

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

Rendre attractif l'emploi public

Pour renforcer l'attractivité des métiers et concours de la fonction publique, le gouvernement a engagé une concertation en 2019, dont la DGAFP a présenté les aspects opérationnels lors d'une réunion avec les employeurs et les syndicats le 20 octobre dernier.

Pour faire de l'emploi public un élément central de la relance et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, le gouvernement souhaite améliorer l'information des candidats, former les membres des jurys de concours et valoriser cette fonction dans leur carrière.

Dans le contenu des concours, il entend valoriser davantage les compétences, le "savoir-être" et l'expérience professionnelle. Le nombre d'épreuves devant être vu dans une logique d'attractivité et leur nature en lien étroit avec les missions à exercer, ce qui passe aussi par une ouverture des jurys et le développement d'une admissibilité sur dossier. Les concours de 3e voie seront généralisés pour favoriser la reconversion professionnelle et les conditions de reprise d'ancienneté améliorées.

Le gouvernement souhaite aussi travailler sur la « marque employeur public » et une identité plus forte des employeurs publics et améliorer la visibilité des offres de stage et d'apprentissage.

Pour favoriser la diversité, des partenariats plus étroits seront préconisés avec Pôle emploi et des acteurs associatifs spécialistes de ces questions.

Enfin, pour professionnaliser le recrutement, une nouvelle version du site national « Place de l'emploi public » permettra d'identifier les candidats selon les profils et de faire des recherches sur l'ensemble des données transmises par les candidats, revenant ainsi un peu sur la portée du décret sur l'embauche des contractuels, qui met l'accent sur l'égalité de traitement des candidats.

Source Acteurs publics

27 OCTOBRE 2020
N° 1694

DISCIPLINE

Un courriel outrageant ne justifie pas une exclusion d'un moispage 2

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Un défaut dans la motivation justifie l'annulation d'une décisionpage 3

CARRIÈRE

Rupture conventionnelle : l'agent est libre de choisir son organisation syndicalepage 4

RÉMUNÉRATIONS

Harcèlement : l'absence de protection est une faute de l'employeurpage 5

DOSSIER

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

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



Un agent de police ne peut pas refuser d'exécuter les ordres de ses supérieurs

Les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous l'autorité du maire, les tâches relevant de leur compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques (article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure). Leur cadre d'emplois précise qu'ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions de police administrative judiciaire relevant de sa compétence en matière d'ordre public, exécutent ses arrêtés de police et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces derniers et aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée (article 2, décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006). Dans une affaire, un agent de police conteste la décision du maire du 31 janvier 2017 lui infligeant un avertissement. Le 12 janvier, le brigadier-chef principal chargé de l'ensemble des agents demande à son collègue d'être présent le dimanche après-midi à la cérémonie des vœux du maire. Devant sa réticence, le directeur de la tranquillité publique lui adresse une mise en garde sur les conséquences d'une éventuelle absence. Se fondant sur le code de la sécurité intérieure, l'intéressé estime que l'ordre devait lui être donné par le maire directement et qu'il était donc dispensé d'y obéir, l'injonction lui étant adressée par une autorité incompétente.

À retenir : *en se soustrayant de sa propre initiative à une instruction concernant le maintien de la sécurité d'une réunion publique organisée par la commune, le fonctionnaire a commis une faute justifiant l'avertissement qui lui est infligé.*

CAA Nantes n° 18NT00061 M. C du 19 juillet 2019.

Un courriel outrageant ne justifie pas une exclusion d'un mois

■ Dans l'échelle des sanctions, l'exclusion temporaire pour une durée comprise entre 16 jours et 2 ans constitue la dernière sanction du 3e des 4 groupes de mesures disciplinaires (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie que les faits constituent des fautes de nature à justifier une sanction et sa proportionnalité à leur gravité.

Dans une affaire, le directeur général de l'office public de l'habitat exclut un agent 1 mois, le 11 janvier 2017, pour un courriel injurieux et menaçant et des écarts de comportement perturbant la bonne gestion du service public.

