

L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

C O R R E S P O N D A N C E H E B D O M A D A I R E

La réactivation des mesures du confinement pour la garde d'enfants

La circulaire du Premier ministre du 1er septembre dernier sur les conditions d'emploi liées à la circulation du virus SARS-COV 2 ne traite pas de la garde des enfants. Dans un communiqué de presse du ministère de la Santé du 9 septembre, le gouvernement s'engage à garantir un niveau de rémunération aux parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été étant réactivées, les parents qui sont dans l'impossibilité de télétravailler pourront bénéficier d'un revenu de remplacement dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement : les salariés du secteur privé seront placés en situation d'activité partielle, les travailleurs indépendants et contractuels de droit public bénéficieront d'indemnités journalières après avoir déposé leur déclaration sur la plateforme declare.ameli.fr, et les fonctionnaires placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), ce qui entraîne le maintien de la rémunération (le gouvernement ayant engagé, pendant le confinement, les employeurs à conserver le régime indemnitaire).

Cette indemnisation pourra bénéficier à un parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

Les dispositifs d'indemnisation permettront ainsi de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1er septembre 2020.

15 SEPTEMBRE 2020
N° 1688

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un exercice normal du pouvoir hiérarchique exclut tout harcèlementpage 2

RÉMUNÉRATIONS

Astreinte : le déplacement vers le lieu de travail est un travail effectifpage 3

CARRIÈRE

La valeur professionnelle ne doit pas être indexée sur un changement d'élupage 4

DISCIPLINE

Des refus récurrents des règles d'organisation du service justifient un mois d'exclusionpage 5

DOSSIER

La scission du cadre d'emplois des techniciens paramédicauxpages 6 à 8

Nouveau : FIL INFO
Recevez, chaque jour,
une information juridique ou
réglementaire gratuite par mail.
Inscription :
www.editionssorman.com



Une inaptitude partielle ne justifie pas un refus d'embauche

Les employeurs ne peuvent pas opérer de discrimination (in)directe entre les agents en raison de leur santé (art. 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et art. 136, loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Mais tous doivent remplir les conditions d'aptitude exigées par les fonctions compte tenu des possibilités de compensation de leur handicap. Un médecin agréé doit certifier qu'ils ne sont pas atteints d'une infirmité ou d'une maladie, ou que celles-ci sont compatibles avec les fonctions (art. 2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 et art. 10 du décret n° 87-602 du 30/07/1987).

Cette appréciation porte sur la capacité du candidat, estimée au moment de l'admission, aux fonctions auxquelles son cadre lui donne accès ou auxquelles il postule. Elle peut s'appuyer sur les conséquences de l'évolution prévisible d'une affection déclarée, mais doit tenir compte des traitements qui permettent de la guérir ou d'en bloquer l'évolution (CE n° 299943 union générale des syndicats pénitentiaires CGT du 6 juin 2008).

Dans une affaire, 3 femmes saisissent le Défenseur des droits du rejet de leur candidature sur un CDD d'infirmière ou d'adjointe administrative pour inaptitude au port de charges lourdes, à des maintenances ou à l'exposition à certains risques infectieux.

Or, le médecin agréé les déclare apte avec réserves, le Défenseur rappelant que cette aptitude s'apprécie au regard de l'ensemble des tâches pouvant être confiées (CE n° 108772 M. X du 19/12/1994), même si le juge avait ainsi validé un refus de titularisation.

À retenir : une aptitude avec réserves ne permettait pas à l'hôpital de rejeter les 3 candidatures sans discrimination.

Défenseur des droits décision n° 2019-198 du 24 juillet 2019.

