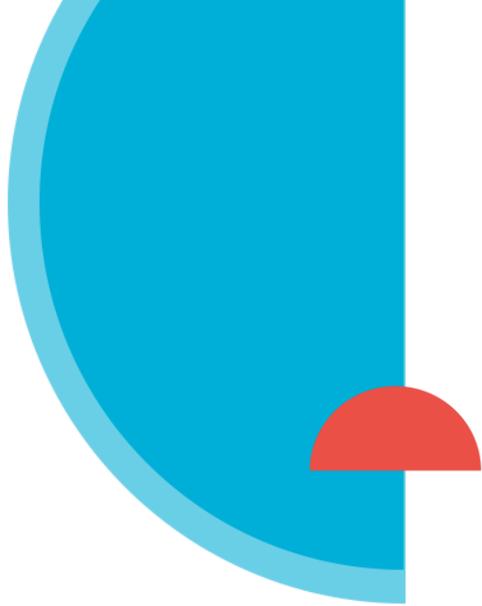




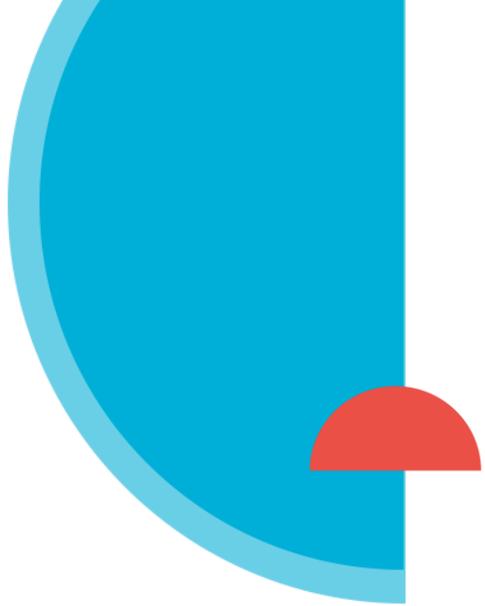
HANDI-PACTE OCCITANIE

WEBINAIRE – ACCOMPAGNER LE RECLASSEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

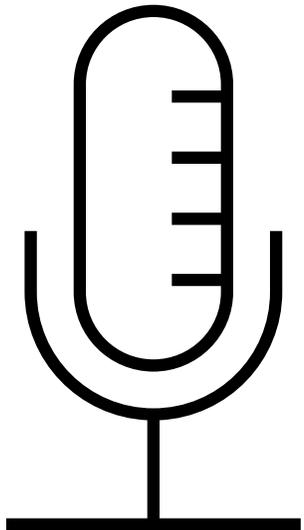
MARDI 4 FÉVRIER 2025, 10H-12H30



***Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps
d'échange !***



Introduction : le mot du FIPHFP



Marc GUERRIER DE DUMAST
DTH du FIPHFP en Occitanie

Un webinaire présenté par :



 Pierre Jolidon

amn4os
groupe



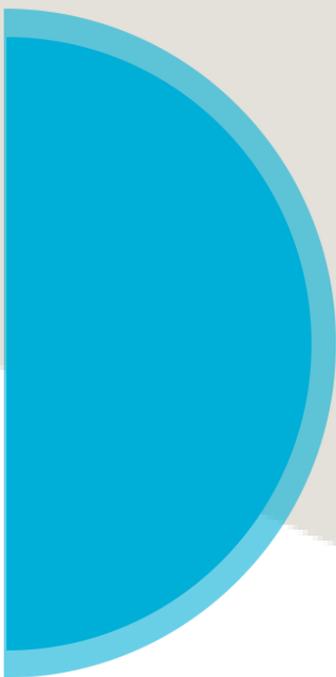
- **Juriste** en droit public
- **Animateur** du Handi-Pacte Occitanie
- Appui à l'élaboration de **conventions FIPHFP / politiques handicap**
- **Formateur** sur les sujets liés au handicap (acteurs RH, référents handicap, partenaires sociaux, ...)
- **Chargé d'enseignement** pour l'Université de BFC (master 2)

 Florent Le Fraper Du Hellen

 **GERESO**
FORMATION | CONSEIL | ÉDITION



- **Responsable développement fonction publique/juriste consultant** chez GERESO
- **juriste contentieux** cabinet d'avocat avec expertise en droit de la Fonction publique
- Intervenant **du recrutement à la retraite des agents publics** en formation, conseil et contentieux



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter le dispositif **Handi-Pacte Occitanie** et les **principales productions** réalisées par notre équipe à destination des employeurs publics



Présenter le **guide dédié au reclassement des agents en situation de handicap** dans la Fonction Publique



Présenter les **points clés** à retenir : volet juridique, cas pratiques, etc.





1/ Un guide en libre téléchargement

Le guide du reclassement

Un guide élaboré dans un premier temps en 2022, puis mis à jour fin 2024

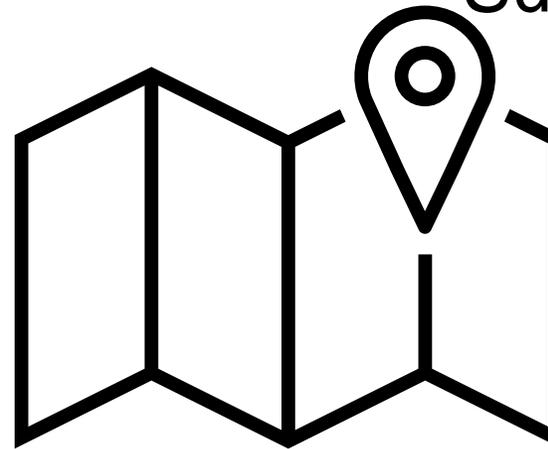


FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Où le trouver ?

Suivez le **guide** !



Le guide du reclassement



Ce guide, relu par la DGAFP, est construit autour des rubriques suivantes :

1/ Le cadre juridique
en vigueur

2/ La procédure de
reclassement pour les
titulaires, contractuels
et stagiaires

3/ Cas pratiques

4/ Les outils et
dispositifs pouvant être
mobilisés pour
accompagner les
agents

5/ Dispositifs mis en
place par les
employeurs en
Occitanie



2/ Le cadre juridique du reclassement

Différentes notions

Restrictions ≠ incapacité

Opportunité de faire autrement
Objectif : écarter les situations de travail **dangereuses** pour la santé de l'agent.

Inaptitude

Impossibilité pour un agent d'exercer son activité professionnelle au sein de son **administration**, du fait d'une dégradation de son état de santé physique ou mentale.

Invalidité

Inaptitude de l'agent aux emplois de son grade sans possibilité de reclassement.

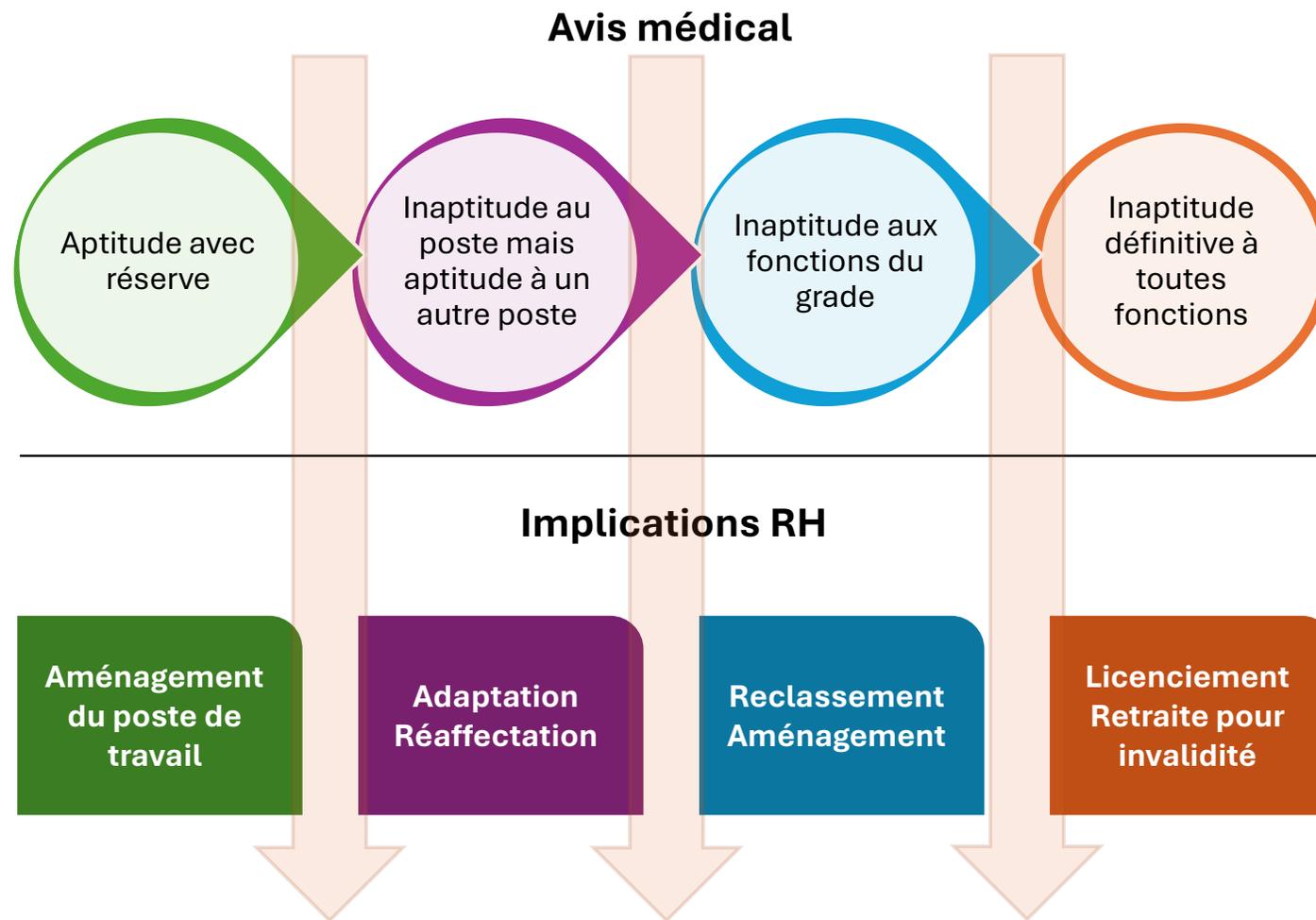
Handicap

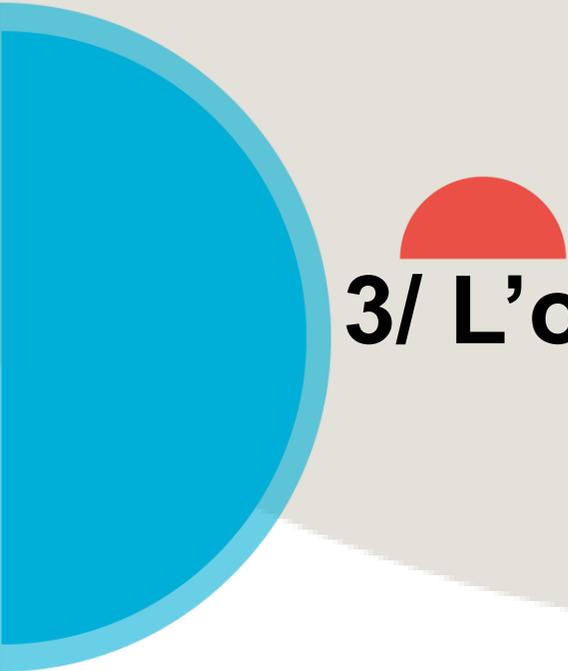
Au travail : « toute personne dont **les** possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique »

Le cadre juridique du reclassement



Quand débute la démarche de reclassement ?





