

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

Réforme de la fonction publique : une place prééminente accordée aux contractuels

Le texte réformant la fonction publique, issu de la commission mixte paritaire du 4 juillet, accorde une large place aux contractuels (autour d'une exigence de transparence des recrutements) : emplois de direction des communes de moins de 40 000 habitants (avec formation), contrats de projets de 12 mois à 6 ans, contractuels ouvrant droit à CDI dans les 3 catégories, portabilité du CDI entre les 3 fonctions publiques, extension des contrats de remplacement au congé pour invalidité temporaire, détachement et disponibilité de courte durée, prime de précarité pour les contrats courts, ruptures conventionnelles avec droit au chômage et suppression de l'obligation de nommer comme stagiaires les contractuels lauréats de concours.

Pour la fonction publique territoriale, un amendement du gouvernement met un terme à la garantie d'emploi des fonctionnaires. Cette garantie est actuellement fondée sur leur prise en charge jusqu'à retrouver un emploi et une baisse de traitement de 5 % à partir de la 3e année, dans la limite de 50 %. Le projet y substitue une dégressivité de 10 % dès la 2e année jusqu'à disparition et licenciement. Malgré un dispositif d'accompagnement du CNFPT ou du centre de gestion et un rétablissement du salaire en cas de missions temporaires, une suppression d'emploi entraînera bien le licenciement du fonctionnaire pris en charge (fut-ce après une décharge de fonctions). Ce choix, qui renoue avec la situation en vigueur avant la conception de la fonction publique formée en 1983, pourrait s'avérer rapidement plus défavorable qu'un licenciement avec allocations de chômage, obliger en pratique les agents à solliciter une rupture conventionnelle, et poser in fine la question de l'intérêt de devenir fonctionnaire.

16 JUILLET 2019
N° 1638

DISCIPLINE

L'assistant familial qui se contente d'informer d'un changement de résidence peut être radié pour abandon de poste.....page 2

RÉMUNÉRATIONS

Accident de service : une réparation complémentaire intègre la faute de la victimepage 3

CARRIÈRE

Une mauvaise reprise d'ancienneté ne permet pas de reconstituer toute la carrièrepage 4

EMPLOIS ET NON TITULAIRES

Handicap : les employeurs tenus à un examen des situations individuellespage 5

DOSSIER

Le terme et la sortie du CITISpages 6 à 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



Un blâme est proportionné à des relations professionnelles agressives

Le blâme, sanction du 1er groupe, ne nécessite pas la saisine du conseil de discipline. En revanche, l'employeur doit permettre à l'agent d'accéder à son dossier individuel et d'être assisté des défenseurs de son choix (articles 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Dans une affaire, le ministre de l'Enseignement supérieur inflige un blâme à un bibliothécaire de l'université le 18 avril 2013. Il l'invite, le 20 juillet 2012, à prendre connaissance de son dossier dans le cadre d'un rendez-vous auprès de la direction générale des ressources humaines et à se faire assister des défenseurs de son choix.

Sur le fond, il sanctionne les inaptitudes relationnelles et le comportement agressif et irrespectueux du bibliothécaire vis-à-vis de ses supérieurs et collaborateurs, comme l'attestent le rapport du 15 décembre 2011 de la directrice par intérim du service commun de documentation et les courriels de l'agent. Ces faits sont bien de nature à justifier une sanction et le bibliothécaire ne saurait légitimer son comportement et des réactions inadéquates par des ordres qu'il juge contradictoires et des directives paradoxales. Il y ajoute une volonté de le pousser à la faute par une « mise au placard » résultant du retrait de certaines missions et de son exposition à des substances allergisantes dans un espace de travail inadapté à ses problèmes d'allergie. En effet, son fauteuil a été remplacé après une visite d'hygiène et de sécurité et il est dispensé de récolement depuis 2011.

À retenir : dans ces conditions, le ministre n'a pas commis d'erreur d'appréciation en prononçant un blâme.
CAA Lyon n° 16LY00332 M. A du 7 juin 2018.

