

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 veut rendre la disponibilité plus attractive

Pour éviter toute rupture dans la carrière des fonctionnaires ayant choisi une disponibilité "pour exercer une activité professionnelle", le futur projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" porté par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, devrait maintenir, 5 ans au plus, les droits à l'avancement des intéressés.

La gestion de la disponibilité (aujourd'hui une parenthèse dans la carrière) se rapprochant ainsi de celle du détachement, les agents quittant temporairement la fonction publique pour diversifier leur expérience professionnelle bénéficieraient d'une garantie à leur réintégration.

Le temps passé en disponibilité pour convenances personnelles (toujours limitée à 10 ans) serait assimilé à des services effectifs dans le cadre d'emplois et pour l'avancement à un grade à accès fonctionnel (Graf), subordonné à l'occupation de certaines fonctions ou responsabilités élevées. Les activités exercées en disponibilité seraient valorisées, permettant de reconnaître l'expérience et les compétences acquises dans un autre environnement professionnel.

Compte tenu du devoir d'exemplarité des fonctionnaires, cette période de 5 ans de droits à l'avancement serait exclue du décompte des années de service dues par certains agents au titre d'un "engagement de servir" (requis notamment des élèves sortis de l'ENA).

En sécurisant davantage les départs en disponibilité, le gouvernement prend le risque d'accélérer le retour des fonctionnaires aujourd'hui dans le secteur privé avec les difficultés de réintégration qui en résultent, même si le texte s'inscrit nettement dans un vaste mouvement de mobilité professionnelle de l'ensemble des salariés, initié par la loi travail.

24 AVRIL 2018
N° 1580

CARRIÈRE

L'appréciation du travail de l'agent ne peut pas se fonder uniquement sur les entretiens professionnelspage 2

RÉMUNÉRATIONS

L'employeur fixe les horaires des astreintespage 3

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

La défektivité du défibrillateur d'une piscine ne justifie pas l'exercice du droit de retraitpage 5

DOSSIER

L'encadrement des activités physiques et sportives dans les écoles maternelles et primairespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Le tableau des maladies professionnelles n'est pas opposable aux employeurs locauxpage 8

Retrouver **La Lettre de l'Employeur Territorial** sur internet

Pour accéder aux articles parus dans **La Lettre de l'Employeur Territorial** depuis l'an 2000 : www.editionssorman.com



La démission n'a pas le caractère d'une décision défavorable au fonctionnaire

La démission repose sur une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions. L'employeur doit l'accepter sous 30 jours, mais son acceptation la rend irrévocable (art. 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Dans une affaire, le Centre national de gestion, soumis à des dispositions similaires, accepte, le 4 août 2014, la démission d'une femme praticien hospitalier présentée le 26 juillet. Estimant que son consentement était vicié, elle tente d'en obtenir le retrait. Mais la seule production d'arrêtés de travail au cours de l'année 2012 ne saurait établir que ses capacités de discernement ne lui permettaient pas d'apprécier la portée de sa lettre, étant au demeurant informée par le Centre qu'une démission entraînerait sa radiation des cadres. Sur un plan formel, la démission procédant d'une volonté de départ de l'agent, elle n'a pas le caractère d'une décision défavorable que l'employeur devrait motiver (art. L. 211-2, code des relations entre le public et l'administration). Pour les mêmes raisons, rien ne lui impose d'organiser un entretien, ni de mettre le salarié en mesure de solliciter la communication de son dossier. Enfin, si l'employeur doit examiner la situation de l'agent, il n'est pas tenu d'attendre un mois avant d'accepter la démission. Dans l'affaire, le centre prend d'ailleurs soin d'indiquer à la femme que reconnue apte à travailler par le comité médical, elle devait reprendre ses fonctions ou quitter la fonction publique.

À retenir : la radiation étant régulièrement prononcée, c'est logiquement que le tribunal administratif a confirmé le refus de retrait.
CAA Paris n° 16PA02991 Mme D du 27 juin 2017.

