



N° 93-2023

**ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 13 octobre 2023

RAPPORT

**SUR LE PROJET DE LOI DU PAYS PORTANT DISPOSITIONS DIVERSES EN MATIÈRE
DE RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE
DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE,**

*présenté au nom de la commission de l'économie, des finances, du budget et de la
fonction publique*

*par M^{mes} **Frangélica BOURGEOIS-TARAHU** et **Elise VANAA**,*

*Représentantes à l'assemblée de la Polynésie française,
Rapporteuses du projet de loi du pays*

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 7131/PR du 3 octobre 2023, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi du pays portant dispositions diverses en matière de ressources humaines au sein de la fonction publique de la Polynésie française.

Ce projet de texte propose de modifier les dispositions de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée, portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française relatives au reclassement et à la disponibilité d'office pour raison de santé des fonctionnaires.

I. Cadre réglementaire en vigueur

Le droit au reclassement des fonctionnaires

Il résulte d'un principe général du droit¹, applicable tant aux salariés qu'aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'une personne se trouve définitivement inapte physiquement à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de la reclasser dans un autre emploi ou dans un autre cadre d'emploi que le sien et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues, son licenciement.

Il ressort de ce principe que l'administration a une obligation de reclasser un fonctionnaire définitivement inapte à occuper son emploi. Il s'agit d'une obligation de moyens², et non de résultat. Aussi, l'administration doit mettre en œuvre les meilleurs moyens pour permettre un reclassement effectif du fonctionnaire. À ce titre, elle doit pouvoir justifier de la réalité des efforts déployés pour parvenir au reclassement. En cas d'impossibilité de reclasser un fonctionnaire définitivement inapte, l'administration est donc en droit de licencier l'intéressé.

Le droit au reclassement existe dans la fonction publique de la Polynésie française depuis l'adoption de la délibération de 1995 précitée³.

Le reclassement s'envisage lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas d'exercer des fonctions correspondant aux emplois de son grade. Il en est ainsi lorsqu'un aménagement de poste ou un changement d'affectation de l'agent sur un autre emploi correspondant à son grade s'avèrent impossibles, insuffisants ou inadaptés.

Le reclassement ne concerne donc pas les agents en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. Le reclassement est un dispositif appelé à intervenir au terme de ces congés, c'est-à-dire lorsque ces agents reprennent leurs fonctions.

L'article 82 du statut général de la fonction publique de Polynésie française précise que :

- ✚ Seuls les fonctionnaires reconnus inaptes, par suite d'altération de leur état de santé⁴, pouvaient prétendre à un reclassement.
- ✚ Le reclassement s'effectue soit par la voie de la promotion interne vers des cadres d'emplois supérieurs, équivalents ou inférieurs ; soit par la voie du détachement vers des cadres d'emplois équivalents ou inférieurs avec la possibilité d'intégrer ce cadre d'emplois à l'issue d'une période d'un an de détachement⁵.

¹ Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868, *Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle*.

² Cour administrative d'appel de Versailles, 21 janvier 2010, n° 08VE02377.

³ Une actualisation du cadre réglementaire du droit au reclassement a été opérée par la loi du pays n° 2022-37 du 5 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière de ressources humaines au sein de la fonction publique de la Polynésie française

⁴ Le fait de se référer à « l'état de santé » du fonctionnaire permet ainsi d'appréhender les inaptitudes physique et psychique

⁵ Cette période de détachement permet d'avoir un suivi adéquat entre l'état de santé des fonctionnaires inaptes et l'emploi sur lequel ils sont placés.

- ✚ Le reclassement passe aussi par un accompagnement de ces agents vers un nouvel emploi avec une période de préparation au reclassement avec traitement, d'une durée d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Afin que cet accompagnement se fasse sans heurt, il est prévu que les chefs de service et les directeurs d'établissements publics à caractère administratif ne peuvent s'opposer au placement d'un fonctionnaire auprès de leur organisme dans le cadre d'une période de préparation au reclassement ou à l'affectation d'un fonctionnaire au sein de leur entité à l'issue d'une procédure de reclassement.

- ✚ Il est renvoyé à une autre délibération de l'assemblée le soin de fixer les modalités d'application du reclassement. À noter que ces modalités d'application n'ont jamais été fixées entraînant ainsi une absence de mise en œuvre du reclassement depuis 1995.

La disponibilité des fonctionnaires

L'article 72 du statut général de la fonction publique de Polynésie française définit la disponibilité comme étant la position du fonctionnaire qui, placé hors de son cadre d'emplois d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Cette disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés de longue maladie.

