



GUIDE POUR ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN SITUATION DE RECLASSEMENT



FÉVRIER 2021



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Ce guide a été élaboré pour accompagner les collectivités et leurs agents dans leur démarche de prévention et de prise en charge des situations de reclassements professionnels. Il vise à :

- mieux comprendre ce qu'est le reclassement
- prévenir les situations de reclassement
- éclairer les professionnels des ressources humaines
- accompagner les agents dans leur démarche
- mobiliser l'ensemble des acteurs

Ce guide a été réalisé, dans sa version initiale, à partir d'une publication élaborée par la délégation régionale première couronne du CNFPT et des professionnels des ressources humaines des départements 92, 93 et 94. Nous remercions toutes les personnes qui ont participé à sa rédaction :

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| - Patricia ASSOUNE | - Virginie JUREVICZ |
| - Nicole BATY | - Dominique MABON |
| - Catherine BIHAN GUEVEL | - Bruno MORIEN |
| - Mercedes BLANCHET | - Anne PUTOT |
| - Pascale CHELIN ALLANIC | - Didier SPITZ |
| - Françoise CORDONNIER | - Violetta SZYSZKO |
| - Francis DELPORTE | - Marie-Françoise TOMASINI |
| - Josiane DEVEAUD | - Agnès WILCKE |
| - Alexandra GAETANI | |
| - Sabine GOETTELMANN | |
| - Aurore IZAMBART | |

des représentants territoriaux (collectivités et CDG) :

- Maud BRUNEL, Responsable emploi compétences, CA et ville de Châtelleraut
- Delphine LE GUERSON, Responsable du pôle emploi territorial, CDG 29
- Jean-Louis FERAL, Directeur des ressources humaines, Conseil général de la Marne

Guide mis à jour suite à la parution du décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement et à la circulaire de la DGCL n°19-005296-D du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la PPR.
Pour la mise à jour de la version 2021, nous remercions :

Nathalie BENARD
Sylvie SCHACHTELE
Dominique VIANDIER

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	4
LE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX : DÉFINITION, CADRE JURIDIQUE	5
RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION	5
DÉFINITION	5
LES ACTEURS ET INSTANCES DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT	6
LES MISSIONS DES ACTEURS DU RECLASSEMENT	7
LE FAIT GÉNÉRATEUR : LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE MÉDICALE	7
LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT	8
DISPOSITIF DE RECLASSEMENT	10
REPÈRES POUR ABORDER LA QUESTION DU RECLASSEMENT DANS SA COLLECTIVITÉ OU SON ÉTABLISSEMENT PUBLIC ET INITIER UNE DÉMARCHÉ	13
LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT DES AGENTS	13
LES ARGUMENTS POUR SENSIBILISER LES DIFFÉRENTS ACTEURS	13
LA PRÉVENTION PAR LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS DÈS LE RECRUTEMENT ET TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE	14
PROPOSITION D'ARGUMENTAIRES	14
EN DIRECTION DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE	14
L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS	14
EN DIRECTION DE L'ENCADREMENT	15
EN DIRECTION DE L'AGENT CONCERNE PAR LE RECLASSEMENT : TRANSFORMER UNE CONTRAINTE EN OPPORTUNITÉ	16
EN DIRECTION DES ÉQUIPES	16
DES OUTILS ET DES PROCÉDURES ADAPTÉES	17
LA PRÉVENTION DES SITUATIONS DE RECLASSEMENT	18
CONDUIRE UNE RÉFLEXION SUR L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS DANS LE TEMPS	18
ÊTRE ATTENTIF AU MOMENT DU RECRUTEMENT INITIAL	19
SE DOTER D'INDICATEURS D'ALERTE	19
S'APPUYER SUR LA RÉGLEMENTATION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	20
SE DOTER DE COMPÉTENCES OU DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES EN INTERNE OU PAR LA MUTUALISATION	20
L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA DRH ET L'ENCADREMENT DU PERSONNEL CONCERNÉ	21
PRENDRE EN CHARGE LA PERSONNE À RECLASSER	21
ANALYSER LES COMPÉTENCES DE L'AGENT POUR MIEUX L'ORIENTER	21
QUELS POSTES PROPOSER ?	22
AMÉNAGER LE POSTE	22
ORGANISER LA PROCÉDURE INTERNE DE RECRUTEMENT	22
FORMER L'AGENT	22
ACCOMPAGNER L'AGENT DANS SON CHANGEMENT DE POSTE	23
PROCÉDER À UN SUIVI ET À UNE ÉVALUATION	23
ANNEXE	24

AVANT-PROPOS

L'objet de cette publication est de proposer aux services des ressources humaines et aux encadrants, des pistes pour définir leurs propres modalités de prise en charge des situations de reclassement pour des raisons de santé.

Ces modalités de reclassement pour les fonctionnaires doivent désormais intégrer la mise en œuvre, dans des délais particulièrement contraints, la nouvelle période de préparation au reclassement (P.P.R), instituée par l'article 9 de l'ordonnance no 2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret no 2019-172 du 5 mars 2019. Ces dispositions renforcent les obligations de l'employeur territorial.

Ce guide ne vise pas l'exhaustivité en termes de cadre juridique et de dispositifs de reclassement mais vise à aborder la thématique sous l'angle de la définition d'une stratégie de prévention et d'accompagnement des collectivités territoriales, des ressources humaines, de l'encadrement, des équipes et de l'agent lui-même.

Après un bref rappel du cadre juridique et des évolutions du droit au reclassement des fonctionnaires territoriaux et des contractuels de droit public, ce guide développe des préconisations qui portent sur les points suivants :

- une proposition d'argumentaire auprès des élus et des directions générales, des cadres et des équipes ;
- la prévention des situations de reclassement ;
- l'accompagnement des agents par les services RH et l'encadrement, le centre de gestion de rattachement de la collectivité et/ou le CNFPT.

Ce guide s'inscrit dans la démarche globale engagée par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) sur la pénibilité au travail.

Pour mieux prévenir et accompagner ces situations, la réflexion de l'établissement porte aussi bien sur des évolutions statutaires et réglementaires que sur l'élaboration d'une offre de services spécifique. Ainsi le CNFPT propose une offre de formation à destination des professionnels des ressources humaines pour répondre aux problématiques liées à l'accompagnement des agents en situation de reclassement. De même, son offre contient des stages spécialement conçus pour les agents en situation de transition ou de reconversion professionnelle comme par exemple des ateliers de reconversion et de changement professionnel ou des ateliers de CV, lettre de motivation et entretien professionnel.

Ce guide s'enrichira de ces futurs travaux au fil du temps, il s'enrichira aussi des expériences conduites par les collectivités.

Les employeurs pourront utiliser ce guide en interne pour :

- définir et mettre en œuvre, dans le cadre de la politique de Ressources humaines, une procédure de prise en charge du reclassement et d'accompagnement des agents à reclasser ;
- mobiliser l'ensemble des acteurs (autorité territoriale, chefs de service, direction, ressources humaines...);
- optimiser le partenariat avec les acteurs institutionnels (Centre de gestion, délégations du CNFPT), et particulièrement lors de l'élaboration de la convention obligatoire définissant le contenu de la période de préparation au reclassement.

Vous souhaitez mettre en place une démarche d'accompagnement de vos agents et/ou de vos équipes : nous vous invitons à prendre contact avec les délégations régionales du CNFPT.

