

■ Handi-Pacte Fonction Publique Occitanie 2017 - 2020 pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière

Réunion d'échange de pratiques :

Le contentieux du maintien dans l'emploi

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ 3/ Le contentieux du reclassement
 - Contextualisation du sujet
 - La réglementation en vigueur
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

ORDRE DU JOUR

- ■ **1/ Introduction et actualités du FIPHFP**
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ 3/ Le contentieux du reclassement
 - Contextualisation du sujet
 - La réglementation en vigueur
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

1. Introduction et actualités du FIPHFP

- **Actualités du Handi-Pacte :**

1. **Le Club des DRH :**

- Date : 23 mai prochain à la Communauté d'Agglomération du Grand Narbonne
- Programme :
 - *Présenter les actions du Handi-Pacte 2017-2020*
 - *Revenir sur les obligations réglementaires pesant sur les employeurs publics en matière de handicap au travail (aménagement du poste de travail, 6%...) et les leviers mobilisables ;*
 - *Identifier les règles applicables concernant au reclassement statutaire (réglementation, jurisprudence...)*
 - *Présenter les dispositifs ouverts nouvellement par la réglementation (période préparatoire au reclassement, dispositifs tremplin...)*

2. **Réunion des correspondants handi-pacte :**

- Report du RCH dédié à la mobilité inter-fonction publique au mois de septembre 2018 (initialement prévue le 4 juillet)

3. **Programmation des actions 2018-2019**

- **Nous sommes à l'écoute de vos demandes/besoins !**

1. Introduction et actualités du FIPHFP

- **Actualités locales :**

- 1. Salon de la mobilité organisé par l'Etat le 3 juillet**
- 2. DUODAY : retour et échange**
- 3. DOETH : suite réunion du 12/4 et actualité en ligne**
- 4. Communication : newsletters**
- 5. Actualités relatives au catalogue**

1. Introduction et actualités du FIPHFP

- **Actualités nationales :**

- 1. Les évolutions réglementaires attendues (concertation sur l'obligation d'emploi, Loi Pelico)**
- 2. Présentation des conventions simplifiées**
- 3. FHF : renouvellement du conventionnement « expérimental »**

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ **2/ Présentation du programme de la journée de travail**
- ■ 3/ Le contentieux du reclassement
 - Contextualisation du sujet
 - La réglementation en vigueur
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

2. La journée de travail

Demandez le programme !



Ce matin (10h20-12h30)

- Quelles sont les règles applicables concernant le reclassement ?
- Quelles sont mes obligations en matière d'aménagement de poste ?
- On parle d'une obligation de reclassement, mais est-ce de résultat ?
- Puis-je former pendant l'arrêt de travail ?
- Etc.



La réglementation en vigueur :

- Cadre de la réglementation en vigueur
- Les règles prévues dans le statut
- Les apports jurisprudentiels

Les nouveautés juridiques :

- L'ordonnance de janvier 2017

Ce midi (12h30-14h00)

Déjeuner

2. La journée de travail

Demandez le programme !



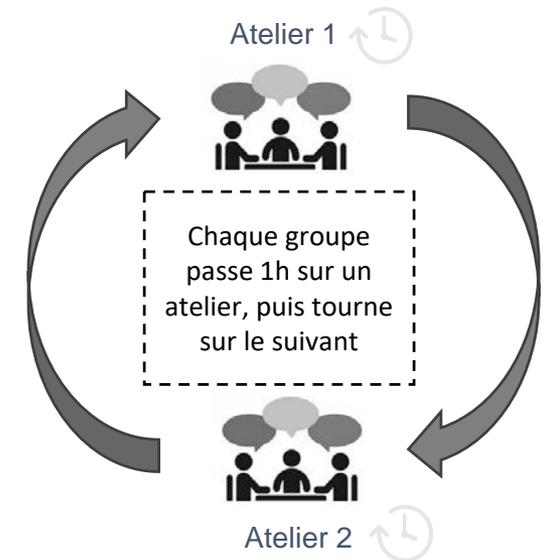
Cet après-midi : atelier au choix (14h-16h)

- Quelles sont les étapes à respecter pour respecter la réglementation en vigueur ?
- Quelle intégration de l'agent dans son parcours de reclassement ?
- Que faire en cas de blocage ?
- Quelles étapes en cas d'absence de solution ?

Atelier simultané n°1 : La procédure du reclassement statutaire

- Comment anticiper le retour à l'emploi d'un agent reclassé ?
- Quelles sont les étapes préalables à son arrivée dans le service ?
- Quelles pratiques en terme d'accueil et de suivi ?

Atelier simultané n°2 : l'accueil et l'intégration d'une personne reclassée



Ce soir : conclusion (16h-16h30)

- Restitution des ateliers : les principaux enseignements (5 mn par atelier)
- Principaux résultats de l'outil Klaxoon
- Conclusion de la journée

2. Le programme de la journée

Programme		
9h30-10h	Accueil Café	
10h – 10h20	<p><u>Introduction et mise en perspective de la journée</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de la journée : Actualités du FIPHFP - Actualités du Handi-Pacte 	<p>Marc GUERRIER de DUMAST (FIPHFP)</p> <p>Pierre Jolidon (Enéis)</p>
10h20 – 12h30	<p><u>Retour sur le contexte des employeurs publics face au reclassement</u> (contextualisation)</p> <p><u>La réglementation en vigueur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadre de la réglementation en vigueur - Les règles prévues dans le statut (déclinées pour les titulaires, stagiaires et contractuels) - Les apports jurisprudentiels - Focus : le reclassement statutaire et non statutaire <p><u>Les nouveautés juridiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ordonnance de janvier 2017 	<p>Pierre Jolidon (Amnyos)</p>
12h15 – 12h30	Invitation à déjeuner et présentation des thèmes de l'après-midi	
12h30 – 13h30	Buffet offert aux participants	
14h-16h	<p><u>Atelier au choix :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/ La procédure du reclassement statutaire - 2/ Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés 	<p>Pierre Jolidon (Amnyos)</p>
16h-16h30	<p><u>Retour des ateliers / conclusions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Retour des ateliers par les animateurs des ateliers : les principaux enseignements (5 mn par atelier) - Conclusion de la journée 	<p>Pierre Jolidon (Amnyos)</p> <p>Marc GUERRIER de DUMAST (FIPHFP)</p>

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ **3/ Le contentieux du reclassement**
 - Contextualisation du sujet
 - La réglementation en vigueur
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ **3/ Le contentieux du reclassement**
 - **Contextualisation du sujet**
 - La réglementation en vigueur
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