L'appréciation du travail de l'agent ne peut pas se fonder uniquement sur les entretiens professionnels

■ L'agent public bénéficie chaque année d'un entretien professionnel avec son supérieur direct qui en établit et lui notifie un compte-rendu. L'intéressé le complète éventuellement de ses observations, le signe, le renvoie à son responsable qui le fait viser par l'employeur avant de le verser à son dossier et de le lui communiquer. L'agent peut en demander la révision à l'employeur, avant de saisir la CAP, l'autorité locale lui communiquant le compte-rendu définitif (décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014). Dans ce dispositif finalement complexe, les comptes-rendus d'entretien constituant l'acte final d'évaluation du fonctionnaire, ils peuvent faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir, la contestation devant la CAP et l'employeur n'étant pas un préalable à leur caractère définitif. La nature même de l'entretien professionnel laissant à l'employeur une marge certaine d'appréciation, le juge limite son contrôle à l'erreur manifeste d'appréciation. Dans une affaire, une secrétaire administrative de l'État suit, au sein de la préfecture, le dossier des usurpations d'identité. Son évaluation 2014 estime que le tableau de suivi des dossiers n'est pas mis à jour systématiquement, que les dossiers papiers ne contiennent pas toujours les copies signées des documents envoyés et que l'objectif de « montage et instruction des dossiers de fraudes » n'est que partiellement atteint.

Une efficacité professionnelle établie

La cour relève qu'elle occupe un poste nouvellement créé pour des fonctions exercées antérieurement à titre accessoire par un autre agent. Elle doit prendre en charge des dossiers très incomplets, imparfaitement classés, avec un tableur mal mis à jour. Après une formation, elle conçoit, dès le début d'année, un logiciel complet et performant, regroupe des dossiers disséminés, les reclasse par ancienneté, identifie les dossiers clos, examine ceux en cours et en reporte les éléments essentiels sur le tableur qu'elle a conçu, avec les dates des courriers et courriels envoyés ou reçus avec un renvoi aux principaux documents, dont elle conserve une copie scannée. Elle met à jour et personnalise des courriers types, conçoit un dispositif d'échanges avec le parquet, associant la personne chargée, à la préfecture, des relations avec les services judiciaires. Son supérieur confirme en juillet son investissement et son souci d'efficacité, puisqu'elle lui détaille, à son départ en congé, l'état d'avancement des dossiers et leur localisation. Dans la mesure où l'appréciation littérale note, en outre, une réduction des délais des traitements des instances en cours, l'employeur ne pouvait, sans erreur manifeste d'appréciation, estimer qu'elle n'avait que partiellement atteint ses objectifs.

À retenir : par la précision des éléments de fait que vérifie le juge, cette décision montre bien la difficulté d'un contrôle du contenu des entretiens professionnels, qui ne seront sanctionnés que si la réalité des éléments fournis contredit clairement le contenu de l'évaluation, et la ligne étroite entre le contrôle juridictionnel et une intrusion dans le management local.
CAA Paris n° 16PA00847 Mme A du 18 octobre 2017.

Mise à disposition : la NBI n'est maintenue que si elle est versée par l'employeur d'origine

■ Dans la mise à disposition, le fonctionnaire demeurant dans son cadre d'emplois est réputé y occuper un poste, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais travaille en dehors de la collectivité (article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). L'organisme bénéficiaire rembourse, sauf exception, à la structure d'origine, la rémunération, les cotisations et contributions du fonctionnaire. Il prend en charge les frais et sujétions liées à l'exercice effectif des fonctions et, le cas échéant, un complément de rémunération dûment justifié et versé selon les règles applicables aux personnels de l'organisme d'accueil (articles 2 et 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

Dans une affaire, un agent supérieur d'exploitation de la Ville de Paris est mis à la disposition d'un syndicat interdépartemental d'assainissement de janvier 2003 à juin 2014. Il sollicite du syndicat l'octroi, au 1er août 2009, d'une nouvelle bonification indiciaire de 15 points au titre des fonctions d'encadrement qu'il exerce au syndicat. Le président rejette sa demande dans la mesure où seule l'administration d'origine, donc la Ville de Paris, peut statuer sur sa demande, qui la rejette à son tour.

