

# 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

## LE GOUVERNEMENT EXCLUT UNE REVALORISATION DU POINT D'INDICE EN 2022

Dans la circulaire de lancement de la procédure budgétaire pour 2022 le 4 février, la direction du Budget envisage de retenir une valeur stable du point d'indice, confirmant le gel en vigueur depuis 2018, dans un contexte de relance de l'économie et de redressement progressif des finances publiques.

Même si cette annonce ne préjuge pas des arbitrages du Premier ministre, hors les 2 hausses de 0,6 % en juillet 2016 et en janvier 2017, depuis le début du quinquennat, le gouvernement a régulièrement écarté toute perspective de dégel. En juillet dernier, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, avait reconnu entendre l'attente forte des syndicats, mais surtout, relevé le coût d'une telle mesure.

En effet, l'augmentation de 1 % du point d'indice des fonctionnaires représenterait au total une dépense publique de 2 milliards d'euros et un gain d'une quinzaine d'euros pour un agent touchant 2 000 euros nets par mois en moyenne. De plus, elle favoriserait davantage les agents de catégorie A que C.

Plutôt qu'un effort global, la ministre avait indiqué que le gouvernement entendait privilégier des revalorisations sectorielles, « vers les agents qui en ont le plus besoin et vont être le plus touchés par la crise ». S'inscrivaient dans cette perspective les décisions consécutives au « Ségur de la Santé », au Grenelle de l'éducation ou à l'indemnité de fin de contrat pour certains contractuels.

La ministre avait aussi évoqué la question de la protection sociale complémentaire des agents publics, dont l'ordonnance a été publiée le 18 février, actant la participation obligatoire (à 50 %) des employeurs à la complémentaire santé de leurs agents.

Selon le gouvernement, cet alignement sur une obligation des entreprises entend résoudre des injustices, et constitue à ce titre une mesure financière générale.

Cette poursuite relative du gel du point d'indice s'inscrit dans les perspectives relevées, dès la fin 2019, par le Conseil d'orientation des retraites (COR), qui indiquait, sur la base des éléments transmis par le gouvernement, qu'il n'était pas envisagé de hausse de la valeur du point d'indice avant 2022.

Source Acteurs publics.

23 FÉVRIER 2021  
N° 1709

## ACTUALITÉ

L'exercice « sauvage » d'une activité parallèle justifie une révocation .....page 2

L'entrée officielle des psychologues dans le RIFSEEP .....page 3

## CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est aménagé .....page 4

## DISCIPLINE

Des propos déplacés à l'égard du maire et un état d'ébriété ne justifient pas une révocation .....page 5

## DOSSIER

L'instruction des maladies professionnelles au titre du Sars-coV2 .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'appartenance à la catégorie A est la seule condition d'accès à un emploi fonctionnel .....page 8

### Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



## L'exercice « sauvage » d'une activité parallèle justifie une révocation

Pour garantir un service public de qualité, la loi exige des agents un comportement empreint de dignité, d'impartialité, de probité et d'intégrité, et qu'ils fassent cesser ou préviennent tout conflit d'intérêts, c'est-à-dire toute interférence entre le service local et un intérêt public ou privé de nature à (paraître) influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions (article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Or, une adjointe technique de 1<sup>ère</sup> classe, agent d'entretien au service des sports, falsifie 32 arrêts de travail entre 2006 et 2008, pour occuper un emploi d'aide-ménagère auprès d'un particulier. S'y ajoute la méconnaissance de ses horaires puisqu'elle travaille de 3 à 7 heures du matin, au lieu de 6 à 13 heures, pratique qu'elle revendique dans un courrier du 19 février 2009, où elle confirme se moquer des horaires et appliquer ceux qui lui conviennent le mieux. Tout agent devant se conformer aux instructions de son supérieur (article 28 de la loi), son comportement justifie une sanction. En décidant de la révoquer le 19 février 2014, le maire n'a pas commis d'erreur d'appréciation compte tenu de cette situation d'insubordination et de désobéissance caractérisée, de la gravité et de la répétition des manquements reprochés.

**Attention :** en dépit d'une interdiction de principe, la loi admet l'exercice d'une activité accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, mais dans le cadre d'une autorisation de l'employeur et à condition que cette activité soit compatible avec les fonctions de l'agent et n'affecte pas leur exercice (article 25 septies de la loi).

