

31 décembre 2016

**« Maintien dans l'emploi et gestion des inaptitudes »  
Réunions d'information**

**Ordre du jour**

- Les notions essentielles sur le maintien dans l'emploi
- Les situations rencontrées
- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Les difficultés rencontrées / Quelles solutions envisager ?
- L'élaboration d'un process de maintien dans l'emploi
- La présentation outil ESAP
- Le cadre juridique et les réponses concrètes – intervention d'un avocat spécialisé

**Lieu :**

Centre de gestion du Puy-de-Dôme – 7 rue Condorcet 63 000 Clermont-Ferrand

**Dates :**

11 octobre 2016  
8 novembre 2016  
9 décembre 2016

Horaires de 9h30 à 13h00

**Animation :**

Françoise BAILLY-BÉCHET  
Coordination du Handi-Pacte - Arthur Hunt Consulting

**Avec l'intervention de :**

Maître Christelle MAZZA  
Avocate au barreau de Paris



## Liste des présents :

11 octobre		
Cristèle MAITRE	Communauté de communes Massif du Sancy	FPT
Jocelyne RICHARD	DIRECCTE	FPE
Sandra Cibil	Clermont Communauté	FPT
Megan CARNAL	Université d'Auvergne	FPE
Anne LENTALI	Mairie de la Bourboule	FPT
Sonia TOUATI	Rectorat	FPE
8 novembre		
Cristèle MAITRE	Communauté de communes Massif du Sancy	FPT
Carine DURAND-BROUSOLE	Clermont Communauté	FPT
Sandra CIBIL	Clermont Communauté	FPT
Aurélie GALLIEN	Conseil départemental de Haute-Loire	FPT
Mégan CARNAL	Université d'Auvergne	FPE
Rémy GALLIET	CDG 63	FPT
9 décembre		
Valérie ABONNENC	DDFIP 63	
Eliette BUSSIERE	DDFIP 63	
Yves MOLINAT	Université Clermont d'Auvergne	FPE
Christine CHIEU	DREAL ARA	FPE
Marie-Hélène GUILLAUME	Université Clermont d'Auvergne	FPE
Sylvie SAOLI	CH Moulins Yzeure	FPH
William GERPHAGNON	CDG 43	FPT
Hélène BEYNEL	SAMETH / CAP EMPLOI 43	Part.
Karine GOUTTE	SAMETH 63	Part.
Florence WEISMESCHKIRCH	CAP EMPLOI 63	Part.
Marie ROUDEL	SAMETH / CAP EMPLOI	Part.
Hervé MONTEIL	Mairie d'Aurillac	FPT
Karine AMEILLE	Syndicat du Bois de l'Aumône	FPT
Christine RASTOILE	EHPAD Cerilly	FPH



Sandrine MESTRAUD	EHPAD Cerilly	FPH
Yannick CHABROL	EHPAD Cosne d'Allier	FPH
Jocelyne RICHARD	DIRECCTE	FPE
Marie-France TAPON	DRAAF	FPE
Gwennaël DAVAYAT	Direction interdépartementale des routes Massif Central	FPE
Anne-Lise PARE	CH BOURBON	FPH
Althéa HUCHER	CH BOURBON	FPH
Nathalie AUDIN	Conseil départemental Allier	FPT
Nicole PELLETIER	Conseil départemental Allier	FPT
Maryline GASULLA	EHPAD de GANNAT	FPH
Caroline RODRIGUES	EHPAD de GANNAT	FPH
Sandrine RODARIE	EHPAD JP TOUCAS	FPH
Serge VASSET	Commune de Pont du Château	FPT
Mégan CARNAL	Université Clermont d'Auvergne	FPE
Maïa VELEZ	Gendarmerie	FPE
Julien FOURNIER	CAP EMPLOI 63	Part.
Emilie MALBRANQUE	CAP EMPLOI 63	Part.
Anne LENTALI	Mairie La Bourboule	FPT
Sonia TOUATI	Rectorat	FPE
Denis PRUNET	CHU Clermont Ferrand	FPH
Nathalie DUMAS	Département Haute-Loire	FPT
Frédérique BOYER	Département Haute-Loire	FPT
Bernard BELLEDENT	Département Haute-Loire	FPT
Annie RIVIER	Département Haute-Loire	FPT
Carine DURAND-BROUSOLE	Clermont Communauté	FPT
Sandra CIBIL	Clermont Communauté	FPT
Corinne LARGIER	CAP EMPLOI 63	Part.
Valérie BOURG	Conseil départemental 63	FPT
Mathieu LEBORGNE	Riom Communauté	FPT

Les trois versants de la fonction publique sont représentés avec une forte majorité de représentants de la fonction publique territoriale sur les deux premières réunions. La



présence d'une avocate spécialisée en Droit Public a mobilisé plus d'une quarantaine de personnes témoignant de l'importance juridique du sujet.

