

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

Une entrée hésitante dans le régime du télétravail

En dépit de la volonté affichée du gouvernement de généraliser le télétravail, particulièrement en période de crise sanitaire, les syndicats constatent une réticence, notamment des encadrants qui suspectent parfois les agents de moins travailler à domicile. À l'État, et malgré un objectif de 50 %, le taux stagne à 40 % depuis une dizaine de jours. Le gouvernement, qui y voit principalement une question de culture managériale et un défaut de confiance envers les agents, réfléchit à une approche plus contraignante envers les responsables de service. Si les syndicats conviennent de la nécessité de faire pression pour convaincre les encadrants que le télétravail reste du travail, ils souhaitent un accompagnement des agents et de leurs responsables, en matière d'équipements et de formation, outre l'examen des tâches susceptibles d'être réalisées en télétravail.

Les plus grands employeurs locaux relèvent, pour leur part, l'importance d'un bon équipement en matériels portables et la nécessité de respecter 3 éléments fondamentaux, la confiance de l'encadrement envers les agents, leur autonomie et un management par objectifs clairs et quantifiables, indépendant des conditions dans lesquelles ils sont atteints, s'agissant notamment des horaires de travail. Ils rappellent qu'un télétravail choisi, préparé et encadré peut être un facteur de productivité et que le bénéfice avéré du télétravail se trouve dans les conditions d'emploi des agents (transport, équilibre avec la vie personnelle), à condition qu'il ne soit que partiel (2 à 3 jours au plus comme le prévoit la réglementation), pour éviter tout risque d'isolement, que redoutent aussi les agents.

Source *Acteurs publics*

1ER DÉCEMBRE 2020
N° 1699

DISCIPLINE

De multiples manquements à la probité justifient une révocationpage 3

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

L'emploi pour répondre à un besoin permanent qualifie l'agent de contractuel.....page 4

RÉMUNÉRATIONS

Le détachement sur un emploi en catégorie active ne garantit pas sa prise en compte pour la retraitepage 5

DOSSIER

Une nouvelle ordonnance sur la santé et la famille.....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Accompagner un agent inapte aux fonctionspage 8

Nouveau : FIL INFO

**Adressez-nous votre mail pour
bénéficiaire, chaque jour, d'une infor-
mation juridique gratuite par internet.**

Inscription :
webmaster@editionssorman.com



Une altercation isolée peut révéler le caractère professionnel d'une dépression

Une femme, agent des services hospitaliers, est admise aux urgences, placée en maladie ordinaire, puis en congé de longue durée pour un syndrome dépressif, à la suite d'une grave altercation en service le 11 juillet 2017.

Tout fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite et a droit au remboursement des honoraires et frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Est réputé imputable, l'accident survenu quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, sauf faute personnelle ou circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Après le rejet de la demande d'imputabilité par la cour, le Conseil d'État rappelle en cassation que le droit au maintien de rémunération suppose que la maladie empêchant l'agent de travailler soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans ou à l'occasion des fonctions. Dans l'affaire, le refus se fonde sur le fait que l'altercation ne pouvait pas, par son caractère isolé, être regardée comme en lien avec la pathologie psychique de l'agent.

À retenir : en refusant de rechercher si elle avait pu directement contribuer, fût-ce pour partie, à l'état dépressif de la femme, la cour a commis cependant une erreur de droit justifiant l'annulation du refus.

CE n° 416811 Mme A du 23 octobre 2019.

Un refus de réintégration irrégulier à l'issue d'une disponibilité constitue une faute de l'employeur

■ Un agent de maîtrise du syndicat mixte bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles, puis pour création d'entreprise, du 1er mai 2006 au 31 octobre 2010. Le 5 juillet, il sollicite sa réintégration, que le président du syndicat refuse le 23 août, faute de poste vacant. Il réitère sans succès sa demande chaque année de 2011 à 2014.

