



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

F3SCT CSA MINISTÉRIEL - 15 OCTOBRE 2024

***PRÉSENTATION DU PROJET DE NOTE DE SERVICE :
L'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT DES AGENTS DÉCLARÉS INAPTES
À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS***

Reclassement et PPR

Contenu de la note de service

Deux grandes parties :

1- Le **reclassement pour état de santé**, un droit rénové en faveur de la sécurisation du parcours professionnel des agents

⇒ Obligations de l'employeur, procédure de reclassement, agent reclassé et qualité de BOE.

2- **L'instauration d'une période de préparation au reclassement (PPR)**

⇒ Objectifs, agents concernés, durée PPR, dispositifs mobilisables, acteurs et conditions de réussite de la procédure d'accompagnement au reclassement.

Parmi les 8 fiches ressources mises à disposition, des outils opérationnels :

Fiche n°2 : Modèle de courrier à l'agent l'informant de son droit à reclassement et à la PPR

Fiche n°3 : Modèle de courrier de l'agent l'informant du projet professionnel dans le cadre de la PPR

Fiche n°4 : Modèle de convention relative à l'établissement d'un projet de préparation au reclassement

Fiche n°6 : Situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement

Fiche n°8 : Reclassement et processus de reconnaissance de la qualité de BOETH

Reclassement et PPR

Grands principes

Lorsqu'apparait un déséquilibre entre la santé de l'agent et les conditions d'exercice (ou contraintes) du poste, il revient à l'employeur :

1 – Dans un premier temps, d'adapter le poste

=> Si l'agent est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), des aides et mesures à la compensation du handicap peuvent être mobilisées auprès du BASS/Pôle handicap, à l'appui d'une préconisation de la **médecine de prévention** (médecin du travail ou médecin agréé si absence de médecin du travail).

2- Si l'adaptation du poste n'est pas possible, affecter l'agent sur un autre emploi de son corps ou grade

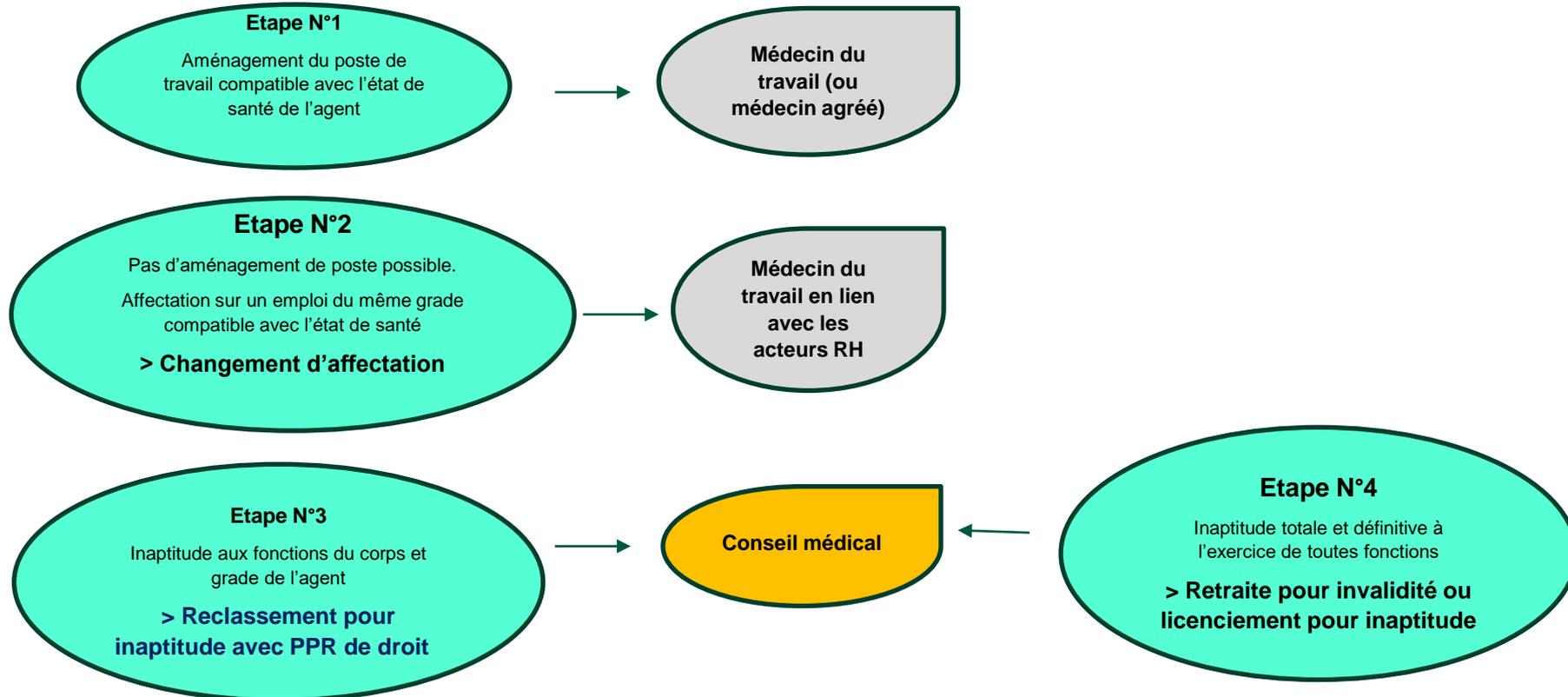
=> Cette situation nécessite un changement d'affectation, **sur avis du médecin du travail**

