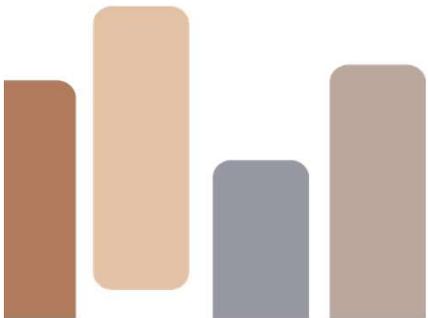




RENDEZ-VOUS STATUT

28 juin 2022



Sommaire

- **1^{ère} partie – L'apprentissage des travailleurs handicapés dans la FPT -
*En partenariat avec Cap Emploi***
- **2^{ème} partie – La PPR et le reclassement : les nouveautés**
- **3^{ème} partie – L'évolution de la médecine préventive**

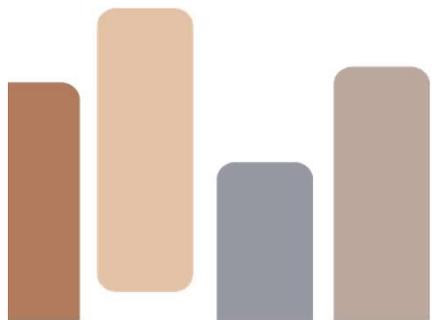
1^{ÈRE} PARTIE

**L'apprentissage des travailleurs handicapés
dans la fonction publique territoriale**



L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Une réelle opportunité pour les
collectivités



L'apprentissage : de quoi parle t-on ?

➤ Définition

- L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

➤ Public concerné

- Jeunes de 16 ans à 30 ans (depuis le 01/01/2019)
- Sans limite d'âge pour les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé

Quelques chiffres



15 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2020



La fonction publique territoriale : le principal employeur avec 63 % des nouveaux contrats.

Les communes recrutent la moitié des apprentis au sein de la FPT.



Recrutement de profils diversifiés au sein de la FPT, à l'image de la diversité des métiers la composant : autant d'apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac que d'apprentis visant un diplôme de l'enseignement supérieur (50 %).

Réforme de l'apprentissage dans la Fonction Publique

-Loi du 08 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

-Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

-Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur non industriel et commercial

-Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

-Le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale



L'apprentissage : le CNFPT comme régulateur

- La loi de finances 2022 porte à 100% le financement des frais de formation par le CNFPT pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2022.
- Le CNFPT est chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.
- En pratique :
 - Connectez-vous sur la plateforme IEL, dans la nouvelle rubrique apprentissage du CNFPT