LE RECLASSEMENT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX : DÉFINITION, CADRE JURIDIQUE

RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

Les fonctionnaires territoriaux bénéficient de certains droits en matière de maladie :

- congé de maladie ordinaire : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement ;
- congé de longue maladie : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement ;
- congé de longue durée : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

À l'échéance des droits statutaires de maladie, l'agent qui ne peut reprendre son service pour des raisons médicales est placé en disponibilité d'office pour maladie en l'attente de 3 possibilités :

- sa guérison ;
- son reclassement professionnel ;
- s'il est reconnu définitivement inapte, après avis de la commission de réforme, de son admission à la retraite pour invalidité.

Sous l'impulsion conjointe du législateur et de la jurisprudence, le droit statutaire au reclassement des agents publics des trois fonctions publiques a acquis une réelle consistance, selon les mêmes logiques de non-discrimination et de maintien dans l'emploi qui justifient les dispositions protectrices prévues dans le code du travail en faveur des salariés du secteur privé.

L'instauration de la nouvelle période de préparation au reclassement pour inaptitude physique, déclenchée dès la notification de l'avis du comité médical, rend incontournable l'obligation de reclassement pour les employeurs territoriaux, les exposant à des sanctions, à des recours en cas de manquement.

DÉFINITION

Le reclassement pour inaptitude médicale est un processus de gestion des ressources juridiquement encadré consistant à permettre à un fonctionnaire titulaire, reconnu définitivement inapte à l'exercice des fonctions de son grade sans être inapte à toutes fonctions, d'exercer d'autres emplois dans un autre cadre d'emploi s'il est déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. L'agent contractuel recruté à titre permanent sur un emploi permanent, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 bénéficie du droit au reclassement dans

les conditions prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988. L'employeur qui constate qu'un agent relève du droit au reclassement pour inaptitude médicale engage sa responsabilité s'il ne met pas en œuvre tous les moyens à sa disposition et relatifs à la procédure de son reclassement. C'est un principe général du droit issu de la jurisprudence administrative, notamment érigé par le Conseil d'État dans un arrêt du 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe et Moselle, n° 227868.

Obligation de moyens renforcée pour l'employeur qui doit donc justifier de la réalité des efforts déployés pour parvenir au reclassement, après avoir épuisé les solutions préalables au reclassement : la possibilité effective d'aménager le poste de façon temporaire ou permanente (appréciation du ressort de l'employeur) et celle de l'affectation de l'agent dans un autre emploi correspondant à son grade adapté à ses aptitudes physiques.

Cette obligation de moyen renforcé a été consolidée par la période préparatoire au reclassement instituée pour les fonctionnaires titulaires par le décret n° 85-1054 du 5 mars 2019 anticipant davantage la reconversion professionnelle vers un nouvel emploi en raison d'une altération de leur état de santé.

LES ACTEURS ET INSTANCES DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

• Acteurs :

- L'agent titulaire, contractuel ;
- L'autorité territoriale ;
- Les services RH ;
- le médecin de prévention ;
- Le médecin agréé ;
- le médecin traitant ;
- Les acteurs chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants ou conseillers de prévention) ;
- L'ergonome ;
- Le psychologue du travail ;
- L'assistante sociale ;
- Conseillères et conseillers en évolution professionnelle L.n°84-53 art.23 ;
- Coach ;
- Le responsable hiérarchique d'origine ;
- Le responsable hiérarchique d'accueil ;
- L'équipe du service d'accueil ;
- Les partenaires : les CDG (Centres de gestion de la fonction publique territoriale), le CNFPT, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), les Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), le FNP (Fonds national de prévention), ...

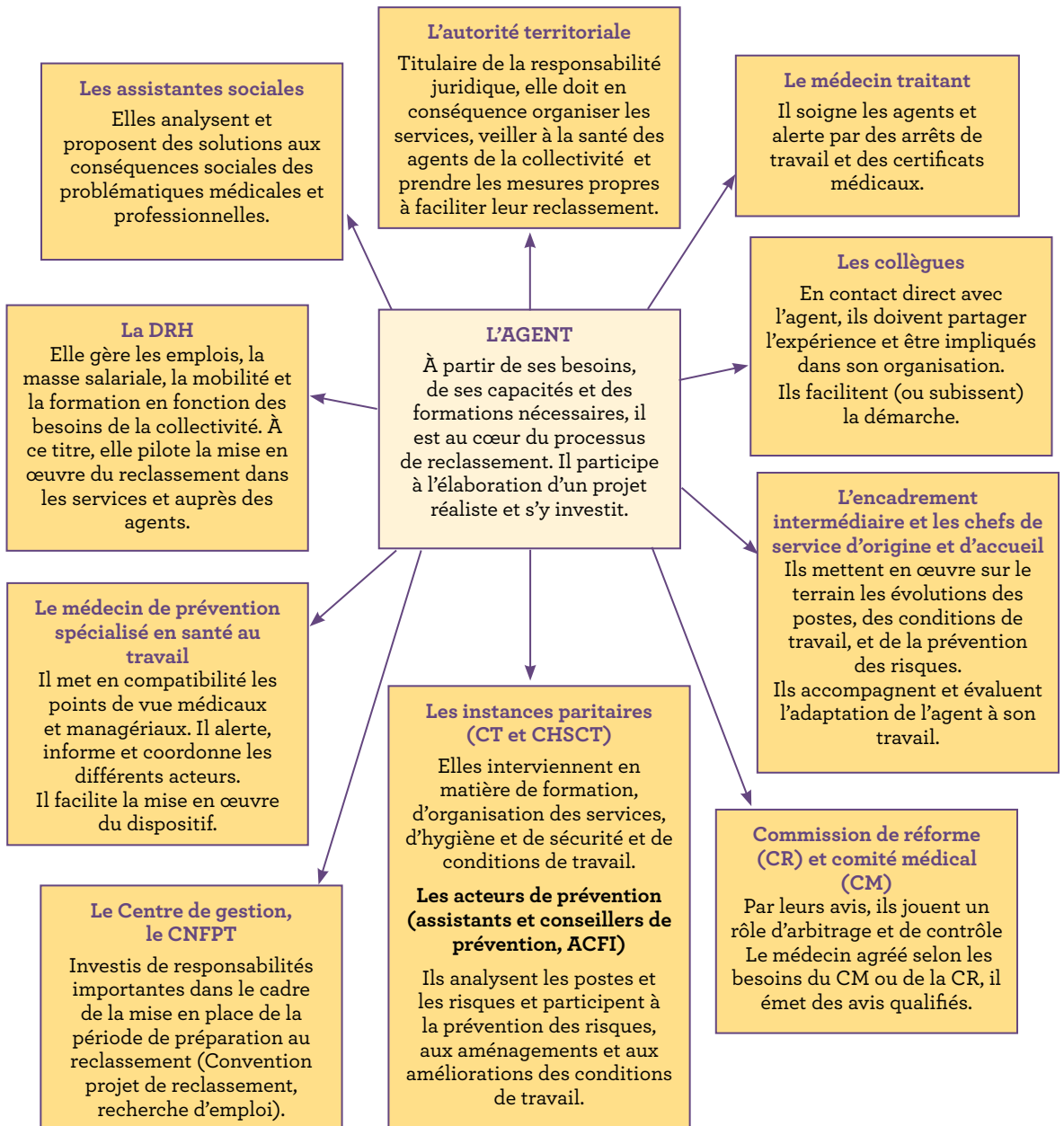
• Instances :

- Le comité médical ;
- La commission de réforme ;
- Le CST (comité social territorial) ;
- La CAP (commission administrative paritaire).

