MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de l'action sanitaire et sociale** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **01 49 55 49 55**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2025-593** **18/09/2025**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : L'accompagnement au reclassement des agents fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions au sein du ministère en charge de l'agriculture

Destinataires d'exécution
ADMINISTRATION CENTRALE DRAAF/DAAF DDI (agents employés et rémunérés par le ministère en charge de l'agriculture) Etablissements publics d'enseignement agricole technique Etablissements publics d'enseignement supérieur agricole RAPS

Destinataires d'information
Etablissements publics et opérateurs du MASA CGAAER - IEA - ISST - Organisations syndicales

Résumé : La présente note a pour objet de rappeler les règles en matière de reclassement des fonctionnaires pour état de santé et de présenter le dispositif d'accompagnement associé à travers la période de préparation au reclassement. Elle comprend un guide et des fiches précisant les modalités d'application et d'accompagnement des reclassements mobilisables, pour les agents du

MASA, par les acteurs concernés.

Textes de référence :

- Articles L.826-1 à L.826-6 du Code général de la fonction publique,
- Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions,
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (MASA) est engagé dans une politique volontariste de prévention de l'usure, des risques et des inaptitudes professionnelles, au travers, notamment, d'un programme national de prévention (PNP) 2024-2027 afin de mieux prendre en compte les effets induits par la pyramide des âges des agents, l'allongement de la durée du travail, la diversité et l'évolution des conditions d'exercice des métiers et de nouveaux risques associés.

Dans un contexte plus largement marqué par une volonté forte de favoriser l'évolution professionnelle des agents publics, d'accompagner les agents rencontrant des difficultés de santé tout en tenant compte de l'évolution de l'environnement professionnel du ministère, le bien-être des agents constitue un enjeu majeur pour les agents et l'administration, en ce qu'il :

- contribue au renforcement de la confiance de l'usager face à une administration engagée et se voulant exemplaire, conformément au Label Egalité Diversité obtenu en octobre 2020 qui vise à reconnaitre son investissement pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines. Il attache une importance particulière au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- constitue un facteur d'attractivité, de reconnaissance, de motivation et de sécurisation du parcours professionnel de l'agent ;
- participe de la bonne adéquation des compétences avec l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques portées par le ministère, et avec la cohésion des collectifs de travail.

Le maintien dans l'emploi et le reclassement pour inaptitude constituent un axe majeur du Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 du ministère, avec une focale spécifique sur les métiers de l'enseignement agricole et de l'inspection en abattoirs ainsi qu'en Poste de Contrôle Frontalier (PCF) / SIVEP[1]. Le plan appelle à une mobilisation et une coordination de l'ensemble des acteurs internes « ressources » pour favoriser les transitions professionnelles qui s'imposent lorsqu'une inaptitude aux fonctions est prononcée pour l'agent, agent qui peut par ailleurs être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Au vu de ces éléments, il est essentiel que le dispositif d'accompagnement des reclassements soit connu, déployé et accompagné à tous les niveaux : agents, encadrants, acteurs des ressources humaines, de l'accompagnement, de l'action sociale, du handicap et de la santé au travail.

La présente note a vocation à constituer un guide (annexe 1) pour l'ensemble de la communauté de travail du ministère en charge de l'agriculture accompagné de fiches (annexe 2) portant sur les modalités d'application de ce nouveau dispositif, comme suite aux récentes évolutions réglementaires.

La présente note s'applique aux seuls agents **fonctionnaires titulaires**[2] **gérés et payés par le MASA, et affectés au sein des services de ce ministère.**

La Secrétaire générale

Cécile BIGOT-DEKEYZER

[1] SIVEP : Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire aux frontières.

[2] Les procédures de reclassement, et de préparation au reclassement, présentées au sein de cette note de service, ne sont pas applicables lorsqu'un fonctionnaire est détaché dans un emploi fonctionnel. Pour les fonctionnaires placés dans cette situation, ces procédures ne peuvent être envisagées que lorsque le détachement a pris fin et que l'agent est en activité dans son corps d'origine.

SOMMAIRE

Annexe 1 : Guide du reclassement professionnel pour état de santé au MASA

I - De l'adaptation du poste au reclassement pour état de santé : un droit rénové en faveur de la sécurisation du parcours professionnel des fonctionnaires (p. 3)

A) Rappel de l'obligation de l'employeur (p. 3)

1 – Etape n°1 : l'aménagement de poste (p. 5)
2 – Etape n°2 : le changement d'affectation (p. 5)
3 – Etape n°3 : le reclassement avec période de préparation au reclassement de droit (p. 6)
4 – Etape n°4 : reclassement impossible ou inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions (p. 6)

B) L'agent reclassé ou en PPR peut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) - p. 6

II - L'instauration d'une période de préparation au reclassement (p. 7)

A) Quels sont les objectifs de la PPR et quelle formalisation ? (p. 8)
B) Qui est concerné par la PPR ? (p. 8)
C) Quelle est la durée de la PPR et quelles conséquences sur la carrière administrative et la situation financière du fonctionnaire ? (p. 9)
D) Quels dispositifs sont mobilisables dans le cadre de la PPR pour faciliter l'évolution de son parcours professionnel ? (p. 10)
E) Procédure de reclassement d'office, sans demande du fonctionnaire (p. 11)

III - Acteurs et conditions de réussite de la procédure d'accompagnement au reclassement (p. 11)

Annexe 2 : Fiches ressources

FICHE n°1 : La PPR : un dispositif en plusieurs étapes impliquant différents acteurs (p. 15)

FICHE n°2 : Modèle de courrier à l'agent l'informant de son droit au reclassement et à la période de préparation au reclassement (p. 19)

FICHE n°3 : Modèle de courrier à adresser à l'agent suite à la co-construction du projet professionnel (p. 21)

FICHE n°4 : Modèle de convention relative à l'établissement d'un projet de préparation au reclassement (p. 22)

FICHE n°5 : Modèle de courrier de l'agent sollicitant son droit au reclassement (p. 25)

FICHE n°6 : Contenu de la période de préparation au reclassement (p. 26)

FICHE n°7 : Situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement (p. 28)

FICHE n°8 : Dispositif de reclassement (p. 29)

FICHE n°9 : Focus sur les fonctionnaires stagiaires et les contractuels (p. 32)

FICHE n°10 : Reclassement et processus de reconnaissance de la qualité de BOETH (p. 33)

Ressources complémentaires (p.36)

Annexe 1 : Guide du reclassement professionnel pour état de santé au MASA

I. De l'adaptation du poste au reclassement pour état de santé : un droit rénové en faveur de la sécurisation du parcours professionnel des fonctionnaires

Les modalités du droit au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions sont précisées par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié en dernier lieu par décret du 22 avril 2022.

A été instituée une période d'accompagnement individualisé du fonctionnaire vers de nouvelles fonctions, appelée période de préparation au reclassement (PPR). Les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret du 30 novembre 1984 précité, tel que modifié par décrets n° 2018-502 du 20 juin 2018 et n° 2022-632 du 22 avril 2022.

Le point de départ du reclassement est le constat, par le conseil médical, d'une inaptitude d'un fonctionnaire à exercer toutes les fonctions de son grade[3], de façon temporaire ou définitive, sans possibilité d'adaptation des conditions de travail.

Le reclassement diffère du changement d'affectation sur un nouvel emploi du même grade du même corps (cf. schéma ci-après).

A) Rappel de l'obligation de l'employeur

L'administration doit veiller à la santé et à la sécurité de ses agents pour lesquels elle est aussi responsable pénalement. Au-delà des mesures de prévention et de protection adaptées, il lui appartient le cas échéant de mettre en œuvre les obligations statutaires, avec l'assistance de la médecine de prévention, habilitée à proposer des aménagements de poste ou des conditions d'exercice de fonctions, lorsque l'agent dont l'état de santé altéré ne peut plus exercer normalement ses fonctions.

[3] Selon l'article 1er du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, le reclassement fait suite au constat de l'inaptitude à l'ensemble des fonctions correspondant aux emplois du grade détenu par le fonctionnaire. Par principe, à chaque grade sont assignées des missions définies par le statut particulier du corps auquel il appartient, lesquelles ouvrent droit à une affectation dans certains emplois relevant de ce grade. Dans certains cas, le statut particulier du corps concerné n'attribue pas de missions distinctes selon les grades (par exemple : professeurs certifiés de l'enseignement agricole, professeurs de lycée professionnel agricole, conseillers principaux d'éducation de l'enseignement agricole, adjoints administratifs). Dans ce cas, l'inaptitude à l'ensemble des fonctions est appréciée au regard des missions statutaires du corps, ce qui implique que le fonctionnaire ne puisse être reclassé dans un autre grade du même corps. Lorsque le reclassement dans un autre grade du même corps n'est pas possible, soit pour ce motif, soit en raison de l'absence d'emploi vacant susceptible d'être proposé à l'agent, il convient de rechercher, par principe, les emplois vacants relevant du grade équivalent du corps d'accueil, avant d'envisager, en cas d'absence d'emploi susceptible d'être proposé, le reclassement dans des grades non équivalents, relevant le cas échéant de corps appartenant à une autre catégorie hiérarchique que le corps d'origine.

Les différentes étapes

Qui se prononce ?

Etape N°1
Aménagement du poste de travail compatible avec l'état de santé de l'agent
> Aménagement de poste

→ **Médecin du travail (ou médecin agréé)**

Etape N°2
Les nécessités de service ne permettent pas l'aménagement de poste.
Affectation sur un emploi du même grade du même corps compatible avec l'état de santé
> Changement d'affectation

→ **Médecin du travail en lien avec les acteurs RH**

Etape N°3
Inaptitude aux fonctions du grade du fonctionnaire
> Reclassement pour inaptitude avec PPR de droit pour l'agent

→ **Conseil médical**

Etape N°4
Reclassement impossible
ou Inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions
> Après épuisement des congés pour raison de santé et de la période de disponibilité d'office pour raison de santé : retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude (en cas d'absence de droit à pension)

→ **Conseil médical**

Quatre situations sont à considérer, de manière graduelle :

1- Etape n° 1 : l'aménagement de poste

Lorsqu'un fonctionnaire rencontre des difficultés sur son poste de travail liées à une altération de son état de santé ou en cas d'apparition ou d'évolution d'une situation de handicap, son poste de travail peut faire l'objet d'une adaptation, sur préconisation du médecin du travail.

En effet, préalablement à toute procédure de reclassement, il convient en premier lieu d'examiner si le fonctionnaire peut être maintenu dans ses fonctions, moyennant un aménagement de ses conditions de travail.

Cette appréciation s'établit sur la base de l'avis du médecin du travail, seul habilité à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'état de santé, prenant en compte l'avis du conseil médical si un congé de maladie spécifique a été accordé. Un médecin agréé peut être consulté en cas d'indisponibilité de la médecine de prévention.