La cour rappelle d'abord que la notion de rémunération s'entend du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, des primes indemnités prévues par un texte et, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

L'emploi d'accueil est sans incidences

Un agent mis à disposition étant réputé occuper son emploi dans son administration d'origine, et continuant de bénéficier de la rémunération correspondante, il a droit aux seuls éléments qui la constituent, y compris la NBI éventuelle. L'intéressé estime au contraire que la bonification dépendant uniquement de l'exercice effectif des fonctions, il aurait dû en bénéficier au cours de sa mise à disposition auprès du syndicat, puisqu'il y encadrerait une équipe à vocation technique d'au moins 5 agents. Mais, pour le juge, mis à disposition par la Ville de Paris, la loi le réputé occuper son emploi dans cette dernière et il ne pouvait prétendre qu'à la rémunération liée à Paris, laquelle ne comportait pas de bonification indiciaire. C'est donc logiquement qu'à la fois le syndicat d'assainissement et la Ville de Paris lui en ont refusé le versement.

Attention : cette décision revient sur une position inverse de la même cour, qui avait considéré en 2007 que, mis à disposition, la fonctionnaire ne pouvait plus continuer à percevoir la NBI de son administration d'origine (CAA Paris n° 04PA03584 M. X du 6 mars 2007). Rappelons également que les agents mis à disposition d'une organisation syndicale échappent à ce dispositif, puisqu'un décret leur maintient expressément la NBI s'ils ont exercé pendant 6 mois au moins des fonctions y ouvrant droit (décret n° 2017-1419 du 26 septembre 2017 article 13). Pour autant, la question reste ouverte du contenu du complément salarial que la structure d'accueil peut verser à l'agent mis à sa disposition. CAA Paris n° 16PA00996 M. B du 24 octobre 2017.

L'employeur fixe les horaires des astreintes

L'assemblée détermine, sur avis du comité technique, les cas de recours à des astreintes, leur organisation et les emplois concernés (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001). Il s'agit d'une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité, pour intervenir, situation qui constitue alors un travail effectif y compris l'aller-retour sur le lieu de travail. La compensation procède d'un décret (n° 2005-542 du 19 mai 2005) qui ouvre une alternative entre une indemnité et un repos. Elle distingue néanmoins la filière technique, plus favorable financièrement et alignée sur le ministère du Développement durable (décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 et un arrêté du même jour), des autres filières, calées sur le ministère de l'Intérieur (décret n° 2002-147 du 7 février 2002 et un arrêté du 3 novembre 2015).

Dans tous les cas, l'astreinte débute à la fin du temps de présence réglementaire dans le service et court jusqu'à la reprise le lendemain matin, cette période comptant comme une nuit et étant rémunérée forfaitairement. Le régime d'indemnisation identifie la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche, les jours fériés et week-ends.

Attention : l'assemblée définit les bornes horaires de chacune des périodes. En effet, pour les personnels techniques, l'indemnisation varie selon quelle est inférieure ou non à 10 heures. N'étant pas une période de travail, les bornes ne suivent pas nécessairement le régime du « travail de nuit », objet d'un régime particulier. Ainsi, la nuit peut commencer à 20 heures, 21 ou 22 heures et finir à 5, 6 ou 7 heures le matin.

QE n° 01371 JO Sénat du 28 septembre 2017, page 2976.

