

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 valide le protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le 30 novembre 2018, le protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique semblait abandonné. En effet, la CFDT, l'UNSA, la FSU, la CFCTC, la CFE-CGC et la FA-FP, signataires du texte, représentaient 49,05 % des suffrages dans la fonction publique, sur la base des résultats du scrutin de 2014, et la CGT, FO et Solidaires, non signataires, étaient majoritaires à elles 3. Avec les élections professionnelles du 6 décembre, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a choisi de retenir la représentativité des organisations issue de ce dernier scrutin, ces 6 mêmes organisations représentant 51,18 % des suffrages exprimés, 57,95 % même, compte tenu de la décision de Solidaires de signer le protocole le 20 décembre, une situation majoritaire qui aurait prévalu dans le cadre des résultats de 2014.

Si le gouvernement estime pouvoir l'intégrer dans la réforme de la fonction publique (prévue au 1er semestre), les syndicats, mêmes signataires, voit dans ce revirement une pratique contestable qui n'aurait sans doute pas été appliquée dans une situation inverse. Si elles reconnaissent l'importance d'une égalité entre les femmes et les hommes, ni la CGT ni Force ouvrière ne le signeront.

Rappelons que la loi reconnaît la validité des accords signés par les organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections en faveur de celles habilitées à négocier, sans pour autant donner une valeur contraignante à l'accord, permettant au précédent gouvernement de mettre en œuvre le protocole (non majoritaire) sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

8 JANVIER 2019

N° 1611

CARRIÈRE

Le stagiaire malade n'a pas de droit à un reclassementpage 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Le gouvernement ne limite pas le temps de travail des enseignants artistiques aux périodes scolairespage 4

RÉMUNÉRATIONS

L'employeur initial supporte la rechute d'une maladie professionnellepage 5

DOSSIER

La reconversion des militaires vers la fonction publique civile est simplifiéepages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'intégration après détachement n'est pas un droit pour l'agentpage 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



Le stagiaire malade n'a pas de droit à un reclassement

Les stagiaires relèvent des dispositions des titulaires compatibles avec leur situation. En cas d'invalidité physique définitive à l'expiration des droits à congé rémunéré ou d'un congé sans traitement pour raisons de santé, ils sont licenciés (articles 2 et 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992).

Dans une affaire, le CHU nomme stagiaire une aide-soignante qu'il licencie pour invalidité physique en dépit d'un avis de la commission de réforme recommandant son reclassement.

Un principe général du droit impose à l'employeur de reclasser un agent inapte et de le licencier seulement en cas d'impossibilité. Reprenant une décision du Conseil d'État écartant le reclassement des stagiaires en cas d'invalidité définitive (CE n° 381429 ministre de l'Intérieur du 17 février 2016), la cour rappelle que ni ce principe, ni une disposition de texte ne confèrent aux stagiaires, dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassé dans l'attente d'une titularisation pour toute invalidité physique définitive.

Attention : en revanche, en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié de 12 mois de congés de maladie et se trouve dans l'incapacité permanente de poursuivre ses fonctions doit bénéficier de l'adaptation de son poste de travail ou, s'il n'est pas possible, pouvoir demander son reclassement dans un emploi d'un autre cadre d'emplois s'il est apte aux fonctions. S'il ne le demande pas ou s'il est impossible, il pourra d'office être mis à la retraite par anticipation (CE n° 372419 Mme B du 26 février 2016).

CAA Bordeaux n° 16BX00649 centre hospitalo-universitaire de Poitiers du 6 mars 2018.

Un emploi de « juriste » n'est pas forcément de catégorie A

■ Les fonctionnaires appartiennent à des cadres d'emplois regroupant les agents soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à l'un des emplois qui lui correspondent (article 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Tout fonctionnaire tient donc de son statut un droit à une affectation correspondant à son grade, le juge vérifiant l'adéquation des fonctions réellement confiées avec celles auxquelles l'agent a vocation.