Un exercice normal du pouvoir hiérarchique exclut tout harcèlement

■ Les fonctionnaires bénéficient, à raison de leurs fonctions, d'une protection de l'employeur à la date des faits en cause, indépendamment des règles fixées par le code pénal. Il doit notamment les protéger contre les actes de harcèlement et réparer le préjudice qui a pu en résulter (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). En effet, aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlements qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi). Dans une affaire, un secrétaire administratif du ministère de l'Intérieur occupe successivement les postes de responsable de la cellule logistique au service de gestion opérationnelle jusqu'au 30 mai 2011, de chef du bureau des amendes forfaitaires jusqu'au 25 juin 2012, puis de chef du bureau central des contraventions. En février 2013, il est en congé de maladie pour dépression, puis en congé de longue maladie et de longue durée le 2 janvier 2014. En décembre 2015, il réclame réparation d'un harcèlement moral entre 2010 et 2013 de la part de certains agents sous sa responsabilité et de son supérieur.

Il appartient à l'agent qui s'estime victime de harcèlement de présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Dans son évaluation, le juge tient compte des comportements de l'intéressé et de l'auteur présumé, mais la nature même du harcèlement exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en sont résultées, et son préjudice doit intégralement être réparé.

Des réaffectations justifiées

S'agissant du harcèlement de ses subordonnées, le dossier montre que le fonctionnaire a, de sa propre initiative, sollicité en 2011 un changement de poste en raison d'importantes difficultés relationnelles avec les 3 agents sous son autorité comme responsable de la cellule logistique. Ses entretiens d'évaluation montrent qu'il a ensuite rencontré des problèmes d'intégration et relationnels lors de son affectation. Ces changements, justifiés par la nécessité de mettre un terme aux difficultés qu'il rencontre, n'ont donc pas été motivés par des considérations étrangères au service, mais relevaient au contraire d'un exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Il estime ensuite avoir été mis à l'écart et cantonné à des tâches de saisie informatique. Mais son affectation, en 2012, au bureau central des contraventions, est bien un emploi de catégorie B comportant l'encadrement de 2 personnes.

Attention : enfin, les comportements vexatoires évoqués ne sont pas davantage établis. Une « agression » verbale humiliante en février 2013 de son chef de service n'est corroborée par aucun témoignage, et son placement, pour syndrome anxio-dépressif réactionnel à des difficultés professionnelles, en maladie ordinaire, puis longue maladie et longue durée, ne démontre pas un harcèlement. CAA Nantes n° 18NT01646 M. C du 9 juillet 2019.

La non reconduction du contrat ouvre droit à chômage

■ Sont involontairement privés d'emploi, les agents licenciés pour tout motif (hors l'abandon de poste ou la démission après un détachement sur emploi fonctionnel). S'y ajoutent notamment les agents dont l'employeur ne renouvelle pas le contrat.

Y sont assimilés les agents démissionnaires pour un motif légitime au sens des mesures d'application du régime chômage ou ayant refusé le renouvellement de leur engagement pour un motif lié à des considérations personnelles, ou une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur (articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020).

Il appartient à l'employeur d'apprécier les motifs de départ (voir CE n° 215499 commune de Bouc Bel Air du 1er octobre 2001 pour une démission et CE n° 229251 CCAS de Puyravault du 13 janvier 2003 sur le refus de renouvellement du contrat).

Dans une affaire, une secrétaire de mairie, recrutée du 3 mai 2010 au 1er mai 2014, réclame des allocations de chômage que lui refuse le maire, considérant que la rupture du contrat lui est imputable, l'engagement ayant été tacitement reconduit pour 2 ans le 2 mai et l'agent ayant démissionné le 6 mai. Mais la seule circonstance qu'il ait eu un entretien avec la salariée la veille et qu'elle lui ait restitué les clés de la mairie le 9 ne saurait révéler une reconduction tacite. D'ailleurs, les 140 euros payés en mai 2014 correspondent à des heures supplémentaires effectuées en avril.

