

Le maintien dans l'emploi et le reclassement

Intervenantes du

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vendée :

Marina BEAUPEU, Aurélie MARTINEAU et Sandrine FLAMANT (service emploi)



PHASE 1 : ANTICIPER

Sans distinction,
1 fois par an
(entretien
annuel)

- Evoquer les difficultés de santé/inaptitude potentielle/RPS*
- Métier physique : anticiper la fin de carrière (formations informatiques...)
- Mentionner la RQTH (cf diapos suiv.)

En concertation
avec l'agent,
sollicitation du
CDG si besoin

- Aménagement du poste de travail (matériel/horaires)
- Restrictions via la médecine préventive
- Echange avec la CEH**
- Changement d'affectation

Arrêt maladie

- RDV CEH avant reprise/inaptitude actée par les instances médicales

Focus sur la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Handicap
professionnel

Durée : 1 an
à
indéterminée

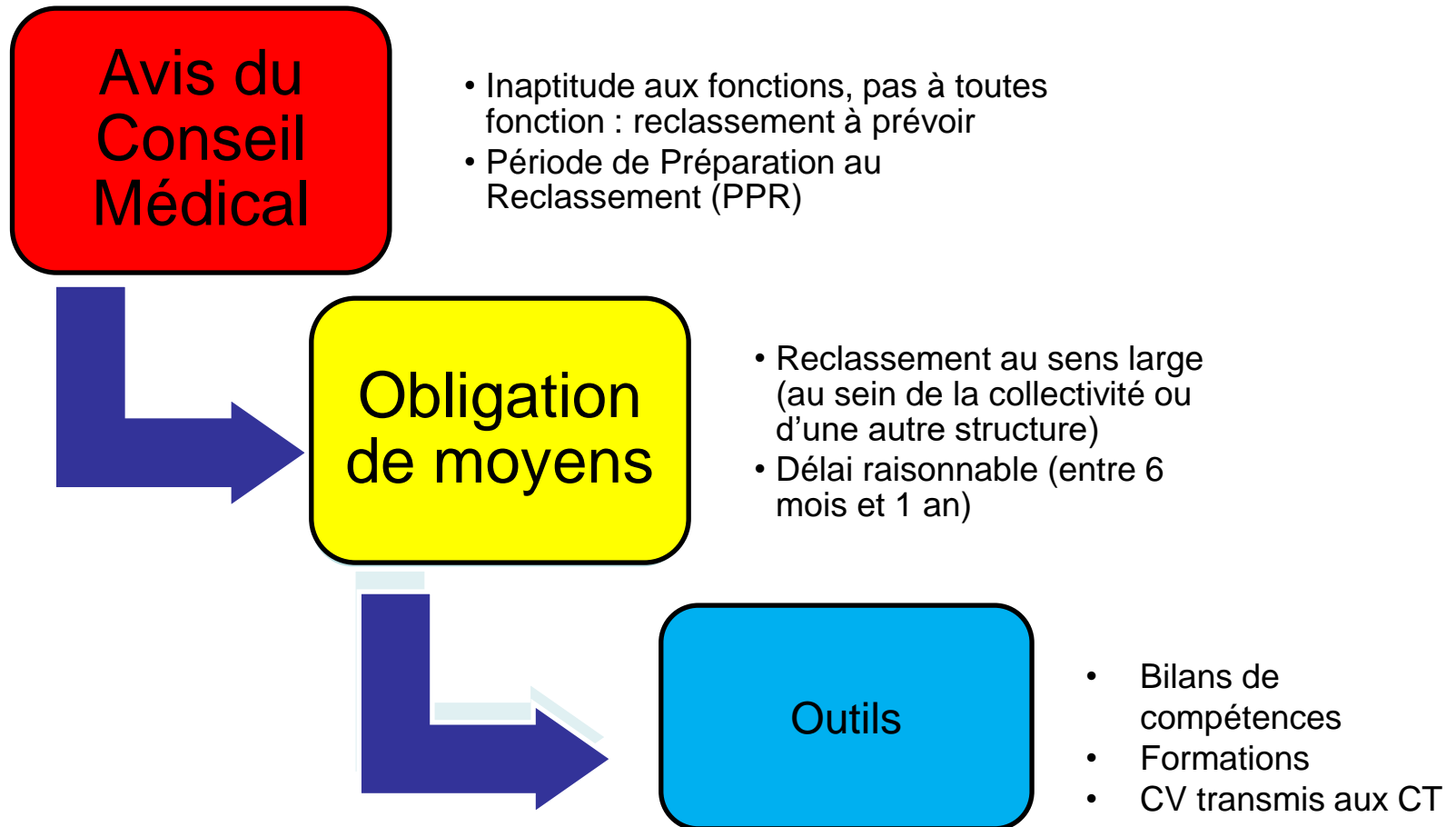
4 à 6 mois
d'instruction

Financement
FIPHFP*

Temps partiel
de droit

Permet l'accès à un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. L'agent est concerné si ses possibilités d'obtenir ou de conserver son emploi sont réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

PHASE 2 : RECLASSER



Accompagnement possible du CDG suite à un avis d'inaptitude

Intervention de la CEH pour un rendez-vous de présentation des possibilités de l'agent suite à l'avis des instances médicales, en présence de l'agent, soit en présentiel, soit par visioconférence.

Période de Préparation au reclassement*

Demande de reclassement

Bénéfice de l'ensemble des droits maladie

Rupture conventionnelle
Démission

Retraite pour invalidité
Licenciement pour inaptitude