3- Si l'état physique ou psychique de l'agent ne lui permet plus de remplir les fonctions de son corps et grade, proposer un reclassement sur un emploi d'un autre corps ou grade.

⇒ Cette situation nécessite un reclassement statutaire, avec PPR de droit pour l'agent, **sur avis du conseil médical ayant constaté l'inaptitude à l'exercice des fonctions du corps et du grade.**

Les points 2 et 3 peuvent nécessiter une reconversion professionnelle pour raison de santé.

Reclassement et PPR : le point en différentes étapes



Reclassement et PPR

□ Reclassement

La procédure de reclassement concerne les **fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**, mais pas à toutes fonctions. Elle s'applique aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, que cette inaptitude soit temporaire ou définitive.

Cette procédure intervient lorsqu'il n'est pas possible d'aménager les fonctions ou le poste de travail ni de procéder à une nouvelle affectation sur des fonctions correspondant au grade de l'agent concerné et compatibles avec son état de santé.

L'obligation de rechercher un poste de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat.

IMPORTANT : Le point de départ du reclassement est le constat, par le conseil médical, d'une inaptitude d'un agent à exercer toutes les fonctions de son corps et grade, de façon temporaire ou définitive, sans possibilité d'adaptation des conditions de travail.

A noter : « en vue de permettre son reclassement, le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions peut, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, accéder à tout corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur. Le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier de ce corps, cf. article L826-5 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Reclassement et PPR

□ (Suite) Reclassement

Procédure dérogatoire de reclassement sans demande de l'agent en cas de refus de la proposition de PPR

L'agent qui refuse le bénéfice de la proposition de PPR, est invité à présenter une demande de reclassement.

Si l'agent ne dépose pas de demande de reclassement, l'administration peut engager la procédure dérogatoire de reclassement. Cette procédure ne peut être engagée qu'après un entretien préalable avec l'agent sous réserve des conditions suivantes :

- L'agent a été **reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son corps et à son grade** ;
- L'agent **n'est pas en congé pour raison de santé ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service.**

Reclassement et PPR

Les essentiels de la PPR – Période de préparation au reclassement

La PPR intervient :

- Lorsque l'état de santé d'un **fonctionnaire titulaire**, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps/grade ;
- Après avis du conseil médical.