Une privation involontaire d'emploi

En l'absence d'éléments permettant de conclure que l'agent a démissionné après avoir refusé une proposition de renouvellement de son contrat, c'est bien la commune qui a mis un terme à l'engagement, et la femme a été involontairement privée de son emploi à compter du 6 mai. Inscrite comme demandeur d'emploi jusqu'au 31 janvier 2016, elle avait bien droit à des allocations de chômage. Rappelons en effet qu'ont droit à l'allocation de chômage, les contractuels involontairement privés d'emploi, aptes au travail, qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et recherchent un emploi (articles L. 5422-1 et L. 5424-1 du code du travail). L'intéressée ayant régulièrement assuré des missions d'intérim en 2014 et 2015, et ayant été inscrite comme demandeur d'emploi du 6 mai 2014 au 31 janvier 2016, elle a bien recherché un emploi pendant sa période de chômage (article L. 5421-3 du code).

Attention : si l'absence de mention des délais et voies de recours contentieux ne permet pas de les opposer à l'agent (article R. 421-5 du code de justice administrative), le principe de sécurité juridique s'oppose à une contestation indéfinie d'une décision individuelle notifiée à son destinataire ou dont il a eu connaissance. Sauf circonstances particulières, ce délai ne peut pas excéder un an à compter de la date d'une décision expresse notifiée ou dont il a eu connaissance. Dans l'affaire, la femme a connaissance le 22 mars 2016 de la décision du 13 février 2015 lui refusant les allocations. Ayant présenté un recours gracieux le 22 mars 2016, son recours contentieux enregistré le 24 mai n'était pas tardif.

CAA Nantes n° 18NT00244 commune de Saint-Loup-sur-Cher du 18 octobre 2019.

Astreinte : le déplacement vers le lieu de travail est un travail effectif

L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition immédiate de son employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité pour être en mesure d'effectuer un travail, l'intervention constituant un travail effectif, comme, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de d'emploi (décret n° 2005-542 du 19 mai 2005).

Dans une affaire, un agent de maîtrise de la direction des routes réclame le paiement des heures de trajet réalisées au cours des périodes d'astreinte entre son domicile et le début de parcours des patrouilles qu'il doit effectuer avant sa prise normale de fonctions.

Le département considère que le paiement est subordonné à ce que l'intervention présente un caractère inopiné ou aléatoire, mais aucun texte ne le prévoit.

Pour surveiller la viabilité des routes dont il a la responsabilité, notamment en période hivernale, et en fonction des prévisions météorologiques, les services territoriaux peuvent mobiliser des agents dans les périodes d'astreinte pour réaliser des patrouilles d'1h30 débutant en général à 4h30. Ces patrouilles décidées la veille sont annoncées au plus tard à 15 heures aux agents, qui disposent alors d'un véhicule de service pour se rendre de leur domicile au lieu de départ du circuit.

À retenir : même si les patrouilles sont programmées et se terminent avec la prise de service, les agents doivent rester à leur domicile ou à proximité avant leur début, le département reconnaissant qu'ils peuvent être mobilisés exceptionnellement en plus de ces horaires. L'agent avait donc bien droit à la rémunération de ses déplacements. CAA Lyon n° 17LY01874 département de Saône-et-Loire du 9 juillet 2019.

Un enfant né sans vie peut justifier un congé de maternité

■ **Dans les 3 fonctions publiques, les fonctionnaires bénéficient d'un congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par le régime général de sécurité sociale** (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ainsi, le congé de maternité débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après. Pour le 3^e enfant, ces durées sont de 8 et 18 semaines si la femme ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou si la femme a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables (articles L. 331-3 et 4 du code de la sécurité sociale). Dans une affaire, une professeure certifiée demande un allongement du congé de maternité pour sa 3^e grossesse que lui refuse le DRH du rectorat le 31 mai 2013, avant de se raviser le 23 septembre.

En effet, elle a accouché d'un enfant sans vie le 20 octobre 2010, comme l'établit l'acte dressé par l'officier d'état civil.

