

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DELIBERATION n° 2021.00020
DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 25/01/2021

Politique	-	Dossier n°	CM-000435
Commission	Finances - Personnel - Bâtiments communaux - Relations internationales		
Direction en charge	Ressources Humaines		
Objet	Période de Préparation au Reclassement (P.P.R) - Autorisation de mise en œuvre - Convention et avenant - Maintien Régime Indemnitare - Approbation.		

Président **M. Gaël PERDRIAU, Maire**

Date de convocation du Conseil : **18/01/2021**

Compte rendu affiché le : **26/01/2021**

Nombre de Conseillers en exercice au jour de la séance : **59**

Présents

M. Gilles ARTIGUES, Mme Nicole AUBOURDY, M. Abdelouahb BAKLI, M. Jean-Pierre BERGER, Mme Nora BERROUKECHE, M. Lionel BOUCHER, M. François BOYER, Mme Marie-Christine BUFFARD, M. Denis CHAMBE, M. Marc CHASSAUBENE, Mme Laura CINIEMI, M. Germain COLLOMBET, M. Jean-Noël CORNUT, M. Paul CORRIERAS, M. Pierrick COURBON, M. Charles DALLARA, M. Gabriel DE ALMEIDA, Mme Isabelle DUMESTRE, M. Frédéric DURAND, M. Jean DUVERGER, Mme Véronique FALZONE, Mme Marie-Eve GOUTELLE, Mme Catherine GROUSSON, M. Jacques GUARINOS, M. Georges HALLARY, Mme Delphine JUSSELME, Mme Diarra KANE, M. Samy KEFI-JEROME, M. Jean-Pierre KOTCHIAN, Mme Siham LABICH, Mme Pascale LACOUR, M. Claude LIOGIER, M. Olivier LONGEON, Mme Cyrine MAKHLOUF, Mme Dominique MANIN, Mme Brigitte MASSON, M. Patrick MICHAUD, Mme Christiane MICHAUD-FARIGOULE, M. Michel NEBOUT, M. Thierry NITCHEU, M. Tom PENTECOTE, M. Gaël PERDRIAU, Mme Marie-Jo PEREZ, Mme Nicole PEYCELON, Mme Christel PFISTER, M. Jacques PHROMMALA, M. Ali RASFI, Mme Brigitte REGEFFE, Mme Laurence RICCIARDI, Mme Anne-Sophie RIOU, Mme Fanny RIVEY, M. Alain SCHNEIDER, Mme Nadia SEMACHE, Mme Danielle TEIL, Mme Julie TOKHI, Mme Laetitia VALENTIN, Mme Catherine ZADRA, Mme Maryse ZOFFO

Absents-Excusés

M. Robert KARULAK donne pouvoir à M. Charles DALLARA

Secrétaire de séance

Mme Laura CINIEMI

■ **Rappel et références**

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état de santé, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude médicale est un principe général du droit établi par le Conseil d'État.

De ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

Ainsi, la collectivité doit-elle apprécier, en premier lieu, les possibilités d'aménagement de poste de travail. Si elles s'avèrent impossibles ou insuffisantes compte tenu de l'état de santé de l'agent, le reclassement devra être étudié. En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, il convient d'exécuter la procédure d'admission à la retraite pour

invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique. L'employeur devra, cependant, être en mesure de démontrer qu'il a été dans l'impossibilité de procéder à un reclassement.

La Ville de Saint-Étienne est dotée d'un dispositif Maintien dans l'emploi pour appliquer ces mesures, coordonné par une Unité Maintien dans l'emploi, et accompagne ainsi en permanence plus d'une centaine d'agents par an. Pour ce faire, elle dispose d'un règlement Maintien dans l'emploi qui est mis en œuvre par une équipe pluridisciplinaire d'acteurs Ressources Humaines, à savoir : la Santé Prévention Social (SPS), le Responsable Ressources Humaines (RRH), le Conseiller Recrutement Mobilité (CRM), le Conseiller Santé Sécurité au Travail (CSST).

■ **Motivation et opportunité**

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle est ouverte aux fonctionnaires titulaires inaptes aux emplois correspondant à leur grade. Se situant entre la constatation de l'inaptitude et la demande de reclassement, elle a pour objet de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Durant la PPR, l'agent pourra bénéficier de périodes d'observation, de formation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans son administration ou toute autre administration ou établissement public.

La PPR est formalisée par la conclusion d'une convention tripartite (autorité territoriale, centre de gestion et l'agent) qui a pour objectif :

- Pour la collectivité : de répondre à ses responsabilités en termes de santé, de conditions de travail et à son obligation de moyens, et non de résultat, qui consiste à rechercher un emploi de reclassement pour l'agent,
- Pour l'agent : de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour qu'il puisse ensuite occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. La PPR est une durée de 12 mois. Elle peut prendre fin de façon anticipée si l'agent est reclassé avant son terme.

Ce dispositif est suivi par l'unité "maintien dans l'emploi" de la DRH qui assure depuis de nombreuses années l'accompagnement des agents en usure professionnelle ou en restrictions d'aptitude . Actuellement 2 agents ont intégré ce dispositif. Conçue comme une période de transition professionnelle, la **PPR** permet à l'agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour lui permettre de diversifier son expérience et d'acquérir de nouvelles compétences. Il s'agit pour l'agent en situation d'isolement professionnel pour raisons de santé de renouer avec une activité professionnelle et de bénéficier à terme d'un reclassement.