3/ L'obligation de reclassement pour les titulaires

L'obligation de reclassement pour les titulaires



Le principe



Le **droit au reclassement professionnel** pour inaptitude physique est un principe général du droit (Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868) :

« Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à son employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement. »

La procédure est prévue, pour les agents titulaires, par 3 décrets :

- **Fonction Publique d'Etat** : décret n°84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'état en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- **Fonction Publique Territoriale** : décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- **Fonction Publique Hospitalière** : Décret n°89-376 du 8 juin 1989 pris pour l'application de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif au reclassement des fonctionnaires pour raisons de santé.

L'obligation de reclassement pour les titulaires



Le principe

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, que ce soit de façon **temporaire ou permanente**, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, **l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à la demande de l'agent, engager une procédure de reclassement statutaire.**

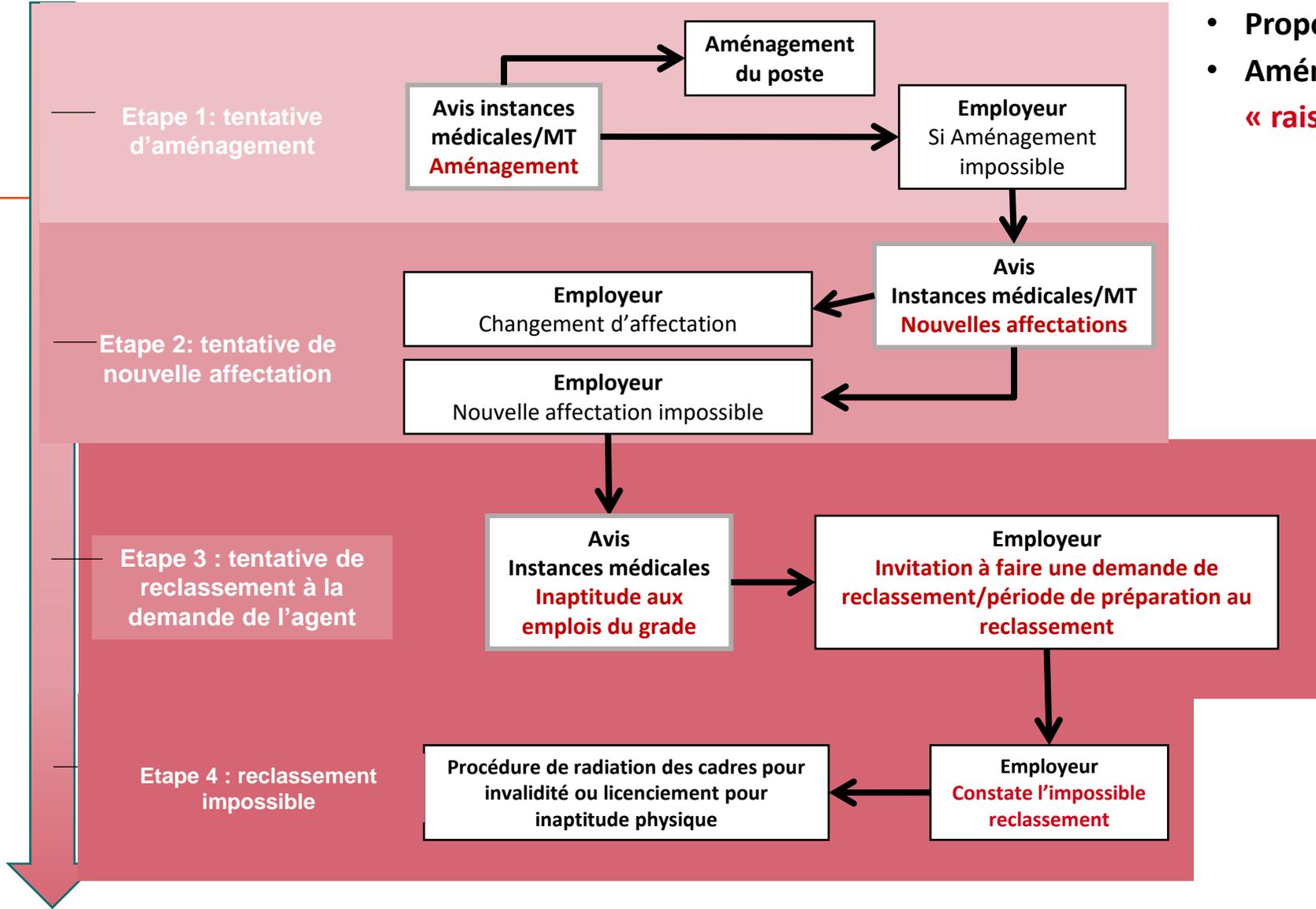
Le reclassement est, de principe, **subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.** Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours.

En vue de permettre ce reclassement, **l'accès à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés**, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps/emplois/cadres d'emplois.

Le reclassement peut se faire par :

- Concours
- Détachement
- Intégration directe

L'obligation de reclassement pour les titulaires

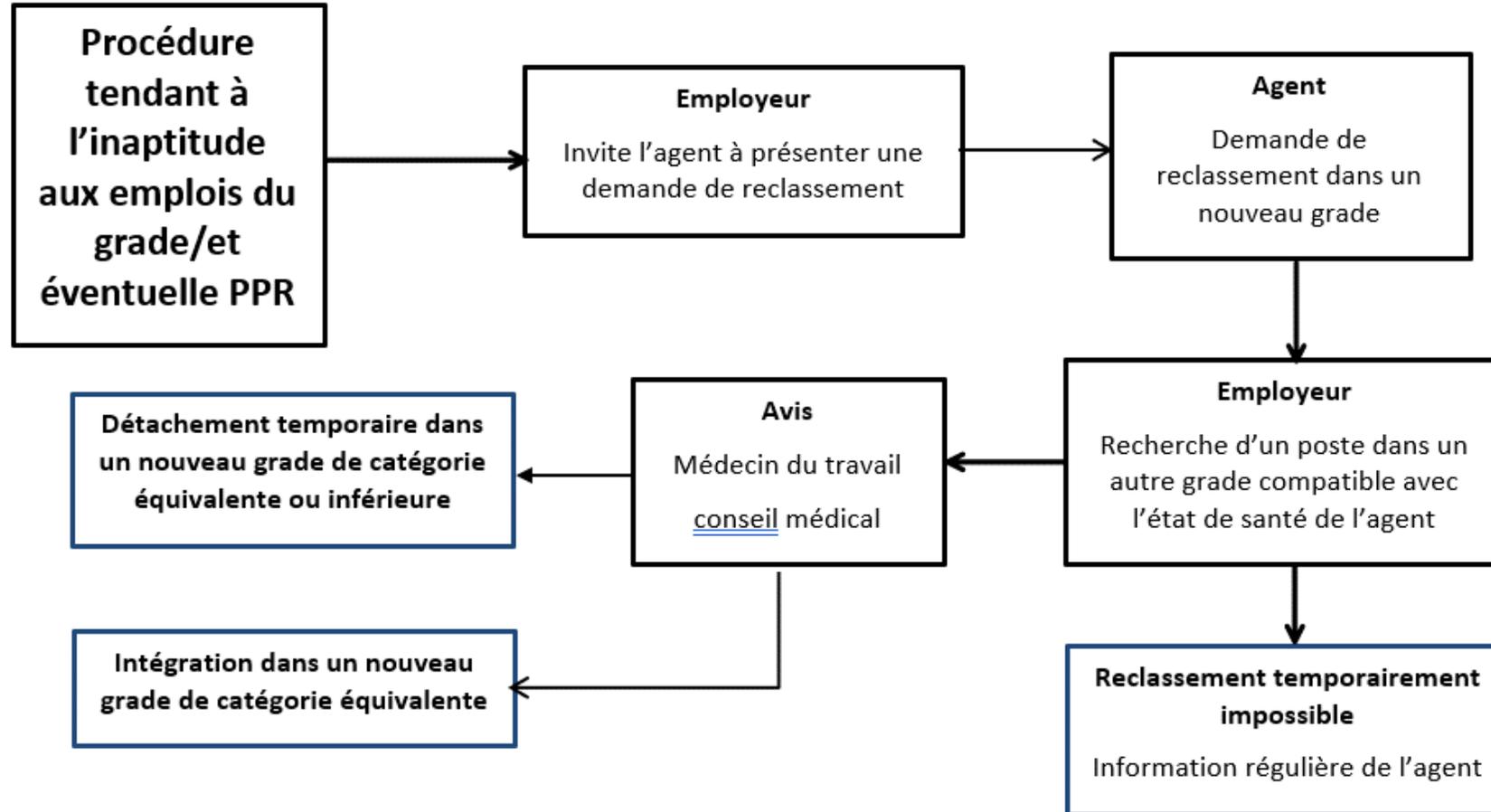


- Proportionnalité
- Aménagement « raisonnable » du poste

- Coût
- Taille et les moyens de l'établissement
- Possibilité d'obtenir des aides d'un fonds public.

BOE

La procédure de reclassement



La procédure de reclassement

Si un fonctionnaire a été déclaré **inapte après une période de congé de maladie** et que le comité médical n'a pas encore évalué sa capacité à occuper un autre emploi, l'autorité ne peut le placer en disponibilité d'office sans lui donner la possibilité de demander un reclassement.

CAA de LYON, 28/02/2024, 22LY01266

L'obligation de l'administration d'inviter l'agent à présenter une demande de reclassement **n'est pas limitée à des cas d'inaptitude définitive.**



L'invitation à demander un reclassement est une garantie !!

Les dispositions de la loi **n'obligent pas l'employeur à imposer un reclassement**, mais l'invitent à permettre à l'employé de présenter une demande de reclassement.

CAA de TOULOUSE, 24/05/2022, 20TL20098

L'obligation de reclassement pour les titulaires

Les conséquences

Quelles sont les conséquences d'un reclassement ?



L'impact sur la carrière : Le reclassement se traduit par un **détachement** dans un nouveau grade donc l'agent relèvera d'une nouvelle grille avec son rythme d'avancement

La rémunération

~~Primes liées à l'exercice des fonctions~~



Garantie indiciaire

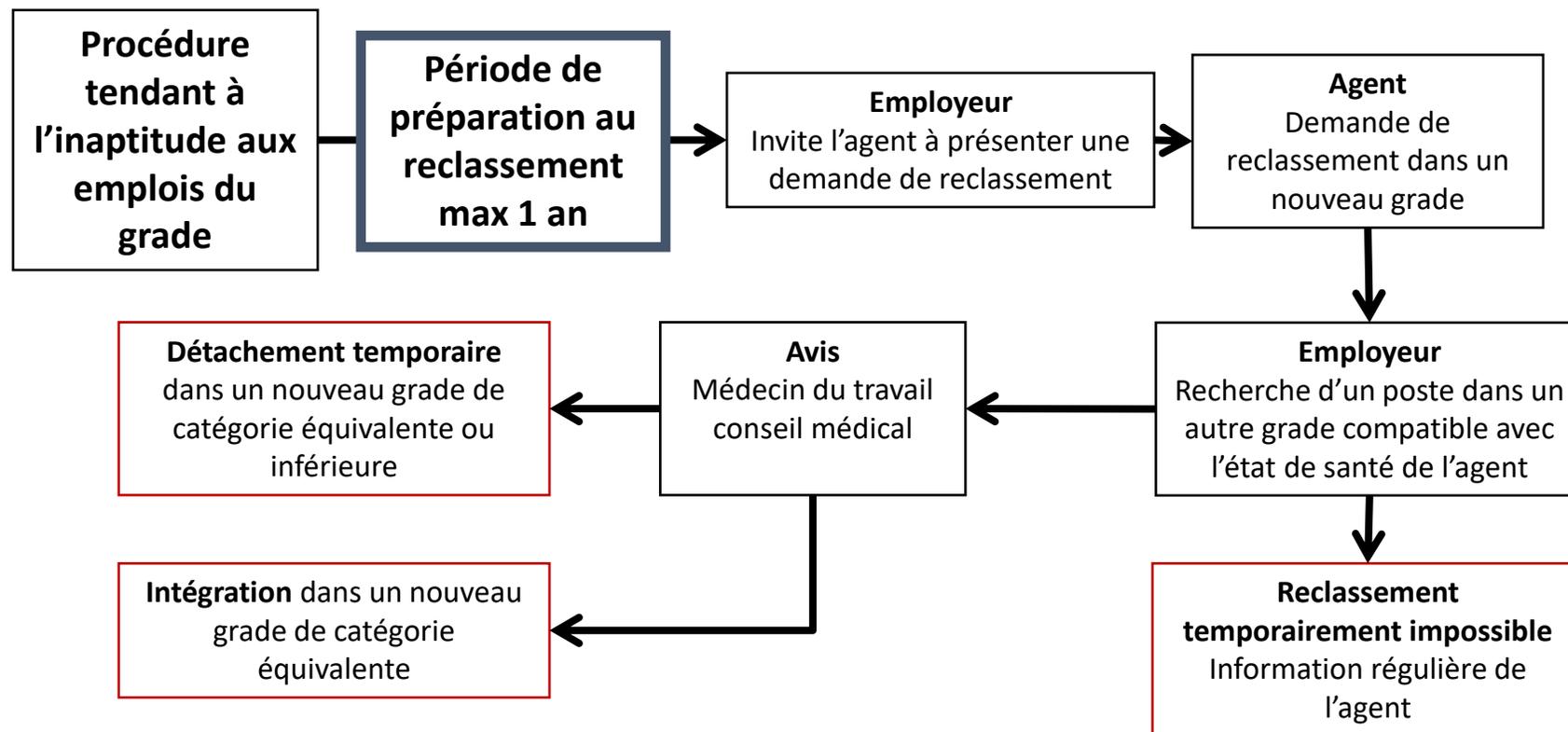
La retraite :