Le fonctionnaire en disponibilité à sa demande pour des motifs autres que familiaux est réintégré à l'une des 3 premières vacances si elle n'a pas excédé 3 ans et dans un délai raisonnable dans le cas contraire (article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Il fait connaître à son employeur sa décision de solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration 3 mois au moins avant l'expiration de son congé. S'il ne peut pas être réintégré faute d'emplois vacants, il est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé dans les conditions de la prise en charge (article 97 de la loi), ce qui implique que l'employeur saisisse le centre de gestion pour lui proposer un emploi vacant correspondant à son grade (article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

La dernière sollicitation de l'agent en juillet 2014 entraîne un refus du président les 5 août et 22 octobre. Si l'emploi d'agent de maîtrise figure au tableau des effectifs jusqu'en 2013, une délibération le supprime le 13 mars 2014. Le syndicat devait saisir le centre de gestion et, en se contentant de rejeter la demande, le président a privé le fonctionnaire de la possibilité d'être réintégré sur des emplois en dehors des effectifs du syndicat. C'est donc logiquement que le tribunal a annulé le refus.

La responsabilité de l'employeur

Ces illégalités engagent la responsabilité du syndicat. Toutefois, l'absence de saisine du centre de gestion n'est fautive qu'en l'absence de poste vacant susceptible d'être proposé, soit avec la suppression du poste en mars 2014, contrairement à ce qu'a estimé le tribunal.

Pour autant, le syndicat commet une faute en opposant à l'agent l'absence de poste vacant et engage sa responsabilité dès août 2010, date du premier refus. Un agent irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale de son préjudice effectif. Sont indemnisables les préjudices avec lesquels l'illégalité présente, compte tenu de son importance et des fautes de l'intéressé, un lien direct de causalité. Dans l'évaluation, est retenue la perte de traitement des primes dont l'intéressé avait une chance sérieuse de bénéficier hors celles qui, eu égard à leur nature, leur objet et leurs conditions de versement, compensent des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. S'y ajoutent les rémunérations que l'agent a pu se procurer. Entre 2010 et 2015, l'agent a perçu 33 460 € au titre d'un nouvel emploi, 43 440 € de chômage et 4 400 € d'indemnités journalières pour maladie.

À retenir : sur la base d'une rémunération nette de 2 411 €, son préjudice s'établit à 139 850 € ramenés à 58 543 € compte tenu des sommes perçues, auxquels s'ajoutent 10 000 € de préjudice moral.

CAA Bordeaux n° 17BX01981 M. F du 21 octobre 2019.

De multiples manquements à la probité justifient une révocation

■ **Le maire révoque un fonctionnaire, le 23 mai 2016, pour vol des biens sous sa garde, enregistrement de collègues à leur insu, chantage et fausse déclaration d'heures supplémentaires.**

Il lui reproche de s'être rendu sur son lieu de travail en dehors de ses heures de service, pour s'emparer, avec la complicité d'un collègue, de pièces d'un Renault Scénic en fourrière, qu'ils démontent avec les moyens techniques du service. Les témoignages d'un agent d'astreinte et du chef de la police municipale qui visionne les enregistrements des caméras de surveillance confirment les faits.

En l'absence de texte, l'employeur, tenu d'établir les faits sur lesquels il fonde une sanction, peut en apporter la preuve par tout moyen. Cependant, il est tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis des agents et ne saurait s'appuyer sur des pièces ou documents obtenus en méconnaissance de cet impératif, sauf intérêt public majeur, le juge appréciant la légalité de la sanction au regard des pièces qu'il pouvait valablement retenir.

L'agent fait logiquement valoir un manquement de loyauté de la commune, qui a eu recours aux images des caméras de surveillance pour établir la réalité des faits retenus contre lui. Mais le juge ne voit aucun manquement à l'obligation de loyauté, même si les images ont été conservées au-delà du délai légal et peuvent valablement fonder la sanction. Par ailleurs, la décision de relaxe au bénéfice du doute, prononcée par le tribunal judiciaire le 18 juin 2019 pour vol, dégradation ou détérioration volontaire du bien d'autrui, ne saurait s'imposer à la commune.

L'utilisation de caméras clandestines

En outre, le fonctionnaire a installé des caméras clandestines sur son lieu de travail pour enregistrer ses collègues à leur insu, et a tenté de faire pression sur le service des ressources humaines à qui il réclame un traitement bienveillant de sa situation, menaçant d'utiliser ces enregistrements pour dénoncer un ensemble de comportements répréhensibles.

De surcroît, il réalise une fausse déclaration d'un certain nombre d'heures supplémentaires, dans le seul but d'obtenir un supplément salarial.

