



WEBINAIRE "BàBA"

**La Période de Préparation au Reclassement :
45 min pour connaître l'essentiel**

Le 25 juin 2024



Au programme



La PPR, c'est quoi ?

Les étapes clés de la PPR

Les outils et interventions du FIPHFP à votre disposition pour sa mise en œuvre

Retour d'expériences de **Anissa BENDJABALLAH**, Chargée de mission maintien dans l'emploi, Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon



La PPR, c'est quoi ?

La Période de Préparation au Reclassement

Le cadre juridique



L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 stipule 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 ».



FPE

Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 > Décret n°2022-632 du 22 avril 2022

FPT

Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 > Décret n°2022-630 du 22 avril 2022

FPH

Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 > Décret n°2022-626 du 22 avril 2022

La Période de Préparation au Reclassement

Le principe



Pour qui ?



La PPR est destinée aux **agents titulaires** uniquement, qui ont été reconnus **inaptes** à tous les emplois de leur grade de manière totale et **définitive** ou qui ont une **demande de reconnaissance d'inaptitude en cours**.

Pourquoi ?



La PPR a été mise en place pour **garantir le maintien dans l'emploi** et accompagner la période de transition vers le reclassement.

Comment ?



L'employeur doit **notifier** à l'agent par écrit son **droit à bénéficier d'une PPR**. Les actions sont ensuite formalisées dans **une convention** qui est signée par l'agent et son employeur.

Pour quelle durée ?



12 mois maximum à compter de l'avis du conseil médical validant la PPR. L'agent peut prolonger la PPR de **3 mois supplémentaires** si il a formulé une demande de reclassement à la fin de sa PPR (dans ce cas la PPR dure **15 mois**).

La Période de Préparation au Reclassement

Un cadre juridique qui évolue



Le 22 avril 2022, de nouveaux décrets ont été publiés pour **adapter** les modalités de mise en œuvre de la PPR :

- Elle peut **débuter sur demande de l'agent** intéressé, dès que l'avis du conseil médical est sollicité.
 - Dans ce dernier cas, si le conseil médical **rend un avis d'aptitude**, l'employeur peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.
- **La date** de début de la période de préparation au reclassement **peut**, en outre, **être reportée** par accord entre le fonctionnaire et l'employeur dans la limite d'une durée maximale de deux mois.
- **La Période** de préparation est actuellement fixée à une durée de 1 an maximum.
 - Toutefois, dans le cas où l'agent bénéficie de congés* durant l'exécution de sa PPR, les décrets du 22 avril 2022 prévoient la possibilité de **reporter la PPR de la durée de ce congé**.
 - Un agent peut prolonger la PPR de 3 mois supplémentaires si il a formulé une demande de reclassement

* congés pour raison de santé, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité ou congés liés aux charges parentales



