

FAQ PPR

VOS QUESTIONS – NOS REPONSES

Janvier 2021

► Quels sont les agents concernés par la PPR ?

- ◆ La PPR est ouverte aux **fonctionnaires titulaires** (CNRACL ou IRCANTEC) **inaptes définitivement** aux emplois correspondant à leur **grade**, mais qui sont aptes à exercer d'autres fonctions.
- ◆ La PPR n'est pas ouverte aux agents temporairement inaptes aux emplois de leur grade.
- ◆ Les fonctionnaires stagiaires et les contractuels en sont exclus.



► Peut on proposer un PPR a un agent qui a une inaptitude partielle de l'ensemble ses missions ?

- L'inaptitude doit être **définitive** à **toutes les fonctions** du grade pour déclencher un droit à PPR.
- En cas d'inaptitude « partielle », c'est un **aménagement du poste** (via le médecin de prévention) ou un **changement d'affectation** (au sein du même grade), qui doivent être envisagés.



- ▶ Il est précisé que ne sont pas concernés les agents en position de détachement. Qu'entend-on par là : agent en détachement dans notre collectivité ? Ou vers un autre employeur ?

***L'activité** est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, **exerce effectivement** les fonctions de l'un des emplois **correspondant à ce grade** (art 56 loi 84-53).*

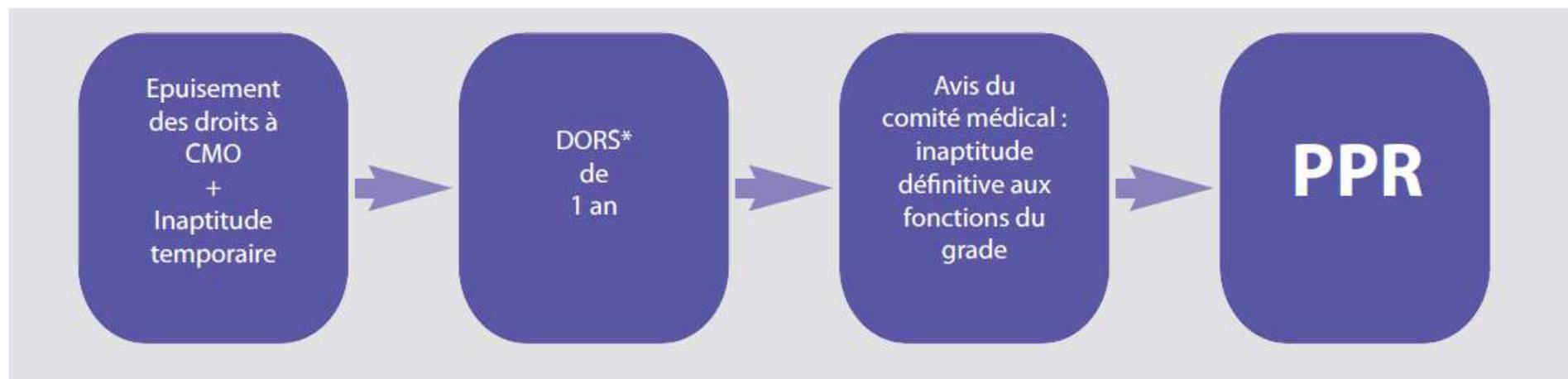
***Le détachement** est la position du fonctionnaire **placé hors de son cadre d'emploi**, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art 64 loi 84-53).*

- ◆ Un agent détaché exerce donc d'autres fonctions que celles qui correspondent à son grade.
- ◆ L'agent détaché qui serait déclaré **inapte à son emploi de détachement** devrait réintégrer son administration et son grade d'origine.



► Qu'en est-il si l'agent est en disponibilité ?

- ◆ Rien ne s'oppose à proposer une PPR à un agent en **disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)** même s'il n'est plus en activité et qu'il a épuisé ses droits à congé de maladie.
- ◆ Il conviendra de **saisir le comité médical** sur l'aptitude aux fonctions du grade de l'agent et déclencher le droit à une PPR.



► La PPR est elle obligatoire ?

- ◆ Si l'aménagement du poste ou le changement d'affectation ne sont pas possibles, et que l'inaptitude aux fonctions du grade est définitive ;
- ◆ 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, et que la collectivité est donc **tenue de la proposer automatiquement** à l'agent concerné.



