



# Club des DRH

**La période de préparation au reclassement (PPR), bilan et retours d'expérience ?**

2 juillet 2020  
*Format - Visioconférence*

# Ordre du jour

**1/ Accueil**

**2/ Éléments d'actualité Handi-Pacte**

**3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels et retours d'expérience**

**4/ Ateliers de travail**

**5/ Clôture de la séance**

# Ordre du jour

## **1/ Accueil**

*2/ Eléments d'actualité Handi-Pacte*

*3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels  
et retours d'expérience*

*4/ Ateliers de travail*

*5/ Clôture de la séance*

# 1. Accueil

 **1 – Ecouter l'animateur/animatrice de réunion** qui gère le temps, la distribution de la parole et le reste (donner les règles, les faire respecter si besoin, faire les transitions pour faciliter la réunion etc.)

 **2 – Couper son micro** dès le départ et lorsqu'on ne prend pas la parole

 **3 - Privilégier la vue mosaïque** (changement en haut à droite de l'écran) qui permet de voir tout le monde en même temps

 **4 - Si on veut prendre la parole on lève la main** et l'animateur de réunion donne la parole (à l'écran ou via la fonctionnalité ZOOM)

 **5 - Si on veut répondre à une question « oui / non », on fait des pouces** (à l'écran ou via la fonctionnalité ZOOM)

 **6 - Si on veut abonder, on fait des pouces** (à l'écran ou via la fonctionnalité ZOOM)

 **7 - Le chat peut être utilisé pour poser des questions** sans prendre la parole, on peut écrire à une seule personne (l'animateur) si on veut que la question soit anonyme, ou on peut la laisser visible par tout le monde

 **8 - Seul.e l'animateur/animatrice est en charge de partager les questions** et commentaires à haute voix pour que les personnes concernées répondent (sauf indication contraire en début d'atelier)

# 1. Accueil

- **10h** : Accueil / introduction / actualités / présentation de la journée de travail
- **10h10 - 10h30** : cadrage juridique et intégration de la PPR dans la procédure de reclassement
- **10h30 - 10h50** : retours d'expérience (CDG Haute-Garonne, Académie de Toulouse)
- **10h50 - 10h55** : Pause
- **10h55 - 11h45** : ateliers simultanés :
  - Atelier n°1 : l'entrée et la sortie de l'agent durant la PPR, quels outils et modalités d'information (entretiens, livret, guide...) ?
  - Atelier n°2 : la construction du parcours de la PPR pour un agent : comment intégrer de la modularité dans les parcours (module n°1, module n°2...) ?
  - Atelier n°3 : l'accompagnement des agents durant la PPR : modalités de suivi de l'agent, échanges avec les équipes accueillantes, outils pour formaliser le bilan...
- **11h45 - 12h** : retour des ateliers / conclusions

*Merci d'indiquer dans le chat à quel atelier vous souhaitez participer*

# Ordre du jour

*1/ Accueil*

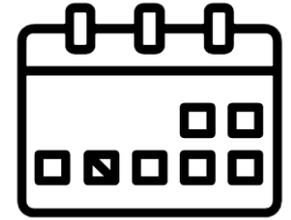
**2/ Éléments d'actualité Handi-Pacte**

*3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels  
et retours d'expérience*

*4/ Ateliers de travail*

*5/ Clôture de la séance*

# 2/ Éléments d'actualité



## A vos agendas !

- **10 septembre 2020 à Toulouse** (journée complète)
  - Séminaire Anniversaire pour les 15 ans du FIPHFP (matin)
  - Réunion de travail commune Agefiph/Fiphfp (après-midi) : avec le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph et le Handi-Pacte Occitanie, sur le thème de l'apprentissage
- **1<sup>er</sup> octobre 2020 à Montpellier** (demi-journée)
  - Réunion de travail commune Agefiph/Fiphfp : avec le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph et le Handi-Pacte Occitanie, sur le thème de l'apprentissage
- **22 septembre 2020 en présentiel via les trois sites (Paris, Toulouse et Montpellier) (demi-journée)**
  - RCH spéciale « employeurs conventionnés »

