

Groupe de travail DGAFP du 23 septembre 2019

« Aptitude physique, maintien dans l'emploi et dispositifs maladies »

Ce groupe de travail fait suite à celui du 1^{er} juillet 2019, et procède de la mise en œuvre de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il a pour objet l'examen des dispositions actuelles et des propositions de l'administration en matière de reclassement pour inaptitude et de temps partiel thérapeutique.

Le reclassement pour inaptitude

L'administration propose plusieurs pistes d'amélioration du dispositif, toutes visant à une prise en charge la plus précoce possible. En premier lieu, il conviendrait de penser le sujet en termes de reconversion professionnelle plutôt que de reclassement, et de l'intégrer aux entretiens de carrière et aux plans de formation.

La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif trop récent pour donner lieu à un bilan statistique pertinent, mais il s'avère déjà que les compétences des services RH de l'État en matière de conseil en emploi trouvent vite leurs limites. Le déploiement des PPR pourrait s'améliorer en mobilisant les compétences des Centres de réadaptation professionnelle, ouverts également aux agents publics.

L'administration pose également la question de la demande de reclassement : le dispositif actuel, établi antérieurement à la PPR, prévoit que le reclassement ne peut avoir lieu que si l'agent en fait expressément la demande. Dans le cas d'un agent bénéficiant de la PPR, elle propose que la procédure de reclassement soit engagée à l'issue de cette préparation, même si l'agent n'en formule pas la demande. L'entrée en dispositif PPR vaudrait dans ce cas acceptation du reclassement.

Enfin, l'administration propose que le reclassement soit possible entre les trois versants de la fonction publique, tout en admettant que l'atteinte de cet objectif nécessite la mobilisation de moyens et de compétences (notamment en matière de connaissance des métiers et des filières) que les services RH de la fonction publique ne possèdent pas à l'heure actuelle.

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

L'administration fait état du dispositif actuel, puis propose de distinguer les mesures qui figureront dans la loi (ordonnances) de celles qui participeront de la mise en œuvre réglementaire (décrets).

L'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi et de proposer une alternative à l'arrêt de travail pour les agents dont l'état de santé ne permet pas l'exercice à plein temps.

Dans les grandes lignes, les propositions consistent à :

- Maintenir les principes fondamentaux du TPT : intégralité de traitement, durée d'un an fractionnable, exercice à mi-temps minimum
- Supprimer la subordination du temps TPT à un arrêt de travail

- Permettre la reconstitution des droits à TPT,
- Supprimer la limitation des droits pour une même affection

Pour la CFDT, ces propositions vont dans le sens d'une amélioration de la situation des agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique. Pour une mise en oeuvre de qualité du dispositif TPT, elle souligne la nécessité de proposer une organisation et des conditions de travail qui prennent en compte aussi bien l'agent concerné que le collectif de travail. Elle réserve cependant son appréciation à la présentation des projets de textes. Plus généralement, la CFDT considère que les questions doivent aussi être traitées au regard de la prévention de l'inaptitude et de l'usure professionnelle, par la formation tout au long de la vie, la construction de parcours professionnels, et la prise en compte du vieillissement des agents publics.

Le prochain groupe de travail est prévu le 15 novembre et portera de nouveau sur les dispositifs maladies (suite du 01/0/2019).