

Docteur Jean-Yves MASSIMELLI
Service Prévention Santé au Travail
Hôpital Pasteur 2

Nice, le 12 mars 2026

Affaire suivie par :
Direction des Ressources Humaines
Référence : RB/HB/ND/15-2026

Docteur,

J'ai pris connaissance avec attention de votre courriel en date du 2 mars 2026 relatif à la situation d'agents déclarés aptes à la reprise du travail sous réserve d'aménagements de leur poste ainsi que de la proposition que vous avez souhaité m'adresser.

Je souhaite en premier lieu vous remercier ainsi que le Service de Prévention et de Santé au Travail pour sa contribution à cette thématique essentielle au sein d'un établissement public de santé.

Je partage, ainsi que la gouvernance de l'établissement, votre volonté d'œuvrer pour le bien-être au travail de tous les professionnels de l'établissement, et notamment des agents fragilisés par une problématique de santé. Le reclassement d'un(e) professionnel(le) confronté(e) à un problème de santé est une obligation légale mais aussi un objectif que nous partageons pleinement.

Cet objectif est d'ailleurs un objectif institutionnel prioritaire. Pour rappel, il est repris au sein de l'axe 3 du Projet Social du Projet d'Établissement 2025 – 2030.

Le premier projet de cet axe 3 concerne ainsi le maintien dans l'emploi, thématique qui constitue une des ossatures de la politique des ressources humaines de l'établissement, **que je n'ai de cesse de promouvoir et de soutenir depuis mon arrivée au sein du CHU de Nice.**

Dans cet esprit, la gouvernance de l'établissement a réactivé la Commission Emploi Santé (CES) dont l'objet est d'examiner les situations individuelles des professionnels de manière attentive, personnalisée et pluridisciplinaire. **Cette instance réunit, à un rythme que j'ai souhaité mensuel, l'ensemble des médecins du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST), les cadres concernés de la Direction des Ressources Humaines ainsi que la Directrice adjointe des RH.**

C'est ici, vous en conviendrez certainement, une action qui vise à apporter une réponse personnalisée et donc la plus adaptée possible aux agents concernés par un reclassement.

Direction générale

Je suis convaincu que l'efficacité et la pertinence de l'action du CHU sur ce point découlent d'un accompagnement ciblé des professionnels comme des pôles concernés.

Aussi, dans cette logique, la composition de cette commission a été élargie à des représentants des pôles, avec la participation de deux responsables administratifs et de deux responsables soignants de pôle. Cet élargissement vise, vous l'aurez compris, à identifier des postes de reclassement qui correspondent au plus près des besoins des agents concernés.

Cette composition pluridisciplinaire fait ses preuves. Depuis plusieurs mois, la plupart des situations faisant l'objet d'une instruction au sein de la CES donnent lieu à la formalisation de propositions rapides et concrètes de reprise, en tenant toujours compte de l'intérêt supérieur de l'agent afin de lui permettre de réintégrer avec un accompagnement sur-mesure.

Le rôle du service de prévention et de santé au travail est essentiel non seulement dans le conseil apporté à l'institution mais également dans l'accompagnement des professionnels, qu'il s'agisse des agents concernés par une reprise d'activité ou des cadres amenés à organiser et accompagner ces reprises au sein de leur équipe.

À cet égard, et conformément aux préconisations de votre service, les rendez-vous de liaison ont été mis en place afin de maintenir le lien avec les agents en arrêt de travail et de préparer les conditions de leur retour.

Au quotidien, le secteur Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) de la DRH propose l'organisation de temps d'échanges à la demande des agents en situation de reprise, en associant – lorsque cela est nécessaire – un médecin du travail et un représentant du pôle concerné afin de répondre au mieux aux interrogations qui pourraient survenir.

Tout est ainsi entrepris pour faciliter le processus de reprise ce qui permet au CHU de NICE de disposer d'un dispositif de maintien dans l'emploi parmi les plus efficaces des CHU. Depuis 2023, c'est ainsi que plus de 200 professionnels de l'établissement ont pu bénéficier d'une solution adaptée et pérenne.

S'agissant de la situation actuelle, comme cela a été évoqué en votre présence lors de la dernière Commission Emploi Santé du 4 mars 2026, 29 situations ont fait l'objet d'une analyse approfondie. Pour rappel :

- Deux situations ne relèvent pas de la CES.
- Deux situations sont actuellement en attente de l'avis du conseil médical départemental, instance indépendante.

Sur 25 agents effectivement aptes à la reprise :

- Deux agents sont contactés pour l'enclenchement d'une période de préparation au reclassement (PPR) ;
- Deux agents pourraient prochainement être réintégrés sous réserve de confirmation de l'avis d'aptitude par vos services ;
- Un agent a fait valoir une demande de mobilité extérieure à l'établissement
- Un agent va être réintégré tout prochainement sur le poste occupé avant son arrêt de travail

Direction générale

- Pour les autres situations en cours de traitement, des mises en relation avec les pôles sont actuellement programmées ainsi que des rendez-vous de liaison en lien avec votre service

La situation du CHU de Nice ne présente aucune atypie avec les autres établissements de santé. La thématique de maintien dans l'emploi constitue un des piliers de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences et mobilise de nombreux acteurs de l'établissement, avec le souci constant de vous associer de manière forte à toutes les actions entreprises.

Le dispositif mis en place par le CHU de Nice fait ses preuves tant en termes de réactivité, d'accompagnement personnalisé ajusté à chaque situation particulière.

Vous y prenez votre part comme la Direction des Ressources Humaines également.

En revanche, votre proposition de placer des agents en « sureffectif », pour reprendre le terme que vous employez, n'est juridiquement pas possible.

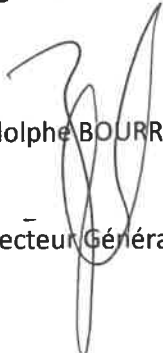
Dans la continuité de nos échanges ainsi que des échanges que vous avez pu avoir avec la Direction des Ressources Humaines sur ce point, je souhaite vous rappeler que la notion de *sureffectif* ne correspond à aucune notion juridique ou réglementaire.

Vous considérez qu'un agent doit être placé en *sureffectif* dans un service sans qu'importe l'absence d'emploi vacant sur lequel le CHU pourrait affecter l'agent. Un agent titulaire comme contractuel occupant un emploi permanent doit juridiquement occuper un poste vacant, conformément aux règles statutaires qui encadrent la gestion des effectifs. Je n'ai ici aucune prise sur cette règle de gestion de la fonction publique.

Dans ce cadre, la recherche de solutions d'affectation compatibles avec la réglementation et les recommandations médicales nécessite un travail étroit avec les pôles et une analyse au cas par cas des possibilités d'aménagement. Ce sont les principes qui guident notre action quotidienne au service des professionnels de l'établissement et des patients. En tant que responsable du SPST, vous prenez part à ces actions en formalisant des avis et de recommandations d'aménagement de poste conformément aux dispositions du code du travail.

Je reste bien entendu à votre disposition pour poursuivre ces échanges.

Je vous prie d'agréer, Docteur, l'expression de mes salutations distinguées.



Rodolphe BOURRET
Directeur Général