

Compte-rendu

.....

Groupe de travail n°2

5 juin 2018, à Toulon, Conseil Départemental du Var

SÉQUENCE N°1 Un regard médical sur l'inaptitude et le reclassement des agents dans la fonction publique



Les intervenants

Dr. Grégory VANDERBEEKEN (Médecin de prévention du CDG04)

Audrey Berthalin (Référénte handicap du CDG04)

1 Aptitude / inaptitude : Dans quel cas peut-on faire un aménagement de poste ?

- Suite à une visite médicale ;
- À la demande du médecin traitant ;
- Après un congé de maladie ordinaire ;
- Après un CLM, CLD, congé grave maladie (passage devant le comité médical).

2 Les éléments essentiels pour une bonne étude des aménagements

- Faire une visite de poste : voir l'agent sur son poste / faire le lien avec l'encadrement, la RH.
- Avoir la fiche de poste : or, c'est une des difficultés des médecins du travail d'obtenir cette fiche. De plus, l'échange avec l'agent permet d'apprécier les différences entre la fiche de poste, la réalité, sa perception.
- Avoir les éléments médicaux.

3 Comité médical / commission de réforme

- Le comité médical demande un regard médical pour évaluer les capacités résiduelles de l'agent et les préconisations d'aménagements. Le médecin du travail a un avis consultatif dans le comité médical.
- La Commission de réforme étudie l'imputabilité c'est-à-dire la cause de l'accident de travail et la reconnaissance des maladies professionnelles.

4 Les outils du maintien

- Étude de la situation en équipe pluridisciplinaire pour les dossiers problématiques avec toute l'équipe médicale
- Étude de poste en milieu professionnel ;
- PPS, aides auprès du FIPHFP, bilans de compétences, etc. ;
- Actions de communication et de sensibilisation.

5 Reclassement

Avant le reclassement, il faut d'abord étudier les réaffectations possibles dans le même corps de métier et si possible au même grade. Si la réaffectation n'est pas possible, alors il faut étudier les pistes de reclassement dans une autre filière.

6

Rôle de l'équipe pluridisciplinaire auprès de l'employeur

L'équipe pluridisciplinaire accompagne la situation et propose une stratégie. Elle donne des renseignements juridiques et statutaires et présente les aides du FIPHFP. Une étude de poste est nécessaire pour évaluer les besoins de compensation. Attention au secret médical lors de ses visites. L'équipe pluridisciplinaire parle des conséquences de la pathologie sur le poste de travail et étudie les mesures de compensation possibles. D'où l'importance de la fiche de poste. Si possible, il faut privilégier la présence d'élus en plus des RH et de l'encadrant.



Objectif : Avoir un temps d'échange avec l'agent puis avec l'employeur pour réfléchir ensemble sur les solutions. Les RH envisagent parfois une piste mais ce sont les élus qui décident d'où l'importance de leur présence. L'élu représente l'autorité et signe l'engagement. Puis une visite à 6 mois après la mise en place des aménagements est à prévoir.

Cf. présentation support du CDG 04

SÉQUENCE N°2 Un regard juridique sur l'inaptitude et le reclassement des agents dans la fonction publique



Intervenant

Maître Didier Jean-Pierre, Professeur agrégé de droit public à Aix-Marseille et avocat associé au barreau de Lyon, est revenu sur les principes juridiques liés aux notions d'inaptitude et de reclassement.

Il a pu présenter **les préalables à la démarche de reclassement et les leviers d'actions à actionner**. Il est également revenu sur les points de vigilance liés à la démarche en elle-même au plan juridique, et particulièrement en cas de contentieux, parmi lesquels :

- L'attention particulière portée par le tribunal administratif à toutes pièces de nature à prouver la bonne foi de l'employeur ;
- L'importance d'informer systématiquement par écrit l'agent concerné de son droit à demander un reclassement ;
- La nécessité de conserver des documents écrits (information de l'agent, propositions de postes effectuées, tableau des effectifs à jour sur la période de reclassement, justificatifs liés aux non-propositions de certains postes...), la preuve étant à la charge de l'employeur ;
- L'intérêt pour l'employeur d'être présent ou de se faire représenter en cas d'expertise médicale complémentaire, pour apporter aux médecins des éléments d'information.

Son intervention a été suivie d'un temps d'échanges fourni avec les employeurs présents.