue de la PPR en cas de demande de reclassement, aucun poste ne peut être proposé à l'agent ou si celui-ci refuse les postes qui lui sont proposés ?

En fonction de l'état de santé de l'agent, il pourra soit reprendre son poste, soit être mis en retraite pour invalidité ou en disponibilité d'office pour raison de santé.
Il semble qu'il pourrait bénéficier d'une nouvelle PPR que s'il est inapte aux fonctions correspondant à son grade et apte à d'autres fonctions avec des restrictions différentes que celles qu'il avait lorsqu'il a bénéficié de la première PPR



3/ La période préparatoire au reclassement

- **Les tables rondes :**
 - 1^{er} groupe :
 - **Sujet :** Elaboration des outils précisés par le décret :
 - **Productions :**
 - Modèle de contrat détaillant la PPR
 - Trame d'évaluation
 - Charte de partenariat en cas de stage dans une autre administration
 - Logigramme
 - Procédure détaillée
 - Guide à destination de l'agent / des partenaires
 - Autre ?
 - 2^{ème} groupe :
 - **Sujet :** procédure détaillant les étapes (et la temporalité) de la PPR, et son articulation avec la procédure de reclassement
 - **Productions :**
 - Listing de bonnes pratiques
 - Illustration d'expériences réussies
 - Points de vigilance / écueils à éviter
- **L'organisation :**
 - Pour chaque groupe, nécessité d'avoir :
 - 1 animateur / 1 maître du temps / 1 scribe

Ordre du jour

1/ Éléments d'actualité FIPHFP / Handi-Pacte

2/ Le contentieux du reclassement

3/ La période préparatoire au reclassement

4/ Clôture de la journée



Contacts

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

Anne-Sophie FRAGNOL
Anne-sophie.frag nol@amnyos.com
Tél. : 06 28 51 64 07

Pierre JOLIDON
pjolidon@kpmg.com
Tél. : 06 98 92 78 79

Pour toute question :
pacte.occitanie@amnyos.com