Selon le code civil, si un enfant est décédé avant que sa naissance n'ait été déclarée à l'état civil, l'officier établit un acte de naissance et un acte de décès sur production d'un certificat médical indiquant que l'enfant est né vivant et viable, et précisant les jours et heures de sa naissance et de son décès. À défaut de certificat médical, il établit un acte d'enfant né sans vie et l'inscrit à sa

date sur les registres de décès avec les jours, heure et lieu de l'accouchement notamment. Mais l'acte ne permet pas de savoir si l'enfant a vécu ou non (article 79-1 du code), ni donc s'il était né viable.

Or, le DRH a déduit de l'acte d'enfant sans vie, que lui a transmis l'enseignante, qu'il n'était pas né viable, alors que l'acte ne préjuge en rien de cette viabilité. Ce faisant, il a commis une erreur de droit.

Reste la question de l'indemnisation que sollicite l'intéressée. Elle réclame la compensation de la perte de traitement qu'elle estime avoir subi puisque son congé de maternité a débuté le 14 juin au lieu du 31 mai. Mais le recteur a régularisé sa situation et même inclus un congé supplémentaire pour grossesse pathologique avec un traitement de 13 jours.

Attention : *reste un éventuel préjudice moral que la femme lie à 2 arrêts de travail de mai 2013, l'un faisant état de contractions en position debout prolongée et l'autre, de février 2014, évoquant des syndromes dépressifs. Mais ils ne définissent pas la cause de symptômes apparus plusieurs mois après le refus d'un congé de maternité prolongé et n'établissent pas un lien de causalité entre l'illégalité et son préjudice moral.*

CAA Douai n° 17DA01335 Mme D du 8 juillet 2019.

La valeur professionnelle ne doit pas être indexée sur un changement d' élu

■ **L'appréciation de la valeur professionnelle des agents se fonde sur un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct donnant lieu à un compte-rendu, qui s'est substitué à la notation établie par l'employeur** (article 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Sous l'empire de ce dispositif qui comportait une appréciation littérale et une note sur 20, le maire nouvellement élu attribue 5/20 à la secrétaire de mairie pour 2014, estimant « qu'elle avait fait preuve d'une collaboration réduite au strict minimum et déformé ses propos auprès des administrés pour lui nuire ». La femme dément ces allégations et se prévaut d'une note de 19,99/20 l'année précédente, d'appréciations retraçant son professionnalisme et sa discrétion et concluant à une proposition d'avancement, outre les appréciations très favorables du maire qui la recrute en juin 2015.

La commune oppose seulement une déclaration de sinistre, un extrait du cahier de correspondance et un courrier du syndicat national des secrétaires de mairie pour justifier l'appréciation. Elle joint l'attestation de

2 anciens adjoints non datée relayant les propos du maire évoquant sans précision un manque de collaboration manifeste pour le gêner et ralentir l'action de l'équipe municipale.

Pour la cour, ces éléments n'établissent en rien la réalité des griefs évoqués alors que l'ancien maire et celui de sa nouvelle commune apprécient pleinement ses services. À supposer même que l'investissement de la femme en 2014 ait fait défaut en raison de difficultés relationnelles avec le nouveau maire, l'appréciation littérale est entachée d'erreur de fait et la diminution de la note de 15 points, d'erreur manifeste d'appréciation.

À retenir : *cette décision rendue sous l'empire d'un dispositif qui confiait l'établissement de la notation à l'employeur rappelle utilement qu'un changement d'exécutif ne saurait, à lui seul, modifier la valeur professionnelle d'un agent au terme d'une année de service.*

CAA Bordeaux n° 16BX01041 comme d'Arneguy du 25 juin 2018.

Des refus récurrents des règles d'organisation du service justifient un mois d'exclusion

■ **Le fonctionnaire est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et doit se conformer aux instructions de son supérieur, sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, une faute dans l'exercice de ses fonctions l'exposant à une sanction** (articles 28 et 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Les sanctions sont réparties en 4 groupes dont le 3e comporte l'exclusion pour une durée de 16 jours à 2 ans (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire exclut 1 mois, le 29 mars 2016, un adjoint technique de 2e classe affecté à l'entretien des plages. Une réorganisation du service « mer et littoral » chargé de la propreté des plages concédées à la commune impose un regroupement des agents à 5 heures le matin, et à midi en période estivale, pour vérifier leur présence, les informer des missions du jour, contrôler la réalité du service et recueillir leurs observa-

tions, le départ vers le lieu de travail s'effectuant en binôme à partir de ce point de ralliement, avec un véhicule pour le transport du matériel.