L'assistant familial qui se contente d'informer d'un changement de résidence peut être radié pour abandon de poste

■ L'assistant maternel ou familial, qui accueille à son domicile et contre rémunération des mineurs à titre non permanent dans le premier cas, ou des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans à titre permanent dans le second, doit bénéficier d'un agrément du président du conseil départemental du lieu où il réside (articles L. 421-1 à 3 du code de l'action sociale et des familles). En cas de changement de département de résidence, l'assistant communique au président du conseil départemental, 15 jours au moins avant son emménagement, l'adresse de sa nouvelle résidence, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, avec copie de l'agrément ou de l'attestation qui le répute acquis (en raison du défaut de réponse du président dans les 3 mois de la demande d'agrément). Le président du département d'origine transmet alors le dossier de l'intéressé au nouveau département, dès que celui-ci le demande (article R. 421-41 du code).

Dans une affaire, une assistante familiale informe le département qui l'emploie de son intention de déménager en Guyane en avril 2015. Le 29 septembre, la présidente la met en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception de rejoindre son poste et de se présenter le 12 octobre. À défaut, elle s'exposera à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement sans procédure disciplinaire préalable. Faute de reprise, la présidente estime, le 30 octobre, que la femme a rompu tout lien avec le service de son propre fait, et la radie pour abandon de poste.

Une absence injustifiée

Cette forme d'éviction est une construction jurisprudentielle permettant à l'employeur de constater la rupture volontaire du lien salarial par l'agent. Parce qu'elle le prive de toute garantie disciplinaire, il doit préalablement le mettre en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans le délai approprié qu'il fixe. La mise en demeure est écrite, notifiée à l'agent et l'informe du risque d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si l'agent ne s'est pas présenté et n'a pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai, l'administration peut estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé, pour autant qu'il ne présente pas de justification matérielle ou médicale de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec l'employeur.

Dans l'affaire, la femme ne reprend pas et n'apporte aucune justification à son retard à se manifester, évoquant seulement l'information de son arrivée au président du conseil départemental de Guyane. Mais le code a seulement pour objet d'informer le nouveau département en qualité d'autorité compétente pour délivrer les agréments, de la volonté de l'intéressée de déménager dans un nouveau département et d'y bénéficier de son agrément.

À retenir : cette information ne saurait délier l'assistant familial de ses obligations professionnelles à l'égard de son employeur, de sorte qu'elle est restée sans incidences sur le bien-fondé de son éviction, excluant tout engagement de la responsabilité du département.

CAA Marseille n° 18MA00555 Mme B du 14 juin 2018.

Accident de service : une réparation complémentaire intègre la faute de la victime

■ Les textes instituant une rente d'invalidité se rajoutant à la pension de retraite ou une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en cas de maintien en fonctions (articles 36 et 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et décret n° 2005-442 du 2 mai 2005) déterminent forfaitairement la réparation des conséquences patrimoniales de l'atteinte à l'intégrité physique des fonctionnaires en cas d'accident imputable au service.

Ils ne font pas obstacle à l'engagement de la responsabilité de l'employeur pour la réparation des dommages extrapatrimoniaux, comme les souffrances physiques ou morales, le préjudice esthétique ou d'agrément, les troubles dans les conditions d'existence, même en l'absence de faute de la collectivité. L'agent peut même engager une action de droit commun visant la réparation intégrale de son dommages si l'accident est imputable à une faute de l'employeur ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait (CE n° 211106 Mme M du 4 juillet 2003). Dans tous les cas, la faute de la victime peut atténuer la responsabilité de la collectivité.

Dans une affaire, un agent de la direction départementale de l'équipement chute le 24 novembre 2004 d'une échelle portable en aluminium appuyée sur la partie supérieure des portes d'un garage alors qu'il fixe des goulottes de chemins de câbles électriques. Il réclame 90 000 € pour son préjudice extrapatrimonial (30 000 € de souffrances physiques et morales, 10 000 € de préjudice d'agrément et 50 000 € de troubles dans ses conditions d'existence).

