

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 11 décembre 2023

RAPPORT POUR INFORMATION

Point d'étape sur l'accompagnement des agents inaptes à leur métier

La Direction des Ressources Humaines accompagne de manière pluridisciplinaire les agents en vue de leur maintien dans l'emploi tout au long de leur vie professionnelle.

Quand les problématiques de santé apparaissent et que le médecin du travail pose des restrictions au poste, le premier rôle des acteurs RH et de la prévention est de procéder à l'aménagement matériel, organisationnel voir humain du poste de travail de l'agent.

Si l'aménagement de poste n'est pas possible sur le lieu de travail de l'agent, une autre affectation est cherchée, dans le même métier au sein d'un autre service et/ou d'un autre établissement.

Quand les restrictions de l'agent sont telles que l'aménagement n'est plus suffisant ou impossible, l'agent est déclaré inapte à son métier mais apte à d'autres métiers. Dans ces situations, la chargée d'accompagnement parcours professionnels travaille avec l'agent la reconversion sur un autre métier compatible avec son état de santé. Ce nouveau projet professionnel est alors validé par le médecin du travail.

L'accompagnement des agents en situation d'inaptitude

Si l'agent est inapte à son emploi mais apte à d'autres emplois de son grade (ex : un agent polyvalent d'entretien en lycée inapte mais apte au poste d'agent d'accueil et d'information) on parle de repositionnement sur un autre emploi du grade.

Si l'agent est inapte à tous les emplois de son grade, la reconversion doit alors se faire dans un autre cadre d'emploi, on parle alors de reclassement. Quand un reclassement est demandé par le conseil médical, une période préparatoire au reclassement est proposée à l'agent.

Focus sur la période préparatoire au reclassement

La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif instauré par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 qui modifie le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ce dispositif s'inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé et sa durée maximale est d'un an.

Elle permet au fonctionnaire qui bénéficie d'un accompagnement personnalisé à l'élaboration d'un projet professionnel :

- de suivre des actions de formation,
- de bénéficier de périodes d'observation.
- de bénéficier de périodes de mission en situation.

Il s'agit d'une période d'activité considérée comme du service effectif. Le fonctionnaire perçoit donc son traitement et la collectivité a choisi de maintenir également le régime indemnitaire.

A l'issue de la PPR, l'agent présente une demande de reclassement et la collectivité lui propose un ou plusieurs postes compatibles avec son état de santé et correspondant au projet de reconversion, sous réserve que celui-ci soit présent au référentiel métier de la collectivité. Si l'agent refuse la PPR, il peut demander à bénéficier directement un reclassement professionnel.

La reconversion sur un nouveau métier

Que l'agent soit en repositionnement sur un autre emploi de son grade ou qu'il soit en période préparatoire au reclassement, le rôle de l'équipe pluridisciplinaire RH est :

- D'identifier le nouveau métier
- De vérifier sa compatibilité avec l'état de santé de l'agent
- De vérifier la faisabilité en terme de compétences présentes et à acquérir
- De définir et mettre en place un plan de formation
- D'identifier un ou plusieurs lieux d'immersion sur le nouveau métier avec la mise en place d'un tutorat

Pendant cette période l'agent est suivi par la chargée d'accompagnement parcours professionnels qui effectue des bilans réguliers des lettres de missions, fait le lien avec le service formation et les directions et/ou établissements. A noter que si l'agent accompagné travaille en lycée, cet accompagnement se fait en binôme avec le référent RH.

Situation actuelle et bilan 2022-2023

Actuellement 60 agents sont inaptes à leur métier et en attente d'être repositionné ou reclassé sur un nouveau métier **dont 3 agents au sein des services et des ports** et 57 agents au sein des EPLE.

Sur ces 60 agents :

- 18 sont actuellement en parcours de reconversion et en activité :
 - o 11 sont en PPR (**dont 2 agents des services et ports**)
 - o 5 sont positionnés en lettre de mission apprenante au sein d'un établissement
 - o 2 ont repris sur un poste aménagé et travaille en parallèle une reconversion médicale sur un métier adapté à leur santé (prévention de l'inaptitude)
- 18 ne sont pas aptes aujourd'hui à retravailler. Pour ces agents, nous avons connaissance de l'avis d'inaptitude mais leur état de santé non encore consolidé ne nous permet pas de commencer le parcours de formation et de reconversion.
- 24 attendent d'être repositionnés ou reclassés sur un poste vacant
 - o 2 agents ont déjà reçu plusieurs propositions qu'ils ont refusé
 - o 1 agent a refusé d'entrer en PPR
 - o 12 sont actuellement accompagnés et attendent qu'un poste ou une lettre de mission puisse leur être proposé dans un périmètre géographique compatible avec leur vie personnelle (**dont 1 agent des services et ports**). Dans l'attente, avec l'accord de l'agent et de son médecin traitant, des formations sont réalisées sur le temps d'arrêt afin d'anticiper au maximum la reprise.
 - o 9 sont actuellement en début d'accompagnement suite à la réception de l'avis d'inaptitude et le travail sur le nouveau projet commence.

Bilan des fins d'accompagnement - 2022

Sur l'année 2022, 19 agents dont 17 agents des lycées et **2 agents des services et ports** sont sortis de l'accompagnement suite à une inaptitude à leur emploi

- **12 ont été affectés sur un poste pérenne** dans un nouveau métier :
 - o 9 sur des postes d'agents d'accueil et d'information en lycée (**dont 1 agent des services et ports**)
 - o 3 sur des postes de managers en lycée (**dont 1 agent des services et ports**)
- **7 sont partis en retraite** (tous des agents des EPLE)
 - o 5 en retraite de droit
 - o 2 en retraite pour invalidité

Bilan des fins d'accompagnement – au 1^{er} septembre 2023

Au 1^{er} septembre 2023, 25 agents sont sortis de l'accompagnement suite à une inaptitude à leur emploi (**dont 1 agent des services et des ports**)

- **7 ont été affectés sur un poste pérenne** d'agent d'accueil et d'information en lycée
- **8 sont partis en retraite**
 - o 3 en retraite de droit (**dont 1 agent des services et des ports**)
 - o 5 en retraite pour invalidité
- **10 ont déposé une demande de retraite pour invalidité** actuellement en cours d'instruction

En conclusion

Le dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle se professionnalise depuis plusieurs années. La réalisation de bilans professionnels internes, le dispositif de découverte métier ainsi que l'apprentissage en situation de travail par les lettres de mission, sont autant de dispositifs qui permettent à l'agent d'anticiper, de se préparer et d'apprendre à son rythme un nouveau métier.

Par ailleurs, l'évolution de la réglementation avec l'instauration de la PPR, le fait de pouvoir amorcer le plan de formation avant la reprise nous permet d'aller plus loin dans l'anticipation et la professionnalisation pas à pas des agents inaptes dans l'apprentissage d'un nouveau métier.

Le nombre de solutions en terme de postes disponibles reste stable dans le temps et dépend des mouvements de personnels (mobilités, départ en retraite), en revanche la mise en place des parcours de professionnalisation (PPR ou or PPR) réduit le temps passé en arrêt pour les agents et leur permet de reprendre confiance en eux à leur rythme, avant leur affectation sur un poste définitif.

En revanche, nous constatons une augmentation des demandes de retraites pour invalidité. L'allongement de l'âge de départ à la retraite associé à la population lycée et services sur des métiers techniques pour majorité vieillissante, accentue la probabilité d'arriver en fin de carrière en présentant des problématiques de santé.

L'anticipation de l'accompagnement des parcours, et ceux dès les premières années d'emploi, est un des leviers pour répondre à cette situation. C'est pourquoi les ateliers à la construction du projet professionnel, au repérage de ses compétences transférables, aux outils de la mobilité sont proposés. Cette dynamique continuera à se développer en 2024 par la mise en place de sensibilisations à destination des agents exerçant des métiers à risque d'usure professionnelle leur permettant d'amorcer la réflexion sur leur parcours professionnel avant que les problèmes de santé apparaissent.