L'aménagement des postes de travail et le changement d'emploi ou de métier demandent d'associer plusieurs compétences : médicale, ergonomique, managériale, psychosociale ... ce qu'illustre bien le schéma ci-dessous repris dans le rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales), n°11-083-01 de décembre 2011.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit une modification des instances dont la fusion des CT et CHSCT en comités sociaux territoriaux. Les missions seront décrites dans des textes à venir. Ces transformations seront actées lors des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

LES MISSIONS DES ACTEURS DU RECLASSEMENT



LE FAIT GÉNÉRATEUR : LA DÉCLARATION D'INAPTITUDE MÉDICALE

- L'accident de service ;
- La maladie professionnelle ;
- Une usure au travail qui altère la santé, par exemple des troubles musculo-squelettiques constatés par le médecin de prévention ;
- Une incapacité à reprendre son travail après une indisponibilité, par exemple un accident domestique ou un arrêt maladie.

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

Premièrement lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus l'exercice normal de ses fonctions, l'autorité territoriale examinera préalablement à la procédure de reclassement si les nécessités du service permettent d'aménager le poste de travail ou s'il peut être affecté dans un autre emploi de son grade (1) ;

Deuxièmement, au vu de l'avis du Comité médical, le fonctionnaire territorial dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute

activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, se voit proposer par son autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion, une période maximale d'un an de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984. Il peut refuser cette période de préparation et présenter une demande de reclassement (2).

1. L'ADAPTATION DES FONCTIONS : L'AGENT PEUT ENCORE EXERCER SON POSTE AVEC UN AMÉNAGEMENT DE FAÇON TEMPORAIRE OU PERMANENTE OU ÊTRE AFFECTÉ DANS UN AUTRE EMPLOI RELEVANT DE SON GRADE, CE QUI REQUIERT :

Deux possibilités :

- > La recherche de l'aménagement de son poste de travail par la mise en œuvre d'un processus de compensation à travers des aides techniques et/ou des aides humaines. Cet aménagement peut concerner un allègement des tâches, l'aménagement du temps de travail, des facilités pour les déplacements domicile/travail, le télétravail, le temps partiel thérapeutique.
- > La recherche d'une affectation dans un autre emploi de son grade, dans le même emploi dans un autre service.

Procédure :

- L'avis de la médecine préventive.
- Pour l'aménagement du poste de travail : établir un diagnostic avec un ergonome (ressources interne ou externe) et effectuer une demande de prise en charge par le FIPHFP qui peut apporter un financement plafonné des adaptations des postes de travail ou les études y afférents, destinées à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes (cf. le catalogue des aides disponible sur le site Internet du FIPHFP). Toutes les collectivités peuvent bénéficier des financements du FIPHFP soit parce qu'elles ont conclu une convention avec ce dernier, soit en saisissant la demande de financement sur la plateforme e-services du FIPHFP. Les petites collectivités

peuvent s'adresser aux CDG, une majorité d'entre eux ont signé un partenariat avec le FIPHFP.

Les services d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Sameth) constituent également un relais incontournable sur les questions de maintien dans l'emploi. L'offre de services des Sameth va de l'information sur la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi jusqu'à un service d'ingénierie permettant l'appui à la mise en œuvre des solutions techniques et/ou humaines, en passant par l'analyse de la situation. Cette offre de services, financée par l'Agefiph et le FIPHFP, est gratuite pour les collectivités. Il existe un Sameth par département (sauf à Mayotte) et les coordonnées sont disponibles *via* le lien suivant : <http://www.agefiph.fr/Annuaire>).

- L'affectation dans un autre emploi de son grade. La décision d'affectation est prise après avis de la CAP et du médecin de prévention ou du comité médical, si un congé maladie a été accordé. Cette mobilité est prononcée sur proposition du CNFPT ou du CDG lorsque une collectivité ou l'établissement public y est affilié. L'avis de la CAP est particulièrement utile dans le cas de cette affectation dans un autre emploi si la rémunération est impactée, ou en cas de changement d'affectation géographique.

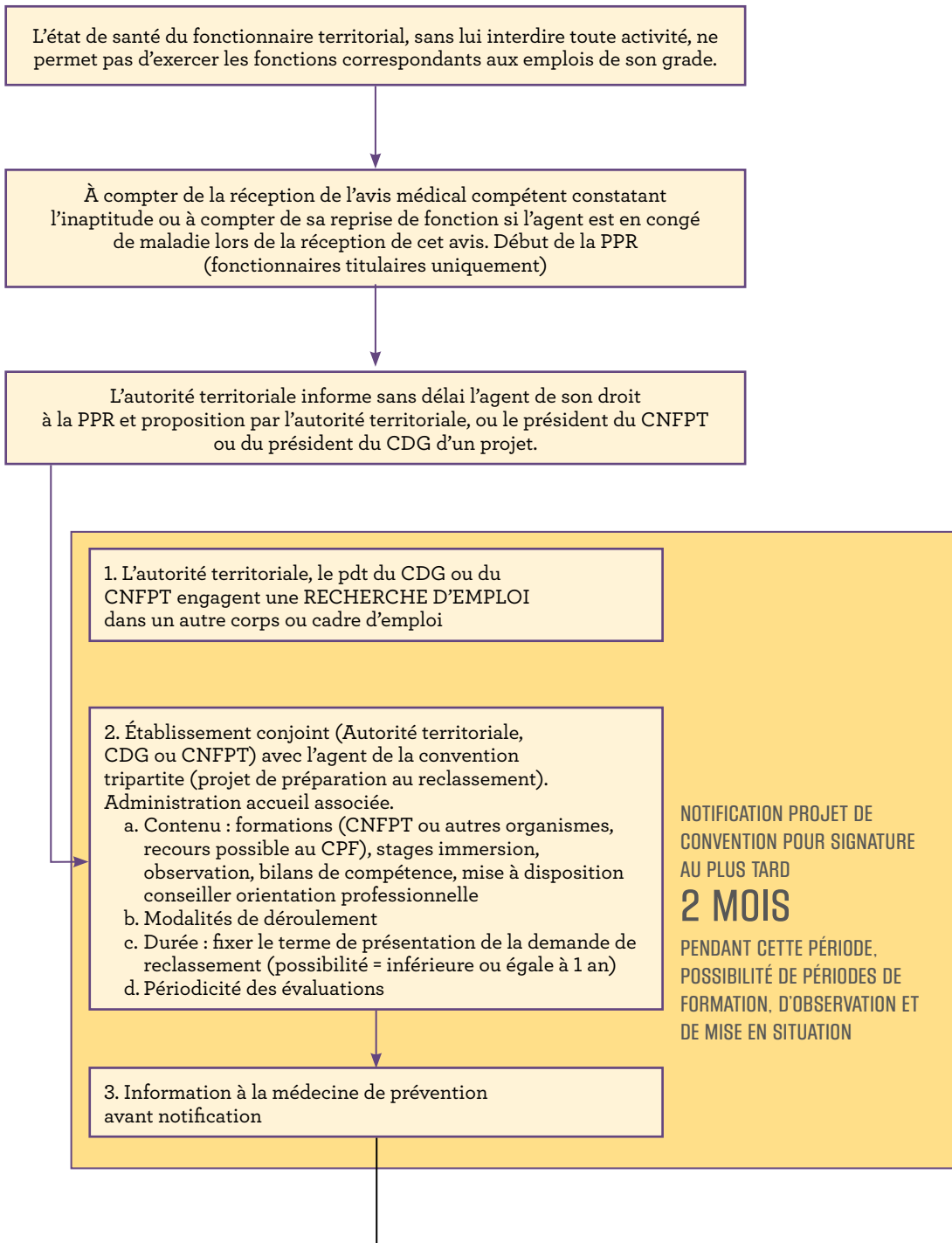
2. L'AGENT NE PEUT PLUS EXERCER DES FONCTIONS CORRESPONDANT À SON GRADE. IL NE PEUT DONC PLUS EXERCER SON MÉTIER D'ORIGINE.

