# *COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL – 8 FÉVRIER 2019*

SOMMAIRE


1. Projet de décret CITIS
2. Présentation CITIS
3. Projet de décret PPR
4. Présentation PPR
5. Audition Handicap
6. Mission handicap DD
7. Convention Preventica
8. Note de problématique CSFPT
9. Bilans sociaux SST 2015
10. CE 9 novembre 2018
11. Circulaire 1er secours

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités
territoriales

**Décret n° du**

**relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale**

NOR : […]

***Publics concernés :*** *fonctionnaires territoriaux.*

***Objet :*** *améliorer les droits des agents territoriaux placés en congé de maladie à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.*

***Entrée en vigueur :*** *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice :*** *le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.*

*Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.*

***Références :*** *le présent décret et les textes qu'il modifie, dans leur version issue de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

**Le Premier ministre,**

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires notamment son article 21 bis, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ***,

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ***,

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

**Décrète :**

TITRE I^ER

# DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 87-602 DU 30 JUILLET 1987 PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF A L'ORGANISATION DES COMITES MEDICAUX, AUX CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE ET AU REGIME DES CONGES DE MALADIE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

## Article 1er

Le décret du 30 juillet 1987 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 7 du présent décret.

## Article 2

A l'article 9, les mots : « 16, 23, 24 et 33 » sont remplacés par les mots : « 24, 33 et 37-4 ».

## Article 3

Au troisième alinéa de l'article 15, il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Lorsque le congé maladie donne lieu à l'application de la retenue prévue à l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cette période débute à compter du deuxième jour de congé maladie. La journée ayant donné lieu à retenue n'est pas prise en compte dans la période. ».

**Article 4**

Les articles 16 et 23 sont abrogés.

**Article 5**

A l'article 30, les mots : « pour accident de service, » sont supprimés.

**Article 6**

Après le titre VI, il est inséré un titre VI bis ainsi rédigé :

« Titre VI bis : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

« *Art. 37-1.-* Pour bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

« La déclaration comporte :

« 1° Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie transmis à l'agent par l'autorité territoriale à sa demande ;

« 2° Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

« *Art. 37-2.-* I. – La déclaration d'accident de service ou de trajet est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant la date de l'accident.

« Ce délai n'est pas opposable à l'agent si une affection liée à l'accident et entrainant un arrêt de travail ou des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident est médicalement constatée postérieurement au délai de déclaration et au plus tard deux ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale.

« II. – La déclaration de maladie professionnelle est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de deux ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, suivant la date de délivrance d'un certificat médical établissant un lien possible entre l'affection du fonctionnaire et une activité professionnelle.

« Lorsqu'une maladie est nouvellement inscrite à un tableau de maladies professionnelles mentionné aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire, dont la maladie a été constatée par un certificat médical antérieurement à cette inscription, adresse la déclaration dans le délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de cette inscription. Dans cette situation, la reconnaissance de maladie professionnelle ne produit d'effet qu'à compter de cette même date.

« III. – Dans tous les cas, lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1. En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà de ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale peut être réduit de moitié. La rémunération à prendre en compte pour cette réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées aux 1° à 10° de l'article 15 du présent décret.

« IV. Les délais prévus au I, II et III ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est éligible aux dispositions de l'article L. 169-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou s'il justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

« *Art. 37-3.*- Pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'instruction :

« 1° En cas d'accident, d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 ;

« 2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

« Ces délais sont prolongés d'une durée de trois mois en cas d'examen par un médecin agréé, de saisine de la commission de réforme compétente ou d'enquête administrative diligentée dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 37-4 à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou d'une déclaration de maladie citée au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. L'autorité territoriale informe l'agent ou ses ayants-droit de cette prolongation.

« Lorsqu'à l'expiration de ces délais, l'autorité territoriale n'a pas statué, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 ou au dernier alinéa de l'article 37-7.

« *Art. 37-4.*- Lorsque l'autorité territoriale est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, elle peut faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé en cas de circonstances particulières de nature à détacher l'accident du service ou en cas d'une affection résultant d'une maladie contractée en service telle que définie aux deuxième et troisième alinéas du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

« Elle peut également diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

« Lorsque la déclaration est formulée au titre du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire ou, à défaut, un médecin du service de santé au travail remet un rapport à la commission de réforme sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, auquel cas il en informe l'autorité territoriale.

« *Art. 37-5.*- Lorsque l'affection résulte d'un accident de service tel que défini au II de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'un accident de trajet tel que défini au III de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie au IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, la commission de réforme est consultée par

l'autorité territoriale dans les cas où les conditions prévues au premier alinéa du même IV ne sont pas remplies.

« *Art. 37-6.*- Le taux d'incapacité permanente prévu au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est au moins égal au taux prévu à l'article R. 461-8 du code de la sécurité sociale.

« Ce taux correspond à l'incapacité que la maladie est susceptible d'entraîner. Il est déterminé par la commission de réforme compte tenu du barème indicatif d'invalidité mentionné à l'article 5 du décret du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

« *Art. 37-7.*- Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 et au dernier alinéa du présent article. Le cas échéant, elle régularise la situation du fonctionnaire lorsque celui-ci a été placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service en application de l'article 37-3.

« Lorsque la demande de congé est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le congé pour invalidité temporaire imputable au service débute au jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

« Pour obtenir la prolongation du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat médical dans les mêmes formes que celles prévues au 2° de l'article 37-1.

« *Art. 37-8.*- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an et au plus trois fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

« La commission de réforme compétente peut être saisie pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

« *Art. 37-9.*- Lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant.

« *Art. 37-10.*- Au terme de chaque arrêt de travail, le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service peut notamment :

« 1° être réintégré dans ses fonctions ou être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade ;

« 2° être reclassé dans un autre emploi en application de la section III du chapitre VI de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

« 3° bénéficier de la prolongation de son congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical adressé par l'agent ;

« 4° être radié des cadres en application des articles 36 et suivants du décret du 26 décembre 2003 précité.

« *Art. 37-11.*- Lorsque l'autorité territoriale ou la commission de réforme fait procéder à une expertise médicale ou à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

« *Art. 37-12.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement et les avantages familiaux qui y sont associés.

Les fonctionnaires qui perçoivent une indemnité de résidence au moment où ils sont placés en congé pour invalidité temporaire imputable au service en conservent le bénéfice dans les conditions prévues à l'article 27.

« *Art. 37-13.*- Les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement intéressé.

« *Art. 37-14.*- Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile de plus de deux semaines.

« Lorsque le fonctionnaire projette de s'absenter de son domicile plus de deux semaines, il en informe préalablement l'autorité territoriale et lui transmet un certificat médical établi par un médecin indiquant que son état de santé est compatible avec cette absence. En cas de non-respect de cette obligation, le versement de sa rémunération peut être interrompu jusqu'à ce qu'il se soumette à cette formalité ou qu'il regagne son domicile. Le présent alinéa n'est pas applicable en cas d'hospitalisation.

« *Art. 37-15.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou correspondant à la production des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle.

« En cas de méconnaissance de cette obligation, l'autorité territoriale procède immédiatement à l'interruption du versement de la rémunération. Si l'exercice d'une activité rémunérée non autorisée remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

« La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

« *Art. 37-16.*- Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, y compris les périodes durant lesquelles le versement du traitement a été interrompu en application du présent titre, est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

« *Art. 37-17.*- La période pendant laquelle le fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service ne peut donner droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

« *Art. 37-18.*- Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont consolidées, le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

« Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« La déclaration de rechute doit être effectuée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale et être transmise dans les formes prévues à l'article 37-1 à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire à la date de sa déclaration.

« Sans préjudice de la reconnaissance d'imputabilité au service précédemment accordée, l'autorité territoriale apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions que celles prévues au présent titre.

« *Art. 37-19.*- Le fonctionnaire retraité peut demander à l'autorité territoriale ayant prononcé sa radiation des cadres à bénéficier, dans les conditions prévues par le présent titre, des dispositions relatives au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par :

« 1° L'accident ou la maladie reconnu imputable au service dont a découlé sa radiation des cadres en application de l'article 36 du décret du 26 décembre 2003 précité ;

« 2° La rechute d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service survenu alors qu'il était en activité ;

« 3° La survenance d'une maladie imputable au service déclarée postérieurement à sa radiation des cadres.

« *Art. 37-20.*- Un fonctionnaire territorial qui effectue une mobilité dans un emploi conduisant à pension dans les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions suivantes :

« 1° Au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée pendant sa mobilité, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration ;

« 2° Au titre d'une maladie contractée avant sa mobilité pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de sa déclaration, après avis de l'employeur d'origine ;

« 3° Au titre d'une rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.

« Dans les situations mentionnées aux 2° et au 3° du présent article, les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions versées par lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

« *Art. 37-21.*- Le fonctionnaire territorial qui occupe des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions prévues au présent titre.

« Il adresse la déclaration prévue à l'article 37-1 à l'autorité territoriale auprès de laquelle le fait générateur ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie est intervenu. Le congé est accordé par cette même autorité. Cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire concerné.

« La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie. »

**Article 7**

A l'article 41, après les mots « au présent décret » sont insérés les mots « , les honoraires de médecin agréé résultant de l'application du 4 bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ».

TITRE II

## DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 8

Au 3° du premier alinéa de l'article 21-3 du décret du 30 mai 1985 susvisé, après les mots : « Les fonctionnaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 9

Au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 26 novembre 1985 susvisé, après les mots : « les congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ».

### Article 10

Au 3° de l'article 16 du décret du 17 avril 1989 susvisé, après les mots : « Ceux qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 11

Au premier alinéa de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 susvisé, après les mots : « aux congés rémunérés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux ».

### Article 12

Au 2° de l'article 11 du décret du 26 décembre 2003 susvisé, après les mots : « Hormis pour les positions prévues » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 13

Le deuxième alinéa de l'article 9 du décret du 29 juillet 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° après les mots : « les fonctionnaires titulaires ou stagiaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou ».

2° après les mots : « en congé maladie » sont insérés les mots : « ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service ».

### Article 14

Le III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « les décisions relatives aux congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « les charges qui peuvent résulter de l'application » sont insérés les mots : « de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

TITRE III

## DISPOSITIONS FINALES

### Article 15

Les dispositions du présent décret sont applicables :

1° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre d'un accident ou d'une maladie survenu à compter de son entrée en vigueur.

2° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant la prolongation d'un congé au titre d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service antérieurement à son entrée en vigueur, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 37-7 du décret du 30 juillet 1987 susvisé.

### Article 16

Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

La ministre de la cohésion des territoires et
des relations avec les collectivités
territoriales,

Jacqueline GOURAULT

Le ministre auprès de la ministre de la
cohésion des territoires et des relations avec

les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales,

Sébastien LECORNU

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald DARMANIN

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier DUSSOPT

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités
territoriales

**Décret n° du**

**relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale**

NOR : […]

***Publics concernés :*** *fonctionnaires territoriaux.*

***Objet :*** *améliorer les droits des agents territoriaux placés en congé de maladie à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.*

***Entrée en vigueur :*** *le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice :*** *le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.*

*Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.*

***Références :*** *le présent décret et les textes qu'il modifie, dans leur version issue de ces modifications, peuvent être consultés sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

**Le Premier ministre,**

Sur le rapport de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires notamment son article 21 bis, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ***,

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ***,

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

**Décrète :**

TITRE I^ER

# DISPOSITIONS MODIFIANT LE DECRET N° 87-602 DU 30 JUILLET 1987 PRIS POUR L'APPLICATION DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET RELATIF A L'ORGANISATION DES COMITES MEDICAUX, AUX CONDITIONS D'APTITUDE PHYSIQUE ET AU REGIME DES CONGES DE MALADIE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

## Article 1er

Le décret du 30 juillet 1987 susvisé est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 7 du présent décret.

## Article 2

A l'article 9, les mots : « 16, 23, 24 et 33 » sont remplacés par les mots : « 24, 33 et 37-4 ».

## Article 3

Au troisième alinéa de l'article 15, il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Lorsque le congé maladie donne lieu à l'application de la retenue prévue à l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, cette période débute à compter du deuxième jour de congé maladie. La journée ayant donné lieu à retenue n'est pas prise en compte dans la période. ».

**Article 4**

Les articles 16 et 23 sont abrogés.

**Article 5**

A l'article 30, les mots : « pour accident de service, » sont supprimés.

**Article 6**

Après le titre VI, il est inséré un titre VI bis ainsi rédigé :

« Titre VI bis : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

« *Art. 37-1.-* Pour bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

« La déclaration comporte :

« 1° Un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie transmis à l'agent par l'autorité territoriale à sa demande ;

« 2° Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

« *Art. 37-2.-* I. – La déclaration d'accident de service ou de trajet est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant la date de l'accident.

« Ce délai n'est pas opposable à l'agent si une affection liée à l'accident et entrainant un arrêt de travail ou des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident est médicalement constatée postérieurement au délai de déclaration et au plus tard deux ans à compter de la date de l'accident. Dans ce cas, le délai de déclaration est de quinze jours à compter de la date de cette constatation médicale.

« II. – La déclaration de maladie professionnelle est adressée à l'autorité territoriale, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de deux ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, suivant la date de délivrance d'un certificat médical établissant un lien possible entre l'affection du fonctionnaire et une activité professionnelle.

« Lorsqu'une maladie est nouvellement inscrite à un tableau de maladies professionnelles mentionné aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire, dont la maladie a été constatée par un certificat médical antérieurement à cette inscription, adresse la déclaration dans le délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de cette inscription. Dans cette situation, la reconnaissance de maladie professionnelle ne produit d'effet qu'à compter de cette même date.

« III. – Dans tous les cas, lorsque l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale, dans un délai de quarante-huit heures suivant son établissement, le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1. En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà de ce délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale peut être réduit de moitié. La rémunération à prendre en compte pour cette réduction comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées aux 1° à 10° de l'article 15 du présent décret.

« IV. Les délais prévus au I, II et III ne sont pas applicables lorsque le fonctionnaire est éligible aux dispositions de l'article L. 169-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou s'il justifie d'un cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

« *Art. 37-3.*- Pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, l'autorité territoriale dispose d'un délai d'instruction :

« 1° En cas d'accident, d'un mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 ;

« 2° En cas de maladie, de deux mois à compter de la date de réception de la déclaration prévue à l'article 37-1 et, le cas échéant, des résultats des examens complémentaires prescrits par les tableaux de maladies professionnelles.

« Ces délais sont prolongés d'une durée de trois mois en cas d'examen par un médecin agréé, de saisine de la commission de réforme compétente ou d'enquête administrative diligentée dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 37-4 à la suite d'une déclaration d'accident de trajet ou d'une déclaration de maladie citée au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. L'autorité territoriale informe l'agent ou ses ayants-droit de cette prolongation.

« Lorsqu'à l'expiration de ces délais, l'autorité territoriale n'a pas statué, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 ou au dernier alinéa de l'article 37-7.

« *Art. 37-4.*- Lorsque l'autorité territoriale est amenée à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, elle peut faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé en cas de circonstances particulières de nature à détacher l'accident du service ou en cas d'une affection résultant d'une maladie contractée en service telle que définie aux deuxième et troisième alinéas du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

« Elle peut également diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

« Lorsque la déclaration est formulée au titre du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le médecin chargé de la prévention attaché au service auquel appartient le fonctionnaire ou, à défaut, un médecin du service de santé au travail remet un rapport à la commission de réforme sauf s'il constate que la maladie satisfait à l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, auquel cas il en informe l'autorité territoriale.

« *Art. 37-5.*- Lorsque l'affection résulte d'un accident de service tel que défini au II de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'un accident de trajet tel que défini au III de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service, la commission de réforme est consultée par l'autorité territoriale.

« Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service telle que définie au IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, la commission de réforme est consultée par

l'autorité territoriale dans les cas où les conditions prévues au premier alinéa du même IV ne sont pas remplies.

« *Art. 37-6.*- Le taux d'incapacité permanente prévu au troisième alinéa du IV de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est au moins égal au taux prévu à l'article R. 461-8 du code de la sécurité sociale.

« Ce taux correspond à l'incapacité que la maladie est susceptible d'entraîner. Il est déterminé par la commission de réforme compte tenu du barème indicatif d'invalidité mentionné à l'article 5 du décret du 2 mai 2005 relatif à l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité aux fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

« *Art. 37-7.*- Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical prévu au 2° de l'article 37-1 et au dernier alinéa du présent article. Le cas échéant, elle régularise la situation du fonctionnaire lorsque celui-ci a été placé à titre provisoire en congé pour invalidité temporaire imputable au service en application de l'article 37-3.

« Lorsque la demande de congé est présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le congé pour invalidité temporaire imputable au service débute au jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

« Pour obtenir la prolongation du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale un certificat médical dans les mêmes formes que celles prévues au 2° de l'article 37-1.

« *Art. 37-8.*- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Elle procède à cette visite de contrôle au moins une fois par an et au plus trois fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

« La commission de réforme compétente peut être saisie pour avis, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé.

« *Art. 37-9.*- Lorsqu'un fonctionnaire est en congé pour invalidité temporaire imputable au service depuis plus de douze mois consécutifs, son emploi peut être déclaré vacant.

« *Art. 37-10.*- Au terme de chaque arrêt de travail, le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service peut notamment :

« 1° être réintégré dans ses fonctions ou être réaffecté dans un emploi correspondant à son grade ;

« 2° être reclassé dans un autre emploi en application de la section III du chapitre VI de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

« 3° bénéficier de la prolongation de son congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée indiquée sur le certificat médical adressé par l'agent ;

« 4° être radié des cadres en application des articles 36 et suivants du décret du 26 décembre 2003 précité.

« *Art. 37-11.*- Lorsque l'autorité territoriale ou la commission de réforme fait procéder à une expertise médicale ou à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

« *Art. 37-12.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service conserve l'intégralité de son traitement et les avantages familiaux qui y sont associés.

Les fonctionnaires qui perçoivent une indemnité de résidence au moment où ils sont placés en congé pour invalidité temporaire imputable au service en conservent le bénéfice dans les conditions prévues à l'article 27.

« *Art. 37-13.*- Les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident de service, l'accident de trajet ou la maladie professionnelle sont à la charge du budget de la collectivité ou de l'établissement intéressé.

« *Art. 37-14.*- Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service informe l'autorité territoriale de tout changement de résidence et de toute absence de son domicile de plus de deux semaines.

« Lorsque le fonctionnaire projette de s'absenter de son domicile plus de deux semaines, il en informe préalablement l'autorité territoriale et lui transmet un certificat médical établi par un médecin indiquant que son état de santé est compatible avec cette absence. En cas de non-respect de cette obligation, le versement de sa rémunération peut être interrompu jusqu'à ce qu'il se soumette à cette formalité ou qu'il regagne son domicile. Le présent alinéa n'est pas applicable en cas d'hospitalisation.

« *Art. 37-15.*- Le bénéficiaire d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation ou correspondant à la production des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle.

« En cas de méconnaissance de cette obligation, l'autorité territoriale procède immédiatement à l'interruption du versement de la rémunération. Si l'exercice d'une activité rémunérée non autorisée remonte à une date antérieure de plus d'un mois, elle prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires.

« La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

« *Art. 37-16.*- Le temps passé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, y compris les périodes durant lesquelles le versement du traitement a été interrompu en application du présent titre, est pris en compte pour la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la constitution et la liquidation des droits à pension civile de retraite.

« *Art. 37-17.*- La période pendant laquelle le fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service ne peut donner droit à du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

« *Art. 37-18.*- Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont consolidées, le fonctionnaire transmet à l'autorité territoriale un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

« Toute modification de l'état de santé du fonctionnaire constatée médicalement postérieurement à la date de guérison apparente ou de consolidation de la blessure qui nécessite un traitement médical peut donner lieu à un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service.

« La déclaration de rechute doit être effectuée dans le délai d'un mois à compter de sa constatation médicale et être transmise dans les formes prévues à l'article 37-1 à l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire à la date de sa déclaration.

« Sans préjudice de la reconnaissance d'imputabilité au service précédemment accordée, l'autorité territoriale apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions que celles prévues au présent titre.

« *Art. 37-19.*- Le fonctionnaire retraité peut demander à l'autorité territoriale ayant prononcé sa radiation des cadres à bénéficier, dans les conditions prévues par le présent titre, des dispositions relatives au remboursement des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par :

« 1° L'accident ou la maladie reconnu imputable au service dont a découlé sa radiation des cadres en application de l'article 36 du décret du 26 décembre 2003 précité ;

« 2° La rechute d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service survenu alors qu'il était en activité ;

« 3° La survenance d'une maladie imputable au service déclarée postérieurement à sa radiation des cadres.

« *Art. 37-20.*- Un fonctionnaire territorial qui effectue une mobilité dans un emploi conduisant à pension dans les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut demander le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions suivantes :

« 1° Au titre d'un accident survenu ou d'une maladie contractée pendant sa mobilité, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration ;

« 2° Au titre d'une maladie contractée avant sa mobilité pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de sa déclaration, après avis de l'employeur d'origine ;

« 3° Au titre d'une rechute liée à un accident ou une maladie antérieurement reconnu imputable au service survenue pendant une période d'activité dans un emploi conduisant à pension auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, le congé est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine, au regard de la décision de reconnaissance d'imputabilité dont bénéficie le fonctionnaire.

« Dans les situations mentionnées aux 2° et au 3° du présent article, les sommes versées par l'employeur d'affectation au titre du maintien de traitement, des honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions versées par lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux fonctionnaires mis à disposition.

« *Art. 37-21.*- Le fonctionnaire territorial qui occupe des emplois permanents à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficie du congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les conditions prévues au présent titre.

« Il adresse la déclaration prévue à l'article 37-1 à l'autorité territoriale auprès de laquelle le fait générateur ayant conduit à la survenance de l'accident ou à l'apparition de la maladie est intervenu. Le congé est accordé par cette même autorité. Cette décision est transmise sans délai aux autres employeurs du fonctionnaire concerné.

« La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entrainés par l'accident ou la maladie. »

**Article 7**

A l'article 41, après les mots « au présent décret » sont insérés les mots « , les honoraires de médecin agréé résultant de l'application du 4 bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ».

TITRE II

## DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 8

Au 3° du premier alinéa de l'article 21-3 du décret du 30 mai 1985 susvisé, après les mots : « Les fonctionnaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 9

Au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 26 novembre 1985 susvisé, après les mots : « les congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ».

### Article 10

Au 3° de l'article 16 du décret du 17 avril 1989 susvisé, après les mots : « Ceux qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 11

Au premier alinéa de l'article 7 du décret du 4 novembre 1992 susvisé, après les mots : « aux congés rémunérés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux ».

### Article 12

Au 2° de l'article 11 du décret du 26 décembre 2003 susvisé, après les mots : « Hormis pour les positions prévues » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

### Article 13

Le deuxième alinéa de l'article 9 du décret du 29 juillet 2004 susvisé est ainsi modifié :

1° après les mots : « les fonctionnaires titulaires ou stagiaires qui bénéficient » sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service mentionné à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou ».

2° après les mots : « en congé maladie » sont insérés les mots : « ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service ».

### Article 14

Le III de l'article 6 du décret du 18 juin 2008 susvisé est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « les décisions relatives aux congés prévus » sont insérés les mots : « à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « les charges qui peuvent résulter de l'application » sont insérés les mots : « de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ».

TITRE III

## DISPOSITIONS FINALES

### Article 15

Les dispositions du présent décret sont applicables :

1° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre d'un accident ou d'une maladie survenu à compter de son entrée en vigueur.

2° Aux fonctionnaires territoriaux sollicitant la prolongation d'un congé au titre d'un accident ou d'une maladie reconnu imputable au service antérieurement à son entrée en vigueur, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 37-7 du décret du 30 juillet 1987 susvisé.

### Article 16

Le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le .

Par le Premier ministre :

La ministre de la cohésion des territoires et
des relations avec les collectivités
territoriales,

Jacqueline GOURAULT

Le ministre auprès de la ministre de la
cohésion des territoires et des relations avec

les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales,

Sébastien LECORNU

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald DARMANIN

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier DUSSOPT

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de l'intérieur

**Décret n° du**

**instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

NOR : INTB1721392D

***Publics concernés*** *: fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade.*

***Objet*** *: modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.*

***Entrée en vigueur*** *: le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice*** *: le décret fixe, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.*

*Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation au reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.*

***Références*** *: le présent décret et le décret qu'il modifie, dans sa rédaction issue de cette modification, peuvent être consultés, sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).*

**Le Premier ministre,**

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 85-1 ;

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 26 septembre 2018 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 11 octobre 2018 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

**Décrète :**

**Article 1er**

A l'article 1er du décret du 30 septembre 1985 susvisé, les mots : « l'état physique » sont remplacés par les mots : « l'état de santé ».

**Article 2**

L'article 2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2.* - Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. L'agent est informé du dispositif qui va lui être proposé dès la réception de l'avis du comité médical, par le service des ressources humaines dont il relève.

« La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

« La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois mentionnée à l'article 3 du présent décret.

« L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement en application des dispositions de l'article 3 du présent décret. »

**Article 3**

Après l'article 2 du même décret, il est inséré un article 2-1, un article 2-2 et un article 2-3 ainsi rédigés :

« *Art. 2-1.*- La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

« La période de préparation au reclassement peut comporter, en alternance, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

« Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant.

« *Art. 2-2.*- L'autorité territoriale et le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention tripartite, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Le service de médecine professionnelle et de prévention est préalablement informé de ce projet de préparation au reclassement.

« Lorsque le fonctionnaire effectue la préparation au reclassement, en tout ou partie, en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation, une convention quadripartite, conclue entre cette autorité territoriale, le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé précise les modalités d'accueil de l'agent.

« L'autorité territoriale et le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion engagent, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois. Durant la période d'élaboration du projet, l'agent peut bénéficier des modalités de préparation au reclassement prévues au deuxième alinéa de l'article 2-1.

« Pendant toute la durée de la préparation au reclassement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseil.

« Lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, ses différents employeurs, s'ils ne sont pas signataires des conventions précitées, sont informés, chacun en ce qui le concerne, de la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

« *Art. 2-3.*- L'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion notifie au fonctionnaire pour signature, au plus tard deux mois après le début de la période de préparation au reclassement, le projet de convention visé au premier alinéa de l'article 2-2 et, le cas échéant, celui visé au deuxième alinéa du même article. Le fonctionnaire qui ne signe pas l'une ou l'autre de ces conventions dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

« La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité fixée par la convention prévue au premier alinéa de l'article 2-2, d'une évaluation régulière, réalisée par l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent.

« En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de l'une ou l'autre des conventions précitées ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'autorité territoriale ou le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion. »

**Article 4**

L'article 3 du même décret est ainsi modifié :

1° Avant le premier alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le fonctionnaire territorial qui a présenté une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois doit se voir proposer par l'autorité territoriale, le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'autorité territoriale, le président du centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée. »

2° Les trois derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

« Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau hiérarchiquement inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps ou cadre d'emplois doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps ou cadre d'emplois d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

« La procédure de reclassement telle qu'elle résulte du présent article doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent. »

**Article 5**

Le dernier alinéa de l'article 4 du même décret est ainsi modifié :

1° Après les mots : « intégré dans le corps », il est inséré le mot : « ou » ;

2° Les mots : « cadres d'emplois » sont remplacés par les mots : « cadre d'emplois ».

**Article 6**

L'article 5 du même décret est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « l'autorité territoriale », sont insérés les mots : « ou du président du centre national de la fonction publique territoriale » ;

2° Le second alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque le fonctionnaire territorial est intégré dans un corps ou cadre d'emplois hiérarchiquement inférieur et classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il conserve, à titre personnel, son indice brut jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps ou cadre d'emplois d'un indice brut au moins égal. »

**Article 7**

Au deuxième alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 susvisé, après les mots : « En cas d'avis défavorable, », sont insérés les mots : « s'il ne bénéficie pas de la période de préparation au reclassement prévue par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, ».

**Article 8**

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur, le ministre de la cohésion des territoires, le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le

Par le Premier ministre :

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur

Gérard COLLOMB

Le ministre de la cohésion des territoires

Jacques MEZARD

Le ministre de l'action et des comptes publics

Gérald DARMANIN

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre
de l'action et des comptes publics

Olivier DUSSOPT

# RAPPORT DE PRESENTATION

## Projet de décret instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

## NOR : INTB1721392D

Le juge administratif a fait du droit au reclassement pour inaptitude physique un principe général du droit qui contraint les employeurs publics à mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi, dès lors qu'il a été déclaré inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions mais pas à toutes fonctions, et de lui rechercher un poste de reclassement. Il s'agit d'une obligation de moyens.

Dans un contexte d'allongement de la durée du travail et afin de favoriser la réussite du reclassement, une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent vers l'exercice de nouvelles fonctions a été instituée dans les trois versants de la fonction publique, par l'article 9 de 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, lequel ajoute un article 85-1 à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le droit au reclassement est ainsi rénové par la mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR) qui offre aux agents des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation vers de nouveaux emplois publics. Les employeurs territoriaux peuvent ainsi, dès le constat médical de l'inaptitude, mobiliser une PPR pendant un an, afin d'accompagner les agents devenus inaptes et dont les besoins en reconversion sont avérés. Cette PPR, qui vaut service effectif, s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante après engagement de l'agent à la suivre. Une évaluation régulière de la mise en œuvre du projet de préparation au reclassement est par ailleurs organisée pendant toute la durée de celle-ci afin d'en assurer le suivi et la réussite.