En lien avec les référents handicaps régionaux et la référente nationale, des aides financières à l'aménagement du poste de travail peuvent être sollicitées auprès du BASS / pôle handicap du ministère, dans le cadre du conventionnement conclu avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ces aides (étude de poste et adaptation du poste de travail) peuvent être mobilisées dès lors que l'agent est Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) ou qu'il est reconnu « apte avec restrictions »[4] par le médecin du travail. La liste des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique est rappelée dans la fiche n°10.

Si ces adaptations ne sont pas mises en œuvre, le service de l'agent doit motiver son refus et prendre l'avis de la formation spécialisée SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) du comité social d'administration (CSA) compétent, conformément à l'article R.253-22 du code général de la fonction publique (CGFP).

Les préconisations du guide du Défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » peuvent être utilement consultées (fiche outil p.63-64).

2- Etape n° 2 : le changement d'affectation

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer les fonctions de son poste, de façon temporaire ou permanente, « *et si les nécessités de service, les exigences du poste ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical, peut affecter le fonctionnaire dans un emploi dans lequel les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondant à son grade* »[5].

On parle alors d'inaptitude aux fonctions du poste. Un changement d'affectation du fonctionnaire, sur un autre emploi vacant du même grade est nécessaire, en adéquation avec l'état de santé de l'intéressé.

[4] L'avis « Apte avec restrictions » établi par le médecin du travail doit comporter des éléments objectifs concernant les capacités de l'agent au regard du poste actuel et la proposition d'adaptation du poste de travail.

3- Etape n° 3 : le reclassement avec période de préparation au reclassement de droit

Lorsque l'aménagement du poste ou une nouvelle affectation sur un emploi du même grade n'est pas réalisable, et que l'état de santé de l'agent ne lui interdit pas l'exercice de toute activité, il appartient à l'employeur de chercher à reclasser le fonctionnaire dans un autre grade, après avis du conseil médical.

La procédure de reclassement statutaire est alors engagée, le cas échéant après une période de préparation au reclassement, en application de l'article L.826-2 du CGFP[5]. Conformément à l'article L.826-5 du même code, « *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*. »

Une obligation de moyens incombe à l'employeur, qui doit être en mesure de démontrer qu'il a effectivement mené une recherche effective et sérieuse pour trouver un emploi approprié à l'état de santé de l'agent reconnu inapte (voir fiche n° 8).

Le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier de ce corps. Si le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions est classé dans un grade doté d'un échelon dont l'indice brut est inférieur à celui détenu dans son grade d'origine, « *il conserve, à titre personnel, le bénéfice de son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi, d'un indice brut au moins égal* » (article L.826-6 du CGFP).

Avant mise en œuvre du reclassement dans un autre grade, la réglementation permet au fonctionnaire de bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) (fiche n° 7).

4- Etape n° 4 : reclassement impossible ou inaptitude totale et définitive à l'exercice de toutes fonctions

Dans ce cas, lorsque ses droits à congés pour raison de santé sont épuisés, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé. A l'issue, il est mis fin à ses fonctions dans le cadre d'une mise à la retraite pour invalidité ou, en l'absence de droit à pension, d'un licenciement pour inaptitude physique.

B) L'agent reclassé ou en PPR peut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Conformément aux dispositions prévues à l'article L.351-5 du CGFP, les agents publics reclassés ou en période de préparation au reclassement peuvent bénéficier de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (BOETH), au même titre que les agents disposant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) ou d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)[6]. Ils sont ainsi pris en compte dans le recensement établi pour effectuer la déclaration annuelle d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) du Ministère auprès du FIPHFP[7].

Ainsi, l'agent ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en PPR peut être comptabilisé comme BOETH pendant la durée d'occupation de son poste de reclassement ou de la PPR. La fiche n° 9 décrit le mode opératoire à suivre ainsi que les pièces justificatives à fournir pour bénéficier de la qualité de BOETH.

Cette reconnaissance de la qualité de BOETH des agents reclassés ou en PPR est importante pour l'agent dans le sens où elle ouvre droit aux aides du catalogue des interventions du FIPHFP qui prévoit notamment, sous certaines conditions, le financement d'actions de formation en

[5] Et de l'article 2 du même décret.

[6] Article L. 5212-13-1 du code du travail et article L.351-5 du code général de la fonction publique.

[7] Si l'agent était déjà reconnu travailleur handicapé avant sa procédure de reclassement, il sera comptabilisé une seule fois au titre de la DOETH.

direction des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui s'engagent dans un parcours de reclassement (avec ou sans PPR). Cf. fiche n°10 en annexe.

C'est la raison pour laquelle tout accompagnement de situation de reclassement pour inaptitude aux fonctions du grade doit être réalisé en lien avec les référents handicap du niveau régional[8] et national qui pourront accompagner et orienter l'agent, s'il le souhaite, dans sa démarche de reconnaissance de travailleur handicapé, lui rappeler les droits associés, lui apporter des conseils sur les aides et mesures qu'il est possible de mobiliser.

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

La PPR est un nouveau droit, automatiquement proposé à tout fonctionnaire dont l'état de santé, physique et/ou mental, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.

Le recours à ce droit demeure facultatif pour l'agent. Lorsqu'elle est mise en œuvre, la PPR intervient nécessairement avant le reclassement.

En effet, la PPR complète la procédure de reclassement existante en anticipant la reconversion professionnelle du fonctionnaire au regard de son état de santé.

Elle permet à l'agent de bénéficier, pendant une période maximale d'un an, d'un accompagnement personnalisé lui offrant la possibilité de diversifier son expérience professionnelle, d'acquérir de nouvelles compétences et, le cas échéant, de se qualifier, de manière à faciliter, *in fine*, son reclassement vers un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou hospitalière, ou de leurs établissements publics, compatible avec son état de santé.

Ainsi, elle constitue une période transitoire, en position d'activité, pour les agents inaptes à l'exercice des fonctions de leur grade, lesquels disposent d'un temps pour mûrir leur réorientation professionnelle avant d'aboutir au reclassement.

La période de préparation au reclassement repose avant tout sur **un engagement et une volonté de l'agent** qui envisage de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle au sein de la fonction publique, suite au prononcé de son inaptitude.

La PPR est réputée comme étant réussie dès lors qu'elle aboutit à un reclassement.

[8] Des référents handicap de proximité ont été nommés en DR-I-AAF/DAAF et au sein des établissements publics supérieur agricole. Pour en savoir plus, contacter le service des ressources humaines de la structure. Les coordonnées de la référente handicap ministérielle sont disponibles sur l'intranet et sur le site du ministère dédié aux situations de handicap.

A) Quels sont les objectifs de la PPR et quelle formalisation ?

La période de préparation au reclassement vise à préparer son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois publics uniquement. Elle n'a pas pour objet d'accompagner une réorientation professionnelle vers le secteur privé.

Ainsi, elle poursuit plusieurs objectifs pour les agents concernés et l'administration :

- s'adapter à l'usure et aux risques psychosociaux et professionnels ;
- accompagner les impacts de la santé sur la pratique professionnelle ;
- favoriser le développement professionnel et personnel au sein de l'administration ;
- offrir un égal accès aux parcours professionnels, à la mobilité et à la promotion ainsi qu'aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

La PPR doit permettre à l'agent, déclaré inapte à l'exercice des fonctions de son grade et candidat à un reclassement en vue d'une réorientation professionnelle, de découvrir d'autres métiers et univers professionnels par le biais de formations, de mises en situation et d'observation, y compris en dehors de son administration d'origine, pour mieux préparer sa transition professionnelle.

La PPR est formalisée dans une convention établie entre l'administration et le fonctionnaire, qui définit les modalités de mise en œuvre de la PPR ainsi que sa durée.

A noter que le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre de la convention peuvent être modifiés dans le cadre d'un avenant, qui est alors établi et signé par les parties prenantes. Ces évolutions peuvent être évoquées dans le cadre des temps d'évaluation de la PPR (cf. fiche 4).

Par ailleurs, la date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'administration dans la limite d'une durée maximum de deux mois.

Dans tous les cas, la durée de la PPR demeure d'une année. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.

B) Qui est concerné par la PPR ?

La période de préparation au reclassement est ouverte à tous les **fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice des fonctions de leur grade par le conseil médical, tant à titre temporaire que permanent.**

Ainsi, les fonctionnaires gérés et payés par le ministère en charge de l'agriculture peuvent bénéficier du dispositif de la PPR, qu'ils soient affectés :

- en administration centrale ;
- en service déconcentré, au niveau régional[9] ou départemental[10],
- en établissement d'enseignement agricole public, technique ou supérieur[11].

Seuls les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes aux fonctions de leur grade ou en attente d'un avis du conseil médical sont éligibles au dispositif de la PPR. Ainsi, les fonctionnaires-stagiaires et les contractuels[12] ne peuvent pas se prévaloir du dispositif d'accompagnement de la PPR (cf. fiche 9, qui propose un focus sur les fonctionnaires stagiaires et les contractuels).

Les fonctionnaires du ministère en charge de l'agriculture qui sont mis à disposition, détachés ou en position normale d'activité (PNA) sortante bénéficient du dispositif d'accompagnement au

[9] DRAAF, DRIAAF, DAAF

[10] Directions départementales interministérielles (DDI)

[11] Par ailleurs, pour les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé, une procédure spécifique de reclassement est prévue par l'article 11 du décret n° 2006-79 du 26 janvier 2006 portant diverses mesures sociales applicables aux personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

12 Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat organise la procédure de reclassement des contractuels et ne prévoit pas de PPR.

reclassement et de la PPR relevant de leur administration d'accueil. S'il est mis fin à leur mise à disposition, à leur détachement ou à leur PNA sortante, cet accompagnement ainsi que la PPR incombent au ministère en charge de l'agriculture.

C) Quelle est la durée de la PPR et quelles conséquences sur la carrière administrative et la situation financière du fonctionnaire ?

La période de préparation au reclassement s'applique à compter de la réception par l'administration de l'avis du conseil médical ou, sur demande de l'agent, à compter de la date à laquelle l'administration a sollicité l'avis du conseil médical. La PPR peut être sollicitée par l'administration ou par le fonctionnaire.

Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), 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 CGFP lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'administration de son avis, la PPR débute à compter de la reprise des fonctions de l'agent et son échéance est reportée de la durée de ce congé.

D'une durée maximale d'un an, la PPR prend fin à la date du reclassement de l'agent ou au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Le reclassement du fonctionnaire peut intervenir en cours de PPR ou s'effectuer après la fin de la PPR, dans un délai total de 15 mois maximum (soit la durée maximale de la PPR de 12 mois à laquelle s'ajoute la durée maximale de 3 mois entre la demande de reclassement et le reclassement lui-même). Durant cette période, l'agent qui en bénéficie, reste en position d'activité dans son corps d'origine même s'il n'exerce plus ses fonctions antérieures en raison de son inaptitude.