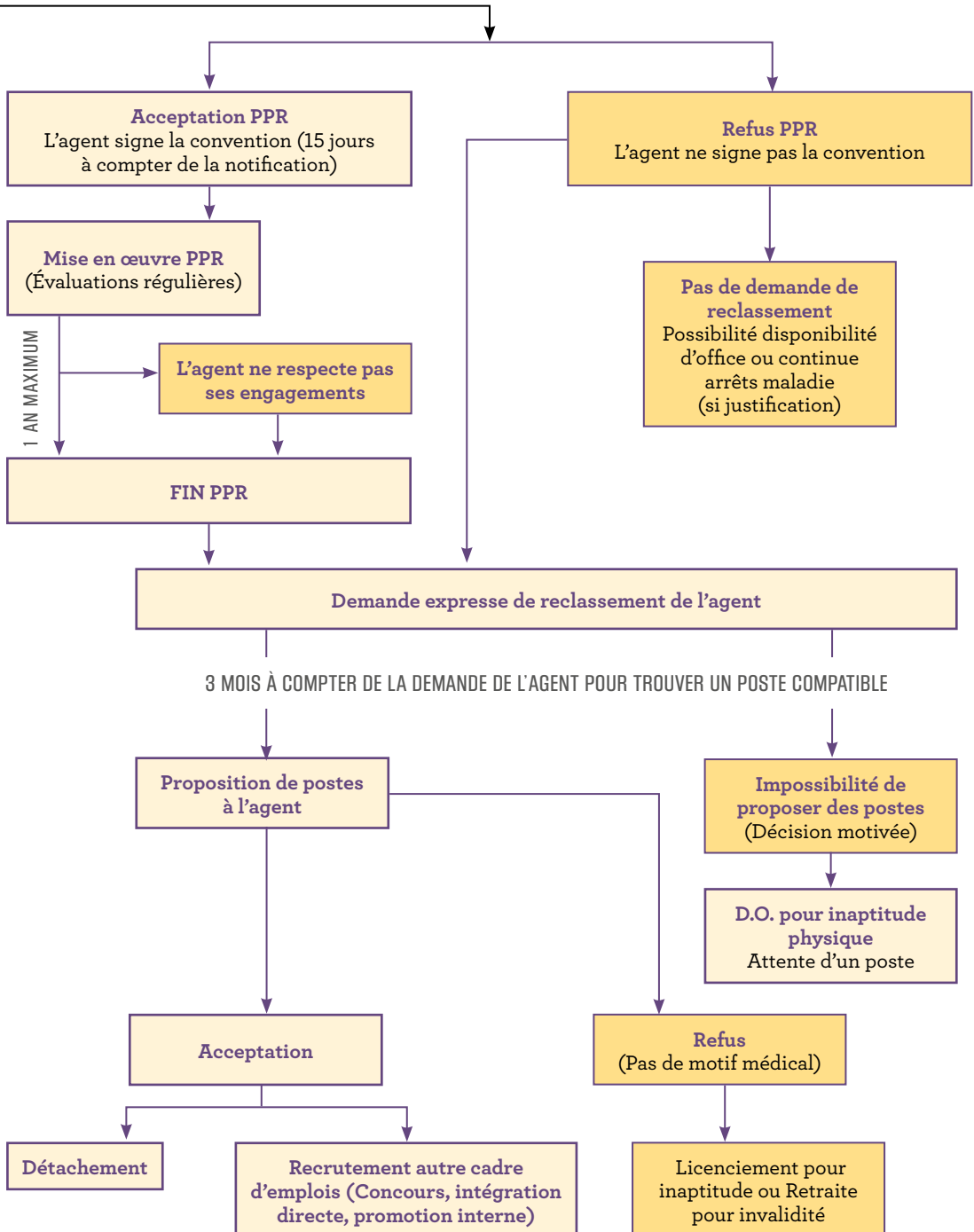
Pour être reclassé, le fonctionnaire doit être déclaré physiquement apte, par le comité médical départemental ou la commission de réforme, à remplir les nouvelles fonctions.

Trois possibilités :

- > Affectation dans un autre grade du cadre d'emplois.
- > Recrutement dans un autre cadre d'emplois.
- > Détachement dans un autre cadre d'emplois.

DISPOSITIF DE RECLASSEMENT





Bénéficient du droit au reclassement les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée par contrat à durée indéterminée **ou par contrat à durée déterminée** lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. Ils n'ont pas accès à la PPR. L'emploi de reclassement est proposé pour la **période restant à courir avant le terme du contrat**. Il relève de la **même catégorie hiérarchique** ou

à défaut, et **sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure**.

Cet emploi doit être adapté à **l'état de santé** de l'agent et compatible avec ses **compétences professionnelles**. Enfin, l'offre de reclassement concerne les **emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent**.

Elle doit **être écrite et précise**.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Articles 81 à 85.1.
- Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Articles 1 à 5.
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Article 4.
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique.
- Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Circulaire ministérielle n°19-005296-D en date du 30 juillet 2019.

Deux parmi les arrêts importants de jurisprudence :

- Conseil d'État, arrêt du 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe et Moselle, n° 227868.
- Cour Administrative d'Appel de Nantes, arrêt n° 00NT01965 du 14 mars 2003.

REPÈRES POUR ABORDER LA QUESTION DU RECLASSEMENT DANS SA COLLECTIVITÉ OU SON ÉTABLISSEMENT PUBLIC ET INITIER UNE DÉMARCHE

LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT DES AGENTS.

Elle suppose :

1. UN SOUTIEN ET UNE COORDINATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS QUI NÉCESSITENT :

- la mobilisation de l'ensemble des acteurs : l'autorité territoriale, la direction générale, les cadres, ainsi que les équipes de travail,
- une DRH soutenue par la direction générale dans sa démarche,
- un encadrement opérationnel convaincu de la nécessité d'offrir des possibilités de maintien dans l'emploi aux agents de collectivité,
- des équipes réservant de bonnes conditions d'accueil aux agents en situation de reclassement ;
- un partenariat avec les acteurs institutionnels (CDG, CNFPT) impactés par la mise en œuvre automatique de la période de préparation à l'emploi.

2. UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES RH QUI PASSE PAR :

- une réflexion sur l'évaluation des effectifs et des emplois à moyen et long termes,
- le repérage des métiers à risques et des métiers exposés en s'attachant aussi bien à l'aspect physique que psychique.

LES ARGUMENTS POUR SENSIBILISER LES DIFFÉRENTS ACTEURS.