Dans une affaire, un rédacteur qui exerce comme juriste sollicite la transformation de son poste en emploi de catégorie A, ce que refuse le président de la communauté d'agglomération le 10 décembre 2013.

Juridiquement, les attachés travaillent sous l'autorité de directeurs généraux (adjoints) ou d'administrateurs. Ils participent à la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans les domaines administratifs, financiers, économiques, sanitaires, sociaux, culturels, de l'animation et de l'urbanisme, et peuvent se voir confier des missions ou études avec des responsabilités particulières, notamment de conseil juridique (article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987). Les rédacteurs, de leur côté, sont chargés de fonctions administratives d'application et peuvent assurer des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable et participer à la rédaction des actes juridiques (article 3 du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012).

La prééminence des missions exercées

Si l'agent est juriste conseil à la direction des affaires juridiques, sa fiche de poste lui confie des missions d'assistance des services et de participation à la gestion du (pré) contentieux sous la responsabilité du directeur adjoint en charge de ces affaires et des cadres A du secteur. Les courriels qu'il échange avec le directeur adjoint montrent qu'il contrôle systématiquement ses productions et que, placé sous sa responsabilité, ses missions sont du niveau de rédacteur. En refusant de requalifier son poste, le président de la communauté n'a pas commis d'erreur de fait, de droit ou manifeste d'appréciation.

Sa réussite aux concours d'attaché ne lui donnait aucun droit à nomination, mais seulement à être inscrit sur la liste d'aptitude, l'employeur n'étant pas tenu de pourvoir des vacances d'emploi et de procéder à une nomination. Son poste étant de catégorie B, il devait se porter candidat sur un autre emploi de cadre.

Il tente alors de faire valoir une discrimination, deux de ses anciennes collègues juristes ayant bénéficié d'une transformation de leur poste en catégorie A. Mais elles ont été désignées responsables de secteur, ce qui impliquait la gestion des contentieux et des dossiers sous leur responsabilité. Il n'y a donc pas eu rupture d'égalité dans l'accès aux emplois publics.

À retenir : tout en confirmant la liberté de l'employeur dans la nomination des lauréats de concours, la décision rappelle utilement que l'appellation de juriste ne confère pas à elle seule la qualité de cadre, les missions confiées s'analysant au regard du seul prisme du statut particulier.

CAA Nancy n° 16NC00195 M. A du 5 octobre 2017.

Un refus réitéré d'obéissance justifie deux mois d'exclusion

■ **Le fonctionnaire 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, c'est-à-dire constitutif d'une infraction pénale.** Par ailleurs, toute faute dans ses fonctions l'expose à une sanction (articles 28 et 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Dans l'échelle des mesures disciplinaires, l'exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans est une mesure du 3^e des 4 groupes de sanctions possibles et peut-être assortie d'un sursis dans la limite d'un plancher d'un mois (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire exclut 2 mois dont 1 avec sursis, le 21 octobre 2013, un éducateur principal des APS maître-nageur de la piscine. Le 19 octobre 2010, il refuse de prendre part à une réunion avec un représentant de l'Éducation nationale pour préparer des activités de natation dans le cadre scolaire, puis le 6 juin 2011 d'ouvrir la piscine entre 12 heures et 13h30 au prétexte que la ligne directe avec les pompiers ne fonctionne pas, en dépit des instructions de sa hiérarchie faisant valoir qu'un téléphone classique permet de joindre les secours. Le 14 septembre, enfin, il critique ouvertement le choix de son employeur d'organiser une séance multisports en gymnase pour les enfants de 3 à 5 ans. Pour la cour, ces faits caractérisent un refus d'obéissance et une atteinte au devoir de réserve dans l'expression de ses opinions justifiant une mesure disciplinaire.

