

Comité Technique commun du 7 juillet 2022 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE POLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE EMPLOI COMPÉTENCES / MISSION PARCOURS PROFESSIONNELS Charte des Mobilités – Mobilités contraintes

Pièce jointe: Volet 1 de la charte des mobilités.

A. Contexte

Les modalités de mise en œuvre des parcours de reconversion professionnelle pour raisons de santé ont été formalisées dans une charte en janvier 2009. Rédigée et construite par la DRH (mission évolution professionnelle à l'époque) en concertation avec les différents services de la DRH, des responsables de service et les organisations syndicales, elle n'a pas fait l'objet de mise à jour depuis.

Les évolutions réglementaires (et notamment la mise en place de la **Période de Préparation au Reclassement**), les évolutions de nos métiers et de nos organisations et le développement des situations de mobilités contraintes (hors reconversion) nécessitent la réécriture de cette charte.

→ **Cadre juridique**

Le cadre juridique du reclassement professionnel pour raisons de santé est encadré par plusieurs textes :

- Le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- La circulaire n° 19-005296-D du 30 juillet 2019.

→ La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 a institué une Période de Préparation au Reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions du grade.

La PPR est un droit nouveau pour les fonctionnaires territoriaux, qui doit être proposé par l'employeur. Elle s'adresse uniquement aux agents déclarés **inaptes définitivement à toutes les fonctions de leur grade**. Elle vise à permettre aux agents de bénéficier d'une période de formation préalable à une nouvelle affectation.

L'employeur territorial conserve **une obligation de moyens** et non de résultats, le reclassement pouvant s'avérer parfois impossible.

La PPR complète la procédure de reclassement existante à plusieurs niveaux :

- Elle précise la situation administrative de l'agent en cours de PPR qui est **maintenu en position d'activité dans son cadre d'emploi d'origine** avec le traitement correspondant ;
- Elle précise le **début de la période et sa fin** ;
- Elle encadre la **durée du parcours de reclassement** en la limitant à **12 mois** ;
- Elle indique les modalités et délais d'information de l'agent aux différentes étapes de son parcours ;
- Elle précise les actions qui peuvent être proposées par la collectivité pour accompagner l'agent dans son évolution professionnelle (bilans, formation, mise en situation professionnelle, immersions, missions temporaires...).

B. Enjeux

Au-delà de la prise en compte des évolutions réglementaires liées à la mise en place de la PPR, il s'agit **de poser le cadre et les principes généraux de la mobilité au sein de nos collectivités**, sans le restreindre à la seule reconversion professionnelle pour raisons de santé.

La charte des mobilités se compose en conséquence de deux parties :

- 1^{ère} partie : Les mobilités contraintes (incluant la reconversion professionnelle pour raisons de santé) ;
- 2^{ème} partie : Les mobilités choisies.

Concernant les mobilités contraintes (1^{er} volet de la charte), la charte répond à plusieurs enjeux :

- Encadrer la durée des parcours de mobilité contrainte, en cohérence avec les principes posés par la PPR ;
- Réguler les entrées et les sorties du parcours ;
- Poser un cadre de décision plus formel et plus transparent ;
- Renforcer l'accompagnement et le suivi des agents en lien avec les directions de nos collectivités ;
- Renforcer le pilotage d'ensemble du dispositif.

C. Méthodologie. concertation

L'élaboration de cette charte des mobilités est le fruit d'une démarche qui s'est engagée par étape à partir de mars 2021.

Pilotée par la mission parcours professionnels, elle a associé les différents services de la DRH (Emploi-Compétences, Paie Carrières, Qualité de Vie Professionnelle), les 5 Chargées RH, les Référentes RH de 5

RAPPORT (avis)

directions (DEE, DPAG, DPE, DMA, DJB) et a fait l'objet d'échanges réguliers avec les organisations syndicales dans le cadre de la commission mobilité (émanation du comité technique).

Son élaboration a respecté le calendrier de travail suivant :

Mars à sept. 2021	Séances de travail internes à la DRH / Benchmark
Octobre 2021	Présentation du projet et de la méthode de travail aux Organisations Syndicales
Déc. 2021 à janvier 2022	Séances de travail portant sur chacune des étapes du parcours de mobilité contrainte, de l'entrée à la sortie (services de la DRH, chargées RH, référents RH de plusieurs directions)
Février 2022	2 séances de travail avec les organisations syndicales : <ul style="list-style-type: none">- L'entrée dans le parcours de mobilité- Le parcours de l'agent, la sortie
Mars 2022	Rédaction de la charte
Avril 2022	Présentation d'une première version de la charte aux organisations syndicales
mai 2022	2 séances de travail avec les organisations syndicales : <ul style="list-style-type: none">- Les outils d'accompagnement et d'information des agents en parcours de mobilité.- Présentation de la version définitive de la charte
Juin 2022	Séance de relecture de la charte avec des agents engagés dans un parcours de mobilité contrainte
Juillet 2022	Présentation de la charte en comité technique
Août à décembre 2022	<ul style="list-style-type: none">- Communication auprès des directions et leurs équipes- Mise en œuvre du volet 1 de la charte- Élaboration du volet 2 consacré aux mobilités choisies

D. Propositions

Le volet 1 de la charte des mobilités (annexé à ce rapport) précise :

- Le cadre de la mobilité contrainte
 - o Les définitions
 - o Les agents concernés
 - o Le cadre juridique
 - o Les principes retenus pour nos collectivités

- Le déroulement d'un parcours de mobilité contrainte
 - o Les modalités d'entrée dans le parcours
 - o Les conséquences d'un refus de l'agent
 - o Les 3 phases de l'accompagnement :
 - L'élaboration d'un nouveau projet professionnel

- La formation à un nouveau métier
- La sortie du parcours

La charte comprend par ailleurs plusieurs annexes (fiches d'information, outils d'accompagnement, convention d'accompagnement...).

E. Communication

La communication autour de la charte suivra le calendrier suivant :

- Septembre 2022 :
 - Information des agents engagés dans un parcours de mobilité contrainte, en complément des entretiens de suivi qui leur sont proposés par la mission parcours professionnels ;
 - Présentation de la charte en conférence des directions.
- Octobre à décembre 2022 :
 - Communication via les médias internes : intra, liaison RH, Remix ;
 - Présentation et échange avec les équipes de direction.

F. Suites du projet

Les dispositions de la présente charte entreront en vigueur au **1^{er} septembre 2022**.

S'agissant des **agents qui sont déjà engagés dans le parcours de reconversion**, ils bénéficieront de l'ensemble des dispositions de cette charte à partir du 01/09/2022, avec une durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 12 mois supplémentaires selon l'état d'avancement de leur projet (avec possibilité de prolongation à 24 mois, selon les modalités mentionnées dans la charte).

Une communication spécifique envers ces agents sera effectuée en septembre 2022.

Le travail de concertation avec les organisations syndicales se poursuivra dans le cadre de la commission Mobilité. Il permettra de suivre la mise en œuvre de la charte et poursuivre le travail sur les outils d'information et d'accompagnement des agents. Un bilan sera effectué après un an de fonctionnement.

Le volet dédié aux **mobilités choisies** sera travaillé au cours du **second semestre 2022**, selon un calendrier et une méthode à définir. Cette deuxième partie sera notamment l'occasion d'engager des réflexions sur le rôle et la place de l'entretien professionnel dans le cadre des projets de mobilité des agents.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.