- **Lors de la notification à l'agent du PV du CMD vu que le refus de l'agent ne se suppose pas, quel délai a-t-il pour exprimer ses intentions ?**
- ◆ Afin de palier la situation où l'agent, informé par un courrier de son droit et des objectifs de la PPR, ne se prononcerait pas, il est conseillé que l'autorité territoriale 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.
 - ◆ *La réussite de la PPR suppose l'investissement de l'agent sur un projet professionnel, il est donc important qu'il se sente associé à la démarche et s'y implique (il devra dans tous les cas ensuite signer la convention et en respecter les modalités, faute de quoi la PPR prendra fin).*



- ▶ **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 (fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière).

► **Pouvez-vous préciser le statut de l'agent pendant cette PPR ?**

- ◆ Le fonctionnaire en PPR est en **position d'activité** dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.
- ◆ Il a droit au déroulement de sa carrière, aux congés annuels, maternité, pour raison de santé ...
- ◆ L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à la libre appréciation de la collectivité employeur, à l'exclusion des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (NBI, heures supplémentaires...)



► Comment s'articulent éventuellement une reprise à temps partiel thérapeutique et une PPR ?

- ◆ Le dispositif de la PPR est conçu de manière à ce que le fonctionnaire réalise des mises en situation compatibles avec son état de santé, les acteurs du reclassement doivent y veiller.
- ◆ Néanmoins, l'agent en PPR étant en position d'activité, il peut bénéficier des congés au même titre que les autres agents. Il est donc possible qu'il bénéficie d'un TPT pour suivre ses formations/ faire un stage et continuer des soins en parallèle par exemple.



► **L'agent dans son année de PPR et qui est en arrêt de travail peut-il faire un bilan de compétences et/ou formations ?**

- ◆ Pendant la période de PPR, l'agent momentanément inapte est placé en congé de maladie.
- ◆ L'ordonnance santé prévoit d'instaurer la possibilité de suivre des formations et faire des bilans de compétence pendant des congés pour raison de santé, mais pour l'instant nous sommes en attente d'un décret.
- ◆ Les nouvelles missions de l'agent étant compatibles avec son état de santé, les arrêts devraient normalement être limités.



► **Est-ce que les agents dans leur année de PPR sont prioritaires pour les bilans de compétences ?**

- ◆ Le CDG26 informe, en parallèle de l'inscription de l'agent aux formations du CNFPT, les gestionnaires en charge des sélections.
- ◆ Les bilans de compétences sont réalisés par des organismes privés habilités. Des places sont régulièrement proposées.

► **Quelle marge de manoeuvre a la collectivité pour anticiper le PV du CM ? Actions et financements ?**

- ◆ Le fonctionnaire en congé maladie est en position d'activité mais n'est pas en service. Il ne peut donc suivre des formations.
- ◆ Bien que n'étant pas en service, les agents placés en CLM ou en CLD, peuvent suivre des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation. Le FIPHFP a suspendu la prise en charge financière des bilans de compétences pour les agents en CLM CLD CMO
- ◆ Préventivement il faut garder le contact avec les agents en arrêt pour faciliter la reprise.
- ◆ Les agents du pôle santé sécurité au travail sont à votre disposition pour évoquer dans toute leur complexité les dossiers quel que soit leur état d'avancement.

▶ **Accompagnement de l'agent durant sa maladie : prendre des nouvelles par l'employeur peut être considéré comme "invasif" par l'agent. Peut-on convoquer l'agent durant sa maladie ou DO pour un entretien, peut-il refuser de s'y rendre ?**

- ◆ Il n'est pas possible de « convoquer » l'agent qui est placé en congé pour raison de santé. Il pourrait en revanche se rendre à un entretien dans la collectivité en vue de préparer une future PPR, **sous réserve de son accord**, et de la **compatibilité de la démarche avec son état de santé**.
- ◆ Il est en revanche intéressant, quand l'arrêt se prolonge, de conserver un lien avec l'agent (téléphone, mail...) afin de s'informer de ses intentions, et de lui présenter la démarche de PPR en amont d'une saisine du CM relative à la question de son inaptitude définitive aux fonctions de son grade.