Les modalités de mise en œuvre de la PPR dans la fonction publique territoriale sont fixées par le présent projet de décret, qui prévoit diverses modifications du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le projet de texte est composé de sept articles en dehors de l'article final d'exécution. Le décret du 30 septembre 1985 précité est ainsi modifié conformément aux dispositions des articles 1 à 6 du présent projet de décret.

L'article 1er modifie l'article 1er du décret du 30 septembre 1985 précité afin de prévoir, en cohérence avec l'article 2, qu'un fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade lorsque son état de santé en général (et non plus seulement son état physique) ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que ses conditions de travail ne peuvent être aménagées.

L'article 2 modifie l'article 2 du même décret afin de prévoir le principe de la PPR, ainsi que sa durée.

L'article 3 crée un article 2-1, un article 2-2 et un article 2-3 au sein du décret du 30 septembre 1985.

L'article 2-1 présente les objectifs, le contenu et la situation du fonctionnaire durant la PPR.

L’article 2-2 prévoit la formalisation de la PPR en précisant notamment la situation des fonctionnaires à temps non complet.

L’article 2-3 définit les modalités de déroulement de la PPR avec un principe d’évaluation régulière de la mise en œuvre du projet de manière à assurer le suivi de l’agent et à adapter la préparation au reclassement, le cas échéant.

L’article 4 modifie l’article 3 du décret du 30 septembre 1985 pour introduire des dispositions fixant le dispositif applicable à l’issue de la PPR, en cas de demande de reclassement de l’agent ou d’impossibilité pour l’administration de proposer des emplois à l’intéressé.

L’article 5 permet la correction d’erreurs matérielles au dernier alinéa de l’article 4 du décret du 30 septembre 1985.

L’article 6 modifie l’article 5 du décret du 30 septembre 1985 afin d’actualiser les dispositions relatives à la situation du fonctionnaire territorial, dans son cadre d’emplois ou corps d’intégration.

L’article 7 ajoute, au deuxième alinéa de l’article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l’application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l’organisation des comités médicaux, aux conditions d’aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, une disposition afin de permettre au fonctionnaire qui se voit refuser par le comité médical la reprise de son service à l’expiration de sa dernière période de congés de maladie, la possibilité d’être placé en PPR.

Le coût de la PPR est évalué à environ **2,5 M €**.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

**Mission d'information sur le handicap dans la fonction publique**

*Commission des lois du Sénat*

*Mardi 9 octobre 2018*

## I) Le handicap dans la FPT

1) *Rappelez les efforts pour atteindre ce taux, existe-t-il des différences entre les territoires ?*

Plus de 240 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés par le FIPHFP en 2017 dont 43% dans la FPT.

L'année 2017 a confirmé la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques en matière d'agents en situation de handicap avec un taux d'emploi légal de 5,49% (contre 5,32% en 2016).

Les résultats de la fonction publique territoriale sont particulièrement à souligner avec un taux de 6,62% (6,39 % en 2016), la fonction publique hospitalière se situe à 5,55 % et la fonction publique de l'Etat à 4,52 %.

**Remarque :** L'enquête "handitorial" 2016 apporte des informations sur la part des agents BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) et sur leurs caractéristiques.

51% des BOETH ont plus de 50 ans. Le handicap moteur est la principale nature du handicap subi par ces agents. 90% des agents BOETH appartiennent à la catégorie C et plus de 80% des agents ont un diplôme de niveau V ou inférieur. Une majorité (57% des agents BOETH) exerce dans la filière technique et notamment dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux. 76% des agents sont à temps complet.

Le nombre de recrutements réalisés par les trois fonctions publiques est d'un peu plus de 28000 agents en situation de handicap dont plus de 18000 dans la FPT.

Depuis 2006, ce sont 184 604 agents en situation de handicap qui ont été recrutés dans les trois fonctions publiques.

La loi du 11 février 2005 a confié au Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) l'objectif de mettre en œuvre une politique publique destinée à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, ainsi que la formation et l'information de tous les acteurs.

Dès 2008, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Le FIPHFP reconnaît dans différents rapports que le taux de la FPT s'explique pour partie importante par l'action de sensibilisation et d'accompagnement des CDG.

Taux d'emploi par Région :

Auvergne Rhône Alpes : 6,23%
Bourgogne Franche Comté : 6,1%
Bretagne : 7,02%
Centre Val de Loire : 6,06%
Corse : 8,83%
Grand Est : 6,63%
Guadeloupe : 3,15%
Guyane : 4,17%
Hauts de France : 7,11%
Ile de France : 5,69%
Normandie : 6,36%
Martinique : 4,98%
Nouvelle Aquitaine : 6,79%
Occitanie : 6,77%
Pays de la Loire : 6,57%
PACA : 7,06%
La Réunion : 4,62%

2) *Rappeler le rôle des CDG dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées*

La loi n 84-53 du 26 janvier 1984, en son article 23-I, donne aux centres de gestion une *« mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes en situation de handicap, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux »*.

Les centres de gestion sont apparus très rapidement pour le FIPHFP des acteurs importants avec lesquels il convenait de construire un partenariat opérationnel visant à mieux faire connaître le FIPHFP et à développer des actions permettant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique territoriale.

Depuis 2008, ont été noués des partenariats avec les centres de gestion sur la base des axes suivants :

- information et sensibilisation des acteurs territoriaux
- emploi et recrutement des personnes en situation de handicap
- mutualisation des moyens au service du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel.

La première convention, validée a été conclue avec le centre de gestion du Rhône en 2008.

A la date du 14 septembre 2011, 67 autres centres de gestion avaient conventionné avec le FIPHFP. En 2016, ils étaient 87 établissements couvrant 95% du territoire national.

Ce partenariat a permis la constitution d'un réseau relai des actions du FIPHFP efficace auprès des petites collectivités.

Il a incité les centres de gestion et les Cap Emploi à nouer un partenariat actif visant au développement du recrutement des personnes en situation de handicap dans ces collectivités locales.

Ce partenariat a également conduit à une meilleure prise ne compte des questions de maintien dans l'emploi (et pas uniquement du reclassement professionnel qui n'en est qu'une des modalités) par le renforcement des compétences des Centres de gestion (médecine de prévention, ergonomie…), au service des agents et des collectivités.

Les CDG ont constitué, grâce notamment aux conventions FIPH des services d'insertion et de maintien dans l'emploi. Ces services accompagnent et conseillent dans leur démarche les collectivités en recherche de solutions de maintien dans l'emploi pour leurs agents déclarés inaptes temporaires ou définitifs à leurs fonctions ou qui ont de nombreuses contre-indications à leur poste de travail et/ou sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Le correspondant handicap du CDG joue un rôle d'intermédiaire entre les collectivités affiliées et le FIPH :

- il assure la transmission des informations concernant le FIPH
- il appuie les collectivités affiliées dans le montage des dossiers de demande de financement auprès du FIPH
- il fait part au FIPH des difficultés rencontrées par les collectivités affiliées dans l'obtention de leurs demandes de financement.

L'équipe pluridisciplinaire du CDG : médecins du travail, psychologue du travail, ergonomes sollicitent et travaille de concert avec les agents du service emploi et carrières, comité médical et commission de réforme, ce qui permet un accompagnement sur les différents champs du maintien dans l'emploi et un regard transdisciplinaire sur la situation individuelle de l'agent, évoluant dans une collectivité avec son contexte d'organisation, d'activité...

L'ergonome et le psychologue du travail ont un rôle d'assistance et d'accompagnement des collectivités dans les situations de maintien dans l'emploi d'agents reconnus travailleurs handicapés ou d'agents présentant des restrictions d'aptitudes professionnelles et de reclassement des agents reconnus inaptes à leur poste.
Seul le psychologue du travail peut accompagner les agents en souffrance professionnelle et assurer un suivi psychologique individuel en lien avec une pathologie identifiée ou une situation de travail ayant générés des troubles psychosociaux.

Les objectifs de l'équipe sont l'analyse des situations de travail en vue de propositions d'actions.

Par ailleurs, les CDG ont également un rôle d'appui dans le recrutement des personnes en situation de handicap.

**Tous CDG confondus, ce sont 8 713 recrutements qui ont été réalisés et 9000 maintiens dans l'emploi.**

Le CDG des Pyrénées Atlantiques a mis en place une formation d'Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité à l'adresse de personnes ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.

La formation comprend 210 heures de formation en centre et 280 heures de stage pratique en collectivité, sur le rythme de l'alternance : 2 jours d'enseignement et 3 jours en collectivités.
Les enseignements sont divers : finances, comptabilité, gestion du personnel, marchés publics, actes et rédaction administrative, logiciels professionnels, Agence postale communale… l'objectif étant de former des agents opérationnels en tant que Secrétaire de Mairie dans des communes de moins de 1 000 habitants ou d'agent polyvalent dans des collectivités un peu plus grandes.

Ce projet répondait à deux finalités :

- lutter contre les difficultés pour les travailleurs handicapés ayant pour projet professionnel de se tourner vers les collectivités à trouver un emploi pérenne, faute de formation correspondante
- Répondre aux difficultés de recrutement identifiées sur le territoire sur les métiers de Secrétaire de Mairie, notamment en milieu rural, et d'agent administratif polyvalent.

Les Centres de gestion jouent également le rôle de tête de réseau des référents handicap nommés dans les collectivités territoriales.

Le Réseau des Référents Handicap de la Fonction Publique Territoriale de Martinique a vu le jour le 22 janvier 2016, à l'initiative du CDG MARTINIQUE. Composé de 51 Référents Handicap désignés par leur autorité territoriale, ce réseau est chargé de participer à la mise en œuvre d'actions en faveur de

l'insertion, du recrutement, du maintien dans l'emploi, du reclassement des personnes en situation de handicap.

Afin d'accompagner ces référents dans la prise en mains de ce nouveau métier, le CDG MARTINIQUE a organisé un parcours de professionnalisation à leur attention, leur permettant :

- d'avoir une bonne connaissance du champ du handicap
- de contribuer à une prise en charge efficace et à un accompagnement adapté et personnalisé des agents en difficulté sur leur poste de travail en raison de leur état de santé, au sein de leur structure respective, en liaison avec l'équipe pluridisciplinaire du CDG Martinique
- de s'approprier la fonction de Référent Handicap.

L'originalité de ce dispositif repose sur le fait qu'il couvre les trois versants de la fonction publique. En effet, à l'initiative du CDG MARTINIQUE, l'action a été étendue aux référents handicap des fonctions publiques hospitalière et d'Etat, sous la houlette d'Handi-Pacte Martinique. Au total, 41 Référents Handicap ont suivi l'itinéraire de formation : *« Être Référent Handicap dans la Fonction Publique »*, de juin 2016 à mai 2017.

Le contenu des six modules de formation a été élaboré, avec le concours de la Délégation Martinique du CNFPT, après une identification ciblée des attentes des employeurs publics locaux.

*Enfin, les Centres de gestion ont un rôle d'observation de l'emploi des personnes en situation de handicap.* Handitorial est l'Observatoire du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale créé conjointement par le FIPHFP, l'ANDCDG et la FNCDG en 2013.

Portée par les Centres de gestion, cette enquête a pour objectifs :

- la collecte et l'analyse de données quantitatives et qualitatives, relatives aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) et agents relevant du champ de l'inaptitude
- l'amélioration des connaissances sur l'intégration et le maintien dans l'emploi de ces publics pour mieux prévenir les situations d'inaptitude et développer des actions adaptées.

De nombreux éléments de cette enquête figurent désormais dans les bilans sociaux que les collectivités ont l'obligation de saisir tous les deux ans.

## II) L'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

### 3) *Quelles sont les principales difficultés rencontrées concernant l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi public?*

Le niveau de formation des personnes en situation de handicap est souvent inadapté aux postes (80% de BOETH ont un niveau égal ou inférieur au niveau V) et les difficultés d'aménagement des postes (temps de travail, missions

particulières...) sont les principaux freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi d'un agent handicapé.

Rappelons que 47% des agents de la FPT relèvent de la filière technique où les aménagements sont difficilement envisageables et la pénibilité très forte.
Par ailleurs, parmi les personnes en situation de handicap et en recherche d'emploi, beaucoup sont des seniors, 51% ont plus de cinquante ans. Ils peuvent avoir connu des accidents de parcours pendant leur activité professionnelle ou des problèmes de santé qui rendent difficiles leur retour à l'emploi.

Des difficultés peuvent également survenir dans l'intégration d'une personne handicapée notamment au regard des collègues ou de la hiérarchie et de leurs propres perceptions du handicap.
La prise de poste de l'agent en situation de handicap peut nécessiter une formation préalable et, surtout, un travail de sensibilisation et de communication important dans les services concernés.

4) *Pour quelles raisons le taux d'emploi des personnes handicapées est-il nettement plus faible pour les catégories A et B que pour les catégories C? Comment affronter cette difficulté ?*

Selon les chiffres de l'enquête Handitorial 2016, 90% des agents en situation de handicap appartiennent à la catégorie C. L'importance de ce chiffre est à relativiser pour deux raisons:
-De manière générale la catégorie C est très importante dans la fonction publique territoriale (76%)
-80% des agents concernés ont un diplôme de niveau V ou inférieur et ne peuvent par conséquent prétendre qu'à des emplois de catégorie C.

5) *Les concours de la fonction publique sont-ils suffisamment adaptés ? Même question pour les contrats prévus par l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*
6) *Faut-il envisager d'autres voies d'accès à la fonction publique pour les personnes handicapées ?*

Le législateur a adopté des dispositions favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées.

Les personnes reconnues handicapées peuvent intégrer la fonction publique territoriale par deux voies d'accès principales.

**Le concours aménagé** : les candidats handicapés peuvent bénéficier sur demande expresse et sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant, d'un aménagement d'épreuve de concours. L'aménagement peut porter sur :
- un temps de composition ou de préparation majoré
- l'assistance d'un secrétaire choisi par l'administration ou agréé
- la rédaction de sujets en braille, en police grande taille…

**Le recrutement par la voie contractuelle directe** : les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées directement, par contrat, à condition que le handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé, compte tenu des possibilités de compensation dudit handicap. Ce recrutement est possible pour les emplois de catégorie A, B ou C, avec la perspective d'être titularisé à l'échéance du contrat. Les candidats doivent remplir les conditions fixées en matière de diplôme ou de niveau d'études, ils peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

**Ces deux modes d'accès apparaissent insuffisants. Il convient d'en privilégier d'autres comme le développement de l'apprentissage mais aussi d'accompagner les agents à leur prise de fonctions avec, par exemple, le développement de tutorats.**

L'agent en situation de handicap peut également être amené à réaliser des missions temporaires.
Elles permettent :
- à l'employeur public d'évaluer la personne avant de pérenniser son recrutement et d'identifier les besoins en aménagement, en formation…
- à l'agent de développer son expérience en réalisant des missions dans une ou plusieurs collectivités et en accédant à des formations.

Les contrats aidés et le contrat d'apprentissage sont des contrats de droit privé accessibles sous condition. Ils permettant l'accès à la fonction publique territoriale.
Ils comportent des spécificités pour les travailleurs handicapés : ainsi, il n'y a pas d'âge limite pour les personnes en situation de handicap.

Le gouvernement a lancé en février dernier une concertation avec les partenaires sociaux afin de réformer la politique d'emploi des personnes handicapées, fortement touchées par le chômage et l'inactivité.

Le gouvernement souhaite améliorer l'accès de ces personnes à la formation et l'apprentissage. Il entend aussi réorganiser les dispositifs d'aide et d'accompagnement pour les aider à accéder à l'emploi et à s'y maintenir, et mobiliser les services publics tels que Pôle Emploi et Cap Emploi.

L'un des objectifs du gouvernement est de simplifier, à la fois pour les personnes concernées et pour leurs employeurs, les formalités administratives liées à l'Obligation d'emploi des personnes handicapées (OEPH).

Le gouvernement aimerait recentrer l'obligation d'emploi des personnes handicapées sur l'emploi direct.

A côté du dispositif contraignant de quotas, les ministres souhaitent par ailleurs réfléchir à un dispositif d'*"incitation à l'emploi"*, certaines organisations défendant

par exemple l'idée d'un bonus pour les structures qui dépasseraient l'objectif de 6%.

7) *Comment favoriser l'insertion des personnes handicapées dans l'apprentissage ?*

La Fédération soutient le développement de l'apprentissage notamment pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, la FNCDG, dans sa contribution adoptée à la Baule en juin, propose deux axes de réforme :

- Redéployer les contrats accompagnés en les subordonnant à une obligation de formation
- Étendre au secteur public l'autorisation de recruter dans le cadre des contrats de professionnalisation, en complément de l'apprentissage.

L'ouverture de l'apprentissage ou de contrats aidés aux personnes en situation de handicap répondrait à 4 objectifs :

- Leur offrir une voie de qualification en leur permettant de préparer un diplôme et un métier
- Répondre à l'obligation d'emploi pesant sur les collectivités et établissements
- Gérer l'évolution des compétences en « pré-recrutant » et en formant un agent dans des secteurs où les collectivités peinent à recruter ou dans des services où sont observés de nombreux départs à la retraite
- Individualiser le recrutement : la durée de formation correspond à la durée du contrat d'apprentissage ou de travail ce qui permet d'anticiper les aménagements de poste, de former l'agent, de consolider ses acquis professionnels.

Toutefois, il convient de mieux accompagner le financement de l'apprentissage. Outre la mise en œuvre de l'obligation de financement des formations pesant sur le CNFPT, il s'agirait d'élargir la compétence des conseils régionaux chargés de l'apprentissage au secteur public territorial pour qu'ils financent les nouvelles places en CFA dans le secteur public.

8) *Comment mieux se coordonner avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi-Sameth, missions locales, etc.) ?*

Les Centres de Gestion relèvent des difficultés de coordination entre les différents acteurs de l'insertion des personnes handicapées.

***Cap emploi***

Cap emploi est un organisme de placement des personnes handicapées. Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un appui pour toutes les questions liées au recrutement et à l'accès à l'emploi. (analyse des postes à pourvoir et des profils recherchés au regard du handicap, recherche et présentation de candidats, information sur le handicap en situation de travail.)
Le service est gratuit pour les employeurs publics car totalement financé par l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle Emploi. Le lien avec les Centres de gestion s'effectue par voie de convention de partenariat.

- Il y a une complémentarité opérationnelle avec le FIPH. Cap emploi est l'interlocuteur premier des collectivités et des BOETH pour le recrutement des personnes handicapées. C'est le lien indispensable entre employeur, BOETH et le CDG. Cette collaboration permet la mise en œuvre d'actions complètes dès le recrutement qu'il s'agisse de la mise en place de contrats, d'adaptations de poste, de formations, d'aides financières pour la collectivité.

- Cap Emploi participe aux actions de recrutement sur les sessions de formations organisées par les Centres de gestion, en partenariat avec le CNFPT et Pôle Emploi. Malgré des sollicitations, Cap Emploi ne transmet pas de données quantitatives et qualitatives sur les recrutements accompagnés par leur soin, ou connu de leurs services, réalisés auprès des collectivités locales du département. Il y a peu de suivi des contrats en cours. Le suivi, moins efficace par manque de moyens humains a pour effet de mettre en péril la pérennisation des recrutements.

***Handi-pacte***

Le comité national du FIPHFP a décidé d'installer dans chaque Région, sous la forme d'un Handi-Pacte territorial, un outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques.

Les Handi-Pactes territoriaux, dont l'appel d'offre a été lancé fin 2013 pour la période 2014-2016, constituent un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces partenariats doivent permettre, notamment, par une coopération et une coordination des employeurs publics et des actions, une accélération de la réalisation des objectifs de cette politique.

Les objectifs opérationnels visés sont :

-d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques
-d'affiner la connaissance du bassin d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques en région : connaissance statistique, expression des besoins de compétences des employeurs publics

-de mutualiser les ressources, de renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques développées au plan régional
-de développer l'accès aux aides du FIPHFP, notamment le conventionnement direct pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique globale d'emploi des personnes handicapées
- d'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir à l'emploi des personnes handicapées et de formuler des propositions de solutions aux employeurs publics et aux instances du FIPHFP.

- Ce dispositif actif permet de réels échanges au niveau régional entre les 3 FP. Le coordinateur est une vraie source d'informations sur les modifications apportées dans les dispositifs proposés par le FIPHFP
- L'apport est positif en termes de mutualisations et d'échange de bonnes pratiques notamment entre les référents handicap. Le réseau favorise la circulation d'informations, d'outils et de pratiques
- L'aide est positive pour approfondir et synthétiser les sujets techniques
- Les échanges sont intéressants mais pas suffisants au regard des particularités liées au statut de la FPT
- Le dispositif semble encore peu connu par les collectivités et les partenaires des CDG
- Le dispositif peut parfois faire doublon avec les actions de mutualisation des CDG.

***Pôle emploi***

- Peu de partenariats sont développés avec les CDG en raison d'une méconnaissance du milieu territorial, peu de promotion de l'emploi des travailleurs handicapés auprès des collectivités
- Les pôles emplois restent peu sensibilisés aux problématiques du handicap
- Toutefois, Pôle emploi a participé à la mise en place du parcours de qualification, prévu dans l'axe II de la convention FIPHFP, visant à développer le potentiel professionnel des demandeurs d'emploi. Grâce à la connaissance de leur vivier de demandeurs d'emploi, ils ont proposé des candidatures adaptées à cette formation.

***SAMETH***

Le SAMETH désigne le service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit de structures ayant divers statuts sélectionnés dans le cadre d'un appel d'offre lancé par l'agefiph et le fiphfp. Les conseillers SAMETH présents dans chaque département apportent des conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes étapes des démarches du maintien dans l'emploi en fonction des besoins rencontrés.
-information et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi
-analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et construction de solutions adaptées
-Suivi après le maintien

Le service est gratuit car mis à disposition des établissements des fonctions publiques pour le compte du FIPHFP
Les SAMETH interviennent sur demande du Centre de Gestion et/ou de l'employeur sur le maintien dans l'emploi.

- le SAMETH représente un réel moteur dans le maintien dans l'emploi. Il joue un rôle de médiation important entre l'employeur et l'agent. Le SAMETH est également un facilitateur dans les démarches auprès des différents organismes
- Pour certains CDG, il n'y a pas de collaboration avec les SAMETH car au sein du CDG, le service d'insertion et de maintien dans l'emploi remplit le rôle des SAMETH.

**Le rôle des différents acteurs n'apparaît pas toujours complémentaire. Il pourrait être intéressant de le clarifier.**

9) *Comment mieux informer les personnes handicapées concernant les offres d'emploi dans la fonction publique territoriale ?*

La FNCDG propose de longue date une collaboration avec le FIPHFP et les différents acteurs de l'insertion des personnes en situation de handicap. Cette collaboration pourrait prendre la forme d'une charte comprenant deux volets d'actions :

- **promouvoir la Fonction publique et favoriser les recrutements**

- développer les informations contenues dans l'onglet spécifique du site Emploi Territorial et à terme du site inter-fonctions publiques
- élaborer des outils et des plaquettes de communication
- prévoir un accueil spécifique des candidats sur des salons régionaux et nationaux de l'emploi public

- **observer et informer sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la FP**

- promulguer et diffuser les résultats de l'enquête menée dans le cadre de l'observatoire du Handicap mis en place en 2012 mais aussi des bilans sociaux
- réaliser un rapport national sur les actions menées en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

## III) Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

10) *Quels sont les efforts à mettre en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi public des personnes handicapées ? Comment mieux dissocier ces efforts, d'une part, et les obligations de chaque employeur s'assurer la santé et la sécurité de ses agents, d'autre part ?*

Appréhender et gérer la pénibilité des métiers est, dans un contexte d'allongement de durée du travail et de réorganisation territoriale, une nécessité absolue.

Dans la FPT plus de 76% des agents sont de catégorie C, souvent sur des métiers dont les activités sont à hauts facteurs de pénibilité.

En outre, à l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. En moyenne, en 2015, les agents sur emploi permanent avaient 46 ans.
Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans.

Ce contexte territorial rend indispensable une politique de gestion des ressources humaines qui favorise le maintien dans l'emploi des agents publics dans les meilleures conditions possibles. Les situations d'usure professionnelle ou d'inaptitude doivent être anticipées avant que les agents ne rencontrent des difficultés pour exercer leurs missions.

Les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre :

- Des actions d'anticipation afin de permettre aux agents de définir des projets professionnels qui leur sont propres, c'est le cas avec la mise en œuvre du CPF

- des actions d'accompagnement et des structures d'appui à la mobilité, dans tous ses aspects (reconversion, réaffectation, accompagnement dans l'emploi…)

De même, lorsque l'employeur territorial est confronté à une situation de reclassement pour inaptitude, le principal objectif est d'accompagner les agents déclarés inaptes dans le maintien dans l'emploi et dans la définition d'un projet de reconversion.

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 prévoit à son article 9 la mise en place d'une période de préparation au reclassement pour accompagner les agents devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés. Cette période, assimilée à une durée de service effectif avec traitement, a une durée maximale d'un an.

La période de 12 mois commencera soit :
- Dès la reprise de l'agent
- Dès réception de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

Un délai de 2 mois d'échange entre l'agent et la collectivité sera possible pour proposer une solution de formation, observation ou de mis en situation professionnelle. L'agent aura 15 jours pour accepter, en cas de refus, celui-ci renonce à bénéficier de la période.

À l'issue de ces 2 mois, une convention sera signée entre l'agent et la collectivité avec une évaluation régulière tous les 3 mois.

Le décret d'application n'est pas encore publié.

Dans le cadre de son Congrès de la Baule en juin dernier, la FNCDG a adopté à l'unanimité une contribution au sein de laquelle est appelée l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité de donner des moyens aux collectivités d'anticiper les situations d'usure professionnelle. Aussi, il nous apparait important que les CDG soient reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la fonction publique.

De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un *« Bilan de carrière »,* au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels.

A également été proposé que, pendant la période de préparation au reclassement, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, le fonctionnaire puisse avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.

**C'est par ce type de mesures concrètes que se réaliseront les objectifs de maintien dans l'emploi.**

11) *Faut-il maintenir les agents reclassés et les emplois réservés dans le décompte de l'obligation d'emploi (même lorsqu'ils ne bénéficient pas d'une RQTH) ?*

Les recettes du FIPHFP diminuent corrélativement à la hausse du taux d'emploi des personnes handicapées, les personnes publiques *« carencées »* étant de moins en moins nombreuses.

Parallèlement, les dépenses d'intervention augmentent, un nombre croissant de personnes handicapées travaillant au sein de la fonction publique et nécessitant l'aménagement de leur poste.

En décembre 2015, le FIPHFP a mis en place un groupe de travail afin d'examiner sa trajectoire financière et les scénarios de réforme. Deux grandes catégories ont été envisagées : l'évolution du périmètre de l'obligation d'emploi d'une part, et la modification de l'assiette des contributions au FIPHFP, d'autre part.

Concernant les mesures de périmètre, il s'agirait par exemple de ne plus prendre en compte les emplois réservés et les agents reclassés dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La mise en œuvre d'un tel dispositif nécessiterait des études et des concertations préalables, d'autant qu'elle ne serait pas neutre sur le plan financier. À titre d'exemple, ce dispositif pénaliserait les employeurs publics ayant déjà atteint le taux d'emploi de 6 % : ils devraient verser un pourcentage de leur masse salariale au FIPHFP, alors, qu'en l'état du droit, ils sont exonérés de toute cotisation.

12) *Quel peut être le rôle du médecin de prévention dans la détection du handicap ?*

Un accompagnement au maintien dans l'emploi peut s'engager à l'issue d'une préconisation du médecin de prévention qui s'assure de l'accord de l'agent pour un accompagnement individuel. Cette préconisation si elle émane du service de médecine préventive du CDG fera l'objet d'une proposition d'intervention auprès de la collectivité. Cette dernière est libre d'accepter ou de refuser l'accompagnement du CDG. Cependant, la non prise en charge des restrictions d'aptitudes émises par le médecin de prévention doivent faire l'objet d'une information motivée auprès du CHSCT.

13) *Les personnes handicapées ont-elles des difficultés pour accéder aux dispositifs de formation professionnelle ?*

Réponse déjà évoquée précédemment

## IV) Le FIPHFP

14) *Rappeler vos relations avec le FIPH, notamment en présentant le mécanisme de conventionnement avec les CDG. Combien de CDG ont conventionné avec le FIPH ? Quels sont les avantages et inconvénients de ces conventions ? Faut-il voir évoluer les conventions ?*

Dès 2007-2008, les Centres de Gestion et le FIPHFP ont souhaité s'associer pour renforcer les actions initiées dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la Fonction Publique Territoriale.

L'objectif de ce partenariat est de répondre aux besoins des collectivités soucieuses d'intégrer des actions en faveur des travailleurs handicapés dans la gestion de leurs ressources humaines.

Le montant moyen d'engagement d'une convention avec un CDG est de 430 000 euros soit environ 143 000 euros par an. Le FIPHFP s'est engagé pour l'ensemble

des CDG à hauteur de **65 393 507 € pour 162 conventions signées avec les CDG depuis 2007.** Les conventions ont une durée de 3 ans.