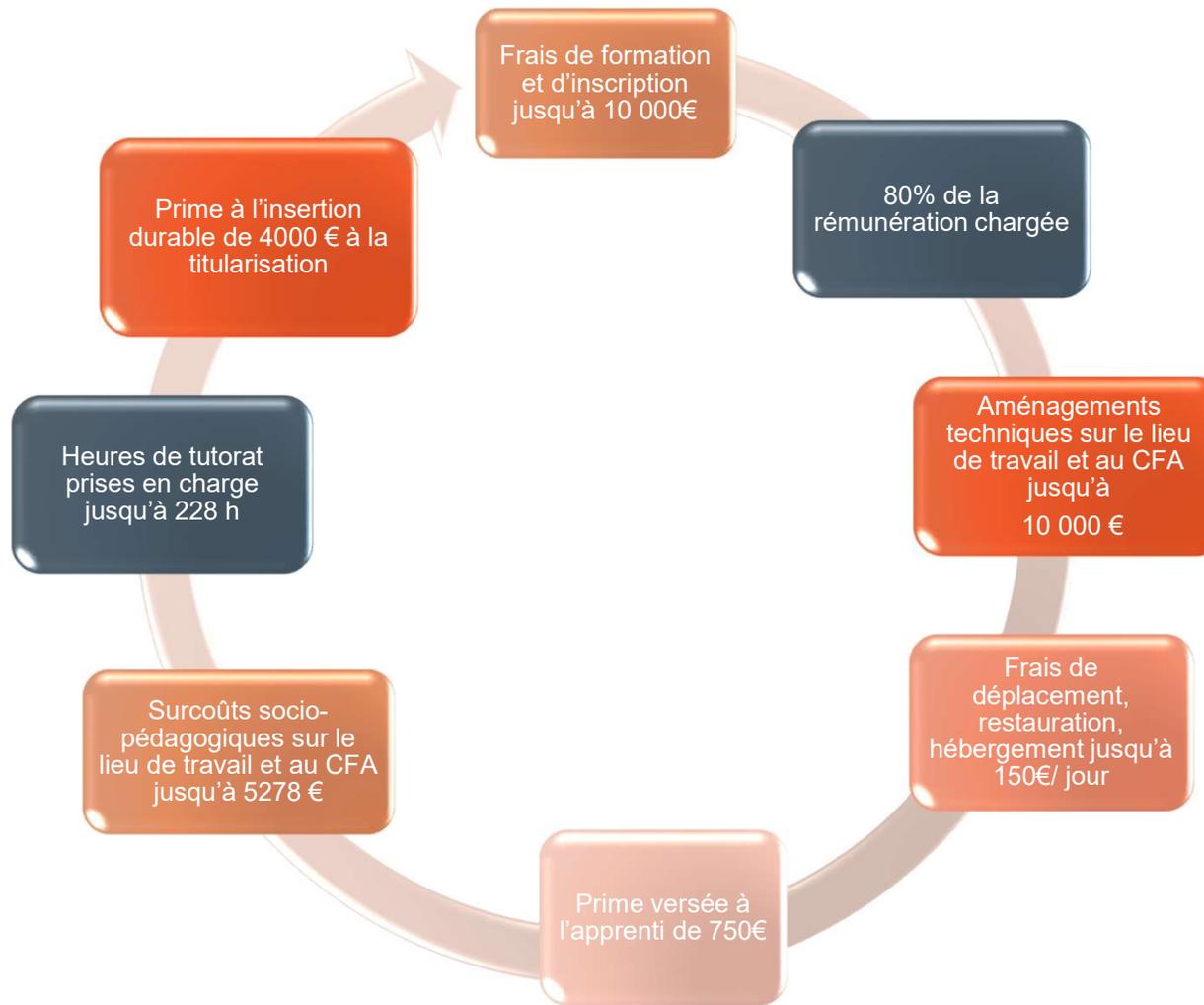
L'apprentissage et ses avantages

- Renouvellement des équipes et transmission des savoirs dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Promouvoir l'image de la collectivité (attractivité)
- Dynamique au sein des équipes de travail et valorisation des tuteurs
- Action en faveur de l'insertion professionnelle : sur 10 apprentis, 8 trouvent un emploi dans l'année qui suit leur formation

L'apprentissage et ses avantages

- Le coût salarial pris en charge à 80% par le FIPHFP. En plus, le FIPHFP prend en charge les frais d'accompagnement et de formation des apprentis ainsi que les coûts liés à la compensation du handicap.
- Le coût pédagogique pris en charge à 100% par le CNFPT
- Une réponse à l'obligation d'emploi. L'apprentissage contribue à satisfaire l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées et permet ainsi de réduire sa contribution au FIPHFP.

L'apprentissage et ses avantages : les aides du FIPHFP



Statut de l'apprenti

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et est donc régi par le code du travail : peut démarrer dans les trois mois avant et jusque 3 mois après le début de la formation au CFA
- Durée du contrat comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme préparé
- La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.
- Conditions de travail :
 - 35 heures par semaine
 - pauses et congés au même titre que les autres agents (le droit du travail s'applique)
- Possibilité de résiliation du contrat (période d'essai de 45 jours)

Rémunération de l'apprenti

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC (SMIC au 1^{er} mai 2022 : 10,85€/heure soit 1645,58 €)

Le montant du salaire dépend uniquement de l'âge et de l'ancienneté :

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère Année	27% du SMIC 444,30 €	43% du SMIC 707,59 €	53% du SMIC 872,15 €	Salaire le + élevé entre le Smic (1645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème Année	39% du SMIC 641,77 €	51% du SMIC 839,24 €	61% du SMIC 1005,63 €	
3ème Année	55% du SMIC 905,06 €	67% du SMIC 1102,53 €	78% du SMIC 1283,55 €	