L'usage de la messagerie professionnelle à des fins syndicales justifie une sanction

■ **L'employeur fixe, sur avis du comité technique, l'usage par les syndicats, des technologies de l'information et de la communication et de certaines données à caractère personnel des traitements automatisés de gestion des ressources humaines, dans le respect des garanties de confidentialité, de libre choix et de non-discrimination auxquelles cette utilisation est subordonnée** (article 4 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Dans une affaire, le colonel du SDIS inflige un blâme le 5 juin 2013 à une déléguée syndicale qui a diffusé par la messagerie professionnelle, à l'ensemble des agents, le 4 mars, un préavis de grève et, le lendemain, un courriel de réponse au DRH qui évoquait l'illégalité du préavis. Or, la diffusion de l'information syndicale par voie électronique doit rester compatible avec les exigences du bon fonctionnement du réseau informatique du service et ne pas entraver l'accomplissement du travail. Ses modalités doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message, le syndicat pouvant librement diffuser des publications et tracts

sur des réseaux de communication publics en ligne, et les agents s'inscrire sur les listes de diffusion pour les recevoir. La liberté de communication des syndicats n'est donc pas méconnue lorsque l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie électronique du service leur est interdite.

Dans l'affaire, un protocole d'accord permet aux syndicats d'utiliser le réseau intranet dans les conditions fixées par l'employeur à compter de sa mise en œuvre et à titre transitoire, et d'avoir un recours modéré au fax du service. Mais, en aucun cas, il n'admet l'usage de la messagerie professionnelle que sollicite la femme, confrontée à une panne du télécopieur mis à sa disposition.

À retenir : *l'agent, qui ne pouvait pas ignorer que l'usage de la messagerie pour la diffusion de messages syndicaux était interdite et n'établit pas que d'autres fax n'étaient pas en fonctions, a commis une faute de nature à justifier une sanction du niveau du blâme.*

CAA Bordeaux n° 15BX01438 Mme B du 17 octobre 2017.

Des négligences répétées justifient le licenciement pour insuffisance d'un contractuel

■ **Outre une procédure disciplinaire, le contractuel peut être exposé à un licenciement pour insuffisance professionnelle** (article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le conseil départemental recrute un contractuel comme attaché, qu'il charge du mouvement sportif au sein d'un pôle « haut niveau et mouvement sportif », avant de lui accorder un CDI comme conseiller des APS et de lui confier la responsabilité des séjours éducatifs et sportifs le 24 août 2013. Le 3 avril 2014, le président le licencie pour insuffisance professionnelle.

En effet, l'intéressé est chargé, en lien avec les associations bénéficiant de subventions départementales, de la préparation, du suivi administratif et du contrôle financier des séjours. À ce titre, il doit analyser et contrôler leurs comptes-rendus moraux et financiers pour s'assurer de la sincérité et de la cohérence de leurs actions avec les montants alloués par le département. Or, plusieurs courriers des directeurs de 3 associations bénéficiaires montrent un nombre important d'irrégularités et d'anomalies dans la préparation et le suivi des dossiers des enfants susceptibles de participer à ces stages. Ces manquements sont directement imputables à la

défaillance de l'agent. Ce dernier ne démontre pas avoir accompli les diligences nécessaires lors du contrôle des comptes-rendus moraux et financiers, conduisant le département à mandater, en 2013, des sommes ne correspondant pas au nombre d'inscriptions effectivement réalisées lors des stages de printemps et d'été. En ne contrôlant pas, comme il le devait, les associations, en omettant d'informer sa hiérarchie des dysfonctionnements constatés, l'intéressé a commis des fautes et des négligences réitérées justifiant un licenciement pour insuffisance professionnelle.

À retenir : *le juge vérifie attentivement les missions incombant à l'intéressé et ses manquements ou négligences, dont certains peuvent constituer des fautes, mais qui tous aboutissent au constat de son incapacité à réaliser des missions pour lesquelles il a été engagé. Rappelons que l'employeur doit mettre l'agent à même de demander la communication de l'intégralité de son dossier et de toutes pièces sur lesquels il se fonde, dans un délai lui permettant d'en prendre connaissance. Comme mesure individuelle défavorable, le licenciement doit également être motivé (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).*

CAA Marseille n° 16MA02214 M. B du 28 mars 2017.

La défektivité du défibrillateur d'une piscine ne justifie pas l'exercice du droit de retrait

■ Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défektivité des systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur et peut se retirer de la situation (article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Il ne peut faire l'objet de sanction ou de retenue salariale et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre.