Depuis le début du partenariat en 2008, **87 Centres ont passé une convention initiale** avec le FIPHFP et **65 conventions ont été renouvelées** (pour 36 millions d'euros). Ainsi, les ¾ des conventions ont été renouvelées, les conventions complémentaires venant compléter les premières conventions. 58% des conventions ont été signées durant les deux premières années de la mise en œuvre du partenariat (15% en 2008, 43% en 2009).

S'agissant de l'évolution des conventions, les CDG se réunissent en groupe de travail avec le FIPH afin de définir les axes des prochaines générations de conventions. Ainsi, les CDG ont participé à l'élaboration de la 4ème génération de convention mais doit faire face aux contraintes financières du FIPH.

15) *Le FIPH réduit ses dépenses depuis 3 ans, avez-vous constaté les effets de cette forte baisse de financement ?*

La 4ème génération de convention entrée en vigueur à partir de 2018 comprend des axes remaniés et moins favorables financièrement pour les Centres de Gestion. Or, le partenariat avec le FIPHFP a permis aux CDG de se doter d'équipes pluridisciplinaires qui a permis l'automatisation du maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude. La baisse des financements remet en cause l'investissement des CDG sur ces questions et les collectivités les plus petites sont concernées.

Ainsi, dans la 4ème génération de convention les aides à l'accessibilité bâtimentaire ont été supprimées tout comme La ligne destinée aux supports de communication. Celle-ci comprenait une participation financière située entre 10 000 et 15 000 euros en fonction du nombre d'agents gérés par Centre de Gestion. Le FIPH engage les Centres de Gestion à travailler en mutualisation.

Les objectifs et indicateurs dont les actions mises en œuvre seront assorties pour obtenir les financements du FIPH constituent la traduction de changement du modèle financier.

16) Etes vous satisfait aujourd'hui par l'offre de services du FIPH (délai d'instruction des procédures, aides proposées, informations fournies ?

Les changements dans le catalogue ne sont pas annoncés et affichés, les référents handicap des CDG ne sont pas informés.

Il manque de visibilité sur les modalités d'instruction des dossiers. Des informations descendantes plus régulières de la part du FIPHFP sur les modalités d'instruction sont indispensables pour assurer pleinement cet appui technique. Il

y a parfois des divergences entre les pièces demandées sur le site et le catalogue des interventions, cela entraîne des retards dans l'instruction des dossiers.

L'absence d'accès téléphonique direct aux instructeurs ne facilite pas le traitement des dossiers et engendre des délais supplémentaires de traitement. Manque d'interlocuteur possédant l'expertise nécessaire pour conseiller sur un dossier préalablement au dépôt de la demande (éligibilité, choix du dispositif, …).

Le temps de réponse du FIPHFP sur une demande d'accord préalable est un élément qui peut bloquer une démarche d'insertion, du fait d'une réponse trop longue par rapport aux protocoles administratifs d'une collectivité (conseil communautaire, saisie CAP, CT...)

La moitié des CDG juge le fonctionnement actuel efficace pour les petites structures tandis que l'autre moitié estime que la taille des structures empêche une application efficace des dispositifs d'aides (difficultés de recrutement, aides peu incitatives…).

- *Avis positif*

- Les petites structures s'appuient fortement sur les financements du FIPHFP pour maintenir en emploi les agents inaptes ou en risque d'inaptitude. Au-delà de la gestion individuelle des situations, un certain nombre de collectivités souhaitent ensuite être accompagnées sur des actions globales en matière de condition de travail et de prévention.
- Le mode de fonctionnement est efficace mais avec l'accompagnement indispensable du référent handicap du CDG. Toutefois, des aides plus durables sur le recrutement pérenne (ex : allégement de charge sur plusieurs années, aide forfaitaire pendant plusieurs années…) seraient plus incitatives.

- Avis négatif

- Les petites structures recrutent de moins en moins d'agents et doivent faire face prioritairement au maintien dans l'emploi de leurs agents. Le recrutement par l'apprentissage est également compliqué car le tuteur ne travaille pas forcément à temps complet dans une même structure. Enfin, les collectivités ne connaissent pas les aides en matière de pérennisation de l'emploi.
- L'insertion et la reconversion professionnelle nécessitent parfois plusieurs années (bilan de compétences, formation) et les mesures du FIPH peuvent changer rapidement.
- Les aides ne sont pas suffisamment incitatives ou utiles aux petites structures. Des exonérations de charges sur le long terme sont souhaitées.
- L'absence d'obligation d'emploi pour les structures de moins de 20 agents n'incite pas les petites structures à recruter des BOETH

17) Faut-il simplifier les aides du FIPH pour les rendre plus lisibles ? Comment prendre davantage en compte la taille et les capacités financières des employeurs publics ?

1/3 des CDG interrogé précisent que l'accès aux dispositifs d'aide n'est pas suffisamment facilité.
L'accès aux dispositifs n'est pas toujours aisé pour les plus petites collectivités qui ignorent parfois l'existence de ces aides. Malgré le nouveau catalogue des aides, les collectivités ne suivent toujours pas systématiquement le déroulement de la procédure (ex : avis du médecin de prévention préalable). De plus, il existe des discordances entre l'affichage catalogue et réalité de l'instruction)

Les dispositifs d'aides sont encore largement méconnus des collectivités malgré les informations régulières du CDG. La communication reste faible en dehors de celle réalisée par les CDG. L'intérêt se porte sur ces dispositifs uniquement lorsque les collectivités sont confrontées au handicap

Les dossiers de demandes d'intervention auprès du FIPHFP sont souvent complexes et lourds à monter pour les collectivités de petite taille. C'est la raison qui justifie la mutualisation du traitement des dossiers par les CDG pour le compte des collectivités.

## V) Evolution de long terme

18) *Faut-il revoir le mode de financement du FIPH, notamment en augmentant le taux légal d'emploi ou en créant une contribution assise sur la masse salariale* ?

19) *Y a-t-il des spécificités propres au secteur public ?*

20) *le rapport IGF-IGAS de 2017 propose une fusion du FIPH et de l'Agefiph. Que pensez-vous de cette proposition, quels seraient les avantages et les inconvénients ?*

La Fédération n'a pas encore débattu de ces questions.

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le 22 novembre 2018

# Avis du Défenseur des droits n°18-27

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Auditionné par les rapporteurs de la mission d'information sur le handicap dans la fonction publique,

émet l'avis ci-joint.

Le Défenseur des droits,

Jacques TOUBON

## 1. Compétences et moyens d'action du Défenseur des droits en matière de droits des personnes handicapées travaillant dans la fonction publique

La défense des droits des publics les plus vulnérables, dont les personnes en situation de handicap, est placée au cœur des différentes missions et actions du Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée en 2011 et inscrite dans la Constitution. Elle est notamment chargée de « lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ».

Le Défenseur des droits est compétent pour traiter des saisines relatives aux différentes formes de discriminations reconnues dans les textes, et notamment la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

En 2017, le handicap était ainsi le premier motif de saisine du Défenseur des droits (22% des saisines) en matière de discrimination. Par ailleurs, les réclamations adressées au Défenseur des droits révèlent que l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap : 37% des réclamations relatives au handicap concernent l'emploi (16% concernent l'emploi privé ; 21% concernent l'emploi public).

### Les pouvoirs du Défenseur des droits

Ces pouvoirs sont prévus par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011. Dans le cadre du traitement des réclamations individuelles, ils consistent notamment à : enquêter ; proposer un règlement amiable ; faire des recommandations sur une situation ou de portée générale ; présenter des observations devant les juridictions.

Le Défenseur des droits agit également de manière collective et préventive via sa stratégie de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité : production et financement d'études et de recherche ; propositions de réformes et avis au parlement ; recommandations de bonnes pratiques ; production d'outils et de modules d'information, de sensibilisation et de formation…

Par ailleurs, le Défenseur des droits assure, en tant que mécanisme indépendant, une mission de suivi de l'application de la Convention internationale relatives aux droits des personnes

handicapées (CIDPH), ratifiée par la France en 2010. Cette mission consiste, notamment, à veiller à la conformité de la législation, des politiques publiques et des pratiques mises en œuvre par les différents acteurs publics et privés avec les droits reconnus par cette Convention.

## 2. Activité du Défenseur des droits : éléments statistiques

*Répartition des discriminations dans l'emploi _ Comparaison public/privé*

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 (janv.-sept.) |
|---|---|---|---|---|
| Emploi public | 42% | 49% | 42% | 44% |
| Emploi privé | 58% | 51% | 58% | 56% |

Plus de la moitié des réclamations des agentes et agents publics[1] traitées par le siège de l'Institution concernent des discriminations[2].

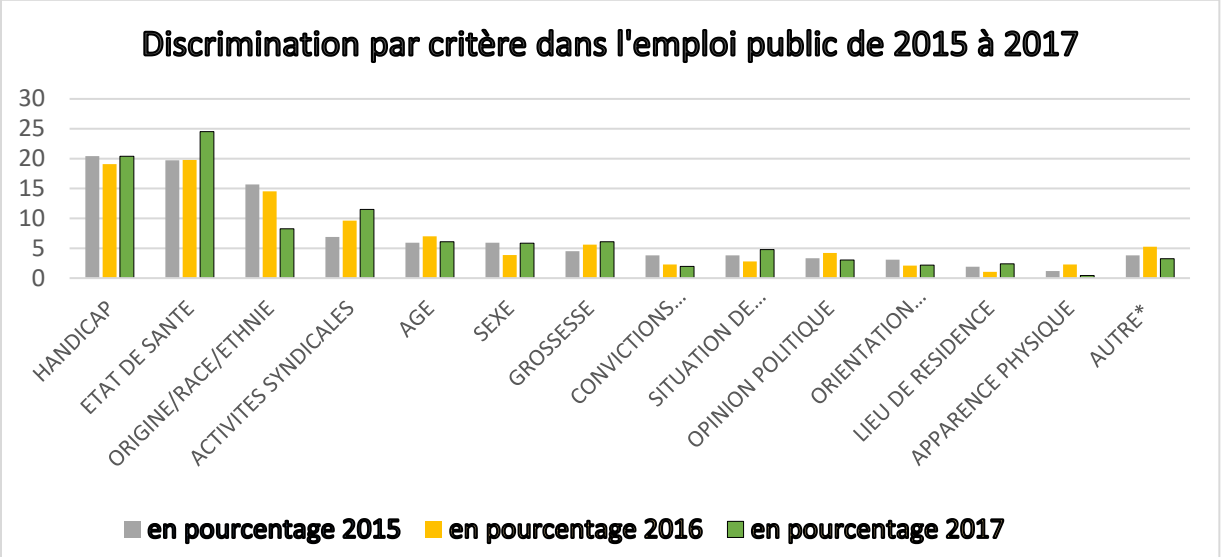
*Nombre de réclamations d'agents des trois fonctions publiques reçues au siège et par les délégués*

| Année | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 (janv-sept ) |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de réclamations d'agents publics reçus au siège pour discrimination | 800 | 1105 | 1144 | 1081 | 843 |

[1] Fonctionnaires et agents non titulaires des fonctions publiques de l'État, territoriale, hospitalière, magistrats, militaires, fonctionnaires des assemblées parlementaires

[2] Les autres réclamations concernent des atteintes aux droits, notamment sociaux et financiers, liés en particulier à la technicité et/ou la complexité des procédures (constitution des droits à pension, perception des allocations de retour à l'emploi par les anciens agents, en particulier non titulaires, récupération de rémunérations ou d'indemnités indues, absence ou insuffisance des réponses apportées, ...).

*Répartition des réclamations par critère*




Autre* : mœurs, patronyme, caractéristiques génétiques, vulnérabilité économique, etc…

Plus de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière (refus de promotion, retard ou absence d'évolution).

À noter que si l'origine constitue le premier critère de discrimination dont est saisi le Défenseur des droits en matière d'emploi, ceux du handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations provenant des agents publics.

*Répartition des saisines par mis en cause en 2017*

| **Mis en cause** | **%** |
|---|---|
| Fonction publique d'État | 44 % |
| Fonction publique territoriale | 31 % |
| Fonction publique hospitalière | 16 % |
| Établissements publics | 9 % |
| **Total** | 100 |

Une analyse plus précise sur les mis en cause et les problèmes de discriminations spécifiques à chacun des trois versants de la fonction publique a été réalisée à partir des saisines reçues en 2017 :

Presque la moitié des dossiers reçus au siège pour discrimination au sein de la Fonction publique d'État (FPE) porte sur le handicap et l'état de santé (respectivement 24,22 % et 23,19 %). Viennent ensuite l'origine (12%), l'activité syndicale (10%), le sexe (7%) et l'âge (6%). Les difficultés liées au handicap sont, pour l'éducation nationale, majoritairement concentrées sur ce critère.

Pour la fonction publique territoriale (FPT), près de 30% des dossiers reçus au siège pour discrimination porte sur l'état de santé. Viennent ensuite le handicap (14%), l'activité syndicale (12%), puis plus spécifiquement les opinions politiques (9%) et la grossesse (8%).

S'agissant de la fonction publique hospitalière (FPH), environ un quart des dossiers reçus au siège pour discrimination porte sur l'état de santé. Il faut ici relever qu'il s'agit surtout de discriminations en emploi et que la dégradation de l'état de santé des agents, qui donne lieu à ces discriminations récurrentes, résulte notamment de la pénibilité des métiers de la FPH (une pénibilité pas toujours bien prise en compte et une prévention des risques de santé insuffisante). Viennent ensuite à égalité, parmi les critères les plus invoqués par les agents hospitaliers, la grossesse et l'activité syndicale (17%) et le handicap (15%).

## 3. L'obligation d'aménagement raisonnable

### Sources juridiques :

- Convention des Nations-Unies relatives aux droits des personnes handicapées (CIDPH) du 13 décembre 2006 (articles 2, 5 et 27) ;
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (article 5) ;
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (articles 24 et 31) ;
- Art. L. 5213-6 du code du travail ;
- Art. 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires

## Portée de l'obligation d'aménagement raisonnable

La CIDPH interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap et précise que « la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ».

Depuis 2005, par transposition de la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000, tous les employeurs, privés et publics, sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés.

Cela signifie que tout employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés, d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le refus de l'employeur de prendre de telles mesures est constitutif d'une discrimination, sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.

L'obligation d'aménagement raisonnable vise ainsi à compenser l'inégalité induite par la situation de handicap, en mettant en œuvre les aménagements nécessaires pour permettre aux travailleurs handicapés d'être à égalité avec les autres. Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables est constitutif d'une discrimination.

## Contexte dans lequel a été rédigé le guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, instituée par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987, a sans aucun doute permis de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Toutefois, elle ne suffit pas, à elle seule, à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées dans l'emploi.

Bien que bénéficiaires de l'obligation d'emploi, nombreuses sont en effet les personnes en situation de handicap qui, au vu des situations traitées par le Défenseur des droits, s'estiment discriminées en matière d'accès à l'emploi, de promotion, d'accès à la formation, de salaire… du fait de leur handicap. Nombreux sont également les travailleurs qui, concernés en cours d'emploi par la survenance ou l'aggravation d'un handicap, voient leur inaptitude se solder par un licenciement.

Dans la plupart de ces situations, le Défenseur des droits constate le manquement des employeurs à leur obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs handicapés concernés et conclut à une discrimination.

Bien qu'inscrite dans la législation nationale depuis 2005, l'obligation d'aménagement raisonnable reste largement méconnue des employeurs et plus généralement des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et donc peu respectée. Or, le refus de l'employeur de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination.

Le Défenseur des droits (et, avant lui, la Halde) a largement contribué à préciser les contours de cette obligation, en présentant notamment des observations devant les juridictions dans les affaires dont il est saisi.

Constatant qu'il n'existait aucun cadre de référence pour la mise en œuvre de cette obligation, et fort de son expertise en la matière, le Défenseur des droits a donc décidé d'élaborer ce guide afin d'accompagner les employeurs dans leur prise de décision.

Ce guide a ainsi pour objectif d'expliciter le contenu de l'obligation d'aménagement raisonnable, ses contraintes et ses limites, son imbrication avec les législations existantes en matière d'emploi et les conséquences qui peuvent résulter de son défaut de mise en œuvre. Illustré de nombreux exemples issus de la jurisprudence et de situations traitées par le Défenseur des droits, il a également pour ambition d'être un outil pratique à destination de tous les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 4. Les principales difficultés rencontrées par les personnes handicapées dans l'emploi public

Le statut de la fonction publique garantit à toute personne en situation de handicap le droit de ne pas subir de traitement défavorable en raison de son handicap. L'obligation d'aménagement raisonnable oblige, par ailleurs, l'employeur public à prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un agent dont le handicap n'a pas été déclaré incompatible avec l'emploi, d'accéder à l'emploi en cause, de l'exercer et d'y progresser.

En dépit d'un cadre juridique qui protège les personnes en situation de handicap de faire l'objet de comportement discriminatoire, force est de constater que ce cadre juridique est peu ou mal connu des employeurs. De fait, le handicap constitue le 1er critère pour lequel le Défenseur des droits est saisi dans le domaine de l'emploi public.

L'analyse des réclamations dont est saisi le Défenseur des droits révèle des problématiques récurrentes aussi bien dans l'accès à l'emploi public qu'au cours de la carrière du fonctionnaire.

Si les décisions du Défenseur des droits se traduisent souvent par des recommandations de portée individuelle visant à mettre fin aux comportements discriminatoires et à réparer les

préjudices subis par les réclamants, le Défenseur des droits s'astreint dans la majorité des dossiers à formuler des recommandations visant à prévenir les discriminations.

En effet, les dossiers révèlent souvent des pratiques en matière de gestion des ressources humaines qui sont sources de discrimination pour les agents en situation de handicap. Il importe donc de s'assurer que les procédures RH, notamment, ne conduisent pas à désavantager les personnes qui sont en situation de handicap.

Ce souci constant de prévention des discriminations conduit le Défenseur des droits à présenter de plus en plus souvent des recommandations de portée générale adressées à l'administration, au ministère de tutelle, à la DGAFP, voire au Premier ministre.

### Sur l'accès à l'emploi public

Que ce soit lors du recrutement ou lors de l'affectation d'un fonctionnaire après la réussite à un concours interne, les dossiers traités par le Défenseur des droits soulignent l'intervention tardive du médecin de prévention ou du médecin du travail, autorité habilitée à proposer des aménagements de poste de travail et à conseiller l'administration sur l'adaptation des postes.

L'intervention tardive du médecin de prévention peut s'avérer préjudiciable pour les personnes qui ont été recrutées au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés.

Le Défenseur des droits a été saisi par des personnes recrutées via cette procédure qui n'ont pas obtenu leur titularisation au terme de leur contrat car les mesures d'aménagement de leur poste n'ont pas été prises ou l'ont été trop tardivement, ce qui les a désavantagées lors de leur année de stage et a conduit l'administration à ne pas les titulariser alors que les insuffisances professionnelles pouvaient être liées à l'absence d'aménagement de leur poste.

Il convient de rappeler que, dans un arrêt du 11 juillet 2006, Chacon Navas (aff. C-13/05), la Cour de justice de l'union européenne a considéré que l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap s'oppose à la rupture de la relation de travail fondée sur l'insuffisance professionnelle d'un salarié handicapé dès lors que les aménagements raisonnables n'ont pas été mis en place.

S'agissant, par exemple, de professeurs contractuels recrutés pour une année scolaire, il peut s'avérer que des mesures d'aménagement du poste nécessitent, pour être effectives, d'être mises en œuvre dès la rentrée scolaire. Il en est ainsi notamment des recommandations portant sur l'organisation du temps de travail de l'enseignant, son affectation dans des classes à effectifs réduits car elles obligent les directions à prendre en compte ces contraintes dans l'organisation générale de leur établissement avant la rentrée scolaire. C'est aussi le cas, a fortiori, concernant des recommandations portant sur l'aménagement des locaux ou sur l'achat de matériel adapté qui peuvent requérir des interventions extérieures

comme Cap emploi ou des démarches auprès du FIPHFP pour leur financement. Il semble donc important d'anticiper au plus tôt les mesures appropriées afin de permettre à l'agent contractuel d'accomplir son stage sur un poste aménagé.

→ Dossier M. F - Décision n°2018-017 du 12 février 2018 : Le Défenseur des droits a été saisi par un professeur contractuel recruté au titre du décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés qui se plaint de l'absence de mesures appropriées prises par le rectorat pour lui permettre d'exercer sur un poste adapté. L'analyse de la réclamation a permis de révéler que l'absence de procédure spécifique visant à organiser l'intervention du médecin de prévention dès l'examen de l'aptitude des agents pouvait désavantager les stagiaires en situation de handicap et compromettre l'exercice effectif de leurs fonctions. Par conséquent, le Défenseur des droits a demandé au rectorat de prévoir l'intervention du médecin de prévention dès l'examen confirmant l'aptitude du candidat par le médecin agréé de manière à anticiper le plus en amont possible de la rentrée scolaire les aménagements nécessaires et permettre ainsi à l'agent recruté d'exercer sur un poste adapté. Cette recommandation a été suivie par le rectorat. De plus, le ministère de l'Éducation nationale qui avait été informé de cette recommandation, a reconnu que « (...) le principe de non-discrimination est souvent mal connu dans son intégralité ce qui peut conduire à des erreurs d'appréciation des situations (...) ». Il a demandé au Défenseur des droits de l'aider à mettre en place une formation à la non-discrimination dans les services déconcentrés et à l'administration centrale et il a également adressé une copie de notre recommandation aux rectrices et recteurs d'académie en insistant sur le respect du principe de non-discrimination ainsi que sur la nécessité d'étudier les besoins de compensation le plus en amont possible du recrutement.

**Compte tenu de la spécificité de cette procédure de recrutement, de la durée du contrat de recrutement qui s'inscrit sur une année, le Défenseur des droits recommande de prévoir une procédure qui permette aux agents contractuels en situation de handicap d'être examinés par le médecin de prévention avant leur affectation ou dans un délai raisonnable après celle-ci.**

**Au-delà de la procédure spécifique de recrutement des personnes en situation de handicap, dès lors que la personne recrutée est une personne en situation de handicap et qu'elle sollicite l'aménagement de son poste, le Défenseur des droits recommande de prévoir, dès l'entrée en poste de l'agent, l'intervention du médecin de prévention et le cas échéant celle d'un organisme habilité à procéder à une étude de poste en fixant un délai maximum pour cette à l'administration.**

### Sur les obstacles pour exercer un emploi adapté : portée de l'obligation d'aménagement raisonnable

Le Défenseur des droits est fréquemment saisi par des fonctionnaires qui se plaignent du refus de leur employeur de prendre les mesures appropriées pour adapter leur poste de

travail à leur handicap alors même que le médecin de prévention a formulé des recommandations précises. Ces situations entraînent une dégradation des conditions de travail et une altération de l'état de santé des réclamants qui sont déjà fragilisés par leur handicap.

Quelques exemples illustrent les difficultés dans lesquelles se trouvent les personnes qui saisissent le Défenseur des droits :

→ Dossier M.W - Décision n°2017-292 du 21 octobre 2017 : Le réclamant, qui est atteint de cécité, explique qu'il lui est impossible d'accéder à un poste informatique s'il ne dispose pas d'interfaces braille et vocale pour accéder aux données informatiques. Or, l'étude du poste pour déterminer les aménagements nécessaires a été effectuée plus de trois années après son engagement, retardant d'autant l'achat du matériel indispensable à la réalisation de ses tâches. Les conditions difficiles d'exercice de ses fonctions en raison de l'absence de poste adapté ont entraîné une dépression et son placement en congé de longue maladie. Le réclamant a saisi le tribunal administratif et lui demande de condamner son employeur à lui verser une indemnisation pour discrimination. Le Défenseur des droits a présenté des observations devant le tribunal administratif. Le réclamant est soutenu par la confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes qui estime que sa situation illustre parfaitement la problématique rencontrée par de nombreux agents publics atteints de déficience visuelle qui considèrent que le défaut d'accessibilité de logiciels métiers et d'outils numériques mis à leur disposition par leur employeur les pénalise dans l'exercice de leurs missions, entrave durablement leurs perspectives d'évolution de carrière et peut également avoir pour effet de porter atteinte à leur dignité et à leur santé .

→ Dossier Mme M - Décision n°2018-219 du 3 septembre 2018 : En septembre dernier, le Défenseur des droits a recommandé à un centre hospitalier d'affecter une agente sur un poste adapté à son handicap. Celle-ci était en attente de reclassement depuis 2007 et l'hôpital n'a justifié d'aucune diligence pour lui trouver un autre poste que celui d'agent des services hospitalier pour lequel elle avait été déclarée inapte suite à un accident de service.

Par ailleurs, le Défenseur des droits a constaté que des obstacles à l'aménagement raisonnable pouvaient être facilement levés dans des situations où les réclamants mettent en avant des difficultés d'adaptation lors de leur changement de poste et font valoir qu'ils ne bénéficient plus de leur matériel adapté alors qu'ils en bénéficiaient dans leurs précédentes fonctions.

Aussi, le Défenseur des droits estime que lors de détachement ou de changements de poste, l'agent devrait pouvoir conserver, dès lors qu'il reste adapté à son handicap et au nouveau poste, le matériel acquis dans le cadre de ses précédentes fonctions. Au-delà, Le Défenseur des droits recommande qu'une réflexion soit engagée sur la possibilité d'équiper chaque fois que possible la personne plutôt que le poste.

De manière plus générale, le Défenseur des droits insiste sur la nécessaire adaptation des outils et matériel utilisés. Il s'agit de ceux spécifiquement mis à disposition des agents pour

réaliser leurs missions particulières mais également des outils informatiques favorisant les échanges entre collègues, les outils d'information mis en place par l'employeur… Le Défenseur des droits a ainsi adopté une décision-cadre relative à l'accessibilité des logiciels métiers dont l'ensemble des employeurs publics est invité à suivre les recommandations. Certaines de ces recommandations ont été également reprises dans le cadre des deux avis relatifs au projet de loi pour une République numérique, s'agissant notamment des interfaces utilisées par les publics aveugles etc. qui ne sont pas compatibles avec les logiciels libres qui sont utilisés par les administrations (dont l'emploi est préconisé par la loi numérique).

→ Décision cadre 2017-001 du 9 février 2017 relative au défaut d'accessibilité numérique des logiciels métiers utilisés par les agents publics : L'enquête du Défenseur des droits sur les logiciels métiers mobilisés par les agents de la fonction publique d'État a ciblé les administrations suivantes : ministère de l'économie et des finances, ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ministère de l'intérieur, ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie. Elle montre une méconnaissance du dispositif juridique par les ministères mis en cause, notamment de leur obligation d'aménagement raisonnable en matière d'accessibilité numérique.

Les services du Défenseur des droits ont également recueilli les explications de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC), placée sous l'autorité du Premier ministre, au titre de sa mission dans l'accompagnement de la politique numérique de l'ensemble des ministères. Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a également été sollicité eu égard à son rôle dans le financement des aides concernant l'accessibilité numérique.

L'enquête du Défenseur des droits montre que le dispositif juridique interne est suffisamment précis et protecteur pour permettre aux agentes et aux agents publics atteints d'un handicap de faire valoir leurs droits. En effet, la loi consacre bien une obligation d'accessibilité qui concerne l'ensemble des outils informatiques, sites internet, intranets et applications métiers, mis à la disposition des agents publics. En l'espèce, cette obligation imposait aux ministères de rendre ces applications numériques accessibles au plus tard pour mai 2011.

Invité à présenter leurs observations, les ministères reconnaissent que ce délai n'a pas été respecté et avancent des explications d'ordre technique et financier. Or, il ressort de l'enquête que si les difficultés techniques de mise en accessibilité ne peuvent être sous-estimées, cet argument est parfois invoqué alors même qu'aucun audit de faisabilité ne permet de l'étayer. Or, cet audit est essentiel pour permettre de lister les défauts d'accessibilité, de réaliser un arbitrage de faisabilité et pour planifier les travaux d'améliorations. En outre, lorsque l'audit a été réalisé, le Défenseur des droits constate que cette démarche a été faite tardivement et, de toute évidence bien après le délai de mise en conformité prévu par le décret du 14 mai 2009 créant le référentiel d'accessibilité. Par ailleurs, lorsque les travaux de refonte d'un logiciel ont été engagés, leur durée peut

apparaître injustifiée surtout lorsqu'elle n'est pas fondée sur des difficultés techniques ou financières. Concernant les coûts financiers, aucun des ministères interrogés n'a communiqué d'éléments permettant au Défenseur des droits de s'assurer que des estimations avaient été réalisées. Par ailleurs, le FIPHFP n'a pas été sollicité pour une aide financière, à l'exception d'une application métier du ministère de l'éducation nationale.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits a fait plusieurs recommandations pour :

-inciter les administrations à s'engager rapidement dans le processus de mise en accessibilité de leur parc applicatif

-et pour celles qui ont engagé les travaux de refonte de leur site, parfois depuis plusieurs années, il leur a été demandé de faire en sorte que ces travaux aboutissent avant la fin de l'année 2017

Le Défenseur des droits a également recommandé au Premier ministre d'adresser une circulaire à l'attention des administrations soulignant leurs obligations en matière d'accessibilité numérique et la nécessité de former les personnels des directions des systèmes d'information.

Si l'instruction du dossier a semblé indiquer que les mesures prises en 2015 et en 2016 par la DINSIC et le FIPHFP devraient renforcer l'effectivité du droit à l'accès aux outils et aux logiciels numériques mis à disposition des agents en situation de handicap, les recommandations du Défenseur sont en cours de suivi, des compléments d'information ayant été adressés aux ministères.

