



LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Comment mettre en œuvre une démarche de reclassement ?

Colloque handicap du 20 novembre 2018

DÉFINITION JURIDIQUE DU RECLASSEMENT

Le reclassement est régi par les articles 81 à 86 de la loi n°84-53 et le décret n°85-1054.

Art 81 loi n°84-53 : « Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. »

Le reclassement concerne, par conséquent, les agents reconnus médicalement inaptes et qui ne peuvent plus, au moins temporairement, exercer les fonctions correspondant à leur grade même après un aménagement de leurs conditions de travail. Il implique un changement de cadre d'emplois.

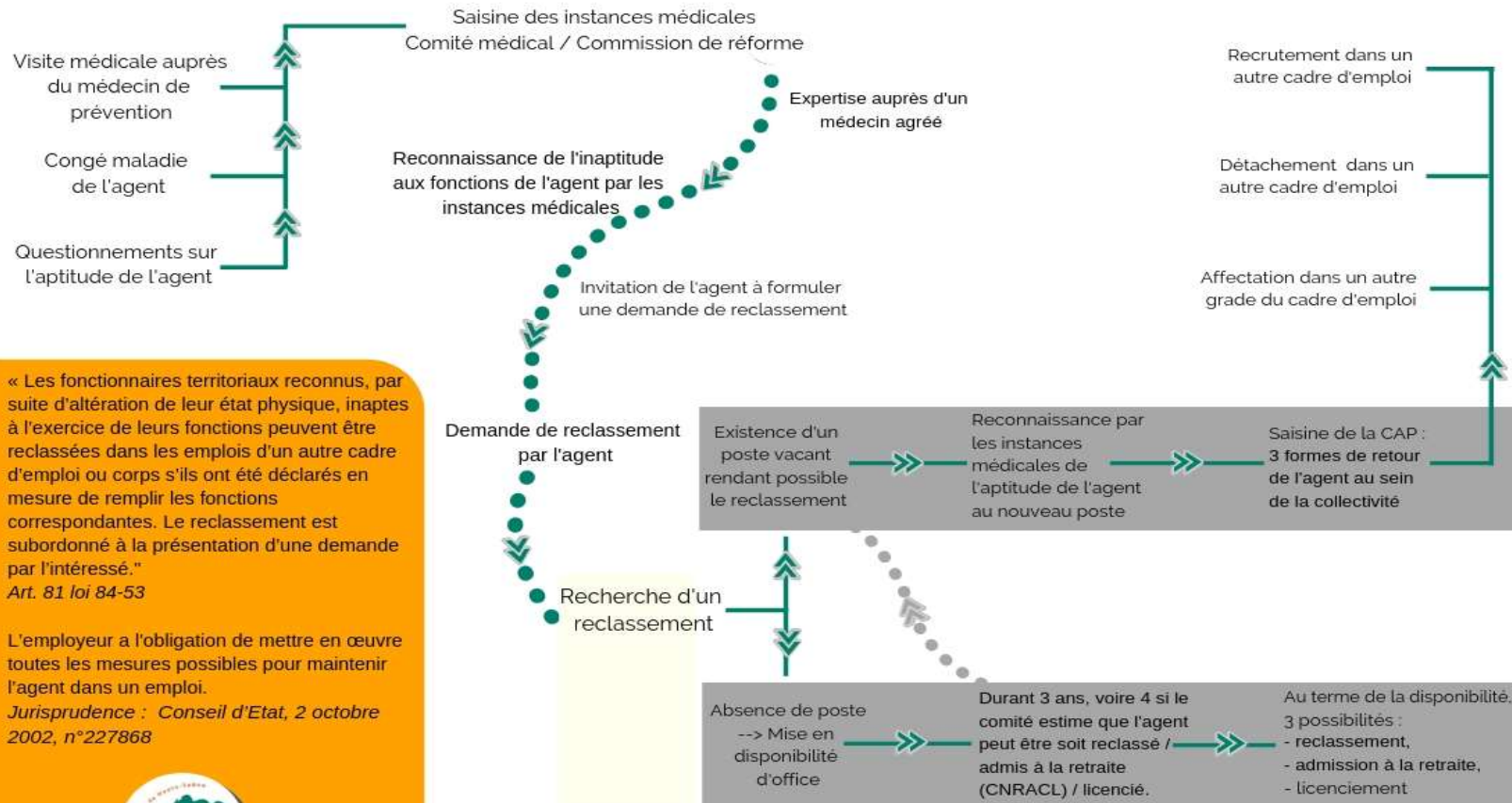
Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit (Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868).