CAA Versailles n° 19VE00622 Mme A du 15 octobre 2019.

## L'AGENT QUI A MAL INFORMÉ LA MAIRIE SUR LES BÉNÉFICIAIRES DU SFT SE VOIT IMPOSER LA PRESCRIPTION QUINQUENNALE

■ Depuis juin 2008, la prescription de droit commun est de 5 ans à compter du jour où le titulaire d'une créance a ou aurait dû connaître les faits lui permettant de la faire valoir (article 2224 du code civil).

Mais si une collectivité publique est titulaire d'une créance pour versement indu d'une rémunération, ce délai est ramené à 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement, y compris si elle a pour origine une décision créatrice de droits devenue définitive (art. 37-1, loi n° 2000-321 du 12 avril 2000). Cette règle connaît elle-même 2 exceptions :

- le délai de 5 ans est rétabli si le paiement indu résulte de l'absence d'information par l'agent des modifications de sa situation personnelle ou familiale, ou de la transmission d'informations inexacts,
- l'employeur ne peut pas récupérer les sommes versées indûment si la décision individuelle créatrice de droits est consécutive à l'application de dispositions réglementaires annulées par le juge ou s'il s'agit d'une décision de nomination dans un grade, comme un avancement.

C'est ainsi que le maire réclame à une adjointe administrative 3 260 € de supplément familial de traitement (SFT), puisqu'elle et son conjoint militaire l'ont perçu chacun.

### Un défaut d'information exclut une prescription biennale

Le SFT est fonction du nombre d'enfants à charge au sens des prestations familiales ; si le couple est composé de 2 agents publics assurant leur charge, il désigne le fonctionnaire qui percevra le SFT, le droit étant ouvert à raison d'un seul droit par enfant (articles 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985).

**Rappel :** en cas de résidence alternée de l'enfant effectivement mise en œuvre au domicile de chacun des parents séparés, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre eux deux, sur leur demande conjointe ou, s'ils sont en désaccord, sur la désignation du bénéficiaire.

Dans l'affaire, la femme fait valoir qu'elle a perçu la somme de bonne foi et n'a pas demandé à bénéficier du supplément familial. Mais elle a nécessairement communiqué à la mairie le nombre d'enfants à charge, sans préciser lequel des 2 membres du couple en bénéficierait, alors qu'elle savait nécessairement que son époux le percevait également.

Cette circonstance équivaut, compte tenu de son obligation déclarative, à la transmission d'une information incomplète sur sa situation personnelle et familiale. Inexacte, elle entrait bien dans le champ d'un reversement sur une base quinquennale et la femme ne pouvait pas, inversement, revendiquer l'application de la prescription biennale.

La récupération des sommes s'effectue directement sur le salaire de l'agent, dans la limite des quotités saisissables, ou par émission d'un titre exécutoire. Par ailleurs, une éventuelle remise gracieuse, partielle dans l'affaire, suppose impérativement une délibération de l'assemblée locale au titre de la compétence générale du conseil municipal pour régler les affaires de la commune (article L. 2121-29 du CGCT et CE n° 167483 commune du Port du 28 février 1997).

Si, inversement, l'agent détient une créance sur sa collectivité, s'applique une autre prescription, quadriennale, qui court à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la naissance de la créance (loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968).

TA Amiens n° 1800118 Mme P du 15 novembre 2019.

## L'ENTRÉE OFFICIELLE DES PSYCHOLOGUES DANS LE RIFSEEP

■ Si les assemblées locales fixent librement le régime indemnitaire des agents, il ne peut être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991). En pratique, le décret définit, pour chaque cadre d'emplois, un corps de référence qui borne à la hausse le régime susceptible d'être accordé, sans qu'un minimum ne soit impératif.

A l'Etat, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui a vocation à concerner tous ses services (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014), entre progressivement en vigueur depuis 2015 pour les différents corps.