## Sur les difficultés pour évoluer et progresser dans l'emploi

Ces difficultés peuvent se manifester de différentes façons. Ainsi, seront abordées le refus de proposer des postes adaptés à l'issue de concours interne,es administrations considérant qu'elles n'ont pas à prendre des mesures appropriées pour proposer aux lauréats des postes adaptés. Le refus de promotion ou d'affectation en raison du défaut d'accessibilité des locaux, bien que rarement explicité, constitue une discrimination emblématique dès lors que l'administration sanctionne les agents alors qu'elle doit respecter l'obligation d'accessibilité. Enfin, l'absence de prise en compte des aménagements de postes lors de la fixation par l'administration de critères pour l'attribution de primes peut être constitutive de discrimination.

### ► Sur le refus de proposer des postes adaptés aux lauréats des concours internes

Le Défenseur des droits a été saisi par des fonctionnaires handicapées qui ont passé avec succès un concours interne mais n'ont pas été nommées car les seuls postes qui leur étaient proposés étaient incompatibles avec leur handicap. S'appuyant sur leur refus d'accepter l'emploi qui leur était proposé, l'administration les a radiées de la liste des lauréats sans justifier de la disponibilité de postes vacants susceptibles d'être adaptés à leur handicap.

→ Dossier Mme B - Décision n°2017-150 du 2 mai 2017 : Le Défenseur des droits a été saisi par une fonctionnaire de l'État d'une réclamation portant sur la perte du bénéfice du concours interne de secrétaire administratif au titre de l'année 2015 qu'elle estime discriminatoire car son handicap n'aurait pas été pris en compte par le rectorat lors de l'examen des possibilités d'affectation. L'enquête du Défenseur des droits révèle que les postes proposés par le rectorat n'étaient effectivement pas compatibles avec les recommandations médicales et qu'aucune mesure appropriée pour l'affecter sur des postes vacants ou susceptibles de l'être n'a été recherchée par le rectorat qui n'invoque aucune charge disproportionnée. Par suite, le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par la réclamante d'un recours en annulation de la décision lui opposant la perte de bénéfice du concours.

Par jugement en date du 16 février 2018, devenu définitif, le tribunal administratif de Montpellier a considéré que la décision du rectorat de faire perdre le bénéfice du concours à la réclamante en raison de son refus d'accepter le poste proposé pour un motif lié au caractère inadapté de ce poste à son handicap ne repose pas sur des éléments objectifs à toute discrimination. Il a donc suivi l'analyse du Défenseur des droits et s'est appuyé expressément sur l'enquête du Défenseur des droits pour constater que des candidats moins bien classés que la réclamante s'était vu proposer des postes qui pouvaient être compatibles avec le handicap de l'intéressée alors que ces postes ne lui avaient pas été proposés. Le tribunal a enjoint le rectorat de rétablir le bénéfice du concours au profit de la réclamante et de lui proposer un poste adapté. Ce jugement a été suivi par le rectorat.

**Le Défenseur des droits propose que le ministre en charge de la fonction publique rappelle dans une circulaire la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle les dispositions législatives [articles 5 et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983] imposent à l'autorité administrative de prendre les mesures appropriées, au cas par cas, pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service (CE, 14 novembre 2008, n°311312).**

### ► Le défaut d'accessibilité des locaux est parfois invoqué par l'employeur public pour refuser une promotion à un agent en situation de handicap

→ Dossier M. A - Décision n°2018-161 du 28 mai 2018 : Le Défenseur des droits a été saisi par un directeur des services du greffe d'une requête, qui est travailleur handicapé et se déplace en fauteuil roulant d'une réclamation portant sur des agissements discriminatoires de la part de son employeur. Ces agissements ont consisté d'une part à rendre un avis défavorable à sa demande de promotion en se fondant sur le caractère inaccessible du bâtiment où se situe le tribunal. Pour le Défenseur des droits, un tel motif présente un lien avec le handicap de l'intéressé et est totalement étranger aux mérites professionnels du réclamant qui seuls peuvent fonder un refus de promotion. D'autre part, à procéder à une mutation du réclamant, sans vérification des conditions d'accessibilité de son nouveau

bureau. En dépit de plusieurs recommandations médicales et près d'un an après avoir été déplacé, le Défenseur des droits a ainsi pu constater que les aménagements techniques requis pour permettre au réclamant d'accéder à son bureau ont tardé à être mis en œuvre et qu'aucune explication justifiant ce retard n'a été donnée. Le Défenseur des droits relève que sa recommandation portant sur les mesures d'aménagement des locaux a été suivie d'effet mais que l'administration n'a pas souhaité procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par le réclamant. Aussi, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi par le réclamant d'un recours indemnitaire.

### ► Sur la rémunération : incidence défavorable de l'aménagement des fonctions sur le montant des primes

Le Défenseur des droits a été saisi par des magistrats qui se plaignent de la brusque diminution du taux de la prime modulable l'année qui a suivi la reconnaissance de leur statut de travailleur handicapé et estime que cette diminution est liée aux aménagements de fonctions dont ils ont bénéficié. Cette prime récompense la contribution du magistrat au bon fonctionnement de la justice.

La question n'est pas celle de savoir si l'administration a bien mis en place les aménagements demandés par le médecin de prévention car ce point n'est pas contesté dans les réclamations. La problématique qui est posée rejoint celle de l'affaire examinée par le Conseil d'État le 11 juillet 2012 (n°347703), s'agissant en l'espèce de s'assurer que les effets de l'aménagement du poste n'ont pas été pris en compte de façon défavorable - donc au détriment des magistrats - pour le calcul de leur prime modulable.

Ainsi, le Défenseur des droits a rappelé dans cette affaire que les critères retenus pour déterminer le taux de la prime modulable ont désavantagé le réclamant car les sujétions prises en compte portaient sur les fonctions qu'il ne pouvait plus assumer à savoir la tenue des audiences, les astreintes de permanences de semaine, de nuit et de fins de semaine.

Le Conseil d'État a clairement indiqué dans la décision précitée que, pour fixer le taux de la prime modulable de magistrats reconnus travailleurs handicapés, l'administration doit tenir compte du handicap pour déterminer, en premier lieu, le volume et les tâches qui doivent être assignées au magistrat. Ce n'est qu'au vu des objectifs ainsi définis que l'administration apprécie la contribution de l'intéressé au bon fonctionnement de l'institution judiciaire et, par suite, peut fixer le taux de la prime modulable.

Pour permettre cette appréciation différenciée, l'administration doit obligatoirement et, au préalable, fixer au magistrat atteint d'un handicap des objectifs, en termes de volume et de tâches, compatibles le cas échéant avec les aménagements de ses fonctions. Puis, en fonction de l'atteinte ou non des objectifs prévus voire des dépassements, il est alors possible d'évaluer objectivement la contribution de l'intéressé au bon fonctionnement de l'institution judiciaire.

Sans le respect de chacune de ces étapes, il semble difficile de considérer que l'appréciation qui est portée par l'administration sur la contribution au bon fonctionnement de l'institution judiciaire a réellement pris en compte la situation particulière du magistrat handicapé comme l'exige le Conseil d'État.

L'administration a toute latitude pour retenir des critères qui ne désavantagent pas les magistrats dont les fonctions ont été aménagées en raison de leur handicap.

À titre d'exemple, la prise en compte du critère du surcroît d'activité pour la fixation du taux de la prime modulable ne peut avoir que pour effet de désavantager un magistrat qui a obtenu un allègement de sa charge de travail du fait de son handicap.

**C'est pourquoi, le Défenseur des droits a recommandé au ministre, dans une affaire similaire, de préciser, le cas échéant en complétant la circulaire relative au régime indemnitaire des magistrats de l'ordre judiciaire, les modalités particulières susceptibles d'être appliquées pour apprécier la contribution au bon fonctionnement du service public de la justice des magistrats qui bénéficient d'aménagements de fonctions, du fait de leur handicap (décision n°2017-138 du 22 mai 2017). Le ministre n'a pas encore donné suite à cette recommandation.**

## 5. Les attentes du Défenseur des droits en matière de réforme de la politique du handicap dans la fonction publique

- ⇨ **Modifier l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 afin de mentionner que le refus d'aménagement raisonnable est constitutif une discrimination**

Si l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap et l'obligation d'aménagement raisonnable sont prévues par le statut de la fonction publique (article 6 et 6 sexies), celui-ci ne précise pas expressément (contrairement au code du travail) que le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination.

Outre sa portée pédagogique, cette explicitation permettrait d'obtenir du juge administratif la condamnation de l'employeur pour discrimination, ce que le juge administratif est encore très réticent à retenir. Surtout, cela conduirait peut-être l'administration à s'interroger davantage sur la nature des mesures appropriées à mettre en place pour adapter le poste et sur leurs charges disproportionnées afin de se prémunir de toute condamnation pour discrimination.

- ⇨ **Informer et sensibiliser les employeurs publics sur les discriminations fondées sur le handicap**

Rappeler par une circulaire du ministère de l'Action et des comptes publics et du secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, le cadre juridique en matière de discriminations à

raison du handicap, la portée de l'obligation de l'aménagement raisonnable, l'obligation de sécurité en matière de protection de la santé, les bonnes pratiques déjà mises en place dans les ministères.

- ⇨ **Mettre en place une politique de formation à destination des employeurs et, en particulier, des agents des services des ressources humaines**

Cette formation devrait porter sur le cadre juridique (principe de non-discrimination, portée de l'obligation d'aménagement raisonnable, de l'obligation de sécurité en matière de santé au travail ...), l'identification des acteurs qui concourent à l'accompagnement des personnes handicapées dans et vers l'emploi : médecins de prévention, Cap emploi, ergonome ..., et les modalités d'intervention du FIPHFP.

Préventica
SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL

FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

# CONVENTION DE PARTENARIAT

## Saisons 2019 - 2020

Entre les soussignés :

**La société COMMUNICA**
Dont le siège social est situé 6. rue du courant. 33 310 Lormont
Représentée par Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes.
Ci-après dénommée "COMMUNICA"

D'une part

Et
**L'association FNCDG**
La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale. une association de la loi de 1901. sise au 80. rue de Reuilly 75012 PARIS.
Représentée par Monsieur MICHEL HIRIART agissant en qualité de Président dûment habilité à l'effet des présentes.
Ci-après dénommée "FNCDG"

D'autre part

## DEFINITION DE L'ACTE DE PARTENARIAT

La société COMMUNICA est une entreprise organisatrice d'événements qui a pour objet notamment d'organiser dans les différentes régions de France. les Congrès/Salons Préventica. plateformes d'échanges et de promotion de la maîtrise globale des risques professionnels.

La FNCDG a vocation à représenter les Centres de Gestion auprès des pouvoirs publics et faire valoir leurs propositions et à contribuer à l'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale en relation avec les pouvoirs publics. les partenaires sociaux et institutionnels.

Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels ne constitue pas seulement une obligation réglementaire mais surtout une composante essentielle de toute activité professionnelle. Depuis 1998. la Fédération a conduit plusieurs actions d'information auprès des Centres de Gestion (CDG) sur la réglementation ainsi que les pratiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces démarches ont entraîné une sensibilisation des CDG à la nécessité de mettre en place un service de prévention des risques : la mission hygiène et sécurité. qui n'était présente que dans 28% des CDG en 1997. apparaît maintenant dans l'ensemble des établissements

Au-delà des Congrès/Salons Préventica. les parties s'engagent dans le cadre de cette convention. à répondre favorablement aux différentes sollicitations de représentation et d'implication dans les événements et groupes de travail qu'elles organisent (Comités de pilotage. Conférences. Assemblées Générales. Congrès...) en fonction de leurs disponibilités.

## ARTICLE 1 - OBJET

Les Parties souhaitent développer un partenariat qui vise à optimiser leurs relations et à promouvoir ensemble leurs activités respectives. notamment celles relevant des thématiques de maîtrise globale et de prévention des risques professionnels. La présente convention a pour objet de préciser les modalités de cette collaboration.

## ARTICLE 2 – ENGAGEMENT COMMUNICA

COMMUNICA enregistre l'acte de partenariat de la FNCDG. qui devient membre de droit du Comité scientifique et de pilotage des Congrès/Salons Préventica.

2.1. COMMUNICA s'engage à faire la promotion de la FNCDG à l'occasion des Congrès/Salons Préventica. dans les conditions spécifiques définies par la convention de partenariat.

2.2. COMMUNICA. s'engage à :

- Informer la FNCDG de sa politique globale en matière de développement de la thématique maîtrise globale des risques dans la fonction publique des Congrès/Salons Préventica.

- Utiliser la promotion de cette convention exclusivement dans le cadre défini par l'objet (Art 1) - mission de promotion des actions visant à organiser les Congrès/Salons Préventica et à la sensibilisation à la maîtrise globale des risques professionnels

- Participer aux réunions/colloques, manifestations organisées par la FNCDG suivant les modalités à définir selon les thématiques abordées. Par exemple : Tenue d'un stand lors du congrès annuel de la FNCDG et organisation de temps forts tels que la signature de la présente convention.

À mettre à la disposition de la FNCDG un **dispositif de visibilité** sur les Congrès/Salons Préventica tel que décrit ci-dessous. deux fois par an pour la France en échange de la prise en charge d'un stand FNCDG/CDG tel que prévu à l'article 3.1 des présentes.

- Convier la FNCDG aux différents temps forts en amont et pendant les Congrès/Salons Préventica : conférences de presse. Dîner d'Ouverture. Inauguration Officielle…
  - Invitation de 2 représentants de la FNCDG au niveau national dont le Président ou son représentant
  - Invitation de 2 personnes par CDG présent sur le salon au Dîner d'Ouverture (veille de l'ouverture du salon)
  - Inauguration officielle – mardi matin ouverture du salon
  - Accès illimité à l'espace VIP – Agora du salon

## Pack de Communication France

Un **Pack Partenaire pour la FNCDG** avec :

- Apposition du logo de la FNCDG sur les supports de communication fonction publique (save the date. Invitation/Programme officiel. catalogue…)
- Éditorial du Président pour une publication sur le site preventica.com (1 600 caractères espaces compris + photo)
- Actualités. communiqués et dossiers spéciaux relayés sur le site Internet www.preventica.com et la newsletter Préventica
- Présentation dans le Guide Visiteurs (sous réserve de réception des informations dans des délais permettant l'impression papier)
- Diffusion d'articles ou dossiers thématiques réalisés par la FNCDG. sur preventica.com et sur la revue Préventique
- L'annonce d'événements organisés par la FNCDG sur l'agenda du site « preventica.com »
- Apposition du logo de la FNCDG dans la page partenaires du site « preventica.com »
- Promotion des ouvrages de la FNCDG dans la rubrique "Librairie" du site et/ou la rubrique "Livre du mois" de la newsletter

**N.B** : Chaque CDG participant bénéficiera du même pack partenaire

## Organisation de conférences ou de réunions privées

- Organisation d'une conférence CDG/FNCDG à minima par édition. soit deux conférences par an.
- Nous restons à votre disposition pour échanger sur la possibilité d'organiser des réunions privées pour les préventeurs ou d'autres publics ciblés.

## Mise à la disposition du réseau CDG d'un espace dans le village fonction publique à tarif préférentiel

Stand unique sous l'enseigne de la FNCDG et/ou des CDG présents sur le stand.

1. Stand de base 9 m² pré-équipé _ 1 500 € HT.
2. Stand design 12 m² _ 2 600 euros HT
3. Stand design sup ou = à 15 m² _ à partir de 3 400 euros HT / tarif sur demande

Remarque : Préventica. dans le cadre de ses partenariats avec les CDG. fera des devis personnalisés pour répartir le prix du stand. si celui-ci est supérieur à 9 m2.
1 500 € HT sera à la charge de la FNCDG et le reste sera réparti entre les CDG présents.

N.B : Si aucun CDG n'envisage la réservation d'un stand. la FNCDG s'engage à être présente à minima sur un de 9m2 au montant de 1 500 € HT.

Préventica pourra faire un devis personnalisé à la FNCDG suivant des demandes spécifiques.
*Plus d'informations sur l'équipement des stands dans le dossier des tarifs 2019 ci-joint.*



Communica Organisation • 6 rue du Courant • 33310 Lormont • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 400 000 € • SIRET 397 498 544 000 48 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

## ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DE LA FNCDG

La FNCDG s'engage par ses apports (en contenu. en communication dans son réseau d'influence. financier et humain) à soutenir COMMUNICA dans son engagement à réaliser les Congrès/Salons Préventica.

3.1. La FNCDG versera à COMMUNICA pour sa participation aux Congrès/Salons Préventica la somme de : (suivant option retenue présentée à l'article 2.2 de la convention)

Un appel de fond et une facture parviendra à la FNCDG afin qu'elle puisse l'utiliser dans le cadre de la législation fiscale en vigueur dans l'année de la signature.

3.2. La FNCDG s'engage auprès de COMMUNICA. par les actions suivantes :

- En tant que membre du comité de pilotage. à l'accompagner dans l'élaboration du plan d'action fonction publique territoriale lors des éditions de 2015. et à lui fournir les informations utiles au bon suivi de cet objectif.
- À mettre COMMUNICA en relation avec les experts nationaux et régionaux du réseau CDG pour l'organisation de conférences.
- À soutenir COMMUNICA auprès des Centres de Gestion des régions concernées pour un partenariat régional.
- À relayer au sein de son réseau les informations provenant de COMMUNICA et entrant dans le cadre de la convention de partenariat. via ses outils : agenda du portail de la FNCDG. newsletter. diffusion d'invitations papier…
- À être représentée lors des temps forts de Préventica : Dîner d'ouverture. inauguration officielle…
- À communiquer les dates et lieux de ses temps forts pour permettre une éventuelle participation des représentants de COMMUNICA.

3.3. Les prestations complémentaires (hors dispositions prévues à l'article 2.2). éventuellement demandées par la FNCDG. feront l'objet d'une facture séparée sur devis accepté payable suivant les modalités en vigueur au sein de la FNCDG.

3.4. La somme visée au paragraphe 3.1. sera réglée en globalité à l'ordre de COMMUNICA dans le respect des modalités de paiement qu'il convient de définir à la date de la signature de la présente convention.

## ARTICLE 4 – DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature par les deux parties et est conclue pour les éditions des Congrès/Salons de 2019 et de 2020

- Saison 2019 : Paris les 21. 22. 23 mai / Marseille les 8. 9 et 10 octobre

- Saison 2020 : Villes en cours de validation



Communica Organisation • 6 rue du Courant • 33310 Lormont • Tél. +33 (0)5 57 54 38 20 • Fax +33 (0)5 57 54 38 21
SARL au capital de 400 000 € • SIRET 397 498 544 000 48 RCS Bordeaux • TVA intracommunautaire FR51 397 498 544

## ARTICLE 5 – VALIDITE

Au cas où l'une quelconque des clauses du présent acte serait déclarée nulle ou inapplicable par quelque juridiction que ce soit et ce. par une décision définitive ; cette clause sera supprimée sans qu'il en résulte la nullité de l'ensemble du présent acte. dont toutes les clauses demeureront pleinement en vigueur.

Toutefois. dans le cas où la nullité ou l'inapplicabilité d'une clause du présent acte affecterait gravement l'équilibre juridique et/ou économique de ce dernier. les parties conviennent de se rencontrer afin de substituer à ladite clause. une clause valide qui lui soit aussi proche que possible tant sur le plan juridique qu'économique.

Fait à Lormont
Le 12 novembre 2018
en deux exemplaires originaux

Pour COMMUNICA
Monsieur Eric DEJEAN-SERVIERES
Président

Pour la FNCDG
Monsieur MICHEL HIRIART
Président

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR
*Fonction • Publique • Territoriale*

# NOTE DE PROBLEMATIQUE

# Une reconversion professionnelle maîtrisée pour un maintien dans l'emploi réussi

**Séance Plénière du 28 novembre 2018**

Rapporteur : **Didier PIROT**
Coordonnateur du groupe de travail : **Eric CONEIM**

# Note de problématique relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale

## Sommaire

**INTRODUCTION** ..... **4**

**I – La législation existante** ..... **6**

1 – Un cadre législatif et règlementaire fourni mais manquant de lisibilité ..... 6

2 – Etat et évolution souhaitable du droit ..... 6

**II – Le bilan, suite aux auditions et constatations** ..... **28**

1 – Audition du CNFPT ..... 28

2 – Audition de l'Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées ..... 29

3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne ..... 29

4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis ..... 30

5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ..... 31

**III – Les pistes envisageables** ..... **33**

**CONCLUSION** ..... **35**

# INTRODUCTION

Le bureau du CSFPT du 20 décembre 2017 a validé la proposition de la Formation Spécialisée n°2 (FS2) de s'autosaisir sur la thématique de la reconversion et du reclassement professionnels des agents de la fonction publique territoriale. La FS2 a confié à un groupe de travail, composé de membres issus de cette formation, la rédaction d'une note de problématique synthétique, laquelle a servi de base à la présente note.

Ce groupe de travail a d'abord convenu que les mots avaient une importance et que le terme statutaire de reclassement (articles 81 à 86 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) avait une connotation très négative et il s'est accordé sur l'intitulé de « reconversion professionnelle et maintien dans l'emploi », plus adapté à la situation actuelle. Le terme de maintien dans l'emploi recouvre à la fois la notion de reclassement, liée à une inaptitude physique, mais aussi les modalités de prévention permettant à un fonctionnaire de conserver son emploi, même en cas de réorganisation ou de suppression de service.

Un premier constat a ensuite été partagé : indépendamment des promotions et de sa volonté, tout au long de sa carrière, un agent public pourra occuper plusieurs fonctions aux savoir-faire différents.

Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :
☞ La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale.
☞ L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive.
☞ Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.

A ces facteurs, doivent être ajoutées des spécificités des collectivités territoriales que sont :
☞ la multiplicité et la diversité des employeurs territoriaux,
☞ le taux d'environ 75 % d'emplois de catégorie C, dont le niveau de diplômes requis est au plus de niveau V,
☞ les difficultés de mobilité (parfois restreinte notamment sur le plan géographique pour une grande majorité d'agents),
☞ plusieurs freins dans l'accès à la formation dont un déficit des fondamentaux de base pouvant aller jusqu'à l'illettrisme, la facture numérique et une réticence à partir en formation.

Au regard de ce contexte et de ces spécificités, il apparaît indispensable d'anticiper pour préparer au mieux les étapes de transition professionnelle et ainsi éviter que des agents ne subissent ces évolutions, voire soient exclus de l'emploi. Cela permettrait aussi d'améliorer la prévention des risques psycho-sociaux et de préserver une qualité de vie au travail profitable à l'action publique.

Or, si l'état du droit le permet, on constate, dans la gestion des collectivités, que ces démarches d'anticipation restent exceptionnelles, alors que des expérimentations sont menées et que des dispositifs existent et ont fait preuve de leur efficacité.

Par ailleurs, un projet de décret visant à instaurant une période de préparation au reclassement est actuellement élaboré. Il vise néanmoins les seuls agents confrontés à des problèmes de santé et qui doivent faire l'objet d'un reclassement. Ce texte s'inscrit donc dans le traitement curatif d'une situation déjà installée et dont l'urgence et l'état de l'agent justifient une prise en charge s'imposant à l'employeur.

Ce texte décline un droit pour l'agent mais n'intervient que de façon curative, l'objet de la présente note est d'appréhender le sujet de manière plus large, notamment sur l'aspect préventif.

C'est pourquoi le groupe formule des propositions d'évolutions législative, réglementaire et de diffusion de bonnes pratiques et de protocoles négociés afin de répondre aux besoins de reconversion et de maintien dans l'emploi.

# I – La législation existante

## *1 – Un cadre législatif et règlementaire fourni mais manquant de lisibilité*

Les dispositions législatives et règlementaires sur le sujet de la formation professionnelle sont nombreuses, elles figurent dans les tableaux ci-après. Ce ne sont pas moins de 18 articles de lois figurant dans 4 lois différentes qui ont été identifiés comme traitant de la thématique.

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a par ailleurs récemment renforcé certaines dispositions législatives, dont notamment l'article 22 de la loi n°83-634, en introduisant le droit pour tout fonctionnaire de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, dont il est urgent qu'il soit généralisé et formalisé pour être accessible à tous.

La thématique est aussi abordée dans de nombreux décrets dont 3 qui traitent spécifiquement de formation :

- ➔ Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- ➔ Décret n°2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation.
- ➔ Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

De nombreux dispositifs existent donc, mais comme il est apparu, dans le rapport du CSFPT sur la formation professionnelle de mars 2017, que plusieurs d'entre eux tels que le livret formation, le congé pour formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences, ou la validation des acquis de l'expérience n'ont été déployés que de manière marginale.

Des évolutions sont donc souhaitables pour que ces dispositifs soient mieux connus des agents et plus utilisés.

L'état du droit joint à la présente note recense les différentes dispositions existantes et les remarques qu'elles soulèvent.

## *2 – Etat et évolution souhaitable du droit*

# ÉTAT ET ÉVOLUTION SOUHAITABLE DU DROIT
# EN MATIÈRE DE RECONVERSION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