Une mesure proportionnée

Au regard de la portée de ce comportement sur le fonctionnement du service et quelles que soient les nombreuses attestations soulignant ses qualités professionnelles, le maire n'a pas commis d'erreur de fait ni prononcé une sanction disproportionnée, se conformant d'ailleurs à la proposition du conseil de discipline.

Au plan procédural, les personnes ont le droit d'être informées des motifs des décisions défavorables les concernant, dont les sanctions, ce qui suppose qu'elles comportent les considérations de droit et de fait qui les fondent (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Cette obligation pèse également sur l'avis du conseil de discipline lorsqu'il doit être saisi, comme dans l'affaire (article 19 de la loi). Si la sanction se limite à faire état de manquements répétés de l'agent à ses obligations, caractérisés par un manque de respect vis-à-vis des personnes extérieures et de sa hiérarchie et un refus d'obéissance, il précise que la sanction proposée par le conseil de discipline sanctionne les faits reprochés à l'agent de façon adéquate, avis qui est joint à l'arrêté de sanction et comporte tous les éléments de fait nécessaires. La mesure est suffisamment motivée.

Rappel : *une sanction n'est pas relative à un droit ou à une obligation de caractère civil, ni au bien-fondé d'une accusation en matière pénale qui entrerait dans le champ de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur le droit à un procès équitable, et donc à un tribunal indépendant et impartial statuant publiquement (article 6).*

CAA Nantes n° 16NT02189 M. B du 22 mai 2018.

L'employeur doit fonder un licenciement pour insuffisance sur des faits établis

Si l'employeur peut licencier un contractuel pour insuffisance professionnelle (article 39-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), les faits retenus doivent être établis.

Dans une affaire, le président de la communauté d'agglomération licencie pour insuffisance, le 3 janvier 2013, son responsable réseaux et nouvelles technologies.

Il lui reproche la conduite défectueuse d'une opération de nivellement et de viabilisation d'un terrain et la désignation de l'entreprise qui a exploité à son profit le sablon extrait du site. Mais le choix de l'entreprise et l'autorisation d'extraction émanent du président. Il lui reproche les conditions de déboisement et du nivellement d'un autre terrain devant être cédé à une entreprise, avec le même intervenant, dont les opérations de remblaiement et de compactage seraient contraires à la solidité de la future construction. Mais là encore le président a désigné l'intervenant et rien n'établit une mauvaise exécution.

Sur un autre chantier mal exécuté de lignes enterrées, l'intéressé était en congé de maladie. S'agissant enfin de la validation sans concertation d'une fiche de matériaux pour des feux tricolores et de l'absence à des réunions en présence du département et de la communauté, les affirmations de l'employeur ne sont pas corroborées. Il en va de même du retard qui lui est imputé dans le montage du projet de rénovation d'une station d'épuration et l'établissement du cahier des charges d'un marché d'entretien des espaces verts.

À retenir : *aucun des faits à l'origine du licenciement n'étant établi par le dossier, la mesure est bien illégale.*

CAA Versailles n° 16VE00410 M. B du 26 octobre 2017.

Le gouvernement ne limite pas le temps de travail des enseignants artistiques aux périodes scolaires

■ **Le temps de travail des professeurs et des assistants d'enseignement artistique reste une préoccupation constante des employeurs locaux.** Fixé à 16 et 20 heures d'enseignement ou d'assistance à des professeurs, cette durée des statuts particuliers exclut toute application de la réduction ou de l'annualisation du temps de travail (CE n° 266693 commune de Ludres du 13 juillet 2006). Pour autant, les cadres d'emplois ne renvoient pas à un rythme de travail fonction du calendrier scolaire, bien qu'une jurisprudence isolée ait estimé que la durée maximale de 20 heures des assistants d'enseignement représentait environ 36 semaines correspondant à l'activité scolaire (CAA Nantes n° 17NT00464 Mme E du 21 juillet 2017).

Saisi par un parlementaire de la portée de ces dispositions, le ministre de l'Action et des Comptes publics réaffirme la position du gouvernement fondée sur une jurisprudence constante qui permet aux employeurs de demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires, si elle respecte leurs missions statutaires.

