

Prévention

Troyes (CCAS et Troyes Champagne Métropole)

Une unité de reclassement mutualisée pour accompagner les agents inaptes

Le problème

Comment répondre humainement et efficacement aux enjeux du reclassement en cohérence avec la gestion prévisionnelle des effectifs et la maîtrise de la masse salariale ?

Notre solution innovante :

Une unité de reclassement mutualisée est dédiée à l'accompagnement individuel des agents inaptes et une méthode à dynamique transversale permet de les inscrire dans un processus de mobilité professionnelle sur des postes vacants.

Les objectifs :

Accompagner l'agent tout en le laissant acteur de son parcours

Impulser une image positive des reclassements

Permettre à l'agent une seconde carrière et une reconversion professionnelle

Mobiliser les richesses internes dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs

La description de l'innovation :

- **Qui**

La Direction Générale mutualisée, la DRH, la DGS, les services, les agents.

Partenaires : Réseau Cap-emploi pour l'adaptation ergonomique des postes ; ADAPT pour l'emploi accompagné dans le cadre de handicap cognitif ou psychologique ; Fiphfp pour le financement de prestations handicap (prothèses auditives, adaptations des postes de travail...) ; le CNFPT pour diverses formations ; l'Institut Chanteloup avec une unité dédiée à l'accompagnement des agents souffrant de déficiences visuelles ; l'URAPEDA pour l'interprétariat en langue des signes française.

- **Pour qui**

Les agents déclarés inaptes, les collectivités, le service public

- **Quoi**

Créée dans le cadre de la politique de prévention, cette unité a pour finalité d'assurer et d'accompagner le maintien dans l'emploi des agents.

Elle est composée d'une coordonnatrice, d'acteurs RH essentiels (paie, service effectifs, référent maladie, préventeur, formation) ainsi que du médecin de prévention.

L'accompagnement individualisé, point central du projet, est bienveillant et en co-construction avec l'agent tout au long des différentes étapes.

Ainsi, dans le cadre d'une situation d'inaptitude, l'agent est orienté vers l'unité de reclassement. Un premier bilan, mené par la coordonnatrice, permet une analyse globale de la situation de l'agent : carrière, points forts, limites, restrictions médicales...

Sa situation est ensuite étudiée en unité de reclassement.

Dans un objectif de maîtrise de la masse salariale, les possibilités de reclassements sont prioritairement envisagées sur des postes vacants afin de limiter le recours aux affectations dites en « surplus » (le départ de l'agent reclassé entraînant une demande de remplacement).

Plusieurs phases d’immersions peuvent être mises en place afin d’identifier la meilleure opportunité pour l’agent mais aussi pour le service. Des bilans sont régulièrement effectués afin de consolider le parcours de l’agent.

A l’issue du reclassement, l’agent continue de bénéficier d’un suivi trimestriel continu.

- **Quand**

Depuis sa création en mai 2018, cette unité développe et adapte continuellement sa méthode afin de mieux accompagner les différents profils d’agents.

Les moyens humains et financiers

Une coordonnatrice, de formation infirmière et titulaire d’un diplôme universitaire en santé au travail, est affectée à temps complet sur cette mission « mutualisée Ville/Agglomération » pour animer l’unité de reclassement, accompagner les agents ainsi que les services.

L’évaluation de l’innovation

- **Impact :**

Depuis la création de l’unité, 16 reclassements se sont vus pérennisés avec succès, dont 62.5 % sur des postes vacants.

Depuis deux ans, l’image des reclassements s’est clairement améliorée.

Accompagnés, formés et placés sur des postes qui correspondent à leur profil, les agents reclassés déclarent s’épanouir dans leur nouvelle fonction.

Le service rendu à l’usager s’en trouve amélioré puisque ces agents sont réellement motivés par leur nouvelle affectation.

La pérennisation des reclassements est un réel gain pour la collectivité qui voit s’abaisser les coûts liés à la longue maladie, la diminution du recours aux postes en « surplus ».

- **Potentiel :**

Dans un contexte d’allongement des carrières, la question des reclassements est plus que jamais d’actualité.

De plus, cette démarche vient parfaitement s’articuler autour de la création récente des périodes de préparation au reclassement.

- **Bilan, suivi, évolution**

La récente règlementation instaurant la Période de Préparation au Reclassement a permis de constater l’adéquation de la méthode avec les besoins de la collectivité et la logique de qualité de vie au travail.

L’adhésion des encadrants et des agents s’accroît du fait des premiers résultats probants.

Elle s’étend désormais aux agents nécessitant une mobilité interne pour raison de santé.

Il est désormais possible d’accompagner un agent via l’unité de reclassement avant même que celui-ci ne soit déclaré inapte et ceci afin de limiter le recours aux arrêts maladies.

A terme, il est envisagé de pouvoir anticiper les secteurs à risque afin de développer le plus en amont possible, les mobilités pour raison de santé et former les agents à une seconde carrière, avec des effets attendus sur l’absentéisme et les vacances des postes.

3 Mots clés : Mutualisation – RH – Reclassement