## DISPOSITIONS LEGISLATIVES

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983<br>portant droits et obligations des fonctionnaires** | | |
| **Article 8 bis**<br>I. – […]<br>II. – **Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité** pour p**articiper**, avec les autorités compétentes, **à des négociations relatives** :<br>[…] 3° A **la formation professionnelle et continue** ;<br>[…] 6° A **l'insertion professionnelle des personnes handicapées** ; | La circulaire n° BCRF1109888C, du 22 juin 2011 n'ayant pas de valeur normative, l'application de cet article à tous les échelons locaux n'est pas mise en œuvre de manière satisfaisante.<br>L'IGAS préconise notamment, dans son rapport n°2017-025R de décembre 2017, de faire de la problématique des salariés en risque de désinsertion pour raisons de santé, un thème essentiel de négociation collective et de développer le dialogue social sur ce thème. | Un décret d'application visant à préciser l'organisation, les niveaux, le contenu et la périodicité de ces négociations serait donc nécessaire. |
| **Article 22**<br>Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.<br>Il favorise leur **développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers**. […]<br>**Tout fonctionnaire peut bénéficier**, à sa demande, **d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel**, notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle**. | Cet article est décliné dans le décret n°2007-1845 mais la circulaire du 10 mai 2017 qui apporte certaines précisions ne suffit pas. La communication aux agents de ce nouveau droit est très limitée, il faudrait compléter et préciser le décret 2007-1845. | Cette clarification règlementaire permettrait que tout métier du répertoire CNFPT soit obligatoirement associé à une qualification et un niveau de diplôme reconnus par le RNCP, pour faciliter les VAE, REP et les promotions professionnelles. Un décret ou arrêté sur le Conseil en Evolution Professionnelle, la qualification et les modalités d'habilitation et des conseillers, le ratio nombre d'ETP de CEP / d'agents que doivent respecter les collectivités non-affiliées et les centres de gestion serait aussi nécessaire. |
| **Article 22 ter**<br>Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué :<br>1° Du compte personnel de formation ;<br>2° Du compte d'engagement citoyen […]<br>**Le compte personnel d'activité a pour objectifs**, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, **de renforcer l'autonomie et la liberté** | Décret n°2017-928 du 6 mai 2017<br><br>Le précédent dispositif, le DIF a été très peu utilisé. Le portail de la Caisse des dépôts souffre d'une ergonomie complexe qui le rend peu accessible. La communication autour de ce sujet doit être faite. | Pas d'évolution nécessaire de la législation mais dans son application. Il est urgent d'organiser et garantir l'appropriation du CPF par tous les agents pour faciliter les projets d'évolution professionnelle. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle**.<br>Tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.<br>Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.<br>Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L. 5151-6 du code du travail. […]. | | |
| **Article 22 quater**<br>I -Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre **d'un projet d'évolution professionnelle**.<br>Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. […]<br>III.<br>IV | L'accord et le financement d'actions de formation reste au bon vouloir de l'employeur local, sans contrôle prévu de son application. Le nombre d'heures reste insuffisant pour une reconversion professionnelle qualifiante. | Le projet d'évolution professionnel PEP exige un investissement important. Il doit être connu, encouragé et son financement garanti pour que les agents s'y engagent en prévention de difficultés de maintien dans l'emploi. |
| **Article 23-II**<br>Les centres de gestion assurent pour leurs agents, y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes, sous réserve des dispositions du II de l'article 12-1 : […)<br>18° **L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents** prévu à l'article 2-3 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. (….) | A-t-on des statistiques sur le nombre de centres de gestion ayant mis en place le conseil en évolution professionnelle et sur le nombre d'agents l'ayant sollicité ?<br>Il semblerait que certains centres de gestion considèrent que leur rôle se limite au conseil aux collectivités le refuse aux agents. | Au même titre que les services ressources humaines des collectivités ont vocation à renseigner et aider les agents, les prestations d'information, de conseil et d'accompagnement des centres de gestion en matière de carrière, prévention des inaptitudes et évolution professionnelle doivent être accessible aux agents des employeurs affiliés. |
| **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984<br>portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale** | | |
| (…)<br>**Article 12.1** | Les rapports d'activité du CNFPT sont muets sur le suivi quantitatif des demandes de bilan de | La responsabilité de l'instruction et de suivi des VAE et des BC, dévolue par la loi au |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **I**.- Le Centre national de la fonction publique [..] assure également : […]<br>2° Le **suivi des demandes**, dont il est saisi, de **validation des acquis de l'expérience** […] ainsi que des **demandes de bilan de compétences** […]<br>**II**.- Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé des missions suivantes pour les cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 : […]<br>4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; […] | compétences ou VAE (nombres de demandes refusées ou mises en œuvre). Ses plaquettes renvoient les agents vers leur employeur ou le FIPHFP pour les BC. | CNFPT, doit donner lieu et une évaluation pour en corriger les manques et inégalités entre délégations. |
| **Article 57**<br>Le fonctionnaire en activité a droit : […]<br>6° Au **congé de formation professionnelle** ;<br>6° bis Au congé pour validation des acquis de l'expérience ;<br>6° ter Au congé pour bilan de compétences ; […] | Le droit au congé de formation d'évolution ou reconversion professionnelle en prévention d'une inaptitude n'est pas explicitement reconnu. | Un article 6° quater de l'article 57 pourrait être consacré à ce congé. |
| **Art. 76**<br>L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un **entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique** direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.<br>Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision. […] | Effectif avec le décret d'application n°2014-1526 | Cet article est cité car il fonde le droit à une évaluation annuelle pour les fonctionnaires. Il pourrait inspirer la rédaction d'un article législatif sur un droit tous les 10 ans à un entretien de bilan de carrière. Une autre échéance pourrait être fixée selon l'âge de l'agent. Une autre solution serait de compléter le décret 2014-1526 avec l'obligation pour le supérieur hiérarchique de renseigner l'agent sur son accès de droit à un BC tous les 5 ans et à un conseil en évolution pro. |
| **SECTION III Reclassement**<br>**Article 81**<br>**Les fonctionnaires territoriaux reconnus**, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions **peuvent être reclassés** dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.<br>Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé. | | Le terme de reclassement a une connotation très négative. Il devrait être remplacé par « Maintien dans l'emploi » ou …. |
| **Article 85-1**<br>**Le fonctionnaire reconnu inapte** à l'exercice de ses fonctions a | | Le décret d'application est prévu pour la fin de l'année 2018. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| 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. | | |
| **Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale** | | |
| **Article 1er**<br>La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :<br>1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend : […]<br>4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;<br>5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.<br>6° **Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle**, mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée.<br>**Un décret en Conseil d'Etat précise les types de formations susceptibles d'être précédées, à la demande de l'agent, d'un bilan de compétences ainsi que les modalités de celui-ci.**<br>Tout agent de la fonction publique territoriale occupant un emploi permanent reçoit un livret individuel de formation. Ce livret retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans les conditions fixées par décret. | La loi n°84-594 n'a pas intégré l'acquisition du socle de connaissances et compétences (CLÉA) parmi les objectifs de la formation professionnelle, alors que l'ordonnance n°2017-53 en rend pourtant sa mise en œuvre obligatoire sur simple demande de l'agent.<br><br>Le Décret n°2007-1845 n'a pas précisé comme annoncé ici par la loi les formations ouvrant droit à un bilan de compétence préalable pour l'agent. | |
| **Article 2**<br>Les fonctionnaires territoriaux sont astreints à suivre les actions de formation mentionnées au 1° de l'article 1er.<br>Sans préjudice de l'application des dispositions relatives au compte personnel de formation prévues à l'article 2-1, les agents territoriaux bénéficient des autres actions de formation mentionnées à l'article 1er, dans les conditions prévues par la présente loi et sous réserve des nécessités du service. **L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la commission administrative paritaire**. | L'obligation pour l'employeur de saisir la CAP avant un 2ème refus n'a pas été mise en œuvre. Et si cette obligation a parfois été mise en œuvre, la CAP n'émet qu'un avis. | |
| **Article 2-1**<br>L'utilisation du compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute | Les abondements obligatoires des crédits d'heures inscrits sur le CPF ne sont pas appliqués (sauf exceptions), les agents n'en sont pas informés et | L'octroi d'actions de formation reste au bon vouloir de son employeur. Il faudrait faire évoluer cette possibilité en nouveau droit |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| décision de refus opposée à une demande d'utilisation du compte personnel de formation peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente.<br>L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande.<br>Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.<br>L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.<br>**Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V** du répertoire national des certifications professionnelles, **l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.** […]<br>Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un **crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures**, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés aux quatrième et cinquième alinéas. | ne peuvent obtenir la correction de cette « omission ».<br>Contrairement au guide de mise en œuvre du CPF diffusé il y a 1 an pour les agents publics de l'État, il n'existe toujours pas de modèle de demande d'abondement des droits en prévention d'une inaptitude, ni pour l'attestation médicale requise pour en bénéficier. | effectif<br>Une fois encore, pour que les nouveaux droits ouverts soient au minimum connus et demandés, un rappel des employeurs à la loi s'impose pour disposer d'urgence du recensement des agents les droits sont renforcés pour prévenir une désinsertion professionnelle.<br>Les rapports sur l'état de la collectivité et leurs synthèses régionales et nationales, doivent intégrer des indicateurs au sujet de ces 2 types d'abondement. |
| **Article 2-3**<br>L'agent **peut bénéficier**, à sa demande, **d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.**<br>Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion. | Il faudrait rajouter un indicateur au bilan social. | Un entretien de bilan de carrière tous les dix ans minimum pour les métiers ayant des facteurs de risque justifiant d'un suivi médical renforcé et tous les quinze ans pour les autres devrait être obligatoire. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Article 4**<br>Le **fonctionnaire qui bénéficie d'une des actions de formation** mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 6° de l'article 1er est **maintenu en position d'activité**, sauf dans le cas où il est détaché auprès d'un organisme dispensateur de formation. […] | | |
| **Article 5**<br>Le fonctionnaire qui bénéficie d'une action de formation prévue au 4° de l'article 1er ou est engagé dans une procédure de validation des acquis de l'expérience peut bénéficier, à ce titre, d'un congé ou d'une décharge partielle de service.<br>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires placés en congé peuvent percevoir une rémunération. Il prévoit également les conditions dans lesquelles cette rémunération peut être prise en charge par le centre de gestion. | Le décret 2007-1845 relatif aux formations personnelles ou aux VAE dans la FPT a omis d'en préciser les modalités de prise en charge par les centres de gestion. | Mise à jour du décret pour garantir cette prise en charge. |
| **Article 11**<br>En matière de formation, le Centre national de la fonction publique territoriale est compétent pour :<br>définir les orientations générales de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale ; […]<br>Le **Centre national de la fonction publique territoriale** est également compétent **pour définir et assurer**, dans les conditions définies à l'article 23, des **programmes de formation relatifs** notamment à : […]<br>3° La **formation personnelle des agents** de la fonction publique territoriale suivie à leur initiative. […]<br>Il assure également la transmission au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale d'un bilan annuel qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre du compte personnel de formation. […] | Malgré la compétence légale du CNFPT pour mettre en œuvre la formation personnelle (FP) des agents suivie à leur initiative depuis 21 ans, confirmée en 2017 le CNFPT s'en tient pour construire son offre de formation aux seuls plans de formations transmis par les employeurs et en écarte les demandes de formations personnelles. | Mise à jour du décret 2007-1845 pour organiser le recensement la collecte nationale des demandes individuelles de formations correspondant aux 3°) & 6°) de l'article 11 de la loi, sous l'égide des CRO et du CNO, pour garantir une réponse équilibrée du CNFPT aux besoins des employeurs et des agents.<br>Modification de l'article 12-2 de la loi 84-53 pour porter les recettes du CNFPT à un niveau lui permettant d'exercer l'ensemble de ses compétences pour que le droit à la formation s'applique. |

## DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Décret n° 85-603 du 10 juin 1985<br>Hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT** | | |
| **Article 26**<br>Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.<br>Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. | Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. | Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants. |
| **Article 46**<br>Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter **la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service,** des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.** | Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement. | Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective. |
| **Article 49**<br>Chaque année, le président soumet au comité, pour avis :<br>1° Un **r**apport **a**nnuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la **s**anté, de la **s**écurité et des **c**onditions de **t**ravail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret.<br>Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.<br>Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ; | Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle de l'obligation de le saisir sur la matrice Prorisq. | Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, pour préciser les évolutions requises et les moyens et outils de contrôle adaptés pour passer d'une posture incantatoire à une application effective.<br>Publication d'un décret & un arrêté relatif aux indicateurs du RASSCT, et leur collecte nationale pour un suivi. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Décret n°60-58 du 11 janvier 1960<br>relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes […]** | | |
| **Article 8**<br>**En cas de maladie et de maternité, les agents bénéficient**, ainsi que leurs ayants droit, **des prestations en nature prévues par le régime général des assurances sociales**, dans les conditions et suivant les tarifs en vigueur dans les caisses de sécurité sociale auxquelles ils sont affiliés, sous réserve des dispositions prévues par le présent décret. | Cette notion de prestation en nature et notamment l'accès à des formations dispensées à des agents reconnus travailleurs handicapés par des établissements agréés est méconnue et peu d'agents territoriaux utilisent ce droit. | Trouver un moyen d'informer la médecine professionnelle et les services RH. S'assurer que toutes les MDPH respectent le droit des fonctionnaires à accéder à de telles formations. |
| **Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985<br>relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** | | |
| **Nouvelle mouture de ce décret attendue pour la fin de l'année 2018** | Le terme « reclassement » est connoté négativement. | Conformément au changement de terme proposé pour la section de la loi n°84-53 consacré au reclassement remplacer dans ce décret le terme reclassement par « maintien dans l'emploi » ou … |
| **Décret n°85-603 du 10 juin 1985<br>hygiène, sécurité du travail & médecine professionnelle et préventive dans la FPT** | | |
| **Article 26**<br>Le service de médecine préventive (SMP) établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.<br>Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. | Pas d'information sur les modalités d'étude par le CSFPT des rapports de synthèse des centres de gestion concernant l'activité des SMP, notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle | Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants |
| **Article 46**<br>Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter **la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service,** des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.** | Aucun recueil d'information connu au sujet des consultations des CHSCT sur les politiques de reclassement. | Nécessité d'une connaissance de la réalité et de ses inégalités pour évaluer la proportion d'employeurs n'appliquant pas cette réglementation, et pour préciser les évolutions requises et les moyens correspondants, et les outils de contrôle pour passer d'une posture incantatoire à une application effective. |
| **Article 49**<br>Chaque année, le président soumet au comité, pour avis :<br>1° Un **r**apport **a**nnuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la **s**anté, de la **s**écurité et des **c**onditions de **t**ravail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées | Pas de texte de référence sur les indicateurs de ce RASSCT, pas de contrôle | |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret.<br>Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.<br>Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ; | | |
| **Décret n°87-602 du 30 juillet 1987<br>portant dispositions statutaires relatives, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux** | | |
| **Article 28**<br>Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, **sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation**.<br>[…] | La grande majorité des employeurs et des agents n'envisagent aucune activité de formation durant un congé pour raisons de santé pour préparer une reprise d'activité, ce qui rend celle-ci très difficile, notamment en cas de changement de poste motivé par une inaptitude. | Une modification de ce décret pour reprendre la liste des formations en préparation d'une réinsertion dans l'emploi , conformément à la liste donnée à l'article L 6313-1 du code du travail (voir plus loin) , faciliterait grandement les démarches d'anticipation de reprises d'activité professionnelle impliquant un changement de poste , de même qu'une transposition dans la réglementation relative aux agents territoriaux de la faculté de bénéficier d'une pré-visite médicale de reprise. |
| **Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007<br>relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale** | | |
| **Article 2**<br>Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.<br>L'autorité territoriale **peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation** prévue aux 3° et 4° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984. | L'obligation d'une remise du livret dès l'entrée dans la FPT (édictée par le Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret n'est pas respectée. | |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Article 4**<br>Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, **il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles**. Le temps correspondant n'est pas assimilé à un temps de service pour l'application de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite. | La suppression du DIF s'est accompagnée de la suppression de la prise en charge partielle du tps de formation en dehors du temps de service prévue par cet article. | Nécessité de rétablir le cadre réglementaire de la rémunération (ou récupération) du temps de formation hors temps de service habituel (en clarifiant la différence pour les agents entre temps de service (à son poste de travail) et position d'activité. |
| **Article 8**<br>Les fonctionnaires territoriaux qui souhaitent étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels peuvent bénéficier dans les conditions prévues au présent chapitre :<br>1° De la mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général ;<br>2° Du **congé de formation professionnelle** mentionné au 6° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée dont la durée ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière ;<br>3° Du **congé pour bilan de compétences** mentionné au 6° ter de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;<br>4° Du **congé pour validation des acquis de l'expérience** mentionné au 6° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. | Il ne prévoit pas non plus (contrairement au secteur privé ou à la FPH) les modalités d'habilitation des prestataires pour les BC dans la fonction publique. | Proposition d'ajout à cette liste un congé de reconversion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, en cohérence avec la demande de prise en compte de ce congé dans l'article 57 de la loi n°84-53. |
| **Article 9**<br>Lorsque les collectivités et les établissements fixent, en complément du plan de formation mentionné à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, le volume des crédits qu'ils souhaitent consacrer aux actions engagées par leurs personnels dans le cadre de congés de formation professionnelle, de congés pour bilan de compétence ou de congés pour validation des acquis de l'expérience, le comité technique en est tenu informé. | Question créatrice d'inégalités et injustices insupportables entre les agents de différentes collectivités, du fait du caractère facultatif du financement des formations personnelles. | Définition d'un cadre réglementaire de financement, mutualisation des moyens, d'arbitrage paritaire des demandes pour ces formations. |
| **Article 11**<br>Le congé mentionné au 2° de l'article 8 ne peut être accordé que si le fonctionnaire a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique.<br>Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stages qui peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées. | | |
| **Article 12**<br>**Pendant les douze premiers mois** durant lesquels il est placé en congé de formation, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle | | Sur les trois ans possibles, l'indemnité n'est prévue que pour la première année. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.<br>Cette indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'intéressé. | | |
| **Article 13**<br>Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités prévues à l'article 12 et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de ces indemnités à concurrence de la durée de service non effectué. Il peut être dispensé de cette obligation par l'autorité de nomination après avis de la commission administrative paritaire.<br>Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service. | | Cette disposition peut être un frein pour les projets visant à une mobilité. A rédiger différemment. Si l'agent est ensuite recruté par une autre collectivité sur un emploi lié à la formation qu'il a suivi, le coût de la formation pourrait par exemple être supporté par la nouvelle collectivité (comme c'est déjà le cas pour le coût de la formation avant titularisation). |
| **Article 14**<br>Le fonctionnaire qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique en application de l'article 6, soit d'un congé de formation professionnelle en application du 2° de l'article 8 ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les douze mois qui suivent la fin de l'action de formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée, sauf si cette action n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités du service. | | |
| **Article 15**<br>La demande de congé de formation est présentée quatre-vingt-dix jours à l'avance. Elle indique la date à laquelle commence la formation, sa nature et sa durée ainsi que le nom de l'organisme dispensateur de la formation.<br>Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.<br>Elle peut, dans les mêmes délais, faire connaître à l'intéressé que son accord est subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le centre de gestion compétent dans les conditions prévues à | | |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| l'article 17. Elle dispose alors d'un nouveau délai de trente jours pour statuer sur la demande. | | |
| **Article 16**<br>Le fonctionnaire remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une attestation de présence effective en formation.<br>En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé du fonctionnaire, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues. | | |
| **Article 17**<br>Les collectivités et établissements qui emploient moins de cinquante agents à temps complet peuvent être remboursés par le centre de gestion dont relève le fonctionnaire de tout ou partie du montant des indemnités versées en application du premier alinéa de l'article 12.<br>Le centre de gestion peut, dans les conditions prévues à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, mettre des agents à la disposition des collectivités et des établissements afin d'assurer le remplacement des fonctionnaires placés en congé de formation professionnelle. | Aucune donnée n'est publiée concernant la prise en charge par les centres de gestion de l'indemnité versée à l'agent durant ce congé et aucune non plus sur le remplacement des agents pendant ces congés ; cette mission n'incombe pas aux centres de gestion. | Nécessité d'une modification de la loi-84-53 sur les prérogatives des centres de gestion pour que cette prise en charge, indispensable pour ouvrir le droit au congé formation aux agents des plus petites collectivités. |
| **Décret n°2008-830 du 22 août 2008<br>relatif au livret individuel de formation** | | |
| **Article 1er**<br>Le livret individuel de formation prévu au dernier alinéa de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est un document qui recense notamment :<br>- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;<br>- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;<br>- les actions de formation suivies et dispensées au titre de la formation professionnelle continue et en particulier celles relevant des 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 ;<br>- les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience suivis ;<br>- les actions de tutorat ;<br>- le ou les emplois tenus et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois. | Quelles statistiques sur le déploiement de ces livrets ?<br>Il est avéré que ce livret n'a quasiment pas été mis en œuvre, ce qui nuit à la crédibilité de cette disposition. | Le décret complétant celui sur le CPA pourrait garantir à chaque agent un réel accès à son historique de formation. Ces éléments permettraient notamment de motiver son inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel d'avancement au titre de l'avancement de grade, une demande de mutation ou de détachement.<br>Il faudrait un portail unique pour le CPA et le livret de formation. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Article 2**<br>**Tout fonctionnaire** nommé pour la première fois dans un emploi permanent des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée **reçoit un livret individuel de formation qui est sa propriété**.<br>Ce document est remis par l'autorité territoriale qui le nomme.<br>Il contient une copie du présent décret. | | |
| **Article 3**<br>Le livret individuel de formation est complété par le fonctionnaire tout au long de sa carrière. | | |
| **Décret n°2017-928 du 6 mai 2017**<br>**relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie** | | |
| **Article 5**<br>Pour l'application du IV de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'agent présente un **avis du médecin de prévention attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions**. | Contrairement au guide d'application du CPF pour les agents publics de l'État qui en définit les modalités, aucune procédure connue de mise en œuvre de cette nouvelle prérogative du médecin de prévention, donc probabilité qu'elle reste lettre morte. | L'article 24 du décret 85-603 (relatif à la surveillance médicale des agents) doit être complété pour prendre en compte cette mission. Complété d'une circulaire et arrêté définissant un modèle type d'attestation médicale d'exposition à un risque d'inaptitude. |
| **Article 6**<br>L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.<br>Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation.<br>L'agent bénéficie, s'il le souhaite, préalablement au dépôt de sa demande, d'un **accompagnement personnalisé** afin d'élaborer son **projet professionnel** et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. **Ce conseil est assuré** par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration, **de sa collectivité** ou de son établissement, **ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale**, […] | Contrairement au code du travail pour lequel le conseil en évolution professionnel, créé en 2013 a très vite été précisé par un arrêt ministériel, rien n'est aujourd'hui prévu pour en encadrer la certification, la formation et les moyens pour les agents territoriaux. | |
| **Article 8**<br>Sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée relatives au socle de connaissances et compétences, l'autorité administrative examine les | L'obligation de répondre aux demandes de formations relatives au socle de connaissances et de compétences (CLÉA) reste inappliquée faute d'être connue des agents intéressés. | |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une **priorité aux actions** visant à :<br>1° Suivre une **action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétence**s, **permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions s**elon les conditions précisées à l'article 5 ;<br>2° Suivre une action de formation ou un accompagnement à **la validation des acquis de l'expérience** par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;<br>3° Suivre une action de formation de **préparation aux concours et examens**. | | |
| **Décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010<br>relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat** | | |
| Ce décret n'a pas été abrogé mais les articles 44 bis et 44 quinquies de la loi 84-16 l'ont été. | Ce décret n'a pas été appliqué. | L'intérêt de ce décret est une position administrative dont on pourrait s'inspirer dans la fonction publique territoriale. |
| **Arrêté du 28 août 2017<br>fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale** | | |
| […]<br>**Annexe**<br>[…] Agents inaptes<br>Nombre d'agents :<br>- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;<br>- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;<br>- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;<br>- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.<br>Nombre d'agents :<br>- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ; | D'une façon générale l'arrêté fixant la liste des indicateurs sur l'état de la collectivité<br>ne mentionne pas le nombre d'agents laissés sans réponse, ou « renonçant à faire valoir leur droit à une sécurisation de leur parcours professionnel ».<br>Il faudrait intégrer les agents ayant demandé sans succès des aménagements de postes ou du télétravail, agents ayant renoncé au reclassement faute de formation de réadaptation professionnelle, les agents ayant demandé sans succès une VAE, un BC, un CEP, un congé personnel de formation, une préparation à un concours, une remise à niveau. | Compléter tous les indicateurs d'actions réalisées par des indicateurs des actions équivalentes refusées.<br>Indicateurs de tous les facteurs de risques de désinsertion professionnelle :<br>agents relevant d'une surveillance médicale particulière au motif d'activités usantes, agents travaillant dans des environnements professionnels justifiant des fiches de risques spécifiques,<br>Il faudrait avoir les statistiques pour les Agents non-titulaires. |

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| - bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.<br>Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année.<br>Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.<br>Nombre de retraites pour invalidité.<br>Nombre de licenciements pour inaptitude physique.<br>Formation<br>Effectifs formés<br>D'une part pour les fonctionnaires et d'autre part pour les agents contractuels sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT :<br>- de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ;<br>- d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par sexe, par catégorie hiérarchique (4).<br>Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers :<br>- déposés durant l'année ;<br>- en cours ;<br>- ayant débouché sur une validation.<br>Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale en distinguant les fonctionnaires des contractuels.<br>Coût de la formation<br>- Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).<br>- Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques…) avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat.<br>- Frais de déplacement des stagiaires.<br>- Coût total des actions de formation. | | |

## DISPOSITIF SPECIFIQUE A LA FILIERE DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

| Texte | Effectivité/Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000**<br>**relative […] au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels** | | |
| **Article 3**<br>Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins cinquante ans peut demander qu'une commission médicale constituée à cet effet constate qu'il rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours. Lorsque c'est le cas, il bénéficie **d'un projet de fin de carrière** qui peut consister dans l'affectation à des fonctions non opérationnelles au sein du service d'incendie et de secours, en **un reclassement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi** de la fonction publique ou en un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles suivants.<br>[…]<br>La décision accordant à un sapeur-pompier professionnel le bénéfice d'une affectation non opérationnelle, d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle ne peut être prise **qu'après acceptation écrite de l'intéressé.**<br>[…]<br>Le directeur des services départementaux d'incendie et de secours peut **établir […] une liste d'emplois non opérationnels** susceptibles d'être proposés par priorité aux sapeurs-pompiers professionnels bénéficiant d'un projet de fin de carrière. Il rend compte chaque année au conseil d'administration du service d'incendie et de secours des affectations opérées sur des emplois figurant dans cette liste. | Cet article est précisé par le **Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005 relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels.**<br>Selon le bilan présenté à la CNIS pour 2016, 696 sapeurs-pompiers professionnels remplissent, en 2016 (786 en 2015), les conditions requises pour prétendre au projet de fin de carrière.<br>Au 31 décembre 2016, 391 sapeurs-pompiers professionnels ont intégré le dispositif (sur 696 agents éligibles, soit un taux de 56,18 %). Ces résultats se décomposent de la manière suivante :<br>➢ 290 ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle,<br>➢ ces emplois non opérationnels sont essentiellement des emplois dans le domaine de la logistique/technique, la formation, la prévention ou encore en CTA-CODIS.<br>➢ 8 ont bénéficié d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique,<br>➢ les emplois sont en majorité des postes d'adjoint technique.<br>➢ 24 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle, suivi d'une activité privée,<br>➢ 69 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension.<br>Depuis l'instauration de ce dispositif, 294 sapeurs-pompiers ont bénéficié d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée (24 entrant en 2016 dans ce dispositif), et 554 d'un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension (69 nouveaux entrants en 2016). Les deux catégories réunies constituent 25,07 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière depuis 2006. | Ne pourrait-on pas s'inspirer de cette disposition pour l'étendre à d'autres métiers, par exemple classés à risques ? |

| Texte | Effectivité/Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Décret n° 2005-372 du 20 avril 2005<br>relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels** | | |
| **(….)**<br>**Article 2**<br>L'initiative de la demande de projet de fin de carrière appartient au sapeur-pompier professionnel. Au cours de la procédure prévue aux articles 3 à 9 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée, le sapeur-pompier professionnel intéressé peut se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.<br>**Article 3** En savoir plus sur cet article...<br>L'avis de la commission médicale est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé dans un délai de deux mois suivant la demande formulée par le sapeur-pompier professionnel.<br>L'autorité territoriale ou le sapeur-pompier professionnel peuvent saisir en appel la commission de réforme mentionnée à l'article 31 du décret du 26 décembre 2003 susvisé dans les deux mois qui suivent l'avis de la commission médicale. L'avis de la commission de réforme, émis dans un délai de trois mois suivant sa saisine, est notifié à l'autorité territoriale et à l'intéressé. | | |
| **Article 4**<br>Lorsque la commission médicale a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'autorité territoriale, dans un délai de deux mois à compter de la réception de cet avis, propose par écrit à l'intéressé l'ensemble des mesures pouvant constituer un projet de fin de carrière.<br>Ce délai est suspendu en cas d'appel interjeté devant la commission de réforme en application de l'article 3.<br>Le projet de fin de carrière propose à l'intéressé :<br>1° Une affectation non opérationnelle au sein du service d'incendie et de secours, selon les possibilités de ce service ;<br>2° Un reclassement pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée ;<br>3° Un congé pour raison opérationnelle, dans les conditions prévues aux articles 5 à 8 de la même loi.<br>Le service départemental d'incendie et de secours est tenu de | | |

| Texte | Effectivité/Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| fournir à l'intéressé ou à son ou ses conseils tout élément d'information relatif aux différentes possibilités précitées, et notamment des simulations chiffrées relatives à sa nouvelle situation.<br>Le sapeur-pompier professionnel intéressé fait part par écrit, dans un délai de deux mois, de son accord sur le projet de fin de carrière.<br>L'autorité territoriale prend la décision conformément aux dispositions des articles 3 à 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée. Cette décision entre en vigueur à compter de la date de l'accord formulé par l'agent, sous réserve, le cas échéant, des dispositions des articles 5 et 6.<br>La même procédure est applicable, à l'exception du deuxième alinéa, lorsque la commission de réforme a confirmé l'avis de la commission médicale. | | |
| **Article 5**<br>En cas de reclassement prévu au 2° de l'article 4, le sapeur-pompier professionnel présente à l'autorité territoriale, à compter de la réception de la proposition, une demande de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique. Son détachement est prononcé après avis de la commission administrative paritaire compétente.<br>Lorsque le fonctionnaire détaché dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps, cadre d'emplois ou emploi doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son cadre d'emplois d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil et conserve, à titre personnel, la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine.<br>Le détachement doit s'accompagner d'une formation adaptée au nouvel emploi. | | |
| **Article 6**<br>Les conditions d'équivalence et de proximité mentionnées à l'article 8 de la loi du 7 juillet 2000 susvisée sont les suivantes :<br>a) L'emploi de reclassement proposé ne doit pas être d'un niveau hiérarchique inférieur à celui du sapeur-pompier professionnel intéressé à la date de saisine de la commission | | |

| Texte | Effectivité/Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| médicale. Si cet emploi est doté d'un indice inférieur à l'indice détenu dans son cadre d'emplois d'origine, le bénéficiaire conserve à titre personnel la rémunération correspondant à ce dernier indice ;<br>b) Sauf accord de l'intéressé, le lieu principal d'exercice de l'emploi de reclassement proposé ne doit pas être distant de plus de 20 kilomètres du centre d'affectation du sapeur-pompier professionnel à la date de saisine de la commission médicale. | | |
| **Article 7**<br>Dès que la commission médicale ou la commission de réforme a constaté que le sapeur-pompier professionnel rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles, l'agent ne peut plus exercer aucune des missions de protection, de lutte et de secours prévues au premier et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales.<br>Il est toutefois maintenu en position d'activité dans son service d'origine jusqu'à la décision lui accordant le bénéfice d'un reclassement ou d'un congé pour raison opérationnelle (…) | | |
| **Article 10**<br>La Conférence nationale des services d'incendie et de secours organise chaque année une procédure paritaire d'évaluation du dispositif de projet de fin de carrière pour raison opérationnelle. | | |

# CODE DU TRAVAIL

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Liste des formations autorisées** | | |
| Article L6313-1<br>Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont :<br>1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;<br>2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ; | Les actions autorisées pour les salariés du régime général sont applicables aux fonctionnaires en CLM ou CLD, mais pas aux CMO.<br>Mais ces dispositions sont méconnues. | La possibilité pour un agent qui présume ne pas pouvoir revenir sur son poste antérieur au terme d'un arrêt prolongé, d'engager un projet d'évolution professionnelle, doit être ouverte dans toute situation d'arrêt. |

| | | |
|---|---|---|
| 2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;<br>3° Les actions de promotion professionnelle ;<br>4° Les actions de prévention ;<br>5° Les actions de conversion ;<br>6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;<br>7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-19 du code de la santé publique ;<br>8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise ;<br>9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;<br>10° Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;<br>11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;<br>12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité ;<br>13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ;<br>14° Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique. | | |
| **Article R. 4624-20**<br>En vue **de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil** des organismes de sécurité sociale ou du salarié. | La visite de pré-reprise (à la demande exclusive du salarié) ne figure pas explicitement dans le décret 85-603 parmi les interventions des médecins de prévention, de ce fait elles sont à leur bon vouloir. | Mise à jour du décret 85-603 pour encourager les démarches d'agents pour faciliter leur reprise d'activité ou une réorientation à construire. |
| **Article R 4624-21**<br>Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :<br>1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;<br>2° **Des préconisations de reclassement ;**<br>3° **Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.**<br>[…] | | |

## CODE DE LA SECURITE SOCIALE

| Texte | Effectivité / Moyens prévus ou non | Evolution envisageable |
|---|---|---|
| **Modalités de versement d'indemnités journalières** | | |
| **Article L323-3-1**<br>Le **versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail** ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail. | Disposition méconnue n'ayant pas son équivalent dans le statut des fonctionnaires | Il faudrait préciser cette disposition dans les articles 57 ou 58 de la loi n°84-53. |

| **Arrêté du 16 juillet 2014**<br>**fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail** | | |
|---|---|---|
| | Absence totale de cadre réglementaire pour l'application du CEP dans la FPT se traduisant par un droit qui reste soit virtuel, soit instruit sans les garanties déontologiques requises. | Nécessité d'un arrêté équivalent pour le CEP dans la FP<br>Nécessité de compléter le décret 2007-1845 d'un chapitre sur les conditions du CEP, ses moyens humains et budgétaires. |

# II – Le bilan, suite aux auditions et constatations

Différents acteurs de la reconversion et du maintien dans l'emploi ont été auditionnés par le Groupe de Travail, qui a souhaité ainsi s'inspirer des expérimentations menées sur le terrain :

- ✓ le CNFPT représenté par son directeur M. POTIER, et par la directrice de la délégation interrégionale Limousin-Poitou-Charentes, Mme BATY.
- ✓ l'Agence Défense-Mobilités, représentée par l'adjointe du sous-directeur de la reconversion, Mme LAVERGNE.
- ✓ le Centre départemental de Gestion de Haute-Garonne, représentée par sa directrice générale adjointe, Mme OLLIER.