3. Le contentieux du reclassement

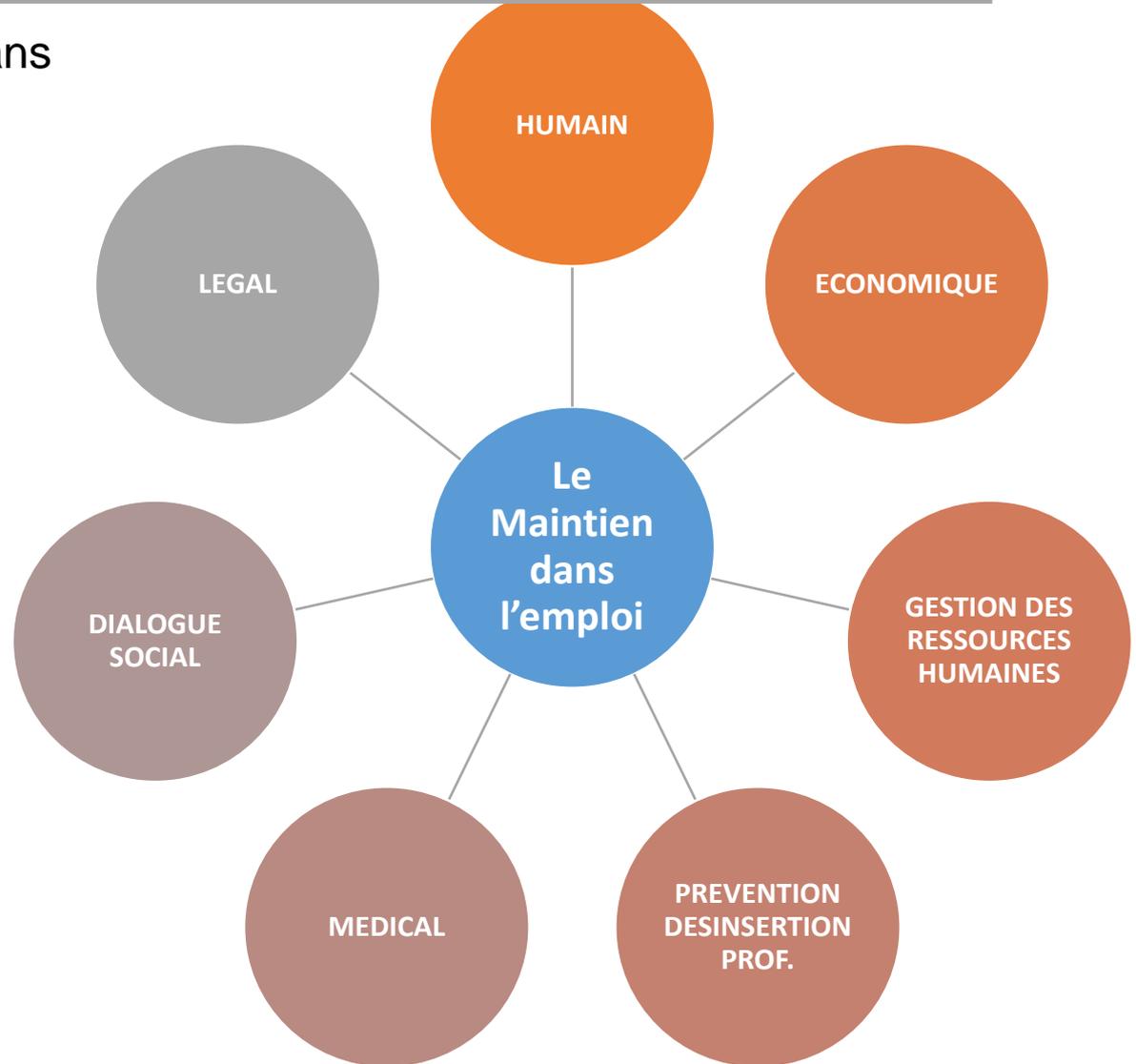
Eléments de contextualisation

- Les **enjeux liés du reclassement sont fortement liés à ceux du maintien dans l'emploi**, c'est-à-dire les pratiques qui vont permettre de **limiter le risque de désinsertion professionnelle** et **d'optimiser le présentisme**
- La réalité de terrain fait apparaître que **les problématiques de maintien dans l'emploi** sont en nombre croissant et que la gestion des situations individuelles est **de plus en plus difficile**.
- Un des axes forts de la politique de santé au travail est de **contribuer au maintien dans l'emploi** des personnes inaptes, en restriction d'aptitude ou en risque d'inaptitude au poste.
- Les établissements doivent s'interroger sur le maintien dans l'emploi des agents afin **que leurs situations de santé ne se dégradent pas** et qu'à terme l'établissement puisse éviter l'inaptitude.
- Le maintien dans l'emploi demande d'associer **diverses compétences** : RH, médicale, ergonomique, managériale, psychosociale etc...et **une implication de tous**, y compris du collectif de travail de l'agent.

3. Le contentieux du reclassement

Éléments de contextualisation

→ Les enjeux du maintien dans l'emploi sont **multiples**... !



3. Le contentieux du reclassement

Éléments de contextualisation

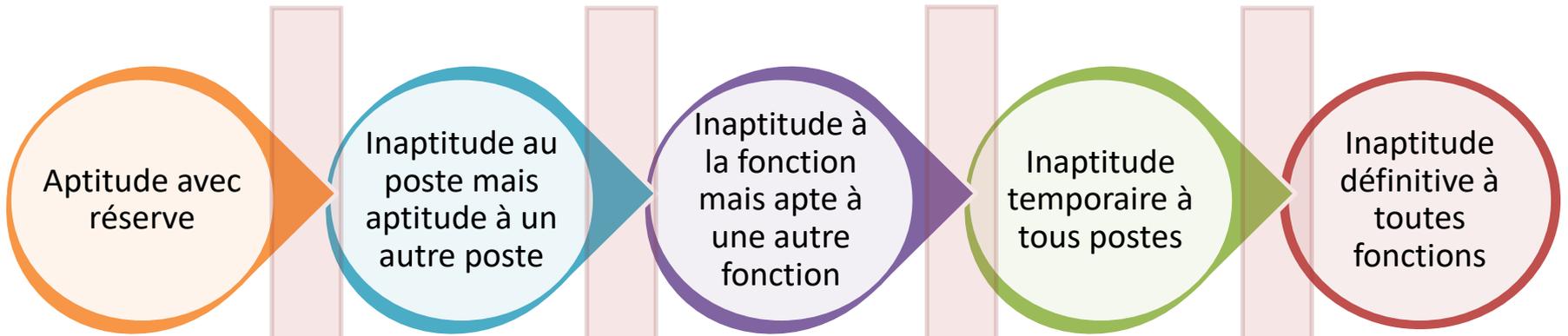
- Les **obligations légales et réglementaires** pesant sur les employeurs publics sont réelles (6%, aménagement du poste, reclassement) et favorisent **l'émergence d'un contentieux important**.
- Travaillons ensemble sur les **bonnes pratiques** et identifions les **erreurs à éviter**, sur la base du parcours d'un agent !