- ▶ **Lorsque l'agent est déclaré inapte, il est conseillé qu'il reprenne rapidement, mais dans l'attente de la mise en place de la PPR et signature de la convention, où doit-il être positionné et dans quelle position statutaire ?**
 - ◆ Si l'agent est toujours en arrêt, la PPR démarre au moment de sa reprise
 - ◆ Si l'agent est en fonction, la PPR débute dès réception de l'avis du CM. Afin de ne pas perdre de temps, est donc nécessaire d'envoyer très rapidement le courrier proposant la PPR (et pour rappel la convention devra être signée dans un délai de 2 mois).



- ▶ **Existe-t-il des aides financières si la collectivité passe par un organisme privé pour des formations ou bilan de compétences ?**
 - ◆ Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements les frais de formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé dans la limite **de 10 000 €** par an de date à date, pour une durée maximale de 1 an
 - ◆ Il finance également les bilans de compétences ou professionnels à hauteur de 2000€ maximum
 - ◆ Le FIPHFP rembourse l'employeur des frais engagés et éligibles.

- ▶ **A quel moment de la démarche peut-on solliciter le CDG26 ? Par exemple, il nous semble important de préparer psychologiquement l'agent à son reclassement. Le psychologue peut-il être sollicité?**

- ◆ Vous pouvez solliciter le pôle santé sécurité au travail à tout moment pour obtenir conseil et accompagnement et vous aider à choisir la meilleure procédure.

- ◆ Pour la PPR ou l'anticipation d'une PPR, l'employeur peut solliciter directement la psychologue du travail par écrit. Elle pourra ainsi étudier votre demande et vous proposer un accompagnement adapté.

- ◆ Pour les reconversions professionnelles hors problématiques de santé, vous pouvez solliciter le pôle compétences-Emploi du CDG26.

- ▶ **Sachant que nous n'adhérons pas à la médecine du travail du CDG 26 (prévu en 2022) pouvons nous tout de même bénéficier des experts du CDG pour la compatibilité du projet et la santé de l'agent, l'étude pour aménager le poste, l'aide pour solliciter le FIPHFP ?**
 - ◆ *Rappel : la PPR constitue une transition vers un reclassement professionnel :*
 - *Le poste n'aura pas à être aménagé => le fonctionnaire va occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé*
 - ◆ **Conditions d'accès à l'expertise :**
 - *Collectivité affiliée au CDG 26 (avec ou sans Convention Médecine de Prévention)*
 - *Collectivité non affiliée au CDG 26 -> sous conditions tarifaires*

▶ **L'agent sera-t-il payé à ne rien faire par la collectivité pendant un an le temps de la PPR ?**

- ◆ Non. L'agent devra pendant cette période et conformément à la convention qu'il signera avec le CDG26 et l'employeur, **suivre des formations / mise en situation**, et faire des **points réguliers** sur son projet professionnel.
- ◆ L'agent ne pourra plus exercer les missions incompatibles avec son état de santé.

▶ **La collectivité devra-t-elle supporter les coûts de formation pour lui permettre d'intégrer de nouvelles fonctions ?**

- ◆ Oui, l'employeur a une obligation de moyens et **finance les formations** réalisées par des prestataires externes et qui se situeraient en dehors du catalogue de formation du CNFPT. L'employeur prend par ailleurs en charge les **frais de déplacement** et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR.
- ◆ Pour rappel, le FIPHFP assure une prise en charge confortable des frais de formation. Il est important de mobiliser ces aides qui peuvent aboutir à l'obtention de diplômes qui faciliteront ensuite la mobilité.

► **La collectivité devra-t-elle rechercher une collectivité pouvant proposer à l'agent un poste en cohérence avec ses nouvelles fonctions ?**

- ◆ Oui, l'agent qui présente une demande de reclassement se voit proposer « plusieurs emplois ».
- ◆ Si le reclassement dans la même collectivité est à privilégier, il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat pour l'employeur.
- ◆ L'impossibilité de proposer de tels emplois doit systématiquement faire l'objet d'une décision motivée.
- ◆ En complément, le CDG26 fournit à l'agent des propositions d'emploi précises.

► **Dans quelles situations un agent pourrait renoncer à son droit à la PPR ? Quel intérêt pour lui de la refuser ?**

- ◆ S'il ne sollicite pas son reclassement.
- ◆ S'il souhaite être reclassé directement et que le poste est ouvert et vacant.
- ◆ Dans la pratique, la PPR est un moment qui permet une vraie prise de recul et une montée en compétences. Sa réalisation devrait être privilégiée par l'agent dans la quasi totalité des cas.