Or, les mois d'août et septembre 2015, l'intéressé est absent à l'embauche du matin et à la fin de son service à au moins une vingtaine de reprises malgré des mises en garde, empêchant son responsable de s'assurer du respect des horaires et de la bonne exécution de ses missions, et de lui transmettre les instructions nécessaires.

Il reconnaît, dans un courriel au président du conseil de discipline en janvier 2016, se rendre parfois directement sur son poste de travail pour contrôler la plage, permettre au saisonnier de prendre ses fonctions et l'aider au nettoyage, mais souligne que son responsable n'a relevé aucune absence irrégulière sur son lieu de travail. Cependant, ce dernier reconnaît aussi que le fonctionnement demandé par la mairie n'est pas compris ni appliqué par tous les agents de son unité.

Un refus d'obéissance caractérisé

En estimant que l'adjoint technique avait fait preuve de retards et d'absence récurrents au moment de l'embauche du matin et à la fin de son service, le maire ne s'est pas fondé sur des faits inexacts. Même si l'adjoint technique s'estime investi dans ses missions, cela ne justifie pas son refus répété de se conformer aux règles d'organisation de la structure. Cette attitude caractérise en réalité des refus d'obéissance portant atteinte au bon fonctionnement des services techniques de la mairie qui rendent aléatoire la transmission des consignes et plus difficiles la vérification de sa présence et le contrôle de la bonne exécution de ses missions. Ce comportement était bien de nature à justifier une sanction disciplinaire et, en retenant une exclusion d'un mois, le maire n'a pas prononcé une mesure disproportionnée.

La cour refuse, par ailleurs, de considérer que l'entretien auquel l'a convoqué son responsable le 2 octobre 2015 pour obtenir toutes explications utiles sur son comportement constitue à lui seul une autre sanction, qui aurait rendu irrégulière l'exclusion, aucun agent ne pouvant être sanctionné à 2 reprises pour les mêmes faits.

Formellement, l'employeur doit informer par écrit l'agent de la procédure disciplinaire engagée, lui préciser les faits reprochés et lui indiquer la possibilité d'ob-

tenir la communication intégrale de son dossier au siège de la mairie et la possibilité de se faire assister des conseils de son choix. Le fonctionnaire peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister. Il peut demander le report de l'affaire au conseil, qui statue à la majorité des membres présents (articles 4 et 6 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

La cour rappelle que le respect des droits de la défense, ainsi garantis par le décret, se substitue à toute autre exigence et notamment à celle d'un entretien préalable. Dans l'affaire, l'impossibilité pour lui de se rendre à un tel entretien parce que la convocation lui aurait été adressée alors qu'il était en congé est sans influence sur la légalité de la sanction.

Rappel : *la procédure disciplinaire n'est, par ailleurs, pas incompatible avec son congé pour accident suite à une chute dans un escalier le 12 janvier 2016 qui a entraîné un arrêt de 8 jours, cette circonstance ne le soustrayant pas aux obligations incombant à tout fonctionnaire en activité et ne faisant pas obstacle à la poursuite de la procédure. Au demeurant, il n'a pas demandé de report de la séance et a pu présenter devant le conseil de discipline toutes observations utiles.*

CAA Marseille n° 18MA01673 M. E du 26 avril 2019.

La scission du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux

Avec la requalification de certains métiers paramédicaux à bac+3, tous les diplômes correspondants n'ayant pas été revalorisés à l'identique, deux projet de décrets approuvés par le CSFPT le 1er juillet scindent le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux (décret n° 2013-262 du 27 mars 2013) en 2 nouveaux statuts de catégorie A (et non plus B).