Objectif : accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement

- Période pendant laquelle le fonctionnaire reconnu inapte peut préparer son projet professionnel, voire se qualifier ;
- En vue d'un reclassement sur de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé et ses attentes ;
- Si besoin en dehors de son établissement, y compris inter fonctions publiques.

Contenu de la PPR :

- Périodes de bilans de compétences, de formation qualifiantes ou certifiantes, d'observation et de mise en situation ;
- Sur un ou plusieurs postes dans l'établissement d'origine de l'agent ou dans un autre établissement.

>> Nécessité d'établir une convention tripartite pour formaliser les modalités d'accueil.

Reclassement et PPR

Les essentiels de la PPR

Notification du projet de PPR par l'employeur :

- Au plus tard deux mois après le début de la PPR afin de recueillir l'accord de l'agent, après retour du bureau de gestion concerné ;
- Sans accord de l'agent, dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification, il est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

Agent concerné :

- L'agent peut refuser le bénéfice de la PPR et présenter directement une demande de reclassement ;
- La PPR débute à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité ;
- **L'agent doit être pleinement mobilisé et acteur de sa reconversion professionnelle.**

Début et fin de la PPR :

- Débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical ;
- Prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

NB : Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé/congé de maternité ou parental durant l'exécution de sa PPR, le décret du 22/04/2022 prévoit la possibilité de reporter la PPR de la durée de ce congé.

Reclassement et PPR

La PPR en résumé (source : support webinaire du FIPHFP)

Un dispositif qui permet de combiner toutes les étapes de la reconversion (de la définition du projet au reclassement)

Avis d'inaptitude aux fonctions du corps et grade prononcé par le conseil médical



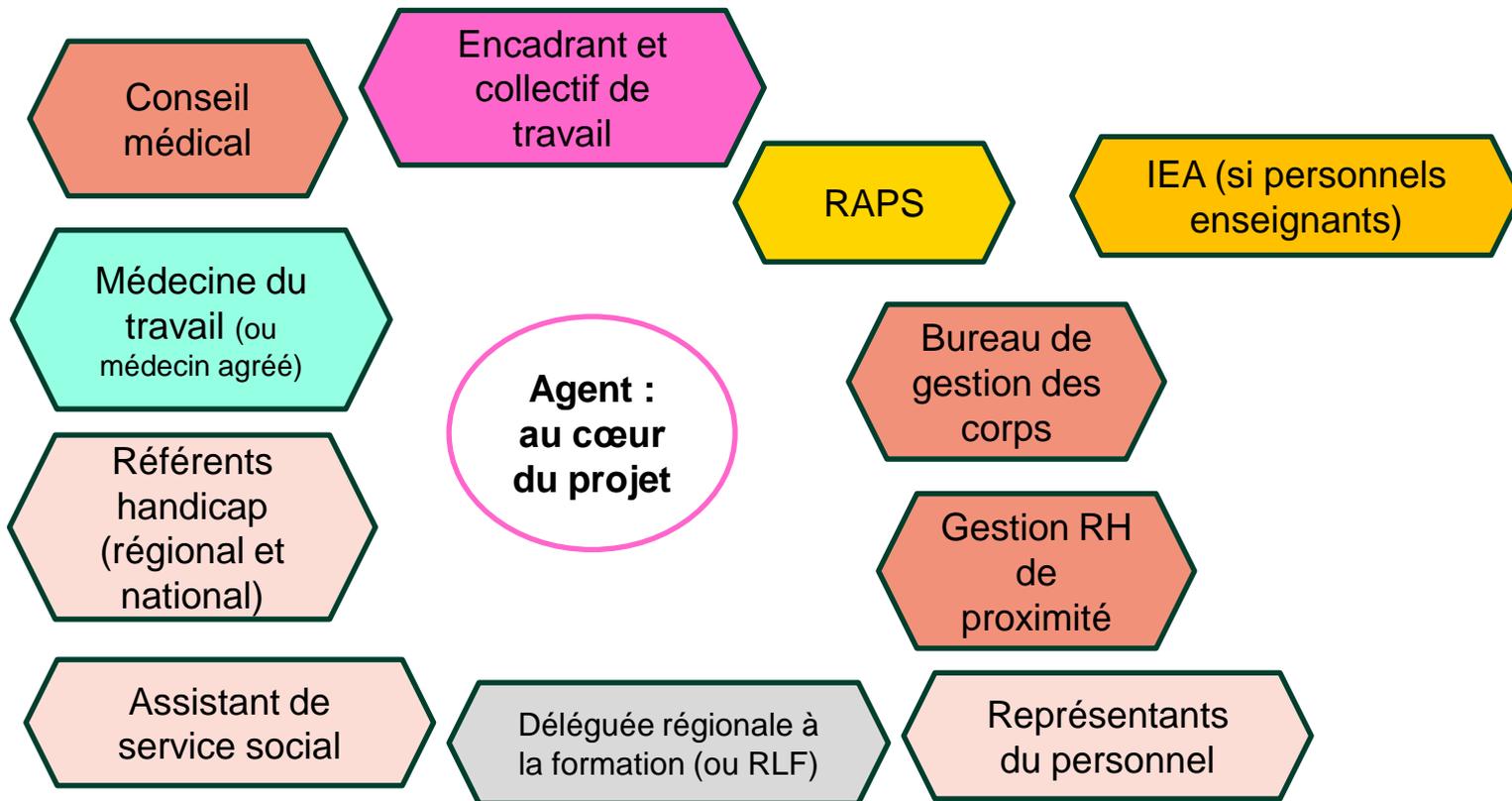
Agent fonctionnaire titulaire en position d'activité