Dans une affaire, le 6 mars 2012, les 8 maîtres-nageurs de la piscine municipale informent l'éducateur des APS, chef de bassin alors en repos, que les électrodes du défibrillateur, périmées, n'ont pas été remplacées. Référent sécurité, il se rend sur les lieux, appelle la préfecture, renseigne le registre d'hygiène et de sécurité, informe le directeur des sports à qui il fait part de son opposition au maintien d'ouverture de la piscine comme son responsable le lui demande. Il obtient néanmoins sa fermeture entre 10h30 et 13h30, jusqu'à la fourniture d'un nouvel appareil, puisque les maîtres-nageurs décident d'exercer leur droit de retrait. Le maire, estimant son usage abusif et y voyant un refus d'obéissance puisque, même en repos, son retour à la piscine le remplaçait sous son autorité, l'exclut pour 3 jours, le 3 décembre 2012, contre l'avis du conseil de discipline.

Le droit de retrait suppose que l'agent se trouve face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle d'autres agents.

Si la gravité renvoie à une situation pouvant porter atteinte à sa vie ou à sa santé, l'imminence du danger requiert qu'il puisse se concrétiser dans un bref délai, en général 24 heures. De son côté, l'employeur doit se déterminer de façon objective sur la réalité du danger, avant d'éventuelles mesures correctrices. La notion ne se confond pas avec un danger simple, le fait pour un convoyeur de la Banque de France d'être seul dans un fourgon lors d'un convoi escorté par la gendarmerie ne crée pas de risque grave et immédiat (CAA Lyon n° 10LY00722 M. A du 16 juin 2011). De même, un dysfonctionnement dans les règles d'hygiène des cuisines d'un cercle de sous-officiers ne fonde pas davantage un droit de retrait (CAA Nantes n° 07NT01812 M. X du 7 mai 2008). Le juge tient également compte de la réaction de l'employeur, comme l'intervention rapide d'une mesure de protection pour faire disparaître le danger. Ainsi, l'agression d'un conducteur sur une ligne de bus ne justifie pas l'exercice du droit de retrait par un autre conducteur si l'employeur a pris immédiatement des mesures pour sécuriser la ligne (CA Paris n° S 99P/35411 M. V du 26 avril 2001).

L'existence de solutions alternatives

Dans l'affaire, le rapporteur et la cour écartent tout danger grave et imminent. Si, en effet, les électrodes sont périmées alors que le plan d'organisation de la surveillance et des secours (POSS) de la piscine classe le défibrillateur parmi les matériels de protection, la mairie en a commandé de nouvelles dès janvier, et relancé sa demande en mars. Surtout, le défibrillateur n'est pas obligatoire dans les piscines (article A. 322-13 du code de sport). Même si le plan de la commune l'imposait, elle seule prenait le risque d'un engagement de sa responsabilité pour ouverture de la piscine en méconnaissance des exigences qu'elle s'était imposées, l'agent l'ayant averti de la situation. Sans doute la préfecture a-t-elle conforté l'éducateur en lui indiquant que la commune ne remplissait pas son obligation de sécurité et se mettait en difficulté au regard de la loi. Mais les autres matériels de réanimation étaient disponibles et la défektivité n'empêchait pas les maîtres-nageurs, formés à cet effet, d'intervenir en cas d'ur-

gence, leurs gestes étant toujours réalisés, même en présence d'un défibrillateur. Enfin, depuis 2004, le matériel n'avait jamais été utilisé, de sorte que subsistait un risque simple ne justifiant pas un droit de retrait.

Reste le refus d'obéissance que la loi admet si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public (article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le chef de bassin évoque pêle-mêle le statut des éducateurs, les textes sur la sécurité des piscines et les exigences du POSS. Mais le défibrillateur n'étant pas obligatoire et la sécurité des agents et du public pas en danger, l'ordre donné par le directeur n'était pas manifestement illégal.

À retenir : la mairie a donc pu valablement considérer l'usage du droit de retrait comme abusif et sanctionner un refus d'exécuter l'ordre d'accueillir les enfants. CAA Versailles n° 15VE02614 M. J du 6 juillet 2017.