\* \* \*

### Introduction :

La première réunion avait pour but de poser des bases identiques pour tous les participants en rappelant notamment les notions essentielles, les acteurs du maintien dans l'emploi et d'identifier les facteurs bloquants.

Les objectifs de la seconde réunion étaient d'identifier des solutions possibles à partir des facteurs bloquants précédemment définis, et de formaliser les étapes d'une démarche de maintien dans l'emploi.

Par le biais de l'intervention d'une avocate en Droit Public, la troisième réunion était orientée « cas pratiques » avec beaucoup d'interactions afin que chacun puisse exposer sa situation et avoir un regard juridique expert sur le sujet.

### Synthèse de la 1e réunion :

La matinée a démarré avec la présentation des enjeux liés à la thématique du maintien dans l'emploi :

- Report de l'âge légal de départ en retraite
- Vieillesse de la population
- Contexte budgétaire
- Prise de conscience de l'importance de la prévention des risques professionnels

Conscient de ces enjeux, les participants souhaitent pouvoir présenter les arguments pour mobiliser les instances

### → Intérêt d'avoir un calcul du coût de l'absentéisme

### Les définitions suivantes ont été abordées :

- L'aptitude
- Les restrictions médicales
- L'inaptitude au poste de travail
- L'invalidité
- La retraite pour invalidité
- Le licenciement pour inaptitude

### Les différents types d'aménagements :

- Aménagements / adaptations techniques
- Aménagements organisationnels
- Aides humaines

### Les situations rencontrées :

- Maintien dans l'emploi
- Changement de poste
- Reclassement



Cette partie a fait l'objet d'un approfondissement particulier sur la différenciation entre un changement d'affectation et un reclassement avec notamment un rappel de la définition du reclassement au regard des exigences du FIPHFP et des justificatifs à produire.

### **Un travail collectif a permis d'identifier les acteurs internes du maintien dans l'emploi et les partenaires sur lesquels s'appuyer avec :**

- L'agent qui est au cœur du dispositif et acteur de son changement
- Le médecin de prévention/du travail
- Le référent handicap
- Les services RH
- Le N+1
- L'ergonome
- L'assistante sociale
- Le conseiller mobilité carrière
- Le psychologue du travail

Et en externe :

- Le FIPHFP
- Le Sameth
- La MDPH
- Le Comité médical / la Commission de réforme
- Les associations spécialisées
- Les organismes de formation
- Le Centre de gestion (pour la FPT)

### **Les aides du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi et reclassement :**

- Bilan de compétences
- Formation dans le cadre du reclassement
- Rémunération de l'agent en formation
- Surcoût des actions de formation
- Tutorat
- Information / communication des collectifs

*(Présentation faite sous réserve des modifications ultérieures du catalogue)*

### **La fin de la réunion a été consacrée à l'identification des facteurs bloquants pour réussir le maintien dans l'emploi.**

Les éléments évoqués se regroupent en quatre grandes thématiques :

- L'organisation interne
- La communication, l'information sur le sujet
- Le profil de l'agent
- Les aspects juridiques et réglementaires



## Synthèse de la deuxième réunion

Les participants ont réfléchi à partir des facteurs bloquants identifiés lors de la réunion précédente à la formulation de solutions possibles.

Certaines difficultés rencontrées n'ont pas trouvé de solution dans l'immédiat, elles sont regroupées en fin de paragraphe.