De ce fait, l'agent en position d'activité est soumis à toutes les obligations et conserve tous les droits attachés à son corps et grade :

- il a droit au déroulement de sa carrière (avancements, retraite, etc.) et aux congés (annuels et RTT le cas échéant, maternité, etc.). Il bénéficie du droit à la formation professionnelle, du droit à la protection, au statut de lanceur d'alerte, etc.
- mais il est également soumis aux obligations afférentes aux agents publics, qu'il s'agisse des obligations de comportement (dignité, impartialité, intégrité et probité) ou des obligations découlant de l'exercice de ses fonctions ou de ses anciennes fonctions (secret et discrétion professionnels, obéissance hiérarchique, neutralité, réserve).

Le fonctionnaire perçoit le bénéfice de son traitement indiciaire[13] ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ainsi que l'ensemble des primes et indemnités, à l'exception de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)[14]. Il continue également de bénéficier du versement des primes et indemnités dont le montant est modulé en fonction des résultats et de la manière de servir, comme le complément indemnitaire annuel (CIA)[15]. Au cours d'une période de report de PPR, il continue de percevoir l'ensemble des émoluments attachés à son emploi, dont la NBI.

[13] Article L.826-2 et Article 2-1 alinéa 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

[14] Article 2-1 alinéa 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

[15] Article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

Focus : Le report du début de la PPR, ou la suspension de la PPR par suite de placement en congé pour raison de santé, entraîne des conséquences différentes sur le maintien du traitement, des primes et indemnités en fonction de la nature du congé :

- Dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire perçoit 90% de son traitement pendant les trois premiers mois, puis la moitié de son traitement les neuf mois suivants (articles L. 822-1 et suivants du CGFP). Le fonctionnaire conserve en revanche la totalité du supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.

Le bénéfice des autres primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (sauf exceptions liées au régime spécifique prévoyant la suspension en cas de remplacement, et nouveaux droits au titre de primes liés au remboursement de frais et au dépassement du cycle de travail. Cf. décret n°2010-997 du 26 août 2010).

- Dans le cadre d'un congé pour invalidité imputable au service (CITIS), d'un congé maternité ou parental, le fonctionnaire conserve l'intégralité du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Ses primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que celles du traitement (sauf exceptions liées au régime spécifique prévoyant la suspension en cas de remplacement, et nouveaux droits au titre de primes liés au remboursement de frais et au dépassement du cycle de travail).

Pour les catégories de congés précitées, le montant versé dépend des conditions de maintien du traitement, lesquelles diffèrent selon le type de congé considéré et sa durée (à titre d'illustration pour le congé de maladie ordinaire : versement de 90% de la rémunération les trois premiers mois, puis réduit à 50% de la rémunération les neufs mois suivants).

D) Quels dispositifs sont mobilisables dans le cadre de la PPR pour faciliter l'évolution de son parcours professionnel ?

Tous les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie peuvent être mobilisés dans le cadre de la PPR : des actions de professionnalisation inscrites aux plans de formation (au niveau local, régional ou national), de préparation aux concours et examens, ou encore des dispositifs à caractère individuel comme le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le compte personnel de formation, etc.

Afin de favoriser leur évolution professionnelle vers un nouvel emploi, des droits prioritaires sont octroyés aux agents disposant d'une reconnaissance administrative de handicap et aux agents les plus exposés à un risque d'usure professionnelle. Ces droits sont étendus aux agents bénéficiaires de la PPR. Ils sont détaillés dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-891 relative à la formation tout au long de la vie du 7 décembre 2022.

Suivant certaines conditions, un soutien financier aux actions de formation visant la reconversion professionnelle pour raison de santé peut être envisagé, dans le cadre du Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 et du conventionnement MASA-FIPHFP qui lui est associé, pour les agents disposant de la qualité de BOETH ou en PPR. De plus, des aides peuvent être mobilisées auprès du pôle handicap du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) du service des ressources humaines (SRH)/sous-direction du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS)[16] pour aménager, si besoin, le poste de travail de l'agent en immersion professionnelle, pendant sa période de PPR (cf. fiche 10).

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en immersion restent à la charge de l'employeur :

- Les agents affectés en administration centrale relèvent du programme 215, tout comme les agents affectés en établissement public local d'enseignement technique ou d'enseignement supérieur ;
- Les agents en poste en DRAAF et en DAAF sont pris en charge sur le programme 354 de même que les agents en DDI.

[16] Demandes de soutien financier à adresser sur la boîte fonctionnelle : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

E) Procédure de reclassement d'office, sans demande du fonctionnaire

En cas de refus de sa part du bénéfice de la proposition de PPR, ou en l'absence d'accord de sa part dans un délai de 15 jours à compter de la notification de cette proposition, ou encore à l'issue de la PPR, le fonctionnaire est invité par l'administration à présenter une demande de reclassement[17]. Si l'agent ne dépose pas de demande de reclassement, l'administration peut engager la procédure dérogatoire de reclassement[18].

Cette procédure ne peut être initiée qu'après un entretien préalable avec le fonctionnaire par sa hiérarchie sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

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

Dans ce cas, l'administration peut décider de proposer au fonctionnaire des emplois accessibles par voie de reclassement, par voie de promotion interne (liste d'aptitude ou examen professionnel de changement de corps), par voie de sélection professionnelle (examen professionnel d'avancement de grade), ou bien par voie de détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent, supérieur ou inférieur. Dans ce dernier cas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an, au terme de laquelle l'agent pourra formuler une demande d'intégration[19].

L'agent peut former un recours gracieux contre la décision de l'administration d'engager cette procédure dérogatoire de reclassement[20]. En parallèle, il peut saisir la commission administrative paritaire (CAP dont relève son corps d'origine) de cette décision. La décision de l'administration sur ce recours n'intervient qu'après avis de la CAP dont l'agent relève. Si l'administration ne suit pas l'avis rendu par la CAP, elle doit informer l'agent de sa décision en la motivant.

III- Acteurs et conditions de réussite de la procédure d'accompagnement au reclassement

A) Ressources mobilisables

Au titre de la politique de prévention ministérielle, le maintien dans l'emploi constitue l'un des axes du programme national de prévention (PNP) 2024-2027. Les Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST), les Conseillers et Assistants de Prévention (CP/AP) mettent en place des mesures de prévention spécifiques nécessaires afin d'adapter les activités professionnelles aux besoins des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les représentants du personnel qui sont amenés à informer et accompagner les agents sur leurs droits, peuvent contribuer à l'identification et à l'orientation des agents concernés.

Parallèlement, le Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 du ministère, auquel se trouve adossée la convention signée avec le FIPHFP, comprend un axe dédié à l'accompagnement des situations de maintien dans l'emploi et de reclassement pour inaptitude des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Cette convention prévoit notamment la mobilisation de crédits en faveur de l'accompagnement des situations de reclassement et de reconversion des agents déclarés inaptes (changement d'affectation ou reclassement statutaire), et de l'aménagement des postes de travail d'agents reconnus BOETH, à l'appui d'une préconisation médicale.

Rappel
Sous réserve de disposer des justificatifs requis (cf. fiche 9), peuvent obtenir la qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) de travailleurs handicapés :
- les agents ayant fait l'objet d'un changement d'affectation suite à une inaptitude à leurs fonctions ;

[17] Article 2 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

[18] Article 3-1 du même décret.

[19] Article L.826-4 du CGFP.

[20] Article L.826-3 du CGFP.

- les agents ayant fait l'objet d'un reclassement statutaire suite à une inaptitude aux fonctions du grade,
- les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR).

B) Acteurs et processus général

L'accompagnement des reclassements s'inscrit dans une démarche partagée et transversale, tel qu'indiqué dans la fiche n°1 de la présente note.

Le bureau en charge de la gestion de l'agent déclaré inapte informe l'IGAPS qui est le point d'entrée des reclassements pour inaptitude et de la PPR. L'IGAPS dispose de l'appui potentiel, suivant la question à traiter, des différents contributeurs suivants : les référents handicap régionaux et national, la médecine de prévention, l'ensemble des acteurs de prévention et de l'accompagnement (assistant de service social, AP/CP et ISST), et ceux de la formation (responsables régionaux et locaux de formation, SGAR, etc.).

C) Gouvernance

1. Le comité technique décisionnel

Le Plan Handi-Cap et inclusion 2023-2025 instaure un comité technique décisionnel dédié au maintien dans l'emploi et au reclassement pour inaptitude, qui se réunit deux fois par an.

Piloté par le SRH, ce comité pluridisciplinaire est composé du SRH (SDCAR et SDDPRS, dont le bureau de la formation et du développement des compétence -BFCDC-), du coordonnateur national en matière de médecine de prévention, de la conseillère technique nationale en charge du réseau des assistants de service social (ASS), de la référente handicap nationale, des responsables de programme, du RAPS, d'un représentant de l'Inspection de l'enseignement agricole, d'un représentant du groupement des secrétaires généraux de DRAAF et de l'enseignement supérieur, du coordonnateur du réseau des ISST, et suivant l'ordre du jour d'un représentant national de Chéops (tête de réseau des Cap emploi)[21].

Le comité technique a pour objectif de décliner la procédure d'accompagnement au reclassement pour inaptitude professionnelle inscrite dans la présente note de service, d'identifier collectivement des solutions aux problématiques et aux situations individuelles complexes rencontrées, et de partager les bilans ministériels et les bonnes pratiques identifiées en la matière.

Ce comité veille à la pleine mobilisation des acteurs « ressources » concernés ainsi que des employeurs d'accueil, afin de favoriser au mieux la réussite de la réorientation professionnelle de l'agent, ainsi que la coordination et le suivi du dispositif.

2. La formation de coordination opérationnelle

Ce comité technique national se réunit périodiquement en formation de coordination opérationnelle, pour traiter des situations individuelles de reclassement le nécessitant. Particulièrement impliqué dans l'accompagnement des situations de reclassement pour inaptitude, le RAPS est l'acteur le plus à même d'occuper le rôle de chef de file pour accompagner l'agent, notamment en matière de prospection et d'identification de postes et des missions cibles, pouvant être proposés dans le cadre d'une réorientation professionnelle pour inaptitude.

Présidée par le RAPS et avec un secrétariat assuré par le SRH, cette formation de coordination opérationnelle traitera des situations jugées complexes transmises par le RAPS au SRH. Elle est constituée d'une équipe pluridisciplinaire de coordination de l'accompagnement des reclassements, réunissant *a minima* un/e représentant/e du RAPS, du SRH (SDCAR, référente

[21] Cap emploi est l'opérateur du Service public de l'emploi spécialisé sur le champ du handicap. Les 98 Cap emploi sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils interviennent à la fois auprès des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs, publics et privés.

handicap nationale, conseillère technique nationale en charge du réseau des ASS) et d'un représentant de chaque RPROG. En préparation de chaque formation, l'IGAPS concerné peut saisir les services compétents pour traiter les questions soulevées en vue du reclassement de l'agent qu'il suit.

La formation de coordination opérationnelle rapportera au comité national les actions mises en œuvre (anonymisation des situations).

Elle se réunit plusieurs fois par an selon les situations individuelles identifiées.

D) Points d'attention

Du fait des spécificités qui leur sont attachées, une attention particulière sera portée aux métiers de l'enseignement agricole[22] et de l'inspection en abattoirs, avec la recherche de solutions opératoires pour faciliter la transition professionnelle.

Il convient plus généralement de développer l'anticipation des situations d'inaptitude des agents pour identifier collectivement des solutions, et de mettre en place des moyens de compensation adaptés (aménagement du poste de travail, reclassement interne, formation, etc.) avant que l'inaptitude ne soit prononcée.

Dans le cadre du suivi des échéances des congés de longue maladie et de longue durée[23] incombant à l'employeur à des fins de veiller à la situation administrative de l'agent, la mise en place d'une gouvernance de l'accompagnement au reclassement permettra également d'anticiper le retour des agents dans une perspective de reconversion professionnelle.

[22] Les professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA, les professeurs de lycées professionnels agricoles (PLPA) et les conseillers principaux d'éducation relevant du ministère de l'agriculture en situation de reclassement souhaitant conserver une affectation en lycée agricole public bénéficient notamment du dispositif d'accompagnement défini par la note de service DGER/SDEDC n° 2018-720 du 25 septembre 2018.

[23] Cf. note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-344 du 29 avril 2019.

Annexe 2 : Fiches ressources

Fiche n°1 : La période de préparation au reclassement : un dispositif en plusieurs étapes impliquant différents acteurs

1- De la conception à l'acceptation du projet et délais de réalisation
2- Mise en œuvre du projet de préparation au reclassement : un accompagnement coordonné entre plusieurs acteurs
3- Etapes et acteurs du processus de l'accompagnement au reclassement

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

Fiche n°3 : Modèle de courrier à adresser à l'agent suite à la co-construction du projet professionnel

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

Fiche n° 5 : Modèle de courrier de l'agent sollicitant son droit au reclassement

Fiche n°6 : Contenu de la période de préparation au reclassement

1- Les entretiens avec l'IGAPS
2- Les périodes d'observation et d'immersion professionnelle

Fiche n°7 : Situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement

1- La situation administrative et financière de l'agent au cours de la PPR
2- Les droits à congé auxquels l'agent peut prétendre
3- Les droits à avancement et promotion
4- Les droits à formation

Fiche n°8 : Dispositif de reclassement

1- Pour l'agent
2- Pour l'administration

Fiche n°9 : Focus sur les fonctionnaires stagiaires et les contractuels

Fiche n°10 : Reclassement et processus de reconnaissance de la qualité de BOETH

FICHE n°1 :

La période de préparation au reclassement : un dispositif en plusieurs étapes impliquant différents acteurs

L'administration s'engage à déployer tous les dispositifs d'accompagnement adaptés permettant une transition professionnelle aux agents reconnus inaptes à l'exercice des fonctions de leur grade et à leur faire bénéficier de la période de préparation au reclassement (PPR), si tel est le souhait de l'agent.

1- De la conception à l'acceptation du projet et délais de réalisation

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'administration, après avis du conseil médical, est tenue de proposer à l'intéressé une période de préparation au reclassement (PPR). Pour en bénéficier, l'agent doit avoir la qualité de fonctionnaire titulaire.

Focus sur la saisine du conseil médical

Lors de la saisine du conseil médical, il est recommandé aux services de soumettre des questions précises afin que ce dernier puisse rendre un avis utile :

L'agent est-il apte à exercer les fonctions occupées actuellement ?

- Dans l'affirmative, sans restriction de tâches ou aménagements particuliers du poste de travail ?
- Dans la négative, cette inaptitude est-elle temporaire ou définitive ?
- L'agent est-il apte à exercer d'autres fonctions dans le même grade, le cas échéant lesquelles et avec quelles restrictions ?

  A ce titre, fournir l'extrait du décret portant statut particulier du corps auquel appartient l'agent fixant les missions du grade concerné (un éclairage des services et/ou du médecin du travail peut également utilement être communiqué auprès du conseil médical).
- Un reclassement est-il possible dans un autre emploi d'un autre grade, le cas échéant d'un autre corps, potentiellement de niveau inférieur ?

IMPORTANT
Pour permettre à l'administration de prendre l'acte de gestion et déclencher les droits dont peut bénéficier l'agent, il est indispensable que l'avis du conseil médical précise :

- que l'agent est inapte à l'exercice de ses fonctions sur son poste actuel (droit à un changement d'affectation) ;
Ou
- que l'agent est apte ou inapte à l'exercice des fonctions de son grade (droit à un reclassement / une PPR) ;
Ou
- que l'agent est inapte à l'exercice de toutes fonctions.

Pour rappel, l'avis du conseil médical ne lie pas l'administration.

L'agent est informé, par le service RH de proximité dont il relève, **de son droit à bénéficier d'une PPR** et des possibilités offertes dans ce cadre.

A ce titre, le courrier l'informant de l'avis du conseil médical peut utilement être accompagné du modèle de courrier proposé dans la fiche n°2 de la présente note, précisant les objectifs de la PPR, sa durée et ses modalités de mise en œuvre. Elle permet ainsi à l'agent d'être parfaitement renseigné sur la procédure qui lui est proposée, et pour l'agent qui est en congé de maladie, de prévoir et d'anticiper les conditions de son retour.

La PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical constatant l'inaptitude de l'agent à exercer les fonctions de son grade ou, si l'agent le demande, à compter de la saisine du conseil médical pour avis par l'administration. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'administration peut mettre fin à la PPR.

La **date de début** de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'administration **dans la limite d'une durée maximum de deux mois.** Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report, conformément à l'article 2 du décret du 30 novembre 1984. La date de début de la PPR peut également faire l'objet d'un report lorsque l'agent est en congé pour raison de santé ou en congé de maternité ou parental. Dans ce cas, la PPR débute à la date de reprise de l'agent.

D'une durée maximale d'un an, la PPR **prend fin** à la date du reclassement de l'agent ou au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Sans réponse dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification, l'agent est réputé refuser la PPR pour la durée restant à courir.

Si l'agent accepte de bénéficier de la PPR, le service RH de proximité, avec l'appui de l'IGAPS, établit conjointement avec lui un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Elle engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois.

L'administration notifie à l'agent le projet au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes.

Le service de médecine du travail dont relève l'agent est préalablement informé du projet de préparation au reclassement avant sa notification. Cette information permet au service médical d'apporter, le cas échéant, un avis spécialisé et d'éclairer le projet, compte tenu de sa connaissance de la situation de l'agent. Cet avis pourra ainsi venir utilement compléter celui de l'instance médicale qui a prononcé l'inaptitude, et orienter, le cas échéant, l'administration dans le projet de préparation au reclassement de l'agent.

L'agent qui accepte la PPR peut bénéficier de périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation font l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'agent, son administration d'affectation et l'administration ou l'établissement d'accueil. Un modèle de convention est proposé dans la fiche n°4.

Exemple : si un agent affecté en EPLEFPA réalise tout ou partie de sa période de préparation au reclassement en SRFD, une convention s'impose. En revanche, si ces périodes d'observation ou de mise en situation sont réalisés dans le périmètre du service ou de l'établissement d'affectation, la convention n'est pas obligatoire ; toutefois la formalisation du projet d'accompagnement reste obligatoire.

Enfin, la PPR peut être interrompue à tout moment, en cas de reclassement de l'agent sur un emploi durant la PPR ou en cas de manquements caractérisés constatés de la part de l'agent aux engagements mentionnés dans la convention et/ou le projet précités. Il peut ainsi s'agir d'absences ou de retards répétés ou injustifiés ou d'un manque caractérisé d'assiduité en contradiction avec les termes du projet. Dans cette hypothèse, il est mis un terme à la PPR pour la durée restant à courir, cette décision de l'administration est formalisée par courrier. L'agent présente alors, sur sollicitation du bureau de gestion, une demande de reclassement, en application des articles 2 (dernier alinéa) et 3 du décret du 30 novembre 1984. Si l'agent ne présente pas une demande de reclassement, c'est la situation de reclassement d'office, à l'initiative de l'administration, qui s'applique, telle que décrite ci-dessus (cf. partie II-E de la présente note).

2- Mise en œuvre du projet de préparation au reclassement : un accompagnement coordonné entre plusieurs acteurs, gage de la réussite de la réorientation professionnelle

Conformément aux dispositions prévues par le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, le MASA a formalisé une offre d'accompagnement personnalisé dont les agents peuvent bénéficier, précisant les modalités d'accès, les acteurs et les outils mobilisables dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Cette offre est annexée à la note de service SG/SRH/SDDPRS/2023-716 du 21 novembre 2023 relative à la stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du ministère chargé de l'agriculture.

Ainsi, pendant toute la durée de la préparation au reclassement, l'agent a la possibilité de se faire assister par un IGAPS pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel. L'IGAPS peut notamment aider l'agent à identifier les différentes actions nécessaires à la mise en œuvre de son projet, avec le concours d'autres acteurs. Un travail de coordination pourra parfois s'avérer nécessaire afin de rechercher des solutions de reclassement en croisant les regards et les compétences des acteurs médicaux, sociaux, de formation, de gestion administrative et financière des personnels, de pilotage des emplois et du référent handicap. Le cas échéant, s'il le souhaite et si cela s'avère pertinent, l'employeur actuel de l'agent peut être entendu, en accord avec ce dernier.

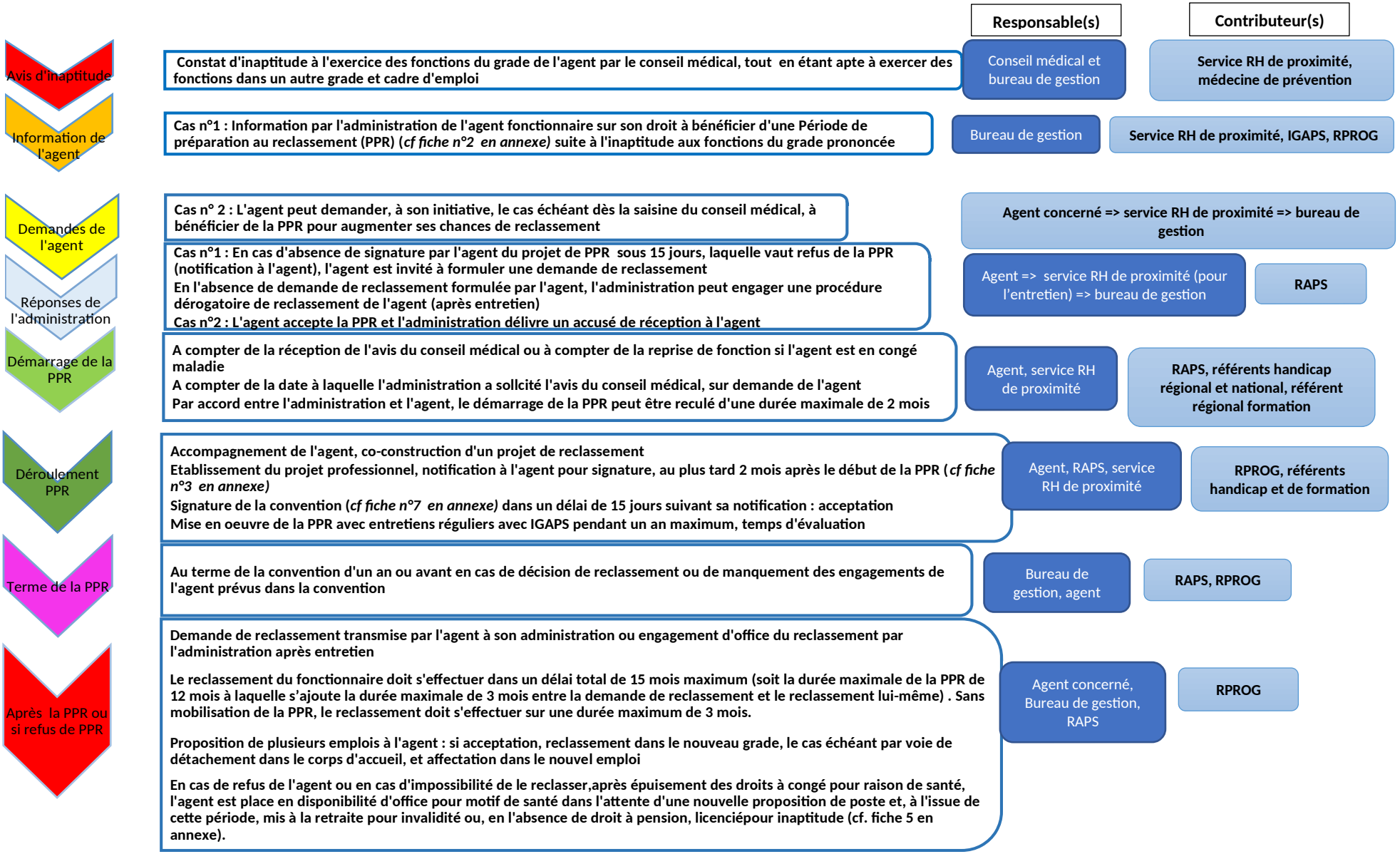
L'accompagnement au reclassement repose sur des entretiens individuels réalisés avec l'IGAPS pour analyser la situation professionnelle de l'agent, définir son projet professionnel et l'accompagnement adapté tout au long de la mise en œuvre du projet de PPR. Ces entretiens peuvent utilement être complétés par un entretien avec le délégué formation, le référent handicap ou, le cas échéant, tout autre acteur interne ou externe au ministère (PFRH ou conseiller mobilité carrière d'un autre ministère ou d'un autre versant de la fonction publique). Dès lors que la situation le justifie, une approche globale et concertée entre les acteurs internes susmentionnés est mise en place pour favoriser le projet de transition professionnelle de l'agent engagé dans une PPR, par la mobilisation des différents dispositifs de droit commun ou spécifiques.

Le recours au Cap emploi peut le cas échéant être envisagé, pour un appui externe à la sécurisation du parcours professionnel de l'agent qui, durant la PPR, dispose de la qualité de BOETH. Si besoin, le Cap emploi peut aussi intervenir pour définir l'aménagement de la situation de travail

L'objectif est d'aider l'agent à préparer son reclassement au sein des services du ministère, d'une autre administration ou d'un autre versant de la fonction publique, à travers son nouveau projet professionnel.

Ainsi, le reclassement s'inscrit plus largement dans une démarche globale visant à sécuriser l'agent dans son emploi. Les différentes réglementations en matière de sécurité, d'aménagement raisonnable et de reclassement s'imbriquent les unes aux autres.

3- Etapes et acteurs du processus de l'accompagnement au reclassement et à la PPR


Responsable(s)
Contributeur(s)
Avis d'inaptitude
Constat d'inaptitude à l'exercice des fonctions du grade de l'agent par le conseil médical, tout en étant apte à exercer des fonctions dans un autre grade et cadre d'emploi
Conseil médical et bureau de gestion
Service RH de proximité, médecine de prévention
Information de l'agent
Cas n°1 : Information par l'administration de l'agent fonctionnaire sur son droit à bénéficier d'une Période de préparation au reclassement (PPR) (cf fiche n°2 en annexe) suite à l'inaptitude aux fonctions du grade prononcée
Bureau de gestion
Service RH de proximité, IGAPS, RPROG
Demandes de l'agent
Cas n° 2 : L'agent peut demander, à son initiative, le cas échéant dès la saisine du conseil médical, à bénéficier de la PPR pour augmenter ses chances de reclassement
Agent concerné => service RH de proximité => bureau de gestion
Réponses de l'administration
Cas n°1 : En cas d'absence de signature par l'agent du projet de PPR sous 15 jours, laquelle vaut refus de la PPR (notification à l'agent), l'agent est invité à formuler une demande de reclassement
En l'absence de demande de reclassement formulée par l'agent, l'administration peut engager une procédure dérogatoire de reclassement de l'agent (après entretien)
Cas n°2 : L'agent accepte la PPR et l'administration délivre un accusé de réception à l'agent
Agent => service RH de proximité (pour l'entretien) => bureau de gestion
RAPS
Démarrage de la PPR
A compter de la réception de l'avis du conseil médical ou à compter de la reprise de fonction si l'agent est en congé maladie
A compter de la date à laquelle l'administration a sollcité l'avis du conseil médical, sur demande de l'agent
Par accord entre l'administration et l'agent, le démarrage de la PPR peut être reculé d'une durée maximale de 2 mois
Agent, service RH de proximité
RAPS, référents handicap régional et national, référent régional formation
Déroulement PPR
Accompagnement de l'agent, co-construction d'un projet de reclassement
Etablissement du projet professionnel, notification à l'agent pour signature, au plus tard 2 mois après le début de la PPR (cf fiche n°3 en annexe)
Signature de la convention (cf fiche n°7 en annexe) dans un délai de 15 jours suivant sa notification : acceptation
Mise en oeuvre de la PPR avec entretiens réguliers avec IGAPS pendant un an maximum, temps d'évaluation
Agent, RAPS, service RH de proximité
RPROG, référents handicap et de formation
Terme de la PPR
Au terme de la convention d'un an ou avant en cas de décision de reclassement ou de manquement des engagements de l'agent prévus dans la convention
Bureau de gestion, agent
RAPS, RPROG
Après la PPR ou si refus de PPR
Demande de reclassement transmise par l'agent à son administration ou engagement d'office du reclassement par l'administration après entretien
Le reclassement du fonctionnaire doit s'effectuer dans un délai total de 15 mois maximum (soit la durée maximale de la PPR de 12 mois à laquelle s'ajoute la durée maximale de 3 mois entre la demande de reclassement et le reclassement lui-même) . Sans mobilisation de la PPR, le reclassement doit s'effectuer sur une durée maximum de 3 mois.
Proposition de plusieurs emplois à l'agent : si acceptation, reclassement dans le nouveau grade, le cas échéant par voie de détachement dans le corps d'accueil, et affectation dans le nouvel emploi
En cas de refus de l'agent ou en cas d'impossibilité de le reclasser,après épuisement des droits à congé pour raison de santé, l'agent est place en disponibilité d'office pour motif de santé dans l'attente d'une nouvelle proposition de poste et, à l'issue de cette période, mis à la retraite pour invalidité ou, en l'absence de droit à pension, licenciépour inaptitude (cf. fiche 5 en annexe).
Agent concerné, Bureau de gestion, RAPS
RPROG

FICHE n°2 :
Modèle de courrier à l'agent l'informant de son droit au reclassement et à la période de préparation au reclassement

Lettre recommandée avec accusé de réception
ou
E-mail avec accusé de lecture

Nom et adresse de l'agent

Lieu et date

Objet : invitation à un entretien : présentation de votre droit à reclassement et à une période de préparation au reclassement (PPR)

Madame, Monsieur (à préciser)

Dans son avis en date du XX/XX/XXXX joint, le conseil médical a prononcé à votre égard un avis d'inaptitude à l'exercice des fonctions de [intitulé du poste] que vous occupez en qualité de [corps et grade] et préconise un reclassement.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L.826-2 du code général de la fonction publique, nous vous informons de votre droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement[24].

Ce dispositif, d'une durée maximale d'un an, a pour objectif de vous informer et de vous préparer, par un accompagnement personnalisé, à occuper un nouvel emploi public compatible avec votre état de santé. Il s'agit donc d'une période de transition professionnelle destinée à anticiper votre reclassement.

Je vous remercie de bien vouloir m'informer dans un délai de 15 jours à compter de la réception du présent courrier (ou courriel), par écrit (coupon à renvoyer) :

- de votre accord pour bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;
- de votre refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement.

Passé ce délai, l'absence de réponse est réputée valoir refus de disposer d'une période de préparation au reclassement.

En cas de refus, je vous informe que vous pouvez directement formuler une demande de reclassement sur un nouvel emploi compatible avec votre état de santé. La procédure de reclassement sera menée selon les dispositions prévues par l'article L.826-3 du code général de la fonction publique.

En cas d'accord de votre part pour bénéficier d'une PPR, et afin de faire le point sur votre situation et de vous présenter le déroulement de la période de préparation au reclassement, nous vous invitons à un entretien avec votre IGAPS :

Madame ou Monsieur XXXX,

Votre rendez-vous est fixé le XX/XX//XXXX à l'adresse suivante :
Adresse du rendez-vous ou en visio (adresse du lien).

[24] Cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-593 « L'accompagnement au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions au sein du ministère en charge de l'agriculture », du 18/09/2025.

Veuillez agréer Madame, Monsieur l'expression de nos salutations distinguées.

Pour l'Administration, le signataire

COUPON À RENVOYER À :

Nom employeur
Adresse employeur

NOM : Prénom :

☐ J'accepte de bénéficier de la PPR.
Dans le cadre du rendez-vous avec votre IGAPS, XXXX, sera fixé dès réception de votre retour.

☐ Je refuse de bénéficier de la PPR.
Je demande dans ce cas un reclassement sur un nouvel emploi, compatible avec mon état de santé.

Signature de l'agent

FICHE n°3 :
Modèle de courrier à adresser à l'agent suite à la co-construction du projet professionnel

Lettre recommandée avec accusé de réception
ou
E-mail avec accusé de lecture

Nom et adresse de l'agent

Lieu et date

Objet : Suite entretien du XX/XX/XXXX : votre projet de préparation au reclassement (PPR)

PJ : projet professionnel construit ci-joint

Madame, Monsieur (à préciser)

Lors de la rencontre du XX/XX/XXXX avec votre IGAPS Madame, Monsieur XXXX, la période de préparation au reclassement vous a été présentée. Je vous rappelle que cette période a pour objectif de vous préparer et de vous former en vue de l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec votre état de santé.

Dans le cadre de cette période préparatoire de transition professionnelle, des actions de reconversion vous seront proposées dans le cadre du projet professionnel que vous avez coconstruit avec votre IGAPS.

Ces différentes actions (selon les cas, bilan de compétences, formations, stages d'observation, immersions) sont formalisées dans la convention qui sera conclue entre vous, votre administration [et, le cas échéant votre administration d'accueil].

En cas d'acceptation de votre part, vous serez reçu(e) par votre IGAPS référent pour mettre en œuvre votre projet, après réception du projet ci-joint signé par vos soins.

J'appelle votre attention sur le fait que la PPR nécessite une totale implication de votre part dans le projet et une réelle volonté d'être reclassé dans un emploi compatible avec votre état de santé[25].

En acceptant ce projet de reclassement, vous vous engagez à participer aux formations auxquelles vous serez inscrit ainsi qu'à accepter les immersions et stages d'observation qui seront mis en place.

Le non-respect de ces engagements conduirait à la rupture du projet envisagé.

Veuillez agréer Madame, Monsieur l'expression de mes salutations distinguées.

Pour l'Administration, le signataire

[25] Cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-593 « L'accompagnement au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions au sein du ministère en charge de l'agriculture », du 18/09/2025.

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

CONCLUE

Entre :

Le Service gestionnaire de l'agent : le Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire ou la Direction régionale de l'agriculture et de l'alimentation ou l'Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles ou la Direction Départementale interministérielle.

(ci-après désigné….)

Adresse

Représenté par Madame/ Monsieur XXXX, qualité, dûment habilité à cet effet.

[L'Administration d'accueil de l'agent durant tout ou partie de la PPR :

Nom :

Adresse :

Représenté par Madame/ Monsieur XXXX, qualité, dûment habilité à cet effet.]

Et l'agent bénéficiaire de la PPR :

Nom de l'agent :

Adresse :

Vu l'avis du conseil médical constatant l'inaptitude de l'agent à l'exercice des fonctions de son grade, en date du XX/XX/XXXX ;

(NB : le présent projet est notifié à l'agent en vue de sa signature, au plus tard, deux mois, après le début de la PPR)

Vu l'information de l'agent concernant son droit à une PPR et l'informant de l'avis du conseil médical en date du XX/XX/XXX, établissant le début de la PPR à cette date ;

Vu l'information du service de médecine du travail du présent projet de PPR, en date du XX/XXXX ;

Article 1

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'accompagnement et de prise en charge de l'agent dans le cadre de son projet de préparation au reclassement (PPR), dont les modalités sont définies ci-après.

Ce dispositif a pour but de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, de se qualifier, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner l'agent vers un reclassement dans lequel l'agent signataire de la présente convention s'engage à s'inscrire, pendant et/ou à l'issue de sa PPR.

Article 2

Le projet professionnel de l'agent, qui détermine le contenu de la PPR, est défini ainsi qu'il suit :

Durée de la PPR : du XX/XX/XXX au XX/XX/XXXX

Lieu de la PPR : administration d'accueil

Horaires et durée hebdomadaire de travail : à préciser en fonction des indications médicales, si pas de contre-indication (horaires de droit commun au service d'accueil)

Objectifs du projet : informations issues des entretiens d'accompagnement avec l'IGAPS

Moyens de mise en œuvre du projet (à préciser en fonction du projet de l'agent) :

- Bilan de compétences, VAE
- Bilan managérial
- Entretien de carrière
- Formation
- Période d'immersion professionnelle
- Etc.

Lorsque l'agent réalise sa PPR, en tout ou partie, en dehors de son administration d'origine, les modalités d'accueil de l'agent sont définies notamment en ce qui concerne le respect du règlement intérieur, les modalités de remboursement éventuel des frais de déplacements, etc.

Un avenant à la convention de mise en œuvre de la PPR peut être établi pour ajuster la durée et les modalités de mise en œuvre de certaines actions pendant cette période.

Article 3

Des évaluations régulières sont réalisées conjointement par l'IGAPS avec l'agent, en lien avec l'administration d'accueil, selon un rythme défini avec l'IGAPS qui accompagne l'agent.

A cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés si nécessaire et un avenant à la présente convention est alors établi.

Article 4

La PPR est fixée pour une **durée de X mois** *(inférieure ou égale à un an maximum*) et prendra fin à la date du reclassement de l'agent et au plus tard le XX/XX/XXX *(correspondant, au maximum à un an après le début de la PPR)*[26].

Toute période de suspension de la PPR dans le cadre d'un congé lié à l'état de santé ou d'un congé maternité ou autre congé lié aux charges parentales reporte la date de fin de la PPR à concurrence de la durée du congé. Tout autre motif d'absence entraine l'interruption de la PPR.

La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'administration dans la limite d'une durée maximum de deux mois.

Article 5

L'administration dont relève l'agent, s'engage à libérer Monsieur ou Madame XXX de ses obligations professionnelles afin de lui permettre de réaliser son projet de préparation au reclassement défini à l'article 2. Durant toute la durée de sa PPR, l'agent est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine et continue de percevoir le traitement indiciaire correspondant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et les primes et indemnités dans les conditions prévues à l'article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés », à savoir les congés maladie et d'invalidité imputables au service.

[26] Cf. Note de service SG/SRH/SDDPRS/2025-593 « L'accompagnement au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions au sein du ministère en charge de l'agriculture », du 18/09/2025.

Article 6

Pendant toute la durée de la PPR, l'accompagnement à l'évolution professionnelle ainsi que le suivi administratif et financier de l'agent continuent d'être assurés par son administration d'origine. L'agent est sous la responsabilité fonctionnelle de l'administration d'accueil.

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en immersion restent à la charge de l'employeur. Les règles de frais de remboursement sont les suivantes :

- Les agents affectés en administration centrale relèvent du programme 215, tout comme les agents affectés en établissement public local d'enseignement technique ou d'enseignement supérieur ;
- Les agents en poste en DRAAF et en DAAF sont pris en charge sur le programme 354 de même que les agents en DDI.

Article 7

L'agent s'engage à respecter les termes de la convention et à participer à tous les dispositifs et entretiens d'évaluation prévus aux articles 2 et 3 de la présente convention.

En cas de manquements caractérisés au respect de ces termes, il peut être mis fin de manière anticipée, à l'initiative de l'administration d'accueil ou d'origine, au présent projet de préparation au reclassement, dès la constatation du non-respect des engagements précités.

Il est également mis fin à la PPR lorsque l'agent est reclassé dans un nouvel emploi avant le terme de la convention.

Article 8

La signature par Madame ou Monsieur XX, bénéficiaire de la présente convention établissant son projet de préparation au reclassement, vaut acceptation de la PPR pour la période du XX/XX/XXX au XX/XX/XXXX.

Fait à le XX/XX/XXXX

Pour l'administration d'origine Le représentant	L'agent bénéficiaire de la PPR	[Pour l'administration d'accueil Le représentant]

FICHE n°5 :
Modèle de courrier de l'agent sollicitant son droit au reclassement

Lettre recommandée avec accusé de réception
ou
E-mail avec accusé de lecture

Nom de l'employeur
Adresse de l'employeur

Lieu et date

Objet : Demande de reclassement

Madame, Monsieur (à préciser)

En date du XX/XX/XXXX, le conseil médical a prononcé à mon égard un avis d'inaptitude à l'exercice de mes fonctions en qualité de (intitulé du poste, corps et grade) que j'occupe, et a préconisé un reclassement pour inaptitude.

Par ce présent courrier, je demande en conséquence à bénéficier de mon droit au reclassement.

Veuillez agréer Madame, Monsieur l'expression de mes salutations distinguées.

L'agent

Copie : IGAPS suiveur

FICHE n°6 :
Contenu de la période de préparation au reclassement

L'agent qui s'engage dans une PPR, bénéficie de dispositifs d'accompagnement **et reste également proactif dans la recherche d'un nouveau poste**, compatible avec son état de santé.

Ainsi, il recherche des actions de formation en lien avec son nouveau projet professionnel, s'engage à les suivre, réalise éventuellement un plan individuel de développement des compétences, un bilan collectif de son parcours professionnel (cf. fiche n° 3 de la note SG/SRH/SDDPRS/2023-716 du 21/11/2023) ou une validation des acquis de l'expérience, avec l'appui de son référent formation. Il peut également demander à bénéficier d'une période de professionnalisation ou d'immersion professionnelle au sein d'un potentiel service recruteur du MASA, d'un autre ministère, d'une collectivité ou d'un service hospitalier (cf. fiches n° 7 et 9 de la note SG/SRH/SDDPRS/2022-891 relative aux dispositifs de formation tout au long de la vie du 7 décembre 2022).

1- Les entretiens avec l'IGAPS

La mise en œuvre du projet de la PPR s'appuie d'abord sur un projet coconstruit avec l'agent, lequel définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée. Ainsi, le premier entretien de l'agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions avec son IGAPS, a pour objectifs :

- de présenter le dispositif de PPR et les dispositifs associés (cf. note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-891 relative à la formation tout au long de la vie du 7 décembre 2022),
- d'identifier les souhaits et capacités d'évolution professionnelle, eu égard à son état de santé et ses compétences professionnelles,
- de recenser les besoins de formation et d'accompagnement.

Un entretien complémentaire ou conjoint avec le délégué formation et/ou le référent handicap ou tout autre acteur jugé pertinent dans la situation, permettra de préciser le contenu et la durée de la PPR qui sera proposée à l'agent, dans un délai de deux mois à compter du premier entretien. Plusieurs entretiens entre l'agent, l'IGAPS, voire d'autres acteurs peuvent être nécessaires pour finaliser le projet de préparation au reclassement.

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet d'une évaluation régulière[27], réalisée par l'IGAPS, tenant compte des retours du service d'accueil.

La périodicité de ces évaluations est définie conjointement avec l'agent et formalisée dans le projet. Elles prennent la forme d'entretiens permettant de réaliser un suivi et un bilan de la progression de la PPR. A cette occasion, le contenu et la durée du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent de façon à les adapter aux besoins de ce dernier.

Parallèlement, l'IGAPS conseille et appuie l'agent dans sa recherche d'un nouvel emploi en lui présentant l'offre de services d'accompagnement prévue par la note SG/SRH/SDDPRS/2023-716 relative à la stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du Ministère, publiée le 21 novembre 2023 (fiche n°2) et en le mettant en relation avec les interlocuteurs adaptés (référent formation, référent handicap, PAMS, Inspecteur de l'enseignement agricole (IEA) notamment).

Au cours de ces entretiens, des manquements à l'engagement de l'agent peuvent, le cas échéant, être observés et caractérisés. Dans ce cas, ces manquements doivent être formalisés par écrit au bureau de gestion de l'agent afin de notifier le terme de la PPR.

[27] Art. 2-2 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

2- Les périodes d'observation, d'immersion professionnelle et autres dispositifs

Les nouveaux dispositifs d'accompagnement des évolutions professionnelles intègrent des périodes d'observation et/ou d'immersion professionnelle permettant à l'agent de découvrir à la fois le champ des possibles s'agissant des pistes de repositionnement et de les tester.

Les périodes d'immersion professionnelle permettent à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel il s'exerce en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et faire un choix éclairé de mobilité. Elles permettent d'expérimenter certains métiers en exerçant de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien et participent à la confirmation du projet professionnel de l'agent.

Enfin, tous les autres dispositifs mobilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie sont décrits précisément dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/222-891 du 8 décembre 2022.

FICHE n°7 :
Situation de l'agent bénéficiant de la période de préparation au reclassement

1- La situation administrative et financière de l'agent au cours de la PPR

La PPR est assimilée, pendant une durée maximale d'un an, à une période de services effectifs, durant laquelle l'agent conserve tous ses droits liés à la position d'activité.

Ainsi, le fonctionnaire reste dans son corps et grade d'origine et perçoit le bénéfice de son traitement indiciaire[28] ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, ainsi que l'ensemble des primes et indemnités, à l'exception de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)[29]. Il continue également de bénéficier du versement des primes et indemnités dont le montant est modulé en fonction des résultats et de la manière de servir, comme le complément indemnitaire annuel (CIA)[30]. Au cours d'une période de report de PPR, il continue de percevoir l'ensemble des émoluments attachés à son emploi, dont la NBI.

2- Les droits à congé auxquels l'agent peut prétendre durant la PPR

Durant la PPR, l'agent a droit aux différents congés auxquels un agent en activité peut prétendre, à savoir, congés annuels, RTT, maternité, paternité, maladie, adoption etc.). Aucun de ces congés ne peut suspendre la PPR. La durée maximale d'une PPR ne saurait être prolongée.

3- Les droits à avancement et à promotion durant la PPR

La PPR étant assimilée à une période d'activité, l'agent préserve ses droits à avancement d'échelon, de grade et de promotion conformément aux règles d'avancement de son statut particulier.

Il reste donc éligible à toute procédure de promotion dans le cadre des dispositions prévues par la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31 du 16 janvier 2020 relative aux lignes directrices de gestion en matière de politique de mobilité du Ministère.

4- Les droits à formation

L'agent en PPR bénéficie de tous les dispositifs de formation tout au long de la vie, prévus par la note SG/SRH/SDDPRS/2022-891 du 7 décembre 2022. Les agents reconnus BOETH accèdent prioritairement à ces dispositifs. Ces derniers peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier des aides et mesures du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), permettant de soutenir le parcours de reconversion professionnelle de l'agent (cf. fiche n°9).

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en immersion restent à la charge de l'employeur. Les règles de frais de remboursement sont les suivantes :

- Les agents affectés en administration centrale relèvent du programme 215, tout comme les agents affectés en établissement public local d'enseignement technique ou d'enseignement supérieur ;

- Les agents en poste en DRAAF et en DAAF sont pris en charge sur le programme 354 de même que les agents en DDI.

[28] Article L.826-2 et Article 2-1 alinéa 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

[29] Article 2-1 alinéa 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

[30] Article 1er du décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

FICHE n°8 :
Dispositif de reclassement

Pour rappel, l'objectif de la période de préparation au reclassement (PPR) est de faciliter le reclassement de l'agent dans un nouveau grade, corps ou cadre d'emplois, sur un poste compatible avec son état de santé et en adéquation avec ses compétences. La PPR s'achève à la date de reclassement de l'agent et, au plus tard, un an après la date à laquelle elle a débuté, sans préjudice du report éventuel de cette échéance pour congés de santé ou liés aux charges parentales (cf. fiche n° 1).

Conformément aux dispositions prévues par l'article 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, **la procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période de trois mois maximum à compter de la demande de l'agent**, qui peut intervenir soit en cours de PPR ou à l'issue de la PPR, **ou, en l'absence de demande de l'agent, à compter de la décision d'engagement de la procédure de reclassement par l'administration**. Cette procédure peut être engagée, par l'agent comme par l'administration, même en l'absence de PPR.

Contenu et portée de l'obligation de reclassement

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice des fonctions relevant de son grade 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[31]. Le reclassement s'effectue selon les modalités et les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois concerné, nonobstant la limite d'âge supérieure, en application des dispositions relatives au recrutement par promotion interne. Le reclassement peut être réalisé par intégration dans un autre grade du corps d'appartenance de l'intéressé[32].En revanche, un agent reconnu définitivement inapte à toute fonction n'a pas lieu d'être reclassé[33].

Selon la décision de principe rendue par le Conseil d'Etat[34] : « *Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi. La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi, y compris relevant d'une catégorie inférieure, si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.* »

Ainsi, afin de mettre en œuvre son obligation de reclassement, l'administration est tenue de proposer à l'agent des fiches de postes pour être accueilli dans un emploi relevant d'un nouveau grade, le cas échéant par voie de détachement, dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Ces postes doivent être **compatibles avec l'état de santé et adaptés aux compétences** du fonctionnaire, et la proposition de nouvelle affectation doit être précise et compatible, dans toute la mesure du possible, avec la situation personnelle de l'agent, y compris du point de vue géographique[35]. Les postes pouvant être proposés doivent en priorité relever de l'administration

[31] Article L.826-5 du Code général de la fonction publique (CGFP).

[32] Article L.826-3 du CGFP.

[33] Cour administrative d'appel de Nantes, 4 juillet 2014, n° 12NT02684.

[34] Conseil d'Etat, 25 mai 2018, n° 407336, publié au Recueil Lebon ; Conseil d'Etat, 4 novembre 2020, n° 432568.

[35] Conseil d'Etat, 17 mars 2010, n° 309496.

d'origine de l'agent ou, lorsqu'aucun poste ne s'y trouve disponible, dans toute administration ou établissement public relevant des trois fonctions publiques[36]. Il est donc **nécessaire que l'avis du conseil médical déjà obtenu soit le plus précis possible** afin d'être en mesure de mettre en œuvre les droits associés.

Doit être regardé comme vacant tout emploi qui n'est pas occupé par un agent titulaire ou stagiaire régulièrement nommé[37] à la date de la décision tirant les conséquences de l'impossibilité du reclassement[38]. A titre d'illustration, un poste confié à titre intérimaire à un agent contractuel bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée doit être regardé comme vacant[39]. En revanche, l'obligation de reclassement ne saurait avoir pour conséquence d'imposer à l'employeur de proposer à l'agent concerné un emploi dont l'accès est subordonné à la réussite à un examen professionnel ou à l'inscription sur une liste d'aptitude, quand bien même l'agent concerné remplirait les conditions d'ancienneté auxquelles cette inscription est subordonnée[40].

Le nombre de fiches de postes proposées par l'administration à l'agent ne suffit pas pour satisfaire à l'obligation de reclassement. En effet, **l'administration doit être en mesure de justifier avoir formulé des propositions de postes en adéquation avec les capacités de l'agent faisant l'objet de la procédure de reclassement, compte tenu de sa situation de santé**[41].

L'administration peut proposer à l'agent des dispositifs de formation, d'accompagnement ou de remise à niveau dans la perspective de son affectation dans de nouvelles fonctions[42].

Il importe toutefois de rappeler que l'obligation de l'employeur s'agissant du reclassement effectif du fonctionnaire constitue **une obligation de moyens, et non de résultat**. Si l'administration établit être dans l'impossibilité de trouver un nouvel emploi approprié à l'état de santé et aux capacités de l'agent malgré une recherche effective et sérieuse, son obligation de reclassement est considérée comme satisfaite[43]. La recherche doit en outre être conduite de bonne foi par l'administration, et doit prendre en compte les préconisations effectuées par le conseil médical et le médecin agréé[44] (cf. fiche 1). La décision constatant l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement doit être motivée[45]. **La méconnaissance de cette obligation est de nature à engager la responsabilité pour faute de l'administration**[46]

1er cas : l'administration a proposé plusieurs postes à l'agent

- Si le fonctionnaire accepte l'un des postes, il est reclassé.
  L'administration doit accompagner l'intégration de l'agent repositionné. Un suivi de l'agent dans ce nouveau poste est assuré par l'IGAPS compétent dans le cas où l'agent reste rattaché à une structure du MASA.

- Si le fonctionnaire refuse sans motif valable lié à son état de santé, le ou les poste(s) proposé(s), l'administration doit le placer dans une situation administrative régulière[47], selon les conditions précisées au 2ème cas ci-dessous.

[36] Article L.826-3 du CGFP.

[37] Cour administrative d'appel de Versailles, 13 juillet 2022, n° 20VE00471.

[38] Cour administrative d'appel de Douai, 25 mai 2022, n° 21DA02017.

[39] Conseil d'Etat, 24 janvier 1990, n° 67078, publié au Recueil Lebon.

[40] Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2023, n° 22MA00507.

[41] Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2023, préc.

[42] Tribunal administratif de Marseille, 6 juin 2024, n° 2205847.

[43] Cour administrative d'appel de Bordeaux, 31 janvier 2022, n°19BX03136 et Cour administrative d'appel de Marseille, 6 octobre 2023, n°22MA00507.

[44] Conseil d'Etat, 2 novembre 2002, n° 227868, publié au Recueil Lebon.

[45] Art. 3 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984.

[46] Conseil d'Etat, 9 juin 2021, n°436935.

[47] Articles 27, 47 et 48 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

2ème cas : l'administration n'est pas en capacité de proposer de poste compatible avec l'état de santé de l'agent (cf. point 2)

L'administration doit placer le fonctionnaire dans une situation administrative régulière.

Si le fonctionnaire n'a pas épuisé ses droits à congés pour raison de santé, le conseil médical peut être saisi pour évaluer la pertinence d'un nouveau congé pour raisons de santé. Au terme de ce congé, le conseil médical pourra donner un nouvel avis sur l'aptitude du fonctionnaire.

Lorsque les droits à congés pour raison de santé du fonctionnaire ont déjà été épuisés, le conseil médical peut être saisi pour évaluer la pertinence d'une disponibilité pour raisons de santé.
L'administration, lors de la dernière période de disponibilité pour raisons de santé, peut placer le fonctionnaire en retraite anticipée s'il dispose d'un droit à pension. Si le fonctionnaire ne dispose pas de droit à pension, il fera l'objet d'un licenciement.

L'agent licencié n'a pas droit de percevoir d'indemnité de licenciement. En revanche, il bénéficie des allocations de retour à l'emploi (ARE), et des dispositifs d'accompagnement de France Travail.

FICHE n°9 :
Focus sur les fonctionnaires stagiaires et les contractuels

Seuls les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes aux fonctions de leur grade ou en attente d'un avis du conseil médical sont éligibles au dispositif de la PPR, qui n'est pas ouverte aux fonctionnaires-stagiaires ni aux contractuels[48]. Une procédure spéciale est prévue pour le reclassement de ces agents.

Fonctionnaires stagiaires
Le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ne prévoit pas le bénéfice du reclassement du fonctionnaire stagiaire reconnu inapte à la reprise de ses fonctions au terme d'un congé pour raison de santé. Dès lors le fonctionnaire-stagiaire est placé en congés sans traitement pour une période maximale d'un an, pouvant être renouvelée à deux reprises par le conseil médical[49]. La période de congé sans traitement peut durer jusqu'à trois ans.
Au terme des périodes de congés sans traitement, dès lors que le fonctionnaire-stagiaire est définitivement reconnu inapte à reprendre ses fonctions, il est remis à la disposition de son administration d'origine s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire, ou à défaut licencié[50].
Le fonctionnaire-stagiaire licencié peut bénéficier d'une rente déterminée par le conseil médical calculée à partir du taux d'incapacité[51] et payée par l'administration d'emploi.[52]

Contractuels
L'article 17 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat précise la procédure de reclassement pour inaptitude physique des agents contractuels, qui, dans son principe, s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi des agents, mais ne repose pas sur la même procédure que celle applicable aux agents titulaires.

En effet, lorsqu'après un congé pour raison de santé un constat d'inaptitude définitive de l'agent à occuper son emploi est constaté par un médecin agréé, son licenciement pour inaptitude physique ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Dans le cadre de cette procédure, les délais relatifs à la procédure de licenciement peuvent courir concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de reclassement. L'agent contractuel peut effectuer une demande de reclassement durant la période de préavis de licenciement, qui suspend la date d'effet du licenciement. A l'issue du délai de préavis, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée maximale de 3 mois. La période durant laquelle l'autorité d'emploi de l'agent doit lui proposer un emploi de reclassement débute à compter de la formulation de la demande par l'intéressé, et s'achève au terme de la période de congé sans traitement de 3 mois.

Durant la période de reclassement, l'autorité d'emploi accompagne l'agent et lui fournit l'ensemble des renseignements relatifs au déroulement de la démarche et à sa situation administrative et financière.

La publication **« Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'Etat. La période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État »[53],** par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) apporte des précisions nécessaires quant au reclassement des contractuels.

48 Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat organise la procédure de reclassement des agents contractuels et ne prévoit pas de PPR.

[49] Article 24 2°° du décret n°94-874 du 7 octobre 1994

[50] Article 24 3° du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

[51] Article 25 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics.

[52] Article 25 alinéa 4 du décret n°94-874 du 7 octobre 1994.

[53] Publication disponible sur le portail de la fonction publique, janvier 2025.

FICHE n°10 :
Reclassement et processus de reconnaissance de la qualité de BOETH

En application de l'article L.351-5 du Code général de la fonction publique, sont comptabilisés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), au titre des « agents reclassés », les agents de l'Etat qui ont fait l'objet d'un **reclassement statutaire** ou d'un **changement d'affectation**. Il en va de même des personnes en **Période de Préparation au Reclassement** (PPR).

Toutefois, pour que le fonctionnaire concerné soit identifié comme BOETH, il est nécessaire qu'il soit enregistré comme tel dans le SIRH.
Au-delà de cette procédure, la présente fiche rappelle les droits ouverts aux personnes ayant la qualité de BOETH, ainsi que les catégories d'agents reconnus en cette qualité par la réglementation.

L'enregistrement dans le SIRH RenoiRH

Dans cette optique, voici le mode opératoire pour actualiser le profil de l'agent dans le SI RenoiRH.

1- En premier lieu, il convient de **réunir les pièces justificatives suivantes :**

- Pour le « changement d'affectation » (inaptitude au poste) :
  - Avis du médecin du travail ou du comité médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent à son poste ;
  - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude.

- Pour le « reclassement statutaire » (inaptitude totale aux fonctions du même grade) :
  - Acte administratif prononçant le détachement ou le reclassement statutaire pris par le bureau de gestion, comportant en visa la date de l'avis du conseil médical ;
  - La demande de reclassement de l'intéressé(e).

- Pour la Période de Préparation au Reclassement (PPR) :
  - Avis du conseil médical prononçant l'inaptitude de l'agent aux fonctions de son grade ;
  - Convention relative à la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement signée entre l'employeur et l'agent (et la structure d'accueil de l'immersion professionnelle le cas échéant).

2- En second lieu, une **transmission des justificatifs au gestionnaire RH de proximité**

Il revient à l'agent de transmettre les justificatifs à sa disposition auprès de son gestionnaire RH de proximité, et de lui demander à ce que celui-ci puisse actualiser son profil dans RenoiRH.
Pour ce faire, le gestionnaire RH doit avoir accès au profil "Gestionnaire accident de travail et handicap & invalidité". Pour toute demande d'habilitation, adresser la demande à : assistance-sirh.SG@agriculture.gouv.fr

Il s'agit d'enregistrer dans le SIRH RenoiRH, à l'appui des justificatifs susmentionnés, la catégorie de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH) à laquelle appartient l'agent (cf. liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ci-après).

>> Sélectionner l'onglet « Rapport » puis « déclaration des handicapés »

>> 1er onglet « déclaration des bénéficiaires » :

- Saisir la date de début et la date de fin des droits ;
- Cocher la case « témoin bénéficiaire » ;

- Sélectionner le type de recrutement initial : si inconnu, sélectionner « TR01 ».

>> 3ème onglet « déclaration des handicapés »

- Saisir la date de début et la date de fin des droits ;
- Pour un agent en Période de préparation au reclassement (PPR) : sélectionner la catégorie **BE05**.
- Pour un agent en situation de reclassement pour inaptitude (reclassement statutaire ou changement d'affectation) : sélectionner la catégorie **BE 25**.

>> Cliquer sur « soumettre » à droite de l'écran, afin que l'actualisation du profil soit effective.

L'intervention du Ministère, via le conventionnement conclu avec le FIPHFP

Dès lors que l'agent en situation de reclassement ou en PPR est recensé comme BOETH, différentes aides peuvent être mobilisées dans le cadre du conventionnement conclu entre le ministère en charge de l'agriculture et le FIPHFP (aides matérielles, techniques, humaines ou encore de formation). Ces aides et mesures ont pour objectif de compenser la situation de handicap en milieu professionnel et d'accompagner l'agent dans son insertion professionnelle, son maintien dans l'emploi et sa reconversion / transition professionnelle. Elles sont mobilisables auprès du BASS / pôle handicap du Ministère, via l'adresse fonctionnelle : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr

L'intervention du FIPHFP est toutefois soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (sécurité sociale, mutuelle, PCH, etc.) ;
- Le FIPHFP prend en charge le surcoût lié à la compensation du handicap en milieu professionnel ;
- La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail ;
- La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur préconisation de la médecine professionnelle (médecin du travail ou médecin agréé si absence de médecin du travail) ;
- Des règles d'éligibilité : le respect des plafonds prévus par le catalogue des interventions du FIPHFP et la production des pièces justificatives pour chaque dépense, etc.

La convention signée entre le ministère en charge de l'agriculture et le FIPHFP permet de disposer d'une enveloppe budgétaire significative dédiée à l'accompagnement au reclassement et à la reconversion professionnelle des agents déclarés inaptes ou en PPR.

A titre d'exemple, le FIPHFP propose de participer au financement des actions de formation de l'agent reconnu BOETH engagé dans un reclassement ou bien dans une période de préparation au reclassement (PPR), dans la limite d'un plafond de 10 000€ et pour une durée maximale d'un an. Pour l'agent en PPR, la prise en charge est conditionnée à la signature d'une convention relative à la PPR signée entre l'employeur et l'agent (les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage restent à la charge de l'employeur).

Rappel de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) dans la fonction publique :

- Travailleurs disposant d'une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) notifiée par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou la Maison départementale de l'autonomie (MDA) ;
- Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;

- Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 la capacité de gain ou de travail ;
- Titulaires d'une rente d'accidents du travail ou maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% (rente d'incapacité permanente) ;
- Agents reclassés ou en période de préparation au reclassement (PPR) ;
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Titulaires d'un emploi réservé.

Pour en savoir plus

Le catalogue des interventions du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) étant amené à évoluer régulièrement, il est recommandé de consulter la dernière version en vigueur sur **le site du FIPHFP**, rubrique « Employeurs/Catalogue des interventions », ou bien de solliciter directement la référente handicap ministérielle[54].

Pour en savoir plus sur les **aides et mesures venant compenser les conséquences du handicap en milieu professionnel**, il est possible de consulter :
- la rubrique « Handicap et emploi » de l'intranet du ministère en charge de l'agriculture ;
- la rubrique Agents en situation de handicap au ministère en charge de l'agriculture - ChloroFil.fr ;
- le site internet du ministère dédié aux situations de handicap.

Pour **toute demande de remboursement,** total ou partiel, de dépenses liées à l'aménagement du poste et de l'environnement de travail, adresser le dossier au BASS / pôle handicap du Ministère (adresse fonctionnelle) : pole-handicap.sg@agriculture.gouv.fr.

[54] Des référents handicap de proximité ont été nommés en DR-I-AAF/DAAF et au sein des établissements supérieur agricole. Pour en savoir plus, contacter le service des ressources humaines de la structure. Les coordonnées de la référente handicap ministérielle sont disponibles sur l'intranet et sur le site du ministère dédié aux situations de handicap.

Ressources complémentaires

Portail de la fonction publique, « Engager une reconversion professionnelle ».

Portail de la fonction publique, « Le reclassement des fonctionnaires inaptes à l'exercice de leurs fonctions ».

Site du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Site du ministère en charge de l'agriculture dédié aux situations de handicap.

Rubrique « Handicap et emploi » sur l'intranet du ministère.

Guide **« Emploi des personnes handicapées et aménagement raisonnable »,** Défenseur des droits, 2017.

FIPHFP - **Kit pratique sur la période préparatoire au reclassement** (cadre juridique, documentation utile, outils mis à disposition).

Guide pratique **« Accompagner le reclassement des agents publics en situation de handicap et/ou rencontrant des problématiques de santé dans la fonction publique »** (84 pages), FIPHFP, février 2025.

Guide **« Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'Etat. La période de préparation au reclassement des fonctionnaires et le reclassement des agents publics de l'État »,** (86 pages), Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), janvier 2025.

FIPHFP, « Podcast Emploi § handicap, la fonction publique témoigne », Episode 2 portant sur la Période préparatoire au reclassement.

FIPHFP, webinaire sur le reclassement et la PPR, février 2022.

Ville de Paris, **« La période préparatoire au reclassement – Mode d'emploi »**, 2021 :
PPR-Mode-demploi.pdf (paris.fr)