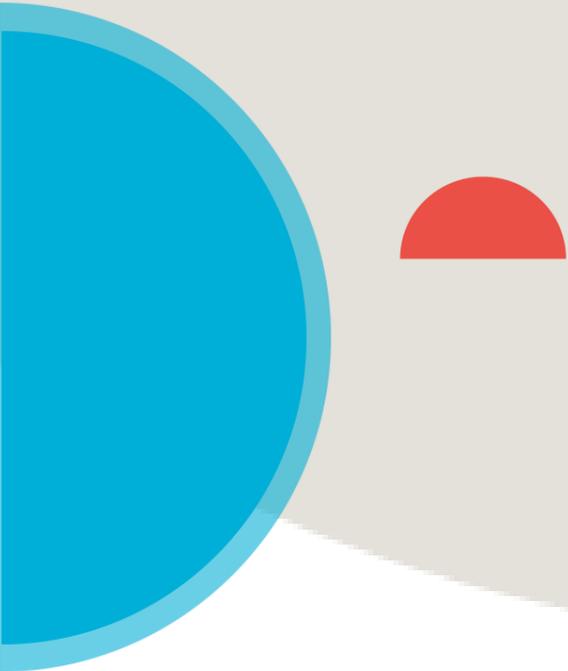
Sur la catégorie active pas d'impact si la conditions de **17 ans** de catégorie active est remplie.

Il peut y avoir un impact sur la **limite d'âge**



L'obligation de reclassement pour les titulaires





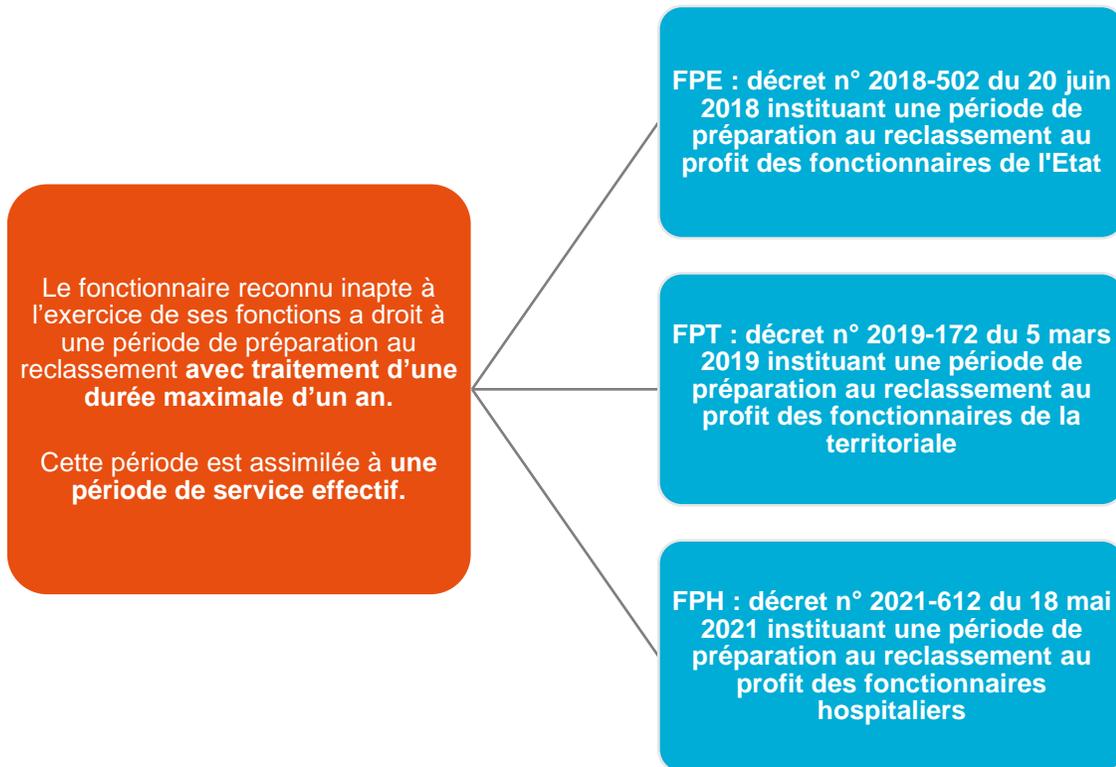
Zoom : la PPR



Zoom : la PPR



Plusieurs décrets d'application, propres à chaque Fonction Publique, précisent les modalités de mise en œuvre de la PPR :



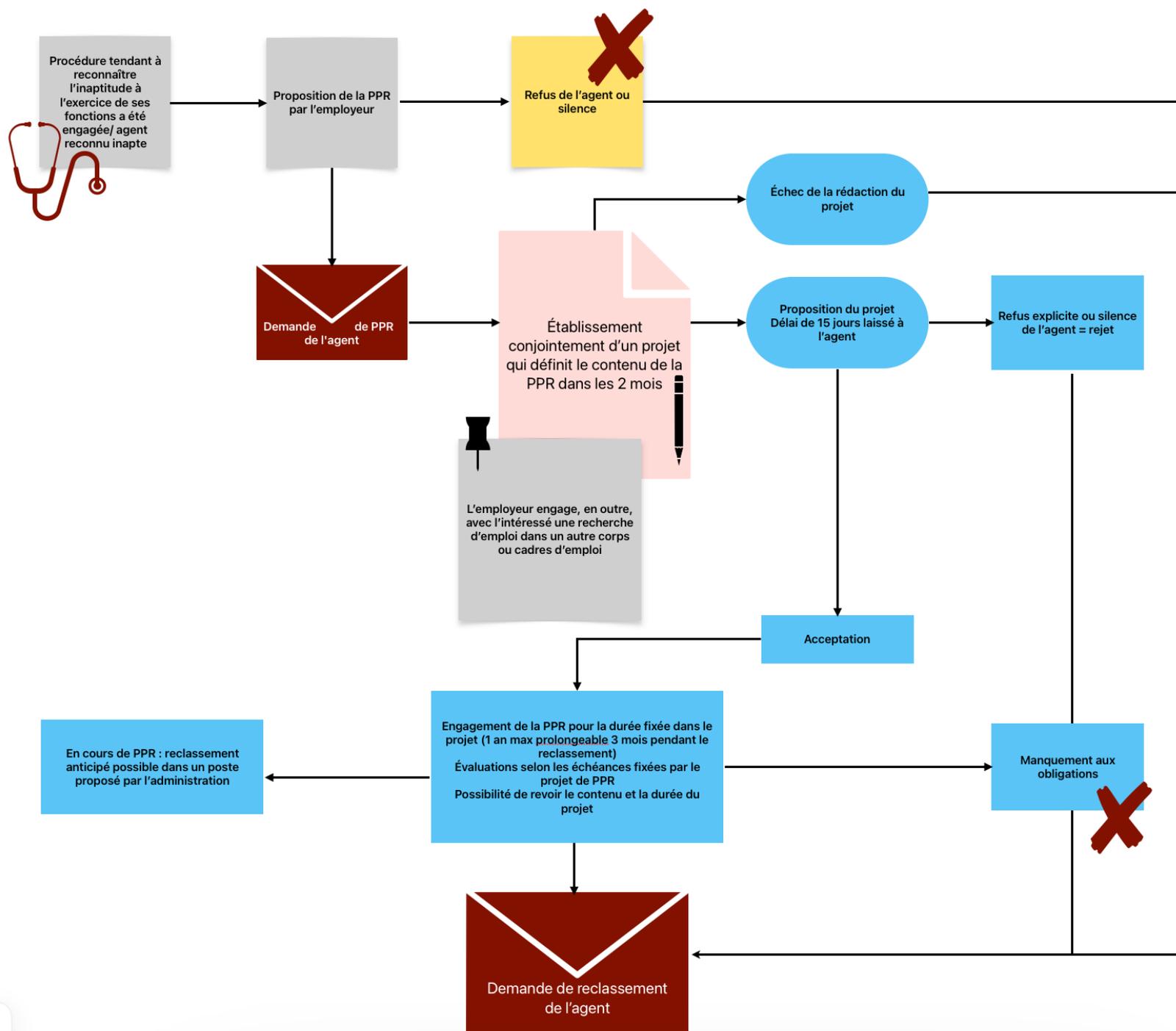
Ces décrets d'application ont été **complétés en 2022** par plusieurs textes :

- Fonction Publique Territoriale : décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 .
- Fonction Publique Hospitalière : décret n° 2022-630 du 22 avril 2022
- Fonction Publique d'Etat : décret n° 2022-632 du 22 avril 2022