3. Le contentieux du reclassement

Éléments de contextualisation

→ Pour rappel, voici **les étapes du maintien dans l'emploi** :

Avis médical



Implications RH



3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **L'inaptitude :**
 - Pour reprendre les termes de l'article 71 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH, l'inaptitude est l'état d'un l'agent dont l'altération de l'état physique fait obstacle à l'exercice normal de ses fonctions.
 - Les décrets d'application et la jurisprudence administrative viennent préciser cette notion : l'inaptitude physique doit être comprise au sens de l'inaptitude pour raisons de santé : ce qui inclut dans certains cas l'inaptitude d'ordre psychiatrique.

En outre, l'inaptitude sera **temporaire** ou **définitive** :

- Temporaire, lorsque l'agent présente un problème de santé qui l'empêche d'occuper son poste d'affectation à titre passager ; son état peut s'améliorer et les difficultés disparaître avec un traitement et/ou des soins.
- Définitive, lorsque l'agent présente une altération définitive de son état de santé.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

Enfin, l'inaptitude sera **partielle** ou **totale** :

- partielle, lorsque l'agent reste capable d'accomplir une partie des tâches correspondant à son poste de travail
- totale, lorsque l'agent ne peut accomplir aucune des tâches de son poste de travail, mais reste éventuellement capable d'occuper un autre emploi.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **Incapacité :**
 - l'incapacité physique est l'état d'une personne qui, à la suite d'une blessure ou d'une maladie, est dans l'impossibilité temporaire ou permanente de travailler ou d'accomplir certains actes d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un individu.
 - C'est une notion venant du droit civil et du droit du travail.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **L'invalidité :**
 - Notion liée à l'état de santé d'un assuré social au regard de ses droits aux assurances sociales du régime de sécurité sociale auquel il est affilié, par rapport à sa capacité à travailler.
 - Par conséquent, les agents invalides ne doivent pas être considérés automatiquement comme inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La décision de classement en invalidité n'a pas d'incidence directe sur la relation du travail, sauf évidemment si elle s'accompagne d'une inaptitude aux fonctions.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **Le handicap :**
 - Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant
 - Une personne en situation de handicap (physiquement ou mentalement) n'est pas nécessairement inapte physiquement à l'exercice d'un emploi permanent. Le handicap est une notion liée à la vie en société, l'inaptitude physique est une notion liée au droit du travail.
 - La qualité de travailleur handicapé n'est pas synonyme d'une déclaration d'inaptitude totale.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **Le reclassement :**
 - Démarche de l'administration tendant à permettre à un agent, devenu inapte à occuper son poste, d'exercer d'autres fonctions soit au sein de son service, soit dans un autre service.
 - L'Inspection générale des affaires sociales (IGASS) propose de considérer comme reclassement non seulement les agents qui changent de grade et/ou de corps, mais aussi les agents qui changeant d'emploi ne changent ni de grade ni de corps.
 - L'IGASS exclut en revanche le simple réaménagement de poste (« *IGASS, Evaluation du dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé, rapport N° RM 2011-174P, IGA N° 11-083-01, p. 1* »)

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- **L'obligation de reclassement :**
 - Obligation de moyens pesant sur l'administration et consistant à rechercher, pour les agents devenus inaptes à occuper leur poste et qui en ont formulé le souhait, de nouvelles fonctions compatibles avec leur état.
 - Attention : l'utilisation de l'expression « obligation de reclassement » résulte d'un abus de langage.
 - L'obligation consiste uniquement à rechercher le reclassement dans le cadre des règles en vigueur – textes et jurisprudence -, mais sans jamais garantir le résultat de la démarche.

3. Le contentieux du reclassement

Quelques éléments de définition

- Les sources juridiques :

	FPH	FPE	FPT
Titulaires	Obligation de reclassement prévue par les <u>textes</u> <i>FPE : loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - Article 63</i> <i>FPT : loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Articles 81 à 86</i> <i>FPH : loi n°86-33 du 9 janvier 1986- Articles 71 à 76</i>		
Contractuels	Obligation de reclassement prévue par les textes : <i>Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015</i>	Obligation de reclassement prévue par les textes : <i>Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014</i>	Obligation de reclassement prévue par les textes : <i>Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015</i>
Stagiaires	Absence d'obligation de reclassement dans les textes. <u>Obligation jurisprudentielle.</u>		

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ **3/ Le contentieux du reclassement**
 - Contextualisation du sujet
 - **La réglementation en vigueur**
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ **3/ Le contentieux du reclassement**
 - Contextualisation du sujet
 - **La réglementation en vigueur**
 - Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017

3. Le contentieux du reclassement

Question n°1

Monsieur X, agent des espaces verts, nécessite un aménagement pour compenser ses problématiques de santé dont **le coût est estimé à 11 000 € TTC.**

Compte-tenu du **coût élevé de l'aménagement**, je me vois dans l'impossibilité de le mettre en place et je lui suggère de réfléchir à une orientation sur un autre poste de travail.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°1

- Il est **obligatoire** d'aménager un poste de travail.
- Cette obligation s'apprécie dans une **logique de proportionnalité**, on parlera **d'aménagement « raisonnable »** du poste de travail. C'est un principe introduit par **la loi de 2005** dans la Loi Le Pors (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.
- Le caractère **raisonnable** s'appuie sur trois critères :
 - Le **coût** qu'il représente ;
 - La **taille** et les **moyens** de l'établissement ;
 - La possibilité **d'obtenir des aides d'un fonds public**.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°1

- En cas de **contentieux** et pour toute **poursuite de la démarche** (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le juge administratif examinera les **preuves** apportées par l'employeur pour justifier de la **recherche** de l'aménagement de poste.
- **Tous les documents doivent être présentés :**
 - 1/ Pour prouver la recherche :
 - Avis du médecin du travail
 - Facture d'achat de matériel
 - Rapport de l'encadrant (de proximité ou supérieur)
 - Compte-rendu de la réunion pluridisciplinaire
 - Etude de poste
 - Avis d'affectation
 - Etc.
 - 2/ Pour prouver l'adéquation du poste avec l'état de santé de l'agent :
 - Avis du médecin du travail
 - Rapport de l'ergonome
 - Etc.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°2

Madame X est recrutée sur un poste d'agent contractuel dans les services administratifs d'un hôpital. Cette personne est atteinte d'une déficience auditive. Le médecin du travail confirme son aptitude au poste sous réserve de quelques aménagements.

Le jour de sa prise de poste, Madame X apprend que son recrutement est finalement suspendu. L'établissement fait valoir que l'aménagement du poste aurait été trop coûteux et trop long à mettre en place, compte-tenu notamment de la durée courte du contrat.

La réponse de l'établissement est-elle légale ?