Durée : 1 an
Période pendant laquelle l'agent prépare son reclassement, qui peut comporter des temps de formation, d'observation, de mise en situation...

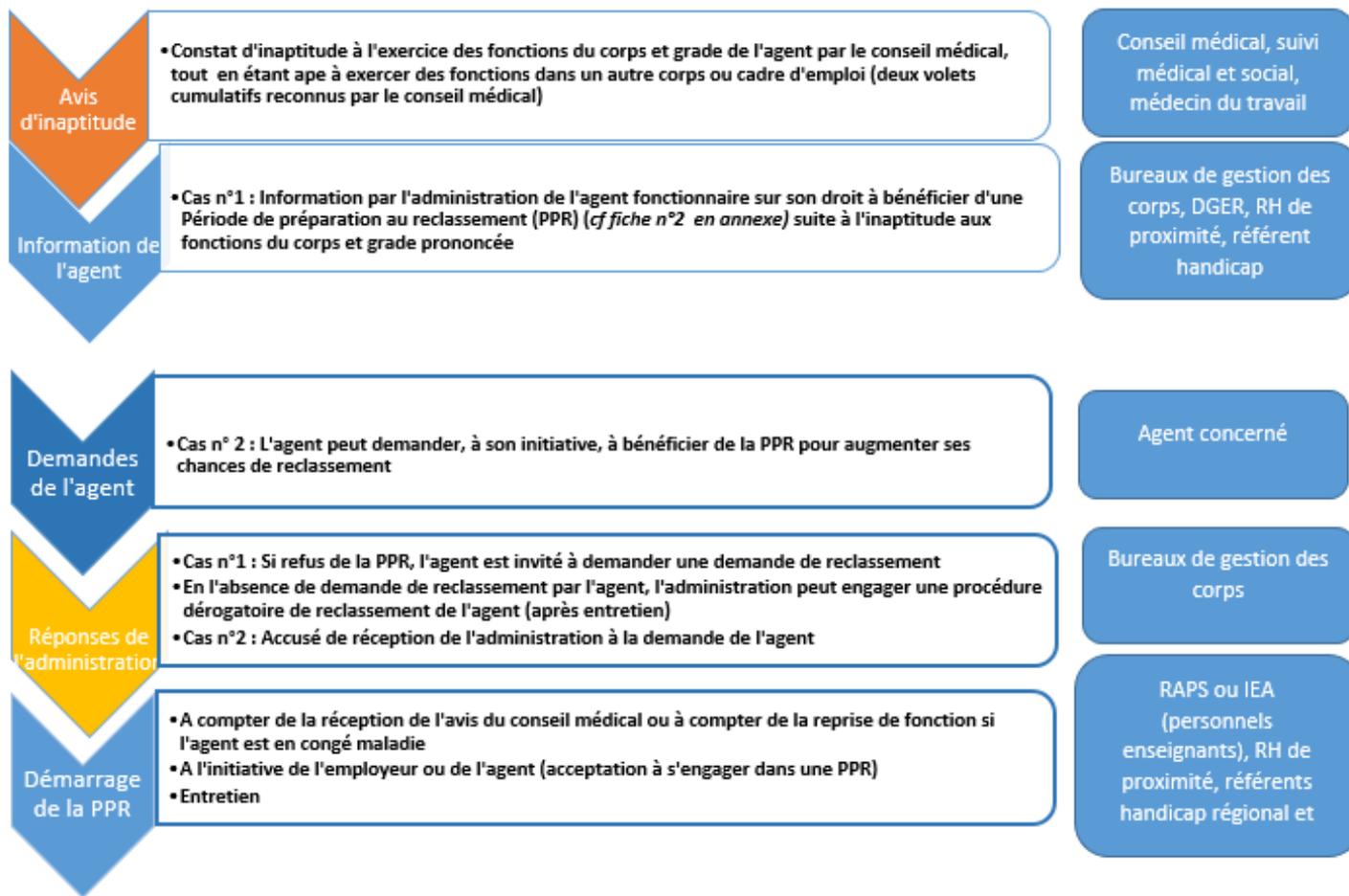
Les actions sont formalisées dans une convention (agent, employeur, structure d'accueil si immersion)

A l'expiration de la période, l'agent demande son reclassement qui s'effectue par la voie du détachement ou de concours / examens