### Thématique : organisation interne

Difficultés rencontrées	Solutions possibles
<p>Manque de moyens</p> <p>Manque de poste et peu de poste en correspondance avec les possibilités de l'agent</p> <p>Pas de connaissance des postes vacants par les référents handicap</p> <p>Pas de conseiller mobilité carrière pour orienter les agents</p> <p><i>Difficultés d'autant plus grandes pour les employeurs des petites structures</i></p>	<p>Connaitre ce qui se fait ailleurs et mutualiser les pratiques</p> <p>Ex. la cartographie des postes à Montpellier</p> <p>Identifier une personne qui connaisse les postes et l'inclure dans une commission handicap</p> <p>Coordonner les acteurs et les outils</p>
<p>Le temps disponible du référent handicap / des acteurs internes</p>	<p>Formation de tous les acteurs pour en assurer l'efficience</p>
<p>Procédure de reclassement inexistante, peu connue ou pas utilisée</p> <p>Acteurs du reclassement mal identifiés</p>	<p>Co-construire une procédure précisant les rôles de chaque acteur et la diffuser en interne</p>
<p>Peu de mobilité interne</p> <p>Pas de GPEC</p> <p>La fonction publique n'a pas une culture de la mobilité</p>	<p>Réfléchir en amont en termes d'opportunités</p> <p>Travailler sur les aspects de mobilité contrainte et mobilité choisie</p> <p>Identifier les mobilités inter-versants, inter-collectivités, passerelles emploi</p>
<p>Manque d'anticipation</p> <p>Travail dans l'urgence</p>	<p>Responsabiliser les directions et la hiérarchie pour faciliter le repérage des signaux d'alerte</p>



Le manque de connaissance technique du réf handicap	Identifier les possibilités de montée en compétences (formation, réunions...) et de partage des savoir-faire
Manque de médecins de prévention/ du travail	
Temps administratif parfois long (décision de la commission de réforme/ du comité médical)	

### Thématique : communication / information

Difficultés rencontrées	Solutions possibles
Manque de sensibilisation Peur du handicap Regard sur le handicap / la maladie	Solliciter les aides possibles du FIPHP pour enclencher des actions de sensibilisations
Pas ou peu de moyens financiers alloués à la communication	Utiliser les outils de communication travaillés dans le cadre du le Handi-Pacte
Acteurs mal identifiés Méconnaissance des acteurs existants (pas de recensement) Manque de coordination des acteurs	
Manque de partage, de circulation des informations	
Pas de communication transversale entre les services et les directions	
Pas de portage de la politique au niveau de la gouvernance	
Pas de portage politique des élus, notamment sur l'amélioration des conditions de travail et la QVT	

### Thématique : profil de l'agent

Difficultés rencontrées	Solutions possibles
Refus de l'agent de voir la réalité Acceptation, deuil du métier	Recevoir l'agent, prendre le temps de l'écouter
Typologie du handicap (plus de difficultés rencontrées sur les troubles psychique par exemple) Personnalité de l'agent	S'appuyer sur des structures externes spécialisées
Manque d'accompagnement sur les VAE par le CNFPT	Construire un référentiel qualifié de prestataires