Et, de ce principe découle **l'obligation** pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

En conséquence, la recherche d'un emploi de reclassement ne peut se limiter à affirmer qu'aucun poste n'est vacant. L'employeur doit être à même d'apporter la preuve qu'il a mis en œuvre tous les mesures nécessaires pour parvenir au reclassement y compris en invitant l'agent à déposer une candidature auprès de la bourse de l'emploi.

SCHÉMA DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

Le processus de reclassement



« Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé."
 Art. 81 loi 84-53

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.
 Jurisprudence : Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n°227868




La clé de la réussite : l'implication de l'agent, de la collectivité et de différents services du CDG70

DÉTAIL DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

- ✓ la reconnaissance de l'inaptitude aux fonctions du grade ou du cadre d'emplois par le comité médical ou la commission de réforme, le cas échéant, et ce, même en dehors d'un congé de maladie
- ✓ la reconnaissance de l'aptitude par l'instance médicale à l'exercice d'autres fonctions
- ✓ une demande écrite de l'agent : l'agent doit être invité par son employeur à faire une telle demande et ce, avant tout placement en disponibilité d'office,
Le fait qu'un agent n'ait formulé aucune demande de reclassement n'exonère pas totalement l'employeur de son obligation de moyens. Ce dernier devra apporter la preuve de l'information faite à l'agent de cette faculté et du fait que l'agent y a renoncé.
- ✓ la recherche d'un poste de reclassement doit s'opérer dans un délai raisonnable (4 mois a été considéré comme excédant un délai raisonnable par le juge)

DÉTAIL DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT (SUITE)

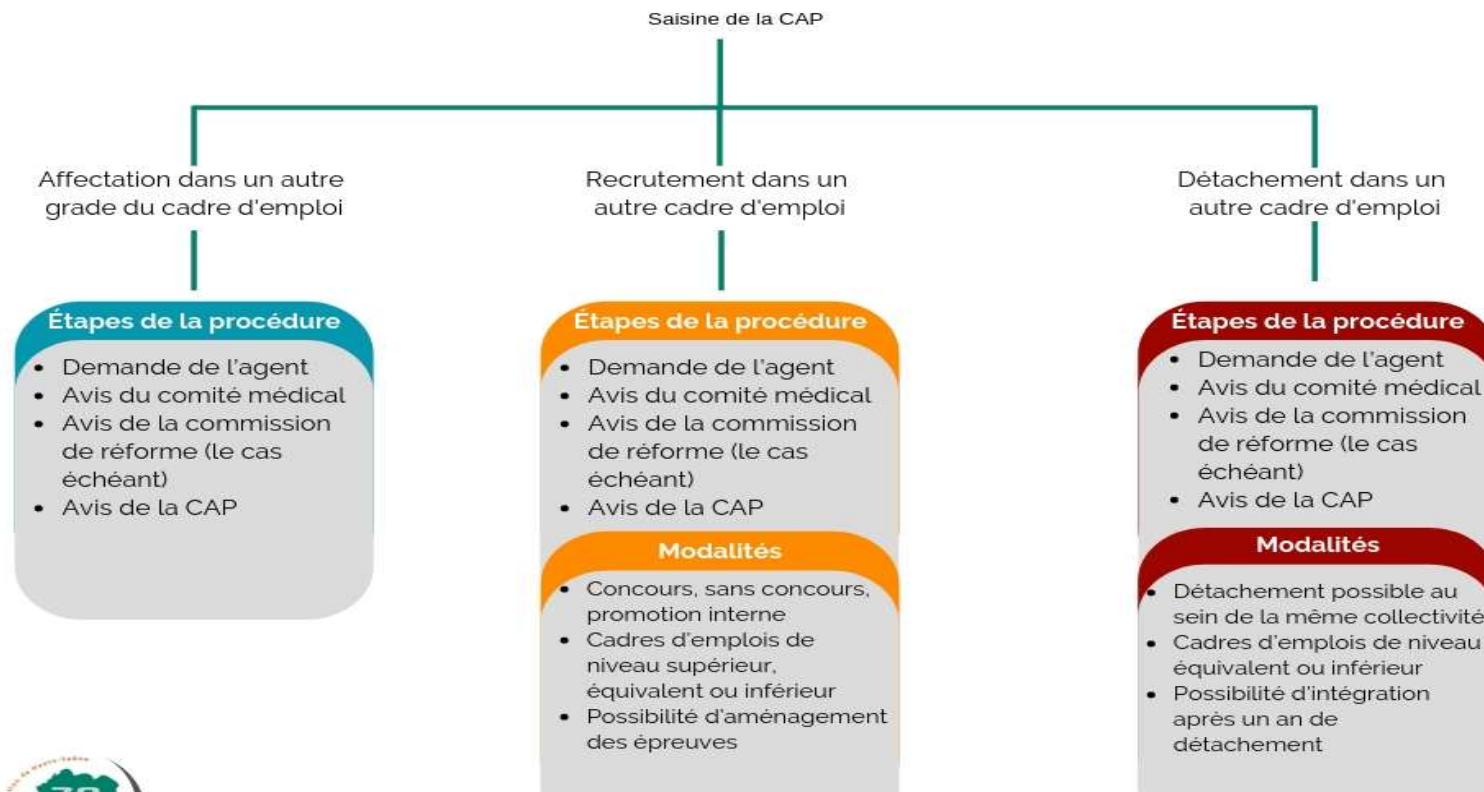
- ✓ l'avis de la CAP compétente pour le grade d'origine et le grade d'accueil
- ✓ nomination dans le nouveau grade après respect de la procédure de recrutement (existence d'un poste, déclaration de vacance d'emploi)