Il s'agit d'une première étape pour :

- faire prendre conscience qu'il s'agit d'un enjeu RH stratégique pour l'autorité territoriale et la direction générale et souligner la portée juridique de l'obligation de reclassement ;
- rassurer les encadrants sur la qualité professionnelle des personnes reclassées, conséquence d'un véritable dispositif d'appui apporté par la collectivité ;
- faire jouer la solidarité par rapport à la situation des agents en situation de reclassement auprès des équipes ;
- responsabiliser les agents comme premier acteur de leur reclassement et les convaincre dans la capacité de l'administration à les accompagner dans leur projet professionnel d'un retour pérenne à l'emploi.

LA PRÉVENTION PAR LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS DÈS LE RECRUTEMENT ET TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Elle a pour objectif :

- faciliter le processus de reconversion ;
- consolider et développer les compétences clés mais aussi les compétences transverses communes à un ensemble de champs professionnels ou de métiers ;
- être plus réactif de façon à pouvoir agir rapidement en anticipant des situations d'emploi qui pourraient évoluer vers des reclassements.

L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Il est préconisé lors de :

- l'exercice d'un métier différent et notamment, en l'accompagnant sur la gestion de la « perte » de son ancien poste ;
- la prise de fonction sur un nouveau poste ;
- la découverte de nouveaux environnements professionnels.

PROPOSITION D'ARGUMENTAIRES

La problématique du reclassement ne concerne pas que la DRH. Les collectivités doivent associer les élus, les responsables des services comme les équipes elles-mêmes. C'est l'affaire de toute la ligne managériale d'une collectivité.

EN DIRECTION DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

UN ARGUMENT SOCIÉTAL ET ÉTHIQUE

La valorisation, le respect de la dignité de la personne dans son travail et la lutte contre les discriminations sont des valeurs sociétales fondamentales.

Tout employeur et encadrant a une obligation morale et juridique à agir dans le souci de

l'intégrité physique et morale des agents sous sa responsabilité.

Toute organisation a le devoir de préserver la santé de ses membres et de garantir des conditions de travail optimales et souchieuses du bien-être au travail des agents.

UN ARGUMENT FINANCIER

Les contraintes liées à la maîtrise de la masse salariale, dans le contexte incertain des finances locales, amènent à réduire ou interrompre les recrutements externes, voir à supprimer des postes. Aussi, l'attention portée au redéploiement interne devient plus prégnante pour pourvoir les postes vacants. Pour les « petites » collectivités, un travail en collaboration avec les CDG est à privilégier. Dans le même ordre d'idées, les reclassements peuvent permettre de réduire le

versement des contributions obligatoires au FIPHFP (lorsque le quota de 6 % de travailleurs handicapés n'est pas atteint). Par ailleurs, le FIPHFP peut financer des actions de prévention mais également, des aménagements matériels de poste et des formations pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Enfin, le coût de l'absentéisme et celui des remplacements ou renforts peut être avancé auprès des décideurs.

UN ARGUMENT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les bénéfices d'un reclassement sont également visibles sur l'organisation du travail au sein de la collectivité. Les procédures de reclassement permettent d'engager de véritables réflexions sur l'organisation des

services, d'améliorer les conditions de travail, de développer et de faire évoluer des compétences. Cela contribue à renforcer le rôle de la DRH au sein de la collectivité dans l'organisation du travail.

UN ARGUMENT MANAGÉRIAL

Des collectivités sont actuellement engagées dans des projets de partage de la fonction ressources humaines or la mise en œuvre d'un dispositif de reclassement professionnel est un sujet fédérateur au sein d'une collectivité par l'implication de l'ensemble des acteurs sur un objectif commun.

En outre, ce dispositif participe concrètement d'une vraie politique de qualité de vie au travail dans la collectivité. Enfin, elle est de nature à améliorer la « marque employeur » de la collectivité en la rendant plus attractive sur le marché de l'emploi par la manière dont elle accompagne, dans leurs démarches de maintien à l'emploi, les agents en situation de vulnérabilité liée à inaptitude médicale

UN ARGUMENT JURIDIQUE

La responsabilité de l'employeur en matière de risques professionnels peut être engagée si celui-ci ne met pas en place des mesures préventives permettant à ses agents d'éviter la dégradation de leur santé. (Code du travail, article L 4121 1 – l'obligation de sécurité introduite est désormais une obligation contractuelle de sécurité et de résultat depuis le contentieux sur l'amiante de 2002).

L'obligation de reclassement :

Lorsqu'un fonctionnaire fait valoir son droit au reclassement et que les conditions pour en

bénéficier sont réunies, l'autorité territoriale doit rechercher un emploi, c'est-à-dire examiner toutes les possibilités de reclasser le fonctionnaire. La collectivité doit examiner les possibilités de reclassement avant de mettre l'agent en disponibilité d'office, de prononcer sa retraite pour invalidité (Arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Nantes, n° 00NT01965 du 14 mars 2003). La collectivité a, dans ce cadre, une obligation de moyens et non de résultat.

EN DIRECTION DE L'ENCADREMENT

UN ARGUMENT FONDÉ SUR LA DÉMARCHE COMPÉTENCES

Il est important de démontrer que l'agent reclassé est affecté dans un service dans le respect d'une procédure préalablement établie.

Un travail sur les compétences de l'agent sera mené selon les étapes suivantes : repérage des compétences acquises, recherche des postes pouvant correspondre à la fois aux aspirations de l'agent et à ses capacités, formation pour développer les compétences restant à acquérir...

Deux possibilités peuvent être envisagées en interne :

- l'agent est candidat sur le poste à pourvoir et sera en concurrence avec d'autres candidats ;
- un ciblage des candidatures peut être proposé entre plusieurs agents en situation de reclassement, le responsable hiérarchique conservant ses prérogatives en matière de recrutement.

UN ARGUMENT MANAGÉRIAL

La réflexion sur le reclassement peut également offrir l'opportunité de repenser l'organisation du travail au sein d'un service. Cette réflexion permettra par exemple d'accroître

l'efficacité par la création de fonctions transversales et de sensibiliser les collègues à travailler avec un agent en situation de reclassement.

UN ARGUMENT SUR LES MOYENS MIS EN ŒUVRE ET SUR LA VALORISATION

Pour rassurer l'encadrement, il peut être proposé une période d'essai, d'observation ce qui permet ainsi de revenir en arrière et n'impose rien au responsable qui peut évaluer le niveau de service rendu. L'évaluation devra nécessairement s'effectuer en fonction de critères objectifs pour responsabiliser les deux parties.

Il semble important de travailler avec tous les services et pas seulement avec les services volontaires.

Des propositions alternatives apparaissent selon les contextes :

- valorisation des services accueillant des agents reclassés par la facilité donnée pour obtenir des créations de postes, des renforts ou des remplacements ;
- modalités du reclassement pouvant également prévoir des missions temporaires confiées aux agents, liées à des besoins ponctuels ou de remplacement, conçues comme des périodes probatoires.

EN DIRECTION DE L'AGENT CONCERNÉ PAR LE RECLASSEMENT : TRANSFORMER UNE CONTRAINTE EN OPPORTUNITÉ

À l'occasion d'un bilan professionnel, le reclassement est l'occasion pour l'agent de mieux se connaître, de se réappropriier son itinéraire professionnel, de travailler sur l'image de soi, de creuser la sphère des centres d'intérêts et motivations. Le fait de s'inscrire positivement dans la démarche de reclassement en contribuant à la construction de son projet professionnel et en suivant activement les formations proposées, remotivera

l'agent et lui apportera l'estime de soi et des relations sociales améliorées (avec les collègues et usagers). Le reclassement apportera la possibilité à l'agent d'exercer une nouvelle activité et de nouvelles compétences. D'autres apports peuvent être également mis en avant : une reprise durable du travail, un rétablissement des revenus de l'agent ...