Une faute d'imprudence

Mais l'agent, pourtant expérimenté, compétent et sérieux, a utilisé une échelle sans protections antidérapantes posée sur le sol d'un bâtiment recouvert d'un béton lisse, sans solliciter l'aide d'un collègue pour en assurer la stabilité. Dans la mesure où il pouvait agir autrement, sa faute exonère l'État de la moitié de sa responsabilité.

Le fonctionnaire âgé de 51 ans a subi un important traumatisme crânien qui a nécessité son transfert par hélicoptère dans un service de neurochirurgie, un mois de réanimation chirurgicale, et provoqué une incapacité totale jusqu'au 31 mai 2005. Si son état est stabilisé en juillet 2006, il souffre d'une réduction importante de la mobilité de l'épaule, d'importantes calcifications au bassin nécessitant des soins continus. Au plan neurologique, il souffre de troubles du jugement, de difficultés de mémoire et à suivre un raisonnement logique, d'un sommeil perturbé, d'une anxiété intense et invalidante, d'une désorientation dans l'espace-temps et d'un ralentissement psychomoteur qui retentit sur ses relations interpersonnelles et familiales, nécessitant assistance et surveillance dans des activités de la vie, suivi psychologique et psychiatrique.

À retenir : compte tenu du partage de responsabilité, la cour lui accorde 45 000 €. Elle avait initialement accordé 63 000 € mais le Conseil d'État l'a sanctionnée pour avoir statué au-delà de la demande de la victime, qui réclamait 90 000 € et non près de 130 000 € (CE n° 387714 M. B du 29 mai 2017).

CAA Marseille n° 13MA00312 M. C du 25 novembre 2014 et n° 17MA02301 M. A du 14 juin 2018.

Le bénéficiaire d'une NBI suppose un exercice effectif des fonctions

Depuis 1991, les fonctionnaires bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) s'ils occupent un emploi avec une responsabilité ou une technicité particulière (article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991). Une NBI est ainsi accordée pour les fonctions de secrétariat de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Dans une affaire, une adjointe administrative de 2e classe conteste le refus du maire de la lui accorder le 2 septembre 2013 et réclame 1 787 € de rappel.

Si la commune est bien éligible, les fonctions de secrétaire de mairie sont exercées par la supérieure de la fonctionnaire comme le montre l'organigramme de la commune et la fiche de poste de sa responsable qui détaille ses compétences propres en matière de gestion financière et administrative, elle-même occupant un poste de secrétaire chargé de l'accueil. La seule attestation de suivi d'un « cycle des secrétaires de mairie des communes rurales » n'établit pas qu'elle en exerce les fonctions.

Une NBI peut aussi être accordée aux agents régisseurs de recettes, dont la régie est d'au moins 3 000 € par mois. Pour la cour, dans l'attribution de cette bonification, la situation du régisseur s'apprécie pour une année donnée, en retenant la seule moyenne des recettes mensuelles.

Attention : si l'agent a bien été nommé régisseur de recettes pour le recouvrement des sommes dues au CCAS et des frais de repas du restaurant scolaire, le total des encaissements pour 2012 ne s'élève qu'à 3 700 € annuels pour le CCAS et 2 770 € pour la restauration. Ces montants, une fois mensualisés, ne permettent pas d'ouvrir à l'agent le bénéfice d'une NBI.

CAA Nantes n° 16NT03086 Mme E du 18 juin 2018.

Temps partiel : l'intérêt du service justifie un refus de réintégration anticipée

■ A l'issue d'un temps partiel, les fonctionnaires retrouvent de plein droit leur emploi à temps plein ou un poste correspondant à leur grade (article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Lorsqu'il n'est pas accordé de droit (pour naissance, adoption, accompagnement d'un proche ou handicap), il est accordé sous réserve des nécessités du service pour 6 mois à un an et renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. Une réintégration anticipée ou une modification des conditions d'exercice est possible sur demande présentée 2 mois au moins avant la date souhaitée, et même sans délai pour motif grave (diminution substantielle des revenus ou changement de situation familiale) (articles 1 et 18 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004).