L'encadrement des activités physiques et sportives dans les écoles maternelles et primaires

L'éducation physique et sportive doit permettre aux élèves de construire 5 compétences : le développement de leur motricité et l'apprentissage de l'expression avec leur corps, l'appropriation des méthodes et outils des pratiques sportives, le partage des règles et l'exercice de rôles ou de responsabilités, l'entretien de leur santé et l'acquisition d'une culture physique, sportive et artistique....

L'inscription dans des objectifs pédagogiques

■ Si la polyvalence de professeur des écoles leur permet d'assurer cet enseignement, ils peuvent solliciter une personne agréée par l'Éducation nationale, tout en conservant la responsabilité de l'activité (articles L. 312-3 et D 321-13 du code de l'éducation).

Dans une circulaire du 6 octobre 2017, le ministère de l'Éducation rappelle que les activités doivent répondre aux objectifs pédagogiques des programmes scolaires et du projet d'école et tenir compte de l'âge des enfants, notamment de maternelle et de section enfantine.

Attention : *certaines activités font l'objet de l'encadrement renforcé : le ski et les activités en milieu enneigé comme la raquette ou la luge, l'escalade et les activités assimilées, la randonnée en montagne, le tir à l'arc, le VTT et le cyclisme sur route, les sports équestres, la spéléologie, les activités aquatiques et subaquatiques (hors l'enseignement de la natation) et les activités nautiques avec embarcation.*

Le taux d'encadrement exige l'enseignant et un autre intervenant agréé ou un autre enseignant jusqu'à 12 élèves et un encadrant supplémentaire pour 6 élèves au-delà pour les élèves de maternelle ou de section enfantine. En primaire, un enseignant et un intervenant agréé jusqu'à 24 élèves et un encadrant pour 12 élèves au-delà sont requis. Les acti-

vités aquatiques, subaquatiques et nautiques supposent l'attestation de savoir-nager du code de l'éducation ou le certificat d'aisance aquatique du code du sport.

Si l'activité s'effectue lors de sorties scolaires occasionnelles, l'encadrement, jusqu'à 16 élèves de maternelle ou de section enfantine, est de l'enseignant et un intervenant agréé ou un autre enseignant et un encadrant pour 8 élèves au-delà. Pour les élèves élémentaires, jusqu'à 30 élèves, l'encadrement est de l'enseignant et un intervenant agréé et au-delà, un intervenant pour 15 élèves. Cette activité restant liée à l'enseignement, elle doit répondre à des objectifs pédagogiques, déclinés dans un document écrit dont le directeur conserve un exemplaire. Elle ne constitue en aucun cas une activité de loisir, qui relève des accueils collectifs de mineurs sur le temps péri ou extrascolaire.

Rappel : *sont proscrits, les activités faisant appel aux techniques de l'alpinisme, des sports mécaniques (hors l'éducation à la sécurité routière), la spéléologie, le tir avec armes à feu, les sports aériens, le canyoning, le rafting et la nage en eau vive, l'haltérophilie et la musculation avec charge, la baignade en milieu naturel non aménagé, la randonnée en haute montagne ou aux abords des glaciers, l'escalade sur des voies de plusieurs longueurs et la via-ferrata.*

La responsabilité de l'enseignant

L'enseignant restant responsable de l'organisation et du déroulement de l'activité, il veille à associer les intervenants extérieurs à la préparation de l'activité et à leur bonne connaissance des objectifs de la séance. En cas de difficulté, il peut interrompre la séance et en informera le directeur d'école et le conseiller pédagogique de circonscription. Si les élèves sont répartis en plusieurs ateliers, les intervenants peuvent prendre en charge un groupe d'élèves.