## 2/ Éléments d'actualité



- **Un cycle de webinaires à revoir :**
  - **Webinaire « Handicap et Apprentissage : C'est possible même en période de crise »**, diffusé le jeudi 28 mai 2020
  - **Webinaire « Le recours aux secteurs adapté et protégé »**, diffusé le 30 avril 2020
  - **Webinaire « la DOETH »**, diffusé en mai 2020 et animé par Mme Laure Bernard, Responsable du recouvrement du FIPHFP

*1/ Accueil*

*2/ Eléments d'actualité Handi-Pacte*

**3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels et retours d'expérience**

- **3.1 Rappel du cadre réglementaire**
- *3.2 Retours d'expérience*

*4/ Ateliers de travail*

*5/ Clôture de la journée*

# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

## Le contexte de création :

- **Différents textes venant poser des droits à la compensation :**
  - *Interdiction des discriminations en raison de la santé et du handicap (art. 6 de la loi Le Pors)*
  - *Obligation d'aménagement de poste (loi le Pors) et Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000*
  - *L'extension du droit au reclassement :*
    - *Un cadre juridique dédié :*
      - *Art. 12 de la loi Le Pors,*
      - *Art. 63 de la loi du 11 janvier 1984 – FPE*
      - *Art. 81 de la loi du 26 janvier 1984 – FPT*
      - *Art. 71 de la loi du 9 janvier 1986 – FPH*
    - *De nombreuses extensions jurisprudentielles*
    - *Des décrets spécifiques aux contractuels :*
      - *Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 – FPE*
      - *Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 – FPT*
      - *Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015 – FPH*

# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

## Le contexte de création :

- **Quelques constats :**

- *Un cadre juridique trop rigide*
- *Le champ de l'obligation de reclassement (limité à la structure d'emploi) est susceptible de constituer un frein à la transition professionnelle.*
- *Le licenciement et la mise à la retraite d'office de la fonction publique apparaissent disproportionnés et inadaptés aux transitions professionnelles.*

- **Conséquences :**

- *La nécessité de disposer d'un cadre juridique adapté pour permettre des phases de test (déjà pratiquées dans des administrations), et lever les freins (réglementaires, mais aussi psychologiques et émotionnels) pour permettre une transition professionnelle.*

# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

## Une PPR instituée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 :

- **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 PPR – Cadre réglementaire

## Des décrets d'application qui ont tardé à venir...

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.

FPE : décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat

FPT : décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

FPH : en attente (débat concernant l'application immédiate de la PPR dans la FPH et concernant la mise en cause de l'Etat pour manquement à l'obligation d'adopter des mesures d'exécution de la loi)

