



Décision n° 34 du 18 mai 2015

relative au reclassement des fonctionnaires suite à une inaptitude liée à leur état de santé

Les "Commissions de Reclassement Réadaptation et Réorientation" ou C3R, destinées à faciliter le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, qui avaient été mises en place par circulaire ministérielle du 20 janvier 1982 pour le département ministériel des PTT, sont remplacées par un dispositif qui affirme la volonté d'Orange de porter une attention particulière aux problématiques liées à l'état de santé de ses personnels, en particulier en favorisant une collaboration transversale pour trouver des solutions de reclassement.

Dans le cadre du contrat social et des dispositions prévues par le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris pour l'application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, Orange s'engage à proposer à tout fonctionnaire déclaré inapte à certaines fonctions un poste le plus compatible et le plus adapté à son état de santé.

Cet engagement de reclassement suite à une inaptitude du fonctionnaire peut se traduire par :

- l'adaptation de son poste de travail,
- la recherche d'un poste dans la même entité, dans son métier, ou dans un autre métier,
- la recherche d'un poste dans une autre entité dans son métier, ou dans un autre métier.

Une recherche de reclassement intervient obligatoirement après un avis d'inaptitude ou d'aptitude partielle du médecin du travail, du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

Le DRH de l'entité à laquelle appartient ce fonctionnaire est responsable de la recherche d'un nouveau poste adapté. En premier lieu, il recherche dans son entité et sur le même métier un poste en adéquation avec les préconisations du médecin du travail.

Saisine de l'Instance de Reclassement pour Inaptitude Liée à l'État de Santé (IRILES)

Pour toute situation de reclassement qui demande des recherches sur des métiers différents et/ou dans des entités différentes de l'entité d'origine, le DRH des Services Partagés du Territoire peut décider, sur proposition du DRH de l'entité d'origine, de confier la recherche d'un poste répondant aux préconisations du médecin du travail, à une Instance de reclassement pour inaptitude liée à l'état de santé (IRILES).

Présidence et composition

Le DRH des Services Partagés du Territoire assure la Présidence de l'Instance. Il peut la déléguer au DRH de l'entité d'origine en restant, dans tous les cas, garant du reclassement du fonctionnaire déclaré inapte.



L'IRILES réunira au minimum :

- le DRH de l'entité à laquelle appartient le fonctionnaire,
- le manager du fonctionnaire,
- le médecin du travail, qui a prononcé l'inaptitude.

En tant que de besoin, seront associées par le DRH des Services Partagés du Territoire, ou de son représentant :

- l'assistant social de l'entité à laquelle appartient la personne concernée,
- un ou plusieurs managers qui connaissent la personne
- un ou des conseillers de l'Orange Avenirs du Territoire,
- des DRH et managers d'autres entités du Territoire.

Avis de l'IRILES, décision et traçage

L'IRILES se réunit en tant que de besoin afin de proposer, dans les trois mois qui suivent la réception de l'avis d'inaptitude par le DRH de l'entité d'origine, une solution de reclassement qui réponde aux préconisations du médecin du travail ou du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

La décision de reclassement appartient au DRH des Services Partagés du Territoire après avis de l'IRILES. Elle est signée par le Directeur de l'entité dans lequel le reclassement peut être mis en œuvre.

En cas de proposition d'un nouveau poste et /ou d'une nouvelle entité, le fonctionnaire en reclassement est averti par courrier envoyé en recommandé avec avis de réception (LRAR). Il doit faire connaître son acceptation ou son refus motivé du poste proposé dans les 10 jours qui suivent la date de réception du courrier de proposition.

Si l'intéressé refuse le poste proposé tel qu'il lui a été communiqué par le Directeur de l'entité d'accueil, la procédure réglementaire suit son cours. En cas de refus de trois propositions successives, la procédure peut aboutir à la mise en retraite pour invalidité.

Une non-réponse ou la non-présentation au poste de reclassement peuvent être considérées comme un refus de reclassement.

Tous les échanges de courriers, et en particulier tous les courriers de proposition de reclassement ainsi que les réponses de l'intéressé, seront archivés pour justifier de toutes les démarches mises en œuvre par Orange.

Dans les accords signés par l'entreprise, extérieurs à la présente décision, qui font référence à la C3R, il convient désormais de lire IRILES en lieu et place de C3R.

Ces dispositions peuvent s'appliquer en tant que de besoin aux salariés de droit privé d'Orange.

Christine PETIT
Directrice des Services Partagés France