

**FIDÉLISATION,
ÉVOLUTION,
TRANSITION,
RECLASSEMENT**

Vincent CIBOIS

Consultant-juriste et formateur en droit de la formation professionnelle

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Témoignages

Table ronde

- **Laurent CHABOT**, Directeur adjoint du pôle Politique sociale et Chargé du développement des compétences et des parcours professionnels, **Centre Hospitalier Universitaire d'Angers**
- **Franck VALOT**, Conseiller Mobilité Carrière, **Centre Hospitalier Mazurelle (85)**

Laurent CHABOT

Directeur adjoint du pôle Politique sociale
Chargé du développement des compétences et des parcours
professionnels

Centre Hospitalier Universitaire d'Angers

Le CHU d'ANGERS en quelques chiffres

60 services cliniques et
biologiques spécialisés
répartis en **9 pôles**
hospitalo-universitaire

✦ Une activité de soins **dynamique** et **d'envergure**

1 729 lits et places dont
408 au pôle médico-social
(EHPAD et USLD)

196 755 patients
392 résidents au sein du pôle médico-social St Nicolas

3 834 naissances

509 188 consultations externes et **110 197** hospitalisations
95 237 passages aux urgences, **283 102** appels décrochés au ☎15
4 269 sorties du SMUR (Service Mobile d'Urgence et de Réanimation)

✦ Des **professionnels engagés** au profit du Territoire de Santé

- Accueil de nombreux **étudiants** : **386 internes** présents au CHU, **362** étudiants en médecine, **70** étudiants en pharmacie, **102** étudiants sage-femme
- **7 Instituts et Ecoles** (IFCS, IFSI, IFAS, IFA, Ecole de puéricultrices, Ecole de sage-femmes, CFARM)
- **3 Centres** de Formation Continue CESU, CFPS, Centre de simulation en santé All'Sims

✦ Plus de **6 800 hospitaliers** employés par le CHU : **1^{er} employeur** du Maine et Loire

1 243 personnels médicaux et pharmaceutiques
5 631 personnels non médicaux

Mise en place de guides et de navettes

pour améliorer l'accessibilité pour les usagers en situation de handicap et de vulnérabilité
tout en favorisant le retour et maintien à l'emploi



Une politique à double objectif :

Aider à l'orientation et à l'information des patients, familles et visiteurs vers les différents services sur un site de 36 ha

- Améliorer l'accessibilité des patients et de leurs proches dans le cadre des rendez-vous médicaux,
- Accompagner les personnes vulnérables vers les bons services en les guidant au sein de l'établissement,
- Participer à la diffusion de l'information en distribuant : des flyers concernant les directives anticipées, le droit à la vie privée, le droit à la vie culturelle, l'accès à l'interprétariat au bénéfice des personnes malentendantes,
- Distribution de plans de l'établissement

Offrir une seconde partie de carrière pour des agents ayant des inaptitudes à leur poste, ou au moins des restrictions

Proposer une formation de secrétaire médicale aux professionnels de santé avec restrictions médicales

- Offre de **3 à 6 places en formation par an**, en fonction des départs prévisibles à la retraite
- **Organisation d'un véritable processus de sélection (motivation)**
 - présentation du métier, de ses missions et de ses contraintes, aux personnels identifiés
 - pré-requis de bon usage de l'écrit et de l'oral, (certification VOLTAIRE possible durant la formation)
 - Sélection par tests bureautiques (appréhension de l'outil bureautique), CV et lettre de motivation (véritable dynamique de nouvelle carrière avec un projet professionnel abouti)
- **9 mois de formation au CFPS** avec approche des droits de l'utilisateur, du secret médical, du vocabulaire médical, de la protection des données de santé,
- **Offres de stage internes au CHU** pour appréhender les différents aspects du métier et la diversité des spécialités
- **Offres de postes à l'issue de la formation**

Franck VALOT

Conseiller Mobilité Carrière

Centre Hospitalier Georges Mazurelle (85)

Le Centre Hospitalier George Mazurelle, EPSM de Vendée :

- Plus de **1600** professionnels
- **90 métiers** engagés dans la prise en soins
 - 80 médecins
 - 9 IPA
 - 500 infirmier-e-s
 - 520 autres soignants
 - 300 personnels hôteliers, logistiques et techniques
 - 200 personnels administratifs
- 314 lits d'hospitalisation
- 330 places d'hôpital de jour
- 120 places de MAS
- 50 places d'EHPAD/USLD
- 19 places d'appartements thérapeutiques
- 12 places d'Accueil Familial Thérapeutique
- 26 Centres Médico Psychologiques