Les cas et conditions de la mise en disponibilité, sa durée, ainsi que les modalités de réintégration des fonctionnaires intéressés à l'expiration de la période de disponibilité sont déterminés par la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 modifiée relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française.

L'article 32 de cette délibération précise que la mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie prévus par la délibération relative aux congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires⁶ et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire.

La notion de « *droits statutaires à congés de maladie* » englobe les congés de maladie, les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés pour maternité, ou pour adoption.

II. Présentation des modifications proposées

Le présent projet de loi du pays — qui a fait l'objet d'un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique dans sa séance du 4 juillet 2023 — propose d'une part, dans un souci de lisibilité et d'harmonisation du droit, de modifier l'article 72 précité du statut général afin de mettre en cohérence la nature des congés permettant de placer en disponibilité d'office prévue à cet article avec celle prévue à l'article 32 de la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995.

D'autre part, le projet de texte propose d'adapter le cadre réglementaire du reclassement en raison la future mise en œuvre de la procédure de reclassement qui sera prévue par un projet de délibération⁷.

À noter que l'absence de mise en œuvre du reclassement pour inaptitude peut présenter un impact tant sur le plan humain (*accroissement de la fréquence et de la durée des absences pour congés de maladie, source de stress, démotivation, etc.*) que sur le plan professionnel (*désorganisation des services du fait de l'imprévisibilité des absences, recrutement temporaire pour effectuer des remplacements*).

Conscient de cette absence de cadre réglementaire, le service de médecine professionnelle et préventive s'est adapté et a établi des avis d'aménagement de poste. Entre 2021 et 2023, 86 avis d'aménagements de poste ont été rendus. Parmi ces 86 avis, nombreux concernent des fonctionnaires relevant

⁶ Délibération n° 95-220 AT du 14 décembre 1995

⁷ Le projet de délibération a été également joint à la saisine du gouvernement ainsi qu'une étude d'impacts du dispositif proposé par le présent projet de loi du pays

de la filière technique et exerçant des métiers physiquement exigeants qui seraient donc susceptibles de bénéficier d'un reclassement.

Aussi, il est proposé d'apporter les modifications suivantes :

- ✚ Le degré d'inaptitude permettant un reclassement du fonctionnaire est précisé. En effet, les inaptitudes peuvent être temporaires ou définitives. Parmi les inaptitudes définitives, il y a celles relatives à l'exercice « *de toutes* » fonctions — dans ces cas, le fonctionnaire est dans l'incapacité permanente de travailler — et celles relatives à l'exercice « *des* » fonctions — dans ces cas, le fonctionnaire est encore en capacité de travailler dans d'autres fonctions et pourra donc bénéficier d'un reclassement.
- ✚ L'accès à des emplois de cadres d'emplois supérieurs, équivalents ou inférieurs par la voie de la promotion interne est supprimé afin de conserver l'esprit inhérent de cette voie qui est la « progression de carrière ».
- ✚ Le reclassement ne se fera désormais que vers un cadre d'emplois de catégorie équivalente ou inférieure par la voie du détachement. Ceci permettra de répondre au besoin de réactivité nécessaire à la gestion des fonctionnaires reconnus inaptes. Il s'agit ici de favoriser le retour rapide du fonctionnaire vers un emploi en adéquation avec ses compétences, ses potentialités et son état de santé.
- ✚ À l'heure actuelle, le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par le fonctionnaire reconnu inapte. Afin d'éviter tout blocage dans cette procédure et de gérer de manière efficiente la situation de ces fonctionnaires, il est introduit une dérogation permettant à l'administration d'engager la procédure de reclassement en l'absence d'une telle demande. En cas de désaccord du fonctionnaire, celui-ci pourra saisir la juridiction administrative compétente.
- ✚ Conformément au principe général du droit précité, en cas d'impossibilité de reclasser un fonctionnaire définitivement inapte, l'administration est en droit de licencier l'intéressé. Il est donc proposé de rajouter une disposition permettant à l'administration d'opérer un tel licenciement après avis de la commission administrative paritaire compétente. En conséquence, sont également prévues des modifications de coordination concernant les dispositions relatives aux cas de saisine des commissions administratives paritaires et du Conseil supérieur de la fonction publique ainsi que celles relatives à la cessation de fonction d'un fonctionnaire.

* * * * *

Examiné en commission le 13 octobre 2023, et suite à des échanges figurant au compte-rendu, le projet de loi du pays portant dispositions diverses en matière de ressources humaines au sein de la fonction publique de la Polynésie française a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.

En conséquence, la commission de l'économie, des finances, du budget et de la fonction publique propose à l'assemblée de la Polynésie française d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.

LES RAPPORTEURES

Frangélica BOURGEOIS-TARAHU

Elise VANAA