*Dans la mesure où, par le jeu des tableaux de correspondance, il constitue la base territoriale, en mars 2020 un dispositif a affecté transitoirement aux cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, faute d'entrée de leur corps de référence dans ce régime, un autre corps déjà éligible au RIFSEEP.*

*C'est ainsi que les psychologues se sont vus affecter les conseillers techniques de service social, en lieu et place des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse.*

Un arrêté du 4 février 2021 leur attribue le RIFSEEP, rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2017, avec les montants ci-après :

- sachant que les fonctionnaires sont répartis en groupes sur la base de critères tenant à des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, à la technicité, l'expertise, l'expérience et la qualification requise par leurs fonctions et tenant enfin à des sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste compte tenu de son environnement, l'arrêté retient 2 groupes pour l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) avec un plafond annuel de 22 000 € annuels pour le groupe 1 et de 18 000 € pour le groupe 2,
- s'agissant du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, ces plafonds maximums annuels sont respectivement de 3 100 € et 2 700 €.

### La compensation incertaine d'un régime plus défavorable

Pour les employeurs locaux, l'entrée dans ce régime nécessite une délibération (non rétroactive), sachant qu'ils ne sont pas tenus par le plafond de chacune des 2 parts mais par le plafond global (25 100 € et 20 700 €), même s'ils doivent instituer les 2 parts (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décision QPC n° 2018-727 commune de Ploudiry du 13 juillet 2018).

*Les nouveaux montants étant sensiblement inférieurs à la référence transitoire des conseillers techniques de service social, les assemblées locales pourraient délibérer sur la base de l'article 88 de la loi qui les autorise à maintenir à titre individuel aux fonctionnaires le montant dont ils bénéficiaient, s'il diminue par le jeu de l'application d'une modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat. Sans doute, dans l'esprit, le texte visait-il à compenser les effets des modifications réglementaires applicables aux corps de référence, et non les effets de l'attribution provisoire d'un autre corps de référence, mais il institue une clause de sauvegarde dont les employeurs pourraient se saisir pour des raisons évidentes de maintien salarial, que très probablement les intéressés revendiqueront avec force.*

Arrêté du 4 février 2021 (JO du 11 février).

## Concours : les avantages accordés aux doctorants doivent rester limités

Le code de la recherche (article L. 412-1) prévoit l'adaptation des concours et procédures de recrutement de catégorie A pour valoriser l'expérience acquise par les titulaires d'un doctorat durant leur période de formation.

C'est ainsi que l'entretien d'admission au concours externe d'ingénieur est aménagé (décret n° 2016-206 du 26 février 2016) et que le statut particulier leur accorde une bonification d'ancienneté de 2 ans (décret n° 2016-201 du 26 février 2016).

Le texte excluant les candidats au concours interne, un parlementaire y voit une rupture d'égalité.

Le ministre de la Fonction publique rappelle que, saisi d'une demande d'avis du Premier ministre, le Conseil d'Etat a estimé que cette nouvelle obligation devait respecter le principe d'égal accès des citoyens aux emplois publics. Au vu de la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, le principe d'égalité de traitement dans la carrière ne s'oppose pas à une majoration d'ancienneté s'appliquant à une catégorie d'agents définie sur des critères objectifs, si elle ne procure pas durablement aux bénéficiaires un avantage de carrière disproportionné.

Ainsi, la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pendant la préparation du doctorat n'est possible que pour les lauréats des concours réservés ou adaptés aux titulaires d'un doctorat, sans que le gouvernement puisse l'étendre à tous les docteurs lauréats d'un concours ou à toute procédure de recrutement de catégorie A.

**À retenir :** ces adaptations ne peuvent pas s'appliquer à la promotion interne, ni au tour extérieur pour lequel les critères, déterminés par la loi, sont d'une autre nature que la détention d'un diplôme.

QE n° 22046 JO AN du 3 décembre 2019 page 10506.



## LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE EST AMÉNAGÉ

■ **Tout fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de présence parentale si la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.**

Ce congé, accordé de droit à la demande de l'agent, ne peut pas excéder 310 jours ouvrés sur 36 mois et peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel, sans pouvoir être imputé sur le congé annuel.

Il n'est pas rémunéré et ne permet pas à l'agent d'acquérir des droits à la retraite.

A l'issue, en cas de diminution des ressources du ménage ou de décès de l'enfant, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi ou, si c'est impossible, dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail, ou, s'il le demande, dans un emploi le plus proche de son domicile (article 60 sexies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

### De nouvelles dispositions d'application

Un décret du 30 novembre 2020 modifie les dispositions d'application pour les employeurs locaux (décret n° 2006-1022 du 21 août 2006).