Le métier de Conseiller Mobilité Carrière (CMC)

- Le contexte juridique
- Rôle et missions du CMC
- Qui sollicite le CMC
- Les principes d'intervention du CMC
- Partage d'expérience, 8 mois après la mise en place du CMC sur le CH G Mazurelle



Mise en perspective

PPR & CTP

Vincent CIBOIS

Consultant-juriste et formateur en droit de la formation professionnelle

PPR & CTP : Les objectifs croisés

01 Période préparatoire au reclassement

Elle permet au fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions de bénéficier d'une période lui permettant d'envisager un reclassement dans le secteur public ou le secteur privé.

02 Congé de transition professionnelle

Il permet au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, et aussi à certains publics, de suivre une action ou parcours de formation longue nécessaire à l'exercice d'un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors

« *Le grade est distinct de l'emploi* » (art.12) dans une fonction publique de carrière

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Historique dans la FPH

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires, loi Le Pors Interdiction des discriminations en raison de la santé et du handicap (art.6), obligation d'aménagement de poste (art. 6 sexies)

- **Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Article 71 sur l'obligation de reclassement

- **Décret n°89-376 du 8 juin 1989** relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

- **Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000**

- **Pour les contractuels : Décret n° 2015-1434** du 5 novembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents non titulaires de la fonction publique hospitalière

➔ **Cadre juridique rigide, application limitée, fins limitées et inadaptées
(licenciement ou retraite d'office)**

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Création & Corpus juridique

- **Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (art. 9 créant l'art. 75-1 de la loi du 9 janvier 1986)
« 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. »
- **Circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- **Loi n°2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique (art.40)
- **Ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020** portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique
- **Décret n°2021-612 du 18 mai 2021** instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers
- **Décret n°2022-630 du 22 avril 2022** relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonction

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Objectif principal

Préparer et accompagner l'agent dans une transition professionnelle vers le reclassement, et ce, indépendamment des éventuels emplois vacants susceptibles d'être occupés dans l'administration d'origine.

La PPR doit permettre l'exercice de **nouvelles fonctions compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire.**

Changement de paradigme

- Préparer la transition professionnelle
- Ne plus subir la situation d'inaptitude, pour l'administration et l'agent
- Accompagner en fonction des envies et des besoins de chacun.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Obligation de résultats

La protection de la santé (physique et mentale) et de la sécurité au travail du personnel est une **obligation de résultat** pour tout employeur (publics comme privés).
Articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail.

Obligations de moyens : le reclassement peut s'avérer impossible

Le maintien dans l'emploi d'un professionnel qui rencontre un problème de santé fait l'objet d'une **obligation de moyens**. L'établissement est obligé de mettre en œuvre la procédure, qui va jusqu'au reclassement. Il doit **tout mettre en œuvre** pour le permettre, sans que l'on puisse lui reprocher de ne pas le garantir.
Article 71 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'employeur public doit inviter le fonctionnaire à formuler une demande de reclassement

Conseil d'État, 26 février 2007, ANPE, n°276863

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Bénéficiaires de la PPR

Les fonctionnaires titulaires soumis à la loi du 13 juillet 1983.

Les contractuels et stagiaires ne sont donc pas concernés.

NB : C'est bien l'agent qui demande à bénéficier de la PPR, sur proposition de l'employeur ou de l'autorité de nomination.

La PPR est un droit : l'agent peut donc refuser le bénéfice de la PPR et présenter directement une demande de **reclassement**. S'il ne présente pas de demande, l'autorité peut engager la procédure d'engagement d'un reclassement.

Projet de préparation au reclassement

Un projet est établi conjointement entre l'agent et l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le contenu, les modalités de mise en oeuvre et la durée sont fixés **ensemble**. Il fait l'objet d'une **évaluation régulière** —> **ajustements possibles**.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Durée

12 mois **maximum.**

Sauf si demande de reclassement : possibilité de porter la durée à **15 mois.**

Point de départ

A compter de la réception par l'autorité de nomination de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle cette autorité a sollicité l'avis du conseil médical.