Dans une affaire, un technicien principal de 2e classe bénéficie d'un temps partiel de 80 % pour un an le 1er novembre 2010 et d'une décharge syndicale à la même date. En cours de période, il sollicite vainement son rétablissement à temps plein le 1er avril 2015 et un

« temps complet syndical ».

Si la loi garantit une réintégration à temps plein à l'issue d'un temps partiel, elle n'implique nullement un retour de plein droit à temps plein au fonctionnaire qui le sollicite avant le terme de son autorisation.

Dans l'affaire, il n'est pas totalement déchargé, bénéficiant aussi d'autorisations d'absence dont l'octroi est circonscrit aux réunions qui les justifient et, avec la décharge d'activité, le maire a été contraint de réorganiser le service, confiant à un autre agent ses tâches de gestionnaire des approvisionnements et infrastructures et de responsable qualité de la restauration scolaire. À la demande de réintégration, la commune ne pouvait pas lui confier les missions qu'il exerçait, ni le réintégrer sur un emploi correspondant à son grade.

À retenir : *des nécessités de service justifiaient donc le refus opposé à l'agent qui ne fait, par ailleurs, état d'aucun motif grave fondant une réintégration.*

CAA Nantes n° 17NT00056 M. A du 18 juin 2018.

Une mauvaise reprise d'ancienneté ne permet pas de reconstituer toute la carrière

■ Tous les statuts valorisent les services antérieurs de fonctionnaire, contractuel, salarié privé, ressortissant communautaire ou militaire, le service national faisant l'objet d'un traitement spécifique.

Dans une affaire, un attaché titularisé le 25 février 2010 demande, le 26 juillet 2013, la reconstitution de la carrière débutée comme contractuel en 1983 avant sa nomination comme agent administratif en 1996. Il estime que son expérience a été mal valorisée à sa 1ère nomination, et que cette erreur s'est répercutée sur sa situation d'animateur puis d'attaché.

Le Conseil d'État rappelle en cassation que le classement tenant compte d'un éventuel rappel d'ancienneté pour services civils ou militaires antérieurs intervient à la titularisation ou, si des dispositions le prévoient, à la nomination comme stagiaire.

Les décisions successives ayant été régulièrement notifiées avec mention des délais et voies de recours, elles sont devenues définitives à la date de la demande et l'agent ne peut plus évoquer leur illégalité par voie d'exception pour obtenir la révision de sa situation. La cour n'a donc pas commis d'erreur de droit en rejetant le recours.

Dans l'affaire, elle omet néanmoins de vérifier la bonne application du code de service national qui prévoit que

ce temps est compté pour sa durée effective dans le calcul de l'ancienneté pour l'avancement et la retraite (article L. 63 du code).

Rappelons que, par principe, les délais de recours ne sont opposables que mentionnés, avec les voies de recours, dans la notification de la décision (article R. 421-5 du code de justice administrative). Cependant, le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, s'oppose à une contestation indéfinie d'une décision individuelle notifiée à son destinataire, ou dont il est établi qu'il en a eu connaissance.

Attention : *si le défaut d'information de l'intéressé ou l'absence de preuve qu'elle a été fournie ne permet pas de lui opposer ces délais, le destinataire ne peut pas exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable fixé à un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de celle à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance (sauf circonstances particulières ou recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers) (CE n° 387763 M. A du 13 juillet 2016).*

CAA Bordeaux n° 15BX00494 M. A du 27 février 2017 et CE n° 410123 M. A du 18 juin 2018.

Le refus d'une réaffectation justifie le non renouvellement du contrat

■ **L'arrivée à terme d'un CDD ne garantit pas à l'agent le renouvellement de son engagement. En effet, l'employeur lui notifie ses intentions dans un délai compris entre 8 jours pour un engagement de moins de 6 mois, et 2 mois pour un engagement au moins égal à 2 ans, porté à 3 mois s'il est susceptible d'être reconduit en CDI,** des durées de préavis doublées pour les personnels handicapés si l'employeur a préalablement connaissance du handicap (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans une affaire, le maire refuse de reconduire au-delà du 31 mars 2011 le contrat d'un adjoint technique embauché en novembre 1986.