Si les intervenants doivent être agréés par l'inspection académique ou être réputés agréés (voir ci-après), leur présence suppose l'autorisation du directeur d'école. Si l'intervention ne s'inscrit pas dans une convention avec un partenaire, il vérifie, le cas échéant, la validité de la carte professionnelle ou de l'agrément des services départementaux de l'éducation et veille à ce que leur soient remis un exemplaire du projet pédagogique pour l'activité et une copie du règlement intérieur de l'école.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Attention : tout intervenant extérieur rémunéré ou bénévole doit respecter les personnels, être bienveillant à l'égard des élèves, s'abstenir de tout propos ou comportement qui pourrait choquer et faire preuve d'une absolue réserve concernant les informations qu'il peut recueillir lors de son intervention.

Rappelons que les accompagnateurs bénévoles, qui par définition ne concourent pas à l'enseignement, ne sont pas soumis à des exigences d'agrément. Mais leur participation doit être autorisée par le directeur et en aucun cas ils ne peuvent se retrouver isolés avec un élève.

La formalisation des interventions régulières

Une convention entre les services de l'éducation et l'intervenant ou la structure publique, donc notamment la collectivité employant les intervenants, formalise les partenariats prévoyant des interventions régulières.

Soumise pour avis au directeur de l'école, elle en arrête les objectifs et fixe les obligations des parties (présentation à l'intervenant du projet pédagogique de l'activité et du règlement de l'école, respect par ce dernier des modalités d'intervention et attitude compatible avec le bon fonctionnement du service public de l'éducation). S'y ajoutent les éléments du projet d'école, de circonscription ou départemental, le rappel de la responsabilité pédagogique de l'enseignant, l'engagement

du partenaire à l'égard de la qualification et de l'honorabilité des intervenants mis à disposition, la possibilité pour l'Éducation nationale d'interrompre toute collaboration avec un intervenant dont le comportement serait incompatible avec ce service public. S'y ajoutent les modalités de l'intervention (fréquence et conditions), la liste des fonctionnaires agissant dans l'exercice des missions de leur statut particulier (nom, prénom, statut particulier et activité concernée), celle des contractuels et des fonctionnaires agissant avec autorisation de l'employeur mais en dehors des missions du statut particulier, et le règlement intérieur de l'école ou le règlement type départemental.

Le principe d'un agrément des intervenants extérieurs

Par principe, tout intervenant extérieur est agréé, l'inspection académique reconnaissant sa compétence et son honorabilité ; mais la procédure d'attribution dépend du statut de l'intéressé.

Les personnes qui interviennent dans le cadre de leur activité professionnelle peuvent en effet bénéficier d'une réputation d'agrément.

Sont réputés agréés pour intervenir sur le temps scolaire dans le cadre de l'enseignement de l'EPS, les éducateurs sportifs titulaires d'une carte professionnelle valide, les fonctionnaires dont le statut particulier prévoit l'enseignement ou l'encadrement d'une activité sportive, donc pour la fonction publique territoriale les éducateurs des APS et les enseignants eux-mêmes.

À l'inverse, font l'objet d'une demande expresse d'agrément, les contractuels non enseignants ou les fonctionnaires dont les statuts particuliers ne prévoient pas l'encadrement d'une activité physique, mais qui disposent d'une qualification répondant aux exigences du code du sport pour l'activité concernée. Leur situation est examinée dans les mêmes conditions que celles applicables aux bénévoles ne bénéficiant pas d'une réputation d'agrément, qui doivent disposer soit d'une qualification prévue par le code du sport, soit du brevet national de pisteur-secouriste ou du brevet national de sécu-

rité et de sauvetage aquatique (BNSSA), soit être détenteurs d'une certification d'une fédération sportive agréée, soit avoir réussi un test organisé par le ministère de l'Éducation. Pour s'assurer de l'honorabilité des intéressés, l'Éducation nationale peut interroger le fichier judiciaire des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. L'agrément est accordé ou non dans un délai de 2 mois suivant la demande et pour une année (portée à 5 ans si l'honorabilité est vérifiée chaque année).