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°2

- Ce cas a été **soumis au Défenseur des Droits**, qui s'est prononcé dans le cadre de la **décision n° 2017-070**, datant du **7 avril 2017**
- L'instruction du Défenseur des droits montre que **la réclamante avait vocation à être recrutée sur une période bien plus longue** et que, par suite, l'argument de l'hôpital tenant à **l'investissement excessif que représenterait l'aménagement du poste n'est pas recevable**.
- En outre, **l'hôpital ne démontre pas qu'il serait inéligible aux aides accordées** par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).
- L'interruption du recrutement de la réclamante en raison du refus de l'hôpital de prendre les mesures appropriées pour aménager le poste de travail est **constitutive d'une discrimination à raison du handicap**.
- Dès lors, le Défenseur des droits recommande à la directrice de l'hôpital de verser à la réclamante la **somme correspondant aux frais engagés en vue de sa prise de poste**, à savoir ses abonnements pour le stationnement et pour ses déplacements et de se rapprocher d'elle afin **d'examiner les modalités de réparation intégrale du dommage subi**.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°3

Monsieur X, jardinier, rencontre de plus en plus de difficultés à tenir son poste du fait de problématiques de santé progressives, et les restrictions posées par le médecin du travail sont de plus en plus compliquées à respecter.

Je décide d'engager la procédure de reclassement.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°3

- Le reclassement **reconnu dans les statuts de la Fonction publique**, donc le reclassement statutaire, nécessite la reconnaissance d'une inaptitude médicale.
- Pour faire **constater l'inaptitude à la fonction d'un agent** et procéder à son **reclassement**, l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est **indispensable**.
- Il est primordial de s'assurer du **degré d'inaptitude de l'agent** : si un agent dispose uniquement de restrictions d'aptitudes, il est **beaucoup trop tôt** dans la procédure pour engager une procédure de reclassement.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°4

Monsieur X est recruté en tant que contractuel (CDD) par une Direction Régionale. Il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, puis inapte totalement et définitivement.

Je ne recherche pas à reclasser l'agent et j'engage la procédure de licenciement pour inaptitude.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°4

- Le principe général du droit indique que lorsqu'un agent est devenu inapte à son emploi pour des raisons médicales, **l'employeur a l'obligation de chercher à le reclasser** dans un autre emploi et **ne peut le licencier que si un tel reclassement s'est avéré impossible.**
- Il existe toutefois une **limite à cette obligation de reclassement** : cette dernière ne vaut pas si, en raison de l'altération de son état de santé, **l'agent ne peut plus exercer d'activité et ne peut ainsi faire l'objet d'aucune mesure de reclassement.**
- L'agent ayant été déclaré **inapte à tout emploi, l'employeur n'est pas tenu à son obligation de reclassement.**

Cour d'appel de Nantes du 27 avril 2007 : « que l'administration n'est toutefois pas tenue de rechercher un poste de reclassement pour un agent dont le reclassement est impossible ; qu'ainsi qu'il vient d'être dit, Mme X a été jugée inapte à l'exercice de toutes fonctions par le comité médical départemental »

Cour administrative d'appel de Versailles, 29 décembre 2016, n° 16VE01017

3. Le contentieux du reclassement

Question n°5

Monsieur X, agent administratif, présente une inaptitude à sa fonction suite à un avis du comité médical.

Je décide d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°5

- L'employeur est **tenu à une obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude à la fonction constatée par le comité médical ou la commission de réforme, **puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions**.
- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcés et non de résultat** : l'employeur se doit donc de **rechercher les solutions possibles** pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- La procédure de **licenciement pour inaptitude** ou de mise en **retraite pour invalidité** ne sera possible que dans le cas où **l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement**.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°5

- Contrairement aux idées reçues, **un employeur n'est pas tenu de proposer 3 postes** pour répondre à son obligation de reclassement.
- Néanmoins, en cas de refus de l'agent de plusieurs possibilités de reclassement, **l'employeur peut engager une procédure de licenciement** :
 - **Illustration** :
 - *Cour d'Appel Administrative de Nancy, 26 janvier 2012 : un employeur public ayant proposé trois postes compatibles à un agent contractuel reconnu inapte n'a pas commis de faute et a rempli son obligation de reclassement*
- Cela signifie concrètement que **l'employeur peut proposer autant de postes qu'il le souhaite/le peut**, et que le périmètre n'est pas limité à 3 postes.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°6

Madame X, aide-soignante, a vu son inaptitude à la fonction être constatée par le comité médical.

J'engage la démarche de reclassement statutaire immédiatement.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°6

- Le **reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'agent.** Pour cela, **l'employeur doit inviter l'agent** à effectuer sa demande de reclassement.
- Aussi, il est **obligatoire d'inviter l'agent à formuler la demande de reclassement,** sans quoi **la suite de la procédure sera considérée comme irrégulière.**
 - **Illustration :**
 - **Tribunal Administratif de Nice, 4ème ch., 30 juin 2008, n°0603288 : Considérant qu'il n'est pas contesté que Mlle PEREZ n'a pas été invitée à formuler une demande de reclassement [...] que, dès lors, la décision de mise à la retraite de l'intéressée pour invalidité, prise sans cette invitation préalable et, par suite, sans recherche de reclassement de la requérante, est intervenue au terme d'une procédure irrégulière ; qu'elle ne peut, par suite, qu'être annulée ;**

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°6

- Il est **impossible d'imposer à l'agent un reclassement si celui-ci n'en a pas formulé la demande.**
- Pour autant, **l'employeur est tenu d'inviter l'agent à faire valoir son droit au reclassement.**
 - **Illustration :**
 - *Cour Administrative de DOUAI, 26 mai 2016, n° 14DA01331 : Considérant (...) que les dispositions législatives précitées, en subordonnant le reclassement à la présentation d'une demande par l'intéressé, ont pour objet d'interdire à l'employeur d'imposer un tel reclassement, mais ne le dispensent pas d'inviter l'intéressé à formuler une telle demande ».*
- Si l'agent refuse de faire sa demande de reclassement malgré l'inaptitude prononcée, **il s'expose à un positionnement en disponibilité d'office pour raisons de santé** (si épuisement des droits), puis à une **retraite pour invalidité** ou un **licenciement pour inaptitude.**

3. Le contentieux du reclassement

Question n°7

Madame X, personnel technique au sein d'une petite collectivité, a vu son inaptitude à la fonction être constatée par le comité médical il y a quelques mois. Elle est toujours en arrêt maladie en attendant de définir un projet professionnel.

J'organise une formation pour qu'il puisse s'engager dans un parcours de reconversion professionnelle.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°7

- A ce jour, la réglementation régissant la Fonction Publique **ne permet pas aux agents de suivre une formation pendant l'arrêt de travail.**
- Il est donc **déconseillé d'organiser des formations pendant l'arrêt** de travail, faute de base juridique le permettant.
- Néanmoins, il est possible **d'accompagner l'agent dans l'élaboration de son nouveau projet professionnel** durant la période d'arrêt :
 - Via la mobilisation du **bilan de compétences** ;
 - Via la mobilisation de la **Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP)**, uniquement pour les agents BOE.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°7

- Quelques dispositifs peuvent néanmoins faciliter le travail autour de ces questions :
 - Mettre en place des « **postes tremplin** » pour positionner temporairement l'agent en « position d'activité » et lui permettre de suivre la formation visée
 - Mobiliser le **CLM fractionné** ou le **CMO fractionné** pour mettre l'agent en position d'activité tout en lui permettant de poursuivre ses soins
 - Mettre en place des **dispositifs assurantiels** pour prendre en charge le risque d'accident
 - Attendre la parution du décret d'application de l'ordonnance du **19 janvier 2017...**

3. Le contentieux du reclassement

Question n°8

Monsieur X, animateur, est fonctionnaire stagiaire. Suite à la saisie du comité médical, son inaptitude à la fonction a été constatée par le comité médical. Son emploi doit être supprimé.