Dans l'échelle des sanctions, la révocation constitue la dernière des mesures disciplinaires susceptibles d'être prononcées (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il appartient au juge saisi de moyens en ce sens, de vérifier que les manquements sont bien de nature à justifier une sanction et la proportionnalité de la mesure prononcée. Dans l'affaire, le comportement de l'intéressé constitue un manquement grave à son devoir de probité et porte atteinte à l'image de son employeur. La gravité de l'ensemble des faits retenus est bien de nature à justifier une sanction du niveau de la révocation.

Attention : la cour vérifie que le directeur général des services disposait bien, dans le cadre d'un arrêté publié et transmis au contrôle de légalité, d'une délégation de signature pour les décisions relevant du service ressources humaines, au nombre desquelles figurent les sanctions, et dont l'absence aurait entaché la décision d'illégalité pour incompétence de son auteur.

CAA Marseille n° 19MA02446 M. C du 5 décembre 2019.

Une suspension doit être liée à une faute disciplinaire

Le Garde des Sceaux, constatant les anomalies de fonctionnement du centre éducatif fermé qu'elle dirige, suspend provisoirement la directrice le 19 juin 2015, une mesure annulée par le tribunal.

En cas de faute grave d'un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, l'employeur peut prononcer une mesure de suspension, à charge pour lui de saisir sans délai le conseil de discipline.

L'intéressé conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Sa situation doit être définitivement réglée dans un délai de 4 mois (article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La loi, qui définit intégralement le régime de la suspension, n'admet cet éloignement que pour un motif disciplinaire ou pénal d'une gravité caractérisée. Aucun texte ni principe général du droit n'autorise une suspension pour insuffisance professionnelle des méthodes de travail.

Or, la mesure est prononcée en raison de l'attitude personnelle de la directrice et d'un positionnement managérial inapproprié « mettant en péril la continuité de la prise en charge éducative des mineurs ». S'y ajoute son refus de se rendre à l'entretien organisé par la direction interrégionale où ses méthodes devaient être évoquées.

À retenir : le premier motif, fondé sur les difficultés de l'intéressée dans ses fonctions, ne constitue pas une faute disciplinaire au sens de la loi et ne pouvait pas fonder une mesure de suspension. Quant aux refus de se rendre à une réunion à laquelle elle était convoquée, il ne revêt pas un degré de gravité tel qu'il justifie une mesure d'éloignement.

CAA Lyon n° 17LY02085 Ministre de la Justice du 21 novembre 2019.

L'emploi pour répondre à un besoin permanent qualifie l'agent de contractuel

■ **Le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) emploie à de multiples reprises, à compter du 17 décembre 2004, un gardien remplaçant dans des résidences d'accueil de personnes âgées, notamment les week-ends et jours fériés.** L'employeur lui demande en octobre de prévoir plusieurs remplacements de gardien titulaire entre le 7 novembre et le 1er décembre 2014, avant de décider, le 26 novembre, de ne plus faire appel à lui en raison de son insuffisance professionnelle. Si le tribunal le considère comme un contractuel, la cour estime qu'il n'effectuait que des vacances.

La loi définit les hypothèses de recours à des contractuels sur un emploi permanent (seule la réponse à des besoins saisonniers ou occasionnels et le contrat de projet étant qualifiés d'emplois non permanents). Le décret sur leur gestion n'exclut de son champ que les personnels recrutés pour un acte déterminé (articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1er du décret n° 88-145 du 15 février 1988, applicables aux administrations parisiennes).

Pour le Conseil d'État, l'embauche pour un acte déter-

miné suppose que le recrutement réponde ponctuellement à un besoin de l'administration, la circonstance que l'agent ait été recruté plusieurs fois pour des actes déterminés ne lui conférant pas la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque ces actes déterminés répondent à un besoin permanent de l'employeur, l'agent a la qualité de contractuel.

Or, sur une période de 10 ans, le CASVP a régulièrement employé l'intéressé pour remplacer les gardiens titulaires en repos hebdomadaire, en congés ou en jours de récupération, le fonctionnement des résidences exigeant la présence continue, jour et nuit, d'une personne assurant des fonctions de gardien, et le nombre de titulaires ne permettant pas de répondre à ce besoin.

À retenir : *en estimant que les missions confiées ne répondaient pas à un besoin permanent de l'établissement et que l'agent n'avait pas la qualité de contractuel mais de vacataire, la cour a donné une mauvaise qualification juridique à la situation.*

CE n° 412941 M. A du 2 décembre 2019.