- ▶ **La question de l'âge de l'agent, qui n'est pas neutre, n'est jamais évoquée. Il n'y a pas d'âge limite, ni de prise en considération de la date de départ à la retraite ?**

- ◆ Le dispositif a vocation à s'appliquer à tout agent remplissant les conditions. L'âge ne peut être un critère car il s'agirait d'une discrimination.

- ◆ La mise en place de dispositifs de prévention dans les métiers à forte usure professionnelle est un excellent moyen de limiter les inaptitudes liées au vieillissement du personnel. Ces actions procurent sur le moyen et long termes des économies importantes. 1€ investit en prévention rapporte au minimum 2€.

► **Pour exercer une activité à l'extérieur de la collectivité, notamment dans le secteur privé, doit-on vérifier les règles de cumul ou de compatibilité d'activités ? Si oui, quand ?**

- ◆ S'agissant simplement de stages d'observation au cours desquels l'agent reste sous l'autorité exclusive de son employeur, il n'y a pas lieu de saisir préalablement le référent déontologue.
- ◆ Toutefois, en cas de doute une saisine reste possible mais attention aux délais de réponse qui peuvent amputer lourdement la PPR.

► Quelles sont les modalités de reclassement existantes à la fin de la PPR ?

◆ Les modalités classiques sont toujours d'application à savoir :

- Le recrutement par accès à un autre corps ou cadre d'emplois,
- Le détachement dans un autre corps ou cadre d'emplois,
- L'intégration dans un autre grade du cadre d'emplois.



► **Comment se déroule la procédure de reclassement par détachement ?**

- ◆ Comme toute procédure de reclassement, elle nécessite une demande de la part de l'agent (article 81 de la loi n°84-53).
- ◆ Lorsqu'un agent présente une demande de reclassement, qu'il bénéficie ou non de la PPR, l'autorité territoriale, ou le président du centre de gestion lui **proposent 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.
- ◆ 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.
- ◆ Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'agent.

► **Dans quelle position est placé le fonctionnaire à la fin de la PPR (voire PPR + 3 mois) en cas d'échec du reclassement ?**

◆ L'agent pourra :

- Etre placé en congé de maladie (CMO, CLM, CLD, CGM, CITIS) s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie ou s'il a réouvert des droits pendant la PPR
- Etre mis en retraite pour invalidité s'il a épuisé ses droits à congé de maladie

Une étude au cas par cas sera nécessaire



► **L'agent est déclaré définitivement inapte aux fonctions de son grade. Il refuse la PPR et le reclassement. Dans quelle position convient-il de le placer ?**

◆ Une étude au cas par cas sera nécessaire pour déterminer quelle procédure sera à retenir :

- Maintien en congés pour raison de santé s'il n'a pas épuisé ses droits
- Disponibilité dans l'attente de la RPI



► **Quels conseils aux petites communes qui ne peuvent pas proposer de poste à un agent en PPR à part de la formation ?**

- ◆ Investir dans la prévention pour les métiers à forte usure professionnelle
- ◆ Ne pas hésiter à financer des formations payantes car un agent qui sera monté fortement en compétences sera un agent qui pourra plus facilement réussir des entretiens de recrutement. Le FIPHFP assure un financement conséquent.
- ◆ Contacter le CDG26 dès que la question d'inaptitude au poste commence à être sérieusement envisagée.



- ▶ **Dans le cas où l'agent va dans une collectivité voisine, est-il mis à disposition? ou reste-t-il à la charge de la collectivité?**
 - ◆ Pendant la période de PPR, l'agent peut effectuer des mises en situation. Dans ce cadre, il reste en activité dans sa collectivité d'origine et rémunéré par elle.
 - ◆ Si à l'issue de la PPR, l'agent trouve un poste correspondant à son état de santé dans une collectivité voisine, il demande son reclassement et y sera recruté (par détachement, intégration, ou recrutement direct selon le grade).