J'engage une procédure de reclassement à son égard.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°8

- Les **fonctionnaires stagiaires** déclarés physiquement **inaptes de façon définitive** ne **disposent pas du droit à être reclassés** dans l'attente d'une titularisation.
- Par ailleurs, le principe général du droit (PGD) fixant **l'obligation faite à l'administration de chercher à reclasser un agent** avant de pouvoir le **licencier ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires dont l'emploi a été supprimé**.
- Illustration :
 - *Conseil d'État, 5 octobre 2016 : Par suite, en jugeant qu'un tel principe général du droit était applicable aux fonctionnaires stagiaires et que sa mise en œuvre impliquait que l'administration, lorsqu'elle entend supprimer un emploi occupé par un fonctionnaire stagiaire pour des motifs d'économie, propose à ce fonctionnaire stagiaire un emploi de niveau équivalent, ou à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, et ne puisse le licencier que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, **la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit***

3. Le contentieux du reclassement

Question n°9

Monsieur X, agent technique, bénéficie d'un CDI, mais a été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions suite à un accident de service.

Je décide de recruter de nouveau cette personne sur une autre fonction, en lui proposant cette-fois un CDD.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°9

- La question posée est la suivante : lorsqu'une obligation de reclassement pèse sur un employeur public, **l'agent inapte titulaire d'un CDI** doit-il être **reclassé en CDI** ?
- Dans le cas où un tel agent, qui **bénéficie de droits créés par son contrat de recrutement**, est employé dans le cadre d'un CDI, **cette caractéristique de son contrat doit être maintenue.**
- Par conséquent ici, **un employeur ne peut s'acquitter de son obligation de reclassement qu'en proposant à la personne un contrat à durée indéterminée.** Dans le cas où un tel agent, qui bénéficie **de droits créés par son contrat de recrutement**, est employé dans le cadre d'un CDI, **cette caractéristique de son contrat doit être maintenue.**

Conseil d'Etat, 13 juin 2016, n° 387373

3. Le contentieux du reclassement

Question n°10

Monsieur X, infirmier, a été déclaré inapte à ses fonctions. Certains postes sont disponibles au sein de l'établissement, mais aucun en lien avec ses champs de compétences.

Je décide d'engager la procédure de mise en retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°10

- Il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent reconnu inapte, de **chercher à reclasser l'intéressé**.
- La mise en œuvre de ce principe implique que l'employeur propose à ce dernier un **emploi compatible avec son état de santé** et **aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé** ou, à défaut d'un tel emploi, **tout autre emploi si l'intéressé l'accepte**.
- Dans le cas où le reclassement s'avère impossible, **faute d'emploi vacant**, ou si **l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite**, il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.

Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 19/05/2017, 397577

3. Le contentieux du reclassement

Question n°11

Madame X, technicien de surface, est en CDD. Suite à des problèmes de santé importants, elle est inapte à sa fonction.

J'engage une procédure de licenciement pour inaptitude.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°11

- Plusieurs décrets (cf. ci-dessous) viennent préciser certaines **dispositions applicables aux personnels contractuels** de droit public et élargit leurs droits notamment par la création des commissions consultatives paritaires (CCP).
- Ainsi, le décret précise que « *le licenciement ne peut être prononcé que **lorsque le reclassement de l'agent**, dans un autre emploi que la loi du 9 janvier 1986 **autorise à pourvoir par un agent contractuel** et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, **n'est pas possible** ».*

	FPH	FPE	FPT
Contractuels	Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015	Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014	Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°11

- Ces décrets définissent également :
 - **Le périmètre des agents contractuels concernés :** « ce reclassement concerne les agents recrutés **pour des besoins permanents** par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.
 - **La durée du reclassement :** « l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. »
 - **La nature des postes proposés :** « il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.
 - **Le périmètre de la recherche du reclassement :** « l'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°12

Madame X est aide-soignante en EHPAD autonome. La procédure de reclassement a été engagée il y a quelques mois, mais aucun poste n'est disponible en interne.

J'engage une procédure de retraite pour invalidité.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°12

- Un Ehpad public autonome, qui n'appartient à aucun réseau ou groupement d'établissements de même nature ou employant des agents de la fonction publique hospitalière, n'est « **aucunement tenu de rechercher des possibilités de reclassement auprès d'autres structures** », selon le juge administratif.
- Néanmoins, il est toutefois **préférable de rechercher à l'extérieur de l'établissement**, en adressant des **demandes d'identification de postes vacants à d'autres employeurs** du département ou de départements limitrophes.
- Cette décision, par extension, laisse entendre que le **périmètre du reclassement se restreint aux effectifs de l'employeur.**

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre (formation à 3), 23 août 2016

3. Le contentieux du reclassement

Question n°13

Monsieur X est électricien. A la suite d'un accident de service, il est placé en congé maladie ordinaire.

Deux ans plus tard, l'agent est rétroactivement admis à la retraite pour invalidité.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°13

- Un fonctionnaire victime d'un accident de service et qui se trouve dans **l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions** au terme d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, **doit bénéficier d'une possibilité de reclassement**.
- En l'absence de modification de la situation de l'agent, **l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement** jusqu'à la **reprise de service** ou **jusqu'à sa mise en retraite**, qui **ne peut prendre effet rétroactivement**.
- Par conséquent, **l'administration ne peut pas admettre d'office à la retraite de manière rétroactive un fonctionnaire** victime d'un accident de service **au motif que celui-ci a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire s'il ne peut pas démontrer qu'aucune demande de reclassement n'a été faite ou que celle-ci ne serait pas possible**.

3. Le contentieux du reclassement

Question n°14

Madame X est chargée de mission. Suite à des problèmes de santé, elle est inapte à occuper ses fonctions. Le Comité Médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper (par voie de détachement, réaffectation ou de reclassement) un autre emploi.

Suite à la production du tableau des effectifs, je n'ai aucun poste à proposer. Je ne l'invite donc pas à formuler une demande de reclassement.

Madame X arrive à expiration de ses droits statutaires la semaine prochaine.

Dans l'attente de trouver une solution, je place Madame X en disponibilité d'office pour raisons de santé.