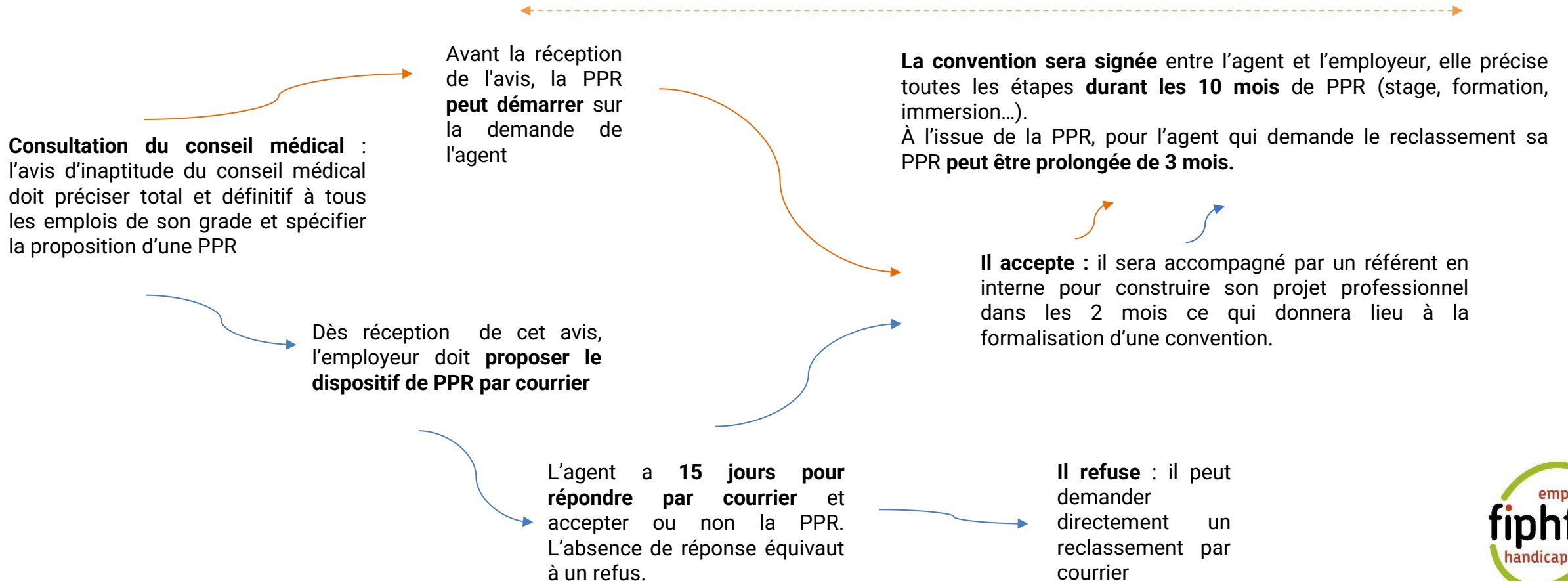
Les étapes clés



La Période de Préparation au Reclassement

Les différentes étapes

L'agent est **apte** : la PPR prend fin
L'agent est **inapte** : la PPR continue



La Période de Préparation au Reclassement

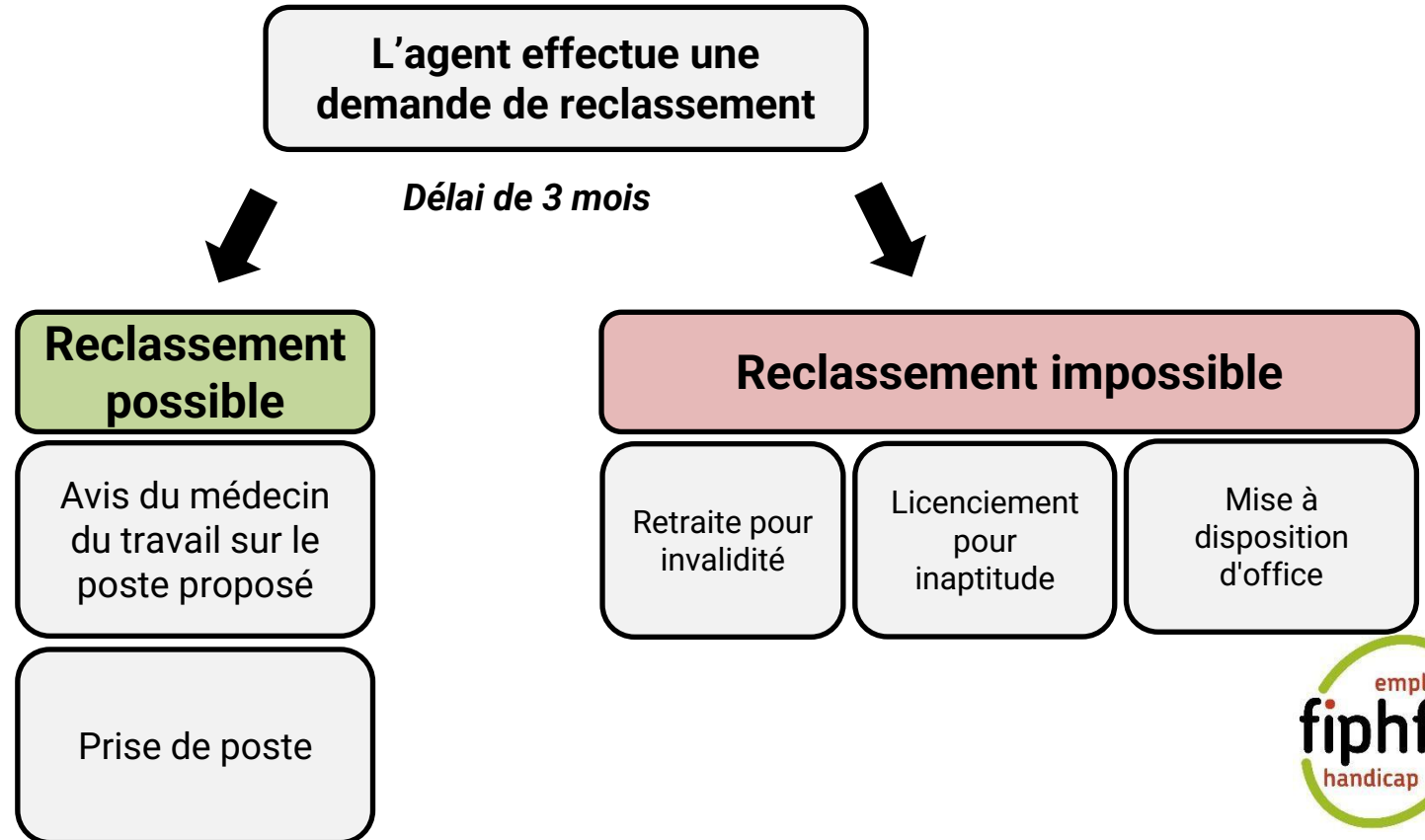
La fin de la PPR



La PPR s'achève :

- A la **date du reclassement** de l'agent ;
- Au **terme de la période d'une année** ;
- En cas de **manquement des engagements de l'agent** (ex : absence à des formations)

➤ Un agent peut toutefois prolonger la PPR de 3 mois supplémentaires si il a formulé une demande de reclassement (la PPR ne dure alors pas 12 mois mais 15 mois maximum dans ce cas de figure). L'agent reste en position d'activité durant cette période.