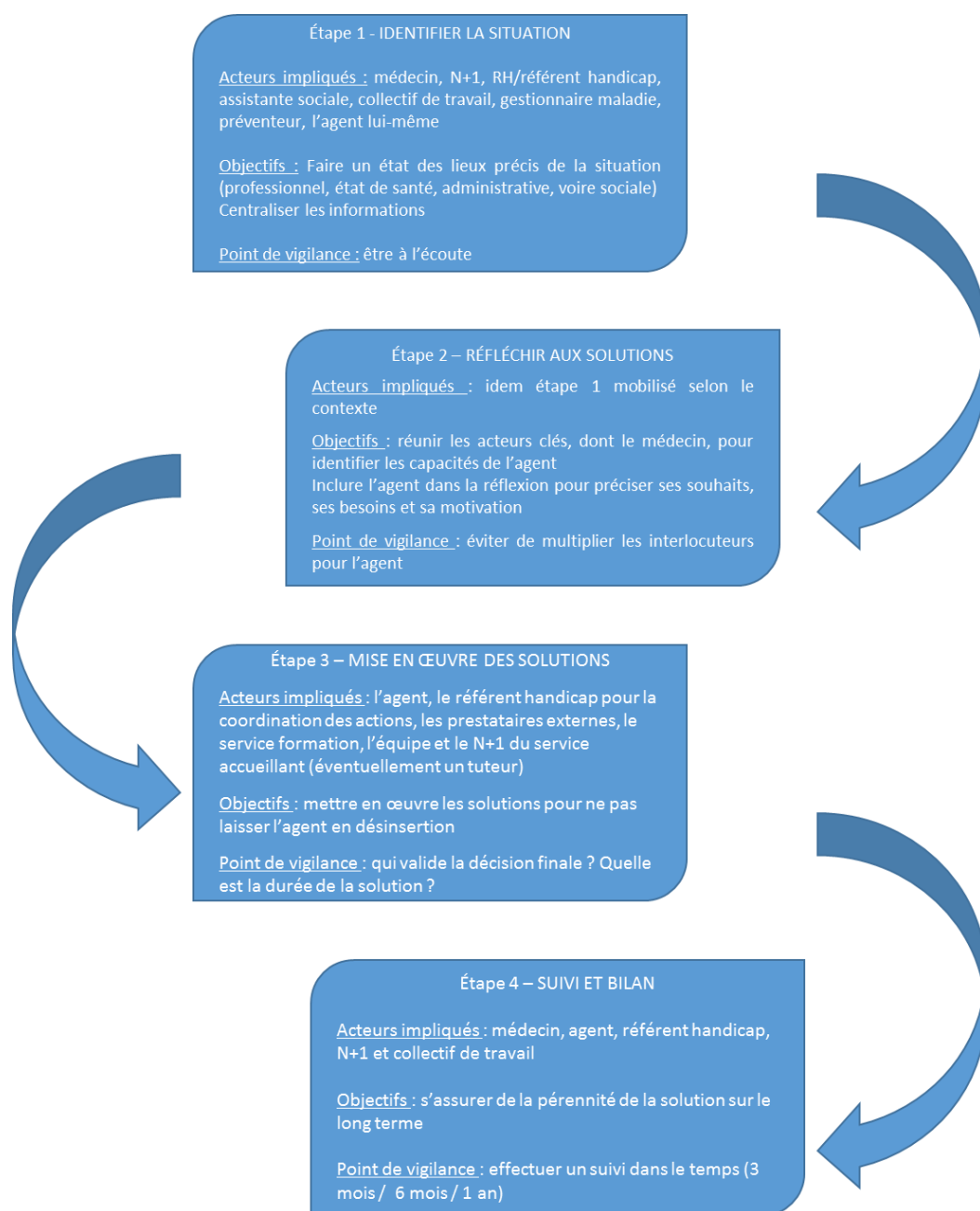


Avoir des conclusions de bilan professionnel réalistes et mobilisables	
Les agents ne connaissent pas les postes	Informar sur les différents métiers de la FP, en interne mais aussi en externe
Peur du changement voire refus du changement de cadre d'emploi  Agent non acteur de sa mobilité  Attentes fortes de l'agent quant à la capacité de l'employeur à reclasser	Impliquer l'agent dans la démarche de reclassement  Revalorisation de l'agent, lui faire prendre conscience de ses capacités  Lui expliquer les contraintes de la collectivité pour l'inciter à être acteur de sa mobilité
Conflit entre l'agent et son N+1  Difficultés relationnelles avec le collectif Difficultés relationnelles avec les responsables qui ne se sentent pas concernés, entre responsables au sein d'une même direction	Redonner confiance à l'équipe et au cadre Ouvrir le dialogue, être à l'écoute du collectif Identifier les solutions ensemble, collectivement Travail long pour trouver des solutions
Adéquation du profil et des compétences demandées sur le poste : les métiers évoluent, le niveau d'exigence augmente, écart de plus en plus grand  Compétences non transférables  Technicité trop pointue	Définir un besoin et un projet professionnel  Prévoir un programme personnalisé de formation  Grande diversité de métiers dans la fonction publique offre un champ des possibles conséquent
Manque de moyen pour les formations longues	Etudier les possibilités d'interventions du FIPHFP
Problématique du salaire	Selon le profil de l'agent, ses souhaits et son potentiel, rechercher des solutions qui impliquent un changement de grade supérieur





## La seconde partie de la réunion a été consacrée à la définition des différentes étapes d'une procédure de maintien dans l'emploi :



## La réunion s'est terminée sur la présentation d'un outil d'aide à la décision : ESAP

La méthode ESAP a été développée par une association belge GRAVIR asbl avec comme but l'emploi par la recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les aptitudes d'une personne et les exigences des tâches inhérentes à un poste de travail.

Le processus consiste à mettre en corrélation le profil d'une personne et le profil d'un emploi.



La présentation théorique suscite la curiosité et la possibilité d'une présentation par l'association est évoquée telle que réalisée sur le territoire rhônalpin.

### Synthèse de la troisième réunion

Maître Mazza est intervenue sous la forme d'échanges de cas pratique avec les participants. Les thématiques suivantes ont été abordées :

- **La définition juridique de l'inaptitude physique, l'invalidité et du handicap**

- **La distinction juridique entre aménagement et adaptation de poste.**

Notons que ces définitions ne sont identiques à celles du FIPHFP ce qui peut prêter à confusion.