Qu'est-ce que la Période de Préparation au Reclassement (PPR) ?

- Décret 2019-172 du 5 mars 2019, au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- **Objectif** : permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, de se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner le fonctionnaire vers le reclassement.

Conséquences de la PPR

1. Réintégration de l'agent au sein des effectifs de la collectivité, sur son ancien grade (Rémunération TBI, avec ou sans RI selon employeur)
2. Période de services effectués / avancement dans le grade d'origine avant reclassement
3. Etablissement d'un projet de reconversion professionnelle, **uniquement dans le cadre de la fonction publique.**
4. Engagement de suivre des stages d'observations et d'immersion (au sein de sa structure mais également d'autres structures), des stages théoriques (notamment avec le CNFPT)
5. Effectuer des démarches de retour à l'emploi (bilans de compétences, candidatures spontanées et/ou en répondant aux annonces de la bourse de l'emploi public...).

Outils de reconversion professionnelle

Accompagnement personnalisé

- 2 CEP
- Bilan professionnel individuel
- Forte implication de l'agent
- Pas de coût supplémentaire car PPR ou si BOETH

Stage STEP

- Bilan de compétences en groupe (10pers)
- Psychologue du travail
- Deuil du poste
- Echanges d'expérience (impact santé)
- Enquêtes métier/immersion

Organisme agréé

- Bilan de compétences individuel
- 1300-2000€ :
Financement FIPHFP possible
- Rapidité
- Lacunes Fonction Publique

CNP Assurances

Programme
CHANCE

Programme
REPERE

Catalogue Formations du CNFPT : <http://www.cnfpt.fr/>

Répertoire des Métiers :

