

Vous venez d'être déclaré définitivement inapte aux fonctions de votre grade par le comité médical et vous êtes apte à exercer d'autres activités, vous pouvez demander à bénéficier d'un reclassement mais aussi d'une période de préparation au reclassement (PPR).

Afin de préparer au mieux le reclassement, le décret 2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus incapables à l'exercice de leurs fonctions.

Cette période, d'une durée maximale d'un an, est assimilée à une période de service effectif et à ce titre votre traitement indiciaire sera rétabli à 100%.

LES OBJECTIFS DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

La PPR a pour objet de préparer, et le cas échéant qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Durant la période d'élaboration du projet, vous pouvez suivre des actions de formation, bénéficier de périodes d'observation et de mise en situation, bénéficier d'un accompagnement individualisé pour préparer votre reclassement.

LES ÉTAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PPR

1. Avis du comité médical et information de l'agent de son droit à PPR

Cette nouvelle mesure peut être mise en œuvre après que votre autorité territoriale vous ait informé de votre droit à cette période préparatoire au reclassement, après l'avis du comité médical relatif à votre incapacité définitive.

Il s'agit d'un droit que la collectivité ne peut vous refuser.

Vous pouvez faire part de votre refus de bénéficier de la période de préparation au reclassement et solliciter directement un reclassement.

La PPR débute à la date de votre notification de l'avis du comité médical par votre collectivité si vous êtes en fonction ou à votre date de reprise si vous êtes en congé maladie.



2. Une convention tripartite collectivité - agent - CDG60

Ce projet sera formalisé par une convention signée entre le CDG60, votre employeur et vous-même.

L'élaboration de la convention et le suivi de cette PPR seront réalisés par une conseillère du pôle GPET.

Pôle Gestion Prévisionnelle de l'Emploi Territorial (GPET)

Accompagnement PPR et Reclassement

Lucie DEHEYER : gpet@cdg60.com

ACCOMPAGNEMENT PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION

Pour les collectivités et établissements affiliés, la procédure s'articule autour de 3 étapes :

1/ LE CADRAGE : Un premier rendez-vous en présence de l'agent et du représentant de l'employeur.

Ce rendez-vous va permettre, outre une prise de contact, de présenter la PPR, rappeler les rôles de chacun et cadrer la démarche (contenu de la convention et outils qui seront mis en œuvre).

2/ LE SUIVI : Un à trois rendez-vous de suivi dont la périodicité est définie lors du rendez-vous initial en fonction de votre projet professionnel et de la durée de la PPR (à 3 mois ou à 6 mois)

Ce rendez-vous permet de faire un point sur le déroulé de la PPR sur la base des actions formalisées dans la convention. Il permet également de retravailler le projet professionnel et les outils à disposition en fonction du déroulé de cette première période. Un compte-rendu de cet entretien sera transmis à l'issus de chaque rendez-vous.

3/ LE BILAN : Un rendez-vous bilan en fin de PPR

Ce rendez-vous permet de faire le bilan de la PPR et notamment des actions inscrites dans la convention et des démarches effectuées par l'ensemble des parties. Il s'agit également d'évoquer les pistes de reclassement et la situation statutaire de l'agent à la fin de cette période.

Pour les collectivités et établissements non affiliés, le Centre de Gestion reste signataire des conventions portant mise en œuvre d'une période de préparation au reclassement. Toutefois, il n'assure pas le suivi de l'agent qui reste assuré par l'employeur sauf conventionnement spécifique. Le CDG pourra être sollicité par les services RH des collectivités territoriales et établissements publics locaux non affiliés en termes de conseil et de vigilance quant au projet de reclassement préalablement déterminé et/ou quant à l'efficacité des outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation...) élaborés par le fonctionnaire. De même, certains outils pourront être intégrés à une convention PPR après transmission d'un devis (bilan professionnel, bilan de compétences...). De même, le CDG pourra également solliciter ses collectivités et établissements affiliés pour la recherche de stages ou de périodes d'immersion.



Pour toutes questions ou demandes, vous pouvez contacter le pôle Gestion Prévisionnelle de l'Emploi Territorial : gpet@cdg60.com