Une réorganisation du service justifie la modification unilatérale d'un contrat

■ **Le maire licencié, le 27 avril 2015, une femme en CDD sur un poste d'ATSEM avec la réorganisation de l'école maternelle. La réforme des rythmes scolaires accroît en effet les besoins d'accompagnement des enfants les temps périscolaires de l'après-midi et entraîne la suppression partielle de l'un des 3 postes d'ATSEM.** La femme étant la seule contractuelle, le maire lui propose de ramener ses horaires de 30 à 23 heures par semaine et de supprimer son activité d'accompagnement des enfants le matin.

Les employeurs devant pourvoir leurs emplois par des fonctionnaires, les contractuels restent dérogatoires et subsidiaires dans les cas prévus par la loi (article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Un contractuel ne saurait donc tenir de son engagement le droit de conserver son emploi et, si l'employeur entend y affecter un fonctionnaire ou le supprimer dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, il peut légalement l'écarter de son poste.

Dans l'affaire, avec la réforme, deux classes seulement sur les six de l'établissement peuvent bénéficier d'une ATSEM et le maire a pu légalement y affecter les deux fonctionnaires et réorienter l'emploi de la femme sur les temps scolaires et périscolaires de 11h50 à 17h30.

Licenciée, elle peut bénéficier d'une indemnité calculée sur la base de la dernière rémunération nette de cotisations perçue. Si l'agent à temps partiel est rétabli à temps plein, tel n'est pas le cas de celui employé à temps non complet comme la femme (article 45 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Sur la base de 8 ans de services, le juge la fixe à 4 223 €.

En CDI, elle avait également droit à un préavis de 2 mois (article 39 du décret) que le maire n'a pas respecté. Cette impossibilité de l'effectuer justifie l'indemnisation du préjudice qui en est résulté et, dans la mesure où elle n'a pas retrouvé d'emploi avant son licenciement, la cour lui accorde 2 225 €.

Rappel : *dans une telle hypothèse, l'employeur doit aujourd'hui tenter préalablement un reclassement sur un emploi de même catégorie ou inférieure avec l'accord de l'agent, et compatible avec ses compétences professionnelles. Si l'agent le sollicite, il bénéficie d'un congé sans traitement de 3 mois au plus à l'issue du préavis, et n'est licencié qu'à son terme, sauf s'il y renonce ou refuse la proposition de l'employeur (article 39-5 du décret).*

CAA Bordeaux n° 17BX03104 commune de Saint-Hilaire-La-Palud du 12 décembre 2019.

Le détachement sur un emploi en catégorie active ne garantit pas sa prise en compte pour la retraite

■ Le maire détache une puéricultrice territoriale (anciennement hospitalière) dans un CHU où elle travaille en réanimation néonatale et pédiatrie avant d'y être intégrée. Elle sollicite sa retraite à 57 ans, que rejette la CNRACL le 7 mai 2014, refusant de requalifier en services actifs la période du 18 février 1985 au 30 juin 1989 où elle a été détachée en réanimation néonatale.

Si le détachement place le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois d'origine, il y conserve ses droits à avancement et à retraite (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Son départ, normalement à 62 ans, est ramené à 57 ans s'il justifie d'au moins 17 ans dans des emplois classés en catégorie active (présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles) (articles L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, L. 24 du code des pensions et 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003). Un arrêté ministériel en dresse la liste (article 37 du code des pensions et arrêté du 12 novembre 1969) et l'accorde aux puéricultrices dans les services de pédiatrie des services de santé et établissements publics d'hospitalisation.

Le directeur s'appuie sur l'article 55 du décret de 2003 qui maintient les avantages spéciaux attachés à des services accomplis en catégorie active au bénéfice des fonctionnaires détachés dans un emploi classé en caté-

gorie active pour y exercer des fonctions de même nature que celles assumées dans le cadre d'origine. La femme occupant un emploi sédentaire à la mairie, elle ne peut pas bénéficier de la prise en compte des services en réanimation néonatale. Il aurait fallu que les emplois d'origine et de détachement soient classés en catégorie active.

Pour la puéricultrice, l'article s'oppose seulement à ce que le fonctionnaire détaché conserve le bénéfice de la catégorie active du cadre d'origine lorsqu'il n'exerce pas un emploi relevant de cette catégorie pendant le détachement. Il n'interdit pas qu'un fonctionnaire détaché dans un emploi en catégorie active, alors qu'il occupait un emploi sédentaire avant son détachement, bénéficie des avantages liés à cette catégorie.