En cas d'avis d'aptitude, la PPR s'arrête.

En cas de certains congés (congés pour raison de santé, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité ou congés liés aux charges parentales), la PPR débute à compter de la reprise de ses fonctions.

Possible report de la date de début : 2 mois max avec l'accord de toutes les parties.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Engagement des parties et conventionnement

Une **convention bipartite** permet de contractualiser l'engagement des parties prenantes en vue de les rendre acteurs de la démarche. La convention, avant d'être donnée pour signature à l'agent, va être étudiée par le médecin du travail pour vérifier sa compatibilité avec l'état de santé de l'agent.

L'autorité notifie à l'intéressé le projet au plus tard **2 mois après le début de la PPR, afin de recueillir son accord et son engagement** à en respecter les termes. En cas d'absence de retour de l'agent sous 15 jours, la PPR est réputée refusée.

Position d'activité

L'agent en PPR est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial et le complément de traitement indiciaire. L'agent conserve donc ses droits afférents.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Contenu

La PPR peut comporter, dans l'établissement de l'agent, l'administration, établissement public... :

- **des périodes de formation** : bilans de compétences, formations qualifiantes et/ou certifiantes,
- **des périodes d'observation,**
- **des périodes de mise en situation sur un ou plusieurs postes**

afin de vérifier que le métier identifié soit bien en adéquation avec ses attentes et son état de santé.

Les modalités d'accueil hors établissement font alors l'objet d'une **convention tripartite**.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Contenu

Une recherche d'emploi est conjointement engagée dans un autre grade du corps.

L'autorité investie du pouvoir de nomination doit proposer au fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un poste d'un corps différent ou cadre d'emploi, **plusieurs postes pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité de le faire doit faire l'objet d'une décision motivée de l'AIPN.**

La situation du fonctionnaire détaché est réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement par le conseil médical qui se prononce sur son aptitude à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure, sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le conseil médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