Le texte ne revient pas sur les conditions d'attribution : demande écrite 15 jours au moins avant le congé avec un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants (sauf urgence).

S'agissant du certificat médical, le texte précise qu'il est établi par le médecin qui suit l'enfant et précise la durée prévisible du traitement.

Il prévoit que ce délai de 15 jours ne s'applique pas en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant, ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire, le texte précédent prévoyait simplement une situation d'urgence.

Le texte ne mentionne plus que la durée initiale est liée à la nécessité de la présence des parents et de soins contraignants, retenant simplement que la durée est égale à celle du traitement définie par le certificat médical.

S'agissant de l'organisation du congé, le texte précise que le fonctionnaire indique dans sa demande les dates prévisionnelles de congés et, le cas échéant, les modalités d'utilisation qu'il entend retenir.

En effet, le fonctionnaire peut choisir d'utiliser le congé de présence parentale selon plusieurs modalités :

- pour une période continue,
- pour plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée,
- sous la forme d'un temps partiel.

**Attention :** le fonctionnaire peut modifier les dates prévisionnelles initiales de congés et les modalités de leur utilisation. Il en informe par écrit son employeur avec un préavis de

48 heures, lequel régularisera la situation en conséquence. Ce délai ne s'applique cependant pas si la modification de la modalité des dates prévisionnelles est due à la dégradation soudaine de la santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate du fonctionnaire.

Par voie de conséquence, le texte n'indique plus que le bénéficiaire communique à l'employeur le calendrier mensuel de ses journées de congé 15 jours avant le début de chaque mois et, en cas de modification, en informe la collectivité 48 heures à l'avance.

### Un réexamen prévisionnel

La prolongation ou la réouverture du congé en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie, sur présentation d'un certificat médical, s'effectue toujours dans la limite des 310 jours et des 36 mois à partir de la date initiale d'ouverture du droit.

En revanche, et s'agissant d'un dispositif commun aux salariés relevant du droit du travail et aux assurés du régime général, si le médecin le prévoit, la durée du congé fait l'objet d'un réexamen à l'échéance qu'il a fixée et qui est comprise entre 6 mois et un an, alors que le dispositif antérieur imposait un réexamen tous les 6 mois (renvoi à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale), le fonctionnaire transmettant son certificat médical à l'employeur.

Le décret précise encore les conditions d'octroi d'un nouveau congé de présence parentale à l'issue de la période de 36 mois, indiquant qu'outre les conditions générales de présence et de soins contraignants et du certificat du médecin de l'enfant, 3 situations sont visées :

- une nouvelle pathologie affectant l'enfant,
- une rechute ou une récurrence de la pathologie initiale,
- si la gravité de la pathologie initiale nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, une hypothèse que ne prévoyait pas la rédaction précédente.

Comme antérieurement, le congé de présence parentale est assimilé à de l'activité à temps plein pour les droits à avancement, promotion et formation.

**Attention :** ces modifications sont reprises dans le dispositif applicable aux contractuels et, concernant les stagiaires, le texte prévoit explicitement qu'en cas de bénéfice du congé de présence parentale, la durée statutaire du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé de présence parentale utilisés (article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Le nouveau dispositif s'applique aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation présentées à compter du 3 décembre 2020. Toutefois, les agents bénéficiant d'un tel congé à cette date peuvent opter pour l'application des nouvelles dispositions.

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 (JO du 2 décembre).

## L'OCTROI DU CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE AUX STAGIAIRES

■ Depuis le 3 décembre 2020, les stagiaires bénéficient du congé de solidarité familiale accordé aux fonctionnaires. Par voie de conséquence, la durée statutaire de leur stage est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congés utilisés. Le congé de solidarité familiale est pris en compte à la titularisation pour l'intégralité de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Ce congé est accordé à l'agent dont l'ascendant, le descendant, le frère, la sœur, ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance (article L. 1111-6 du code de la santé publique) souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé, sur demande écrite de l'agent pour 3 mois au plus, renouvelables une fois. Il peut être fractionné par période d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois, ou être transformé en temps partiel de 50 à 80 %, pour 3 mois au plus renouvelables une fois. Il prend fin soit à l'expiration des 3 mois, dans les 3 jours du décès de la personne accompagnée, ou à la date antérieure deman-

dée par l'agent.