- **Trois grandes lois statutaires définissent l'inaptitude :**

- FPE - article 63 de la loi du 11 janvier 1984
- FPT - article 81 de la loi du 26 Janvier 1984
- FPH - article 71 de la loi du 9 janvier 1986

Précision que si le législateur parle d'inaptitude physique, il faut entendre l'inaptitude comme étant « une altération physique ou mentale. »

- **La formation durant l'arrêt maladie :**

L'arrêt maladie et la formation ne sont pas superposables, mais la formation durant l'arrêt maladie est couramment appliquée. Il est important de

- être en possession d'avis médical qui justifie l'inaptitude et l'aptitude à la formation
- souscrire une assurance en cas d'accident pendant la formation

- **Le cadre légal du reclassement :**

L'obligation de reclassement concerne :

- Les fonctionnaires titulaires en vertu des dispositions suivantes :

- FPE - article 2 de la loi du 11 janvier 1984
- FPT - article 81 de la loi du 26 janvier 1984
- FPH - article 2 de la loi du 9 janvier 1986

- Les personnes en période de stagiairisation ne sont pas concernées par cette obligation de reclassement (Arrêt Belkhir n°381429 du mois de février, Conseil d'Etat 17 février 2016).

- Les contractuels :

- en CDD : obligation de les reclasser / adapter le poste jusqu'à la fin du contrat
- en CDI : obligation suivant le même régime que les titulaires de la fonction publique



- **La procédure et les étapes du reclassement**

L'Administration ne peut pas obliger un agent au reclassement : après avis du Comité médical, elle doit l'informer, de préférence par écrit, des possibilités de reclassement.

Une fois la demande de reclassement rédigée, officiellement un individu doit être reclassé en 3 mois. Or dans la réalité, force est de constater que c'est rarement le cas. Les textes de loi ne précisent pas un nombre minimum de poste à proposer, l'Administration n'a qu'une obligation de moyens renforcée pour trouver un poste. Si elle est dans l'impossibilité de proposer des emplois, l'Administration doit motiver sa décision.

La jurisprudence précise que si l'agent refuse 3 postes (quand il est possible d'en proposer autant) il peut être licencié pour inaptitude.

Si aucun poste n'est trouvé ou si l'agent refuse un ou des postes proposés de façon abusive alors que le poste correspond aux restrictions médicales opposées (en cas d'adaptation de poste), il est possible de procéder à un licenciement pour inaptitude.

- **La zone géographique du reclassement est l'établissement**

- **Le maintien dans l'emploi et la rémunération**

Dans le cadre d'une adaptation de poste (=changement d'affectation) l'agent conserve son salaire indiciaire

Dans le cadre d'un reclassement (=changement de grade), l'agent conserve son salaire indiciaire de l'emploi initial pendant la période de détachement sur grade. A l'issue de la période de détachement (en général 1 an), la situation est réévaluée et soit :

- l'agent est apte à réintégrer son ancien poste alors il n'y a pas de changement de rémunération
- si l'inaptitude définitive est prononcée, alors l'agent reprend les prérogatives de ce nouveau grade (même si c'est de A à B : qui conduit alors à une baisse de salaire)

A noter, lors d'un changement de grade, après la phase de détachement, il n'y pas de reprise d'ancienneté pour la retraite.

- **Le licenciement pour inaptitude physique :**

Rappel des étapes du maintien dans l'emploi :

1. Compensation du handicap
2. Aménagement de poste
3. Reclassement
4. Licenciement ou retraite pour invalidité



En cas d'impossibilité de reclassement, le Conseil d'Etat a érigé en principe général du droit le licenciement pour inaptitude physique :

*« Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du Code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement. »*

Conseil d'Etat du 2 octobre 2002, CCI Meurthe-et-Moselle (requête n°227868)

- **Le chômage des fonctionnaires**

La circulaire du 3 janvier 2012 informe les employeurs publics des modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage définies par la Convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 agréée par arrêtés du 15 juin 2011 parus au Journal officiel du 16 juin 2011.

Dans le cas où un agent est mis en disposition d'office pour des raisons de santé, il peut bénéficier d'une allocation chômage si son Administration a signé une convention avec Pôle Emploi. La demande peut être faite dès lors qu'il y a une mention de licenciement ou de mise à disposition d'office. Cette allocation est un droit et elle peut se cumuler avec certaines prestations liées au handicap.

\* \* \*

## **Conclusion**

Afin de compléter ou de préciser certains points, des fiches pratiques seront très prochainement élaborées par la coordination du Handi-Pacte et mises à disposition sur le site internet.

Au regard de la mobilisation pour cette troisième réunion et du nombre de questions posées, une nouvelle intervention de Maître Mazza est à prévoir pour le premier semestre 2017.

## **Annexes :**

- Les supports de présentation réalisés
- Les feuilles d'émargement