### • Sont concernés :

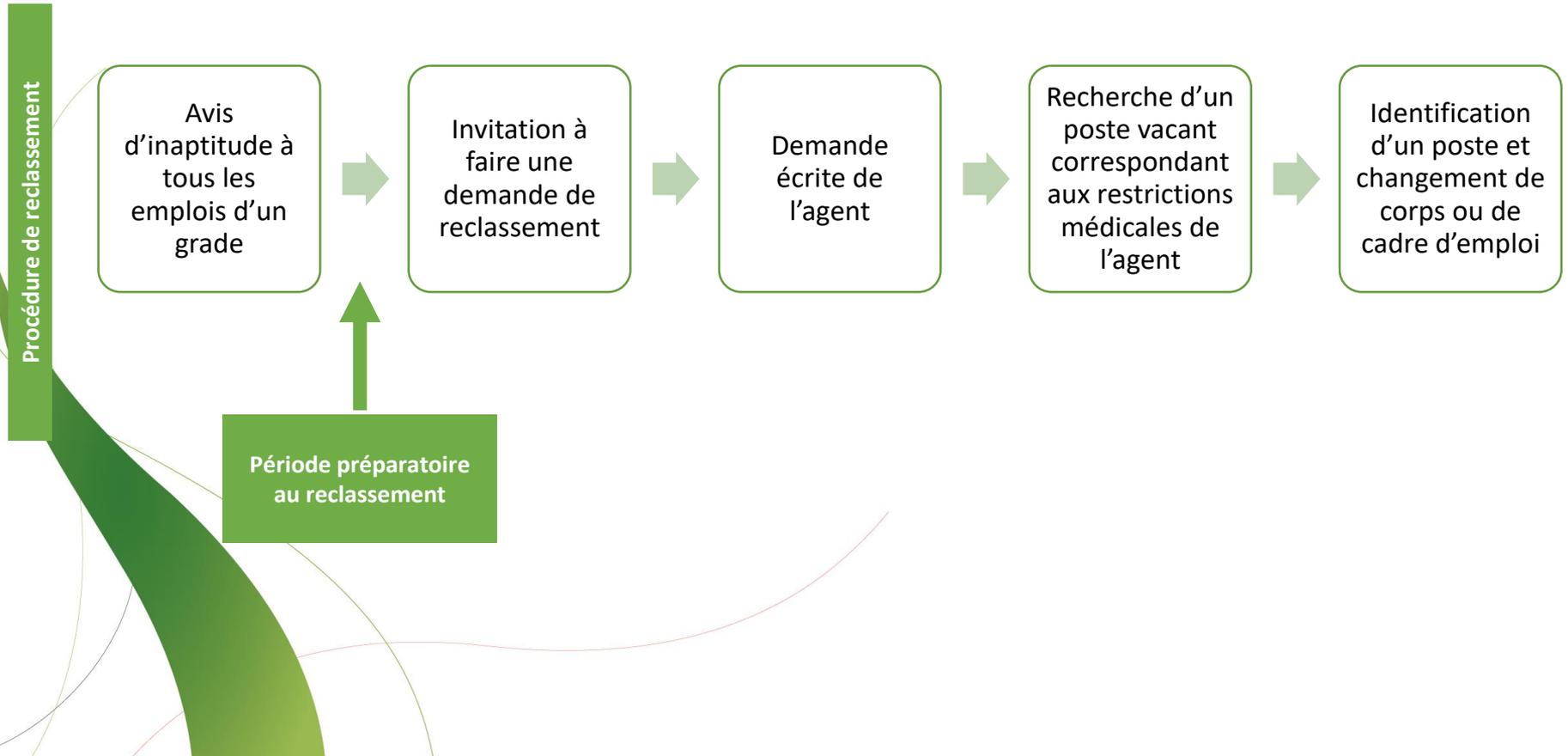
- Les fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983

### • Sont exclus :

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

# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

Une PPR qui vient modifier la procédure de reclassement :



# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

## Un premier ajustement de la PPR... la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

- Les fonctionnaires dont l'état de santé, sans leur interdire de travailler, ne leur permettent pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de leur grade, voient leurs droits modifiés.
- Le **droit à période de préparation au reclassement (PPR)** est désormais ouvert au fonctionnaire dès que la procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée (bien en amont de l'avis du comité médical exigé auparavant).
- De plus, le fonctionnaire concerné peut être autorisé de manière dérogatoire, pendant son congé pour raison médicale, à suivre une formation ou un bilan de compétences. Il doit être volontaire et son médecin traitant doit avoir donné son accord.

# 3/ La PPR – Cadre réglementaire

## Pour aller plus loin :

- Décrets d'application pour chaque Fonction Publique
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
  - Lien:  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id>
- Circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales du 30 juillet 2019 concernant les conditions de mise en œuvre de la PPR pour les fonctionnaires territoriaux :
  - Lien : [https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl\\_v2/ELFPT/FP3/circulaire\\_ppr\\_signee\\_30\\_juillet\\_2019.pdf](https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/ELFPT/FP3/circulaire_ppr_signee_30_juillet_2019.pdf)
- Support réalisé par Nicolas Sautereau, avocat spécialisé en droit de la fonction publique, droit des collectivités territoriales et droit électoral dans le cadre du Handi-Pacte Bretagne-Franche-Comté :
  - Lien : <https://www.handipacte-bfc.fr/images/extranet/bfcge/webi/20190312-Support.pdf>