Quelques simulations

contrat d'apprentissage pour une personne handicapée âgée de 16 ans dans le secteur public, payée 27% du SMIC la 1ère année, 39% du SMIC la 2ème année et 67% la 3ème année

	Année 1	Année 2	Année 3
Coût Salarial théorique	478,51 €	691,18 €	1187,42 €
Coût mensuel employeur après déduction des aides publiques.	95,70 €	138,24 €	237,48 €
Coût Annuel restant à la charge de l'employeur.	1148,43 €	1658,84 €	2849,81 €
Coût horaire à la charge de l'employeur.	0,63 €	0,91 €	1,57 €

Quelques simulations

contrat d'apprentissage pour une personne handicapée âgée de 18 ans dans le secteur public, payée 43% du SMIC la 1ère année, 51% du SMIC la 2ème année et 67% la 3ème année

	Année 1	Année 2	Année 3
Coût Salarial théorique	762,08 €	903,86 €	1187,42 €
Coût mensuel employeur après déduction des aides publiques.	152,42 €	180,77 €	237,48 €
Coût Annuel restant à la charge de l'employeur.	1828,98 €	2169,26 €	2849,81 €
Coût horaire à la charge de l'employeur.	1 €	1,19 €	1,57 €

Quelques simulations

contrat d'apprentissage pour une personne handicapée âgée de 21 ans à 23 ans dans le secteur public, payée 53% du SMIC la 1ère année, 61% du SMIC la 2ème année et 78% la 3ème année

	Année 1	Année 2	Année 3
Coût Salarial théorique	939,30 €	1081,08 €	1382,37 €
Coût mensuel employeur après déduction des aides publiques.	187,86 €	216,22 €	276,47 €
Coût Annuel restant à la charge de l'employeur.	2254,33 €	2594,60 €	3317,69 €
Coût horaire à la charge de l'employeur.	1,24 €	1,43 €	1,82 €

Focus sur le maître d'apprentissage

- Ses missions : responsable de l'apprenti, il gère son activité au quotidien, il doit contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes
- Conditions de qualifications : le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification visée par l'apprenti.

Les grandes étapes du recrutement

Etape 1
Initier le projet d'insertion en apprentissage

- Informer et sensibiliser le collectif et les décideurs sur le dispositif apprentissage et sur la notion de handicap
- Convaincre les maîtres d'apprentissage

Etape 2
Identifier les besoins

- Recenser les offres d'apprentissage
- identifier les maîtres d'apprentissage
- Finaliser l'offre d'apprentissage en identifiant la formation correspondante

Etape 3
Repérer, sélectionner et recruter

- Elargir la diffusion de l'offre d'apprentissage aux différents partenaires
- Impliquer le maître d'apprentissage dans le recrutement de l'apprenti

Etape 4
Sécuriser l'intégration de l'apprenti en situation de handicap

- Préparer le maître d'apprentissage à l'accueil de son apprenti en situation de handicap
- Informer et sensibiliser le collectif

Après la formation en apprentissage

Expérimentation de la titularisation directe des apprentis en situation de handicap (article 91 de la loi de transformation de la fonction publique)

Pour une durée de 5 ans, les personnes peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Décret n°2020-530 du 5 mai 2020

Le CDG81 VOUS ACCOMPAGNE

En lien avec ses partenaires



Le CDG 81 accompagne les employeurs publics dans :

- les recrutements ;
- les démarches administratives : montage des dossiers de demande de financement auprès du FIPHFP, mise en place de dispositifs spécifique liés à la compensation du handicap, etc.
- le suivi des apprentis

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

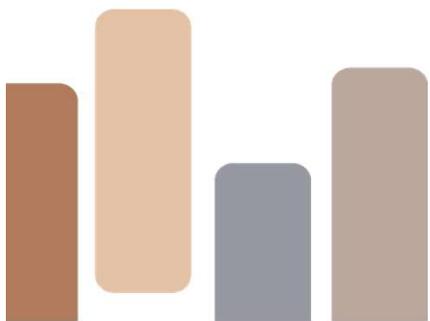
**Le CDG 81 et Cap Emploi Tarn reste à votre disposition
pour toute question**

2^{ÈME} PARTIE

La PPR et le reclassement : les nouveautés

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PPR ET AU RECLASSEMENT

Parution du décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif
au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus
inaptes à l'exercice de leurs fonctions



Parution du **décret n°2022-626 du 22 avril 2022** relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Objet du décret : **Assouplir la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement**

Modifie le décret n°85-1054 du 30/09/1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Entrée en vigueur :

- Premier jour du mois suivant celui de sa publication, soit le **1^{er} mai 2022**
- A noter que les nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de reclassement et de PPR **engagées à la date d'entrée en vigueur.**

A RETENIR...