L'incidence du classement des diplômes

■ Comme dans les hôpitaux et à l'État, ils créent les cadres d'emplois de pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale, d'une part, et des masseurs kinésithérapeutes, des orthophonistes et des psychomotriciens, d'autre part.

La carrière de ces derniers se rapproche globalement de celle des puéricultrices, quand les pédicures-podologues se rapprochent des infirmiers en soins généraux. Le cadre d'emplois de masseurs kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes comporte 2 grades, le premier comportant 2 classes, normales et supérieures, et un grade hors classe.

Les intéressés exercent dans le cadre du code de la santé selon leurs spécialités (articles L. 4321-1, 4332-1 et 4341-1 du code de la santé) :

- les kinésithérapeutes promeuvent la santé, la prévention, le diagnostic kinésithérapique, le traitement des troubles du mouvement ou de la motricité et les déficiences et altération des capacités fonctionnelles (articles R. 4321-1 à 13 du code),
- les psychomotriciens sont chargés de bilans psychomoteurs, d'éducation précoce, de stimulation psychomotrice et contribuent au traitement des déficiences intellectuelles, troubles caractériels, de la personnalité, des dérégulations émotionnelles et relationnelles ou de la représentation du corps (article R. 4332-1 du code),
- les orthophonistes préviennent, évaluent et prennent en charge les troubles de la voix, de l'articulation, de la parole et les troubles associés, et apprennent aux patients des formes de communication non verbale (articles R. 4341-1 à 4 du code).

Les missions des pédicures-podologues

S'agissant du cadre d'emplois des pédicures-podologues, le premier grade sera divisé en 2 classes normales et supérieures et un grade de hors classe.

Les 2 classes sont destinées à accueillir les fonctionnaires du cadre d'emplois actuels, la hors classe étant alignée sur la situation hospitalière.

Selon leur spécialité :

- les pédicures podologues, à partir d'un diagnostic, traitent les affections épidermiques des couches cornées et les affections unguéales du pied, à l'exclusion de toute intervention, outre les soins d'hygiène, la confection et l'application de semelles (articles L. 4322-1, R. 4322-1 et D. 4322-1-1 du code),
- les ergothérapeutes effectuent des bilans ostéo-articu-

- laire, neurologiques, musculaires, trophiques, fonctionnels, d'autonomie ou des difficultés relationnelles, facilitent les actes de la vie quotidienne et la transformation de mouvements en gestes fonctionnels, la rééducation de sensori-motricité, des repères spatiaux temporo-spatiaux, de développement des facultés d'adaptation, de maintien des capacités fonctionnelles et relationnelles (article R. 4331-1 du code),
- les orthoptiste explorent, rééduquent et réadaptent la vision (article R. 4342-1),
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale contribuent aux examens mettant en œuvre des rayonnements ionisants ou autres agents physiques et aux traitements mettant en œuvre ces rayonnements (article R. 4351-1 du code).

Un recrutement sur concours

Le recrutement s'effectuera par concours sur titres avec épreuves par spécialité organisés par les centres de gestion ou les collectivités non affiliées, les candidats devant détenir le diplôme du code de la santé ou une autorisation d'exercer (articles L. 4321-4, L. 4332-4 et 5, et L. 4341-4).

Les lauréats seront nommés stagiaires un an (avec pro-

longation d'une année) et suivront une formation d'intégration de 10 jours.

Suivra dans les 2 ans, comme pour les agents détachés ou directement intégrés, une formation de professionnalisation de 10 jours.

Ils seront également astreints à la formation de professionnalisation tout au long de la carrière de 2 jours par

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

période de 5 ans et, en cas d'accès à un poste de responsabilité ouvrant droit à la NBI, à une formation de

3 jours dans les 6 mois de la nomination, formations obligatoires pouvant être portées par accord à 10 jours.