Sa durée s'assimile à du service effectif, mais ne peut pas être imputée sur du congé annuel.

Les agents bénéficient sur leur demande d'une allocation journalière de 54,17 euros revalorisés comme l'allocation de présence parentale, dans la limite de 21 allocations (42 en cas de temps partiel). L'agent adresse sa demande à l'employeur en précisant le nombre de journées d'allocations demandées, les noms et prénoms, le n° de sécurité sociale, l'attestation du médecin et l'organisme de sécurité sociale de la personne accompagnée, le cas échéant, les noms des autres bénéficiaires de l'allocation et la répartition des allocations journalières entre chacun, sans que le nombre total puisse dépasser 21.

**Rappel :** *l'employeur public informe, dans les 48 heures de la réception de la demande, l'organisme de sécurité sociale de la personne accompagnée pour les prestations en nature de l'assurance maladie. Le silence plus de 7 jours à réception de la notification vaut accord du régime. L'employeur verse les allocations journalières à la fin de chaque mois (article 57 10e de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013).*

Décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 (JO du 2 décembre).

## DISCIPLINE

## DES PROPOS DÉPLACÉS À L'ÉGARD DU MAIRE ET UN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ NE JUSTIFIENT PAS UNE RÉVOCATION

■ La maire révoque, le 18 mai 2016, un adjoint technique de 2e classe chargé de mission auprès du directeur du service environnement et développement durable. Le 22 mars 2015, la police municipale l'interpelle pour un état d'ébriété avancé. Durant son séjour à l'hôpital, et sur le trajet de retour vers le commissariat le même soir, il profère des menaces de mort à l'encontre de la maire et les policiers constatent qu'il porte un pistolet factice semi-automatique Airsoft. Ce comportement lui vaut une condamnation à 6 mois de prison avec sursis et 2 ans de mise à l'épreuve. Ces faits, qui ont porté atteinte à l'image de la commune, constituent une faute que la maire juge d'une particulière gravité.

*Toute faute d'un fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction sans préjudice de peines pénales (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Réparties en 4 groupes, elles vont jusqu'à la révocation (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il appartient au juge, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés constituent des fautes et si la mesure prononcée est proportionnée à leur gravité.*

L'agent présente un état anxio-dépressif réactionnel sévère depuis le 17 décembre 2014, ayant nécessité plusieurs arrêts les 2 années suivantes et une hospitalisation du 25 au 28 février 2015, un mois avant les faits. En outre, il n'est interpellé qu'en raison de son état d'ébriété et s'il a proféré des menaces de mort contre l'élue, c'est lors d'une conversation avec les policiers, alors qu'il se trouve à l'hôpital et lors du trajet de retour vers le commissariat. Enfin, l'arme factice retrouvée lors de son passage à l'hôpital est vide de tout projectile.

**À retenir :** *cet agent n'a fait l'objet d'aucune sanction antérieure et ses évaluations, positives, ont justifié l'attribution de la médaille travail. Sans doute a-t-il tenu en 2014 des propos agressifs et déplacés au DGA des ressources en présence de son assistante, mais ils n'ont donné lieu à aucune sanction. Si les faits pour lesquels l'agent est condamné constituent un manquement grave à ses obligations et peuvent justifier une sanction, une révocation reste disproportionnée.*

CAA Versailles n° 18VE01802 M. D du 6 décembre 2019.

## L'instruction des maladies professionnelles au titre du Sars-coV2

**Un nouveau tableau de maladie professionnelle n° 100 « Affections respiratoires aiguës causées par une infection au Sars-coV2 » a été introduite le 14 décembre 2020 (décret n° 2020-1131). Une note de la DGCL précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance d'imputabilité des pathologies liées à ces affections, et formule plusieurs recommandations.**

### Une instruction alignée sur le CRRMP

■ Si l'inscription concerne les fonctionnaires affiliés à la CNRACL et les agents du régime général, puisque la notion de maladie professionnelle renvoie pour les fonctionnaires au code de la sécurité sociale (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), l'instruction de la demande n'est pas identique.

