

"Reclassement pour raison de santé" : les propositions de la DGAFP

Soulignant que "le droit au reclassement [...] ne paraît plus adapté, aujourd'hui, pour répondre aux évolutions de la fonction publique", la DGAFP propose de donner une définition du reclassement commune aux trois fonctions publiques, d'encadrer la recherche de poste de reclassement dans un délai, et de mettre en place un "congé en évolution professionnelle".

"Le droit au reclassement [...] ne paraît plus adapté, aujourd'hui, pour répondre aux évolutions de la fonction publique", estime la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans un document que l'AEF s'est procuré. Cette note a servi de support à la réunion du groupe de travail sur le "reclassement pour raison de santé", qui s'est tenue le lundi 19 septembre 2016. Il s'agit du deuxième des cinq groupes de travail concernant la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique organisés d'ici fin octobre, après celui sur la médecine de prévention.

Revoir le dispositif :

Selon la DGAFP, **"aucun dispositif préventif n'est aujourd'hui mis en place au bénéfice des agents qui ne sont pas encore reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, mais dont le métier va conduire à une dégradation de leur état de santé si aucune mesure n'est prise"**.

En effet, "le statut général ne prévoit des mesures de reclassement que pour les agents reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, reclassements qui ne sont envisageables que chez l'employeur pour lequel ils travaillent".

C'est la raison pour laquelle elle propose de revoir ce dispositif, alors que la fonction publique est "marquée par le vieillissement de la population, la prolongation de la vie professionnelle, une réduction des recrutements, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre toujours élevé d'accidents de travail et de maladies professionnelles", comme l'avaient déjà constaté l'Igas et l'IGA dans un rapport remis au ministre de la Fonction publique en décembre 2011.

En outre, **"l'administration souligne que la loi du 8 août 2016, dite "El Khomri", a fait évoluer la procédure de reclassement pour les salariés du secteur privé."**

Harmoniser la procédure dans les trois fonctions publiques :

La DGAFP propose tout d'abord de **"donner une définition du reclassement commune aux trois versants de la fonction publique"**.

En effet, "le champ du reclassement n'est pas identique entre les trois versants" : "Dans la **fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH), un agent peut être reclassé dans un emploi d'un autre cadre d'emplois ou corps ou par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois, ou corps**. Dans la **fonction publique de l'Etat (FPE)**, le reclassement est effectué dans un emploi d'un autre corps."

Par ailleurs, "la mise en œuvre d'une procédure de reclassement pour inaptitude physique **n'est pas encadrée par un délai dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière**", alors que dans la fonction publique de l'Etat, la procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une **durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent**.

La DGAFP souligne qu'il paraît utile de fixer un délai maximal pour les trois versants, dans un délai (inférieur à quatre mois)" concernant "l'obligation faite à l'employeur de rechercher un nouvel emploi à l'agent devenu définitivement inapte à occuper le sien, dès la constatation de cette inaptitude".

Mieux accompagner les agents :

Il convient pour la fonction publique "d'enrichir l'obligation juridique de moyen par une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent devenu inapte à occuper son poste, vers l'exercice de nouvelles fonctions et l'acquisition de nouvelles compétences". Pour cela, il est proposé de "favoriser le développement d'équipes en mode projet pour accompagner les agents".

Selon le document, "ces équipes pluridisciplinaires existent déjà chez certains employeurs des trois versants, comme dans la FPT, où les centres de gestion **ont conventionné avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** pour mettre en place des cellules de maintien dans l'emploi. Il conviendrait d'inciter à sa systématisation".

A minima, cette équipe semble devoir être composée d'un référent RH et du médecin de prévention, qui coordonnent son dossier et doivent pouvoir s'adjoindre les compétences d'autres professionnels des secteurs médical, social et RH en tant que de besoin.

"Congé en évolution professionnelle"

Autre proposition : **mettre en place un congé en évolution professionnelle**. A cet égard, si des dispositifs existent dans la FPE et dans la FPH, cette possibilité n'est pas ouverte aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, une concertation "développement des compétences et parcours professionnels" est ouverte depuis le 12 avril 2016.

Il pourrait être envisagé, dans ce cadre, de travailler sur les questions d'accompagnement des agents en cours de reclassement. Enfin, l'administration propose d'ouvrir à titre expérimental le reclassement **au niveau d'un bassin d'emploi**", ce qui nécessiterait au préalable de déterminer un niveau de territoire pertinent, d'identifier un pilote de l'expérimentation, des employeurs des trois versants et un évaluateur.

La problématique du reclassement est particulièrement aiguë dans la FPT, du fait de la structure démographique du versant et de l'exposition importante de ses agents à la pénibilité.