Zoom : la PPR

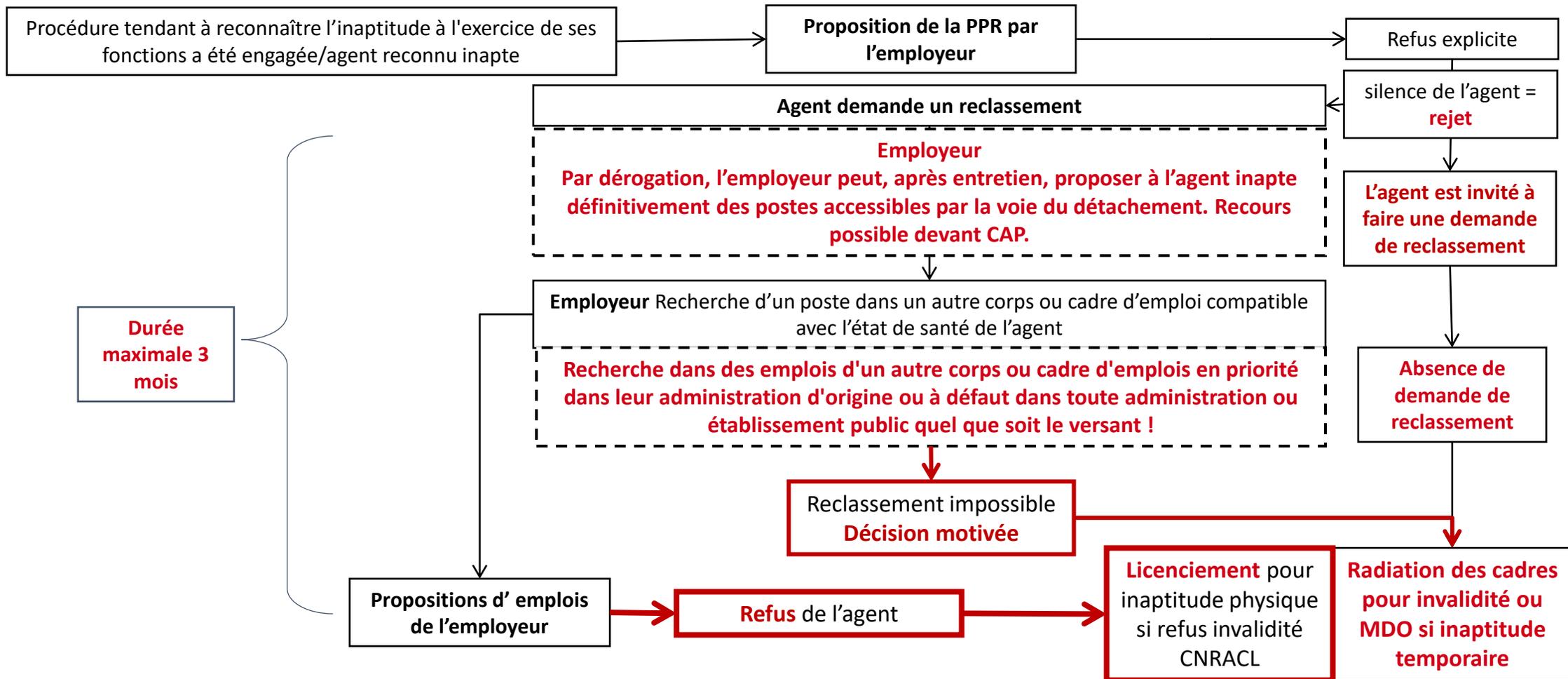
Schéma d'application de la PPR :





Zoom : la PPR

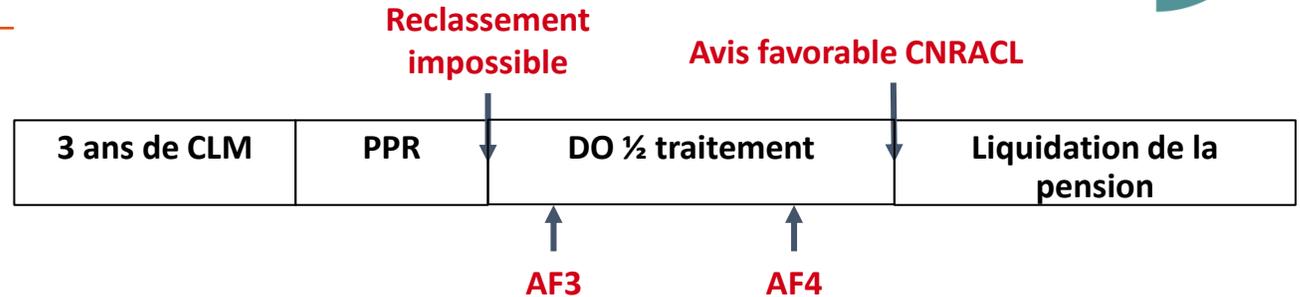
L'issue de la PPR :



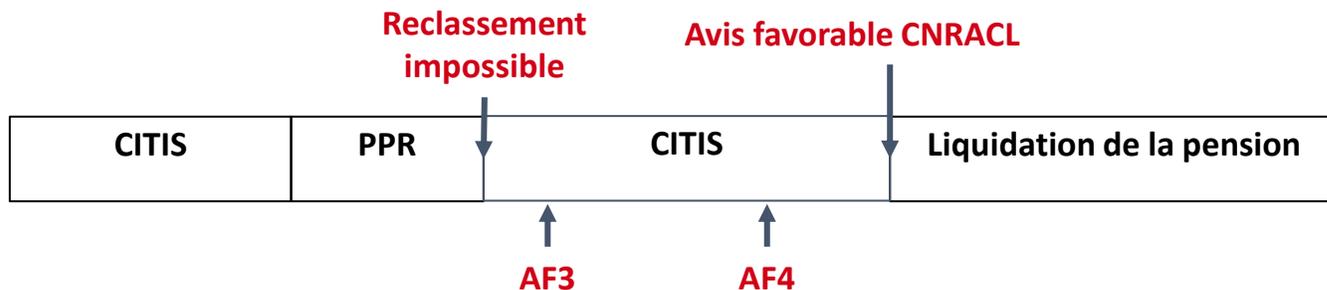
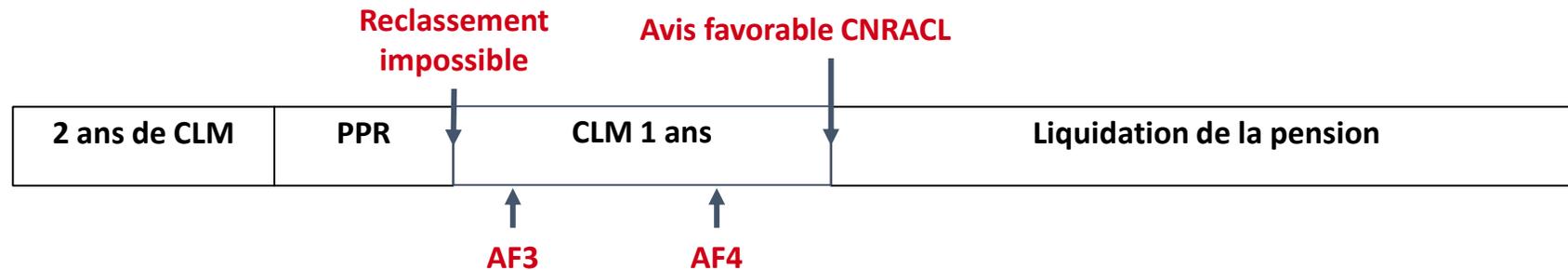
Zoom : la PPR

L'issue de la PPR :

Droits à congés épuisés avant le PPR



Droits à congés non épuisé avant la PPR



Le fonctionnaire bénéficiaire d'un CITIS conserve l'intégralité de son traitement **jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite.**

Article L822-22 du CGFP



Les ressources à votre disposition : le kit PPR



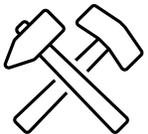
Le « kit PPR » mis à disposition en février 2023



Un kit est composé d'une soixantaine de documents dont **35 outils personnalisables** et **prêts à l'emploi**.

Il est structuré autour de **trois rubriques principales** :

- Le **cadre juridique** : bases légales propres à chaque Fonction publique
- Des **documentations utiles** : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- Les **outils**



Les ressources à votre disposition : le kit PPR



Le « kit PPR » mis à disposition en février 2023

Le dossier **3/ Les outils** est décliné en 7 rubriques, correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement. Chaque sous-dossier comprend plusieurs outils qui poursuivent des objectifs distincts.

1. L'ouverture
du dossier

2. L'évaluation
du besoin

3. Conventions,
annexes et
avenants

4. L'information
des bénéficiaires

5. L'évaluation

6. La fin de la
PPR

7. Les kits
complets
« inspirants »



Les outils à votre disposition : le kit PPR



Replay du webinaire : « Le maintien dans l'emploi des agents titulaires » :

WEBINAIRE - Le maintien dans l'emploi des agents tit...

BIENVENUE !

Anfh Association nationale pour la formation et le développement du personnel hospitalier

Le maintien dans l'emploi des agents titulaires
Aménagement et changement d'affectation

Florent LE FRAPER DU HELLEN

Regarder sur YouTube

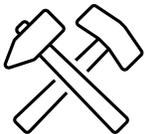
GERESO

Le maintien dans l'emploi des agents titulaires

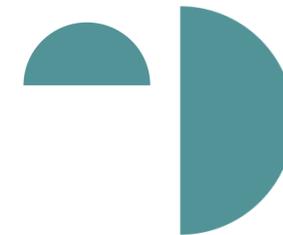
<https://www.youtube.com/watch?v=cO0WWjUSaME>



1h16'

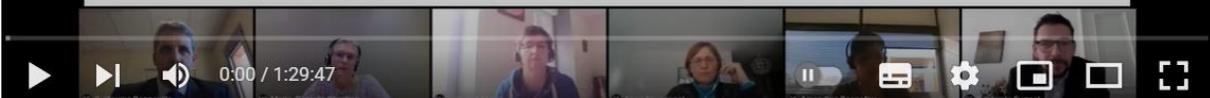


Les outils à votre disposition : le kit PPR



WEBINAIRE
Reclassement et PPR

Le 08 février 2022



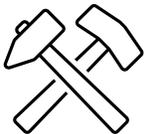
Le reclassement et la Période préparatoire au reclassement (PPR), organisé par le Handi-Pacte AURA

<https://www.youtube.com/watch?v=oNqcdUMoQW0>



1h29'

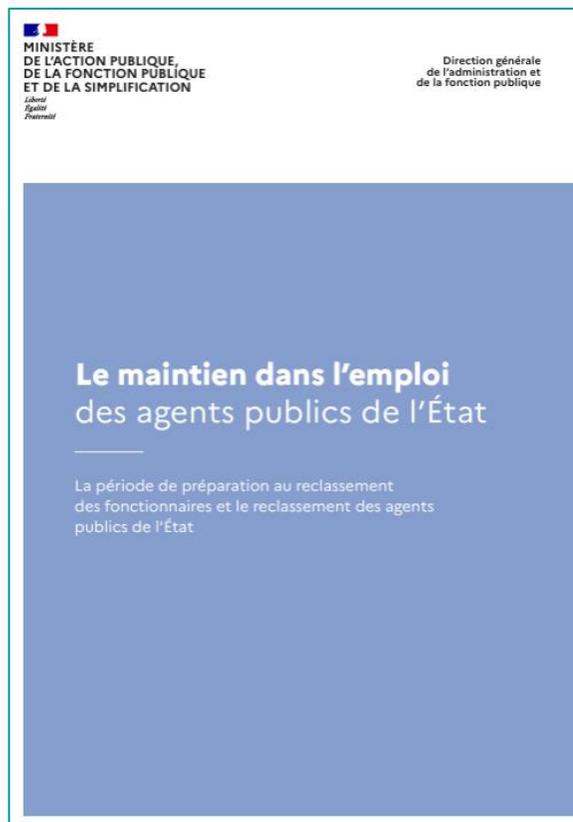




Les ressources à votre disposition : le guide de la DGAFP



Un guide mis en ligne par la DGAFP en janvier 2025



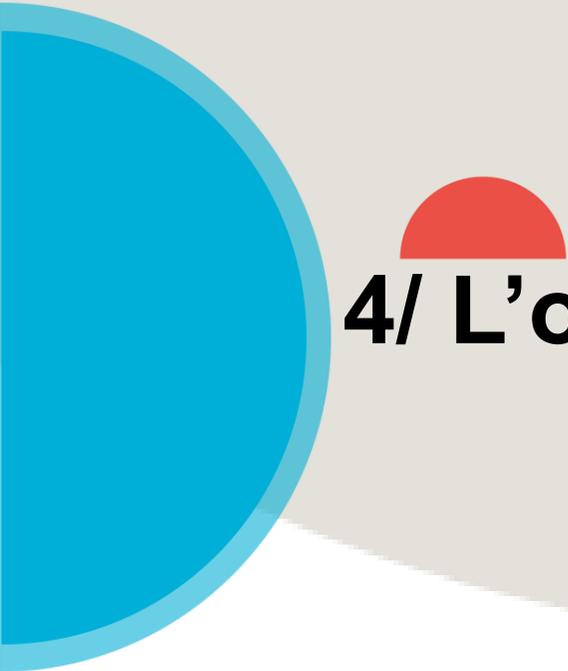
Retrouvez l'ensemble des règles relatives à la mise en œuvre de ces procédures au sein de la fonction publique de l'État dans le guide dédié élaboré par la DGAFP.