Par ailleurs, le Groupe a visité le Centre de Reclassement Professionnel (CRP) Jean Moulin, situé à Fleury-Mérogis, à l'invitation de son directeur, M. MAZABRAUD et de M. CRESSON, représentant de la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT).

## *1 – Audition du CNFPT*

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a initié dès 2015 une expérimentation sur le thème de la transition professionnelle. Cette expérimentation, toujours en cours, a été conduite par les délégations régionales Limousin et Poitou-Charentes, avec la volonté de substituer le préventif au curatif en matière de reconversion professionnelle.

Il est ressorti de l'audition les principaux éléments suivants :

- ➔ la nécessité de prévoir un bilan professionnel à mi-carrière avec une attention plus particulière sur les agents en poste sur des métiers répertoriés comme étant à risques ;
- ➔ évaluer la capacité à apprendre et à évoluer de l'agent sans oublier d'évaluer également son appétence à la formation ;
- ➔ intégrer dans toutes les formations métiers, le travail sur la maitrise du numérique et celle de la communication orale et écrite, la logique ;
- ➔ développer et faciliter les formations en alternance ;
- ➔ améliorer l'articulation des relations entre le CNFPT et les Centres de gestion.

Par ailleurs, il a été souligné que, du fait de la disparité démographique des collectivités, le niveau intercommunal paraissait le plus pertinent pour traiter de ces problématiques.

Concernant la question du financement de nouvelles dispositions, il a été d'abord rappelé qu'il existe certaines situations en lien avec le reclassement (arrêts maladie, reclassement, mise à la retraite pour invalidité). Il s'agit donc de convaincre de la nécessité pour les collectivités d'investir dans les mesures préventives, d'instaurer un fonds de péréquation et aussi de faire contribuer des partenaires comme la CNRACL (qui abonde le fond national de prévention) ou le FIPHFP. Ceci contribuerait à une meilleure utilisation des fonds publics. Ce fonds créé, s'inspirant du FONGECIF dans le secteur privé, pourrait être géré par le CNFPT.

Un indicateur serait à suivre : celui du nombre de personnes inaptes, mises à la retraite d'office.

## *2 – Audition de l'Agence Défense-Mobilités, placée auprès du Ministère des Armées*

Par la nature même du statut et la carrière limitée dans le temps d'une majorité de militaires, le droit à la reconversion est inscrit dans le Code de la Défense. Il se traduit par un congé de reconversion pour les militaires justifiant de plus de quatre ans d'ancienneté.

Ce congé, durant lequel la solde du militaire peut être maintenue jusqu'à 9 mois, s'inscrit dans un parcours répondant aux souhaits des candidats et aux besoins des employeurs, qui peut durer de 18 à 24 mois.

Durant ce congé, le militaire pourra suivre des formations qualifiantes dans des centres interne ou externe, tels que l'AFPA. De plus, une période d'adaptation à l'entreprise (découverte) et une période de formation gratuite à l'entreprise (PFGE) sont aussi prévues.

Les moyens dévolus à l'Agence Défense-Mobilités sont conséquents, avec environ 350 professionnels déployés sur tout le territoire, pour quelque 12 000 demandeurs par an, ce qui permet un accompagnement efficace et un taux de placement élevé (60 % ont accès à un emploi pérenne, l'année suivant leur départ).

## *3 – Audition du Centre départemental de gestion de Haute-Garonne*

Partant du constat que lorsque les dossiers des agents arrivaient devant la commission de réforme ou le comité médical, les solutions de reclassement étaient limitées et que les services ne traitaient plus que du curatif, le centre de gestion de Haute-Garonne (CDG 31) a décidé de développer un outil de prévention, avec comme objectif de donner de la visibilité sur deux aspects essentiels : la santé au travail et l'emploi durable.

Le développement de cet outil, qui est un site internet ouvert à tous, www.mobilites-fpt.fr, est passé par un travail collectif pluridisciplinaire, associant des médecins, des conseillers en gestion de ressources humaines ou en mobilités professionnelles, des psychologues du travail, des ergonomes, afin d'identifier les besoins.

Ce décloisonnement a permis de créer un outil facilement accessible à tout un chacun. Le site repose sur les fiches métiers du CNFPT et sur les thématiques des bilans de compétences.

Il serait désormais intéressant de l'étendre aux métiers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Les messages développés par le CDG 31 ont été notamment :

- ➔ « le recrutement, c'est une chose ; l'employabilité c'est aussi important » ;
- ➔ « il faudrait passer d'une logique de gestion des carrières à une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ;
- ➔ « prévenir l'employabilité de nos agents agit en faveur de l'amélioration de la performance du service public ».

## *4 – Visite du Centre de Reclassement Professionnel Jean-Moulin, situé à Fleury-Mérogis*

Cet établissement médico-social spécialisé dans la formation de personnes en situation de handicap est administré par l'Union Mutualiste de l'Initiative Santé (UMIS), qui comprend plusieurs mutuelles dont la Mutuelle Nationale des Fonctionnaires des Collectivités Territoriales (MNFCT). L'UMIS est elle-même adhérente à la FAGERH (Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap), qui regroupent 62 associations gérant 153 établissements au service de la réadaptation professionnelle.

Cette visite a été l'occasion de découvrir un dispositif méconnu, accessible aux agents de la fonction publique territoriale, reconnus travailleurs handicapés.

Le CRP Jean-Moulin propose une quinzaine de formations qualifiantes et professionnalisantes du niveau 3ème à bac +2, dans les domaines tertiaire, industriel, horticole et linguistique.

L'un des points forts de ce type de centre est l'accompagnement et la préparation au projet de formation par une équipe pluridisciplinaire. Cette préparation est conduite dans un Centre de Pré-orientation, avec l'appui d'un référent orientation et insertion professionnelle.

Au cours de la formation, l'évaluation du stagiaire s'effectue en fonction de ce qu'il sait faire. On utilise une carte de compétences pour suivre son parcours.

Il serait opportun que l'ensemble des médecins du travail de la fonction publique territoriale connaissent ce dispositif afin qu'il soit développé pour les agents territoriaux. Par ailleurs, les demandes pour s'inscrire dans cette démarche passent par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui ne devraient plus bloquer les dossiers des agents territoriaux au motif qu'ils ont une garantie de l'emploi et qu'ils ne seraient pas prioritaires par rapport à des agents du secteur privé, ce qui est hélas trop souvent le cas actuellement.

Les méthodologies d'accompagnement des stagiaires dans leur projet pourraient inspirer les centres de gestion dans le développement de leurs services de conseil en évolution professionnelle.

## *5 – Contribution de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG)*

A la demande du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale qui, n'ayant pu auditionner les représentants de cette association, les a sollicités afin de requérir de leur part leurs propositions d'orientation en la matière de reconversion professionnelle et de maintien dans l'emploi, au regard, notamment, des expériences de terrain menées au sein des centres de gestion, dont celle développée ci-dessus.

Dès son congrès national, en juin 2018, la Fédération nationale des centres de gestion avait abordé la question de la rénovation des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, en abordant notamment le sujet du reclassement. Il a ainsi été écrit dans le compte rendu de ce congrès :

☞ **Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion**

Au titre de leurs missions obligatoires, les centres de gestion assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.

Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires.

Avant de conclure :

**- Favoriser la réussite d'un projet de reclassement, en ouvrant la possibilité, pour le fonctionnaire bénéficiant de la période de préparation au reclassement, d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion.**

Suite à la demande adressée par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la FNCDG a tenu à apporter des éléments complémentaires, tirés notamment des expériences de terrain des centres de gestion. La synthèse de cette contribution figure dans les pages qui suivent.

Globalement, les différentes auditions et contributions ont permis de faire ressortir les idées forces suivantes, afin de changer et valoriser l'image que l'on peut avoir d'une reconversion :

➔ **Anticiper** pour ne plus subir les transitions professionnelles.
➔ **Donner des moyens** en amont au lieu de payer les conséquences d'une absence d'anticipation.
➔ **Evaluer et valoriser** les compétences et la motivation de l'agent.
➔ **Travailler** en inter pluridisciplinarité.

**Il ressort des débats quatre axes essentiels qui demanderaient à être approfondis :**

1. Développer l'accès à l'information des agents
   a. Profiter du module de formation d'intégration pour informer les agents de ces droits
   b. Mettre en place un portail Internet

2. Valoriser les projets de transition professionnelle
   a. Remplacer le terme de reclassement dans la législation
   b. Instaurer un bilan professionnel

3. Généraliser et renforcer le rôle du conseil en évolution professionnelle
   a. Préciser, en les adaptant à la fonction publique territoriale, les missions propres au conseil en évolution professionnelle
   b. Réfléchir à l'instauration d'un entretien systématique pour les personnels occupant un métier reconnu comme étant pénible

4. Donner les moyens pour favoriser la transition
   a. Instaurer une période de transition professionnelle, laquelle pourrait avoir une durée d'un an à temps complet ou plus longue dans le cadre d'un temps partiel
   b. Maintenir la position d'activité et la rémunération intégrale pendant la période de transition professionnelle
   c. Créer un fonds pour la transition professionnelle
   d. Définir une commission paritaire qui déciderait, selon les cas, de l'attribution des fonds (par exemple le CRO).

# III – Les pistes envisageables

La reconversion pour un agent vers un autre univers professionnel est à ce jour possible. En effet, la plupart des « outils » (formation dispensée par le CNFPT, VAE, bilan de compétences, recours au conseil en évolution professionnelle, congé professionnel de formation...) existent, mais sont souvent mal connus des agents comme des employeurs. De plus, ils sont à la charge exclusive des collectivités qui, à ce jour, sous la pression économique, peuvent estimer des choix plus prioritaires que l'investissement dans la formation et notamment en termes de prévention. Enfin, la mobilisation de ces outils relève à ce jour exclusivement de la volonté de l'employeur.

La question de la reconversion professionnelle fait pourtant l'objet de discussions de plus en plus soutenues. Des collectivités ont déjà fait leur cet enjeu ou s'interrogent sur la mise en place de dispositif complet, notamment pour ne pas subir la pression des reclassements quelles qu'en soient les causes à l'origine.

**Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale propose d'instaurer un droit à la reconversion** pour les agents de la fonction publique territoriale qui pourrait répondre à trois situations :

- ➔ Anticiper les usures professionnelles (physiques ou psychiques)
- ➔ Donner une issue positive à des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service
- ➔ Répondre à la demande croissante de seconde carrière permettant en cela une remobilisation professionnelle des agents concernés.

Ce droit comporterait quatre étapes :

1. une première phase de demande de l'agent et de travail sur son projet individuel ;

2. une deuxième étape consisterait en l'établissement complet du projet travaillé avec le conseiller en évolution professionnelle, si possible extérieur à la collectivité mais ayant une connaissance de la fonction publique territoriale. C'est également au terme de ce travail qu'un conventionnement entre l'employeur et l'agent, comprenant les moyens mis en œuvre dans le cadre du projet, les conditions de suivi et les obligations réciproques serait établi ;

3. la troisième étape serait la phase de formation adaptée au projet défini. L'interlocuteur et l'opérateur privilégié serait le CNFPT avec une réflexion à mener sur le besoin important de réactivité pour proposer des solutions de formation proches dans le calendrier du projet établi et sur l'accès à des formations sans regard sur le cadre d'emplois occupé, mais centrées sur le projet visé. Cette formation pourra le cas échéant être qualifiante et si nécessaire faire appel à la mobilisation d'un congé de formation professionnelle ou/et d'une prise en charge dans le cadre d'une VAE ;

4. la quatrième étape relèverait de la GPEEC en lien avec les centres de gestion notamment pour les moyennes et petites collectivités.

Les deuxième et troisième phases peuvent nécessiter une durée allant jusqu'à dix-huit mois, ce qui suppose que, pendant cette période, l'agent reste en position d'activité et continue donc de percevoir intégralement sa rémunération ou celle liée au congé de formation professionnelle.
Sur l'ensemble des quatre phases, l'agent bénéficie d'un suivi par le biais d'un conseil en évolution professionnelle.

Le financement du dispositif

La reconversion professionnelle peut avoir un coût immédiat assez élevé. Même si cela doit être regardé comme un investissement récupérable dans la durée, il n'en demeure pas moins que le « laissé à charge » pour les collectivités peut, pour certaines, apparaitre comme insurmontable. **La mutualisation apparait dès lors comme un élément incontournable.** Elle pourrait s'appuyer sur une cotisation additionnelle à celle prélevée par le CNFPT pour la formation. Elle serait dédiée uniquement à la reconversion et les dossiers pourraient être accordés dans le cadre d'une gestion paritaire (employeurs/syndicats). Le niveau le plus adapté pour l'examen des dossiers serait la région et, dans ce cadre, il faut sans doute réfléchir à un investissement des conseils régionaux d'orientation (CRO), instances régionales du CNFPT, qui pourraient se voir confier cette gestion.

# CONCLUSION

Dans un contexte mouvant, où les carrières s'allongent régulièrement, où certains métiers sont reconnus comme pénibles et sources d'usure physique et psychologique, le reclassement représente actuellement un enjeu de taille pour les collectivités territoriales. Outre la contrainte financière qu'il engendre, c'est avant tout l'aspect humain de la question qui doit être pris en compte.

Aujourd'hui, seul l'aspect curatif de ce phénomène est pris en compte : les textes n'interviennent que « lorsque le mal est fait », quand l'agent est « cassé » et qu'il se trouve contraint de devoir renoncer à un emploi auquel il avait, le plus souvent, consacré la totalité de sa carrière. Changer de métier, se former pour acquérir de nouvelles compétences, se remettre profondément en question, ne sont pas choses aisées, surtout lorsqu'on a atteint un stade de sa carrière professionnelle.

Las du constat dressé actuellement, qui veut que les mesures de reclassement ne soient prises qu'*in extremis*, les auteurs du présent document ont souhaité que l'accent soit avant tout mis sur l'aspect préventif de la question : agir suffisamment tôt pour prévenir les risques inhérents à certains emplois, mais aussi pour permettre aux agents, dont la durée de carrière s'annonce de plus en plus longue, de bénéficier d'une réorientation professionnelle au cours de celle-ci.

C'est pourquoi les différentes préconisations formulées ici ont toujours en ligne de mire le déroulement de la carrière des agents, afin de le rendre plus serein, plus attractif et mieux adapté aux réalités de l'âge, de la difficulté de certaines fonctions et de la réalité des besoins d'adaptation à un monde territorial sans cesse mouvant, confronté à des exigences de plus en plus fortes et à une législation elle-même en évolution constante.

Qu'il s'agisse d'instaurer au moins un bilan de compétences obligatoire au cours de la carrière de chaque agent, ou d'anticiper les usures déjà repérées, notamment par le CNFPT, dans l'exercice de certaines professions, les auteurs de ce document ont voulu placer l'agent au centre d'un dispositif qui, pour l'heure, ne considère ce dernier que comme un élément parmi d'autres des mesures de reclassement.

C'est aussi pour cette raison qu'il est question ici, non pas de reclassement, qui n'est qu'un aspect de la question et n'intervient qu'*a posteriori*, mais de reconversion professionnelle, en vue du maintien dans l'emploi. La cassure physique ne doit pas céder la place à une cassure morale qui accompagnerait la perte d'un emploi et un arrêt de trop longue durée, alors même que des mesures auraient pu être prises suffisamment tôt, afin de permettre aux agents concernés de se préparer à un nouveau tournant de leur carrière professionnelle. Tous, employeurs territoriaux comme représentants des personnels locaux, ont à cœur que cette question, prégnante et essentielle aujourd'hui, soit prise en compte à tous les niveaux, afin que, non seulement l'information des agents soit la plus concise possible sur ce domaine mais, en outre, que tout soit mis en œuvre pour que la reconversion professionnelle soit une réalité de terrain. Et, s'il faut, pour cela, adapter et améliorer les textes législatifs et réglementaires. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale demande à ce qu'un travail conjoint soit fait sur la question, avec la Direction générale des collectivités locales (DGCL), dans un premier temps sur la partie réglementaire.

Quelques adresses Internet pour en savoir plus sur la question :

www.centrejeanmoulin.com

www.mobilites-fpt.fr

www.defense-mobilite.fr

www.fagerh.fr

www.cnfpt.fr

www.fncdg.com

**SYNTHESE DE LA CONTRIBUTION APPORTEE PAR LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION, A LA DEMANDE DU GROUPE DE TRAVAIL**

FNCDG
Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

**Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi**
*Octobre 2018*

Contribution relative à la reconversion professionnelle et au maintien dans l'emploi
*Octobre 2018*

## Les propositions de la FNCDG

Les questions de reconversion, reclassement et de maintien dans l'emploi sont en rapport direct avec certaines des propositions portées par la FNCDG, laquelle a adopté une Contribution, en juin dernier, relative aux évolutions institutionnelles et à la gestion des ressources humaines de la Fonction Publique Territoriale.
Dans ce cadre, la Fédération a développé les propositions suivantes :

- **Créer un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation**

Ces trois aspects sont indissociables pour proposer aux agents un accompagnement renforcé de leurs mobilités et transitions professionnelles dans le cadre de l'évolution de leurs carrières, tout en satisfaisant les besoins des employeurs publics.
Les CDG se sont vus confier par l'Ordonnance 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, une nouvelle mission obligatoire « d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents » dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.
L'agent peut demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF. Ce conseil est assuré par un conseiller du CDG formé à cet effet qui apporte son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet, en identifiant les actions nécessaires.
Cette mission illustre également l'idée de créer des « passerelles professionnelles » permettant de changer de métier, de versant de la Fonction publique, voire de rejoindre le secteur privé, sachant que le projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude.
Dans le cadre de cette mission, notamment, les CDG devraient être reconnus en tant que centres de ressources agréés pour la réalisation des bilans professionnels des agents de la FPT (en prévoyant la possibilité de les réaliser au bénéfice des agents de

la FPE et de la FPH, à titre volontaire pour les CDG) : en lien avec leur collectivité, ce bilan permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir leur projet professionnel. La désignation du conseiller en évolution professionnelle doit être très largement portée à la connaissance des agents de la collectivité ou de l'établissement, que celui-ci soit interne ou nommé par le CDG.
De plus, dans le cadre de cette mission et en relation avec la mobilisation du CPF, un « Bilan de carrière », au terme de dix ans d'exercice du métier, devrait être instauré afin d'examiner les possibilités d'évolution professionnelle et prévenir des situations éventuelles d'inaptitude, notamment pour les fonctions exposées à des risques professionnels et à l'usure physique.
La mission de conseil en évolution professionnelle constitue l'un des vecteurs de la mobilité et celle-ci devrait être facilitée par la constitution, au 1er janvier 2019, du portail numérique commun inter fonctions publiques issu de l'Ordonnance du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique. Les Centres de gestion sont en charge de la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C. Rappelons également que les Centres de Gestion, pour les fonctionnaires catégories A, B et C, et le CNFPT pour ceux de catégorie A+, participent au reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire de leurs bourses de l'emploi.
Le rapprochement des trois fonctions publiques par la constitution d'un portail commun va dans le sens d'une meilleure visibilité de celles-ci et de mobilités géographiques et fonctionnelles accrues, à l'heure où le passage d'une fonction publique à une autre entraîne des changements importants pour les agents, notamment en termes de rémunération et de culture.
Pour réaliser l'objectif de mobilité, compte-tenu des spécificités des fonctions publiques, de la diversité des employeurs publics et du fait que les demandes concernent le plus souvent des mobilités sur un même territoire, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en oeuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.
De plus, les Centres de gestion ont développé, notamment dans le cadre de leurs coopérations régionales et interrégionales, des services d'accompagnement à la mobilité des agents permettant l'examen des possibilités en fonction des compétences, des contraintes des agents et des exigences des recruteurs (ex. service de conseillers en mobilité au CDG de l'Isère). Ils souhaitent renforcer ces services en les couplant avec la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents, pour tenir compte de la complémentarité de ces deux missions, accomplies à titre obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Dans la même logique d'efficacité, il apparaît également pertinent de constituer un réseau des conseillers en mobilité et en évolution professionnelle, non seulement au niveau des CDG pour la FPT, mais incluant également les agents en charge de ces fonctions au sein de la FPE et de la FPH.
Ce réseau des conseillers FPT, FPE, FPH faciliterait l'orientation des agents et pourrait être subdivisé par bassin d'emplois.
L'exercice du conseil en mobilité et en évolution professionnelle serait, de plus, adossé à la mission de « conseil en organisation » largement développée par les CDG, notamment depuis l'extension et la sécurisation du champ de leur missions facultatives (article 25 de la loi du 26 janvier 1984). Dans le cadre du conseil en organisation, véritable mission d'accompagnement au changement, les CDG proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.
L'articulation du conseil en mobilité et en évolution professionnelle avec le conseil en organisation serait d'autant plus efficace que le conseil en organisation peut accompagner les restructurations de services qui font nécessairement l'objet d'une saisine des instances paritaires : les comités techniques, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les Centres de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ; les CAP, en cas de modification de la situation individuelle d'un agent, dont le fonctionnement est assuré obligatoirement par les CDG pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires (ou volontaires et ayant confié le fonctionnement des CAP).
Un lien étroit entre mobilité, évolution professionnelle et conseil en organisation serait d'autant plus pertinent qu'il tiendrait compte des mobilités « contraintes » du fait des impacts sur le personnel, dans un contexte de mise en oeuvre de la réforme territoriale, des fusions, des transferts de compétences, des mutualisations et réorganisations de services.
Ces actions permettraient d'approfondir la mutualisation de prestations au bénéfice des collectivités et établissements sur l'ensemble du territoire national sachant que la flexibilité d'organisation des Centres prévue par l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.
La logique de parcours professionnels peut ainsi être développée à l'échelle pertinente, celle des « bassins d'emplois », afin de favoriser les passerelles professionnelles entre employeurs.
Cette démarche s'appuie également sur la connaissance dont dispose les CDG de ces bassins d'emploi et de leurs caractéristiques, du fait de l'exploitation des données sociales qu'ils recueillent auprès des collectivités et consolident par leurs Observatoires régionaux, mais également par le biais des bilans de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines que les CDG sont chargés d'établir.

## ➢ Santé au travail et emploi

### ☞ Ouvrir à l'agent en situation de reclassement la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion

Au titre de leurs missions obligatoires, les CDG assurent le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions, de catégorie A, B et C.
Lorsque le Comité médical départemental, saisi par l'autorité territoriale, émet un avis constatant que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son grade et constate qu'il est apte physiquement à l'exercice d'un emploi correspondant à un autre grade de la FPT, mais que la collectivité ne dispose pas dans l'immédiat d'emploi vacant correspondant à ses capacités permettant de prononcer le reclassement, le fonctionnaire est actuellement placé ou maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires, puis placé en disponibilité d'office et cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La durée de la disponibilité d'office ne peut excéder une année mais peut être renouvelée deux fois pour une durée égale, voire une troisième fois.
La Fédération avait relayé, dès 2013, une demande d'instauration d'un congé de reclassement pendant lequel l'agent percevait sa rémunération et une formation en reconversion professionnelle, mesures impossibles lorsque l'agent est en disponibilité d'office.
L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, issu de l'ordonnance du 19 janvier 2017, est venu intégrer un nouveau dispositif en prévoyant désormais que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement (PPR) avec traitement d'une durée maximale d'un an et que cette période est assimilée à une période de service effectif.
Pendant cette PPR, afin de faciliter la réinsertion professionnelle de l'agent par la reconversion vers un nouvel emploi, compatible avec son état de santé, et favoriser la réussite d'un projet de reclassement, le fonctionnaire devrait avoir la possibilité d'être mis à disposition d'une collectivité par les services de remplacement des Centres de gestion répondant aux besoins des employeurs en cas de titulaires momentanément indisponibles ou de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.
Ainsi, la PPR peut être réalisée en dehors de la collectivité ou de l'établissement d'origine du fonctionnaire et le CDG s'assurerait de bilans réguliers pour évaluer la mise en œuvre du projet de PPR et, le cas échéant, l'adapter.
Par ailleurs, le projet de décret relatif à la mise en œuvre de la PPR prévoit que la compétence reclassement est partagée entre l'autorité territoriale, le président du CDG ou du CNFPT.
Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif PPR, il serait opportun que la convention formalisant la PPR associe nécessairement CDG et CNFPT (plutôt que l'un ou l'autre) : les CDG et les délégations régionales du CNFPT travailleraient de concert pour faire le lien entre un plan de formation et la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées.

## ☞ Faire face aux défis en matière de médecine professionnelle

Les collectivités et des établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive et, pour remplir cette obligation, ils ont très largement recours aux services créés par les Centres de Gestion.
Du fait de la pénurie de médecins du travail, les CDG éprouvent de sérieuses difficultés de recrutement de médecins de cette spécialité. Le renforcement de la mutualisation de cette ressource rare et la constitution d'équipes pluridisciplinaires (médecins, psychologues, préventeurs, assistantes sociales…) permettant une orientation adéquate des agents, ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour faire face aux demandes des collectivités dans un contexte d'allongement des carrières et compte-tenu de la volonté et des nécessités de maintien des agents dans l'emploi.
Afin de créer de nouvelles marges de manœuvre, certaines mesures du décret du 27 décembre 2016 relatif à la médecine au travail dans le secteur privé, pris en application de la « Loi Travail », peuvent être transposées à la Fonction publique territoriale : les visites d'embauche seraient remplacées par des visites d'information et de prévention assurées par les infirmiers en santé au travail, et le rythme des visites périodiques serait porté à 5 années sauf cas particuliers. Conformément à la recommandation de la « Revue des dépenses » de l'IGA et du CGéFI (publiée en novembre 2017), la double visite au moment du recrutement, qui génère des surcoûts pour les collectivités, devrait être supprimée au profit de la seule visite d'information et de prévention.
De plus, pour pallier les difficultés de recrutement des médecins du travail, il s'agit également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail car en toutes hypothèses, un reclassement efficace passe par des préconisations médicales sur les aptitudes de l'agent.
Ce desserrement des contraintes permettrait corrélativement une répartition des ressources humaines des services de prévention plus efficace, en faisant évoluer le rôle du médecin de prévention vers celui de véritable pilote / coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire : notamment, il constituerait un binôme avec l'infirmier en validant les entretiens infirmiers, il prioriserait ses interventions sur les situations délicates.
Parallèlement, il s'agirait de privilégier le rôle des médecins de prévention s'agissant des mesures en rapport avec les conditions de travail : concernant l'aménagement de poste, les conditions de reprise des fonctions (par ex. reprise du travail à temps complet après une période de temps partiel thérapeutique)…

# ADDITIF A LA NOTE DE PROBLÉMATIQUE RELATIF AU FINANCEMENT LIÉ A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Parmi les points d'attention soulevés à la page 32 de cette note, celui relatif aux pistes de financement revêt une importance toute particulière, notamment dans un contexte de contraintes budgétaires.

En effet, s'agissant d'un sujet comme la reconversion professionnelle qui concerne un public potentiel d'agents assez considérable, la question du financement des dispositifs conditionne la faisabilité et la mise en œuvre des pistes évoquées dans la présente note.

Le Gouvernement a récemment annoncé la mise en place prochaine d'une agence de la reconversion à l'attention des **fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat**. Pour l'heure, le projet n'est pas encore affiné, mais un budget de 200 millions d'euros est annoncé comme étant alloué, le moment venu, au fonctionnement de cette agence, qui devrait concerner près de 2 millions d'agents de l'Etat.

A ce stade, les près d'1,9 million d'agents territoriaux, dont environ les deux tiers de fonctionnaires, ne sont pas concernés par cette agence et donc par un dispositif leur permettant de bénéficier d'un financement pour pouvoir prétendre à une reconversion professionnelle et notamment un véritable maintien dans l'emploi public.