3. Le contentieux du reclassement

Réponse n°14

- **Lorsqu'un fonctionnaire a été**, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, **reconnu inapte à la reprise des fonctions** qu'il occupait antérieurement et alors que **le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper**, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, **un autre emploi**, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, **l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter**, s'il le souhaite, **une demande de reclassement.**
- **La mise en DORS peut ensuite être prononcée, soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.**
- Dans cet arrêt, le juge précise par ailleurs que **la seule production du tableau des effectifs budgétaires n'apporte aucune précision** sur les postes vacants au sein de l'établissement. L'établissement ne pouvait ainsi justifier l'absence d'invitation à formuler une demande de reclassement sur ce motif.

CAA Marseille, 20 juin 2017, Madame E, req.n ° 16MA00310

Conseil d'Etat, 7 juillet 2006, Commune de Grandvilliers, req. N ° 272433

3. Le contentieux du reclassement

En complément :

- **L'employeur est tenu de proposer un poste conforme au niveau de formation de l'agent.** Celui-ci doit être compétent dans ses nouvelles fonctions pour ne pas risquer d'être licencié pour insuffisance professionnelle.
- **L'employeur est tenu de donner une chance à l'adaptation de l'agent :**
 - ***Illustration :***
 - ***Conseil d'Etat, 2010 :*** *il a été jugé que l'affectation à titre d'essai pour 3 mois sur 80% du temps de travail constitue une bonne appréciation de la compatibilité de l'agent au poste.*
- Le **reclassement peut se faire dans toutes collectivités/établissements publics en fonction du projet de l'agent.** En revanche, **le périmètre de la recherche n'a jamais clairement été défini par la jurisprudence**, même si le juge tend à souhaiter un périmètre le plus large possible.
- Il est nécessaire **d'engager la recherche dans un délai raisonnable**

3. Le contentieux du reclassement

En complément :

- Il doit exister une **corrélation entre le grade détenu par le fonctionnaire et les fonctions exercées ou l'emploi.**
- Il est par ailleurs possible de **proposer un poste à l'agent d'un niveau inférieur** : c'est possible dès lors où son traitement précédent est maintenu.
- Le **bénéfice de la catégorie active** n'est possible que si le fonctionnaire :
 - Détient un grade donnant vocation à exercer un emploi relevant de cette catégorie
 - Exerce un ou plusieurs des emplois visés d ans l'arrêté ministériel à raison d'une durée au moins égale à 50% du temps de travail
- A titre d'illustration, des fonctionnaires qui n'exercent plus effectivement un emploi d'aide soignant puisqu'affectés à une activité administrative **ne peuvent plus être considérés comme remplissant la seconde condition.** En matière de pension, **ils ne peuvent pas bénéficier des avantages de retraite liés à la catégorie active.** Il en va de même pour les **primes spécialises de sujétion des aides-soignants** : celles-ci ne sont pas prises en compte en vue du supplément de pension.

3. Le contentieux du reclassement

En complément :

- Le reclassement statutaire entraîne un donc un changement de statut, et **impacte potentiellement la rémunération de l'agent** (ex : perte des primes liées à la fonction d'aide-soignante et des avantages liés à la retraite), pouvant générer des réticences de l'agent.
- A contrario, le reclassement non statutaire qui peut être complexe pour assurer **l'harmonie du collectif de travail** dans lequel est intégré l'agent : les écarts de rémunération ou de droits à la retraite sont autant de sujets sensibles...

3. Le contentieux du reclassement

En complément :

- Que se passe-t-il quand l'employeur **ne trouve pas de poste de reclassement** pour un agent devenu inapte à sa fonction ?
 - **Information du comité médical et de la commission administrative paritaire** : si l'employeur ne dispose pas de poste de reclassement pour l'agent titulaire, il doit en informer le comité médical mais également la commission administrative paritaire (CAP).
 - **Preuves de la démarche de reclassement** : l'employeur doit formaliser ses recherches, garder une trace écrite des démarches, puisqu'il devra fournir des preuves en cas de contentieux. L'employeur doit notamment conserver soigneusement les tableaux de vacance d'emploi.
 - **Sortie de l'emploi temporaire** (disponibilité d'office pour raisons de santé) **ou définitive** (retraite pour invalidité d'office / imputable au service / non imputable au service ou licenciement pour inaptitude).
 - **Point de vigilance concernant la retraite pour invalidité** : la CNRACL vérifie que l'employeur a effectivement recherché des solutions de reclassement.

3. Le contentieux du reclassement

En complément :

- Que se passe-t-il quand l'agent est reconnu inapte **définitivement** et **totalemment** à l'exercice de **toutes fonctions** ?
 - La retraite pour invalidité ;
 - Le licenciement pour inaptitude.

3. Le contentieux du reclassement

Etape 1 : Avant le reclassement, l'aménagement de poste ou la réaffectation

Etape 3 : la demande de reclassement

La situation de l'agent dans l'attente de son reclassement : s'il a épuisé ses droits statutaires à congé, il peut être placé en **disponibilité d'office pour raisons de santé** (1 an, renouvelable 2 fois)

En cas d'échec :

- Retraite pour invalidité
- Licenciement pour inaptitude

Etape 2 : Faire constater l'inaptitude à la fonction par le CM ou la CR et s'assurer du degré d'inaptitude de l'agent

Etape 4 : Trouver une solution de reclassement
Obligation de moyens

ORDRE DU JOUR

- ■ 1/ Introduction et actualités du FIPHFP
- ■ 2/ Présentation du programme de la journée de travail
- ■ **3/ Le contentieux du reclassement**
 - Contextualisation du sujet
 - La réglementation en vigueur
 - **Les évolutions juridiques : focus sur l'ordonnance du 19 janvier 2017**