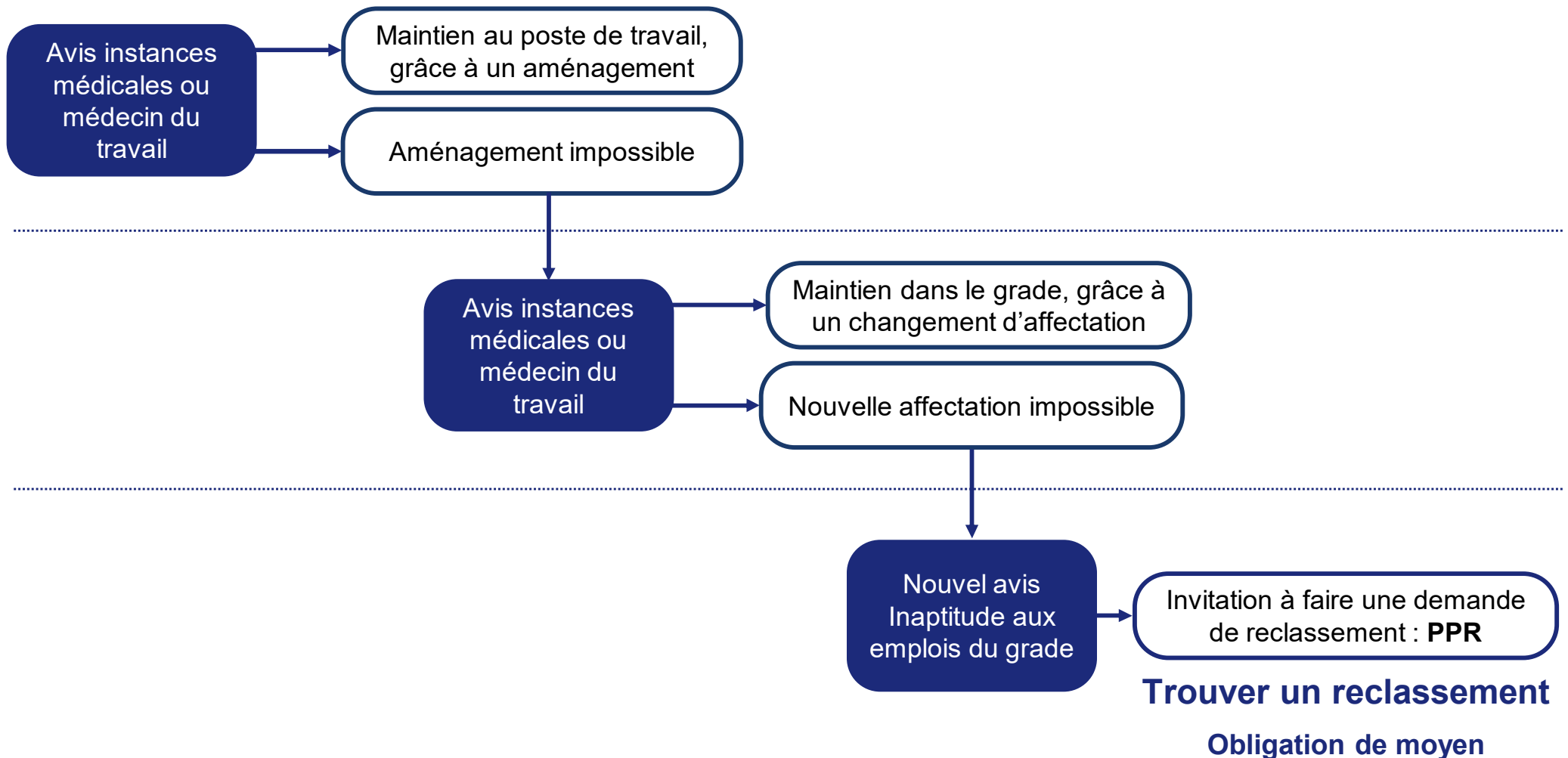
Évaluation

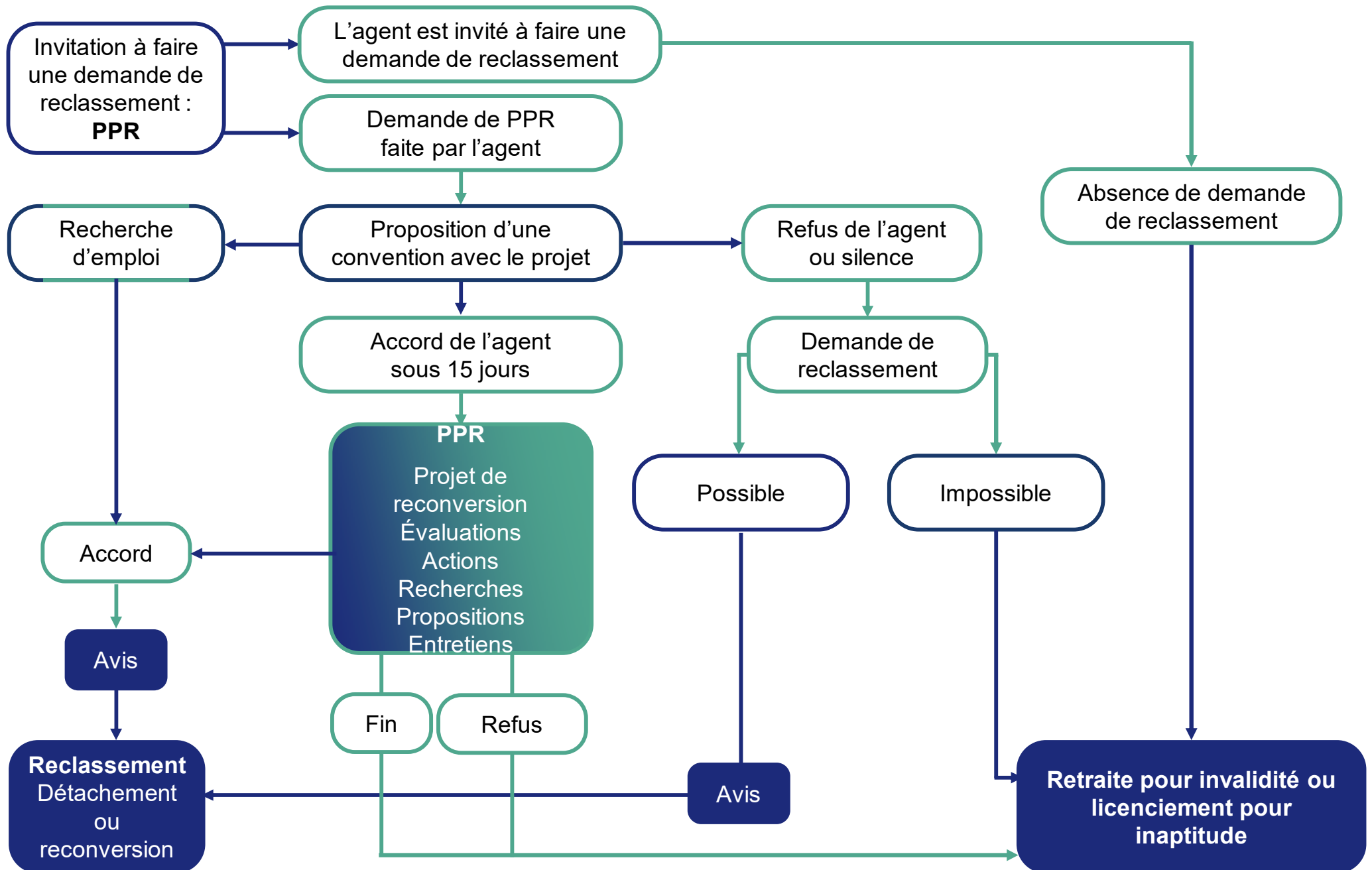
Le projet établi fait également l'objet d'une **évaluation régulière, selon une périodicité préalablement définie, par l'autorité.**