 Faute de délai exprès pour mettre en œuvre un reclassement, l'autorité territoriale a l'obligation de placer l'agent dans une situation régulière et ne peut le priver de rémunération, à savoir :

- maintenir l'agent en congé maladie si l'agent n'a pas épuisé ses droits statutaires
- placer l'agent en disponibilité d'office en cas d'épuisement des droits statutaires
- en cas d'agent CNRACL en congé pour accident de service ou maladie imputable au service, le maintenir dans ce type de congé après avis de la commission de réforme jusqu'au reclassement ou la mise à la retraite

MODALITÉS DE RECLASSEMENT

Modalités de reclassement



La clé de la réussite : l'implication de l'agent, de la collectivité et de différents services du CDG70

PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE RECLASSEMENT

- ▶ Intégration ou affectation dans un autre grade du même cadre d'emplois
 - L'agent doit remplir les conditions d'accès au grade prévues par le statut particulier (ancienneté, examen professionnel, ...)
 - L'intégration peut se faire dans un grade de niveau hiérarchique inférieur ou supérieur

- ▶ Le recrutement dans un autre cadre d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur au cadre d'emplois d'origine
 - Voies normales d'accès aux autres cadres d'emplois (concours, recrutement direct, promotion interne)
 - Conditions de droit commun (aptitude physique, diplômes, inscription sur liste d'aptitude)
 - Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours peuvent être proposées par le comité médical lorsque l'invalidité de l'agent le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à ses moyens physiques (art 5 décret n°85-1054).

PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE RECLASSEMENT (SUITE)

▶ Le détachement

- au sein de la même collectivité ou établissement ou auprès d'un autre employeur
- uniquement dans un cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur
- durée : 1 an
- renouvellement possible sous réserve de l'avis favorable du comité médical et de la CAP

Issues possibles au terme de la période de détachement :

- ✓ l'agent est reconnu apte à l'exercice de ses fonctions antérieures : il réintègre son grade d'origine
- ✓ l'agent est reconnu temporairement inapte à ses fonctions antérieures : le détachement est renouvelé pour une nouvelle période d'un an
- ✓ l'agent est reconnu définitivement inapte à ses fonctions antérieures : il est intégré à sa demande dans le cadre d'emplois de détachement

LA COMMISSION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (CMDE)



La commission de maintien dans l'emploi : un travail pluri-disciplinaire

UN NOUVEL OUTIL : LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a instauré un nouveau dispositif en créant l'article 85-1 de la loi n°84-53 qui dispose que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

Toutefois, les modalités de mise en œuvre ne sont pas encore effectives, le décret n'étant pas encore paru. Le projet de décret a été approuvé par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale lors de sa séance du 26/09/18 et prévoit le dispositif ci-après.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais qu'il peut exercer d'autres activités, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG propose une période de préparation au reclassement, après avis du comité médical.

