

ACCORDS SANTE SECURITE AU TRAVAIL

GT RECLASSEMENT du 20/09/2010

Exemples de bonnes pratiques dans la fonction publique territoriale

- I – Le profil des agents en reclassement dans la fonction publique territoriale¹

Les agents en reclassement sont essentiellement des agents de catégorie C.

Les métiers les plus touchés par le reclassement :

■ Les agents de crèches et auxiliaires de puériculture : à terme, les agents éprouvent des maux de dos et des difficultés à porter des jeunes enfants. Ces agents s'intègrent cependant facilement sur des postes administratifs.

■ Les agents travaillant au contact des personnes âgées (à domicile, maisons de retraite) sont des métiers pénibles physiquement avec une usure importante.

■ Les agents de tri et de collecte subissent également une usure professionnelle liée aux conditions de travail. Pour ces agents, le passage à la filière administrative est plus difficile.

■ Les agents d'entretien des collèges et lycées développent des allergies aux produits et des tendinites. Ces agents ont été intégrés récemment aux conseils régionaux et généraux et n'ont souvent pas de formation initiale.

■ Les personnels de cuisine ont également des conditions de travail difficiles liées aux positions de travail debout, à la manutention de nombreux produits et au portage de lourdes charges. Leur reclassement est difficile car ils sont peu polyvalents et peu qualifiés.

■ Les conditions d'interventions des sapeurs-pompiers induisent des cas d'invalidité à la suite d'accidents du travail ou dans le cadre du vieillissement des agents. Par ailleurs, ils subissent une usure du dos particulière dans le cadre du secours aux victimes.

Des situations particulièrement difficiles s'observent dans les nouveaux effectifs des conseils généraux, dans les collèges et les routes : port de charges lourdes, gestes répétitifs, travail de nuit, pas de position assise.

Pour les collectivités, les reclassements les plus difficiles sont ceux concernant les agents techniques et les agents de plus de 50 ans.

- II- Quelques exemples de solutions mises en œuvre pour résoudre les difficultés de reclassement des agents

La question du reclassement a été abordée au forum « *Invalidité ou reclassement ?* » organisé par la Mutuelle nationale des fonctionnaires des collectivités territoriales (MNFCT), le CNFPT et le CSFPT le 16 mai 2008.

Le constat a été fait que trop souvent, les agents sont incités à prolonger leur congé de maladie et ensuite placés en disponibilité d'office ou en retraite pour invalidité. Pourtant d'autres solutions existent et constituent des exemples de bonnes pratiques.

1. Anticiper la perspective de probables reclassements et s'organiser en conséquence

a. Le reclassement est envisagé dès le recrutement pour les agents qui occupent des postes entraînant une usure physique prévisible

¹ « Les politiques publiques d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique territoriale », étude CNFPT – janvier 2010

La communauté urbaine de Lyon (chargée de l'enlèvement des ordures ménagères) estime qu'il ne faut pas attendre que les agents soient "usés" pour réfléchir à leur reclassement. Elle annonce dès le départ à ses agents qu'ils auront à réfléchir, à terme, à leur reconversion professionnelle. Cette perspective est intégrée dans le processus de carrière.

Dans le cadre d'une enquête récente, le centre de gestion d'Indre-et-Loire a confirmé que pour les agents recrutés sur des métiers à forte pénibilité, il y a lieu de se projeter à 15 ans et de prévoir une éventuelle reconversion, intégrant la possibilité pour l'agent de bénéficier d'un bilan de compétences et d'un plan de formation².

b. Des postes sont repérés en vue d'accueillir les agents à reclasser :

La communauté urbaine de Lyon, compétente pour les ordures ménagères, emploie beaucoup de personnels dont l'usure physique sera prévisible (éboueurs-ripeurs...). Elle a dégagé un "quota" de postes aménagés de façon à permettre à ces personnels de se reconvertir; définis en lien avec l'encadrement, ils font appel à de vraies compétences en lien avec l'ancien métier de l'agent mais moins durs physiquement (ex : le conducteur de poids lourds devient agent logistique, vérificateur de compteurs, de qualité...).