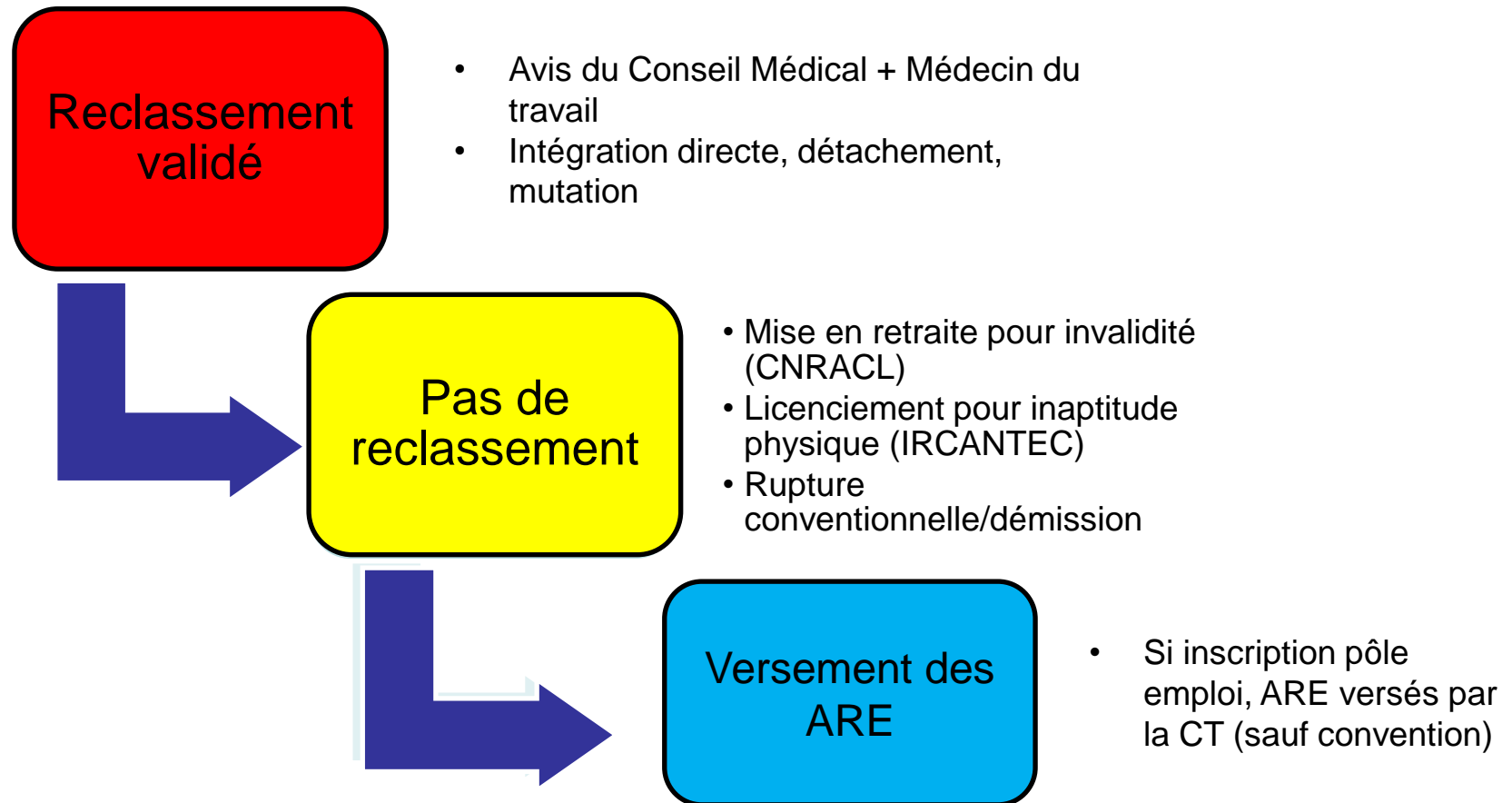
<https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers>

Bourse de l'emploi public territorial :

<https://www.emploi-territorial.fr/accueil/>

Enquêtes métiers

PHASE 3 : MAINTENIR L'AGENT DANS L'EMPLOI OU L'ACCOMPAGNER VERS LA SORTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Un reclassement réussi

Intégration directe

- Changer de corps ou cadre d'emploi au sein de la CT ou autre CT
- Catégorie et niveau comparable

Détachement

- Agent placé hors de son cadre d'emploi continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et retraite

Mutation

Occuper un nouvel emploi relevant du même grade et cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur

Comment nous contacter ?

Service Emploi du Centre de Gestion
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
65 rue Képler
LA ROCHE SUR YON

Marina BEAUPEU – responsable du service emploi
02.51.44.10.12

Sandrine FLAMANT – conseillère emploi/handicap
02.53.33.01.46

emploi@cdg85.fr

Service Santé et Sécurité au Travail :

Anne-Laure CADIOU
Grégory HUBERDEAU
Solange POIRAUD

Instances médicales :

Alice MARCILLAT
Marlène OGER

Conseil en Evolution Professionnelle

Aurélie MARTINEAU
Sophie CHAILLOU

MERCI DE VOTRE ATTENTION !