Ce guide est accompagné d'une série de recommandations, bonnes pratiques et modèles qui permettent une meilleure appropriation du dispositif par les administrations et par les agents concernés, et répond à l'une des priorités fixées dans le 1er Plan Santé au travail dans la fonction publique.

Vos questions / réponses



Vos questions



4/ L'obligation de reclassement pour les contractuels

L'obligation de reclassement pour les contractuels



Le principe

Fonction Publique d'Etat

- Article 17-3°) a) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :
- Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
- L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.
- L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.
- L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. »

Fonction Publique Territoriale

- Article 17-3°) a) du décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret du 3 novembre 2014 :
- Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
- L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.
- L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent.
- L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. »

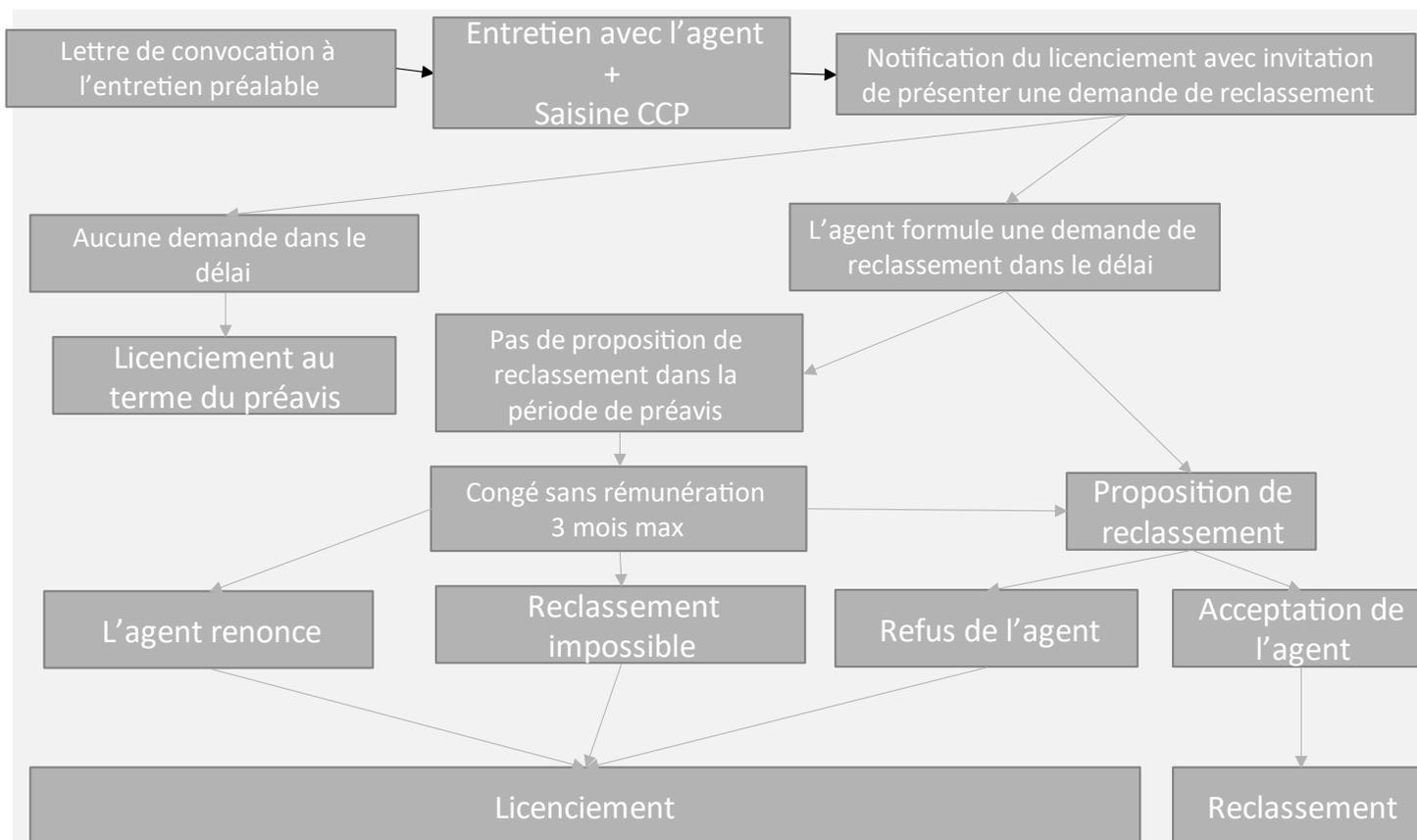
Fonction Publique Hospitalière

- Article 17-1.-II du décret du 6 février 1991 modifié par le décret du 5 novembre 2015 :
- Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
- L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.
- La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.
- L'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.
- Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
- En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévu au chapitre II du titre XI.

L'obligation de reclassement pour les contractuels



La procédure

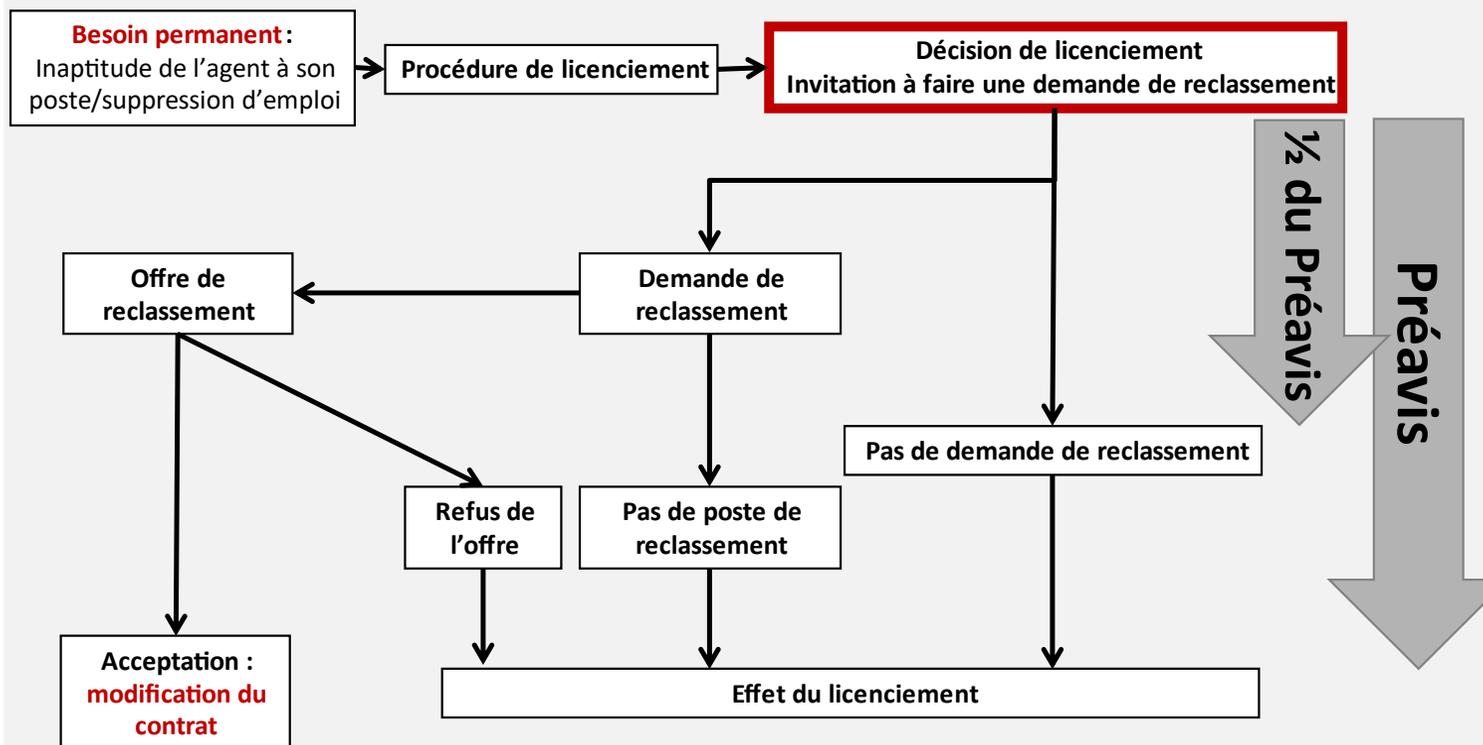


Délai pour présenter une demande de reclassement

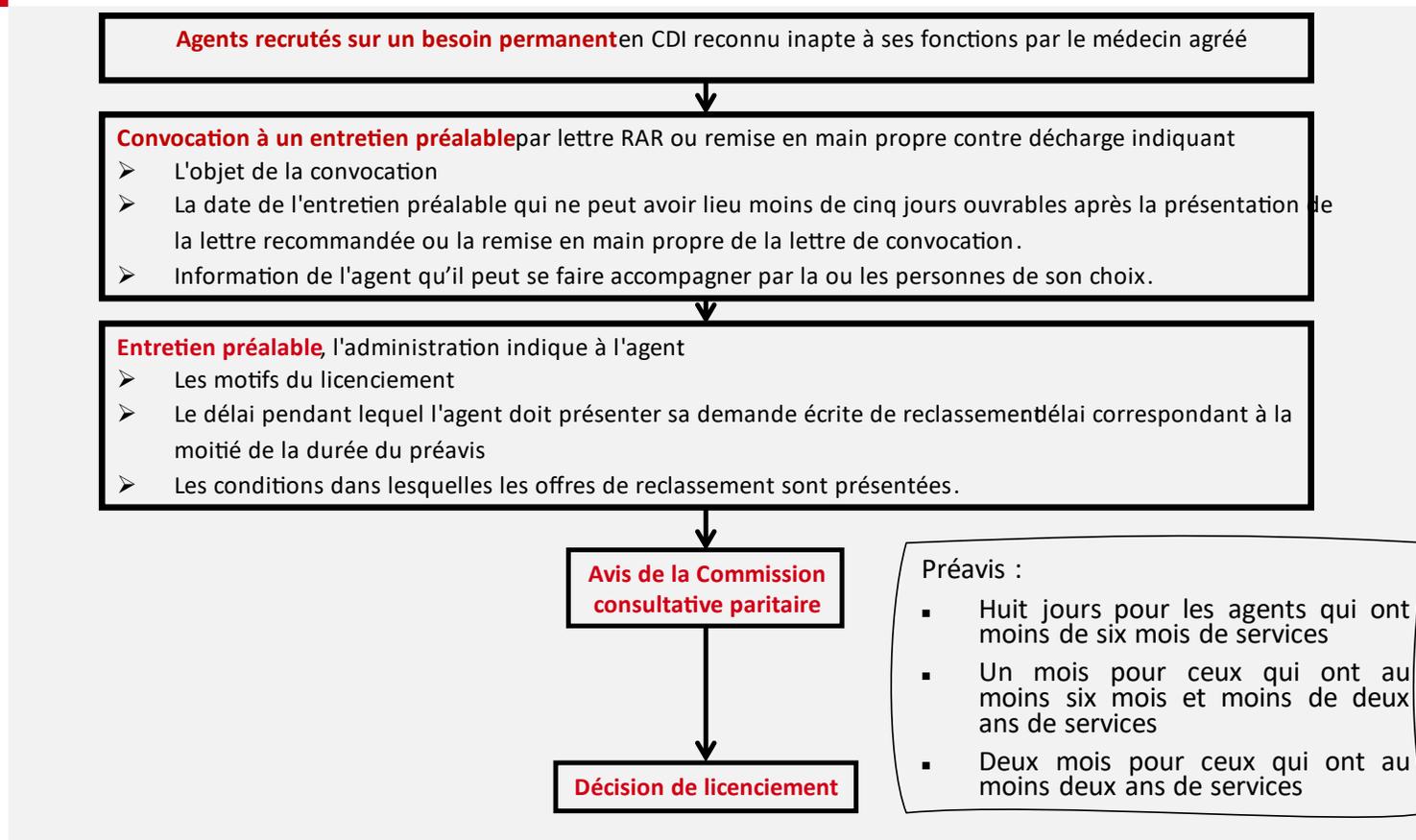
Ancienneté de l'agent	préavis	Délai applicable
< 6 mois	8 jours	4 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	15 jours
> 2 ans	2 mois	1 mois