Mais les propos violents adressés à un auditeur interne et à la cadre de la direction du développement, tous relatés par son directeur, ne sont pas établis. Quant aux écarts de comportement, si une altercation avec un collègue s'est en effet produite le 24 juin 2016, l'intéressé étant intervenu intempestivement dans une conversation et ayant tenu des propos désobligeants à l'encontre du directeur du développement, leur teneur n'est pas reproduite et ils ne caractérisent pas une faute, ce collègue l'ayant traité de « parasite qui coûte des millions à l'OPH ». Quant aux critiques du travail de ce même directeur et de son service, elles ont souvent pris la forme de questions et n'ont pas dépassé celles que peut formuler un chargé de mission auprès du directeur général aux compétences transversales. De son côté, le directeur du développement a, dans ses propres courriels, remis en cause les compétences de son collègue.

Une sanction disproportionnée

Subsistent un courriel au DGS du 26 juin 2016 et les propos tenus à son égard, puisqu'il l'accuse d'avoir toujours favorisé le directeur du développement ou ses camarades syndiqués, parfois au mépris des règles de fonctionnement de l'OPH. Il évoque un « agent fantôme » qui aurait insulté le DGS puis reçu une promotion et un appartement, et laissé le directeur du développement prendre l'ascendant sur lui et imposer ses volontés. S'y ajoutent des questions comminatoires : « comment justifiez-vous la promotion d'un cadre alors que vous ne permettez pas à 3 autres en place de fonctionner normalement ? Comment optimiser-vous les fonds publics ? Pourquoi y a-t-il pour certains des parcours à la carte et pas pour tous les agents ? », l'agent mettant en copie 2 autres collègues. Même s'il entend dénoncer ainsi un harcèlement moral, le dénigrement de ses collègues et un conflit d'intérêts expliquant l'ascendant du directeur du développement sur le DGS, les termes employés et la tonalité générale du courriel présentent un caractère outrageant.

À retenir : *si ce manquement constitue une faute justifiant une sanction, il reste isolé de la part d'un agent qui n'a jamais fait l'objet de sanction et évolue dans un contexte professionnel et relationnel délicat, après avoir été reconnu victime de harcèlement moral au sein de l'office public de l'habitat et obtenu du tribunal administratif puis de la cour 15 000 € d'indemnités. Dans ces conditions, une exclusion d'un mois apparaît disproportionnée.*

CAA Marseille n° 18MA02353 office public de l'habitat de la Haute-Corse du 19 novembre 2019.

Divers diplômes permettent l'accueil des enfants de moins de 6 ans

■ Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, 40 % des personnels d'encadrement doivent disposer d'un diplôme de puériculture, d'infirmier, d'éducateur de jeunes enfants ou d'auxiliaire de puériculture (outre les assistantes maternelles agréées dans les services d'accueil familial) (article R. 2324-42 du code). Ne font exception que les pouponnières, les services d'accueil des enfants de plus de 2 ans avant et après la classe et les accueils collectifs éducatifs hors du domicile à l'occasion des congés scolaires, professionnels ou de loisirs (article R. 2324-16 du code). Les 60 % restants peuvent relever de formations beaucoup plus larges définies par un arrêté du 26 décembre 2000, puisqu'il identifie 13 catégories de qualifications :

- CAP petite enfance ou d'accompagnant éducatif petite enfance ;
- Baccalauréat professionnel accompagnement, soins et services à la personne, ou services aux personnes et territoires ;
- BEP accompagnement, soins et services à la personne ;
- BEP option sanitaire et sociale ;
- Certificat de travailleur familial ;
- Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- CAP d'aide à domicile ou diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale ;
- DE d'accompagnant éducatif et social, d'aide médico-psychologique ou CAP d'aide médico-psychologique ;
- Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, option petite enfance ou brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité loisirs tout public ;
- Validation des blocs 1 et 2 du CAP d'accompagnant éducatif petite enfance avec expérience professionnelle de 5 ans auprès de jeunes enfants ;
- Titre professionnel d'assistant de vie aux familles ;
- Exercice 5 ans comme assistant maternel agréé ;
- Expérience professionnelle de 3 ans auprès d'enfants dans un établissement d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

Rappel : l'ensemble de ces personnels qualifiés doit représenter 75 % de l'encadrement des enfants dans ces établissements.

Le cadre incertain de l'aide à la prise de médicaments

Sur la demande d'un parlementaire, la ministre des Solidarités et de la Santé reconnaît la nécessité d'une meilleure information des employeurs et d'une réflexion (au sein d'un groupe de travail) sur l'intégration d'autres qualifications ou expériences professionnelles.

