

Le droit au reclassement, construit dans les années 1980, dans un contexte de développement de l'emploi public, entend garantir au fonctionnaire le maintien de son statut d'agent public.

Il ne paraît plus adapté, aujourd'hui, pour répondre aux évolutions de la fonction publique, 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.

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.

Le statut général ne prévoit, en effet, 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.

Ces constats ont été dressés à l'occasion de la mission menée par l'IGAS et l'IGA sur le reclassement dont le rapport a été remis au ministre de la fonction publique en décembre 2011. Ce rapport a été transmis aux organisations syndicales le 12 novembre 2012, lors de la réunion de lancement de la concertation sur l'amélioration des conditions de vie au travail et fait l'objet avec elles d'un groupe de travail « reclassement, inaptitude, régime des accidents et maladies professionnelles, instances médicales » le 6 octobre 2015.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* a fait évoluer la procédure de reclassement pour les salariés du secteur privé. L'inaptitude du salarié à reprendre son poste ne peut être constatée par le médecin du travail qu'après une étude de poste et un échange entre le médecin, l'employeur et le salarié et à l'issue d'un rendez-vous avec le salarié. (auparavant l'inaptitude était prononcée par le médecin du travail après deux examens médicaux espacés d'un délai minimum de deux semaines). La loi harmonise les règles de reclassement que l'inaptitude résulte ou non d'un accident ou d'une maladie non professionnelle. Elle prévoit dans tous les cas, la consultation préalable des délégués du personnel, l'information écrite au salarié lorsqu'aucun reclassement n'est possible et le fait que le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Volet 1- Harmoniser juridiquement la procédure de reclassement entre les trois versants de la fonction publique

A- Donner une définition du reclassement commune aux trois versants de la fonction publique

Le champ du reclassement n'est pas identique entre les trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, un agent peut être reclassé dans un emploi d'un autre cadre d'emploi ou corps ou par intégration dans un autre grade du même cadre d'emplois, emploi ou corps. Dans la fonction publique de l'Etat, le reclassement est effectué dans un emploi d'un autre corps.

Dans la FPE, il est proposé de permettre également de reclasser par changement de grade au sein du même corps.

Cette proposition permet de donner un champ commun au reclassement dans la fonction publique.

Modalités : cette action nécessite de modifier l'article 63, 1^{er} alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 *portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat* et peut être mise en

œuvre par voie d'ordonnance (article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*).

B- Encadrer la recherche de poste de reclassement dans un délai

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.

Dans la fonction publique de l'Etat, le 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* prévoit au dernier alinéa de l'article 3 que 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.

Par ailleurs, le reclassement pour inaptitude physique est un principe général du droit dégagé par la jurisprudence du Conseil d'Etat : « (...) *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* » (CE 2/10/2002 n°227868 - C.C.I. de Meurthe et Moselle)

De ce principe général du droit découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi, dès lors qu'il a été déclaré inapte définitivement à occuper son emploi, et de lui rechercher un poste de reclassement. Et par une décision du 9 avril 2013 *, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a précisé que le fait pour l'administration d'attendre un délai de quatre mois à partir de la constatation de l'inaptitude définitive de l'agent pour rechercher un nouveau poste, pouvait être regardé comme excédant le délai raisonnable et constituer une faute de nature à engager sa responsabilité.

Compte tenu de ces éléments, il paraît utile de fixer un délai maximal pour les trois versants, dans un délai (inférieur à quatre mois), 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. Pour l'Etat, cette mesure viendrait en remplacement du délai de trois mois prévu à compter de la demande de l'agent.

Modalités : cette mesure induit la modification, en Conseil d'Etat, des textes réglementaires :

- le 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*.
- le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 *relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions*.
- Le 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*.

*Cour administrative d'appel de Bordeaux, n° 12BX00099 du 9 avril 2013

L'enjeu pour la fonction publique est 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.

A- Favoriser le développement d'équipes en mode projet pour accompagner les agents

Il semble utile de mettre en place une équipe interdisciplinaire « en mode projet » pour construire, au cas par cas, avec l'agent un nouveau projet professionnel. Ces équipes pluridisciplinaires existent déjà chez certains employeurs des trois versants, comme par exemple dans la FPT, où les centres de gestion ont conventionné avec le FIPHFP pour mettre en place des cellules de maintien dans l'emploi. Il conviendrait d'inciter à sa systématisation.

L'équipe pluridisciplinaire doit s'interroger sur les questions suivantes : comment l'agent vit-il son inaptitude définitive à poursuivre l'exercice de son activité (déli, deuil, etc), quels types de postes sont compatibles avec son état de santé, quels sont les souhaits de l'agent, a-t-il un projet professionnel, quels sont les possibilités d'offre de poste ?

A minima cette équipe semble devoir être composée d'un référent RH et du médecin de prévention, interlocuteurs privilégiés de l'agent, 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.

Modalités : circulaire DGAFP

B- Mettre en place un congé en évolution professionnelle

- **pour accompagner les agents en cours de reclassement**

Le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 *relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat* prévoit dans ses articles 15 à 18 que les fonctionnaires en situation de reclassement, peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure. La mise en œuvre d'une période de professionnalisation donne lieu à une convention entre le fonctionnaire et les administrations intéressées. Le fonctionnaire en période de professionnalisation est en position d'activité dans son corps d'origine.

Le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 *relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière* prévoit un dispositif similaire aux articles 18 à 21.

En revanche cette possibilité n'est pas ouverte aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la ministre de la fonction publique a ouvert une concertation « Développement des compétences et parcours professionnels » le 12 avril 2016, dont les travaux doivent permettre de faire évoluer les droits et les outils de la formation continue, de faciliter l'acquisition et la reconnaissance des qualifications professionnelles, de permettre aux agents de construire leur parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle et de renforcer les dispositifs d'accompagnement personnalisé. Il pourrait être envisagé dans ce cadre, de travailler sur les questions d'accompagnement des agents en cours de reclassement.

De même, il pourrait être examiné également un dispositif mobilisable au titre de la prévention de l'usure professionnelle pour les métiers facteurs de reclassement. Ainsi par exemple, la communauté urbaine de Lyon a mis en place un dispositif de reconversion professionnelle pour les agents chargés de l'enlèvement des ordures ménagères intégré dans le déroulement de carrière.

C- Ouvrir à titre expérimental le reclassement au niveau d'un bassin d'emploi

L'expérimentation consisterait à ouvrir le reclassement inter-versants de la fonction publique au niveau d'un ou de bassins d'emploi. Elle nécessite au préalable de déterminer un niveau de territoire pertinent, d'identifier un pilote de l'expérimentation, des employeurs des trois versants et un évaluateur.

A ce stade, bien que le niveau régional ne semble pas être le niveau de bassin d'emploi pertinent, les interlocuteurs susceptibles de piloter cette expérimentation seraient les préfets de région, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, les pactes territoriaux mis en place par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et la Fédération hospitalière de France.