Le contenu et la durée du projet peuvent être modifiés, en accord avec l'agent, de façon à les adapter à ses besoins.

De la même manière, **le projet peut être écourté** en cas de manquements caractérisés de l'agent ou lorsque l'agent est reclassé.

01 PPR : La Période préparatoire au reclassement







01 PPR : La Période préparatoire au reclassement

Pour aller plus loin

Note FHF du 21 juin 2022



NOTE RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS RECONNUS INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

TEXTES DE REFERENCE

- Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers ;
- Décret n°2022-630 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires hospitaliers inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

PREAMBULE

Le décret n°2022-630 découle de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

Il a pour objet de rendre plus attractive la période de préparation au reclassement instituée par le décret n°2021-612 du 18 mai 2021 et d'introduire diverses dispositions liées au reclassement des fonctionnaires hospitaliers.

Publics concernés : Agents titulaires de la fonction publique hospitalière.

RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITE DE LA PREPARATION AU RECLASSEMENT (MODIFICATION DU DECRET N°89-376 DU 8 JUIN 1989)

LES CONDITIONS D'OCTROI DU DISPOSITIF DE PPR (ARTICLE 2 DU DECRET N°2022-630 DU 22 AVRIL 2022)

L'article 1^{er} du décret prévoit que lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'AIPN, peut après avis du médecin du travail ou lorsqu'il a été consulté, après avis du conseil médical en formation restreinte affecter ce fonctionnaire dans un poste de travail correspondant à son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer ses fonctions.

Les nouvelles dispositions permettent à un fonctionnaire de bénéficier de ce dispositif y compris si son état a nécessité l'octroi d'un congé de maladie.

DUREE DE LA PPR (ARTICLE 3 DU DECRET N°2022-630 DU 22 AVRIL 2022)

- 1. Le point de départ de la PPR**

L'article 3 du décret du 22 avril 2022 prévoit que la période de préparation au reclassement débute :

- à compter de la réception par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'avis du comité médical reconnaissant l'inaptitude permanente de l'agent à l'exercice de ses fonctions
- sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle cette autorité a sollicité l'avis du conseil médical. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, cette autorité met fin à la période de préparation au reclassement.

- 2. Les possibilités de report de la PPR**

Le décret intègre, en plus du congé maternité, d'autres congés permettant de faire démarrer la PPR à compter du début de la reprise des fonctions de l'agent ou de prolonger cette période de la durée de ces congés :

- les congés pour raison de santé ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;

Pôle RHH – 21.06.2022 1

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Historique

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (articles 92 à 94) :

- Lors d'une suppression d'emploi, après avis du CTE, le fonctionnaire continue d'être rémunéré par l'établissement pendant une période maximale de 6 mois
- Durant cette période, il bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans l'un des établissements de la FPH
- Lorsque l'intéressé a accepté l'un des emplois proposés, l'établissement peut être obligé de recruter le fonctionnaire
- Le fonctionnaire ayant refusé 3 propositions de poste ou n'ayant pas trouvé de nouvelle affectation au terme des 6 mois suivant la suppression de poste est licencié, sauf s'il peut bénéficier de ses droits à la retraite ou s'il demande à être mis en disponibilité.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Historique