Inaptitude définitive à ses fonctions + à toutes fonctions du grade

**Droit au reclassement +
Droit à la PPR**

Restrictions d'aptitude à ses fonctions (son poste)

Aménagement du poste

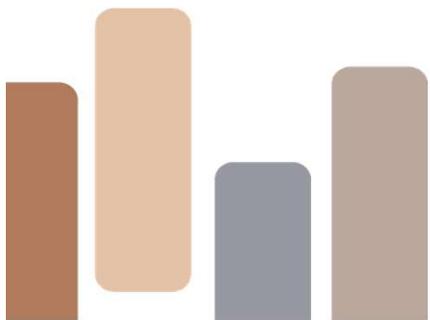
Changement d'affectation (au sein du grade)

Droit au reclassement (si demande de l'agent, instruction à mener sous 3 mois)
~~PPR~~

Si impossible

Si impossible

CHANGEMENT D'AFFECTATION



Le changement d'affectation

Deux conditions cumulatives :

- **Etat de santé du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions,**
- **Nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail**

⇒ Dans ce cas, **le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.**

- L'affectation peut être provisoire ou définitive
- Une demande (ou un accord) de l'agent non obligatoire mais conseillée. **L'agent ne peut pas refuser si l'affectation proposée est compatible avec son état de santé**

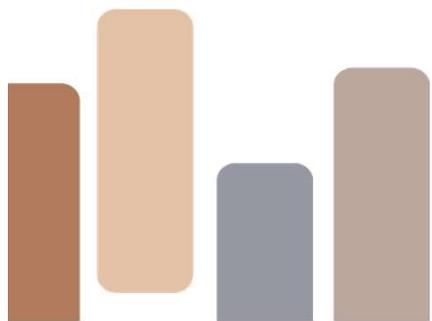
Le changement d'affectation

L'autorité territoriale procède à cette affectation :

- après avis du médecin du travail ou,
- lorsqu'il a été consulté après avis du Conseil médical.

⇒ *Nouveauté du décret : plus de mentions relatives aux congés pour raison de santé*

RECLASSEMENT



Le reclassement pour inaptitude physique

-Un principe général du droit qui concerne tous les agents quel que soit leur statut

-Procédure engagée quand l'aménagement est impossible ou quand l'état de santé ne permet plus d'occuper les fonctions que le grade donne vocation à occuper

-Le reclassement peut se faire entre versants de la fonction publique, avec maintien d'une priorité dans l'administration d'origine. *L'ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020*

-Une démarche active de l'agent dans le processus :

- Le développement de nouvelles compétences
- Le suivi d'une formation, le passage d'un concours

-Une obligation de moyens pour l'employeur qui doit apporter la preuve :

- Qu'il a étudié l'adaptation du poste
- Qu'il a examiné les possibilités de changement d'affectation
- Qu'il a examiné toutes les possibilités de reclassement

-Mais pas une obligation de résultat

- Une procédure écrite qui permettra d'attester de la réalité de la mise en œuvre d'une démarche de reclassement

Rappel des différentes voies de reclassement

-Le détachement dans un autre cadre d'emplois

- L'agent peut-être reclassé dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur
- Le détachement est possible au sein de la collectivité d'origine de l'agent ou dans une autre administration
- Le reclassement intervient avec l'accord de l'agent et est prononcé par l'administration d'accueil
- L'existence d'un emploi vacant ou création d'emploi nécessaire

-L'intégration directe

- L'agent peut être reclassé par intégration directe dans un autre grade de son cadre d'emplois

-Le recrutement dans un autre cadre d'emplois par le biais des modalités classiques de recrutement :

- par recrutement direct dans les emplois de catégorie C accessibles sans concours ;
- après réussite à un concours ;
- par la voie de la promotion interne ;



Jusqu'à maintenant la demande de l'agent était un préalable au déclenchement de la procédure de reclassement