Les outils et interventions du FIPHFP à votre disposition pour sa mise en œuvre



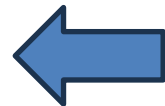
La Période de Préparation au Reclassement

Les outils à mobiliser – Les KITS

Le FIPHFP a compilé un kit composé de [35 outils personnalisables et prêts à l'emploi](#) pour structurer et déployer la PPR au sein des employeurs publics.

Exemples :

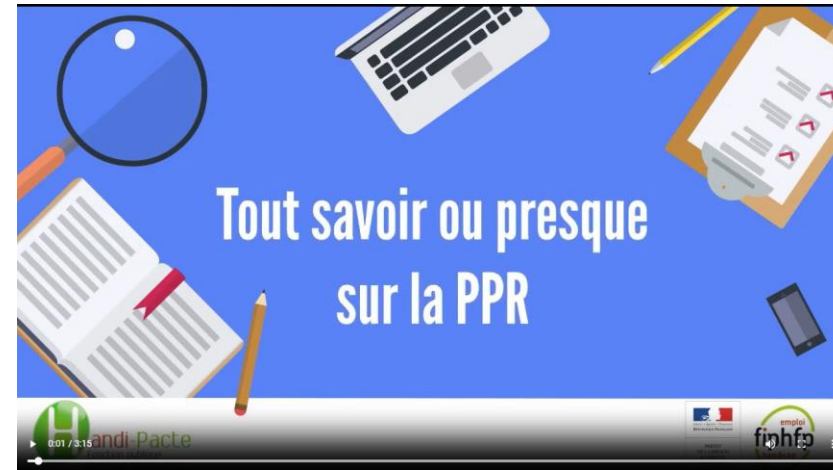
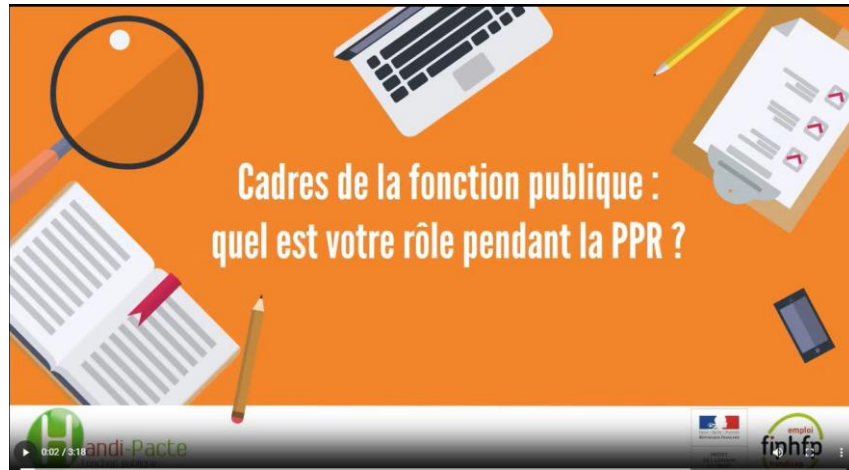
- Rédaction de la convention et des avenants
- Courrier d'information à l'agent
- Fiche de suivi de la PPR et d'évaluation de l'agent



