

Reclassement : pour faire le point ?

Une démarche qui ne s'improvise pas

Le schéma actuel de prise en charge du reclassement présente des dysfonctionnements. Très tardive, la méthode adoptée place les services RH dans une logique de gestion dans l'urgence, sans anticipation aucune.

Elle n'est ni soutenable, ni compatible au regard du cahier des charges et des contraintes existantes.

Conduire une démarche de reclassement est long et comporte plusieurs étapes :

- **Le ciblage** d'un autre métier (plusieurs semaines sont nécessaires)

- ▶ faire le point sur la situation de l'agent (santé, motivations et compétences)

- ▶ orienter l'agent vers un autre métier (tester des idées, définir un plan d'actions)

- **Le suivi d'une formation** en conséquence (plusieurs mois)

- ▶ contrainte de pouvoir débiter à temps la formation

- ▶ dans le cas ou l'éventualité d'un concours ou d'un examen, il faut avoir le temps de déposer sa

candidature et de s'y préparer

- **L'acquisition** d'une expérience professionnelle suffisante (réaliser des stages) et la recherche d'emplois (plusieurs semaines).

Responsables RH, conseillers en mobilité, médecins de prévention, tous s'accordent sur le fait que le reclassement ne s'improvise pas, et ce, d'autant moins, au regard du profil particulier des agents publics à reclasser. L'état de santé des agents concernés restreint considérablement le nombre de métiers possibles avec, le plus souvent et sans autre analyse, le secteur administratif comme seule alternative possible.

Or, 80 % de ces agents sont des fonctionnaires de catégories C, issus des filières technique, médico-sociale...

A ce constat viennent s'ajouter d'autres obstacles : la taille et la diversité des collectivités. Celles-ci, en raison d'un effectif restreint, rencontrent des difficultés dans la gestion de la procédure de reclassement, et disposent par ailleurs de peu de postes vacants.

Une aggravation à venir de la situation

Plusieurs paramètres permettent de prévoir une aggravation de la situation avec une augmentation croissante du nombre d'agents à reclasser :

- Une augmentation constante des TMS (de 10 à 15% de plus par an depuis 20 ans),
- L'intensification du travail corrélée à un allongement de la carrière,
- L'âge auquel se déclarent les TMS correspond à une tranche d'âge surreprésentée dans la fonction publique territoriale.

Il sera particulièrement difficile pour la fonction publique territoriale de gérer ces évolutions. Si l'on s'en tient aux prévisions de restrictions budgétaires, au nombre d'actifs du privé cherchant à devenir fonctionnaires et à l'attractivité du département, le marché de l'emploi public local en Morbihan devrait présenter de moins en moins d'opportunités.

Le reclassement : les textes

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Ordonnance 2017-53 en date du 19 janvier 2017, prévoit en son article 9 une période de préparation au reclassement.

Un projet à mettre en oeuvre

Plus que jamais, il apparaît nécessaire d'anticiper une reconversion possible pour éviter un reclassement inévitable. Cet effort doit se conjuguer avec l'émergence d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences affirmée.

Ceci pourra se faire en mettant l'accent sur le projet professionnel des « agents à risque ». Il est important de porter une attention particulière sur des métiers techniques de collecte de déchets, de la voirie, du bâtiment, des espaces verts, ceux de la petite enfance, de l'école (ATSEM) ou de

l'aide aux personnes âgées.

Dès 45 ans, ces agents devront envisager une éventuelle reconversion professionnelle pour éviter d'être contraint à changer de métier pour inaptitude avec, à la clé, peu de chance de réussite.

L'adoption d'une telle démarche préventive, collective, passe par une plus grande implication de tous les acteurs - collectivités employeurs, agents à reclasser, CDG - sur cette disposition statutaire qui ne doit plus apparaître comme insurmontable ! Pleinement mobilisées sur leurs obligations, les collectivités doivent solliciter et activer toutes les ressources dont elles disposent pour mener à bien cette reconversion, le

CDG en tête. Ceci pourra se faire en activant deux leviers :

- Engager les agents dans une démarche de responsabilité :

- ▶ informations sur les risques et les conséquences d'un éventuel reclassement,

- ▶ prise de conscience des enjeux d'une possible reconversion,

- ▶ activation des moyens et des droits y afférents.

- Mobiliser les services du CDG - informations sur le plan juridique auprès du service carrières du Pôle Ressources Humaines, de la santé (prévention des risques professionnels, métiers à risques, avis des médecins...) et des compétences (auprès du Pôle Emploi Territorial).

Témoignage de la conseillère emploi-mobilité au sein du Pôle Emploi Territorial

Accompagnement à la reconversion professionnelle des agents dans le cadre de la mobilité subie

En tant que conseillère emploi-mobilité au sein du Pôle Emploi Territorial du CDG du Morbihan, je travaille en transversalité avec le Pôle Santé au Travail, dans le cadre de l'accompagnement d'agents en situation de reconversion professionnelle liée à une mobilité « subie ».

En effet, le dispositif « mobilité reconversion » propose aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions ou susceptibles de le devenir, d'être accompagnés par le CDG via une convention tripartite entre la collectivité, l'agent et le CDG du Morbihan.

Un bilan professionnel peut être réalisé afin de faire un état des lieux des compétences acquises et de dégager des pistes de réflexion sur une nouvelle orientation professionnelle en lien avec la situation médicale de l'agent. Suite à ce bilan, un stage en immersion en collectivité peut être envisagé pour confirmer ou non le projet professionnel. L'accompagnement permet aussi d'adapter le curriculum vitae et la lettre de motivation, d'aider à la recherche d'emploi.

La collectivité reçoit régulièrement un compte-rendu de ce suivi.

Pour exemple, un agent, qui pour des raisons médicales, était devenu inapte à exercer ses fonctions d'ATSEM, a bénéficié de cet accompagnement. Je l'ai informé de l'existence du diplôme d'université (DU) Administration Territoriale, formation professionnalisante dispensée par l'Université de Bretagne Sud (UBS) de Vannes, en partenariat avec le CDG du Morbihan et le CNFPT.

Après avoir bénéficié de 8 mois de cours théoriques à l'UBS et de 3 mois de stage en collectivités, l'agent a obtenu brillamment le diplôme. Actuellement en disponibilité pour convenances personnelles, l'agent effectue des remplacements au service missions temporaires du CDG du Morbihan avant de trouver un emploi définitif.

Contact