L'obligation de reclassement pour les contractuels

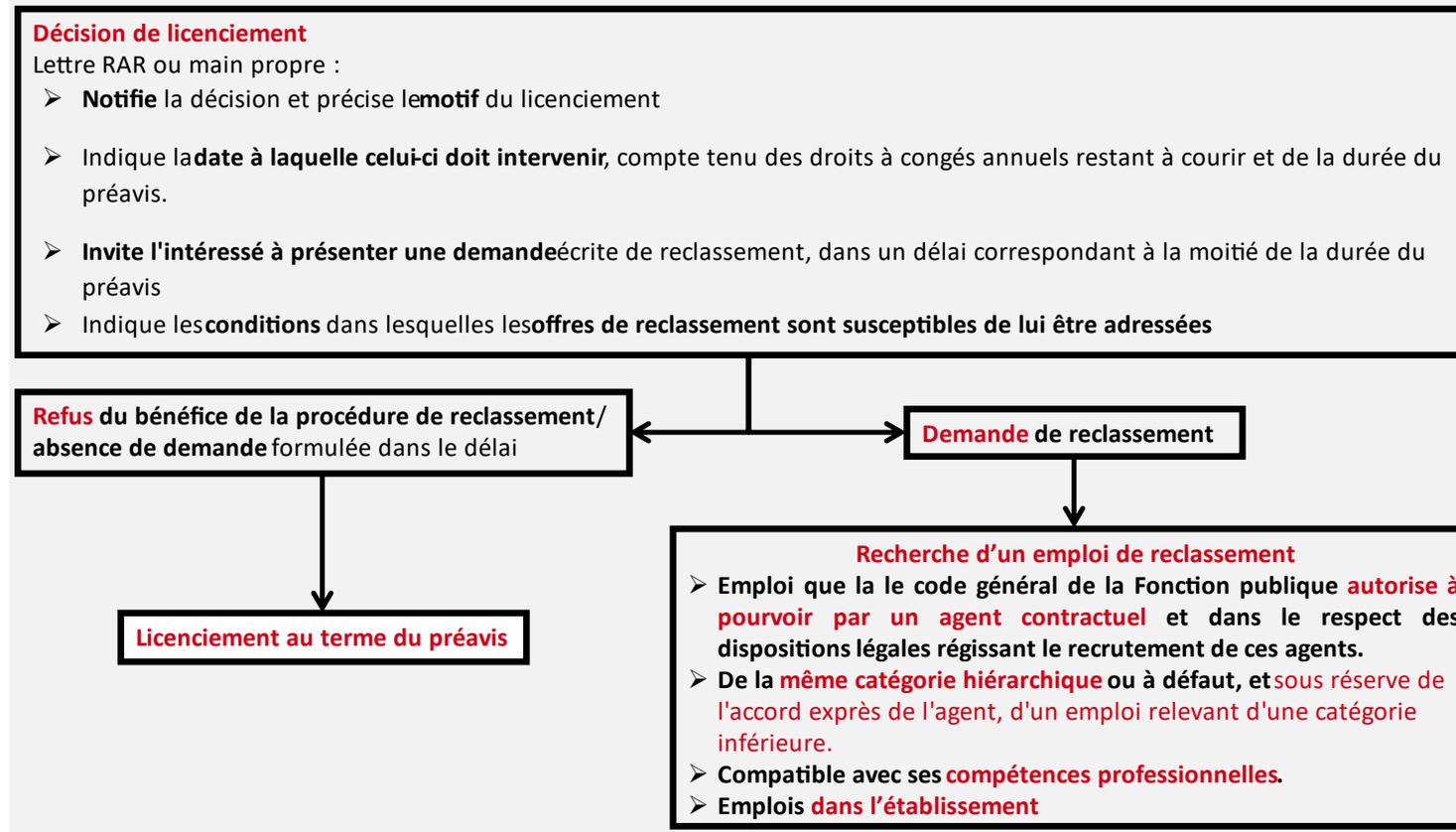
Quand proposer le reclassement ?



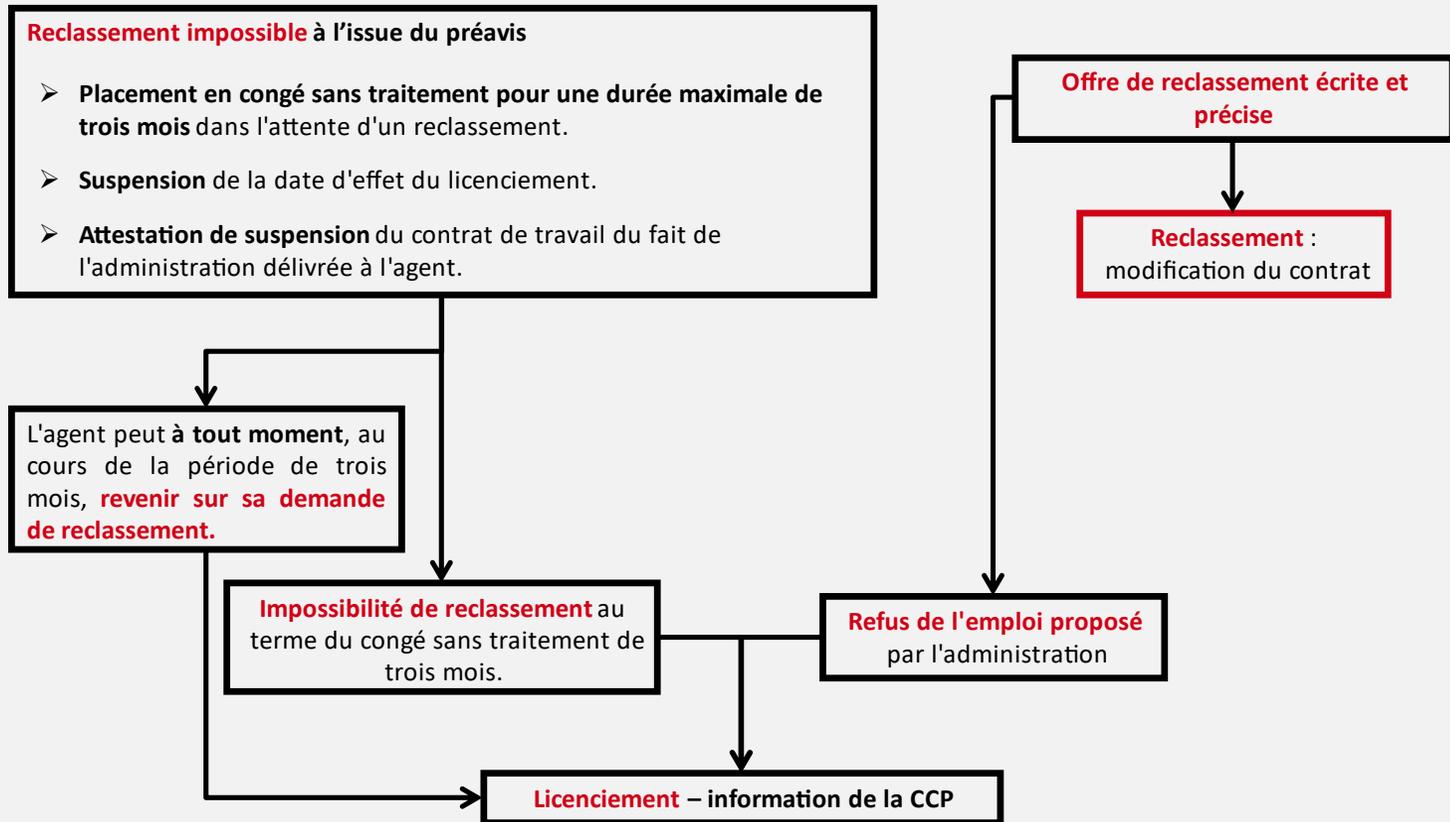
L'obligation de reclassement pour les contractuels

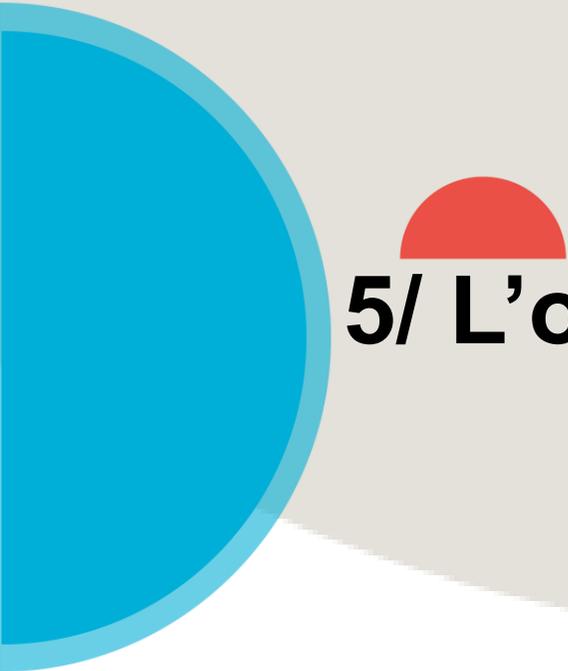


L'obligation de reclassement pour les contractuels



L'obligation de reclassement pour les contractuels





5/ L'obligation de reclassement pour les stagiaires ?

L'obligation de reclassement pour les stagiaires



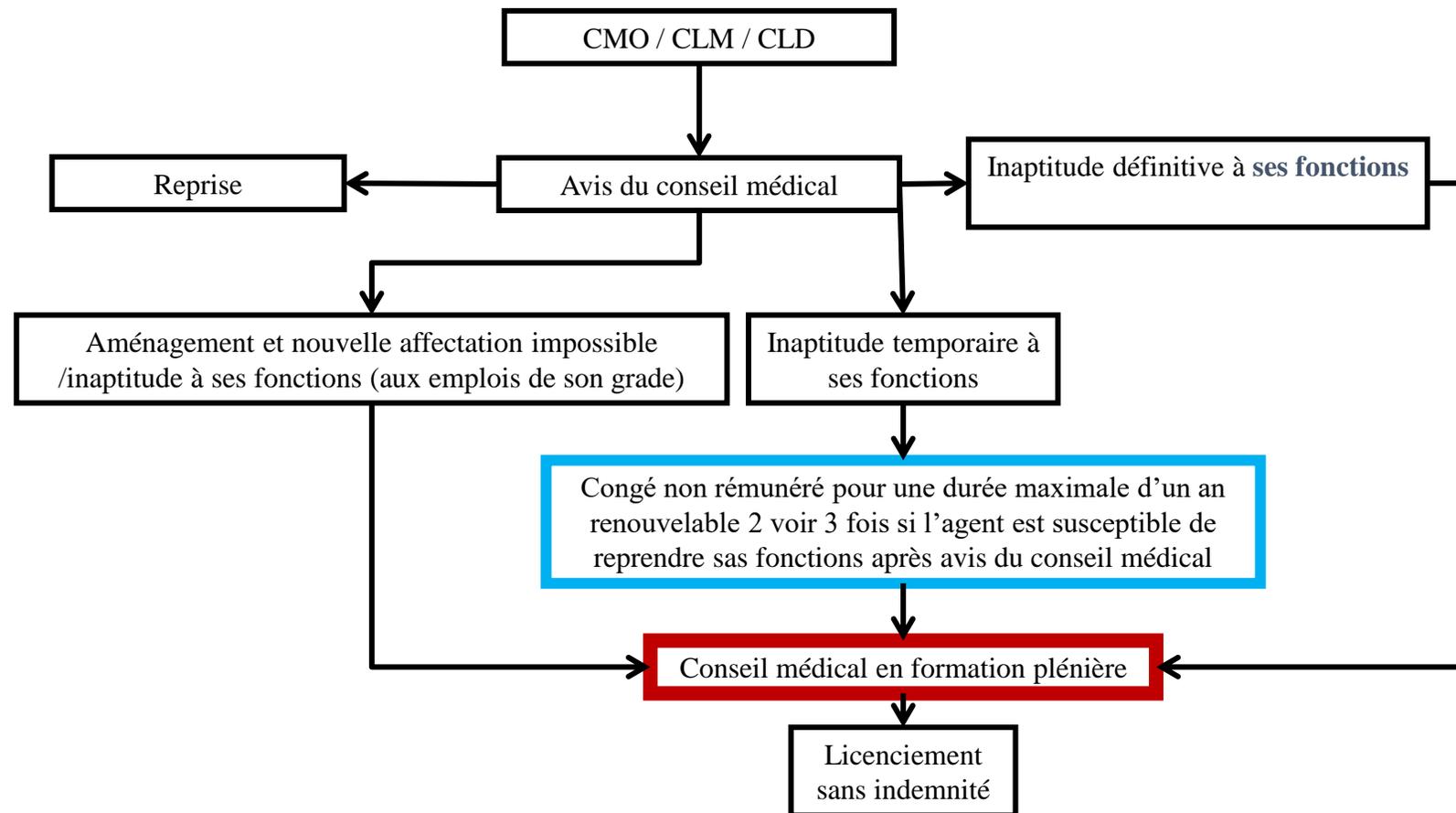
Le fonctionnaire stagiaire ne bénéficie pas du droit au reclassement, sauf dispositions statutaires particulières liées au corps (par exemple, les policiers nationaux).