Modèle de Convention spécifique aux agents de la FPH crée par **Cécile Heusse, Référente Handicap mutualisée pour le Centre Hospitalier le Vinatier**

La Période de Préparation au Reclassement

Les outils à mobiliser – Les vidéos



Vidéos réalisées dans le cadre d'un club d'employeurs conventionnés du Handi-Pacte AURA.

La 1^{ère} vidéo fait **un zoom sur le stage d'immersion et le rôle du cadre** qui va recevoir l'agent et la 2nd vidéo permet **d'expliquer à l'agent ce qu'est la PPR**.

La Période de Préparation au Reclassement

Les outils à mobiliser - Les fiches pratiques



MONOGRAPHIE



Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée par un référent dédié



Situation initiale
Un agent a été reconnu inapte définitivement aux fonctions de son cadre d'emploi par les instances médicales (CM/CDR/Médecine statutaire). Il faut mettre la PPR en place pour atteindre l'objectif de reclassement.
→ Le référent handicap doit être informé au moment de l'avis des instances médicales.
EJexac
Permettre à l'agent d'aller vers un retour à l'emploi, pouvoir construire un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé.

Enjeux pour le référent handicap
Coordonner le dispositif
Créer un réseau, des partenariats et maintenir une collaboration pluridisciplinaire

Description de l'action

1. Recevoir l'agent pour lui expliquer en quoi consiste la PPR, quels sont ses engagements et ceux de la collectivité
2. Prévoir visite médecin de prévention
3. Accompagnement au deuil de l'ancien métier si besoin
4. Définir le projet professionnel et sa cohérence avec l'agent concerné
5. Etablissement du parcours de formation (à besoins : formation informatique, connaissance de la Fonction Publique...)
6. Mise en place de stages théoriques et pratiques
7. Entretiens de suivi et d'évaluation (en fonction des besoins mais à minima une fois par trimestre)
8. Etude des postes vacants qui pourraient être proposés au reclassement en interne
9. Le cas échéant recherche de postes à l'externe (via OIG ou CNRFP)
10. Proposer le poste à l'agent accompagné de la fiche de poste
11. Entamer la procédure administrative du reclassement (validation du projet de reclassement par le médecin de prévention et par les instances médicales)

Rôle du référent handicap

Selon l'urgence : information du référent handicap via le plan de suivi par le référent dédié

Selon l'urgence : information du référent handicap via le plan de suivi par le référent dédié

Collaboration avec le référent handicap en qualité d'expert et d'opérateur des actions par le biais d'un atelier pluridisciplinaire

À la demande du référent PPR dédié, dans une réunion le référent handicap coordonne l'ensemble des actions mises en place pour la PPR

Reçoit par le référent handicap et au besoin avec un des agents à la demande de l'agent ou sur proposition de l'employeur (à la fois par cas)

Le référent handicap est à l'initiative de la demande auprès des services concernés

Le référent handicap coordonne avec le référent handicap

Décl. Uniquement

Faute de reclassement :
retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude

Résultats obtenus
Répondre à l'obligation de moyens de l'employeur et dans l'idéal arriver à reclasser l'agent sur un poste compatible avec son état de santé

MONOGRAPHIE



Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée par un référent reclassement dédié



Situation initiale
Un agent titulaire a été reconnu inapte définitivement aux fonctions de son cadre d'emploi ou de son corps par les instances médicales (Centre Médical/Commission de Réforme/Médecine statutaire). Il faut proposer la PPR pour atteindre l'objectif du reclassement.
→ Le référent handicap doit être informé au moment de l'avis des instances médicales.