La période de préparation au reclassement débute :

- soit à partir de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction,
- soit à partir de la reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

Elle se termine à la date du reclassement, au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.

Pendant cette période, l'agent est en position d'activité et perçoit son traitement.

L'autorité territoriale et le président du CDG établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit :

- le contenu de la préparation au reclassement,
- les modalités de mise en œuvre (elle peut comporter des périodes de formation, d'observation, de mise en situation sur un ou plusieurs postes à l'intérieur ou à l'extérieur de son administration),
- sa durée.

Le projet de convention est notifié à l'agent pour signature au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire effectue la période de reclassement, en tout ou partie, en dehors de son administration, une convention quadripartite (administration d'origine, président du CDG ou CNFPT, administration d'accueil et agent) précise les modalités d'accueil de l'agent.

Si l'agent ne signe pas la ou les conventions dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, il est réputé refuser la période de préparation au reclassement.

À la fin de la période de préparation au reclassement, l'agent doit demander son reclassement. La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la demande de l'agent.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE RECLASSEMENT : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

1. Etude préalable de la situation (diagnostic)

Le reclassement pourra être envisagé si l'ensemble des conditions ci-dessous sont réunies	Paramètres ne devant pas avoir d'impact sur la décision de reclasser
- inaptitude au caractère durable	- son statut
- les restrictions ne peuvent pas être respectées ou sont trop importantes	- tout élément subjectif relatif à l'agent (sa personnalité/ sa situation sociale)
- l'aménagement du poste s'avère non viable	- ses évaluations précédentes
- l'agent se met lui-même ou met autrui en danger en restant sur son poste	- son dossier disciplinaire
- l'agent accepte la perspective du reclassement	- ses compétences
- la collectivité a la capacité à l'accueillir sur d'autres fonctions	- la demande expresse de l'agent ou de l'administration et notamment des services
- une réflexion commune	- la perte d'avantages liées à la fonction exercée
- une durée encadrée par un début et une fin	- la pression d'un élu ou de l'administration

IDENTIFICATION DES ACTEURS :

- ▶ l'agent
- ▶ les instances médicales : comité médical et commission de réforme
- ▶ les médecins agréés
- ▶ l'employeur et notamment le service des Ressources Humaines
- ▶ les différents services du CDG :
 - la médecine de prévention,
 - le secrétariat des instances médicales
 - les psychologues,
 - le Pôle statutaire,
 - le Pôle Emploi territorial,
 - le Pôle santé au travail (ergonome, assistante sociale,...)
 - la Commission de Maintien dans l'Emploi (CMDE)

2. Définition du projet de reclassement

- Faciliter le deuil de l'ancien poste : soutien à l'agent
- Elaborer un projet de reconversion réaliste
- Bilan de maintien dans l'emploi / bilan de compétences
- Faire admettre à l'agent qu'il va devoir se former,
- Rendre l'agent acteur de son reclassement (susciter la motivation)
- Mobiliser les différents acteurs : psychologues, CMDE, service Emploi territorial,

3. Formation et affectation de l'agent

- Formation de l'agent
- Affectation de l'agent (obligation d'étudier toutes les possibilités de reclasser l'agent) avec une période d'essai si possible
- Préparer le reclassement (l'agent, la hiérarchie, les futurs collègues,...)

Plusieurs paramètres facilitent la mise en oeuvre du processus de reclassement :

- ▶ l'anticipation,
- ▶ disposer d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- ▶ l'engagement et le soutien des élus,
- ▶ un travail de pédagogie autour de la procédure de reclassement en direction des chefs de services et des équipes,
- ▶ un dialogue continu,
- ▶ créer des postes « réserve » pour sortir les agents en reclassement,
- ▶ intégrer, autant que faire se peut, la gestion des reclassements aux prévisions budgétaires
- ▶ disposer d'un budget formation propre aux reclassements.