



RECLASSEMENT DES AGENTS

C'est à la Région de mobiliser les outils nécessaires

Le 1^{er} octobre 2019

*En application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale, créé par l'ordonnance du 19 janvier 2017, les fonctionnaires territoriaux **inaptes à l'exercice de leurs fonctions** bénéficient d'un droit à une période de préparation au reclassement. Les modalités de cette période de préparation au **reclassement** sont définies par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019.*

Qui peut être reclassé.e ?

Un fonctionnaire qui n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions doit voir son poste de travail adapté à son état physique. **Si l'adaptation de son poste de travail s'avère impossible, la Région peut l'affecter à un autre emploi correspondant à son grade.**

Toutefois, si l'état de santé du fonctionnaire en question ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois du grade qu'il détient, la Région doit lui proposer d'effectuer une demande de reclassement sur un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, par la voie du détachement.

Dans ce cadre, **un dispositif de « préparation au reclassement », comportant un volet d'accompagnement et de formation, doit être proposé par la Région au fonctionnaire. Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une préparation au reclassement.**

La période de préparation au reclassement

Le décret du 5 mars 2019 a formalisé **une période de préparation au reclassement rémunérée** en instaurant **un droit d'une durée d'un an, assimilé à une période de service effectif.**

Cette période prend la forme d'une convention entre l'autorité territoriale, l'agent, le centre de gestion ou le CNFPT et a pour objectif de formaliser un projet de reclassement, voire de qualifier le bénéficiaire, de manière à **lui permettre d'occuper un nouvel emploi compatible avec son état de santé.**

C'est à la Région et à l'organisme de gestion de mobiliser, pendant cette période, tous les outils nécessaires à la mise en œuvre du reclassement, notamment par le biais de la formation. La responsabilité est partagée entre toutes les parties.

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 s'il se trouve en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

Elle se termine à la date de son reclassement, au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Pendant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, et perçoit normalement son traitement.

L'employeur doit, dans ce cadre, établir avec le fonctionnaire intéressé un projet qui définit :

- le contenu de la préparation au reclassement ;
- sa durée;
- les conditions de sa mise en œuvre (elle peut comporter des parcours de formation, d'observation, de mise en situation sur un ou plusieurs postes dans son administration ou dans toute autre administration ou établissement public).

Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ?

La question du reclassement pour inaptitude physique renvoie à la pénibilité de certains métiers, parfois insuffisamment reconnue ou anticipée. Cette question oblige à s'intéresser de manière globale à celles de l'environnement, des conditions et des modalités de travail des agents régionaux.

Les risques psycho-sociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non (définition de l'INRS) :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- **des violences internes** commises au sein du service par des agents et/ou cadres : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes
- **des violences externes** commises sur des agents par des personnes externes au service (insultes, menaces, agressions, etc.)

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. **L'exposition à ces situations peut avoir des conséquences sur la santé des agents**, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel voire conduire au suicide.

Avant de reclasser les agents, il faut prévenir les risques professionnels

Assurer la santé au travail : les propositions de la CGT

- 1) **La santé des agents est d'abord l'affaire des cadres et de l'employeur.** Elle ne s'externalise pas. La tentation est de déléguer au médecin de prévention et aux psychologues des personnels.
- 2) **Donner les moyens aux agents de se réaliser dans le travail et restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.** L'Administration ne doit plus se disperser. Le financement des actions de supervision ou d'action d'analyse de la pratique est une bonne chose mais elles ne se substituent pas aux réunions de service et de travail internes. Quant à l'autonomie des agents, il serait bon également de les valoriser lorsqu'ils s'investissent sur des champs transversaux, non pas de manière informelle comme c'est la règle mais bel et bien avec des délégations en bonne et due forme.
- 3) **Impliquer les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel (CTP, CHSCT) dans la construction des conditions de santé.** Nous sommes loin d'un dialogue social compris et assumé mais dans un rapport de force perpétuel.
- 4) La mesure induit les comportements. **Mesurer les conditions de santé et de sécurité au travail est une condition du développement du bien-être.** Le facteur humain doit être pris en compte.
- 5) **Préparer et mieux former les encadrants.**
- 6) **Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus et valoriser le travail collectif** pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
- 7) Savoir gérer, c'est savoir anticiper, **ne pas attendre les situations de crise pour agir !**
- 8) La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'organisation du travail.
- 9) **Ne pas laisser l'agent seul face à ses difficultés.** Penser la santé au travail oblige les encadrants à se décentrer, accepter voire valoriser le fait qu'il existe des différences entre le travail pensé, le travail prescrit, le travail compris, le travail accepté, le travail possible et le travail réel.

Le Syndicat CGT