Revenant sur la question de l'aide à la prise de médicaments, la ministre estime la situation insatisfaisante, puisque rien ne l'autorise explicitement, ce défaut d'encadrement générant interrogations et incertitudes pour les professionnels et des tensions avec les parents. Il freine également l'accueil d'enfants atteints de maladies chroniques nécessitant des soins et génère une pluralité de doctrines dans les PMI des départements.

Attention : la ministre envisage donc une reconnaissance légale de l'administration de médicaments ou d'une aide à leur prise, précisant les traitements concernés, la limitant, le cas échéant, aux actes ne nécessitant pas d'apprentissage par les professionnels concernés, et définissant les catégories d'agents habilités.

QE n° 10688 JO Sénat du 10 octobre 2019 page 5163.

Un défaut dans la motivation justifie l'annulation d'une décision

Les personnes ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions défavorables qui les concernent, dont les sanctions ou le refus d'un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions légales. La motivation est écrite et comporte les considérations de droit et de fait qui la fondent (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration).

Dans une affaire, la DRH de l'Institut Mines-Télécom inflige un avertissement, sanction du 1er groupe (articles 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour les contractuels), à une femme, le 11 mai 2015, et lui refuse la protection fonctionnelle qui incombe à l'employeur pour l'agent victime de poursuites ou d'atteinte à sa personne (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Si l'avertissement énonce les faits commis, il ne mentionne pas le texte qui en est le support. Cette insuffisance ne peut pas être compensée par les mentions d'un courriel du 27 mars 2015 convoquant l'agent à un entretien préalable et mentionnant la possibilité de consulter son dossier, mais ne constitue pas le fondement de la décision. De même, le refus de protection en mentionne les motifs, mais pas la loi.

À retenir : ces absences justifient une annulation. La jurisprudence qui lie l'annulation en raison d'un vice de procédure à ce qu'il ait pu exercer une influence sur le sens de la décision ou ait privé l'agent d'une garantie (CE n° 335033 M. C du 23 décembre 2011) ne s'applique pas ici, au regard des conséquences induites par un défaut de motivation.

CAA Versailles n° 17VE01105
Mme C du 10 avril 2019.

Rupture conventionnelle : l'agent est libre de choisir son organisation syndicale

■ **La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 72) expérimente, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, une rupture conventionnelle qui permet à un fonctionnaire et son employeur de convenir de sa cessation définitive des fonctions, entraînant sa radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.** Cette rupture, qui ne peut pas être imposée, résulte d'une convention entre le fonctionnaire et son administration, qui définit notamment le montant d'une indemnité de rupture. Dans cette procédure, le fonctionnaire ne peut se faire assister que par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

En réservant aux seules organisations représentatives la faculté de désigner un conseiller pour assister le fonctionnaire, la loi établit une différence de traitement entre ces organisations et les syndicats non représentatifs.

Dans une affaire, le syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur et le syndicat national des collègues et lycées saisissent le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité, estimant que le texte méconnaît le principe d'égalité devant la loi.

Le Conseil rappelle d'abord que l'article 6 de la déclaration des droits de 1789 pose en principe que la loi « doit être la même pour tous... qu'elle protège (ou

qu'elle punisse ». Si ce principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que la loi règle différemment des situations différentes, ni à une dérogation pour des raisons d'intérêt général, c'est à la condition que la différence de traitement soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit. Le Conseil relève ensuite que si le législateur a entendu accorder une garantie au fonctionnaire durant la procédure de rupture, le caractère représentatif ou non du syndicat ne détermine pas la capacité du conseiller qu'il a désigné. Cette différence de traitement est donc sans rapport avec l'objet de la loi.

Aussi, ces dispositions méconnaissent le principe d'égalité devant la loi et sont déclarées contraires à la Constitution.

Attention : *des dispositions identiques sont prévues en ce qui concerne les CAP, puisque les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans leurs recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables, en matière de promotion interne, de mobilité et d'avancement (article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Au regard de cette décision, il est probable que le texte soit entaché de la même inconstitutionnalité.*

Décision n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020.

Invalidité : une retraite d'office sans tentative de reclassement est irrégulière

■ **Les fonctionnaires inaptes à leurs fonctions par altération de leur santé peuvent être reclassés à leur demande dans un autre cadre d'emplois s'ils sont aptes aux fonctions** (article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le maire met d'office à la retraite un adjoint technique le 7 septembre 2012.