*1/ Accueil*

*2/ Eléments d'actualité Handi-Pacte*

**3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels et retours d'expérience**

- *3.1 Rappel du cadre réglementaire*
- **3.2 Retours d'expérience**

*4/ Ateliers de travail*

*5/ Clôture de la journée*

# 3/ La PPR – Retours d'expérience

*Rose DAVID, Académie de Toulouse*



Zoom :

*L'accompagnement personnalisé  
et la sécurisation du parcours  
professionnel*

# 3/ La PPR – Retours d'expérience

*CDG de la Haute-Garonne*



Zoom :

*Le déploiement de la PPR au sein du CDG, les outils mis en place et en cours d'élaboration*

# PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

REUNION HANDIPACTE

2 JUILLET 2020

*Le déploiement de la PPR au sein du CDG,  
les outils mis en place et en cours  
d'élaboration*

# **1- Éléments de sens / Positionnement du CDG 31**

## **2- Définition de la PPR**

## **3- Présentation des missions du CDG 31**

## **4- Présentation du dispositif pour les agents:**

**Les données quantitatives**

**Le bilan repères**

**La formation**

**Les stages d'observation et d'immersion**

**Les ateliers objectifs recrutement**



# Quels dommages que nous n'ayons pas anticipé ??



## Rupture de culture:

- Prise en compte de l'Emploi **de très long terme** dans la FPT ( statut / démographie / usure professionnelle)
- Exhortation à la **mutabilité dynamique du marché** de l'Emploi public
- Capacité collégiale à enrichir la reconversion professionnelle (Employeur/Agents/Médecins/CNFPT/FIPHFP/Mutuelle/Bassin d'emploi utilité du collectif dans l'accompagnement social d'un agent en difficulté pour raison de santé )

# Quels dommages que nous n'ayons pas anticipé ??



## Effet d'opportunité indirecte:

- Visibilité objective du coût financier et social de la non anticipation ( et non possibilité juridique) de la reconversion professionnelle
- Analyse comptable de cette première année d'accompagnement de PPR ( couts salariaux directs et indirects)
- Analyse sociologique des facteurs de réussite ou d'échecs.
- 16 PPR en 2019, et 16 également actuellement

# Définition de la PPR



Décret n°85-1054 modifié par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019



Institution d'un droit à une PPR



Eviter une procédure anticipée de retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique

# Présentation des missions du CDG 31- vos contacts



Mobilisation des services spécialisés:

- Expertise statutaire
- Protection sociale
- Santé au travail
- Accompagnement à l'élaboration de projet de transition professionnelle



Recherche de financements propres pour le maintien dans l'emploi



Coordination entre employeur public territorial et les acteurs de **la formation** professionnelle, **insertion** dans l'emploi (secteur public ou privé)

# Présentation du dispositif pour les agents



- 1- Le bilan repères
- 2- Le plan de formation
- 3- Les enquêtes métiers et les stages d'observation et d'immersion et le projet RHIZOME
- 4- Les ateliers objectifs recrutement
- 5- Le suivi du CDG31 pendant la PPR



## 16 agents accompagnés en 2019

### Une majorité de femmes

Sexe	Nombre d'agents	%
Femme	12	75%
Homme	4	25%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

### De catégorie C

Catégorie hiérarchique	Nombre d'agents	%
C	14	87,5%
A	1	6,3%
B	1	6,3%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

Près de 7 PPR sur 10 concernent des adjoints techniques ou des agents sociaux

### Des filières médico-sociale et technique

Filière des agents	Nombre d'agents	Age moyen
Médico-sociale	7	48,6
Technique	6	49,7
Animation	2	50,5
Administrative	1	55,0
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>49,6</b>

L'âge moyen des agents est de 49,6 ans

Cadre d'emplois des agents	Nombre d'agents	Age moyen
Adjoints techniques territoriaux	6	49,7
Agents sociaux territoriaux	5	45,2
Attachés territoriaux	1	55,0
Animateurs territoriaux	1	63,0
Auxiliaires de puériculture territoriaux	1	59,0
Adjoints territoriaux d'animation	1	38,0
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	1	55,0
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>49,6</b>