Pour les assurés du régime général (contractuels, fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures) ne remplissant pas les conditions du tableau mais atteints d'une forme sévère respiratoire de la Covid-19, une procédure aménagée est confiée à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique (CRRMP)

dédié à ces affections, qui examine aussi les formes graves non respiratoires. Les fonctionnaires, quant à eux, relèvent de la procédure de droit commun (décret n° 87-602 du 30 juillet 1987), l'employeur devant consulter la commission de réforme si l'agent ne réunit pas toutes les conditions du tableau.

Dans un souci d'homogénéité de traitement des dossiers, quel que soit le statut professionnel de la victime, la circulaire invite les commissions de réforme à suivre la doctrine du CRRMP, adossée aux recommandations d'un groupe d'experts sur les critères à retenir si la maladie n'en remplit pas les conditions ou est hors tableau (article 461-1 alinéas 6 et 7 du code de la sécurité sociale).

Ce dernier comporte les exigences ci-après :

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
Affections respiratoires aiguës causées par une infection au Sars-CoV2, confirmées par examen biologique ou un scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte-rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes-rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès.	14 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements et services suivants : établissements hospitaliers, centres ambulatoires dédiés Covid-19, centres de santé, maisons de santé pluriprofessionnelles, Ehpad, services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, services de soins infirmiers à domicile, services polyvalents d'aide et de soins à domicile, centres de lutte antituberculeuse, foyers d'accueil médicalisés, maisons d'accueil spécialisé, structures d'hébergement pour enfants handicapés, appartements de coordination thérapeutique, lits d'accueil médicalisé, lits halte soins santé, centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie avec hébergement, services de santé au travail, centres médicaux du service de santé des armées, unités sanitaires en milieu pénitentiaire, services médico-psychologiques régionaux, pharmacies d'officine, pharmacies mutualistes ou des sociétés de secours minières.</li> <li>- Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement.</li> <li>- Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage.</li> </ul>

### Affections ne remplissant pas toutes les conditions du tableau

Si le fonctionnaire ne satisfait pas au délai de prise en charge (plus de 14 jours) ou à la nature des travaux, la commission de réforme recherchera un lien direct entre l'affection et les fonctions, en s'attachant d'abord au moment de la survenance de l'affection : avant le 17 mars 2020, du 17 mars au 11 mai (confinement) et après le 11 mai 2020 (déconfinement progressif), les périodes

avant et pendant le confinement étant celles où la probabilité d'une acquisition par le milieu professionnel est la plus forte. Au-delà, le lien repose davantage sur l'histoire clinique.

Le critère de la présence sur site est ensuite très important avant le 17 mars 2020 et durant le confinement.

Entrent en jeu les conditions réelles de travail, sur la base des éléments communiqués par l'agent ou l'employeur, pour savoir s'il était en contact avec du public ou d'autres collègues, outre l'existence de dispositifs barrières.

(suite p. 7)



(suite de la p. 6)

Enfin, l'histoire clinique doit être en faveur d'une contamination professionnelle : consultation d'un médecin pour des symptômes de la Covid-19, cas contacts recensés dans l'entourage professionnel immédiat.

Avant le 17 mars 2020 et pendant le premier confinement, la conjonction de 3 faisceaux d'arguments permet d'établir ce lien direct :

- activité en présentiel au contact du public ou de collègues,
- moment de survenance,
- histoire clinique, particulièrement importante après le 11 mai 2020.

### Affections hors tableau

Si l'agent est atteint d'une forme non respiratoire de la Covid-19 ou combinée à une forme respiratoire, et à l'origine d'une incapacité permanente (IP) d'au moins 25 %, la commission de réforme vérifie l'existence d'un lien direct et essentiel avec le travail de la victime.

L'incapacité permanente que la maladie peut entraîner tient compte du tableau clinique (arrêts, examens, traitements ou hospitalisations) et de la santé de la victime au moment de sa demande.