EN DIRECTION DES ÉQUIPES

La transparence du dispositif et la bonne circulation de l'information sur l'engagement de la collectivité auprès des agents en reclassement peuvent être des arguments en faveur d'une culture commune sur les redéploiements internes.

Une démarche de sensibilisation à la problématique du reclassement peut permettre de remettre en question les préjugés en la matière.

La mise en avant de la démarche consistant, à partir des compétences, à déterminer l'affectation sur un poste, devrait avoir pour effet de favoriser la mobilité interne des agents en situation de reclassement. Cela peut favoriser l'amorce d'une réflexion plus large sur la politique de mobilité interne comme autre moyen de prévenir l'usure professionnelle et de favoriser l'évolution professionnelle des agents.

DES OUTILS ET DES PROCÉDURES ADAPTÉES

La mise en œuvre d'un plan d'action sur les reclassements professionnels repose sur une responsabilisation des services autres que la DRH au niveau de la collectivité, en raison de leur fonction complémentaire d'accompagnement (assistant/conseiller de prévention, médecin, psychologue, assistante sociale), en fonction de leur implication hiérarchique et de leur pouvoir décisionnel (chefs de service, DG), ou enfin de leur proximité : l'équipe de travail.

Très souvent, les agents en situation de reclassement sont visés par des préjugés : il semble nécessaire de travailler en amont sur les représentations et, à cet égard, les techniques du théâtre forum peuvent constituer une piste parmi d'autres pour sensibiliser le personnel d'encadrement mais également l'ensemble des agents dans un contexte de dédramatisation. La délégation régionale du CNFPT peut aider à organiser ce type de formations.

Quelques principes d'organisation peuvent être proposés :

- création d'un comité de pilotage rassemblant les différents interlocuteurs dans un cadre prédéfini d'éthique et de déontologie ;
- en veillant aux complémentarités bien comprises d'une équipe pluridisciplinaire. L'enjeu principal sera le partage d'informations, non seulement sur les situations rencontrées mais également sur le contexte professionnel et les perspectives. Ce comité de pilotage regroupant les cadres de la direction des ressources humaines et des chefs de services opérationnels peut constituer une première occasion de partage ;

- transparence de la procédure : définir une procédure d'accompagnement et l'afficher, contribue à sécuriser autant l'agent concerné que les chefs de service ;

- une charte du reclassement ou une charte de la mobilité incluant une dimension reclassement pourrait préciser les engagements réciproques des agents et des services.

Les CDG développent des actions pour aider au reclassement des agents déclarés inaptes. La plupart des CDG ont conventionné avec le FIPHFP dans l'objectif de faciliter les démarches. Ils ont ainsi acquis depuis quelques années, une expérience probante et une très bonne connaissance des réseaux de professionnels pouvant intervenir en complément lorsque les inaptitudes physiques sont spécifiées (surdité, malvoyance, etc.). Nombreux sont les CDG qui comptent désormais dans leurs équipes des psychologues, ergonomes, médecins, référents handicap... qui peuvent tous donner un avis destiné à éclairer la collectivité dans sa prise de décision. Les compétences sollicitées sont souvent transversales et des consultants des CDG peuvent également intervenir pour déclencher des diagnostics organisationnels et préconiser d'agir sur l'organisation des services de la collectivité afin de permettre un reclassement utile et efficace d'un agent. À côté de l'accompagnement de la collectivité, les CDG interviennent aussi auprès des agents, dans le cadre d'aide à la mobilité. Cette prestation est de plus en plus développée par les CDG. Bien entendu, la prévention des risques fait aussi partie des champs classiques d'action des CDG pour limiter les situations d'usure professionnelle et de reclassement.

LA PRÉVENTION DES SITUATIONS DE RECLASSEMENT

La réussite d'un reclassement dépend en grande partie de son anticipation.

CONDUIRE UNE RÉFLEXION SUR L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS DANS LE TEMPS

- Repérer les métiers ou les postes à risques à l'aide de l'évaluation des risques professionnels, par exemple : aide à domicile, animateur enfance jeunesse, assistant éducatif petite enfance, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, travailleur social, chargé de propreté des locaux, agent de collecte, de déchetterie, agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, agent de restauration...

Le registre unique de santé et de sécurité au travail (RUSST) est un référentiel de gestion des risques professionnels mis à disposition des collectivités (cf annexe).

- Travailler les passerelles possibles d'un métier à un autre (cartographie des métiers, compétences transverses et des aires de mobilité). Sur ce sujet, le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT constitue un outil sur lequel s'appuyer. Il propose une lecture transverse et dynamique des métiers, en réponse aux usages qu'en font les collectivités. Ce répertoire intègre la dimension organisationnelle pour permettre aux collectivités de contextualiser et de décliner les métiers et les référentiels d'activités-compétences aux spécificités de leurs organisations.

Cette approche structure la partie activités-compétences des fiches métiers en deux parties :

la première partie, le référentiel des activités principales, décrit les activités-compétences (savoir-faire et savoirs) constitutives du « cœur de métier », c'est un bloc a priori insécable puisqu'il identifie la technicité propre à un métier ;

la seconde partie, le référentiel des activités transverses, indique les activités-compétences qui peuvent être partagées par d'autres métiers et d'autres familles professionnelles. Cette partie vous est utile pour définir les compétences transférables du poste occupé par l'agent vers un nouveau poste.

De plus, les évolutions 2019 du répertoire des métiers, en font un outil au service des mobilités professionnelles.

Il intègre de nouvelles fonctionnalités **d'aide à l'orientation et à la définition des parcours de transitions professionnelles** : un nouveau module d'identification des proximités entre métiers, l'identification des facteurs d'évolution des métiers et de ceux exposés à des facteurs **de pénibilité et de risques professionnels**, ainsi que le lien, à terme, entre les métiers et **l'offre de formation correspondante**.

Cette nouvelle version du répertoire des métiers territoriaux est disponible depuis fin 2019. **Les fiches prospectives qui décrivent les métiers en tension** ou à forts enjeux dans les collectivités sont également des outils de connaissance des métiers mobilisables dans un projet de reconversion.

- Associer le médecin de prévention à la réflexion, pour mieux anticiper et prévoir la reconversion, compte tenu des pathologies et de l'usure prévisible en lui fournissant les fiches de poste. L'inciter à participer aux réunions des comités médicaux sur les dossiers sensibles.

- Solliciter les centres de gestion pour qu'ils proposent aux collectivités affiliées, une convention santé et sécurité au travail qui donne accès notamment au suivi médical, à la possibilité de faire appel à un ergonomiste ou à un psychologue du travail.
- Effectuer des expertises externes en fonction des troubles rhumatologiques, psychologiques ou autres. Des organismes spécialistes du maintien dans l'emploi, tels que les Sameth déjà évoqués, réalisent des audits sur les postes de travail et formulent des préconisations.
- Travailler sur l'ergonomie de conception et d'aménagement des postes de travail avant que les problèmes ne se posent.
- Veiller à la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.
- Solliciter le FNP. Le Fonds national de prévention de la CNRACL a pour mission d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de leur démarche d'amélioration de la santé et sécurité au travail. Pour cela, il peut contribuer au financement de mesures de prévention, à la condition que celles-ci fassent l'objet d'un véritable projet de prévention des risques professionnels et soient conformes au programme d'actions préalablement validé par les instances de tutelle du FNP.
- Développer l'organisation apprenante : repérer les éléments du contexte professionnel favorables à la mise en œuvre de situations d'apprentissage.