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (articles 92 à 94) :

- **Nécessité d'un décret** (délais des propositions et ordre de priorité géographique)
- ... jamais pris par l'administration...
- ... malgré une décision du Conseil d'État enjoignant l'administration de le faire
Conseil d'État, Syndicat département CFDT des services de santé et des services sociaux des Hauts-de-Seine et Mme Rachel, 25 octobre 2017, n°405239
- **Disposition « sensible » du fait des mesures plus favorables pour le personnel de direction de la FPH non soumis aux articles 93 et 94**
Position spécifique dite de recherche d'affectation très favorable, maintien de leur rémunération sans limitation de durée et accompagnement personnalisé dans leur recherche de poste.



Disposition inapplicable et inappliquée.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Création & Corpus juridique

Le CTP en cas de suppression d'emploi :

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 75 modifiant l'article 93 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)
- Décret n°2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière

Le CTP pour certains publics :

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 59)
- Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle (art.1^{er} créant l'article 22 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)
- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021

portant partie législative du code général de la fonction publique

art. L. 543-2 à L. 543-8 CGFP

art. L. 422-3 CGFP

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Objectif principal

Doter les administrations d'outils statutaires et de gestion des ressources humaines leur permettant de renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles des agents :

- leur permettant un réemploi,
- prenant en compte leur projet d'évolution professionnelle, y compris vers le secteur privé.

Suivi

Avis du CSE

Dans la fonction publique hospitalière, la suppression d'emploi est prononcée par l'établissement, après avis consultatif et obligatoire du CSE.

Ce dernier doit être alors informé du dispositif d'accompagnement proposé à l'agent et sur sa mise en oeuvre.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Bénéficiaires du CTP

- Les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé
- Les fonctionnaires de catégorie C et agents contractuels qui occupent un emploi de niveau de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation déterminé,
- Les agents publics en situation de handicap
- Les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle

NB : sont également concernés les agents contractuels recrutés en CDI.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Accompagnement

Tout fonctionnaire sollicitant un CTP est informé par tous moyens des modalités d'accompagnement dont il peut bénéficier :

- Information sur les différents dispositifs
- Conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel
- Réalisation d'un bilan de son parcours professionnel
- Élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration ou, à la demande de l'agent, vers le secteur privé
- Communication d'informations et de conseils, tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le territoire dans lequel il exerce ses fonctions
- Appui dans les démarches de recrutement lors de postes vacants.

Il bénéficie, sur décision de son établissement d'emploi, d'un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel et financées par le plan de formation. Lorsqu'elles sont déjà prévues par le plan de formation, il en bénéficie de plein droit.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Durée du congé

12 **mois** **maximum.**

Lorsque le projet professionnel nécessite une ou des actions de formation dont la durée totale est supérieure à un an, le congé peut, à la demande de l'agent, être **prolongé par un congé de formation professionnelle** pour une durée cumulée **ne pouvant excéder 3 ans.**

Position d'activité

L'agent est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial et le complément de traitement indiciaire. L'agent conserve donc ses droits afférents.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

Formation pouvant être suivie

La formation doit être :

- supérieure à 120h et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée au RS,
- égale ou supérieure à 70h et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Le bénéficiaire perd le bénéfice du congé s'il cesse, sans motif légitime, de suivre cette action.

Prise en charge

L'établissement prend en charge les frais de la formation, le cas échéant dans la limite d'un plafond. Il peut également prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements de l'agent.

02 CTP : Le Congé de transition professionnelle

La demande de congé

60 jours au moins avant la date à laquelle commence l'action ou le parcours de formation.

Cette demande précise la nature de l'action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l'organisme qui les dispense, ainsi que l'objectif professionnel visé. **L'établissement doit contrôler le respect** des conditions d'accès au congé et apprécier la cohérence de la demande avec le projet professionnel, ainsi que **la pertinence des actions de formation** destinées à permettre sa mise en œuvre et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

L'établissement informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, sous 30 jours après la réception de la demande de congé. La décision par laquelle l'établissement rejette la demande est **motivée**. Le silence gardé par l'établissement à l'issue de ce délai vaut **rejet** de la demande. Le bénéficiaire du congé peut être **différé** dans l'intérêt du service.

Échanges

Merci !

Conclusion