



fonction publique territoriale

CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI GRAND EST – BOURGOGNE – FRANCHE COMTE

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PPR DEFIS ET ENJEUX

Perrine RECOURS-NGUYEN
Responsable du service
Protection sociale et Handicap

28/11/2023

Suite à la dégradation de l'état de santé d'un agent, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir l'agent dans l'emploi.

Les étapes du maintien dans l'emploi sont les suivantes :
(cf. art. 1, al. 1 du décret 85-1054 du 30/09/1985)

- 1) aménagement de poste,
- 2) changement d'affectation,
- 3) reclassement.

Une procédure de mise en retraite pour invalidité peut être engagée seulement si ces trois étapes ne peuvent pas être mises en œuvre.

1. AMÉNAGEMENT DE POSTE

L'agent reste sur le même poste avec des modifications de ses conditions de travail

- Par exemple : pas de port de charges > 5 kg, limitation du contact avec le public, mise à disposition de matériel ergonomique ou de matériel de compensation du handicap, aménagement horaire...
- L'aménagement de poste est une obligation de l'employeur. S'il est dans l'incapacité de le mettre en place, il doit en informer l'agent et le médecin du travail, et justifier pourquoi la mise en place des aménagements est impossible (par exemple : charges disproportionnées pour l'employeur)

1. AMÉNAGEMENT DE POSTE

L'agent reste sur le même poste avec des modifications de ses conditions de travail

- Les aménagements de poste sont finançables par le FIPHFP sous conditions
- Sur prescription du médecin du travail, une étude ergonomique peut être effectuée pour améliorer les conditions de travail de l'agent
- AU CDG 67 : 49 études ergonomiques réalisées en 2022 (études ergonomiques « simples » et « complexes »)

2. CHANGEMENT D'AFFECTATION

L'agent change de poste, tout en restant dans le même grade.

- Par exemple : un agent d'entretien est affecté sur un poste d'agent de restauration (grade : adjoint technique)
- Le changement d'affectation peut être proposé par le médecin du travail OU le conseil médical en formation restreinte (cf. art. 1, al. 2 du décret 85-1054 du 30/09/1985)
- Il convient de proposer à l'agent un nouveau poste relevant de son grade, respectant les restrictions médicales ; demander au médecin du travail de valider la nouvelle fiche de poste.

2. CHANGEMENT D'AFFECTION

L'agent change de poste, tout en restant dans le même grade

- En l'absence de poste vacant respectant les restrictions médicales, l'agent doit être maintenu dans ses droits à congé de maladie (s'il prolonge l'arrêt de travail et s'il a encore des droits à congés de maladie)
- S'il est probable qu'aucun changement d'affectation ne sera possible d'ici la fin des droits à congés de maladie de l'agent, l'autorité territoriale doit l'anticiper et entamer dès que possible une procédure de reclassement

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Par exemple : un agent d'entretien (grade : adjoint technique) est reclassé sur un poste d'agent d'accueil (grade : adjoint administratif)
- La saisine du conseil médical en formation restreinte est obligatoire, afin de constater une inaptitude aux fonctions relevant du grade (ouvrant les droits à une période de préparation au reclassement)
- L'initiative de la saisine du CMFR peut venir :
 - de l'agent (demande de reclassement de l'agent)
 - de l'employeur (qui doit préciser dans la saisine les raisons pour lesquelles l'aménagement de poste ou le changement d'affectation ne sont pas possibles).

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Dans certains cas, le CMFR est saisi par l'employeur car le médecin du travail ou un médecin agréé ont rendu un avis indiquant que l'agent est inapte aux fonctions relevant de son grade.
- Une fois l'avis du CMFR rendu, confirmant l'inaptitude aux fonctions relevant du grade, le CDG 67 :
 - envoie un courrier à l'employeur l'informant de son obligation de proposer une PPR à l'agent,
 - envoie en PJ du courrier une fiche juridique sur la PPR, un modèle de courrier à adresser à l'agent, un modèle de convention PPR, un modèle d'arrêté d'octroi de PPR, un formulaire à remplir par l'agent.
- L'agent peut refuser la PPR ; dans ce cas il peut être reclassé directement, à défaut, la procédure de retraite pour invalidité est enclenchée

