

LA DECISION

La phase de décision permet d'aboutir à la validation de la solution envisagée en prenant en compte l'aspect raisonnable de celle-ci à la fois pour le salarié, l'équipe (pour éviter la surcompensation) et l'employeur (en matière de coûts financiers et humains). Cela suppose que la solution puisse être itérative et qu'un droit à l'échec soit possible en incluant le fait que certaines solutions soient temporaires.

Les situations problématiques vont naître de la réduction (objective ou non) du champ des possibles du côté des employeurs, de la non optimisation des aides du FIPHFP, de la non mobilisation d'acteurs locaux et/ou de dispositifs externes qui permettraient de rendre raisonnable la compensation et des freins individuels rencontrés par les agents.

Plusieurs situations problématiques peuvent être rencontrées à cette phase :

- Absence de synergies inter fonctions publiques
- Faible niveau de qualification des personnes à reclasser
- Faible sollicitation des aides du FIPHFP
- Freins individuels liés aux agents
- Le reclassement comme unique solution
- Méconnaissance des acteurs locaux
- Mise en place d'aménagements uniquement techniques

Freins individuels rencontrés par les agents

Plusieurs freins, subjectifs et objectifs peuvent intervenir au moment de la décision du point de vue de l'agent, premier concerné par la solution trouvée :

Le deuil du métier ou du statut : le processus de deuil peut avoir été enclenché par l'agent mais l'empêcher d'accepter la décision prise.

L'impact financier des temps partiels et des reclassements statutaires : pertes de primes dans le cas d'un reclassement de catégorie A à B

Le manque de mobilité des agents, qui est d'autant plus problématique lorsque la taille de la structure est restreinte ou lorsque les structures qui pourraient offrir des possibilités de reclassement dans la même fonction publique sont très éparpillées géographiquement.

Compte tenu de ces freins, le nombre de postes qui peuvent être proposés est de fait très limité.