Enjeux
Permettre à l'agent d'aller vers un retour à l'emploi, pouvoir construire un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé dans un délai compris entre 6 et 12 mois.
Renforcer l'employabilité des agents.
À moyen et long terme, identifier les métiers à risque d'usage professionnel pour améliorer les pratiques de prévention (et GPEC).

Enjeux pour le référent handicap
Être au maximum dans l'écoute et l'accompagnement des agents à travers les aménagements de poste et la reconversion ou la réaffectation au reclassement.
Créer un réseau/partenaire et créer du lien entre les acteurs internes : référent reclassement/services/instituteur du travail et maintenir une collaboration pluridisciplinaire.
Sensibilisation des acteurs et communication pour favoriser une meilleure intégration.

Description de l'action

1. Recevoir l'agent pour lui expliquer en quoi consiste la PPR, quels sont ses engagements et ceux de l'employeur/information à l'agent de son inaptitude (courrière) et recueil de son consentement pour l'entrée en PPR par le référent reclassement (engagement signé) avec dossier associé
2. Prévoir visite médecin de prévention/du travail
3. Après l'avis de la médecine préventive : Evaluation et bilan professionnel (et entretien avec le référent reclassement et le bureau des carrières) - notification du projet de convention PPR (signature dans un délai de 15 jours maximum)
4. Accompagnement au deuil du métier si besoin par le psychologue du travail
5. Test & Remise à niveau (prestataire externe)
Définir le projet professionnel et sa cohérence avec l'agent concerné.
Etablissement du parcours de formation (si besoin : formation informatique, connaissance de la Fonction Publique...)
6. Mise en place de stages théoriques et pratiques ou période d'immersion sur poste vacant ciblé initialement (ou pas) en fonction du projet professionnel de l'agent (désignation d'un tuteur)
7. Entretiens de suivi et d'évaluation (en fonction des besoins mais à minima une fois par trimestre) - évaluation par le tuteur pendant période d'immersion (au cas par cas)
8. Etude des postes vacants qui pourraient être proposés au reclassement en interne
9. Le cas échéant, recherche de postes à l'externe (via OIG/CDG ou CNRFP, Cap Emploi ou Pôle Emploi)
10. Proposer le poste à l'agent accompagné de la fiche de poste
11. Entamer la procédure administrative du reclassement (validation du projet de reclassement par le médecin de prévention et par les instances médicales) (intégration directe dans le nouveau cadre d'emploi/corps ou détachement d'un an suivi de l'intégration de l'agent dans son nouveau cadre d'emploi/corps)
12. Faute de reclassement : retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude

Rôle du référent handicap

Information du référent handicap par le référent reclassement

Information du référent handicap

Collaboration avec le référent handicap en qualité d'expert par le biais d'un atelier pluridisciplinaire

Collaboration avec le référent handicap sur l'aménagement de l'environnement de travail (matériel et organisationnel)

Collaboration avec le référent handicap à la demande de l'agent ou sur proposition de l'employeur (au cas par cas)

Veille de l'information du référent handicap

Information du référent handicap pour GPEC

Décl. Uniquement

Résultats obtenus
Répondre à l'obligation de moyens de l'employeur et dans l'idéal arriver à reclasser l'agent sur un poste compatible avec son état de santé

Monographies « **Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée par un référent reclassement dédié** » et « **Le rôle du référent handicap dans la PPR gérée en équipe pluridisciplinaire** ».

L'objectif de la 1^{ère} monographie est d'aiguiller le référent handicap sur son rôle dans la PPR gérée par un référent reclassement et identifier les articulations possibles et l'objectif de la 2nd monographie est d'aiguiller le référent handicap sur son rôle dans la PPR gérée en équipe pluridisciplinaire.



La Période de Préparation au Reclassement

Les outils à mobiliser - Les fiches pratiques



Fiche PPR Agents

Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR

La PPR ouvre un nouveau droit aux agents fonctionnaires, droit souvent méconnu. Il est nécessaire d'expliquer ce nouveau dispositif et notamment de faire comprendre l'intérêt de le mobiliser pour l'agent.

Pour se préparer à aborder la PPR avec ses agents, il faut avoir anticipé les principales questions qu'ils peuvent se poser et avoir en tête les réponses à apporter. Recevoir les inquiétudes des agents est une étape importante. Tant que ces inquiétudes ne sont pas verbalisées et solutionnées, l'agent aura du mal à se mobiliser sur son projet. Prenez le temps de les lister avec la personne et d'apporter une réponse immédiate ou si vous n'avez pas la réponse, un peu plus tard.