**Le domaine d'activités le plus observé est celui des Services à la population**

Domaine d'activités des agents	Nombre d'agents	%
Services à la population	11	68,8%
Interventions techniques	4	25,0%
Pilotage et management des ressources	1	6,3%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

**Les familles les plus représentées sont le social et l'éducation et l'animation**

Famille	Nombre d'agents	%
Social	5	31,3%
Education et animation	5	31,3%
Entretien et services généraux	3	18,8%
Restauration collective	1	6,3%
Espaces verts et paysage	1	6,3%
Direction générale	1	6,3%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

**Le service a accompagné des agents de 9 métiers territoriaux différents**

Métier exercé par l'agent	Nombre d'agents	%
Aide à domicile	5	31,3%
Agent de services polyvalent en milieu rural	3	18,8%
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	2	12,5%
Assistant éducatif petite enfance	1	6,3%
Jardinier	1	6,3%
Directeur général de collectivité ou d'établissement public	1	6,3%
Agent de restauration	1	6,3%
Animateur enfance-jeunesse	1	6,3%
Animateur éducatif accompagnement péri scolaire	1	6,3%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

**Le métier le plus souvent exercé est aide à domicile**



16 agents suivis en 2019

## Les agents viennent principalement de mairies et communautés d'agglomération

Type de structures	Nombre d'agents	%
Mairies	6	37,5%
CA	5	31,3%
CC	2	12,5%
CCAS/CIAS	2	12,5%
Etablissements publics (PETR, syndicats mixtes)	1	6,3%
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

Strates démographiques des communes	Nombre d'agents	%
de 2000 à 3499 habitants	3	50,0%
de 1000 à 1999 habitants	1	16,7%
de moins de 1000 habitants	1	16,7%
de 5000 à 9999 habitants	1	16,7%
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>

3 agents de la CA du SICOVAL  
2 agents de la CA Le Muretain Agglo

\* 3 agents se situent dans une collectivité affiliée Loi Sauvadet

# Le bilan repères



1/ Objectif : mettre en avant le potentiel de l'agent, ses compétences et ses centres d'intérêts pour faciliter son reclassement professionnel.

2/ Ce dispositif s'articule selon 4 phases :

- Engagement de l'agent et de l'employeur dans la démarche
- Exploration des compétences et aptitudes de l'agent
- Investigation de pistes professionnelles réalistes par l'agent
- Elaboration du projet en lien avec la collectivité

# Le plan de formation



Développement des compétences où acquisition de nouvelles par l'intermédiaire de la formation :

- A distance par le CNFPT où un organisme privé;
- En interne selon le plan de formation de la collectivité (ex : initiation excel, SST...)

Les formations identifiées lors des entretiens avec l'employeur et l'agent seront demandées par la l'employeur en suivant les dispositions habituelles (EIL CNFPT)

# Les enquêtes métiers et les stages



## 1/ Enquêtes métiers pour :

- trouver des idées de métiers
- connaître un secteur d'activité
- connaître les métiers qui recrute
- appréhender la réalité du métier

## 2/ Stage d'observation (de 2 j à 1 semaine) pour :

- conforter le choix identifier lors de l'enquête métier

## 3/ Stage d'immersion (de 1 à 3 mois):

- pour une réelle approche du métier, l'agent participe pleinement aux activités du service d'accueil



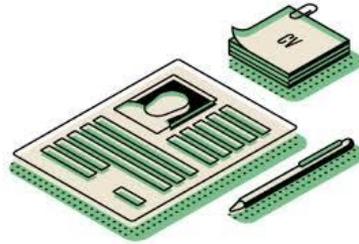
- Mettre en place d'un réseau pour l'accueil d'agents en PPR sur le territoire de la Haute-Garonne en créant une bourse de stages identifiée par :
  - Territoires
  - Types de métiers
  - Types de stages proposés, avec la durée
  - La personne à contacter
- Etablir un panorama comprenant l'évaluation de la PPR (accompagnement, suivi, finalité, témoignages...)
- Développer une plateforme extranet pour créer un @communauté et mettre à disposition des documents ressources pour les collectivités et les agents