Un classement complexe

Les agents seront classés à leur nomination sur la base du statut particulier s'ils sont fonctionnaires et sur la base du décret commun à la catégorie A (n° 2006-1695 du 22 décembre 2006, articles 7, 8 et II de l'article 12) s'ils sont contractuels et pour les garanties salariales.

Attention : ceux ayant présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficieront d'une bonification de 2 ans au titre de sa préparation.

Les fonctionnaires, quelle que soit la catégorie, seront classés dans la classe normale à indice égal ou immédiatement supérieur avec maintien de l'ancienneté d'échelon si l'augmentation d'indice est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon ou du passage au dernier échelon.

S'ils sont contractuels, le décret commun retient la moitié des services jusqu'à 12 ans et les 3/4 au-delà en catégorie A ; en catégorie B, les 6/16 entre 7 et 16 ans et les 9/16 au-delà ; et en catégorie C, les 6/16 au-delà de 10 ans.

En cas de fonctions de niveau différent, la totalité de l'ancienneté peut être retenue dans le niveau le moins élevé. Si les services militaires ne peuvent pas être valorisés dans le statut général des militaires, ils sont retenus à moitié pour les officiers, des 6/16 entre 7 et 16 ans, et 9/16 au-delà pour les sous-officiers, et des 6/16 au-delà de 10 ans pour les hommes du rang.

Attention : si le classement attribue un traitement inférieur à celui perçu avant la nomination, il est conservé dans la limite du dernier échelon du cadre d'emplois pour les

fonctionnaires, et du 1er grade s'ils sont contractuels (la rémunération étant celle du dernier emploi occupé 6 mois, les 12 mois avant la nomination).

Si, détenteur du diplôme, l'agent justifie d'activités salariales équivalentes à celles du statut particulier postérieurement à son entrée en vigueur dans un établissement de santé, social, médico-social public ou privé, ou une entreprise d'intérim, la totalité des services en équivalent temps plein est retenue.

Avant la publication du statut, s'applique un tableau de correspondance (selon la durée d'activité, de moins de 5 ans à plus de 24 ans).

Le cas échéant, les 2 modes de classement s'appliquent successivement.

La demande de reprise avec les pièces justificatives est présentée à l'employeur dans les 6 mois de la nomination.

Attention : s'applique, par principe, la règle correspondant à la dernière situation, mais l'agent peut, dans les 6 mois du classement, en solliciter une plus favorable.

Les agents justifiant de services communautaires, ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, bénéficient de règles spécifiques (décret n° 2010-311 du 22 mars 2010).

La durée effective du service national effectué comme appelé (article L. 63 du code du service national), le temps effectif de service civique ou de volontariat international (articles L. 120-33 et L. 122-16 du code) sont retenus en totalité.

L'avancement d'échelon et de grade

Pour les masseurs-kinésithérapeutes, les 9 échelons de la classe normale représentent une durée de 21 ans et 6 mois (IB 444-675).

L'accès à la classe supérieure (8 échelons en 23 ans et 6 mois IB 525-761) s'effectue par inscription sur un tableau d'avancement, des fonctionnaires justifiant au 31 décembre de l'année du tableau d'au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou corps de masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de catégorie A, ou militaire équivalent, dont 4 ans dans le cadre d'emplois et d'un an dans le 5e échelon de la classe normale, le classement s'effectuant sur la base d'un tableau. L'accès à la hors classe (10 échelons en 25 ans et 6 mois IB 506-801) est ouvert aux fonctionnaires de classe supérieure comptant au plus tard, au 31 décembre de l'année du tableau, au moins un an dans le 2e échelon de leur

classe, le classement s'effectuant sur la base d'un tableau. S'agissant des pédicures-podologues, le 1er grade de la classe normale comporte 8 échelons en 21 ans (IB 444-646).

La classe supérieure (7 échelons en 20 ans, IB 520-714) est accessible aux fonctionnaires de classe normale inscrit sur un tableau annuel d'avancement justifiant au 31 décembre de l'année du tableau d'au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois, un corps de pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale classée en catégorie A ou militaire équivalent, dont 4 ans dans le cadre d'emplois, justifiant d'un an dans le 4e échelon. Le classement s'effectue selon un tableau de correspondance.