La rapporteure rappelle qu'en détachement, les droits à pension ne sont acquis que dans le cadre d'emplois d'origine, l'affiliation au régime de retraite d'accueil étant exclu, hors les détachements à l'étranger ou pour fonction publique élective. Même atténué, puisque la retenue est calculée sur le traitement d'accueil en cas de détachement dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL ou de l'État, le principe subsiste. Les avantages liés à la catégorie active ne sauraient dépendre uniquement du poste occupé dans le cadre du détachement, mais sont aussi dépendants des fonctions assumées dans le cadre d'emploi d'origine.

Une erreur de droit

Aussi, le décret CNRACL exclut-il le bénéfice de la catégorie active pour des fonctions exercées en détachement lorsqu'elles ne sont pas de même nature que celles assumées dans le cadre d'origine, même si cela aboutit à refuser la reconnaissance de services actifs à un emploi dont la pénibilité est reconnue.

Cependant, la rapporteure estime excessive l'analyse de la Caisse des dépôts exigeant que le dernier poste du fonctionnaire avant le détachement ait été classé en catégorie active. Elle propose d'apprécier le maintien des avantages liés à cette catégorie active à l'échelle non pas de la carrière personnelle de l'agent et du dernier poste, actif ou sédentaire, occupé avant le détachement, mais à celle des fonctions que les titulaires du grade du cadre d'emplois ont vocation à assumer, et de l'existence, parmi ces fonctions, d'emplois comparables classés en catégorie active. Les avantages liés à l'exercice d'un emploi classé en catégorie active pen-

dant le détachement seraient ainsi accordés à la condition que l'emploi sur lequel le fonctionnaire est détaché soit non seulement classé en catégorie active, mais qu'il corresponde à des fonctions de même nature que celles qui sont assumées par les fonctionnaires en position d'activité dans le cadre d'emplois d'origine de l'agent, sur des emplois eux-mêmes classés en catégorie active.

À retenir : *pour le Conseil d'État, le tribunal a commis une erreur de droit en estimant que l'article 55 du décret s'appliquait aux seuls fonctionnaires détachés sur un emploi classé en catégorie active, ayant occupé avant leur détachement un emploi bénéficiant de ce classement, sans rechercher si la puéricultrice exerçait, dans le cadre du détachement, des fonctions de la nature de celles qu'elle aurait eu vocation à assumer dans son cadre d'emplois d'origine.*

CE n° 414329 Mme C du 30 septembre 2019 et concl.

Une nouvelle ordonnance sur la santé et la famille

La loi de transformation de la fonction publique (n° 2019-828 du 6 août 2019) habilite le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures législatives en matière de protection sociale couvrant la gestion des congés de maladie et liés à la maternité. Elle doit faire l'objet d'une ratification dans les 3 mois de sa publication, soit avant le 27 février 2021.

De nombreux objectifs

■ La loi attend de l'ordonnance qu'elle simplifie le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée et de prévention (en rationalisant leurs moyens d'action), les règles sur l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les congés et positions statutaires pour maladie, les prérogatives et obligations des intervenants dans la gestion des dossiers d'accidents et de maladie professionnelle. S'y ajoutent

l'extension des conditions de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement pour favoriser le maintien dans l'emploi des fonctionnaires, la clarification, l'harmonisation et l'adaptation des évolutions intervenues en faveur des salariés de droit privé et relevant du régime général en matière de congés de maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé de proche aidant.

La révision des conditions d'aptitude physique

Le texte du 26 novembre s'intéresse d'abord à l'aptitude à l'entrée dans la fonction publique (5e de l'article 5 et 4e de l'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Pour mettre en cohérence ces conditions d'accès avec le principe de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats, le texte écarte l'exigence générique qui subordonnait la qualité de fonctionnaire à la faculté de remplir les conditions d'aptitude physique exigées par la fonction, pour la restreindre à certains emplois.

Elle ne s'imposera, compte tenu des possibilités de

compensation d'un handicap, que si certaines fonctions du cadre d'emplois exigent des conditions de santé particulières, présentent des risques pour l'agent ou les tiers, ou imposent des sujétions. Les statuts particuliers en dresseront la liste et fixeront les règles générales d'appréciation de ces conditions de santé.