Peuvent justifier une reconnaissance :

- des pathologies cardiaques (syndrome coronarien aigu voire infarctus du myocarde, insuffisance cardiaque, arythmie, myocardite...). Ce peut être des pathologies existantes exacerbées avec le virus,
- des pathologies d'hypercoagulabilité,
- des atteintes rénales (insuffisance rénale, HTA...),
- des pathologies digestives (douleurs abdominales, troubles du transit) ou hépatiques (perturbations importantes du bilan hépatique),
- des pathologies neurologiques : confusion, syndrome de Guillain barré, AVC en lien avec la formation de caillots, encéphalites...,
- des formes cutanées : prurit, rach, urticaire, acrosyndrome, érythème de type lupique, hypodermite aigüe,
- le syndrome post Covid-19 décrit par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les critères de reconnaissance suivants peuvent être retenus :

- pathologies indiquées avec incapacité permanente d'au moins 25 % ou ayant entraîné le décès, à la suite d'activités sur site pendant le confinement. L'histoire clinique et l'apparition d'une manifestation tardive après une forme initiale peu sévère peut être en faveur d'un lien,
- existence de comorbidités et/ou de facteurs de risque de vulnérabilité pour les séquelles,
- travail au contact du public pendant les périodes de circulation du virus,
- cas avérés dans l'environnement professionnel immédiat de l'agent ou situation de « contact tracing » dans le cadre du dispositif de la CPAM,
- interrogation du CRRMP, d'un infectiologue ou d'un réanimateur.

### Procédure d'instruction

La reconnaissance professionnelle des pathologies liées au Sars-CoV2 peut remonter à leur première constatation, et non à leur inscription au tableau (ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020), et donc donner lieu à un congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou une rente viagère d'invalidité.

Pour cette nouvelle pathologie, la circulaire recommande de fournir au fonctionnaire un accompagnement adapté lui précisant les pièces nécessaires à l'instruction de son dossier.

*Il n'y a pas lieu de saisir la commission de réforme si le médecin de prévention indique que la maladie correspond aux affections et aux conditions du tableau n° 100.*

Si la maladie ne correspond pas aux affections désignées par le tableau ou ne satisfait pas à ses conditions, la commission de réforme, au titre de son pouvoir d'instruction (article 16 de l'arrêté du 4 août 2004), peut s'appuyer sur la doctrine du CRRMP avec le double appui des centres de gestion coordonnateurs (dans chaque région ou inter-région, hors région parisienne, article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

Si la commission de réforme placée auprès d'un centre ou de l'employeur estime un éclairage nécessaire sur le lien entre la pathologie et la Covid-19, ou avec l'activité professionnelle de l'agent, elle transmet par courriel le dossier anonymisé au centre coordonnateur qui lui communique les éléments de doctrine du CRRMP, ou s'adresse à la FNCDG, interlocutrice unique du CRRMP. Il lui enverra sa réponse ou les coordonnées d'un infectiologue ou d'un réanimateur, qu'elle transmettra au centre coordonnateur puis vers la commission de réforme, pour saisine du praticien.

*Ces échanges ne modifient pas les délais d'instruction de l'employeur (2 mois à compter de la déclaration, prolongée de 3 mois au titre du complément sollicité), l'absence de décision plaçant l'agent en CITIS provisoire.*

Le rattachement de l'affection à une maladie professionnelle, et non à un accident, tient à sa nature, un événement survenu à date certaine, son inscription au tableau n° 100 excluant tout accident.

Pour autant, des agents ont pu déposer une demande à ce titre. Si l'employeur a déjà statué, la DGCL recommande de ne pas remettre en cause les décisions créatrices de droits. Si l'employeur a opposé un refus, il pourra accompagner l'agent dans la constitution d'un dossier au titre de la maladie professionnelle. Si aucune décision n'a été rendue, il informera le fonctionnaire du traitement de sa demande au titre de la maladie professionnelle.

Note DGCL n° 20-021004-D du 5 février 2021.

## L'APPARTENANCE À LA CATÉGORIE A EST LA SEULE CONDITION D'ACCÈS À UN EMPLOI FONCTIONNEL

■ L'accès à un emploi de direction s'effectue par détachement, hors recrutement direct par contrat, possible pour les directeurs généraux et adjoints des départements et régions, DGS, DGA et directeurs généraux des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et EPCI à fiscalité propre de même strate et certains établissements publics (articles 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Pour l'emploi de DGS d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants, ou de DGA d'une commune de 10 000 à 150 000 habitants, l'accès à un emploi de direction est réservé aux fonctionnaires de catégorie A. Au-delà de ces seuils, seuls des administrateurs, conservateurs du patrimoine ou des bibliothèques et fonctionnaires, dont le corps ou le cadre d'emplois termine au moins HEB, peuvent y accéder (articles 4, 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987).