L'accès à la hors classe (10 échelons en 26 ans et 6 mois

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

IB 489-761) s'effectue par avancement ouvert aux agents de classe supérieure justifiant au 31 décembre de

l'année du tableau d'au moins 1 an dans le 1er échelon. Le classement est réalisé sur la base d'un tableau.

La mobilité

Conformément à la loi (article 13 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), les fonctionnaires de catégorie A ou équivalent peuvent être détachés ou directement intégrés dans les cadres d'emplois s'ils justifient des titres ou autorisations requis. Pour les militaires, cette possibilité est uniquement ouverte dans le cadre du détachement. Les titulaires du 1er grade du corps des personnels de

rééducation (de catégorie A) hospitaliers feront l'objet d'un tableau et percevront le traitement de leur grade d'origine s'il devient supérieur à celui du détachement. Les fonctionnaires détachés peuvent à tout moment être intégrés à leur demande, et leur valeur professionnelle s'apprécie selon le droit commun de l'entretien (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

La constitution initiale du cadre d'emplois

En 2010, la loi a permis aux personnels paramédicaux (de catégorie B), dont les emplois étaient classés en catégorie active pour la retraite, d'opter en faveur du maintien dans leur cadre avec conservation d'un départ anticipé, ou d'une intégration en catégorie A, mais en catégorie sédentaire (article 37 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010). Les statuts ouvrent donc cette option aux techniciens paramédicaux concernés pour 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret. Exercé expressément par le fonctionnaire, son choix est définitif. En pratique, l'employeur local lui notifie une proposi-

tion en précisant le classement. Pour cette intégration, sont créés 3 échelons provisoires avant le 1er échelon de la classe supérieure. En cas d'option pour l'intégration, le classement s'effectue selon un tableau. Les techniciens ne relevant pas d'un classement en catégorie active sont reclassés par un arrêté de l'employeur local à la date d'entrée en vigueur du décret, selon un autre tableau. Les services accomplis dans le cadre d'emplois et grade d'origine sont assimilés à des services dans celui d'accueil.

Les dispositions diverses

Les tableaux d'avancement 2020 au grade de technicien paramédical de classe supérieure établis avant l'entrée en vigueur du décret demeurent valides jusqu'au 31 décembre. Les techniciens de classe normale ayant opté pour l'intégration, promus à la classe supérieure, sont classés en hors classe en tenant compte de la situation qu'ils auraient eue dans leur ancien cadre d'emplois jusqu'à leur promotion, avant d'être promus dans ce dernier et reclassés au titre de la constitution initiale. Les techniciens de classe normale non éligibles au droit d'option promus après l'entrée en vigueur du décret sont classés dans la classe supérieure en tenant compte de la situation qu'ils auraient eue s'ils n'avaient cessé d'appartenir à l'ancien cadre d'emplois jusqu'à leur promotion puis avaient été promus et reclassés.

Attention : ces modalités s'appliquent aux tableaux d'avancement 2020 établis après l'entrée en vigueur du décret.

Les concours d'accès au cadre des techniciens, dont les arrêtés d'ouverture auront été publiés avant l'entrée en vigueur du décret, relèveront des dispositions antérieures, les lauréats étant nommés dans la classe normale du nouveau cadre. Les contractuels handicapés ayant vocation à être titularisés le seront dans la classe normale du nouveau statut. En matière indemnitaire, le corps de correspondance du nouveau cadre sera celui des personnels civils de rééducation et médicaux techniques du ministère de la Défense. Transitoirement, pour permettre l'application immédiate du RIFSEEP, ce corps sera celui d'assistant de service social des administrations de l'État (services déconcentrés). Le nouveau statut particulier entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa publication pour les masseurs-kinésithérapeutes, le texte ne spécifiant pas de date pour les pédicures-podologues.

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : elyne.brochand@editionssorman.com