Or, un rapport d'expertise établi sur demande de la CNRACL indique que si l'agent souffre d'une hernie discale latéralisée à gauche après un accident de service, il peut reprendre avec un aménagement de son poste ou un reclassement sur un emploi allégé.

Or, face à l'inaptitude physique d'un agent, un principe général du droit impose à l'employeur de tenter d'adapter son poste ou de le reclasser. Sauf volonté non équivoque de ne pas reprendre, il doit lui proposer un poste compatible avec sa santé et aussi équivalent que possible au précédent ou, à défaut, tout emploi qu'il accepte. Ce n'est que si le reclassement est impossible, en l'ab-

sence d'emploi vacant, que l'agent est totalement inapte ou s'il refuse la proposition, qu'une retraite pour invalidité est possible.

Si la commission de réforme préconise en 2011 un reclassement pour inaptitude « absolue et définitive », l'avis est d'autant moins incompatible avec une reprise que 2 avis neurochirurgicaux concluent en octobre 2009 et février 2010 à la possibilité pour l'agent de reprendre après un reclassement ou un aménagement de son poste. La commune oppose qu'elle a limité les tâches de l'agent aux travaux relevant de ses compétences d'électricien, supprimant celles impliquées par la maintenance polyvalente des bâtiments, évitant le port de charges lourdes ou répétitives ou la torsion du tronc.

À retenir : *en l'absence de réelle adaptation réelle du poste de l'adjoint technique à son état alors qu'il pouvait travailler à cette condition, la retraite d'office est irrégulière.*

CAA Marseille n° 18MA03722 M. C du 26 mars 2019.

Harcèlement : l'absence de protection est une faute de l'employeur

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir.**

Il doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur d'établir qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères, le juge tenant compte de leurs comportements.

Par ailleurs, l'employeur, à la date des faits, doit l'en protéger si une faute personnelle ne peut pas lui être imputée, et réparer le préjudice qui en est résulté. Ne pouvant y déroger que pour des motifs d'intérêt général, il doit faire cesser les attaques et assurer à l'agent une réparation adéquate de ses préjudices (articles 6 sexies et 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans une affaire, le DRH de l'office de l'environnement réclame 30 000 € pour refus d'une protection

fonctionnelle face à un harcèlement. Il affirme avoir rencontré, dès son recrutement en août 2013, de nombreuses difficultés avec certains agents et représentants syndicaux qui refusent de travailler avec lui, remettent en cause ses compétences et tiennent des propos xénophobes, entraînant un congé pour syndrome anxio-dépressif. Ces faits sont de nature à faire présumer un harcèlement.

Un communiqué et la note de synthèse de l'ancien directeur sur une réunion de la commission de suivi des carrières du 29 octobre 2013 montrent que les représentants du personnel quittent la réunion en le traitant « une nouvelle fois avec mépris et condescendance... et que l'échange (avec lui) semble pour certains proscrit », la réunion ayant eu « le mérite de confirmer et de préciser les positions syndicales dures » à son égard. Le directeur y rappelle son intention de veiller à ce que soit « scrupuleusement respectée l'intégrité des agents... quelles que soient leurs origines ».

Un refus irrégulier de protection

Devant une commission d'enquête en décembre 2015, ce directeur confirme qu'un représentant syndical a déclaré « sachez... qu'il se dit qu'il est noir » et que le 10 novembre 2013, il a sollicité de l'inspection du travail pour « discrimination, xénophobie, harcèlement moral et violation des libertés fondamentales au travail ».

En réponse, le 5 décembre, une intersyndicale dépose un préavis de grève illimitée en dénonçant des conditions relationnelles inacceptables au sein de la DRH, compte tenu « des éléments confondants obtenus par les élus de la délégation... auprès de son ancien employeur », et dans le même temps 4 agents exercent leur droit de retrait. Le directeur rappelle, le 10 décembre, que l'un des syndicats a contesté le DRH dès sa désignation parce qu'il résidait sur le continent et qu'ensuite les élus du personnel ont systématiquement empêché les instances représentatives de se tenir normalement. Si certains agents relatent des signes d'agacement du responsable, ce climat de pression permanente peut les expliquer.

Finalement, un accord entre le président et l'intersyndicale le 19 décembre retire le DRH de ses fonctions pour lui confier un rôle d'appui et de conseil auprès de lui et met en place 2 missions d'aide pour la prévention des risques psychosociaux et les relations collectives.