ÊTRE ATTENTIF AU MOMENT DU RECRUTEMENT INITIAL

- Fournir les fiches de poste (informant notamment des particularités de l'environnement de travail) aux médecins agréés, chargés d'établir la visite médicale de pré-recrutement pour le recrutement.
- Prévoir une véritable procédure d'accueil et d'intégration.
- Anticiper sur les difficultés à pouvoir être reclassé : lacunes sur les compétences clés, absence de polyvalence.
- Associer le chef de service à la définition de parcours de professionnalisation et l'accompagner à diversifier les compétences de l'agent (pas forcément liées à son emploi ou métier).
- Prévoir en amont, pour les métiers usants (animation, techniques, social, ...), des formations savoirs de base et un plan de formation en sensibilisant le chef de service sur l'utilité de l'élargissement des compétences non directement liées au poste actuel.
- Veiller à l'intérêt au travail par la valorisation et l'accompagnement dans un parcours de professionnalisation.

SE DOTER D'INDICATEURS D'ALERTE

La création d'indicateurs et leur suivi permet d'être en veille et d'organiser la prévention. Certains sont disponibles dans les bilans sociaux.

- Nombre d'accidents de service (analyse par la méthode de l'arbre des causes) et de maladies professionnelles (type et durée).
- Nombre d'arrêts maladie.
- Absentéisme.
- Nombre de visites médicales à la demande de l'agent.
- Analyse des fiches de visite médicale.

- Fréquence des candidatures sur des vacances de postes.
- Pyramide des âges.

L'analyse croisée de ces données pourra permettre de déceler des situations en amont

mais aussi de travailler sur la politique de GRH en dégageant une cartographie des métiers pouvant présenter un risque d'usure professionnelle et en définissant des plans d'actions adaptés.

S'APPUYER SUR LA RÉGLEMENTATION HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- Élaborer et actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels en démarche participative.
- Informer sur l'usage et la mise à disposition du registre de santé et sécurité au travail et organiser le suivi des informations recueillies.
- Organiser des visites de terrain conjointes, assistant de prévention/ médecin du travail.
- Établir les fiches individuelles de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité.
- Accompagner par la formation les agents exposés à des facteurs de pénibilité. Par exemple : prévoir des stages prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) en s'assurant de l'accompagnement sur le terrain des cadres de proximité, en formant des formateurs internes chargés de la formation PRAP auprès des agents de la collectivité.

SE DOTER DE COMPÉTENCES OU DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES EN INTERNE OU PAR LA MUTUALISATION

L'idée est de développer une approche pluridisciplinaire et partagée sur le reclassement et la prévention, en associant l'ensemble des acteurs concernés. Le service RH peut construire son propre système d'identification et de gestion des signaux d'alerte et étudier avec une instance transversale ou une commission technique interne pluridisciplinaire, les différentes situations individuelles.

Il est également important de se doter de compétences en orientation professionnelle. La délégation régionale du CNFPT peut vous accompagner dans le développement des compétences des agents de services RH.

Les possibilités de mise en place de « tutorat sénior » pourraient également être envisagées. Il s'agirait de repérer les postes libérés, à moyen terme, par des départs en retraite et proposer aux personnes concernées d'assurer le tutorat de l'agent reclassé. Plus globalement, cette possibilité de tutorat d'un agent

du service peut être examinée pour favoriser l'accueil et l'intégration de l'agent reclassé.

Certaines collectivités ont également mis en place des expériences innovantes pour faciliter le remplacement de l'agent reclassé sur le poste occupé : un apprenti est recruté et formé par l'agent lui-même pendant la durée du processus de reclassement. Ces démarches permettent une valorisation des compétences de l'agent qui va être reclassé.

Une solution est également à envisager : la possibilité de développer des actions de mutualisation au niveau des structures intercommunales pour élargir le champ des possibles en termes de postes proposés dans le cadre d'un reclassement.

Toutes ces mesures sont de nature à rassurer les services d'accueil, les agents reclassés mais également, les équipes du service d'accueil et celles du service précédent.

L'ACCOMPAGNEMENT PAR LA DRH ET L'ENCADREMENT DU PERSONNEL CONCERNÉ

PRENDRE EN CHARGE L'AGENT À RECLASSER

Avant d'analyser les compétences, il paraît utile d'identifier les difficultés d'ordre psychologique (faire le deuil du métier que l'on ne peut plus exercer), le stress occasionné par le changement, les contraintes personnelles et familiales et de prendre en compte ses difficultés d'ordre technique. Aider l'agent à renoncer à son ancien métier est une étape à ne pas sous-estimer. Cette phase de perte de l'ancien métier peut être facilitée par

des formations ou des groupes d'échanges. L'orienter au besoin vers les professionnels qui peuvent l'aider : médecin, psychologue, assistante sociale... Le CNFPT organise également ce type d'actions de formation visant à préparer au changement tous les agents susceptibles d'avoir à renoncer à tout ou partie de l'exercice de leur métier.

ANALYSER LES COMPÉTENCES DE L'AGENT POUR MIEUX L'ORIENTER

S'appuyer sur des outils, sur les avis et les évaluations de l'ancien chef de service.

Diverses possibilités peuvent être citées :

- élaborer une grille d'entretien sur le modèle du livret individuel de formation (LIF) pour dégager les compétences acquises grâce au parcours scolaire, professionnel et extra professionnel et repérer comment l'agent caractérise son identité professionnelle ;
- utiliser la partie « évaluation de la valeur professionnelle » du dossier entretien professionnel ;
- utiliser le répertoire des métiers territoriaux : par un travail d'identification successive, un ou plusieurs métiers du répertoire étant mis en correspondance avec les activités conduites sur l'ancien poste de travail ;

- proposer la participation à un atelier mobilité ou d'évolution professionnelle qui permet à l'agent de réaliser un bilan de sa situation professionnelle. Le recours au bilan professionnel en interne ou externalisé peut également permettre d'identifier les compétences acquises. La question du financement peut se poser. Un bilan de compétences peut aussi être demandé par l'agent. Sa prise en charge financière fait l'objet d'une négociation avec l'employeur qui, en cas d'accord, fait appel à un organisme agréé. Il convient de noter que le FIPHFP finance le bilan de compétences dans le cadre du reclassement.

Des périodes d'immersion permettant, sur une durée déterminée, les mises en situation avant la prise de poste sont organisées dans certaines collectivités.

QUELS POSTES PROPOSER ?

Plusieurs scénarios sont possibles :

- tous les postes ouverts au recrutement sont proposés, l'agent se positionne en fonction de ses compétences, de son grade ;
- certains postes sont dédiés prioritairement aux agents en reclassement de manière à pouvoir former les agents en amont ;
- des postes sont créés pour augmenter l'amplitude horaire (par exemple, dans certains

établissements accueillant du public), ces postes étant réservés à des agents en reclassement ;

- une mobilité externe est envisageable par exemple au sein de collectivités d'une même intercommunalité ou d'un même territoire (des mises à disposition peuvent être envisagées dans un premier temps pour sécuriser l'agent et la collectivité d'accueil).