Rappel : la mise à disposition récurrente d'un agent public réputé agréé fait l'objet d'une convention avec la structure qui l'emploie, le ministère de l'Éducation signalant à l'employeur de l'intéressé tout comportement incompatible avec le service public de l'enseignement. Plus généralement, si le comportement de l'intervenant perturbe le fonctionnement du service public de l'éducation, est de nature à constituer un trouble à l'ordre public, susceptible de constituer un danger pour la santé ou la sécurité physique ou morale des mineurs, l'agrément sera retiré. En particulier, l'usage de la violence physique ou verbale par un intervenant extérieur n'est pas toléré. Si le dysfonctionnement n'est pas d'une gravité telle qu'il justifie un retrait d'agrément, l'Éducation nationale peut seulement interrompre la collaboration.

Le tableau des maladies professionnelles n'est pas opposable aux employeurs locaux

■ Le fonctionnaire dans l'incapacité permanente de travailler en raison d'une maladie contractée ou aggravée en service bénéficie d'une protection particulière, puisqu'il conserve la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Si le code de la sécurité sociale présume d'origine professionnelle les maladies désignées dans un tableau et contractées dans les conditions qu'il mentionne (articles L. 461-1 et 2), la fonction publique territoriale n'institue pas une telle présomption. C'est à l'employeur puis au juge de vérifier l'existence d'un lien non nécessairement exclusif mais direct et certain entre la pathologie et le service. Dans une affaire (CAA Bordeaux n° 15BX00301 Mme D du 16 octobre 2017), le maire refuse le 25 octobre 2012 (comme la commission de réforme en juillet), à une auxiliaire de puériculture animatrice des accueils périscolaires, interclasses et des centres de loisirs, la reconnaissance du caractère professionnel d'un syndrome du canal carpien bilatéral, puis d'une inflammation du coude qu'elle impute à des gestes répétitifs. Le tableau 57 du régime général retient certaines tendinopathies d'insertion des muscles épicondyliens, donc du coude, liées à des travaux comportant habituellement des mouvements répétés de préhension ou d'extension de la main sur l'avant-bras, ou à des travaux comportant habituellement des mouvements répétés d'adduction ou de flexion et de pronation de la main et du poignet. Il reconnaît aussi le syndrome du canal carpien lié à des travaux comportant habituellement des mouvements répétés ou prolongés d'extension du poignet ou de préhension de la main, un appui carpien ou une pression prolongée répétée sur le talon de la main. Si la pathologie de l'agent n'est pas contestée, un rhumatologue écarte, en avril 2012, sans autre précision, tout caractère professionnel.

UN LIEN CERTAIN AVEC L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Mais le médecin de prévention relève que les troubles musculo-squelettiques apparaissent en mai/juin 2011,

quand l'agent exerce des fonctions d'auxiliaire puéricultrice sur 2 postes de travail à la maison de la petite enfance ou elle anime des ateliers et à la halte-garderie, qui implique l'accueil d'enfants de 3 mois à 3 ans, observant qu'elle « soulève du poids, effectue des gestes répétitifs et brusques des 2 bras, aide aux toilettes et aux activités d'éveil ». Cette répétition depuis 2006 sollicite les articulations des bras, avant-bras, coudes et poignets, même si les activités d'animatrice des accueils périscolaires, des interclasses et centres de loisirs pour les 6-11 ans et 12-15 ans ont pu apporter de la variété.

Pour la cour, les atteintes du canal carpien et du coude diagnostiquées en octobre 2011 sont bien imputables au service. Comme le tribunal, qui n'a pas appliqué une présomption quelconque d'imputabilité liée au tableau des maladies professionnelles, elle juge que le maire a commis une erreur d'appréciation.

Relevons que la loi, toujours en attente de décret, prévoit d'aligner le régime des fonctionnaires sur le régime général en présumant imputable au service toute maladie désignée par les tableaux du code de la sécurité sociale (articles L. 461-1 et suivants) et contractée par le fonctionnaire dans ou à l'occasion de ses fonctions, dans les conditions qu'il fixe (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13/8/1983).

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie désignée par un tableau peut être reconnue imputable si le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable, une maladie non désignée dans les tableaux, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret.

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@editionsorman.com