Cas où l'agent présente une demande de reclassement

Les nouveautés du décret :

- ⇒ *le fonctionnaire peut demander à bénéficier des modalités de reclassement dès qu'a été sollicité l'avis du conseil médical. Il peut en bénéficier dès la reconnaissance de son inaptitude.*
- ⇒ *L'avis de la CAP est supprimé lorsque le fonctionnaire présente une demande de détachement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois*
- ⇒ La procédure de reclassement **est** conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

Absence de demande de reclassement présentée par l'agent

Les nouveautés du décret :

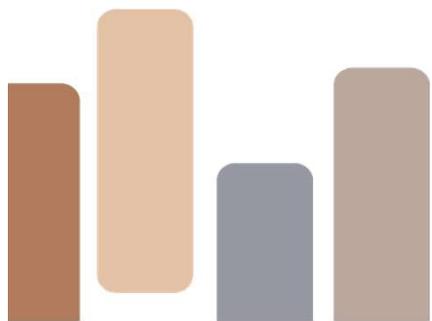
⇒ ***L'autorité territoriale ou le président du Centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, des emplois compatibles avec son état de santé pouvant être pourvus par la voie du détachement.***

➤ *L'ordonnance « Santé-Famille » du 25 novembre 2020 avait déjà introduit cette possibilité.*

⇒ ***Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale***

⇒ ***Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.***

PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT



La PPR

Décret n° 2019-172 du 05 mars 2019 : **Le fonctionnaire titulaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son grade a droit** à une Période de Préparation au Reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an :



Nouveauté du décret : Elle a pour objectif de préparer, et le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour ~~l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé~~ l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, , s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.



- l'objectif est **d'empêcher l'échec d'un reclassement non préparé**
- vise à **accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement**
- peut comporter, dans la collectivité de l'agent ou dans toute administration relevant de la FPT ou de la FPE **des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes**

Durée 1 an

Rémunération à plein traitement

Convention tripartite agent/employeur/CDG

Bénéficiaires

Agents bénéficiaires	Exclus
<ul style="list-style-type: none">✓ Les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL)✓ Les fonctionnaires relevant du régime général (IRCANTEC)	<ul style="list-style-type: none">- Les fonctionnaires stagiaires- Les contractuels de droit public et de droit privé

Conditions :

- État de santé du fonctionnaire, *sans lui interdire d'exercer toute activité*, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade,
- **Avis du Conseil médical**
 - *Obligation de saisir la formation restreinte (ex-comité médical) dans le cas d'un inaptitude posée en formation plénière (ex-commission de réforme).*

Information de l'intéressé

Après avis du Conseil médical, **l'autorité territoriale** (ou le président du CNFPT ou du CDG), **propose à l'agent une PPR.**

L'agent **doit être informé de son droit à une PPR** dès la réception de l'avis du Conseil médical par l'autorité territoriale dont il relève.

En cas de refus par l'agent de la PPR :

- L'agent est invité à présenter une demande de reclassement
- S'il ne présente pas de demande, l'autorité territoriale (ou le président du CNFPT ou du CDG) peut engager la procédure de reclassement.

Sur ce point, cf. slides relatives au reclassement.

Point de départ de la PPR

La PPR **début** :

- à compter de la réception de l'avis du Conseil médical par l'autorité territoriale
- ou sur demande du fonctionnaire, à compter de la date à laquelle l'avis du Conseil médical a été sollicité.
 - *Dans le cas où le Conseil médical ne prononce pas d'inaptitude totale et définitive aux fonctions du grade : possibilité de mettre fin à la PPR (pas de rétroactivité)*

Possibilité de **report** :

- Sous réserve **d'un accord** entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale (*ou le président du CNFPT ou du CDG*), dans la limite d'une durée maximale de 2 mois.
 - L'agent est maintenu en position d'activité dans cette attente.
- **La PPR débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent**, lorsque l'agent bénéficie de *congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique* lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion de son avis.

Modalités de mise en œuvre

Un projet de convention doit être établi conjointement entre :

- ✓ L'autorité territoriale
- ✓ L'agent
- ✓ Le Président du Centre de Gestion (ou le Président du CNFPT)

Lorsque l'agent effectue la PPR en dehors de sa collectivité, l'établissement d'accueil est associé à l'élaboration de la convention (concernant les modalités d'accueil).

Ce projet définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de mise en œuvre et fixe la durée au terme de laquelle l'agent présente sa demande de reclassement.

Le **médecin du travail** est informé du projet de PPR avant la notification à l'agent.

Possibilité d'avenant :

Modification du projet possible pour tenir compte notamment de l'avis du Conseil médical lorsqu'il est rendu en cours d'une PPR.

Modalités de mise en œuvre

L'autorité territoriale et le Président du CDG (ou du CNFPT) engagent, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Notification - Signature de la convention :

Le projet de convention est **notifié au fonctionnaire** en vue de sa signature au plus tard deux mois après le début de la PPR.

Le fonctionnaire qui ne signe pas cette convention dans un délai de 15 jours à compter de la notification est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

Modalités de mise en œuvre

Evaluation au cours de la PPR

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, **selon une périodicité fixée par la convention**, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, conjointement avec l'agent.

A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

Interruption de la PPR

La PPR peut être écourté en cas :

- de manquements caractérisés au respect des termes de la convention ou
- lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion.

Fin et issue de la PPR

Fin de la PPR :

- La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.
- Cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code, au cours de la PPR :
 - la date de fin de la PPR est reportée de la durée de ce congé.

Issue 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.

Situation administrative de l'agent durant la PPR

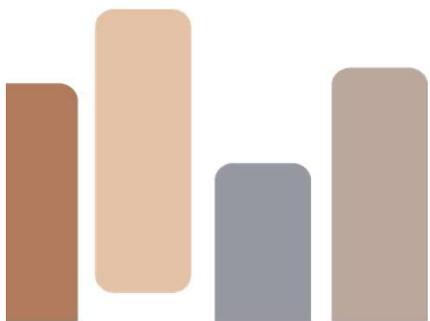
- **Position d'activité** dans son corps ou cadre d'emplois d'origine
- L'agent perçoit :
 - le traitement correspondant
 - l'indemnité de résidence,
 - le supplément familial de traitement et
 - le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

3^{ÈME} PARTIE

L'évolution de la médecine préventive

LES NOUVEAUTES EN MATIERE DE MEDECINE PREVENTIVE

Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services
de médecine de prévention dans la fonction publique
territoriale.



Décret Médecine du 13/04/2022

Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.

Ce nouveau décret modifie celui du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Changements, nouveautés

Médecin de Prévention → **Médecin du Travail**

Visites périodiques → **Visites d'Information et de Prévention ou VIP**

Possibilité de recours à la **Téléconsultation**

Développement de la **pluridisciplinarité**

Mutualisation possible du service de médecine préventive au-delà des seules collectivités territoriales, entre plusieurs employeurs publics.

Visite d'information et de prévention ou VIP

Le nouveau décret précise que cette VIP peut être effectuée par un Infirmier en Santé au Travail, sous réserve que celui-ci oriente l'agent vers le Médecin du Travail s'il l'estime nécessaire.

La VIP a pour objectif d'interroger l'agent sur son état de santé et de l'informer et le sensibiliser sur les risques et la prévention de ceux-ci.

Au CDG81

Le service de médecine préventive **fonctionne déjà dans un cadre pluridisciplinaire et de façon mutualisée** à l'égard des collectivités territoriales qui lui sont affiliées et de certains services de l'Etat.

Les visites médicales sont désormais remplacées par des VIP assurées par le Médecin du Travail du CDG81 et par les Infirmiers en Santé au Travail.

Le service a changé de logiciel médical en début d'année 2022 et **étudie actuellement la téléconsultation**. Cette évolution sera prochainement proposée aux adhérents du service médecine.

NOS PRESTATIONS À LA CARTE



Médecine
préventive



Prévention des risques
professionnels



Psychologie
du travail



Intérim
territorial



Conseil en organisation



Conseil en mobilité
professionnelle



Aide au
recrutement



Expertise juridique



Assurance des
risques statutaires



Aide
à l'archivage



Expertise juridique



Allocations
chômage

cdg81@cdg81.fr



Le CDG81
vous
accompagne

www.cdg81.fr

MERCI DE VOTRE ATTENTION



**Le CDG81
vous accompagne**