Comme le relève le parlementaire, ces fonctionnaires demeurent calés sur le régime général de 5 semaines de congés annuels.

Le ministre confirme également la possibilité pour les employeurs d'instaurer, y compris pour ces agents, un dispositif d'horaires variables, les heures réalisées au-delà de la durée hebdomadaire de service donnant alors lieu au versement d'une indemnité rémunérant les heures supplémentaires d'enseignement réalisées (articles 6 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et 6-3 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

À retenir : *comme le suggère le parlementaire, ce travail pourra sans doute procéder de la réalisation d'une action publique exceptionnelle en lien avec les missions d'enseignement, comme une participation à la fête de la musique ou la création d'un spectacle. Comme le relève le gouvernement, la jurisprudence de Nantes va au-delà des termes du statut particulier en affirmant que l'obligation de travailler 20 heures par semaine s'applique seulement sur les périodes de 36 semaines correspondant à l'activité scolaire.*

QE n° 1012 JO AN du 3 avril 2018 page 2773.

Commission de réforme : la possibilité d'être entendu est une exigence impérative

■ **Le secrétariat de la commission de réforme convoque les titulaires et l'agent 15 jours au moins avant la réunion.** Dix jours au moins avant cette date, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance de son dossier, sa partie médicale pouvant lui être communiquée, sur demande, ou par l'intermédiaire d'un médecin ; il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. La commission entend le fonctionnaire, qui peut se faire assister d'un médecin et/ou d'un conseil (articles 14 et 16 de l'arrêté du 4 août 2004 sur les commissions de réforme).

Dans une affaire, au retour d'un congé parental en novembre 2011, une éducatrice spécialisée dans un institut départemental de l'enfance rencontre rapidement des difficultés professionnelles. En dépit d'entretiens avec son employeur, elle bénéficie d'arrêts de travail jusqu'en décembre 2012, et demande alors la reconnaissance du caractère professionnel de sa pathologie. Après une enquête administrative pour en déterminer les causes, et sur avis de la commission de réforme, la directrice générale adjointe de l'établissement refuse de reconnaître une imputabilité au service.

Le dossier montre que la femme n'a pas été destinataire d'une convocation l'informant de la possibilité d'être entendue par la commission avec l'assistance d'un médecin ou d'un conseiller. Or, suivant une jurisprudence constante, si les décisions doivent respecter les formes et procédures prévues par les textes, un vice affectant l'une d'elles est de nature à entacher d'illégalité la décision si le dossier montre qu'il a pu exercer une influence sur le sens de la mesure ou a privé l'intéressé d'une garantie. Pour la cour, le défaut d'information de la femme l'a privée de la garantie du caractère contradictoire de la procédure devant la commission, et même si la représentante du personnel membre de celle-ci est intervenue dans l'intérêt de l'agent au cours de la séance, l'irrégularité justifie l'annulation du refus.

Attention : *pour autant, la décision n'implique pas en elle-même la reconnaissance du caractère professionnel de la pathologie, mais seulement une nouvelle convocation de l'éducatrice devant la commission de réforme, la mettant à même d'être entendue avec l'assistance du médecin ou du conseil de son choix.* CAA Douai n° 16DA01171 Mme A du 12 avril 2018.

L'employeur initial supporte la rechute d'une maladie professionnelle

■ **Les fonctionnaires bénéficient de congés de maladie rémunérés à plein et à demi traitement. Mais si l'affection est contractée ou aggravée en service, l'intéressé conserve la totalité de son traitement, l'employeur supportant la charge des frais médicaux, la commission de réforme appréciant l'imputabilité de la maladie au service** (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, une femme agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) de la communauté de communes présente, début 2006, une méningo-radiculite. Recrutée par mutation dans une autre commune, elle rechute de sa pathologie fin 2007, laquelle devient un handicap en 2009 et justifie un congé de longue maladie en 2013.