Attention : ces limitations s'appliquent dans les mêmes termes aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen.

La fusion des comités médicaux et commissions de réforme

Pour rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, une disposition générale substitue un conseil médical aux comités médicaux et à la commission de réforme pour l'octroi d'un congé pour raisons de santé ou d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Il sera saisi pour avis dans les cas fixés par un décret, qui en définira les

modalités d'organisation et de fonctionnement (nouvel article 21 ter de la loi du 13 juillet 1983), dans des conditions similaires pour les 3 fonctions publiques.

Dans la FPT, les centres de gestion continueront d'assurer le secrétariat pour les employeurs affiliés et ceux ayant demandé à bénéficier de cette prestation (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La gestion des congés pour raisons de santé

Le texte substitue la notion de « congés pour raisons de santé » à celle de congés de maladie (article 21 de la loi) et la subdivise en congés de maladie, de longue maladie et de longue durée.

Pour les congés de longue maladie et de longue durée, l'ordonnance prévoit que leur usage peut être continu ou discontinu et instaure une portabilité entre fonctions publiques, de sorte que le fonctionnaire en CLM

ou en CLD en conserve le bénéfice et les modalités d'utilisation auprès de tout employeur public (3e et 4e de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), mais inversement ne rouvre pas de droits nouveaux.

Disparaît de la loi la notion « d'obligations auxquelles les agents sont tenus de se soumettre en vue du rétablissement de leur santé sous peine de réduction ou suppression du traitement », qui n'a jamais reçu d'ap-

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

plication effective. Ne subsiste donc que la définition des obligations auxquelles les fonctionnaires sont tenus pour l'octroi ou le maintien des congés pour raisons de santé sous peine de réduction ou de suppression du traitement qui leur est versé.

Un décret précisera les modalités selon lesquelles, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, le fonctionnaire pourra bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences, pratiquer une activité durant un congé pour raisons de santé en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle (article 58 de la loi du 26 janvier 1984).

L'ordonnance étend ces dispositions au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) (article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983). Pour renforcer le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant dans les services en charge des dossiers de CITIS, l'ordonnance prévoit

que, pour leur gestion, les services administratifs placés auprès de l'employeur, et dont les agents sont tenus au secret professionnel, ne peuvent avoir communication que des seuls renseignements et pièces médicales dont la fourniture est indispensable à l'examen des droits du fonctionnaire au CITIS.

Enfin, dans le cadre de la pandémie sanitaire actuelle, et pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une affection au SARS-Cov 2 est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire, l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et la rente viagère d'invalidité prendront effet à la première constatation médicale de la maladie, permettant l'accès à ce régime de protection pour les périodes antérieures à l'inscription de cette affection à un tableau des maladies professionnelles le 16 septembre dernier (décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020), supprimant ainsi tout frein à leur prise en charge.

La réécriture du temps partiel thérapeutique

Sans revenir sur le principe de sa durée d'une année, l'ordonnance réécrit les dispositions sur le service à temps partiel pour raison thérapeutique, en prévoyant que le fonctionnaire en activité pourra l'accomplir s'il permet son maintien ou son retour à l'emploi et s'il est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration son état de santé.

Il sera également accordé s'il permet à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un poste compatible avec sa santé.

Le texte introduit une portabilité en prévoyant que le fonctionnaire conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie. Il préserve le principe d'une durée qui ne

peut pas être inférieure au mi-temps et la perception de l'intégralité du traitement, du supplément familial et de l'indemnité de résidence, sans statuer sur la question du régime indemnitaire.

Ce temps partiel peut être pris de manière continue ou discontinue, pour une durée d'un an au plus.

Pour bénéficier d'un nouveau temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire doit avoir repris l'exercice de ses fonctions une année.

Rappel : un décret en fixera les modalités et déterminera ses effets sur la situation administrative des agents, les obligations auxquelles ils sont tenus de se soumettre pour son octroi, son renouvellement et son maintien, sous peine de réduction ou de suppression du traitement conservé.