Le Conseil d'Etat a en effet considéré que **les fonctionnaires stagiaires**, qui se trouvent dans une **situation probatoire et provisoire**, ne bénéficient pas d'un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.



Conseil d'État, 5ème - 4ème SSR, 17/02/2016, 381429

L'obligation de reclassement pour les stagiaires



L'obligation de reclassement pour les stagiaires

La pension d'invalidité



Condition médicale

- Réduction d'au moins 2/3 de la capacité de gain ou de travail.
- Appréciation par le médecin conseil de la CPAM

Qui contrôle ?

- **Le juge judiciaire !**
- Relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire le litige portant sur la suspension, par le directeur d'un centre hospitalier, d'une pension d'invalidité servie à une ancienne infirmière stagiaire en application du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977

Qui est à l'initiative ?

- L'agent
- L'employeur, d'office

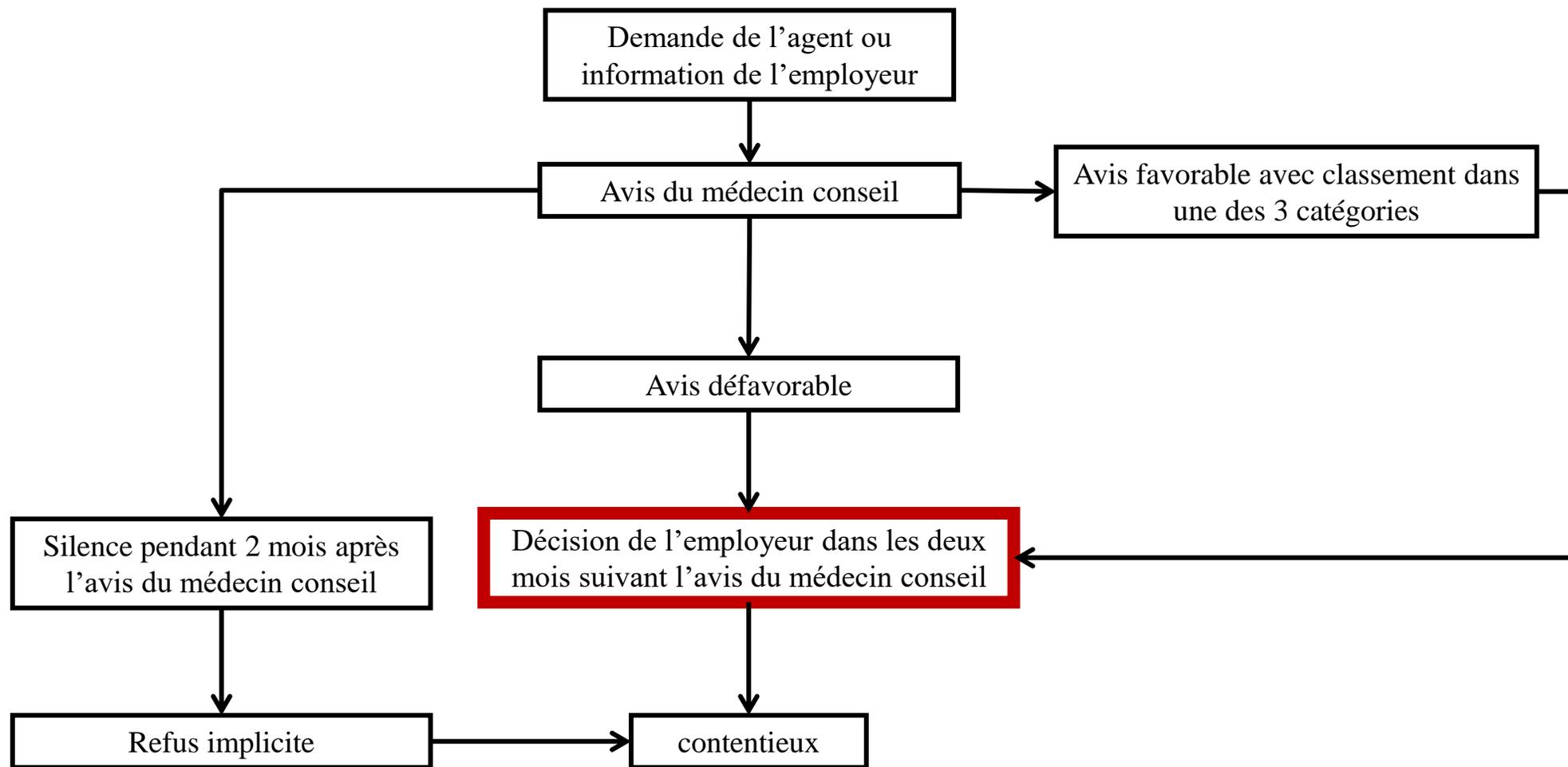
Qui décide ?

- L'employeur !

Tribunal des conflits, civile, 20 février 2008, 08-03.649

L'obligation de reclassement pour les stagiaires

La pension d'invalidité





Les ressources à votre disposition : le guide retraite

Le « guide retraite » publié en juillet 2024

Un guide retraite destiné à répondre à des éléments de contexte

- Un contexte de **réforme du système de retraite en 2023**
- **L'absence de support** recensant l'ensemble des informations relative au système retraite en place dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap
- De **nombreuses incertitudes** autour de la retraite anticipée, avec des questions nombreuses de la part des agents susceptibles d'être concernés

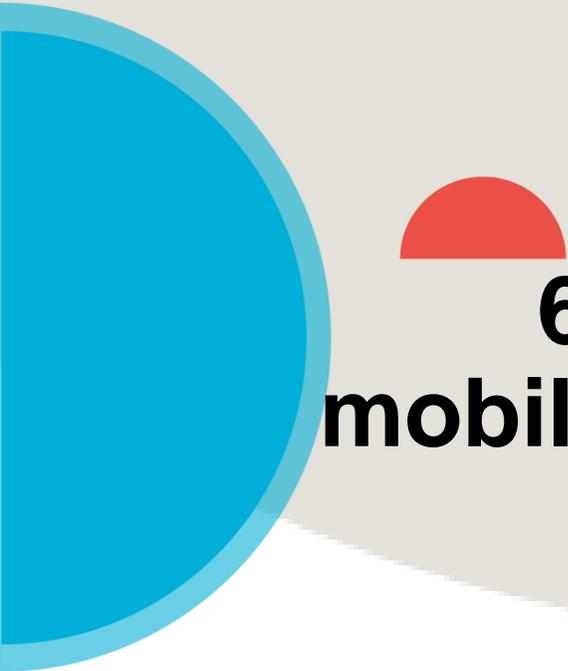
Le guide détaille le **cadre du système de retraite spécifique aux agents en situation de handicap** dans la Fonction publique.



Vos questions / réponses

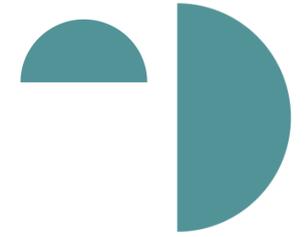


Vos questions



6/ Les acteurs et outils mobilisables pour accompagner le reclassement

Les acteurs et outils mobilisables pour accompagner le reclassement



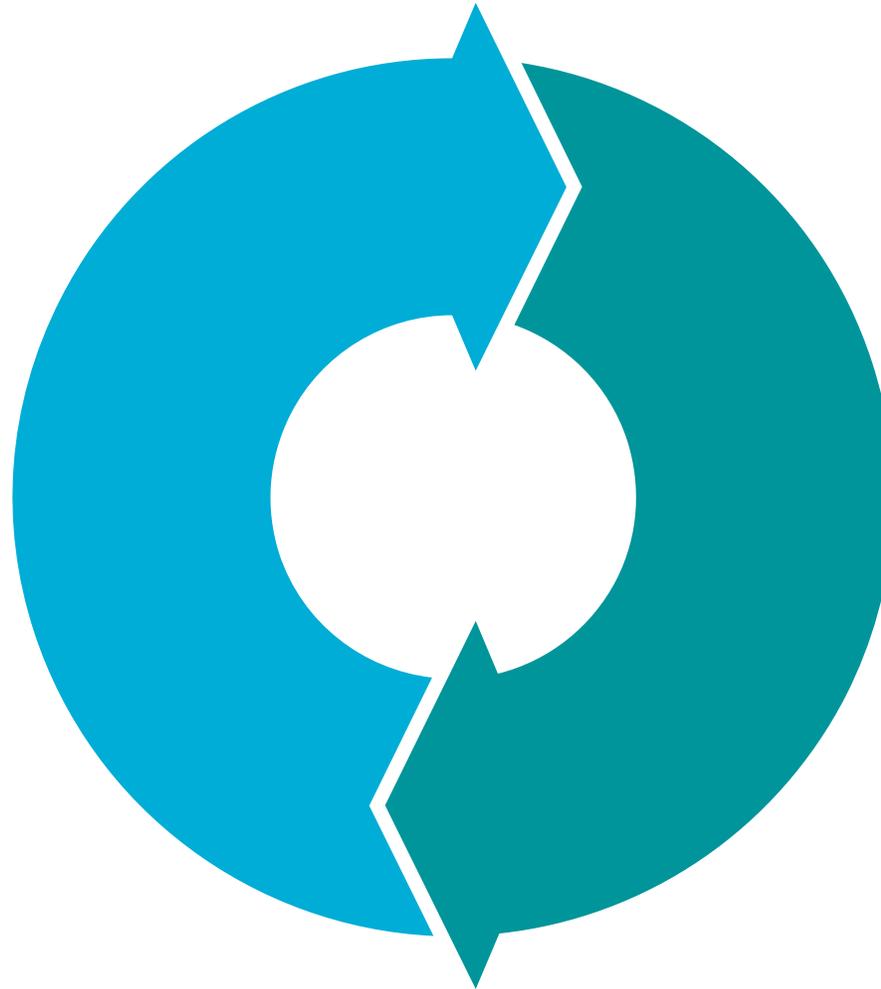
Les aides directes

Lors de la reconversion professionnelle :

- Cf. diapositive suivante

En phase d'intégration sur le nouveau poste :

- Etude ergonomique
- Aménagement du poste de travail
- Et toutes les aides individuelles (prothèses, aides au déplacement...)



