



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**
6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Reconversion professionnelle à la Ville de Paris : Des dispositifs inefficaces sans moyens financiers adaptés !

Des réunions sont organisées par la Ville sur la reconversion professionnelle. Le SUPAP-FSU vous en fait un bref compte rendu.

La reconversion professionnelle d'un.e agent.e peut relever de raisons de santé (reclassement) ou d'un choix personnel (mobilité).

Les dispositifs proposés par le nouveau CTP (Centre des Transitions Professionnelles), anciennement CMC

Dans le cas d'un reclassement pour raison de santé le CTP propose un accompagnement individuel pour les agent.es.

- **Si l'agent.e a été déclaré.e inapte à ses fonctions avant le mois de février 2021**, il.elle s'inscrit dans un parcours de reconversion pour raison de santé. Le CTP et le référent reconversion de sa direction doivent proposer un dispositif d'accompagnement et des parcours de formation pour trouver un nouveau métier
- **Si l'agent.e a été déclaré.e inapte à partir du mois de février 2021**, il.elle relève du dispositif de la période préparatoire au reclassement (PPR) d'une durée maximale d'un an à partir de sa déclaration d'inaptitude. Cette période est organisée par le CTP. Des formations et des immersions sont proposées afin de pouvoir être détaché dans un nouveau corps sur un poste compatible avec son état de santé. Si l'agent.e ne trouve pas de poste, il.elle doit formuler une demande de reclassement et la Ville dispose alors de 3 mois pour lui proposer un nouveau poste.

Dans le cas d'une mobilité voulue par choix personnel le CTP propose un **parcours mobilité** consistant en une réunion d'information collective obligatoire et de 3 ateliers facultatifs : je construis mon projet professionnel ; j'améliore mon CV ; je prépare mon entretien de recrutement.

Les passerelles métiers offertes en reclassement ou en mobilité.

Il faut être en activité et titulaire depuis au moins 3 ans. Cela permet de s'inscrire à des conférences métiers et de connaître de nouveaux métiers au travers de professionnel.les les exerçant. Ensuite l'agent.e peut candidater et s'il.elle est retenu.e, de bénéficier d'un détachement puis d'une intégration dans son nouveau corps de même catégorie. Le nombre de métiers (en catégorie C et B) proposé est dérisoire, il devrait passer de 10 à...20 pour 2024.

A ces dispositifs existants, la Ville doit appliquer de nouvelles obligations : Le décret du 22 juillet 2022 crée de nouvelles obligations pour la Ville

Sont concerné.es : Les agent.es appartenant à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C occupants un emploi de niveau de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné pour un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ; Les agents publics en situation de handicap mentionnés à l'article L. 131-8 du Code général de la fonction publique ; les agents exposés à un risque d'usure professionnelle, après avis du médecin du travail compétent.

Mise en place :

- D'un document formalisant toutes les offres d'accompagnement personnalisé ;
- Du bilan de parcours professionnel ;
- Du plan Individuel de développement des compétence (PIDC) qui est une convention regroupant l'ensemble des actions (formations, accompagnement ...) à mener pour la réussite du projet professionnel de l'agent.e ;
- D'un cadre pour les immersions professionnelles pour découvrir un métier de 2 à 10 jours avec un maximum de 20 jours tous les 3 ans ;
- **D'une augmentation de la durée d'indemnisation du droit au congé de formation professionnelle portée de 12 à 24 mois ;**
- **Du congé de transition professionnelle rémunéré a 100 % d'une durée d'un an et permettant également une reconversion dans le secteur privé.**
- Du renforcement du congé pour réalisation d'un bilan de compétences et pour validation des acquis de l'expérience avec une durée qui passe de 24 heures à 72 heures.

A court terme, la Ville propose d'ajouter une dernière étape avec la création d'un module formation pour établir le bilan de parcours professionnel (+ un rendez-vous individualisé et un forum mobilité). Elle entend constituer un réseau complet des référents mobilité pour chaque direction et porter le plafond de financement individuel à 7 500 € pour une période de 5 ans pour tous les dispositifs de formation (CPF, CTP, CFP).

Attention, les formations dispensées par l'employeur dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR), ainsi que les formations réalisées dans les établissements de service post réadaptation professionnelle (ESRP), ne sont pas incluses ce montant global d'aide.

Cette aide de 7 500 euros dont le montant a été relevé grâce à l'intervention de notre syndicat est inférieure au plafond d'aide voté par certaines collectivités territoriales, par exemple Lyon ou St Etienne, 11 000 euros.

La Ville a fait le choix de présenter une aide globale pour tous les agent.es prioritaires, sans tenir compte des situations spécifiques d'agent.es les plus éloigné.es de l'emploi, par exemple les agents RQTH qui reviennent parfois de plusieurs années de maladie, sans aucune formation depuis 5 ans.

Notre syndicat a réitéré la possibilité pour les agents en CMO, CLM, CLD de se former.

En outre, les agent.es mis.es à la retraite d'office anticipée pour inaptitude à tout poste, ont droit de mobiliser leur CPF Ville même après leur départ de la collectivité.

Enfin, il a été proposé qu'un.e psychologue du travail spécialisé.e soit intégré.e à l'équipe du CTP.

Les conseiller.es en transition professionnelle qui sont bien souvent des SA formé.es sur le tas, montent en compétences, la Ville de Paris doit leur payer des certifications professionnelles. A la fonction publique d'État, tous.tes ces conseiller.es mobilité carrière sont en catégorie A. **Nous demandons à ce que nos collègues CTP de catégorie B soient promu.es en catégorie A.**

Tous les dispositifs de la Ville ne serviront à rien si des moyens massifs ne sont pas mis dans la politique de reconversion. Aujourd'hui ces moyens sont dérisoires : 100 CPF et 100 CFP par an, un peu plus de 20 agent.es à l'ex CMC, un panel très réduit de métiers accessibles par le dispositif passerelle et pour un faible nombre de postes, etc...

Le SUPAP-FSU demande :

- **L'augmentation massive de l'enveloppe Ville consacrée à la formation/reconversion,**
- **L'augmentation du panel de métiers accessibles et du nombre de postes proposés pour chaque métier,**
- **Un plafond d'enveloppe individuelle qui réponde au coût élevé des formations (7 500 euros ce n'est rien!),**
- **La reprise en régie par des agent.e de la Ville de l'accompagnement individuel à moyen terme (aujourd'hui il s'agit de marchés publics confiés à des cabinets de consultants RH privés...chers et peu efficaces),**
- **Une véritable politique de prévention des risques professionnels, la reconnaissance de la pénibilité et la réduction de l'exposition à ces risques.**

Ne restez pas seul.e dans un projet de reconversion professionnelle
Contactez-nous au 01 44 70 12 80 ou SYNDICAT-supap-fsu@paris.fr