L'aménagement du reclassement

L'ordonnance ne revient pas sur le principe selon lequel le reclassement d'un fonctionnaire inapte à ses fonctions par altération de son état physique s'effectue dans un autre cadre d'emplois, emploi ou corps, sous réserve d'être déclaré apte aux fonctions, même si elle précise que le reclassement s'effectue en priorité dans l'administration d'origine et, à défaut, dans toute autre administration ou établissement public relevant de la loi du 13 juillet 1983. En revanche, si le texte le subordonne toujours à une demande de l'intéressé, il permet par dérogation d'engager cette procédure sans demande de l'intéressé, qui dispose alors de voies de recours (de droit commun)

(article 81 de la loi du 26 janvier 1984).

S'agissant de la période de préparation au reclassement avec traitement d'une année, le texte la lie à la reconnaissance préalable d'une inaptitude à l'exercice des fonctions. Mais l'ordonnance l'étend au fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Disparaît, pour des raisons de cohérence (nouvelles dispositions de l'article 58 supra), la possibilité pour le fonctionnaire, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, de suivre une formation ou un bilan de compétences.

Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 (JO du 26 novembre).

Accompagner un agent inapte aux fonctions

■ L'appréhension de l'inaptitude physique à l'exercice des fonctions, qui n'a cessé de s'élargir, débute par l'aménagement des conditions de travail et, en cas d'impossibilité, par une affectation de l'agent sur un autre emploi de son grade, sur avis du médecin de prévention en l'absence de congés de maladie, et du comité médical dans le cas contraire, sur proposition du centre de gestion ou du CNFPT (pour l'encadrement supérieur) (décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985). En cas d'impossibilité de travailler dans les limites du cadre d'emplois, un mécanisme de reclassement (articles 81 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), subordonné à la double condition d'une demande de l'intéressé (sauf exception) et de son aptitude aux fonctions, se met en place. L'accès à un autre cadre d'emplois s'effectue par un recrutement de droit commun (concours, promotion interne, recrutement direct), la loi valorisant la totalité des services accomplis pour un cadre ou corps inférieur. S'y ajoute le détachement ou l'intégration (après un an) à niveau égal ou inférieur, avec une garantie indiciaire dont la charge incombe au centre de gestion en cas d'affiliation.

Saisi par un parlementaire de la gestion d'une inaptitude physique (QE n° 14080 JO AN du 16 juillet 2019 page 6664), le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle que l'impossibilité d'un reclassement doit faire l'objet d'une décision motivée. En 2015, et selon le Fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP), 5 470 personnes en étaient bénéficiaires à l'Etat, 14 350 dans les collectivités et 12 955 dans les hôpitaux.

L'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ

Pour faciliter cette mobilité « forcée », la loi a introduit une période de préparation au reclassement (PPR) d'un an au plus pour le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure de reconnaissance d'inaptitude a été engagée. Il peut même, avec l'accord de son médecin, la suivre pendant son congé de maladie (article 85-1 de la loi).

Cet accompagnement d'une transition professionnelle doit le préparer et le qualifier à de nouveaux emplois compatibles avec sa santé (le cas échéant, en dehors de son employeur). Pour marquer son engagement, l'employeur l'initie et la propose à l'agent après avis du comité médical, conjointement avec le président du CNFPT pour l'encadrement supérieur, ou du centre de gestion dans les autres cas. Le cadre conventionnel tripartite qui en résulte garantit à l'intéressé la totalité de son traitement et la réalisation d'évaluations régulières. Le ministre rappelle aussi que ce processus peut bénéficier du concours du FIPHFP, à même de financer les formations mobilisables dans la fonction publique, mais aussi la rémunération d'une auxiliaire de vie sur le lieu de travail de l'agent, d'un interprète en langue des signes ou d'une aide sociale (voir le site Internet du FIPHFP).

En amont même du reclassement, la loi a entendu favoriser la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dont l'objet est d'aider l'agent à construire un projet d'évolution professionnelle. Dans une telle hypothèse, les 150 heures, dont peut bénéficier tout salarié, sont doublées, pour un total donc de 300 heures, sachant que l'employeur, s'il accepte le projet proposé, prend en charge les frais de formation. En pratique, l'agent sollicite son accord écrit sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée et précise le projet d'évolution professionnelle qui le fonde (article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et décret n° 2017-928 du 6 mai 2017). Il joint également une attestation du médecin de prévention précisant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude.

À retenir : pour le gouvernement, ces dispositifs combinés permettent à l'agent inapte de retrouver un emploi non seulement dans la fonction publique, mais également en dehors, voir même de concrétiser un projet d'activité libérale.

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

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