# Les ateliers objectif recrutement



Afin de préparer l'agent à sa démarche de mobilité, il est envisagé de l'inscrire, à mi parcours, à deux ateliers :

- rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation



- préparation à l'entretien de recrutement



# Le suivi de l'agent pendant la PPR



- **Par l'employeur public territorial** (A communiquer au CDG pour info):
  - \* Tous les 2 - 3 mois
  - \* Fiche de suivi mise à disposition par le CDG 31
  
- **Par la CDG 31:**
  - \* 6 mois après la signature tripartite de la convention- un compte-rendu sera transmis par le CDG 31 à l'agent et à l'autorité territoriale
  - \* À la fin de la PPR, (soit 12 mois après l'arrêté de positionnement de l'agent en PPR), un bilan général sera présenté à l'agent et l'autorité territoriale



## **CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-GARONNE**

590, rue Buissonnière | CS 37666 | 31676 LABEGE CEDEX  
Tél : 05 81 91 93 00 • Fax : 05 62 26 09 39 • [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr) • [contact@cdg31.fr](mailto:contact@cdg31.fr)



# Ordre du jour

*1/ Accueil*

*2/ Eléments d'actualité Handi-Pacte*

*3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels  
et retours d'expérience*

**4/ Ateliers de travail**

*5/ Clôture de la séance*

# 4/ Ateliers de travail

**Atelier n°1** : l'entrée et la sortie de l'agent durant la PPR, quelles outils et modalités d'information (entretiens, livret, guide...) ?

**Atelier n°2** : la construction du parcours de la PPR pour un agent : comment intégrer de la modularité dans les parcours (module n°1, module n°2...) ?

**Atelier n°3** : l'accompagnement des agents durant la PPR : modalités de suivi de l'agent, échanges avec les équipes accueillantes, outils pour formaliser le bilan...

# 4/ Ateliers de travail

## Déroulé de l'atelier :

**Un « gardien des échanges » a été désigné en amont.**

**En début d'atelier, désigner un script-rapporteur.**

**Atelier n°1 :** l'entrée et la sortie de l'agent durant la PPR, quelles outils et modalités d'information (entretiens, livret, guide...) ?

**Atelier n°2 :** la construction du parcours de la PPR pour un agent : comment intégrer de la modularité dans les parcours (module n°1, module n°2...) ?

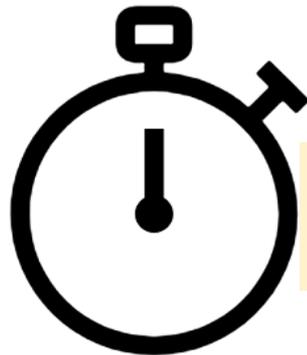
**Atelier n°3 :** l'accompagnement des agents durant la PPR : modalités de suivi de l'agent, échanges avec les équipes accueillantes, outils pour formaliser le bilan...

- 1. Présentation rapide des participants :** Nom, structure, fonction, expérience ou non de la PPR (5mn)  
*[ne pas hésiter tout de même à se représenter au moment d'intervenir]*
- 2. Sur ce sujet, quelles sont vos inquiétudes ou incompréhensions particulières** (*outils, partenariats, organisation, aspects réglementaires, méthode...*)? (20mn)
  - Pour chaque « inquiétude », y a-t-il quelqu'un dans le groupe qui sait comment y remédier, a construit des outils spécifiques, a une expérience utile à partager ?
- 3. Pour ceux qui ont déjà expérimenté des choses sur ce sujet, quels autres recommandations ou conseils auriez-vous à donner ?** (15 mn)
- 4. Lister les inquiétudes** qui n'ont pas reçu de réponse pendant le temps de l'atelier (5mn)

# 4/ Ateliers de travail

Pour chaque atelier, les objectifs et « produits de sortie » sont les suivants :

- Objectifs : identifier les outils, bonnes pratiques et leviers
- Produits de sortie :
  - Fiches « bonne pratique » diffusable,
  - Elaboration d'un outil commun,
  - Repérage des dispositifs et outils utiles et susceptibles d'être mis en commun
  - Etc.