Le maire, suivant l'avis de la commission de réforme, refuse en 2010 de la reconnaître imputable au service et réitère son refus en 2013, en dépit d'une expertise concluant à une contamination bactérienne d'origine animale et notamment bovine, responsable d'un syndrome classiquement dénommé « fièvre Q » dont une forme rare et grave peut donner des manifestations neurologiques comme des méningites et des neuropar-

thies périphériques, faisant le lien avec ses fonctions dans une école communale en milieu rural de montagne.

En 2014, la commission de réforme reconnaît l'imputabilité de l'affection dès 2006, un avis que suit le maire, qui rappelle que c'est à la communauté de communes de supporter la charge de l'affection, ce que conteste cette dernière.

La cour rappelle que la loi met les conséquences financières de l'affection à la charge de la collectivité au service de laquelle se trouve l'agent lorsque l'accident ou la maladie a été contracté(e), même constaté(e) par un nouvel employeur. C'est donc à la collectivité initiale de supporter les honoraires médicaux et les frais qui sont la conséquence directe de l'affection, mais aussi de rembourser les traitements qui ont été versés par la collectivité qui emploie l'agent en raison de son placement en congé (de longue) maladie, s'il a pour seule cause une rechute consécutive à l'accident ou à la maladie contractée en service. Ce second employeur verse les traitements dus à l'agent jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite et se fait rembourser par l'employeur responsable dans le cadre d'une action récursoire.

Une probabilité suffisante d'imputabilité

Le neurologue qui examine la femme en octobre 2013 confirme que les premiers symptômes d'une méningo-radiculite apparaissent début 2006 et que le diagnostic d'une fièvre Q responsable de cette méningite est posé après une authentification par sérologie positive à la bactérie après des rechutes sous la forme de polyradiculonévrite récidivante. Cette affection fortement invalidante faite d'une paralysie partielle avec un déficit des 4/5 des membres inférieurs, une disparition complète des réflexes ostéotendineux, d'une voûte plantaire en flexion, de troubles de la sensibilité superficielle et profonde rendant la marche difficile et d'une atteinte des membres supérieurs moins marqués mais de même nature, a justifié la reconnaissance de travailleur handicapé. Elle souffre de douleurs importantes, d'une grande fatigabilité et de pertes de mémoire.

Cette fièvre, classiquement liée aux activités d'éleveurs ou de vétérinaires, atteint aussi les populations voisines d'exploitations bovines. Or, de nombreuses attestations du directeur et de collègues confirment que l'école est entourée de 3 exploitations d'élevage laitier et que plusieurs fois par jour la fonctionnaire devait

aider les enfants à retirer ou remettre leurs chaussures fréquemment souillées de déjections bovines du fait des trajets pour se rendre à la cantine ou à la garderie, avant de nettoyer le sol. Elle les emmenait parfois pique-niquer en sortie pédagogique et l'eau du robinet présentait fréquemment, en 2006, une mauvaise qualité bactériologique la rendant impropre à la consommation. Même si la communauté distribuait de l'eau en bouteille, il pouvait exister un décalage entre les analyses de l'eau et la fourniture de bouteilles et la femme a nécessairement utilisé l'eau de l'adduction pour nettoyer les locaux, alors qu'elle-même résidait en ville.

À retenir : *même si une relation de cause à effet indiscutable est très difficile à démontrer, il existe une probabilité suffisante que l'infection à la bactérie résulte d'un contact répété de la fonctionnaire avec les produits fermiers dont étaient notamment porteuses les chaussures des enfants, établissant un lien direct et certain avec le service.*

CAA Bordeaux n° 15BX03899 communauté de communes du canton de Massat du 16 octobre 2017.

La reconversion des militaires vers la fonction publique civile est simplifiée

Le 12 novembre 2018, le Conseil commun de la fonction publique a examiné 2 projets d'ordonnance et de décret de simplification des dispositifs de reconversion des militaires vers la fonction publique civile. Avec un objectif d'efficacité, l'idée générale du rapport de présentation est de créer un dispositif unique d'insertion reposant sur un mécanisme de détachement et d'intégration et de limiter les emplois réservés aux seuls militaires blessés.

Un dispositif homogène

■ La reconversion des militaires associe le détachement après concours (articles L. 4139-1 et suivants du code de la défense), le détachement d'un an avec possibilité d'intégration ou de titularisation (article L. 419-2) et les emplois réservés (article L. 4139-3). Conformément à loi d'habilitation (article 30-2 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 de programmation militaire pour 2019 à 2025), le projet d'ordonnance crée un mécanisme de reconversion de type détachement-intégration (article L. 4139-2), limitant les emplois réservés aux bénéficiaires prioritaires, donc blessés (article L. 241-

2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre) : titulaires d'une pension d'invalidité pour blessures ou maladies dans le cadre de guerres ou d'opérations extérieures, pompiers volontaires victimes d'accident ou de maladie en service, victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme, personnes soumises à un statut atteintes (professionnellement ou dans leurs fonctions électives) dans leur intégrité physique et dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité, personnes ayant subi une telle atteinte en exposant leur vie ou assistant une personne en danger.

Les conditions à remplir

La loi réaffirme le droit des militaires à être détachés dans la fonction publique civile nonobstant les statuts particuliers. D'un an renouvelable (2 ans pour les corps enseignants), il tient compte du grade du corps militaire d'origine et des responsabilités du cadre d'accueil (article L. 4139-2 du code).

Attention : *un contingent annuel d'emplois de la catégorie A est fixé pour l'État et par les collectivités elles-mêmes compte tenu de leurs possibilités d'accueil. En catégorie B et C, un pourcentage du nombre de postes offerts pour chaque recrutement par concours est fixé par voie réglementaire. Par ailleurs, la condition de nationalité française n'est pas opposable aux militaires ayant servi à titre de non national pendant une durée fixée par décret.*

Selon le projet de décret, (articles R. 4139-11 et 12), en catégorie A, le militaire doit détenir au moins 10 ans de services militaires comme officier ou 15 ans de services militaires dont 5 comme officier. En catégorie B, il doit détenir au moins 5 ans de services militaires et en caté-

gorie C au moins 4 ans.

Il doit avoir atteint le terme de son engagement à rester en activité après une formation spécialisée ou avoir perçu une prime de recrutement ou de fidélisation. En outre, il doit se trouver à plus de 2 ans (et non de 3) de la fin de durée de service comme officier sous contrat ou militaire engagé, comme militaire commissionné à plus de 2 ans de la fin de durée de service et de la limite d'âge de son grade et, comme militaire de carrière, à plus de 2 ans de la limite d'âge de son grade ou de celui auquel il est susceptible d'être promu avant une titularisation. Aux mêmes conditions, les anciens militaires, ayant quitté les armées depuis moins de 3 ans, hors ceux radiés ou dont le contrat a été résilié pour raisons disciplinaires ou devenus fonctionnaires civils, peuvent être nommés (élèves) stagiaires un an dans les conditions du statut particulier. Ils doivent avoir accompli, à l'inscription sur la liste d'aptitude (article R. 242-7 du code des pensions militaires d'invalidité), au moins 10 ans de services comme officier ou 15 ans de services militaires dont 5 comme officier en catégorie A, 5 ans en catégorie B et 4 en catégorie C.

Une demande agréée

Le candidat prépare son projet avec son conseiller en transition professionnelle, qui vérifie son éligibilité. S'il

est jugé réaliste et réalisable, il renseigne un dossier de candidature (curriculum vitae, titres et diplômes...)