Comment financer ce nouveau droit à la reconversion et au maintien dans l'emploi, qui comme nous l'indiquons dans cette note, ne serait plus pensé de façon curative, mais de façon préventive, afin, entre autres, de prévenir les risques d'usure, notamment pour les agents exposés à des métiers repérés comme pénibles ?

Cette question s'accompagne elle-même de plusieurs sous-questions :

- Qu'est-ce qui doit être financé ?
- Quel financement ?
- Comment piloter le fonds de financement ?
- Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

L'évaluation du montant nécessaire pour la mise en œuvre de ce financement nécessiterait une étude détaillée des besoins et des coûts.

## 1. Qu'est-ce qui doit être financé ?

La principale problématique rencontrée dans la FPT, du fait de la nature de ses métiers, est celle de l'usure physique ou psychique qui conduit trop souvent, dans le meilleur des cas, à des reclassements subis, voire le plus souvent à des mises à la retraite pour invalidité. Ce fonds devrait

donc en priorité financer les projets d'agents affectés sur des métiers dont la pénibilité ou l'exposition aux risques est reconnue. Il s'agit de prendre en compte suffisamment en amont les difficultés inhérentes à certains métiers, de les intégrer et de préparer dès que possible une réorientation professionnelle, dont l'agent deviendrait le déclencheur.

Son utilisation pour financer un projet personnel de reconversion et de maintien dans l'emploi pourra être envisagée. La prime de départ volontaire est exclue de ce dispositif mutualisé et reste à l'entière décision de l'employeur qui la finance.

2. Quel financement ?

Par analogie avec la fonction publique de l'Etat où c'est l'Etat-employeur qui devra financer l'agence de reconversion susvisée, il semble pertinent que le financement du fonds de reconversion inhérent aux fonctionnaires territoriaux soit assuré par les employeurs, à savoir les collectivités et leurs établissements publics. Pour l'heure, il n'est pas possible de déterminer précisément sur quelle base et à partir de quel taux cette cotisation pourrait être arrêtée, car un examen supplémentaire s'impose.

De même, la forme du financement doit être étudiée : doit-il s'agir d'une cotisation seule ? D'un financement multiforme ?

Par ailleurs, au regard des objectifs attendus par ce nouveau dispositif, des économies seront réalisées à moyen terme :

- si les agents changent de métier avant d'être usés, il y aura moins d'agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions, donc moins d'arrêts de travail et moins de soins médicaux à dispenser et par conséquent des économies sur l'assurance maladie, mais aussi pour le FIPHFP qui finance les aménagements de postes et certains reclassements,
- des agents mieux considérés, bénéficiant d'un projet adapté à leurs conditions physiques et psychiques et ayant les moyens de rendre un service de qualité,
- Si moins d'agents sont mis à la retraite pour invalidité, il y aura aussi des économies pour les différentes caisses de retraite.

Afin de ne pas faire porter l'entière responsabilité de ce financement sur les employeurs, et au regard des économies potentielles susvisées, il conviendra d'étudier avec les principaux financeurs potentiels les conditions de mutualisation de ces financements.

3. Comment piloter le fonds de financement ?

Il est essentiel que le fonds de financement visant à permettre une reconversion pensée et structurée, aux agents territoriaux qui en auront besoin, doit être piloté avec rigueur.

On peut d'ailleurs s'interroger dans cette logique, sur la pertinence de créer une nouvelle agence qui engendrera nécessairement des frais de gestion supplémentaires. Il sera donc utile d'étudier quelle serait la structure existante qui serait la mieux à même de récolter et de gérer ce fonds de façon paritaire.

4. Quelles sont les modalités pour le solliciter ?

Ce point-là devra faire l'objet d'une réflexion qui sera menée dans le cadre de travaux complémentaires, mais à ce stade, il apparait nécessaire de prendre en compte les éléments suivants :

- s'appuyer sur le conseiller en évolution professionnelle pour constituer le dossier de demande d'utilisation et donc faire évoluer ses missions,
- créer un droit opposable,
- conclure l'attribution du financement par une convention entre l'agent, sa collectivité, le ou les organismes de formation, le centre de gestion,
- Informer les instances paritaires, et notamment le CHSCT, du suivi des demandes,
- Evaluer obligatoirement de façon annuelle ce dispositif, dans le cadre de son insertion au bilan social de la collectivité.

Ainsi, il apparaît clairement qu'afin d'assurer un financement pérenne pour la reconversion professionnelle et le maintien dans l'emploi, il convient de confirmer une gestion mutualisée et paritaire – complète ou partielle – ou une gestion individualisée par les collectivités, de s'interroger par ailleurs sur la strate territoriale la plus pertinente pour la gestion et de déterminer quel collecteur et répartiteur serait en charge de ce fonds.

## LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 22/10/2003

2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 14/04/2004

3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
   Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 07/07/2004

4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 07/07/2004

5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 07/07/2004

6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
   Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 27/10/2004

7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
   Rapporteur : Serge BECUWE - Séance plénière du 06/07/2005

8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
   Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 19/10/2005

9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
   Rapporteur : Evelyne BOSCHERON - Séance plénière du 21/12/2005

10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 25/10/2006

11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 25/10/2006

12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
    Rapporteur : Serge BECUWE - Séance Plénière du 11/04/2007

13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
    Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007

14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
    Rapporteur : Henri JACOT - Séance plénière du 28/11/2007

15. **"FILIERE CULTURELLE"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 20/02/2008

16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
    Rapporteur : Daniel LEROY - Séance Plénière du 2/07/2008

17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
    Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 17/12/2008

19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT - Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - Séance plénière du 04/02/2009

22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI - Séance plénière du 29/09/2010

23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL - S. Plénière du 16/03/2011

24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012

25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot - Séance plénière du 05/09/2012

26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière le 27/02/2013

28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

31. **« MAYOTTE** : les oubliés de la République »
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014

32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

33. **« LA FILIERE ANIMATION »**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18 /05/2016

34. **« LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 6/07/2016

35. **« LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES » -** ATSEM
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2/02/2017

36. **« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1er /03/2017

37. **« LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29 /03/2017

38. **« VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION - UNE AMBITION A PARTAGER »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15/11/2017

39. **« REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FPT»**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

40. **« RECRUTEMENT ET FORMATION ATSEM ET AGENTS FILIERE ANIMATION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 4 /07/018

41. **« FILIERE ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE»**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 26 /09/018

42. **« ETAT DES LIEUX DE LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS »**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Sébastien BOUVIER – séance plénière du 17/10/2018

**Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org**

DGCL direction générale des collectivités locales
BIS Bulletin d'information statistique de la DGCL
N° 123 – juin 2018

**Faustine Büsch, Alice Mainguené, Département des études et des statistiques locales**
**Emilie Machard, Peggy Perrieux, Emmanuelle Richard, Bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale**

# La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale

## Exploitation nationale des bilans sociaux 2015

**Dans la fonction publique territoriale, les absences pour raisons de santé augmentent entre 2005 et 2015. Elles sont plus nombreuses dans les grandes collectivités que dans les petites. Elles sont également plus nombreuses chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Si les hommes sont plus souvent absents à cause d'accidents du travail, les femmes ont plus d'absences pour maladie ordinaire et longue maladie. De fait, les accidents du travail concernent surtout les agents des filières incendie-secours et police, qui sont très masculines. En parallèle de l'augmentation des absences pour raison de santé, les inaptitudes sont en hausse. Les collectivités locales œuvrent pour la sécurité et la santé au travail en dédiant du personnel à la prévention et en mettant progressivement en place les outils prévus à cet effet.**

Au moins tous les deux ans, les collectivités locales présentent à leur comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, appelé communément bilan social. Leur objectif principal est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social local. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents. L'exploitation statistique de ces bilans sociaux permet de compléter les informations disponibles par ailleurs sur les effectifs et les salaires dans la fonction publique territoriale.

### Les absences pour raisons de santé en hausse tendancielle

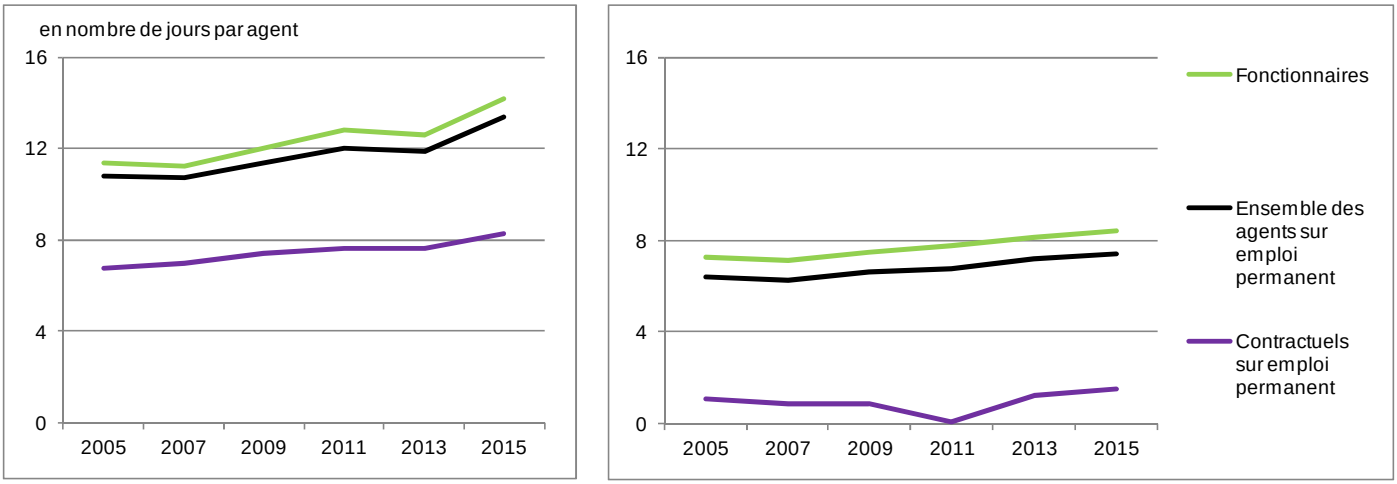
En 2015, les absences pour raisons de santé représentent en moyenne 24,2 jours par agent. Les absences pour maladie ordinaire sont les plus nombreuses (13,4 jours par agent, soit 55 % des jours d'absence en 2015), suivies par la longue maladie (31 %), les accidents du travail (10 %) et les maladies professionnelles (4 %).

Entre 2005 et 2015, le nombre de journées d'absence pour raisons de santé a augmenté de près de 5 jours par agent. Cette augmentation est en grande partie due aux absences pour maladie ordinaire, qui sont passées de 10,8 jours par agent en 2005, à 13,4 jours par agent en 2015 (graphique 1). Dans une moindre mesure, le nombre de jours d'absence pour longue maladie a également augmenté, de 6,4 en 2005 à 7,4 en 2015.

L'augmentation assez régulière du nombre de journées d'absence pour raisons de santé est à rapprocher de l'augmentation de l'âge moyen des agents : 38 % des agents de la fonction publique territoriale ont 50 ans ou plus en 2015, contre 32 % en 2010 (source : Insee-SIASP). En effet, les agents plus âgés sont plus souvent absents pour raisons de santé. Ainsi, les fonctionnaires de moins de 30 ans sont en moyenne absents 16 jours par an pour raisons de santé, contre 49 jours pour ceux de plus de 60 ans (graphique 2). Chez les contractuels, ces chiffres sont de 8 et 20 jours par agent.

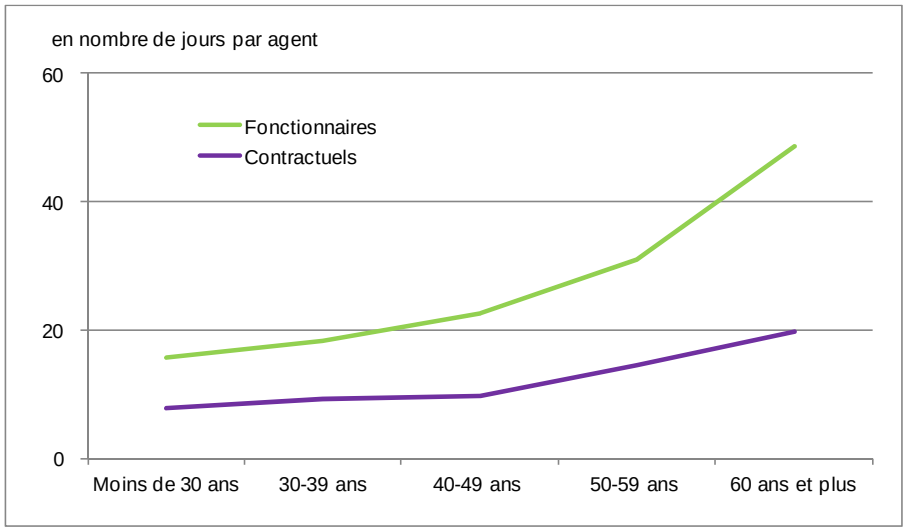
**Graphique 1 - Évolution du nombre de jours d'absences selon le statut de l'agent**

**pour maladie ordinaire** **pour longue maladie**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale.*

**Graphique 2 - Nombre de jours d'absences pour raisons de santé selon le statut et l'âge de l'agent**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Influence du jour de carence**

L'année 2013 marque une rupture dans l'accroissement du nombre de journées d'absence pour maladie ordinaire : il y a une stabilité de ce nombre entre 2011 et 2013. Cette stabilité est à mettre en parallèle de l'introduction du jour de carence entre le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2014. L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, abrogé par la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, prévoyait le non versement aux agents publics titulaires, stagiaires et contractuels de leur rémunération au titre du premier jour de congé de maladie[1].

L'introduction du jour de carence semble donc avoir freiné la croissance des absences pour maladie ordinaire, mais ce résultat doit être interprété avec précaution. Ainsi, une étude de l'Insee sur l'impact du jour de carence dans la fonction publique d'Etat indique, d'une part, que les absences courtes ont été moins nombreuses mais que les absences

1 Sont exclus de ce dispositif les congés pour accident de service, du travail, de maladie professionnelle, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption.

longues ont augmenté et, d'autre part, que des comportements d'évitement ont pu apparaître pour les absences courtes : "pour éviter une retenue de salaire due au jour de carence, les agents peuvent préférer substituer à un arrêt maladie un autre type d'absence (jour de RTT, jour de congé annuel…)".

**Plus d'absences pour raisons de santé dans les grandes collectivités et parmi les fonctionnaires**

Il existe des différences en termes d'absences pour raisons de santé selon la taille des collectivités. En effet, plus une collectivité a d'agents, plus le nombre moyen de jours d'absence est élevé (graphique 3). En 2015, pour l'ensemble des absences pour raisons de santé, on compte 11 jours par an et par agent au sein des collectivités de moins de 5 agents et 26 jours au sein des collectivités de plus de 1 000 agents.

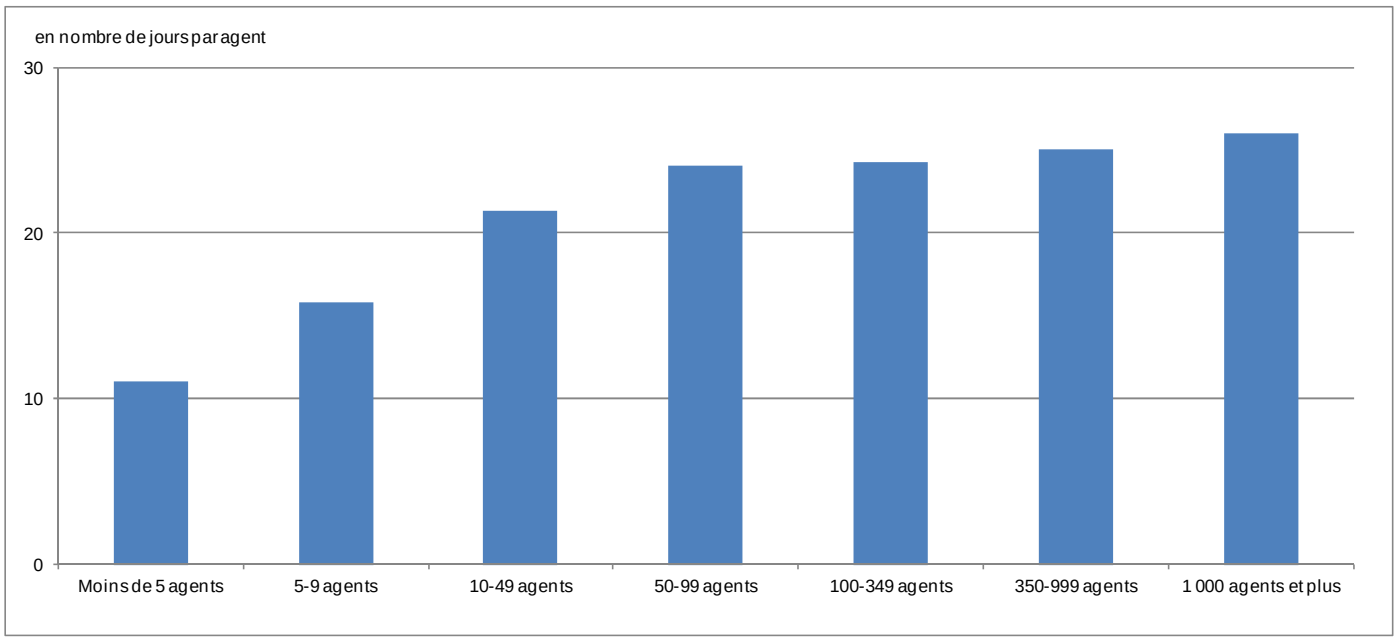
Quel que soit le motif, le nombre de journées d'absence est toujours plus élevé chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Par exemple, pour la maladie ordinaire, les fonctionnaires comptabilisent 14 journées d'absence par an et par agent contre 8 chez les contractuels (graphique 4). Cela s'explique en partie par un effet de l'âge : les agents de plus de 50 ans représentent 40 % des fonctionnaires, contre 25 % des contractuels en 2015 (source : SIASP-Insee). Mais d'une manière générale, dans le public comme dans le privé, les absences pour raisons de santé sont plus importantes chez les salariés en contrat stable.

**Plus de jours liés aux accidents du travail pour les hommes, plus de maladie ordinaire et longue maladie pour les femmes**

Les hommes et les femmes ne sont pas absents pour les mêmes raisons. En effet, le nombre de jours pour maladie ordinaire et longue maladie est plus important pour les femmes que pour les hommes : respectivement 15 et 8 jours contre 12 et 7 jours par agent en 2015 (graphique 5). En revanche, pour les accidents du travail imputables au service, le nombre de jours est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (3 jours contre 2 jours en moyenne). On peut y voir un effet des SDIS, où les absences pour accident du travail sont nombreuses et où les agents sont très majoritairement des hommes.

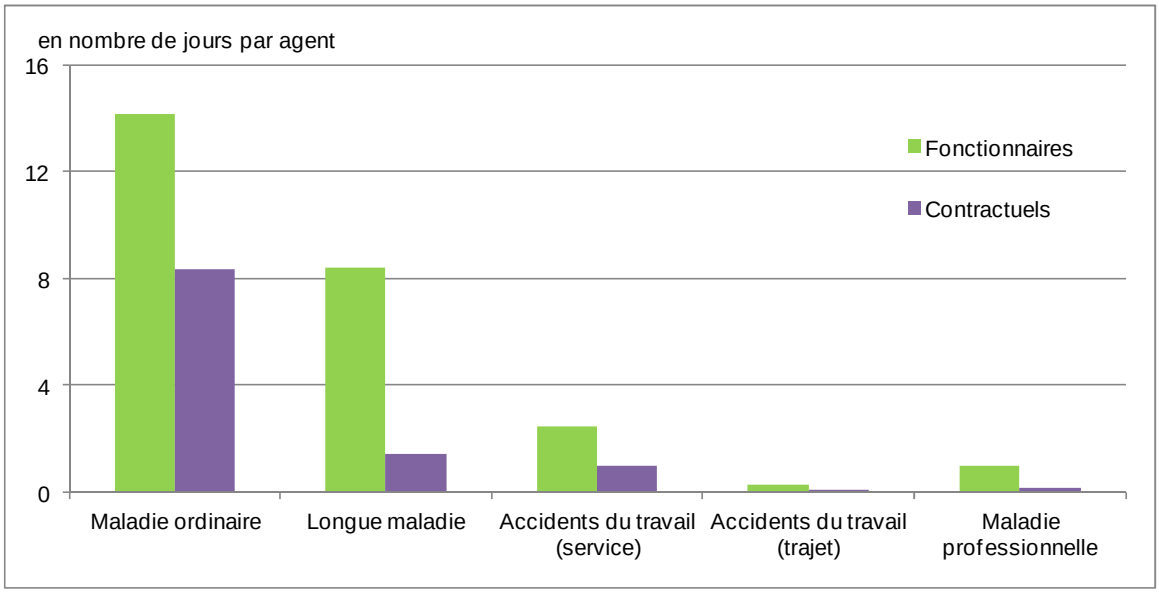
Ces différences hommes-femmes sont comparables à celles du secteur privé, où les femmes ont plus d'arrêts maladie et les hommes plus d'accidents du travail.

**Graphique 3 - Nombre de jours d'absences pour raisons de santé selon le nombre d'agents de la collectivité**



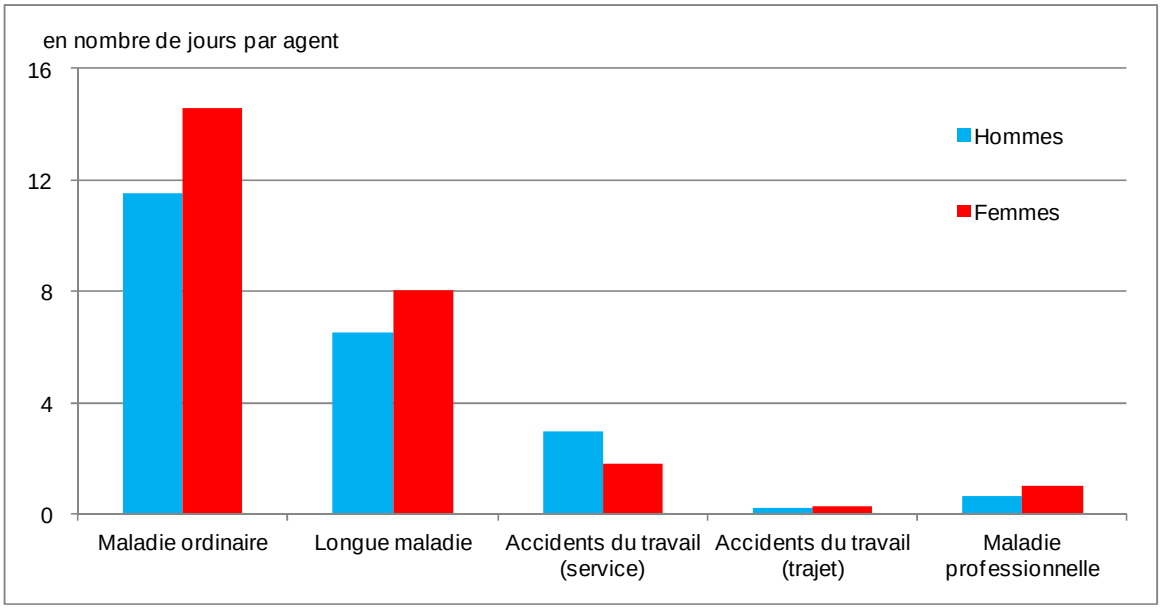

*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Graphique 4 - Nombre de jours d'absences pour raisons de santé selon le statut de l'agent**



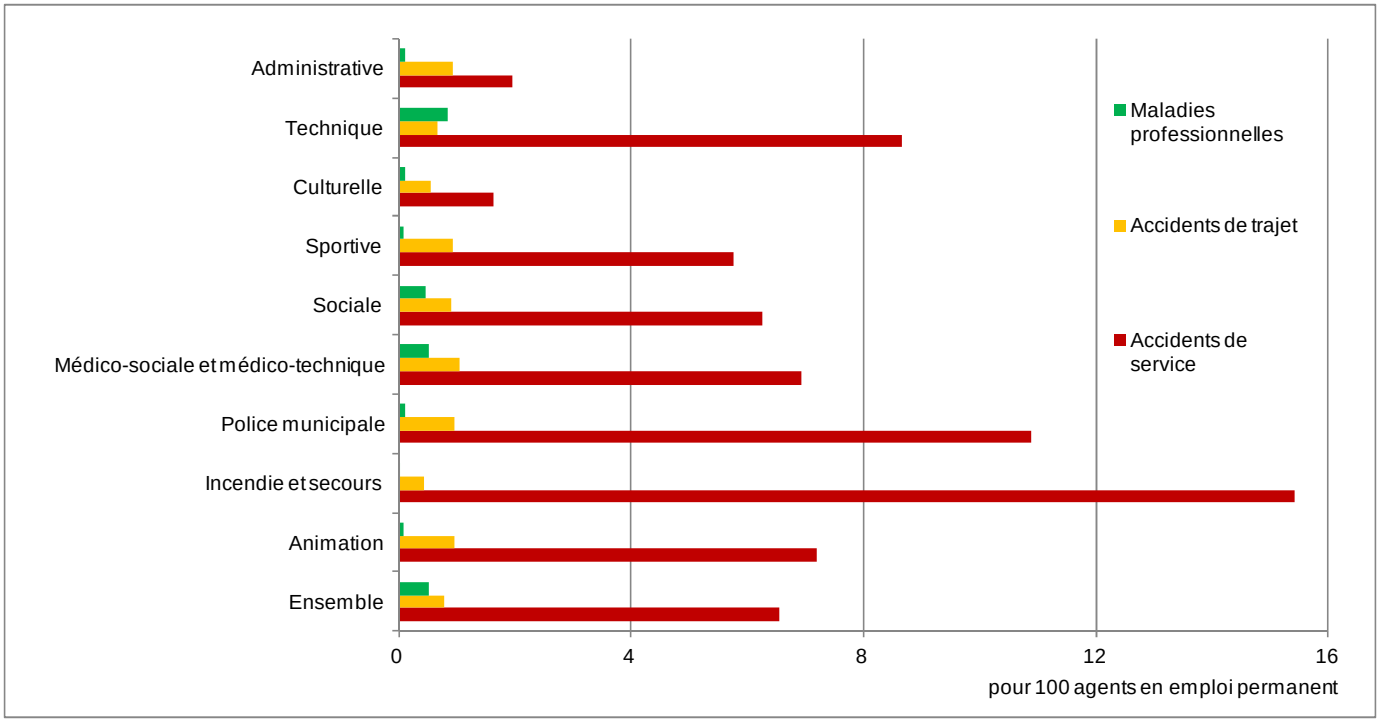

*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Graphique 5 - Nombre de jours d'absence pour raisons de santé selon le sexe**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Graphique 6 - Nombre d'accidents du travail selon la filière de l'agent**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Des accidents du travail surtout dans les filières incendie-secours et police**

En 2015, en moyenne, il y a 6,5 accidents de service, 0,8 accident de trajet et 0,5 maladie professionnelle reconnue pour 100 agents permanents. Les filières technique, incendie et secours et police municipale ont plus d'accidents de service que les autres filières (respectivement 8,7, 15,4 et 10,9 accidents pour 100 agents en emploi permanent – graphique 6). Les filières culturelle et administrative sont celles qui en ont le moins (respectivement 1,6 et 2,0 accidents pour 100 agents en emploi permanent).

Par ailleurs, on estime à 3,3 le nombre d'accidents de service pour 100 agents sur emploi non permanent. Ce chiffre est de 0,4 pour les accidents de trajet. Ce plus faible nombre d'accidents du travail est à mettre en parallèle des différences par filière. En effet, les filières incendie et secours et police municipale, qui ont très peu d'agents sur emploi non permanent, sont les filières les plus concernées par les accidents du travail.

**Des inaptitudes en hausse**

La question de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi des agents territoriaux constitue un enjeu particulièrement important pour les collectivités territoriales. La fonction publique territoriale se compose en effet d'une majorité d'agents de catégorie C et certains métiers des filières technique et médico-sociale, qui regroupent une grande part de ces effectifs, sont caractérisés par une pénibilité certaine. La question de l'inaptitude se pose avec une acuité particulière dans un contexte d'évolution de la fonction publique marquée par la prolongation de la vie professionnelle, une réduction des recrutements, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre significatif d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

En 2015, il y a eu 4 830 décisions d'inaptitude définitive concernant des fonctionnaires, soit 17 % de plus qu'en 2013 (tableau 1). La filière technique représente à elle seule 63 % de ces décisions.

En complément de ces décisions d'inaptitude définitive, en 2015, il y a eu 5 730 demandes de reclassement suite à une inaptitude, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2013.

Au-delà des inaptitudes *stricto sensu*, 14 680 décisions d'accord de temps partiel thérapeutique et 24 120 décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou de poste de travail ont été prises. Il y a également eu 4 890 mises en disponibilité d'office. Enfin, 0,3 % des agents de la fonction publique territoriale ont reçu une allocation temporaire d'invalidité.

**Environ 3 % des agents travaillent à la prévention**

Afin de prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et autres problèmes de santé en lien avec le travail, des agents des collectivités sont dédiés à la prévention. La part de ces agents est relativement stable entre 2013 et 2015 : il est passé de 2,9 % à 2,8 %. Le nombre d'assistants et de conseillers de prévention a augmenté de 1 900 agents entre 2013 et 2015, alors que le nombre de médecins de prévention déclaré dans les bilans sociaux a diminué de près de 550 agents (graphique 7). Le nombre d'agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité a légèrement augmenté (environ + 100 agents). Ce sont surtout les autres personnels (animateurs, formateurs de prévention, etc.) qui ont connu une baisse d'effectifs (- 2 550 agents).