3. Le contentieux du reclassement

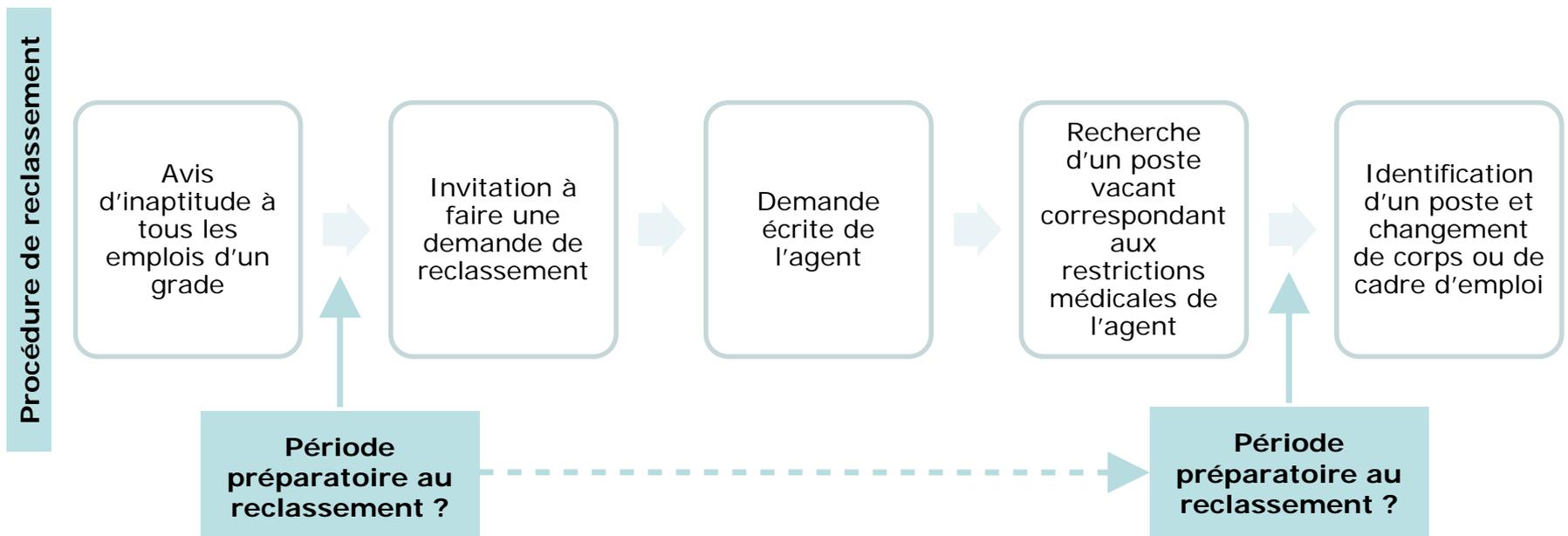
L'ordonnance du 19 janvier 2017

- **L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoir 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 ».*
- De fait, cette ordonnance **créé une période préparatoire au reclassement** pour les agents, laissant à penser qu'il sera possible de permettre à un agent qui le souhaite (et qui présente les conditions d'aptitude nécessaires) de suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt.
- En outre, une **circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article.

3. Le contentieux du reclassement

L'ordonnance du 19 janvier 2017

- Cette période préparatoire au reclassement va donc contraindre les employeurs à :
 - 1/ Définir et organiser leur procédure de reclassement ;
 - 2/ A structurer les outils et modalités d'accompagnement des agents concernés
 - 3/ A imaginer la forme que peut prendre cette période préparatoire, potentiellement sous la forme de dispositifs tremplin



3. Le contentieux du reclassement

L'ordonnance du 19 janvier 2017

- La construction d'un **dispositif tremplin** permet donc d'anticiper l'entrée en vigueur de la « période préparatoire au reclassement »
- Elle permet aussi et surtout de **structurer de manière qualitative** les parcours de reconversion professionnelle... !

Pause déjeuner



2. La journée de travail

Demandez le programme !



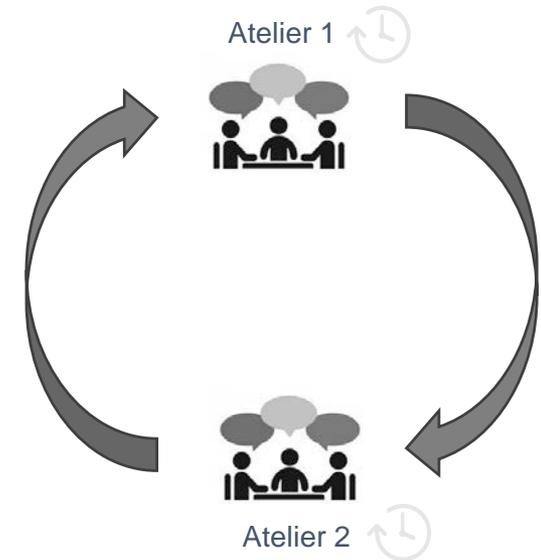
Cet après-midi : atelier au choix (14h-16h)

- Quelles sont les étapes à respecter pour respecter la réglementation en vigueur ?
- Quelle intégration de l'agent dans son parcours de reclassement ?
- Que faire en cas de blocage ?
- Quelles étapes en cas d'absence de solution ?

Atelier simultané n°1 : La procédure du reclassement statutaire

- Comment anticiper le retour à l'emploi d'un agent reclassé ?
- Quelles sont les étapes préalables à son arrivée dans le service ?
- Quelles pratiques en terme d'accueil et de suivi ?

Atelier simultané n°2 : l'accueil et l'intégration d'une personne reclassée



Ce soir : conclusion (16h-16h30)

- Restitution des ateliers : les principaux enseignements (5 mn par atelier)
- Principaux résultats de l'outil Klaxoon
- Conclusion de la journée

Atelier 1 : La procédure du reclassement statutaire

- **Objectif du groupe :**

- S'interroger sur la procédure de reclassement à mettre en place, dans le respect de la réglementation en vigueur et des contraintes internes

- **Document à produire :**

- Le « logigramme du reclassement » : procédure détaillant les étapes de la procédure de reclassement, détaillant à la fois les étapes « réglementaires » et les accompagnements à mettre en place en interne

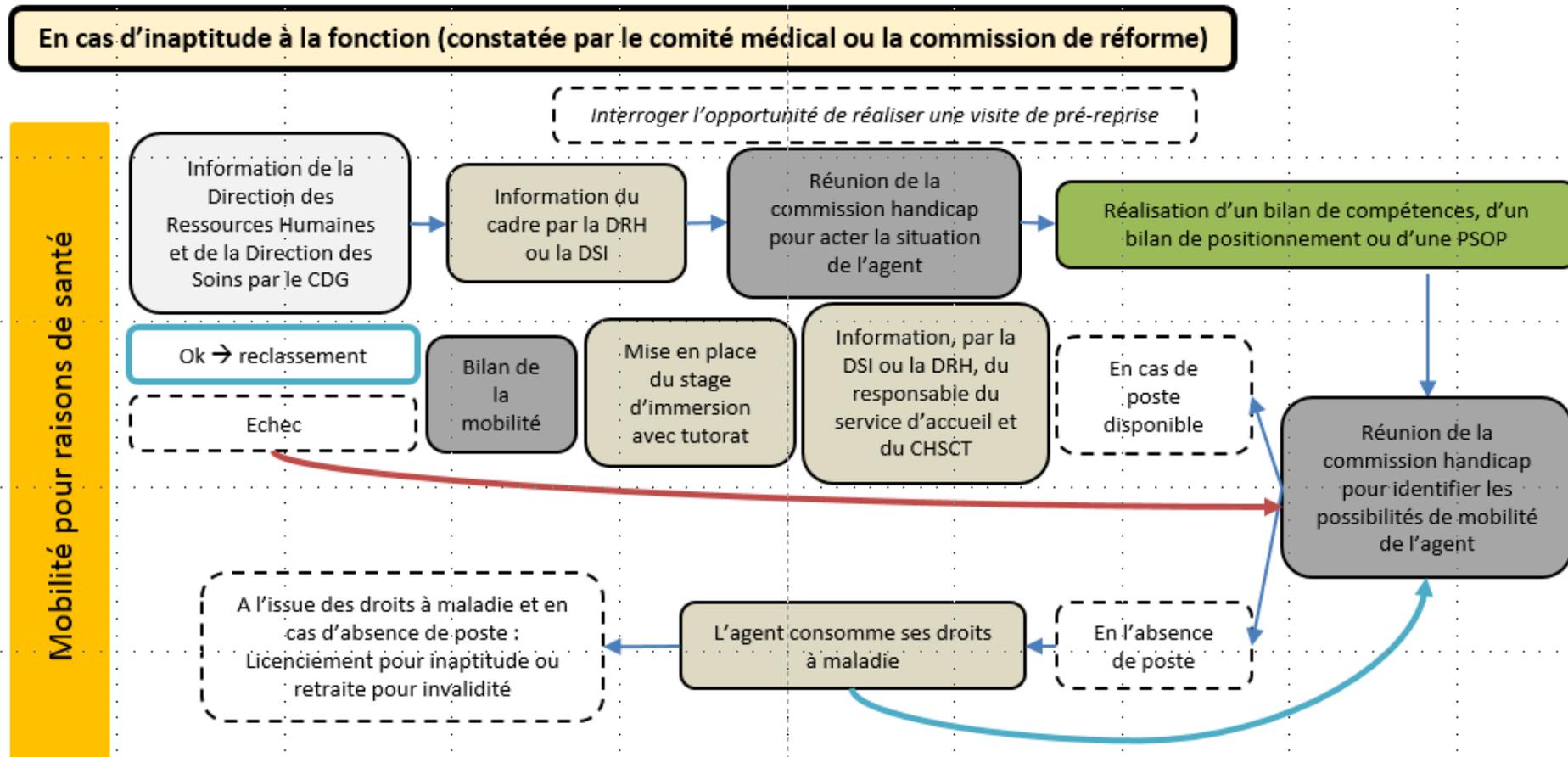
Atelier 1 : La procédure de reclassement statutaire