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- A noter : même si l'employeur est certain de ne pas avoir de poste de reclassement à l'issue de la PPR, il est tenu de proposer cette PPR à l'agent, cf. articles 2 et suivants du décret n°85-1054 du 30/09/1985 :
« Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale (...) après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

*L'agent est informé de son droit à une PPR dès la réception de l'avis du conseil médical, **par l'autorité territoriale dont il relève**. La PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de cet avis. La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté ».*

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

➤ Situation statutaire de l'agent en PPR

- L'agent est en **position d'activité** dans son cadre d'emplois et grade d'origine, et perçoit le traitement indiciaire correspondant
- Le décret ne prévoit pas de versement d'un régime indemnitaire
- Il s'agit d'une **période de service effectif d'une durée d'un an maximum**, qui ouvre droit à :
 - ✓ congés annuels (5 x les obligations hebdo de service)
 - ✓ congés de maladie (qui prolongent la PPR d'autant de jours), en application de l'article 2 du décret n°85-1054:

« Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité (...) la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé ».

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

➤ Démarrage de la PPR

- La PPR peut démarrer après un CMO, CLM, CLD, CITIS, CGM, ou une période de service effectif (à temps complet ou à TPT)
- Dans tous les cas, le CMFR doit avoir été saisi et avoir rendu un avis d'inaptitude aux fonctions relevant du grade (même si l'agent est placé en CITIS)
- La PPR démarre soit à la date de fin de congés de maladie, soit au lendemain de la date de la séance du CMFR (si l'agent n'est pas en congés de maladie, ou déjà en fin de droits à congés de maladie)
- L'autorité territoriale prend un arrêté d'octroi de PPR.

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

➤ Déroulé de la PPR

La convention PPR proposée par le CDG67 indique que l'agent doit effectuer a minima :

- un **bilan professionnel**,
- des **stages professionnels**, en priorité auprès de son employeur d'origine, et si possible auprès d'autres employeurs,
 - stages d'observation (de quelques jours à 2 semaines)
 - stages d'immersion (stage de plus longue durée, apprentissage d'un métier)
- des **formations** (formation « métiers », formations plus généralistes de type « savoir être » et/ou « culture territoriale », formations « reconversion », etc.)

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Déroulé de la PPR – répartition des tâches
 - **Réunion tripartite** agent-employeur-CDG en début de PPR (explications sur le contenu de la PPR, conseils juridiques, etc.) ; organisé par le CDG 67
 - **Finalisation de la convention** et notification à l'agent (réalisé par l'employeur, avec appui du CDG 67)
 - **Bilan professionnel** (réalisé par le CDG 67)
 - Recherche de **formations** (réalisé en priorité par l'employeur, en lien avec l'agent, et appui du CDG 67 si besoin)

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Déroulé de la PPR – répartition des tâches
 - Recherche de **stages d'immersion** en dehors de l'employeur (réalisé par le CDG 67, l'agent et l'employeur, en complémentarité)
 - **Accompagnement CV / LM** (réalisé par le CDG 67, si besoin)
 - **Réunions de suivi** (sur le contenu de la PPR et en termes juridique), au besoin (organisé par le CDG 67)
 - **Bilan de la PPR** (réalisé par le CDG 67)

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Fin de la PPR
 - L'agent doit effectuer une **demande de reclassement auprès de son employeur**, qu'il y ait un poste disponible ou non
 - Cette demande de reclassement ouvre droit à un **placement en position d'activité pendant trois mois** supplémentaires, en application de l'article 2 du décret 85-1054 :
 - « *A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois (...) »*

3. RECLASSEMENT

L'agent change de poste et de grade (et le plus souvent, de filière)

- Fin de la PPR
 - Le CMFR doit être saisi pour :
 - ✓ le **reclassement** (cf. art. 5 du décret 87-602 du 30/07/1987)
 - ✓ **OU l'inaptitude définitive et absolue aux fonctions et à toutes fonctions** (en l'absence de poste de reclassement)
 - Si un poste est vacant auprès de l'employeur, et compatible avec l'état de santé : détachement ou intégration directe
 - Si l'agent a trouvé un poste de reclassement auprès d'un autre employeur : détachement
 - S'il n'y a aucun reclassement possible : retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude