

**FORMATION SPECIALISEE DE SITE  
DES LYCEES ET DU CREPS**

**REUNION DU 20 FEVRIER 2024**

-----  
**RAPPORT POUR INFORMATION**

**Point d'étape sur l'accompagnement des agents inaptes à leur métier et leur repositionnement sur un poste d'agent d'accueil et d'information**

---

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 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 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 le référent RH et la chargée d'accompagnement parcours professionnels qui effectuent ensemble des bilans réguliers des lettres de missions, font le lien avec le service formation et les établissements.

### **Situation des agents repositionnés sur des fonctions d'agent d'accueil et d'information**

---

Sur l'année 2022, **8 agents ont été affectés de manière pérenne** sur des postes d'agents d'accueil et d'information en lycée

A la rentrée scolaire 2023-2024, **7 agents ont été affectés de manière pérenne** sur des postes d'agents d'accueil et d'information en lycée.

**La particularité du métier d'agent d'accueil et d'information en lycée** est que bien souvent celui-ci est logé par nécessité absolue de service. Cela implique bien souvent pour les agents un déménagement, plus ou moins éloigné de leur secteur d'origine, et une amplitude de travail plus importante.

Chaque situation étant unique, un travail fin est mené avec chaque agent pour définir avec lui ses possibilités et ses contraintes :

- Demandes de l'agent par rapport à sa situation personnelle :
  - o Zones géographiques souhaitées
  - o Composition de la famille
  - o Présence d'animaux domestiques...
- Contraintes liées à la situation médicale :
  - o Horaires adaptés pour des soins
  - o Grand ou petit établissement
  - o Présence d'ascenseurs...

Il est à noter, que le médecin du travail est sollicité une nouvelle fois pour valider définitivement le poste proposé si des questions se posent vis-à-vis des restrictions médicales de l'agent. La fiche de poste est alors transmise au médecin afin qu'il puisse revérifier avec l'agent qu'il soit en capacité de réaliser les différentes activités.

Dans certains établissements, la fonction d'agent d'accueil et d'information est complétée par des missions complémentaires. Une étude est alors réalisée afin de vérifier la faisabilité du projet au regard des restrictions médicales de l'agent.

A chaque poste proposé aux agents, une présentation à l'établissement est organisée. Cela permet d'appréhender le nouvel environnement de travail professionnel comme personnel (logement, situation de l'établissement dans la ville...). Quand une proposition est faite, elle tient compte au maximum des demandes et possibilités d'agent. Des aménagements sont parfois à réaliser avant la prise de poste. C'est pourquoi l'attente est parfois longue avant qu'une affectation définitive soit trouvée. Ce temps, permet souvent de maximiser les chances de réussite de l'intégration de l'agent car la solution retenue est alors la plus favorable pour lui.