2. Créer les conditions d'un reclassement réussi grâce à des formations diplômantes ou qualifiantes

Il est possible aux agents de la fonction publique territoriale de recourir aux formations offertes par les centres de réadaptation professionnelle, s'ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il existe 120 établissements qui proposent 200 formations durant de 10 à 36 mois, toutes diplômantes ou qualifiantes, ainsi que des formations de remise à niveau. Ces formations permettent aux agents d'apporter à un employeur "non leur handicap mais leur compétence". Un certain nombre de collectivités ont un partenariat avec ces centres, dont la ville de Paris. A l'issue de leur congé de maladie, celle-ci réintègre les agents, leur verse leur traitement et les envoie en formation dans ces centres. La formation elle-même est financée par l'assurance-maladie et la rémunération de l'agent pendant celle-ci peut être prise en charge par le FIPHFP (jusqu'à proportion de 80% pour les formations de plus de 18 mois).

Par ailleurs, les agents qui auraient repris leur travail à l'issue de leur congé de maladie peuvent effectuer une formation de perfectionnement dans le cadre des dispositions du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences, et de préparer ainsi leur reconversion. L'aide du FIPHFP peut être sollicitée dans ce cadre.

3. Faire bénéficier les plus petites collectivités de différents services dédiés, mis en œuvre par le centre de gestion

Le reclassement pose un problème particulier dans la fonction publique territoriale du fait de l'existence de très petites collectivités³ : s'ils deviennent inaptes, les agents qui y travaillent ont des difficultés à être reclassés faute d'un éventail de postes suffisant. La recherche d'un

² enquête de l'association des directeurs et directeurs adjoints de centres de gestion, septembre 2010.

³ question écrite de M. Charasse n°26613 du 15 mars 2007 (Plus de moitié des collectivités ont moins de 5 agents)

nouveau poste pour accueillir l'agent par voie de mutation s'avère également délicate, et dans certains cas, la tentative de reclassement peut se solder par un échec, pouvant aboutir à une radiation des cadres (retraite pour invalidité)⁴.

Cependant, les centres de gestion auxquels ces collectivités sont affiliées participent réglementairement au reclassement des intéressés, et au titre de prestations facultatives complémentaires peuvent leur offrir une assistance efficace. De nombreuses initiatives ont été prises en ce sens par les centres de gestion.

Quelques-unes d'entre elles méritent d'être mentionnées⁵ :

- Le centre de gestion des Landes va mettre en place en 2011, pour les collectivités adhérant à une convention en ce sens, un observatoire en matière d'arrêts-maladie et d'accidents de travail qui intégrera toute la problématique du suivi de la maladie et des accidents du travail (fonctionnement comité médical/commission de réforme, partenariat CPAM). Il permettra d'intervenir en relation avec la collectivité et le médecin de prévention dès qu'un arrêt maladie sera supérieur à 1 mois, et immédiatement en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle. L'idée est de mobiliser immédiatement tous les acteurs et d'adapter l'intervention à la situation réelle de l'agent.

- Le centre de gestion du Bas-Rhin a créé en 2009 un service « protection sociale-handicap » qui aide les collectivités dans le reclassement et le maintien dans l'emploi des personnes devenues inaptes à l'exercice de leurs fonctions par :

- * l'élaboration d'un diagnostic en collaboration avec le service de médecine préventive et professionnelle,

- * la conception de solutions (aménagement de poste, bilan de compétences, étude des possibilités de reclassement et de détachement).

L'ergonome du Centre de Gestion intervient également pour le service Prévention des Risques Professionnels où il participe à la prévention des maladies professionnelles et à la conception ou à l'aménagement d'un point de vue ergonomique des nouveaux bâtiments et ateliers accueillant le personnel.

Le service Protection Sociale – Handicap du centre de gestion travaille depuis le début de l'année sur un dossier d'accident du travail pour préparer le retour de l'agent, à la rentrée prochaine, avec un aménagement de poste compte tenu de l'accident de travail survenu et du handicap subit par l'intéressé.

- Le centre de gestion de Seine-Maritime va créer une mission « mobilité/reclassement/handicap » pour conseiller la collectivité en lui donnant les moyens nécessaires pour apprécier l'inaptitude physique de son agent (réorganisation possible en fonction des besoins émergents de la structure, travail auprès des équipes accueillantes, fiches de poste à construire ...) et effectuer auprès de l'agent un travail lui permettant de réorganiser son projet professionnel. Un conseiller « mobilité » a été recruté.

⁴ Colloque « Invalidité ou reclassement ? » monté par la MNFCT, le CNFPT et le CSFPT le 16 mai 2008

⁵ enquête association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion, septembre 2010.