Néanmoins, le 24 janvier, le directeur saisit le procureur

d'une altération profonde de la santé du DRH par la violence des positions des représentants syndicaux, affirmant que le droit de retrait ne visait qu'à relayer une grève pour mobiliser les agents dont beaucoup se sont sentis manipulés.

En avril 2016, une commission interne conclut à l'absence de harcèlement, mais relève une confusion entre les missions du contrat de travail et le rôle de conseiller du président, source d'un durcissement des relations avec les autres membres de la direction de l'office. Le 3 mai, la nouvelle présidente lui demande des explications sur 7 manquements graves et sur la mission de contrôle de gestion, qui relève d'un autre département, mais figurait dans son poste initial, provoquant un nouvel arrêt pour accident imputable au service.

À retenir : ces agissements constituent un harcèlement moral même en tenant compte des reproches adressés à l'agent, et il devait bénéficier d'une protection fonctionnelle. L'employeur ne saurait opposer ses mesures d'enquête, la protection devant faire cesser les attaques et lui assurer une juste réparation. Au regard de la durée des faits et de leurs effets sur sa situation personnelle, c'est logiquement que le tribunal lui a accordé 15 000 €.

CAA Marseille n° 18MA04537 Office de l'environnement de la Corse du 2 juillet 2019.

La scission du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux

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

L'incidence du classement des diplômes

■ Comme dans les hôpitaux et à l'État, ces deux décrets créent les cadres d'emplois de pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électro radiologie médicale, d'une part, et de masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes et psychomotriciens, d'autre part. La carrière de ces derniers se rapproche globalement de celle des puéricultrices, quand les pédicures-podologues se rapprochent des infirmiers en soins généraux. Le cadre de masseurs kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes comporte 2 grades, dont le premier comporte 2 classes, normales et supérieures, et un grade hors classe. Les intéressés exercent dans le cadre du code de la santé selon leurs spécialités (articles L. 4321-1, 4332-1 et 4341-1 du code de la santé) :

- les kinésithérapeutes promeuvent la santé, la préven-

tion, le diagnostic kinésithérapique, le traitement des troubles du mouvement ou de la motricité et les déficiences et altération des capacités fonctionnelles (articles R. 4321-1 à 13 du code) ;

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

Les missions des pédicures-podologues

S'agissant des pédicures-podologues, le 1er grade est divisé en 2 classes normales et supérieures et un grade hors classe. Les 2 classes sont destinées à accueillir les fonctionnaires du cadre d'emplois actuels, la hors classe étant alignée sur la situation hospitalière.

Selon leur spécialité :

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

tionnels, d'autonomie ou des difficultés relationnelles, facilitent les actes de la vie quotidienne et la transformation de mouvements en gestes fonctionnels, la rééducation de sensori-motricité, des repères spatiaux ou temporo-spatiaux, de développement des facultés d'adaptation, de maintien des capacités fonctionnelles et relationnelles (article R. 4331-1 du code) ;

- les orthoptiste explorent, rééduquent et réadaptent la vision (article R. 4342-1) ;
- les manipulateurs d'électroradiologie médicale contribuent aux examens mettant en œuvre des rayonnements ionisants ou autres agents physiques et aux traitements mettant en œuvre ces rayonnements (article R. 4351-1 du code).

Un recrutement sur concours

Le recrutement, par concours sur titres avec épreuves par spécialité, est organisé par les centres de gestion ou les collectivités non affiliées, les candidats devant détenir le diplôme du code de la santé ou une autorisation d'exercer la profession (art. L. 4321-4, L. 4332-4 et 5, et L. 4341-4). Les lauréats sont nommés stagiaires un an (avec prolongation d'une année) et suivent une formation d'intégration de 10 jours.

Suivra dans les 2 ans, comme pour les agents détachés ou directement intégrés, une formation de professionnalisation de 10 jours. Ils sont également astreints à la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, de 2 jours par période de 5 ans et, en cas d'accès à un poste de responsabilité ouvrant droit à la NBI, à une formation de 3 jours dans les 6 mois de la nomination, formations obligatoires pouvant être portées par accord à 10 jours.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Un classement complexe

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

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

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

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

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

Attention : si le classement attribue un traitement inférieur à celui perçu avant la nomination, il est conservé dans la limite du

dernier échelon du cadre d'emplois pour les fonctionnaires et du 1er grade pour les contractuels (la rémunération étant celle du dernier emploi occupé 6 mois, les 12 mois avant la nomination).