C'est ainsi que le maire d'une commune de 26 000 habitants nomme une attachée DGS le 31 août 2018, avant de retirer sa décision le 26 décembre et de la réintégrer comme responsable du pôle administratif, juridique et financier des services techniques, dont le tribunal refuse la suspension en référé, estimant que la femme ne remplissait pas les conditions d'un détachement puisque placée dans son corps à un échelon correspondant à l'IB 552, elle ne pouvait pas être nommée à un emploi fonctionnel dont l'indice brut est de 656.

Mais elle pouvait bénéficier d'une dérogation qui permet aux agents d'être classés sur la base de leur ancien indice d'emploi fonctionnel, s'il est identique ou moins favorable et que l'agent est nommé dans l'année (article 5 du décret).

*Plus radicalement, le Conseil d'État rappelle en cassation que la seule condition de fond pour accéder à l'emploi fonctionnel est d'être fonctionnaire de catégorie A (article 7 du décret), les articles 4 et 5 du décret réglant simplement l'échelon de classement. En évoquant, à tort, une erreur de classement, alors que la femme remplissait comme attachée l'unique condition pour être détachée DGS d'une commune de 26 000 habitants, le tribunal a dénaturé le dossier et méconnu la portée du décret.*

### Un retrait valide

Reste que, à l'époque, le détachement requiert l'avis de la CAP, saisie postérieurement à la nomination. Sur proposition du rapporteur public, le juge applique une jurisprudence classique. Elle prévoit que si les actes administratifs doivent respecter les formes et procédures prévues par les textes, un vice affectant une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'entache la décision d'illégalité que s'il a pu influencer sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie (CE Ass n° 335033 M. D du 23 décembre 2011).

Pour le juge, si le vice n'a pas été susceptible d'influer sur le sens de la mesure et n'a pas privé l'intéressé d'une garantie, la décision ne peut pas être tenue pour illégale, ni donc être abrogée ou retirée par l'employeur à son initiative ou sur la demande d'un tiers, même dans le délai de 4 mois suivant son prononcé. En effet, il ne peut abroger ou retirer une décision créatrice de droits que pour illégalité et dans un délai de 4 mois suivant la prise de la décision (art. L. 242-1 du code des relations entre le public et l'administration).

Pour la femme, la saisine de la CAP constitue une garantie au bénéfice du seul agent dont la nomination est envisagée et, la décision lui étant favorable, elle n'a pas été privée d'une garantie. Mais le juge lui oppose que cette consultation constitue une garantie pour l'ensemble des agents susceptibles d'être candidats et que la consultation a posteriori ne constitue en rien une régularisation, seul un texte pouvant permettre de déroger au caractère préalable de la consultation. Dans ces conditions, aucun moyen ne fait peser un doute sérieux sur la légalité du retrait de la nomination.

*Si les CAP ne sont plus compétentes sur des décisions de mobilité, notamment de détachement, la décision conserve tout son intérêt en rappelant que seule la condition d'appartenance à la catégorie A (ou à un grade d'encadrement supérieur) conditionne l'accès aux emplois fonctionnels, ainsi que la nécessité pour l'employeur envisageant de retirer une décision pour illégalité, d'apprécier la portée d'un vice de procédure au regard de la jurisprudence.*

CE n° 428625 Mme G du 7 février 2020 et concl.

### 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 : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)

La lettre de l'employeur territorial, 13, rue d'Uzès, 75002 Paris - Rédaction : Pierre-Yves Blanchard - Renseignements : Fax 01 42 33 78 83  
Abonnement : 46 numéros par an, 610 € TTC. Tél. 02 32 46 95 80 - Petites annonces : tél. 02 32 46 95 80  
Imprimerie du Moniteur - 27230 Piencourt - Directeur de la publication : Guy Sorman  
Commission paritaire : n° 0423 T 83042 - ISSN : 1267-0944 - Encarts jetables suivant les éditions.