**Durée : 45 minutes**, puis 15 minutes de restitution collective

# 4/ Ateliers de travail

- **Atelier n°1 : L'entrée et la sortie de l'agent durant la PPR, quelles outils et modalités d'information (entretiens, livret, guide...) ?**
  - Quelle communication mise en place auprès de l'agent pour lui proposer de bénéficier de la PPR ?
  - Quels outils mis à sa disposition (courrier, guide, entretiens...) ?
    - Quel contenu ?
  - Quelles modalités d'accompagnement à l'entrée de la PPR ? A la sortie ?
  - Quel premier bilan ?

# 4/ Ateliers de travail

- **Atelier n°2 : la construction du parcours de la PPR pour un agent : comment intégrer de la modularité dans les parcours (module n°1, module n°2...) ?**
  - Comment est construit le parcours de l'agent ?
  - Quels outils mobilisés ?
  - Quelle modularité des parcours (approche par « modules »...) ?
  - Quelle place de la formation ?
  - Quels partenariats mis en place ?
  - Quel premier bilan ?

# 4/ Ateliers de travail

- **Atelier n°3 : l'accompagnement des agents durant la PPR : modalités de suivi de l'agent, échanges avec les équipes accueillantes, outils pour formaliser le bilan...**
  - Quel suivi mis en place ? Temporalité des échanges ?
  - Quelle place pour le manager et le collectif de travail ? Des actions spécifiques à leur attention ?
  - Quels outils mis en place ?
  - Quel enjeu de la contractualisation ?
  - Quel premier bilan ?

# Ordre du jour

*1/ Accueil*

*2/ Eléments d'actualité Handi-Pacte*

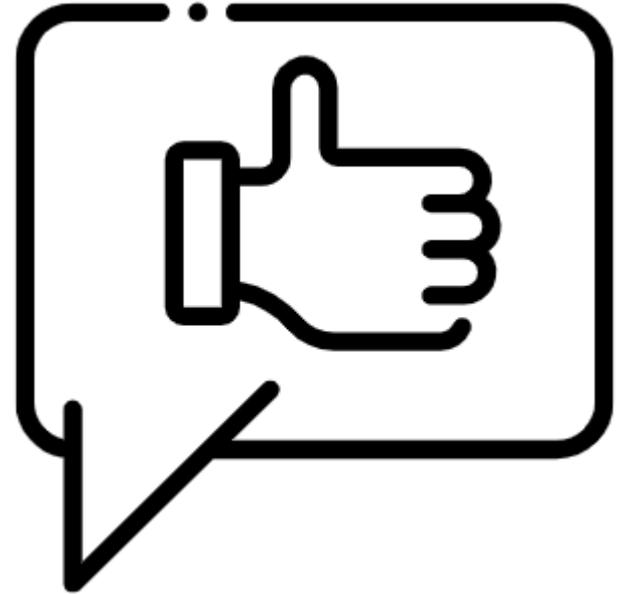
*3/ La Période Préparatoire au Reclassement, quelques rappels  
et retours d'expérience*

*4/ Ateliers de travail*

**5/ Clôture de la séance**

# 5/ Clôture de la séance

**Merci à tous !**



# Contacts

## Pilotes du Handi-Pacte

Marc GUERRIER DE DUMAST  
Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie  
[Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr](mailto:Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr)  
Tél. : 05 62 73 61 36

Clémence WEGSCHEIR  
Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines  
[clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr](mailto:clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr)

Anne-Sophie FRAGNOL  
[Anne-sophie.frag nol@amnyos.com](mailto:Anne-sophie.frag nol@amnyos.com)  
Tél. : 06 28 51 64 07

Pierre JOLIDON  
[pierre.jolidon@amnyos.com](mailto:pierre.jolidon@amnyos.com)  
Tél. : 07 76 96 20 54

Clémence PEYROT  
[cpeyrot@kpmg.fr](mailto:cpeyrot@kpmg.fr)  
Tél. : 06 16 20 40 12

Pour toute question :  
[pacte.occitanie@amnyos.com](mailto:pacte.occitanie@amnyos.com)



GRUPE ENEIS