**Mise en place d'outils pour la santé et la sécurité au travail**

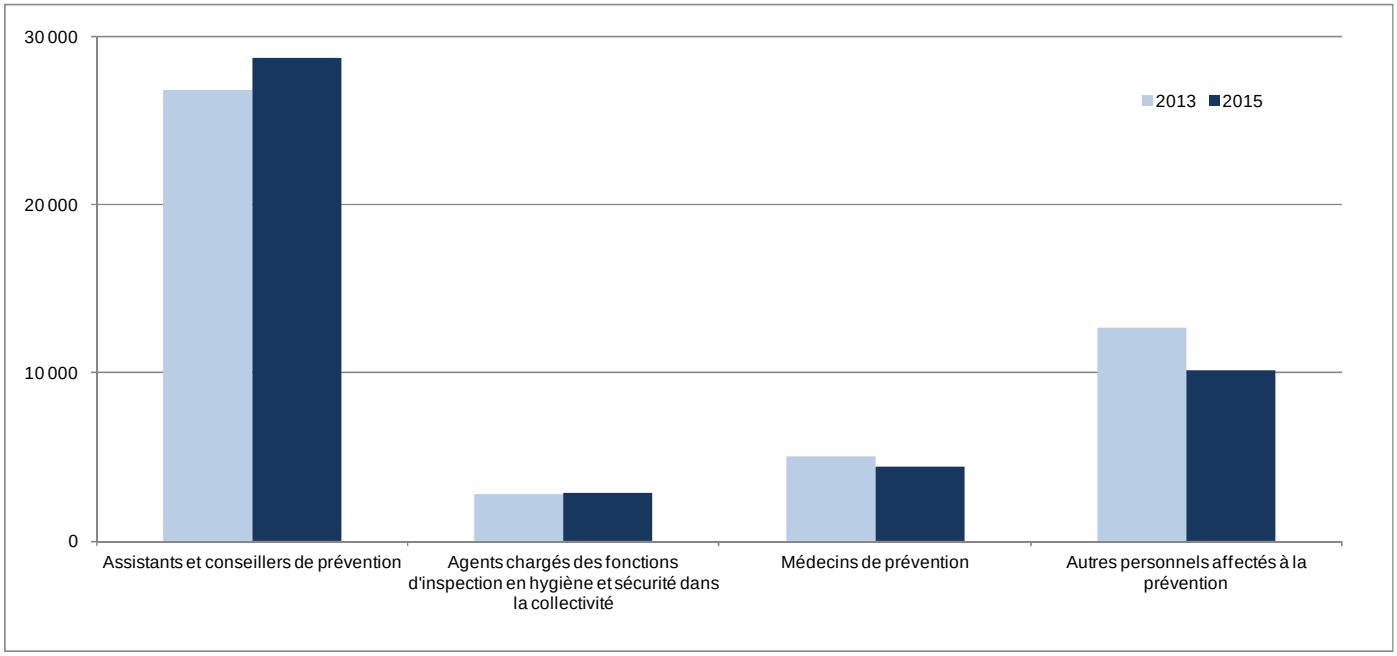
L'évaluation des risques est une obligation des employeurs inscrite par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 par transposition de la directive n° 89/391/CEE du Conseil des Communautés Européennes du 12 juin 1989. Elle a été codifiée dans l'article L. 4121-3 du code du travail, qui s'applique aux employeurs publics. Pour les risques qui ne peuvent être évités, les employeurs ont en effet l'obligation d'identifier les dangers par unité de travail, puis d'évaluer les dommages à la santé et la sécurité des agents de ces dangers afin de proposer des mesures de prévention adéquates. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs précise que l'évaluation des risques doit être transcrite dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mis à jour régulièrement. Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. Il relève de la responsabilité de l'autorité territoriale mais sa réalisation implique nécessairement d'une part les agents et leurs représentants et d'autre part les acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail (médecin de prévention, agent chargé de fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, agent chargé de fonctions d'inspection…).

**Tableau 1 - Nombre d'inaptitudes, de retraites pour invalidité, de temps partiels thérapeutiques, d'aménagements d'horaire ou de poste de travail et mises en disponibilité d'office**

| | 2013 | 2 015 |
|---|---|---|
| Demande de reclassement au cours de l'année suite à une inaptitude | 5 130 | 5 730 |
| Reclassement effectif au cours de l'année suite à une inaptitude | 2 940 | 3 460 |
| Retraite pour invalidité | 3 160 | 3 390 |
| Licenciement pour inaptitude physique | 520 | 720 |
| Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi au cours de l'année | 4 120 | 4 830 |
| *dont filière technique* | *2 650* | *3 060* |
| Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique recensées sur l'année | 14 210 | 14 680 |
| Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 23 010 | 24 120 |
| Mises en disponibilité d'office | 3 980 | 4 890 |

*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale.*

**Graphique 7 - Nombre d'agents dédiés à la prévention**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale.*

**Tableau 2 - Part des collectivités ayant mis en place les outils pour la santé et la sécurité au travail**

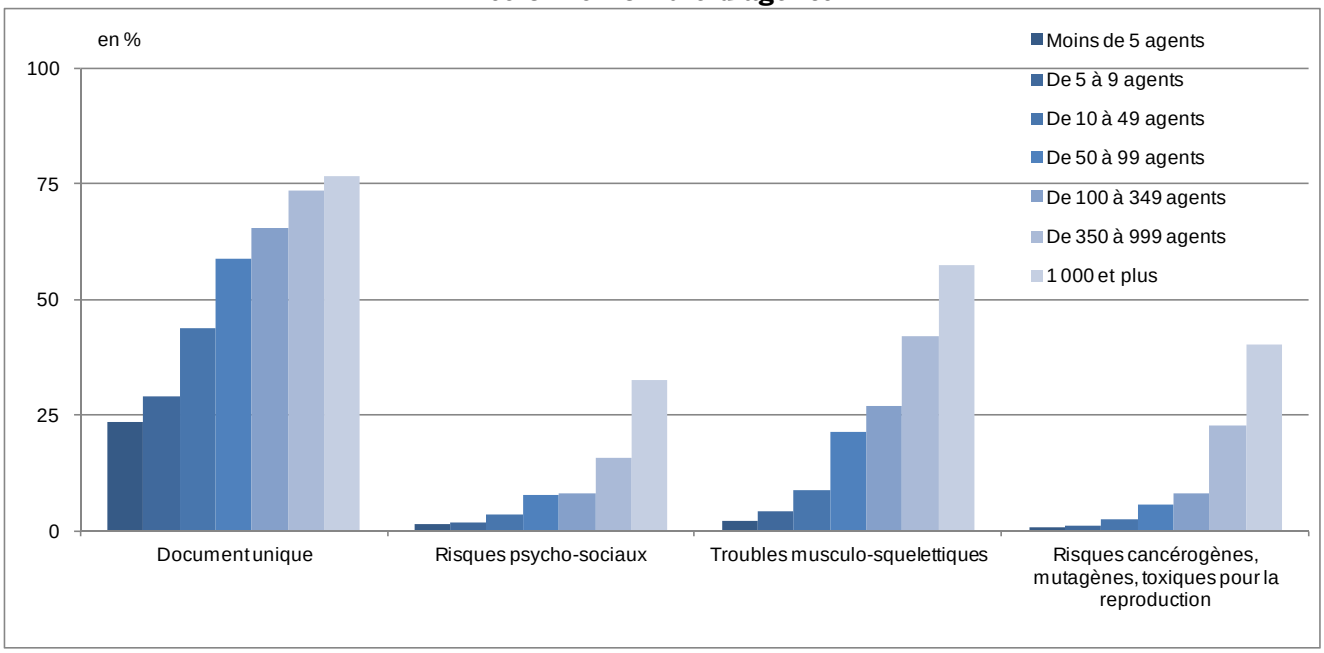
| | en % | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Oui | Non | En cours | **Ensemble** |
| Votre collectivité dispose-t-elle… | | | | |
| …d'un document unique d'évaluation des risques professionnels ? | 35 | 48 | 17 | **100** |
| …d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux ? | 3 | 90 | 7 | **100** |
| Votre collectivité a-t-elle mis en place… | | | | |
| … des démarches de prévention des risques sur les troubles musculo-squelettiques ? | 8 | 88 | 4 | **100** |
| … des démarches de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ? | 3 | 95 | 2 | **100** |
| … d'autres démarches de prévention des risques ? | 8 | 88 | 4 | **100** |

*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est l'outil le plus mis en place par les collectivités, même si seulement 35 % des collectivités en disposent (tableau 2). En outre, 17 % déclarent qu'il est en cours de rédaction. Par ailleurs, seulement 3 % des collectivités disposent d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux et 7 % sont en train de le rédiger. De même, peu de collectivités ont mis en place des démarches de prévention des risques : 8 % sur les troubles musculo-squelettiques, 3 % sur les risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction et 8 % sur les autres risques.

La part des collectivités ayant mis en place ces outils de prévention augmente avec la taille des collectivités. Ainsi, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus disposent d'un document unique contre 23 % pour les collectivités de moins de 5 agents (graphique 8). En conséquence, même si ce ne sont que 35 % des collectivités qui disposent d'un tel document, ce sont 67 % des agents de la fonction publique territoriale qui en bénéficient. De même, 33 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un plan de prévention des risques psycho-sociaux, contre 1 % des collectivités de moins de 5 agents. Ce sont donc 20 % des agents de la fonction publique territoriale qui en bénéficient.

**Graphique 8 - Part des collectivités ayant mis en place les outils de prévention selon le nombre d'agents**




*Champ : France.*
*Source : DGCL, bilans sociaux de la fonction publique territoriale 2015.*

**Pour en savoir plus**

« Bilans sociaux 2013 – 9ème synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales », CNFPT, juin 2016.

« Bilans sociaux – L'année 2011 se caractérise par la forte progression du nombre de départs à la retraite et du volume de journées d'absence pour les agents titulaires », Guillaume Leforestier, *BIS* n° 93, janvier 2013.

« Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues », Alexandre Cazenave-Lacroutz et Alexandre Godzinski, *Insee Analyses* n° 36, novembre 2017.

« Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Ceren Inan, *Dares Analyses* n° 009, 2013.

**Ministère de l'Intérieur**
**Ministère de la Cohésion des territoires**
**Direction Générale des Collectivités Locales**
2, Place des Saussaies – 75800 PARIS Cedex 08 – Téléphone : 01 40 07 68 29 – Télécopie : 01 49 27 34 29
Directeur de la publication : Bruno DELSOL

Le : 10/01/2019

Conseil d'État

**N° 412684**

ECLI:FR:CECHR:2018:412684.20181109

Mentionné dans les tables du recueil Lebon

**7ème - 2ème chambres réunies**

M. Marc Pichon de Vendeuil, rapporteur

M. Gilles Pellissier, rapporteur public

SCP THOUVENIN, COUDRAY, GREVY ; SCP BOULLOCHE, avocat(s)

lecture du vendredi 9 novembre 2018

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Vu la procédure suivante :

Mme A...B..., adjointe technique de 2ème classe, employée par la commune de Perreux-sur-Marne, a demandé au tribunal administratif de Melun d'annuler l'avis de sommes à payer émis le 2 décembre 2013 par l'ordonnateur de la commune du Perreux-sur-Marne et de la décharger de l'obligation de payer la somme de 6 807,20 euros. Par un jugement n° 1400919 du 13 mai 2015, le tribunal administratif de Melun a fait droit à sa demande.

Par un arrêt n° 15PA02763 du 30 mai 2017, la cour administrative d'appel de Paris a rejeté l'appel formé par la commune contre ce jugement.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 21 juillet et 23 octobre 2017 et le 9 mai 2018 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la commune du Perreux-sur-Marne demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à son appel ;

3°) de mettre à la charge de Mme B...la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

- la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, notamment son article 37-1 ;

- le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Thomas Pez-Lavergne, maître des requêtes,

- les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public.

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Boulloche, avocat de la commune du Perreux-sur-Marne et à la SCP Thouvenin, Coudray, Grevy, avocat de MmeB....

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que MmeB..., fonctionnaire territoriale en service au sein de la commune du Perreux-sur-Marne, a été placée en arrêt de maladie ordinaire du 27 septembre 2011 au 18 janvier 2012, puis de manière continue à compter du 23 janvier 2012 ; que l'intéressée ayant sollicité son placement en congé de longue maladie le 26 mars 2012, le comité médical départemental a émis un avis défavorable à cette demande le 4 mai 2012 ; que Mme B...ayant indiqué vouloir contester cet avis, elle a été maintenue en congé de maladie ordinaire à titre provisoire jusqu'au 22 janvier 2013, date d'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, puis, à compter du 23 janvier 2013, en disponibilité d'office pour raisons de santé avec maintien de son demi-traitement ; que le comité médical supérieur a finalement confirmé l'avis défavorable du comité départemental à l'issue de sa séance du 25 juin 2013 ; que cet avis a été communiqué par la commune à Mme B...le 11 septembre 2013,

tandis que le comité médical départemental était à nouveau saisi, cette fois de la possibilité d'une mise en disponibilité d'office de l'intéressée ; que, par un avis émis à l'issue de sa séance du 10 janvier 2014, ce comité s'est prononcé en faveur du placement de l'intéressée en disponibilité d'office à compter du 22 janvier 2013 ; que Mme B...a, entre temps, demandé à son employeur, qui l'a accepté, à être placée en disponibilité pour convenances personnelles à partir du 1er décembre 2013 ; que la commune a émis, le 25 novembre 2013, un titre de recettes exécutoire d'un montant de 6 807,20 euros correspondant au montant des demi-traitements versés à Mme B...depuis le 23 janvier 2013, c'est-à-dire depuis la date d'effet de sa mise en disponibilité d'office ; qu'à la demande de MmeB..., le tribunal administratif de Melun a, par un jugement du 13 mai 2015, prononcé l'annulation de cet avis ainsi que la décharge de l'obligation de payer la somme correspondante ; que la commune du Perreux-sur-Marne se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 30 mai 2017 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a confirmé ce jugement ;

2. Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que si Mme B...a, dans sa requête introductive d'instance devant le tribunal administratif de Melun, contesté " l'avis de sommes à payer émis le 2 décembre 2013 ", elle visait ainsi l'un des volets du titre de recettes émis par la commune du Perreux-sur-Marne le 25 novembre 2013, qui était d'ailleurs joint à sa requête ; que, dans ces conditions, en annulant, par l'article 1er du jugement qu'il a rendu le 13 mai 2015, " l'avis de sommes à payer pris par la commune du Perreux-sur-Marne le 25 novembre 2013 ", le tribunal n'a pas, en dépit de l'imprécision des termes employés, statué au-delà des conclusions dont il était saisi ; que, dès lors, la cour administrative d'appel de Paris n'a ni statué irrégulièrement ni dénaturé les pièces du dossier ni entaché sa décision de contradiction de motifs en ne censurant pas, pour ce motif, le jugement qui lui était déféré ;

3. Considérant, en deuxième lieu, que, s'il est soutenu que la cour a méconnu son office en relevant d'office un moyen, qui n'était pas d'ordre public, tiré de ce que Mme B... disposait d'un droit à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, il ressort des pièces du dossier soumis à la cour que les parties ont soulevé dans leurs écritures devant elle un moyen relatif à la portée de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, qui concerne la question sur laquelle la cour s'est prononcée ; que, dès lors, le moyen doit être écarté ;

4. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, dans sa rédaction résultant du décret du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du maintien du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée des agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière : " Lorsque, à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir. / Lorsque le fonctionnaire a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. (...) " ;

5. Considérant, d'une part, qu'en estimant qu'il résulte des dispositions citées au point précédent que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas, contrairement à ce qui est soutenu, commis d'erreur de droit ;

6. Considérant, d'autre part, que la circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par les dispositions citées au point 4 ; que, par suite, en jugeant que le demi-traitement versé au titre de ces dispositions ne présentait pas un caractère provisoire et restait acquis à l'agent alors même que celui-ci avait, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement, la cour administrative d'appel de Paris a fait une exacte application de ces dispositions ;

7. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le pourvoi de la commune du Perreux-sur-Marne doit être rejeté ;

8. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la commune du Perreux-sur-Marne la somme de 3 000 euros à verser à MmeB..., au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; qu'en revanche, les mêmes dispositions font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de Mme B... qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante ;

D E C I D E :

---

Article 1er : Le pourvoi de la commune du Perreux-sur-Marne est rejeté.

Article 2 : La commune du Perreux-sur-Marne versera à Mme B...une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la commune du Perreux-sur-Marne et à Mme A...B....

**Résumé :** 01-01-06-02-01 Il résulte de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, dans sa rédaction issue du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical.,,La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par cet article. Par suite, le demi-traitement versé au titre de cet article ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.

36-05-04-01-01 Il résulte de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, dans sa rédaction issue du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical.,,La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par cet article. Par suite, le demi-traitement versé au titre de cet article ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.

36-08-02 Il résulte de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, dans sa rédaction issue du décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, que lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé de maladie ordinaire, il appartient à la collectivité qui l'emploie, d'une part, de saisir le comité médical, qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite, et, d'autre part, de verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision du comité médical.,,La circonstance que la décision prononçant la reprise d'activité, le reclassement, la mise en disponibilité ou l'admission à la retraite rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement prévu par cet article. Par suite, le demi-traitement versé au titre de cet article ne présente pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a, par la suite, été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes publics

Secrétariat d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics

**Circulaire du 02 octobre 2018**

**relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours**

**NOR : CPAF1825636C**

Le ministre d'État, ministre de l'intérieur

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'action et des comptes publics

Le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'État,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,

Mesdames et messieurs les préfets et hauts commissaires,

Mesdames et messieurs les directeurs généraux d'agence régionale de santé,

Mesdames et messieurs les présidents et directeurs d'établissements publics.

**Résumé :** la présente circulaire a pour objet la mise en œuvre de l'engagement du Gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021.

**Mots-clés :** formation ; sécurité civile ; gestes qui sauvent ; premiers secours

**Date d'entrée en vigueur** : date de publication

À l'occasion d'un discours prononcé le 6 octobre 2017, le Président de la République a rappelé que la menace terroriste, le dérèglement climatique et les crises qu'il engendre mais aussi les accidents de la vie courante sont à l'origine chaque année de 20.000 décès et 50.000 hospitalisations.

Par l'implication de tous, il est possible de réduire les conséquences de ces accidents. C'est pourquoi le Président de la République a souhaité appeler chaque citoyen à s'engager davantage et devenir acteur de la sécurité civile. La capacité de chaque citoyen à mettre en œuvre les gestes qui sauvent revêt à cet égard un rôle déterminant.

L'objectif défini par le Président de la République, qui a été rappelé par le Premier ministre le 26 mars dernier à l'occasion de la présentation du volet « prévention » de la stratégie nationale de santé, est que **80 % de la population soit formée aux gestes de premiers secours avant la fin du quinquennat**.

La fonction publique, dans ses trois versants, se doit d'être exemplaire dans la diffusion d'une culture commune en matière de sécurité civile. De nombreux employeurs mènent depuis plusieurs années des actions en ce sens. La fonction publique hospitalière propose par exemple, depuis 2006, aux personnels non soignants des formations visant à obtenir l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU 1).

Une instruction conjointe du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Intérieur, en date du 24 août 2016, définit par ailleurs les modalités selon lesquelles les élèves des établissements scolaires doivent, entre autres enseignements ayant trait à la sécurité publique, être sensibilisés et formés aux premiers secours. En pratique, les élèves qui sortent du collège sont majoritairement détenteurs du certificat de compétence de prévention et de secours civiques (PSC1), avec une montée en charge de ce dispositif visant à atteindre les 100% de collégiens formés.

Cette action ne saurait cependant être suffisante pour atteindre l'objectif fixé de 80% de la population capable de pratiquer les gestes qui sauvent à l'échéance du quinquennat. C'est pourquoi les employeurs publics sont invités à se mobiliser, à travers la mise en œuvre de plans de sensibilisation et de formation, dans le but de généraliser au sein de leurs personnels la maîtrise des gestes de premier secours.

Si la mise en œuvre d'une telle ambition doit être différenciée en fonction non seulement des publics mais également des différents versants de la fonction publique, elle doit néanmoins s'appuyer sur des principes communs.

Ainsi, les formats proposés devront être adaptés à l'objectif de généralisation des formations aux gestes de premiers secours (I). Cette formation devra être proposée à tous les nouveaux entrants au sein de la fonction publique (II), notamment à travers la formation initiale, mais également aux agents déjà en poste à travers les dispositifs de formation continue (III). Les objectifs définis (IV) devront faire l'objet d'une évaluation régulière (V).

## I. Le format des formations aux gestes de premiers secours :

Dans un objectif de généralisation de la formation aux gestes de premiers secours, sont considérées comme formations de référence :

- la formation **« sensibilisation aux gestes qui sauvent » (GQS)** de deux heures.
  Cette formation, régie par l'arrêté du 30 juin 2017, répond aux objectifs suivants :

- assurer la sécurité de soi-même, de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention : protection / alerte ;
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée : arrêt d'hémorragie / position d'attente / victime qui a perdu connaissance et respire ;
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe : victime qui a perdu connaissance et ne respire pas / compressions thoraciques avec utilisation du défibrillateur.

- la formation **« prévention et secours civique de niveau 1 »** (PSC1) de 7 heures.
  L'arrêté du 24 août 2007 modifié définit cette formation en fonction des objectifs suivants :
  - assurer une protection immédiate, adaptée et permanente pour lui-même, la victime et les autres personnes des dangers environnants ;
  - assurer la transmission de l'alerte au service le plus adapté ;
  - réaliser immédiatement les premiers gestes de secours face à une personne :
    - victime d'une obstruction des voies aériennes ;
    - victime d'un saignement abondant inconsciente qui respire ;
    - en arrêt cardiaque ;
    - victime d'un malaise ;
    - victime d'un traumatisme.

Peuvent également être prises en compte les formations qui permettent d'obtenir l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgences (AFGSU niveau 1 – 12 heures - ou niveau 2 – 21 heures) et la formation de sauveteur secouriste au travail (SST - 2 jours + 4 heures), dont les programmes permettent d'établir des équivalences avec le PSC1.

Des recommandations techniques et pédagogiques relatives à la sensibilisation aux gestes qui sauvent et à la prévention et aux secours civiques sont disponibles sur le site de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (https://www.interieur.gouv.fr). Toute formation qui respecte ces recommandations et en reprend intégralement le contenu est susceptible de se voir reconnaître une équivalence.

## II. La formation des personnes recrutées

L'effort à réaliser pour assurer une continuité dans les formations aux gestes de premier secours portera en premier lieu sur les personnes nouvellement recrutées dans la fonction publique.

### 1. Le rôle des écoles de service public en formation initiale

Il est demandé à chaque école de service public, sur les trois versants de la fonction publique, d'intégrer dans les cursus de formation initiale des nouveaux fonctionnaires dont la durée est supérieure à 6 mois l'unité d'enseignement "Prévention et secours civiques" de niveau 1 (PSC1).

Cette formation sera proposée aux seules personnes qui n'ont pas obtenu précédemment le certificat de compétences correspondant. Si tel est le cas, une formation sur un format court sera proposée pour une remise à niveau.

Pour les formations initiales dont la durée est égale ou inférieure à 6 mois, la formation de sensibilisation aux gestes qui sauvent sera seule proposée.

### 2. La formation des personnes recrutées hors école de service public

Les agents titulaires ne bénéficiant pas d'une formation initiale délivrée au sein d'une école de service public ou les agents contractuels entrant dans la fonction publique bénéficieront a minima, dans les douze mois qui suivent leur prise de fonction, d'une formation de sensibilisation aux gestes qui sauvent. Pour les personnes qui ont déjà suivi des formations en ce domaine, cette action peut prendre la forme d'une remise à niveau.

## III. La formation des personnes qui exercent déjà leurs fonctions

Pour garantir la continuité de l'effort de formation, il est en deuxième lieu demandé à l'ensemble des employeurs publics et acteurs de la formation au sein des différents versants de la fonction publique de **proposer dans leurs plans de formation des actions de sensibilisation aux gestes qui sauvent**. Ces actions s'adresseront aussi bien aux personnes qui n'ont jamais suivi la moindre formation qu'à celles pour lesquelles il est souhaité qu'un rappel soit effectué.

L'accès à ces formations sera favorisé pour toutes les personnes qui en font la demande. Chaque employeur est ainsi invité à diffuser régulièrement des informations sur l'offre disponible et à sensibiliser les supérieurs hiérarchiques pour que non seulement ils acceptent les demandes formulées par les agents, sauf nécessité de service, mais s'impliquent au niveau de leurs équipes pour les encourager à répondre à l'offre présentée.

En ce qui concerne les personnes qui ont déjà suivi la formation PSC1, le certificat de compétence reste valable sans limitation dans le temps, mais des séances de remise à niveau sont néanmoins nécessaires. Il est ainsi conseillé à tout détenteur du PSC1 de réviser régulièrement les gestes de premiers secours, et en particulier le massage cardiaque. Les personnes concernées peuvent le cas échéant solliciter à cette fin l'organisme qui les a formées, mais les employeurs sont invités à organiser des actions en ce sens.

## IV. Les objectifs de formation

**À l'échéance du 31 décembre 2021, l'objectif défini est que 80 % des agents de la fonction publique, dans ses 3 versants, aient suivi une formation aux gestes de premiers secours**, ce quel qu'en soit le format. Toute personne qui n'a suivi aucune action de sensibilisation depuis plus de 5 ans ne peut être comprise dans la comptabilisation de cet objectif. Les personnes qui ont suivi une formation de type PSC1, AFGSU, SST ou autre sont en revanche comptabilisées, ce quelle qu'en soit l'ancienneté.

**Pour la fonction publique territoriale**, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les collectivités sont invités à élaborer un **plan dédié** à l'attention des agents territoriaux. Le CNFPT mettra à disposition des acteurs des kits pédagogiques pour animer des séquences « Gestes qui sauvent » et proposera selon un dispositif en cascade des formations de formateurs d'animateurs sur les gestes qui sauvent, des formations d'animateurs sur les gestes qui sauvent, ainsi que des formations s'adressant directement aux agents territoriaux.

En parallèle, il est demandé que le **volume de formations PSC1, AFGSU1 et SST s'accroisse progressivement dans les trois versants de la fonction publique**, l'objectif étant de permettre aux personnes qui ont suivi les formations de sensibilisation aux gestes qui sauvent de poursuivre leur démarche de formation en développant leurs compétences en matière de gestes de premier secours.

## V. Le suivi et l'évaluation du dispositif

**Afin de mesurer l'état de réalisation de cet objectif, il est demandé aux employeurs de la fonction publique d'effectuer un suivi annuel du taux de formation de leurs agents aux gestes de premiers secours.**

Dans le cadre de l'évaluation du dispositif pourront être recensées et comptabilisées les formations suivies à titre personnel par les agents.

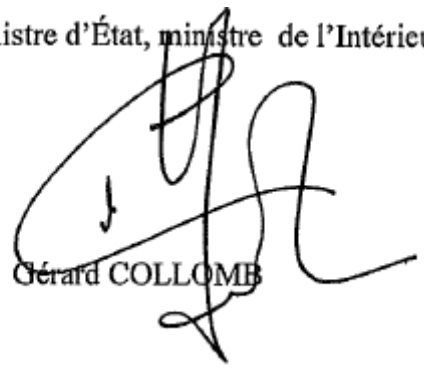
Ces évaluations seront transmises à fin de synthèse :

- à la direction générale de l'administration et de la fonction publique pour les employeurs de la fonction publique de l'Etat. Chaque ministère est responsable de la remontée des données qui doivent également intégrer les données qui concernent les établissements publics qui relèvent de son champ de compétences ;
- à la direction générale des collectivités locales et au CNFPT pour la fonction publique territoriale ;
- à la direction générale de l'offre de soins, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) contribuant à cette remontée d'information pour l'ensemble de ses adhérents.

Les tableaux de recensement joints en annexe s'adressent aux employeurs de la fonction publique de l'État. Ils devront être consolidés et envoyés chaque année, le premier bilan devant être établi sur les actions menées en 2019.

Les employeurs des autres versants pourront s'inspirer de ces tableaux de recensement pour le suivi et l'évaluation du dispositif.

Le ministre d'État, ministre de l'Intérieur,



Gérard COLLOMB

La ministre des solidarités et de la santé,



Agnès BUZYN

Le ministre de l'action et des comptes publics,



Gérald DARMANIN

Le Secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics,



Olivier DUSSOPT

## Annexe : tableau de recensement des actions menées

| | |
|---|---|
| **Date** | |
| **Intitulé du ministère ou de l'établissement public** | |

| | |
|---|---|
| **Nombre d'agents dans les effectifs** | |
| **Pourcentage d'agents ayant suivi une formation au cours des 5 dernières années** | |
| **Pourcentage d'agents ayant suivi une formation de niveau PSC1, AFGSU ou SST** | |

| **Type d'action (sensibilisation, PSC1, AFGSU, SST, autre)** | **Volume d'agents formés dans l'année** | **Volume d'agents ayant suivi une séance de rappel** | **Commentaires** |
|---|---|---|---|
| Sensibilisation | | | |
| PSC1 | | | |
| SST | | | |
| Autre | | | |