



cgtchutoulouse.fr



Hôtel-Dieu : 05.61.77.84.70
Purpan haut : 05.61.77.77.08
Purpan plaine : 05.61.77.10.88
Rangueil : 05.61.32.25.67
Larrey : 05.67.77.14.11
La Grave : 05.61.77.79.71
Garonne : 05.34.55.76.78
IUCT / Oncopole : 05.31.15.63.77
Fontaine Salée : 05.61.90.92.90

Mails / réseaux sur notre site

Restrictions médicales / RQTH : le CHU s'attaque aux plus fragiles !

Nous ne connaissons pas l'avenir, et personne n'est à l'abri de se retrouver un jour dans une situation avec des restrictions médicales. Les réformes des retraites successives, comme la réforme Touraine qui allonge le nombre d'annuités nécessaires pour éviter une décote, ou la réforme Borne qui repousse l'âge légal de départ, nous exposent plus longtemps encore aux contraintes de nos métiers.

Dans un contexte où nos conditions de travail se dégradent, nous risquons de devoir solliciter des aménagements de poste de plus en plus tôt.

Comment ça se passe ?

Lorsqu'un agent présente des restrictions médicales, la DRH vous convoque chez un médecin agréé afin « d'aller chercher un invalidité » (termes employés par un DRH) que ce soit à la fonction actuelle ou à l'ensemble des fonctions.

En cas d'inaptitude au poste ou à la fonction, **la Direction ne respecte pas ses obligations** légales en matière de maintien dans l'emploi.

En effet, **la réglementation impose** à l'employeur **d'aménager le poste** de travail ou, à défaut, de **proposer un autre poste compatible** avec l'état de santé de l'agent. Le **reclassement** ne peut intervenir qu'en **dernier recours**, et uniquement [à la demande de l'agent.](#)

Art 1 Décret n°89-379 du 8 juin 1989 :

*Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et **si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail**, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical en formation restreinte **peut affecter ce fonctionnaire dans un poste de travail correspondant à son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer ses fonctions.***

Au lieu de ça, la Direction exerce un véritable chantage : soit vous acceptez un reclassement, soit c'est la mise à la retraite d'office pour invalidité !

Reclassement

Perte de salaire : suppression prime AS, passage de cat. A ou B en cat C (stagnation grille indiciaire).

Si - de 17 ans de service actif : **perte de la reconnaissance de la pénibilité**, et donc l'impossibilité **de partir en retraite anticipée.**



Cette stratégie se révèle d'autant plus déloyale de la part de la Direction qu'elle s'accompagne, en parallèle, de la suppression des postes aménagés – notamment ceux d'agents d'accueil.

Par ailleurs, aucune politique de prévention sérieuse et efficace n'est mise en place pour limiter les atteintes à la santé liées à nos conditions de travail, en dépit des obligations légales en la matière.

Que pouvez-vous faire ?

Nous contacter pour être conseillé.e et défendu.e.

D'après la jurisprudence, l'**administration doit apporter la preuve** qu'elle a examiné la possibilité d'aménagement du poste (CAA de Nantes, 14 mars 2003 n°00NT01965).

Le reclassement ne peut se faire qu'à votre demande.

Dans le cas où vous demandez le reclassement, vous avez droit à un an de **Plan de Préparation au Reclassement (PPR)**. Pendant une année, vous percevez votre **salaire en totalité** et vous avez droit à un an de formation : au sein de l'établissement, dans un autre établissement, dans une formation qualifiante. Le but de ce PPR : préparer et qualifier l'agent pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

Article L826-2 du Code Général de la Fonction Publique

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Par dérogation, le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à la période de préparation au reclassement mentionnée au premier alinéa.