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

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

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

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

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

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

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

L'avancement d'échelon et de grade

Pour les masseurs-kinésithérapeutes, les 9 échelons de la classe normale représentent 21 ans et 6 mois (IB 444-675). L'accès à la classe supérieure (8 échelons en 23 ans et 6 mois, IB 525-761) s'effectue par inscription sur un tableau d'avancement des fonctionnaires justifiant, au 31 décembre de l'année du tableau, d'au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois ou corps de masseur kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de catégorie A ou militaire équivalent, dont 4 ans dans le cadre d'emplois, et d'1 an dans le 5e échelon de la classe normale, le classement s'effectuant sur la base d'un tableau. L'accès à la hors classe (10 échelons en 25 ans et 6 mois, IB 506-801) est ouvert aux fonctionnaires de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau, au moins 1 an dans le 2e échelon de leur classe, le classement s'effectuant sur la base d'un tableau. S'agissant des pédicures-podologues, le 1er grade de la

classe normale comporte 8 échelons en 21 ans (IB 444-646).

La classe supérieure (7 échelons en 20 ans, IB 520-714) est accessible aux fonctionnaires de classe normale inscrits sur un tableau annuel d'avancement, justifiant, au 31 décembre de l'année du tableau, d'au moins 9 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois, un corps de pédicures-podologues, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale classé en catégorie A ou militaire équivalent, dont 4 ans dans le cadre d'emplois, et d'1 an dans le 4e échelon. Le classement s'effectue selon un tableau de correspondance. L'accès à la hors classe (10 échelons en 26 ans et 6 mois IB 489-761) s'effectue par avancement ouvert aux agents de classe supérieure justifiant au 31 décembre de l'année du tableau d'au moins 1 an dans le 1er échelon. Le classement est réalisé sur la base d'un tableau.

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

La mobilité

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

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

La constitution initiale du cadre d'emplois

En 2010, la loi a permis aux personnels paramédicaux (de catégorie B) dont les emplois étaient classés en catégorie active pour la retraite d'opter en faveur du maintien dans leur cadre avec conservation d'un départ anticipé, ou d'une intégration en catégorie A, mais en catégorie sédentaire (article 37 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010).

Les statuts ouvrent donc cette option aux techniciens paramédicaux concernés pour 6 mois à compter du 1er octobre 2020, date d'entrée en vigueur du décret, donc jusqu'au 1er avril 2021. Exercé expressément par le fonctionnaire, son choix est définitif.

En pratique, l'employeur local lui notifie une proposition en précisant le classement. Pour cette intégration, sont créés 3 échelons provisoires avant le 1er échelon de la classe supérieure.

En cas d'option pour l'intégration, le classement s'effectue selon un tableau.

Les techniciens ne relevant pas d'un classement en catégorie active sont reclassés par un arrêté de l'employeur local à la date d'entrée en vigueur du décret, selon un autre tableau.

Les services accomplis dans le cadre d'emplois et grade d'origine sont assimilés à des services dans celui d'accueil.

Les dispositions diverses

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

Les techniciens de classe normale non éligibles au droit d'option promus après l'entrée en vigueur du décret sont classés dans la classe supérieure en tenant compte de la situation qu'ils auraient eue s'ils n'avaient cessé d'appartenir à l'ancien cadre d'emplois jusqu'à leur promotion, puis avaient été promus et reclassés.

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

Les concours d'accès au cadre des techniciens, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant l'entrée en vigueur du décret, donc le 1er octobre, relèvent des dispositions antérieures, les lauréats étant nommés dans la classe normale du nouveau cadre.

Les contractuels handicapés ayant vocation à être titularisés le seront dans la classe normale du nouveau statut. En matière indemnitaire, le corps de correspondance du nouveau cadre est celui des personnels civils de rééducation et médicaux techniques du ministère de la Défense. Transitoirement, pour permettre l'application immédiate du RIFSEEP, ce corps est celui d'assistant de service social des administrations de l'État (services déconcentrés).

Le nouveau statut particulier entre en vigueur le 1er octobre 2020, 1er jour du mois suivant sa publication.

Décrets n° 2020-1174 à 1177 du 25/09/2020 (JO du 27/09/20).

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