AMÉNAGER LE POSTE

Le nouveau poste aura, en fonction de l'inaptitude de l'agent, besoin d'être aménagé. Les acteurs déjà évoqués précédemment pourront aider les services RH. Le FIPHFP attribue des aides financières plafonnées pour tout aménagement de poste d'un agent reconnu inapte à son poste de travail.

La mise en place d'un télétravail pendulaire pourra également être envisagée (les modalités de mise en place sont financées par le FIPHFP).

ORGANISER LA PROCÉDURE INTERNE DE RECRUTEMENT

Selon les cas, organiser une procédure de recrutement communiquée à tous, après avoir pris l'avis du chef de service ou préempter des postes dédiés au reclassement.

- Laisser la possibilité au chef de service de choisir entre plusieurs candidats tout en l'ayant informé de l'obligation de moyen faite à la collectivité.
- Demander un retour et une analyse du chef de service recruteur pour comprendre les raisons qui ont conduit éventuellement à ne pas retenir la candidature de l'agent.
- Selon les modalités de recrutement, préparer les agents à suivre la procédure (simulation/préparation à l'entretien de recrutement) afin de les mettre en confiance et surtout de prévenir les échecs.

FORMER L'AGENT

- Proposer assez tôt une formation sur des « fondamentaux » exploitables, quel que soit le poste (culture territoriale, accueil, bureautique...).
- Travailler des parcours de formation diversifiés.
- Les agents peuvent aussi se préparer à mener une enquête professionnelle visant à recueillir des informations sur le nouveau poste visé.
- Prévoir en amont des périodes d'immersion pour confirmer le projet.
- Organiser des mises en situation concrètes à travers des stages pratiques avec un tuteur. Des stages dans les services peuvent ainsi fournir l'occasion d'affiner ou de conforter des projets.
- Mettre en place et identifier des postes relais ou tremplins. Ils permettent d'acquérir des compétences pour ensuite occuper un poste définitif.
- Former en lien avec le nouveau poste lorsque celui-ci a été déterminé.

ACCOMPAGNER L'AGENT DANS SON CHANGEMENT DE POSTE

Le service RH s'attachera plus particulièrement à :

- organiser une visite du lieu où la personne va travailler avant la prise de fonctions ;
- utiliser la communication interne, voire la formation, pour favoriser les représentations positives des personnes reclassées : le terme « d'agent reclassé » devrait être banni ;
- prévoir une formation du tuteur dans l'hypothèse où il aura été désigné pour accompagner l'agent dans la nouvelle équipe de travail. Sur la formation, la délégation régionale du CNFPT peut vous accompagner.

Le responsable du service s'attachera plus particulièrement à :

- faciliter la prise de poste en étant attentif à la question de l'accueil de l'agent dans l'équipe. Dans ce cadre, il convient de noter que le CNFPT et le FIPHFP ont conclu une convention dont l'objectif est de développer des actions d'information et de formation pour l'ensemble des agents, pour favoriser, notamment en changeant le regard porté sur le handicap, l'insertion et le maintien dans l'emploi ;
- identifier avec lui des occasions, des situations d'agir ;
- suivre et accompagner l'agent dans la première étape ;
- impulser et mettre en œuvre un parcours d'intégration.

PROCÉDER À UN SUIVI ET À UNE ÉVALUATION

Faire un point au bout d'un mois puis régulièrement avec l'agent et le chef de service, en particulier sur les difficultés qui peuvent être encore rencontrées et envisager les mesures correctrices à engager pour y remédier. Deux autres temps à six et neuf mois semblent fortement recommandés pour évaluer notamment l'intégration de l'agent au sein du nouveau service et valoriser une procédure réussie.

Ce suivi régulier permettra à la collectivité de capitaliser et de communiquer.

À noter : construire un parcours de formation, adapter un poste, sensibiliser l'environnement professionnel sont autant de moyens que le FIPHFP peut financer aux collectivités pour maintenir leurs agents dans l'emploi.

Des étapes de cet accompagnement peuvent également être mises en œuvre en sollicitant les Sameth qui soutiennent les collectivités dans l'identification des leviers organisationnels, techniques et humains permettant à l'agent concerné de bénéficier des meilleures conditions de reclassement possibles.

ANNEXE

Le RUSST est un référentiel de gestion des risques professionnels mis à disposition de l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics, destiné à les aider à appréhender et à mettre en œuvre, de façon globale, leur démarche de prévention.

Le Registre unique de santé et sécurité au travail (RUSST) est issu d'une coopération entre des centres de gestion (Corrèze, Gers, Haute-Garonne, Haute-Vienne, Lot, Lot et Garonne, Pyrénées-Atlantiques) et trois communes (Limoges, Talence, La Teste de Buch). Cette démarche initiée en 2007 est soutenue par le fonds national de prévention de la CNRACL, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Ce document est amené à être actualisé régulièrement

Dix chapitres composent le RUSST :

1. La santé sécurité au travail dans la fonction publique territoriale.
2. L'évaluation des risques professionnels.
3. Les registres obligatoires au sens du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié.
4. Les registres d'aide à la gestion et à la vérification.
5. Les formations à la sécurité du travail.
6. Les autres écrits de la prévention.
7. Les accidents et les maladies professionnelles.
8. L'intervention des entreprises extérieures.
9. La prévention intégrée dans la gestion des ressources humaines.
10. L'indisponibilité, l'inaptitude physique et les situations de handicap.

Chaque partie propose une méthodologie pour constituer le registre unique de chaque organisation, des ressources et des documents types, ainsi que les références juridiques relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le chapitre 9 relatif à la prévention intégrée dans la gestion des ressources humaines propose, en annexe, des fiches métiers issues du répertoire des métiers territoriaux du CNFPT dans lesquelles sont décrits :

- les facteurs de risques professionnels ;
- les mesures de prévention ;
- les maladies professionnelles ;
- le suivi médical.

Pour l'heure, ce référentiel est disponible pour les fiches métiers de :

- Secrétaire de mairie, code répertoire des métiers territoriaux 02/A/02 ;
- Assistante/assistant de gestion administrative, code répertoire des métiers territoriaux 05/A/02 ;
- Jardinière/jardinier, code 16/C/18 ;
- Agente/agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers, code 06/C/17 ;
- Agente/agent de collecte, code 05/C/20 ;
- Chargée/chargé de la propreté des locaux, code 02/C/14 ;
- Agente/agent de restauration, code 11/D/24 ;
- Assistante/assistant éducatif petite enfance, code 06/D/23 ;
- Agente/agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, code 07/D/23 ;
- Policière/policier municipal, code 02/E/34 ;

Le RUSST est consultable et téléchargeable en ligne :

<https://www.cnracl.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/le-registre-unique-sante-securite-au-travail-russt>

Le registre unique de santé et de sécurité au travail (RUSST)

EN SAVOIR PLUS 

► RENDEZ-VOUS SUR :

WWW.CNFPT.FR, RUBRIQUE ÉVOLUER › L'ORIENTATION ET ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE › L'OFFRE DE SERVICE POUR LES PROFESSIONNELS
DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEURS › ACCOMPAGNER LES
AGENTS EN PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
T : 01 55 27 44 00 - F : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR