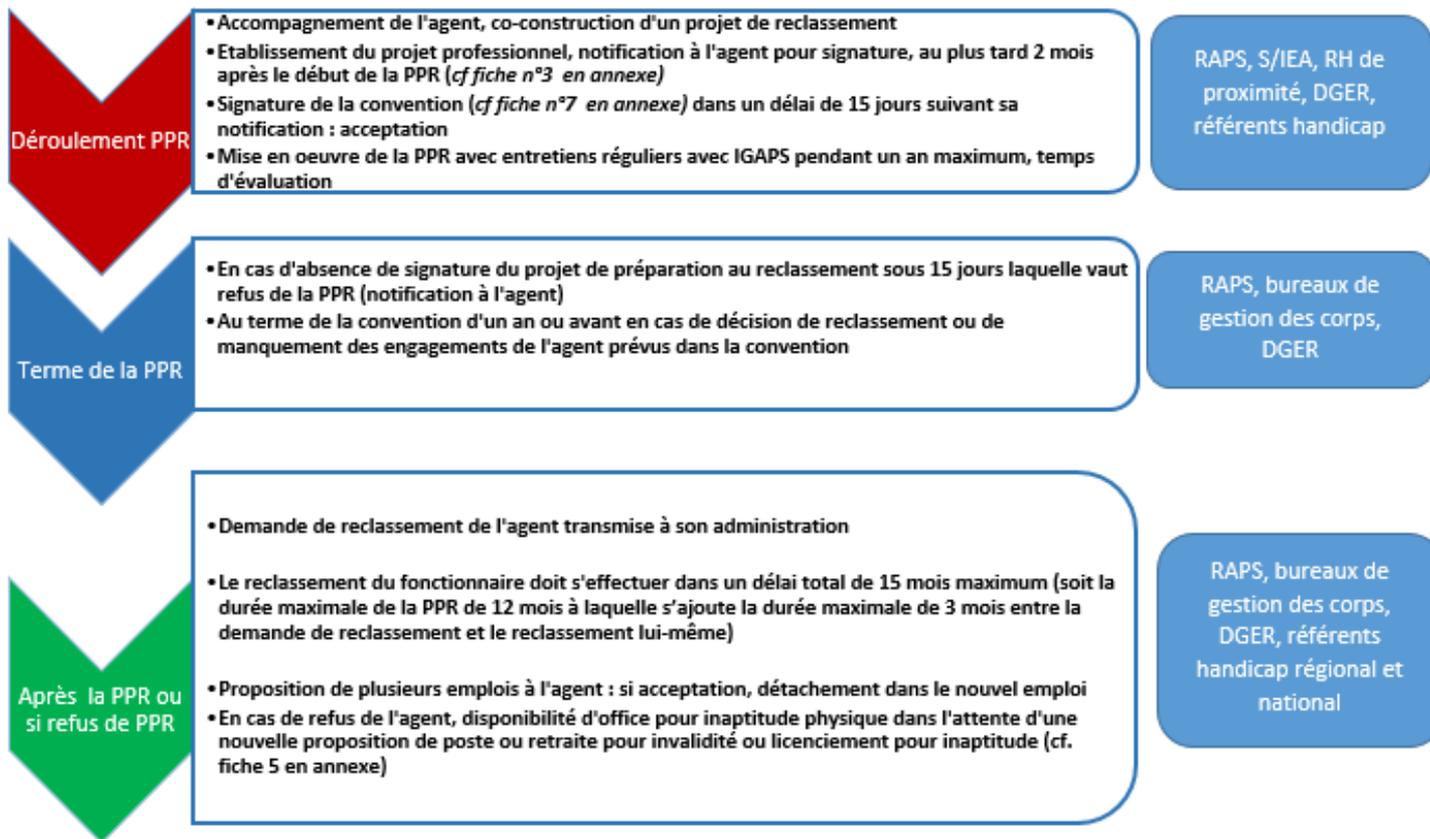
Acteurs ressources en interne : Reclassement et PPR



Étapes et acteurs du processus de l'accompagnement au reclassement et à la PPR



(suite) Etapes et acteurs du processus de l'accompagnement au reclassement et à la PPR



Reclassement et PPR

Les aides et mesures compensatoires au handicap pendant la PPR / le reclassement

- **Aide financière à la mise en place d'un bilan de compétences ou professionnel** pour accompagner l'agent dans la définition d'un projet professionnel (montant plafonné à 2 000€).

Prise en charge conditionnée à la mise en œuvre par un prestataire externe

- **Aide à la formation pendant la PPR ou le reclassement** (montant plafonné à 10 000€ pour une année maximum).

Prise en charge hors cadre de la formation continue (Excel, bureautique).

PS : les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage restent à la charge de l'employeur.

- **Aides à l'aménagement des situations de travail** : adaptation de poste, transport adapté domicile/travail, aides techniques, apprentissage d'une technique spécifique (par ex. lecture labiale), etc. à l'appui d'une préconisation médicale (médecin de prévention ou médecin agréé le cas échéant).

Reclassement et PPR

Calendrier prévisionnel

- **Note de service du ministère** : publication prévue fin 2024, après diverses consultations ;
- Date prévisionnelle de mise en place du **comité technique dédié au reclassement / PPR** : d'ici fin 2024 ;
- **Réunions d'information** en format webinaires, en direction des acteurs internes en première ligne (IGAPS, gestion RH, assistants de service social, référents handicap, etc.).