■ **Contenu**

Le contenu et les modalités concrètes de déroulement de la PPR font l'objet d'une convention, document central pour définir le projet de reclassement, les engagements de chaque partie et les actions concrètes pour y parvenir. Cette convention est signée entre :

- La ou les collectivité(s) d'origine,
- L'agent,
- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (agents de catégories A, B, C) ou le CNFPT (agents de catégorie A+),
- *le cas échéant*, l'administration d'accueil pour des périodes d'observation ou de mise en situation

L'objectif est de formaliser des temps d'échanges constructifs et professionnels qui permettront ainsi de faire le point sur la construction et la mise en œuvre du projet professionnel réaliste de l'agent, et d'envisager, le cas échéant, des actions correctives.

Si cela est nécessaire, des avenants à la convention pourront être pris, par exemple pour ajouter une période d'immersion ou une formation non prévue initialement.

Pendant toute la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. S'agissant du régime indemnitaire, il n'existe pas d'obligation pour la collectivité employeur de le maintenir; l'attribution d'un régime indemnitaire étant laissée à sa libre appréciation. Afin de limiter l'incidence sur leur rémunération des agents relevant d'un reclassement pour motif médical, il est proposé que le règlement maintien dans l'emploi en cours à la Ville de Saint-Étienne s'applique. En effet, ce dernier prévoit des maintiens temporaires de primes pour les agents dont le régime indemnitaire est impacté par les repositionnements ou les reclassements d'origine médicale.

■ **Maîtrise d'ouvrage**

Ville de Saint-Étienne

■ **Point financier**

TABLEAU DE FINANCEMENT

Origine des fonds TTC (1)	Investissement		Fonctionnement	
	Coût	Subventions ou autres recettes à percevoir	Coût	Participations ou Dotations à percevoir
Ville (dont recettes de fonctionnement)				
Département				
Région				
État				
Europe				
SEM				
Autre				
Total des coûts et montants perçus par la Ville	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Charge nette Ville		0,00 €		0,00 €

(1) Attention : Remplacer TTC par HT s'il s'agit d'une activité assujettie à TVA

■ **Proposition**

Il est demandé à l'Assemblée Délibérante de bien vouloir :

- approuver le dispositif de préparation au reclassement tel que prévu par la collectivité et présenté ci-dessus,
- permettre aux agents potentiellement concernés de bénéficier du maintien de leur régime indemnitaire durant la totalité de cette Période de Préparation au Reclassement,
- approuver les modèles de convention et d'avenant de Période de Préparation au Reclassement pluripartites joints en annexe à la présente délibération,
- autoriser Monsieur le Maire ou son représentant, Adjoint ayant reçu délégation, à signer les conventions et avenants de Période de Préparation au Reclassement pour les agents concernés par le dispositif ainsi que les actes afférents.

■ **Décision**

Proposition adoptée

59 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention(s)

Détail des votes

Votes pour

M. Gilles ARTIGUES , Mme Nicole AUBOURDY , M. Abdelouahb BAKLI , M. Jean-Pierre BERGER , Mme Nora BERROUKECHE , M. Lionel BOUCHER , M. François BOYER , Mme Marie-Christine BUFFARD , M. Denis CHAMBE , M. Marc CHASSAUBENE , Mme Laura CINIÉRI , M. Germain COLLOMBET , M. Jean-Noël CORNUT , M. Paul CORRIERAS , M. Pierrick COURBON , M. Charles DALLARA , M. Gabriel DE ALMEIDA , Mme Isabelle DUMESTRE , M. Frédéric DURAND , M. Jean DUVERGER , Mme Véronique FALZONE , Mme Marie-Eve GOUTELLE , Mme Catherine GROUSSON , M. Jacques GUARINOS , M. Georges HALLARY , Mme Delphine JUSSELME , Mme Diarra KANE , M. Robert KARULAK , M. Samy KEFI-JEROME , M. Jean-Pierre KOTCHIAN , Mme Siham LABICH , Mme Pascale LACOUR , M. Claude LIOGIER , M. Olivier LONGEON , Mme Cyrine MAKHLOUF , Mme Dominique MANIN , Mme Brigitte MASSON , M. Patrick MICHAUD , Mme Christiane MICHAUD-FARIGOULE , M. Michel NEBOUT , M. Thierry NITCHEU , M. Tom PENTECOTE , M. Gaël PERDRIAU , Mme Marie-Jo PEREZ , Mme Nicole PEYCELON , Mme Christel PFISTER , M. Jacques PHROMMALA , M. Ali RASFI , Mme Brigitte REGEFFE , Mme Laurence RICCIARDI , Mme Anne-Sophie RIOU , Mme Fanny RIVEY , M. Alain SCHNEIDER , Mme Nadia SEMACHE , Mme Danielle TEIL , Mme Julie TOKHI , Mme Laetitia VALENTIN , Mme Catherine ZADRA , Mme Maryse ZOFFO

Pour Extrait
Le Maire

Gaël PERDRIAU