• Exemple 1 :

N° - Etape	Action	Acteur pilote
1	Constatation de l'inaptitude à la fonction par le comité médical	Référent handicap
2a	<p>Proposition d'un entretien à l'agent pour lui exposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités et conséquences du reclassement - Fixer un délai au cours duquel il peut faire cette demande de reclassement - Expliquer qu'à l'issue de ce délai ou en cas de refus explicite, l'agent sera présumé renoncer au reclassement 	DRH
2b	Invitation de l'agent, par l'employeur, à faire valoir son droit au reclassement	DRH
3	Transmission par l'agent d'une demande de reclassement	Agent
4a	Recherche par l'employeur d'une ou de plusieurs possibilités de reclassement (obligation de moyens renforcés)	Employeur - agent
4b	Mobilisation d'un bilan de compétences / PSOP / bilan professionnel	Service RH
4c	Mobilisation de financements FIPHP / ANFH pour la formation en vue d'une reconversion professionnelle	Référent handicap
4d	A venir : mise en place de la période préparatoire au reclassement	Service RH
5	<p>Proposition de poste à l'agent</p> <p>→ Si accord : mise en œuvre du reclassement statutaire</p> <p>→ Si refus répétés de l'agent ou si absence de solution : procédure de sortie de l'emploi après épuisement des droits (retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude)</p>	DRH
5b	Présentation du poste au médecin du travail ou au comité médical pour avis	Médecin du travail
6	Changement de corps de l'agent	CAP

Atelier 1 : La procédure de reclassement statutaire

• Exemple 2 :



Atelier 2 : Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés

Atelier 2 : Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés

- **Objectif du groupe :**

- Préparer le retour à l'emploi d'un agent ayant été en arrêt plusieurs mois

- **Document à produire :**

- Le « logigramme du retour à l'emploi » : procédure structurant les étapes du retour à l'emploi (avant le retour, au moment du retour et dans les semaines qui suivent le retour).

Atelier 2 : Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés

- Exemple 1 :

N° - Etape	Action	Acteur pilote
<u>En amont de la reprise</u>		
1	Envoi d'un courrier à l'agent de « mise à disposition » et information sur les droits	Acteurs RH
1b	Entretien (téléphonique, de visu) avec l'agent et remise des documents institutionnels	Référent handicap
2	Etude de la situation par la cellule de maintien dans l'emploi	Cellule pluridisciplinaire
3	Organisation d'une visite médicale de pré-reprise	Médecin
4	Entretien d'un entretien « administratif » de pré-reprise	Référent handicap
5	Echange de l'agent avec l'encadrement pour anticiper la reprise	Cadre
6	Information de l'équipe par le cadre	Cadre
<u>Lors de la reprise</u>		
7	Accueil par le cadre le jour de la reprise	Cadre
8	Accueil collectif par le cadre et l'équipe	Cadre
9	Mise en place des aménagements de poste nécessaires	Référent handicap
10	Mise en place du tutorat si nécessaire	Cadre

Atelier 2 : Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés

- Exemple 1 :

N° - Etape	Action	Acteur pilote
<u>Suite à la reprise</u>		
11	Réalisation d'un bilan informel à la fin de la semaine par le cadre	Cadre
12	Etude de la situation par la cellule de maintien dans l'emploi	Cellule pluridisciplinaire
13	Réalisation d'un bilan pluridisciplinaire à 3 mois	Cadre – référent handicap - médecin
14	Réalisation d'un bilan pluridisciplinaire à 6 mois	Cadre – référent handicap - médecin

Atelier 2 : Les modalités d'accueil et d'intégration des personnels reclassés

- **Exemple 2 :**

- **Etape 1 : Anticipation de la reprise du travail**

- Courrier à l'agent l'informant des modalités de reprise (coordonnées référent handicap, coordonnées référent RH, médecin du travail...) avec une information sur les droits et les démarches à suivre
- Echange avec l'encadrement ou les acteurs RH (référent handicap par exemple)
- Visite de pré-reprise avec le médecin du travail
- Proposition formulée par le médecin (aménagement, reprise en temps partiel thérapeutique)
- Echanges entre DRH, direction des soins, encadrement
- Etude du dossier en commission de maintien dans l'emploi pour identifier les solutions et accompagnements à mettre en place
- Identification des besoins de mobilisation des aides du FIPHFP (aménagements de poste...)
- Entretien entre le cadre de proximité et l'agent et communication à l'équipe

- **Etape 2 : Au moment de la reprise**

- Accueil le jour J par le cadre
- Réfléchir à l'opportunité de mettre en place du tutorat

- **Etape 3 : Suite à la reprise**

- Bilan avec le cadre
- Bilan avec le médecin du travail
- Échanges avec le référent handicap / médecin /
- Bilan par la commission de maintien dans l'emploi

Conclusion collective



Retour des ateliers par les animateurs des ateliers : les principaux enseignements (10 mn par atelier)



Conclusion de la journée



Pilotes du Handi-Pacte

Hélène GENIN
Hélène.genin@amnyos.com
Tél. : 06 28 51 64 07



Pierre JOLIDON
p.jolidon@groupe-eneis.com
Tél. : 06 98 92 78 79