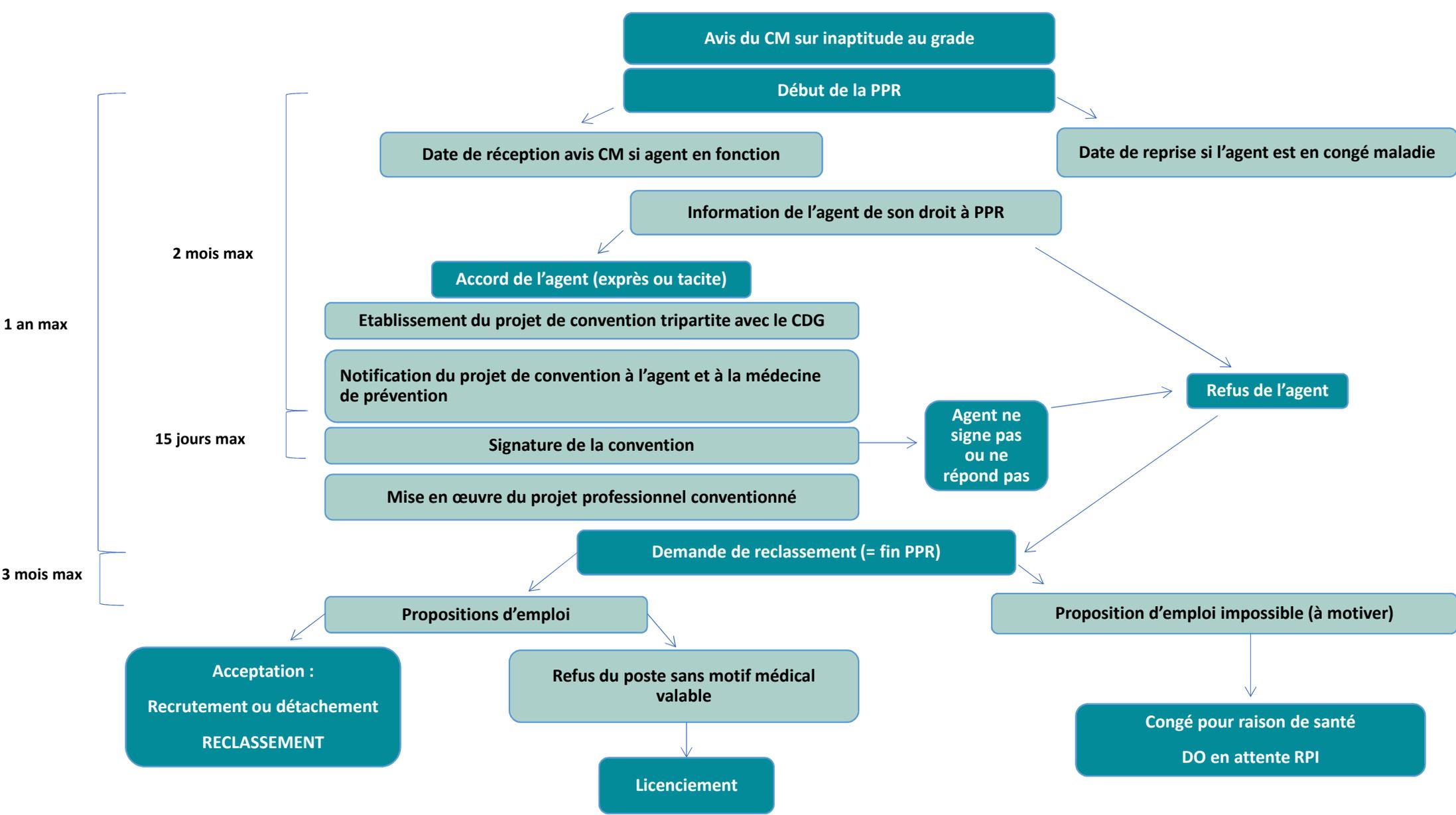
► Peut-on remplacer l'agent en PPR par un contractuel en CDD ?

La DGCL considère dans sa FAQ du 15/10/2019 que :

L'agent en situation de PPR ne peut être remplacé car le remplacement d'un fonctionnaire réalisant une PPR **n'est pas un motif prévu par l'article 3-1** de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984.

L'employeur peut cependant déclarer vacant le poste dans la mesure où le fonctionnaire est inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions et qu'il sera, in fine, affecté sur un autre emploi. Dans ce cas de vacance temporaire d'emploi et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit, pour les besoins de continuité du service, que les emplois permanents des collectivités et établissements publics puissent être occupés par des agents contractuels.







MERCI DE VOTRE ATTENTION

Plus d'informations sur :

www.cdg26.fr