Les aides intermédiaires

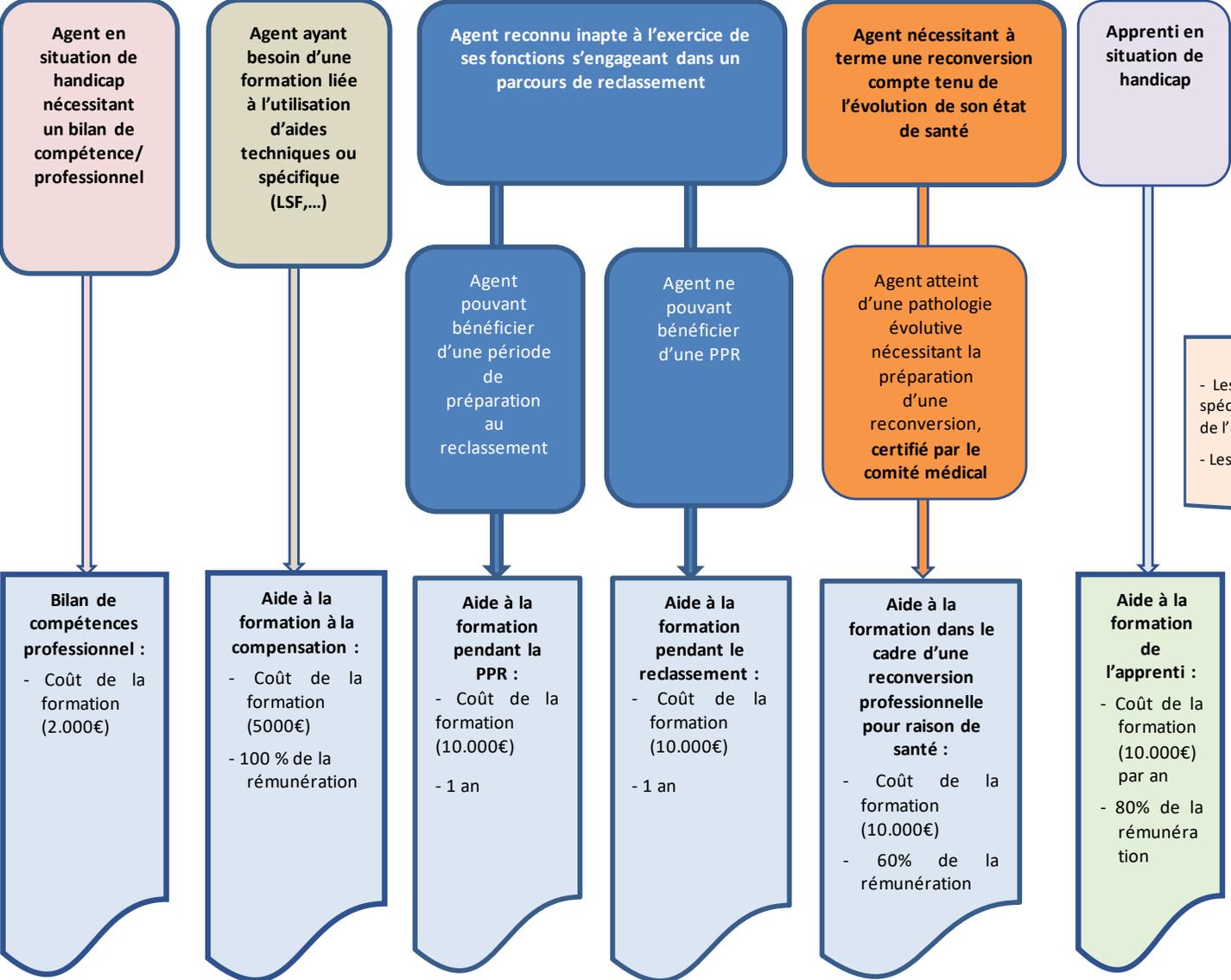
Lors de la reconversion professionnelle :

- Cap Emploi
- Les Appuis Spécifiques (AS)
- Inclu'Pro Formation

En phase d'intégration sur le nouveau poste :

- Cap Emploi
- Etudes ergonomiques

Les acteurs et outils mobilisables pour accompagner le reclassement



Frais et surcoûts :

- Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état (ne s'applique pas à la PPR)
- Les surcoûts pédagogiques de la formation.



7/ Des bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs publics d'Occitanie

Des bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs publics d'Occitanie



**Mairie de
Toulouse/Toulouse
Métropole :**
Accompagnement à la
transition professionnelle

**CDG de la Haute-
Garonne :** Dispositif
d'accompagnement
« bilan repère »

CDG de Lozère :
Favoriser les périodes
d'immersion inter
fonction publique

CDG de l'Aude : CIME
CDG11 (Commission
Interne de Maintien dans
l'Emploi)

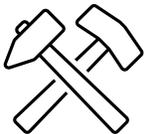
**Communauté
d'Agglomération de
Nîmes Métropole :** Cellule
d'Appui

**CDG de la Haute-
Garonne :** L'outil
MobilitÉS

**Conseil Départemental de
la Haute-Garonne :** Mise
en place de « Poste-
relais »

**VILLE DE
TOURNEFEUILLE**
« REBONDS » (Reprise
Bienveillantes Responsable
Durable et Sécurisée)

**CDG du Tarn-et-Garonne
: Suivi rapproché pendant
(ou en amont de) la PPR**



Les ressources à votre disposition : le guide dédié au retour à l'emploi pendant ou après un cancer



Le guide « Anticiper et accompagner les agents en situation de handicap pendant ou après un cancer »

Le Handi-Pacte Occitanie a élaboré un **guide pratique** sur ce sujet.

Ce guide, fruit d'une collaboration avec des employeurs et des professionnels engagés, met en lumière des **bonnes pratiques, outils, expérimentations** tout en présentant la **réglementation en vigueur**.

Il incarne la volonté de faire **rimer cancer et travail**, de transformer une épreuve individuelle en une dynamique collective de soutien.



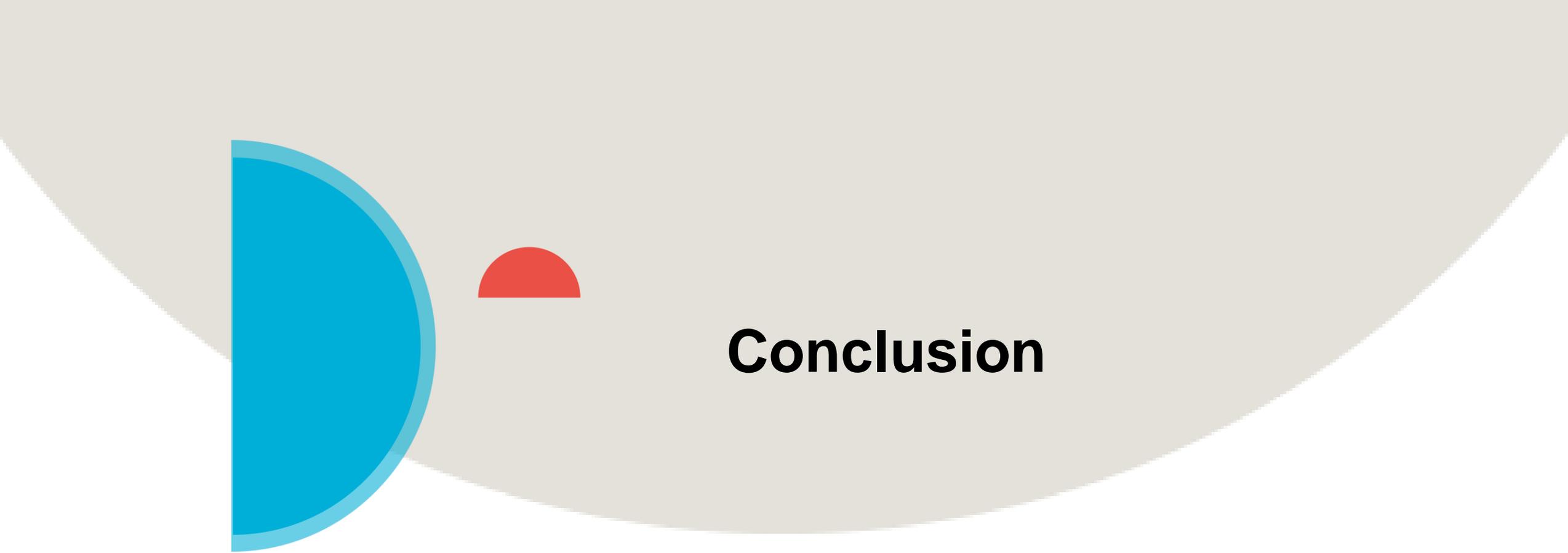
FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Vos questions / réponses



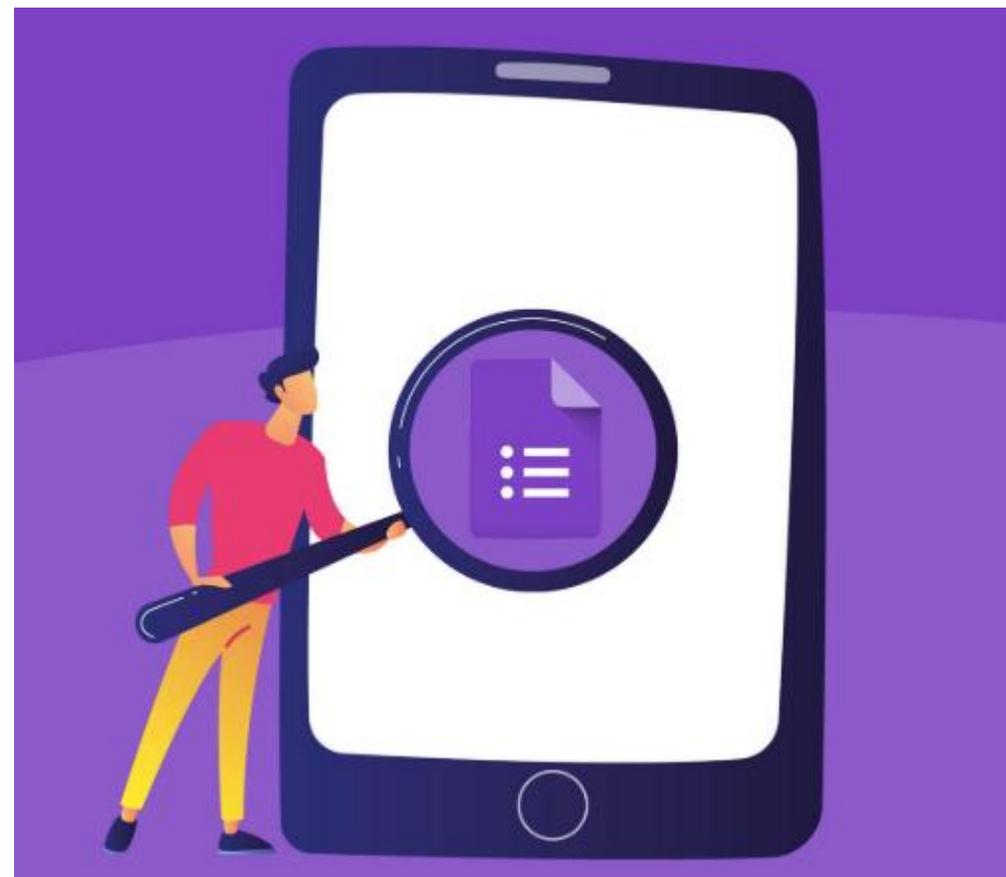
Vos questions



Conclusion



Evaluation



<https://forms.gle/aDnRGpR2AehvDZS9>

Conclusion



Merci pour votre attention !