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

dépose sa demande d'inscription sur la liste d'aptitude en vue de recrutement au titre de la mobilité auprès de la DRH de l'armée d'appartenance pour le militaire en activité (de l'intérieur pour les gendarmes) ou de la dernière autorité gestionnaire pour l'ancien militaire (service chargé de la reconversion).

Attention : les bénéficiaires des nouveaux emplois réservés la déposent auprès du service territorialement compétent de l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre.

Leur demande (comme pour les emplois réservés) (article R. 4139-14 du code de la défense) comprend notamment un passeport professionnel mentionnant leurs domaines de compétences et qualifications, le niveau détenu, les fonctions auxquelles ils peuvent prétendre et tout renseignement utile aux futurs employeurs, outre le projet professionnel (articles R. 242-7 à 10 du code des pensions militaires d'invalidité).

La demande est alors soumise à l'agrément du ministre et avis d'une commission nationale d'orientation et d'intégration comme elle existe aujourd'hui.

La demande agréée est adressée à l'employeur, le militaire pouvant postuler à plusieurs emplois classés par ordre de préférence.

Les candidats agréés sont inscrits sur une liste d'apti-

tude pour la durée de validité de leur agrément.

En cas d'accord de l'employeur, le militaire en activité est comme aujourd'hui mis à disposition pour un stage probatoire de 2 mois, avant le cas échéant d'être détaché un an renouvelable, en tenant compte du grade détenu du corps militaire et des responsabilités exercées dans le cadre d'emplois. L'ancien militaire sera directement nommé stagiaire.

Pendant le détachement ou le stage, le militaire pourra être astreint à une formation d'adaptation à l'emploi.

Le militaire servant en vertu d'un contrat bénéficie d'une prolongation de droit de son engagement jusqu'à la fin du détachement ou de la scolarité obligatoire et de leur renouvellement, y compris au-delà de la limite de durée des services applicables.

Le détachement ou le stage pourront être interrompus à l'initiative de l'intéressé ou de l'employeur local sur avis, le cas échéant, de la commission d'orientation.

Pendant le détachement, le militaire est classé à indice égal ou immédiatement supérieur à celui du grade d'origine, avec le cas échéant une indemnité compensatrice de la défense, l'ancien militaire étant classé pendant le stage et lors de l'intégration dans les conditions du cadre d'emplois.

Pour tous les (anciens) militaires, les services militaires réalisés sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La liste des emplois réservés

La validité de l'inscription sur les listes d'aptitude nationale ou par région administrative des emplois réservés est calée sur celle de l'agrément, un éventuel renouvellement étant effectué sur accord du candidat à une proposition de l'autorité administrative, 30 jours

au moins avant la date d'échéance. L'employeur recrute les candidats parmi ceux figurant sur la liste correspondant au cadre d'emplois, en commençant par la liste régionale, la liste nationale intervenant en cas d'insuffisance de candidats sur la liste régionale.

Les possibilités d'intégration

Au plus tôt 3 mois et au plus tard un mois avant le terme du détachement ou du stage, le militaire peut demander son intégration dans le cadre d'emplois.

Sur rapport du chef de service, l'employeur se prononce pour l'intégration du (ou ancien) militaire, sa réintégration dans son corps d'origine ou sa radiation, son maintien en détachement ou le renouvellement de son stage un an supplémentaire dans le poste occupé ou un autre emploi. La réintégration ou le maintien en détachement s'effectue sur avis de la commission nationale d'orientation, transmis au ministre de la Défense ou de l'Intérieur, et à l'employeur d'accueil.

À l'issue du renouvellement ou du maintien en détachement, la demande d'intégration suit la même procédure.

En cas de refus d'intégration, ou s'il ne l'a pas demandée, le militaire est réintégré d'office à la fin du détachement dans son corps d'origine ou de rattachement et l'ancien militaire radié du cadre d'accueil.

Le reclassement en cas d'intégration s'effectue à indice égal ou immédiatement supérieur à celui du corps d'origine ; pour les emplois réservés, le projet fixe la reprise des services militaires effectifs à la totalité dans la limite de 10 ans en catégorie C, à 8 ans en catégorie B et à la moitié dans la limite de 7 ans en catégorie A. Pour les anciens militaires, les dispositions du statut particulier s'appliquent.

L'ensemble de ces dispositions sera applicable le 1er janvier 2020.

L'intégration après détachement n'est pas un droit pour l'agent

■ À l'État comme dans les collectivités locales, le détachement place le fonctionnaire hors de son corps d'origine mais il maintient dans ce dernier le bénéfice de ses droits à avancement et à retraite. Révocable, il est de courte ou de longue durée et peut être suivi d'une intégration (articles 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour l'État, 64 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour les collectivités).

Dans une affaire (CAA Bordeaux n° 16BX02085 Mme A du 5 mars 2018), une assistante ingénieur du CNRS est détachée directrice de la communication de la commune le 1er novembre 2012 pour un an. Renouvelée un an supplémentaire, elle sollicite son intégration comme attachée en cours de détachement, que refuse le maire le 30 juillet 2014, lui indiquant qu'en dépit d'une réelle volonté de renouveler son détachement, « les conditions déplorable... des finances de la ville ne permettent pas de poursuivre une collaboration..., encore moins d'une intégration ». Il informe simultanément le CNRS que le détachement ne sera pas reconduit au-delà de son terme le 30 octobre 2014, pour des raisons de maîtrise des dépenses de fonctionnement. Ayant informé l'agent et l'administration d'origine de sa volonté de ne pas poursuivre cette collaboration 2 mois au moins avant le terme du détachement, comme l'exige le décret de l'État (articles 22 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985), le maire n'a pas commis d'erreur de procédure. Par ailleurs, si les CAP territoriales connaissent des demandes de détachement et d'intégration dans un cadre d'emplois (article 38 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989), le texte ne vise pas l'hypothèse d'un refus d'intégration à la suite d'un détachement, le décret territorial sur les positions (n° 86-68 du 13 janvier 1986 article 9) imposant par ailleurs la consultation de cette instance en cas de renouvellement du détachement au-delà d'une période de 5 ans, par refus de l'intégration que l'employeur doit proposer.

UNE DÉCISION RÉGULIÈRE

Enfin, l'obligation de présenter au moins tous les 2 ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, retraçant notamment les moyens budgétaires et en personnel dont elle dispose et incluant le bilan des recrutements, ne saurait signifier qu'un refus d'intégration après un détachement nécessite la consultation de cette instance, l'absence même de ce bilan social restant sans incidences sur la décision du maire.

Sur le fond, l'intégration que l'agent peut solliciter ne saurait constituer un droit. Dans l'affaire, la femme conteste les difficultés budgétaires évoquées par le maire, relevant que du 1er août au 1er décembre 2014 la commune a recruté 4 agents de catégorie A et que son emploi à la communication n'a jamais été supprimé. Mais il s'agissait de 4 emplois de direction présentant un caractère stratégique, de sorte que le maire n'a pas entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation, ni commis un détournement de pouvoir.

Cette affaire tranche implicitement une situation complexe issue de la loi du 13 juillet 1983 (article 13 bis) posant en principe que le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de niveau comparable apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Dans l'affaire, le corps d'assistant ingénieur de l'intéressé de catégorie A comporte un grade unique de 16 échelons culminants à l'IB 754, loin de l'IB 1015 et même de la hors échelle A pour les attachés en tenant compte du 3e et dernier grade à accès fonctionnel du cadre d'emplois. Mais peut-être parce que la loi ne prend pas en compte le niveau indiciaire, la cour n'évoque pas une quelconque difficulté de mobilité, suggérant l'existence d'une comparabilité avec les attachés. Par ailleurs, rappelons que si l'agent avait été admis à poursuivre son détachement, le même article aurait fait obligation à l'employeur de proposer une intégration au fonctionnaire admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans.

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