Liste des questions que vous posez ou pourriez vous poser des agents sur la PPR ou les craintes qu'ils auraient

Est-ce que la PPR est obligatoire ?
Quelle est la différence entre être en reclassement et être en PPR ?
Est-ce que la PPR est une contrainte pour moi ?
Qui m'accompagne ?
Est-ce que je vais pouvoir exprimer mon ressenti ?
Qu'est-ce qui se passe au bout d'un an car c'est court ?
Est-ce que cela m'oblige dans mes choix et quelle conséquence de mon refus ?
Quelles sont les possibilités de recours ?
Est-ce qu'on maintient mon salaire, mes primes ?
Et si le poste ne me plaît pas, est-ce que je suis obligé de l'accepter ?
Est-ce que la période de PPR est fixe ?
Et si je suis en arrêt maladie ou en congés, est-ce que cela décale la fin de la PPR ?
Est-ce que je suis obligée d'accepter un poste que je n'ai pas choisi ?
Est-ce que je vais devoir aller en formation ailleurs ?

Arguments visant à convaincre les agents d'accepter la PPR

- 1 Cela donne un Interlocuteur identifié dans l'organisation qui va s'assurer du suivi de l'agent
- 2 Cela fixe un cadre précis et rassurant d'actions de part et d'autre
- 3 Cela permet de découvrir d'autres métiers et d'autres environnements par des stages et mises en situation notamment.
- 4 Cela permet ensuite de se former à un nouveau métier
- 5 Cela permet d'être en position d'activité et d'avoir un maintien du déroulé de carrière
- 6 Cela permet d'avoir un poste compatible avec ses difficultés de santé et de continuer à travailler
- 7 Cela permet de déployer des moyens d'accompagnement spécifiques
- 8 Cela permet d'identifier toutes ses compétences et de lister les compétences transférables pour exercer d'autres métiers, même dans d'autres FP
- 9 Cela permet d'impliquer l'agent et de l'aider à se projeter dans un nouveau projet
- 10 C'est un dispositif individuel et personnalisé qui est construit

TOP 10

« Fiche argumentaire à destination des agents pour leur expliquer l'intérêt de la PPR »

L'objectif du document est de fournir aux acteurs RH et référent handicap un argumentaire pour convaincre un agent d'engager une démarche de PPR.

La Période de Préparation au Reclassement

Les aides du FIPHFP



Profil de l'agent	PPR	Hors PPR	Dispositif FIPHFP mobilisable
Agent en situation de handicap nécessitant un bilan de compétence/ professionnel	OUI	OUI	Aide n°19 : Bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel. Son montant maximum est de 2 000 euros
Agent ayant besoin d'une formation liée à l'utilisation d'aides techniques ou spécifique	OUI	OUI	Aide n°20 : Cette aide vise à financer la formation (max 5000€) et la rémunération (100%) pendant la formation pour l'utilisation de matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).
Agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions s'engageant dans un parcours de reclassement (Accord PPR)	OUI		Aide n° 21 : Cette aide de 10 000€ maximum vise à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.
Agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions s'engageant dans un parcours de reclassement (Refus PPR)	OUI	OUI	Aide n°22 : Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude. Cette aide de 10000€ pour un an vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé)
Agent nécessitant à terme une reconversion compte tenu de l'évolution de son état de santé (certifié par le conseil médical)		OUI	Aide n°23 : Cette aide de 10 000€ maximum durant 1 an vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste. Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du conseil médical la rémunération est prise en charge à hauteur de 60% par le FIPHFP sur la même durée.



Retour d'expériences

Merci à notre grand témoin



Anissa BENDJABALLAH

Chargée de mission maintien dans l'emploi

Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon



**CE WEBINAIRE VOUS A-T-IL
ÉTÉ UTILE ?**





MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Prochain Webinaire : **5 novembre 2024**
Webinaire "BàBA" actualités et réformes

Autres :

Le calendrier des interventions du Handi-Pacte ARA pour l'année 2024 :
[AURA - Le calendrier 2024 du Handi-Pacte est disponible | FIPHFP](#)

Page LinkedIn du Handipacte ARA : [\(26\) Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes | LinkedIn](#)