Au terme de son engagement, l'agent ne peut pas estimer avoir été licencié. Sur le fond, s'il assure depuis plusieurs années l'entretien et le gardiennage d'une salle municipale, en septembre 2009 le maire lui a demandé de travailler pour partie dans cette salle pour partie dans les serres municipales. Ce changement d'affectation répondait bien à l'intérêt du service de la commune,

pourtant l'agent refuse d'y déférer. Jusqu'à la fin de l'année 2010, la mairie tente vainement de résoudre ce différend mais l'adjoint maintient systématiquement son refus, entretenant des échanges très conflictuels avec son employeur. Le maire pouvait donc valablement estimer qu'il n'était pas dans l'intérêt du service de renouveler l'engagement de l'intéressé au-delà de son échéance, la cour écartant toute intention disciplinaire.

Rappel : *la notification de la décision finale doit aujourd'hui être précédée d'un entretien si l'engagement est susceptible d'être reconduit en CDI ou si l'ensemble des contrats conclus sur un emploi permanent susceptible d'ouvrir droit à un CDI est au moins égal à 3 ans. Par ailleurs, la commission consultative paritaire est nécessairement consultée si le non-renouvellement concerne une personne investie d'un mandat syndical. Le délai de prévenance intègre l'ensemble des contrats et l'agent dispose de 8 jours pour accepter une éventuelle proposition, son silence valant refus.* CAA Versailles n° 16VE02673 M. A du 12 juillet 2018.

Handicap : les employeurs tenus à un examen des situations individuelles

■ **Pour lutter contre toute forme de discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour leur permettre d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de le conserver, d'y progresser et de bénéficier des formations nécessaires** (article 6 sexes de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

A un parlementaire qui l'interroge sur la portée de ces obligations, le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle qu'elle débute avec le concours, dont le déroulement doit être aménagé, notamment en termes de durée et de fractionnement des épreuves, toute aide humaine technique requise devant être apportée. Un médecin agréé définira les aménagements nécessaires au candidat, à charge pour les autorités organisatrices de les mettre en place. Le ministre y ajoute leur parfaite information sur les modalités d'accès au dispositif et une particulière attention à l'accessibilité des lieux d'examen.

Si les lauréats en situation de handicap n'ont aucun droit à choisir leur poste, ils ne sauraient en être écartés parce que l'emploi n'est pas adapté, dès lors que des mesures d'aménagement raisonnables n'ont pas été prises en compte. En pratique, les employeurs doivent

veiller autant que possible à une proximité du lieu d'affectation de la personne avec son lieu de résidence pour tenir compte de ses éventuelles contraintes de déplacement, de soins ou de logement.

Au cours de la carrière, une affectation ne saurait être refusée au motif d'une inadaptation au handicap sans mesures d'aménagement raisonnable. Hors les obligations générales d'accessibilité des locaux, l'employeur doit examiner les besoins spécifiques de l'agent et les possibilités d'aménagement de son poste. Dans cet esprit, si l'accès à un emploi de responsabilité supérieure est subordonné à une mobilité, l'employeur ne saurait se limiter à l'aspect géographique et doit envisager une mobilité fonctionnelle.

Rappel : *les personnes en situation de handicap bénéficient d'une priorité d'examen de leurs demandes de mutation, l'employeur devant rechercher, dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les possibilités de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition (article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Si un dispositif de classement à l'aide d'un barème est envisageable, il ne saurait se substituer à l'examen individuel des situations.* QE n° 5645 JO AN du 12 juin 2018 page 4997.

Le terme et la sortie du CITIS

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) octroyé au fonctionnaire si son invalidité temporaire est consécutive à un accident reconnu imputable au service, de trajet ou une maladie professionnelle, lui assure le versement de la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise (le cas échéant, dans le cadre d'un reclassement) ou sa retraite (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

L'information de l'employeur

■ Comme le rappelle un guide de la fonction publique, plus que du rétablissement du fonctionnaire, il est question de stabilisation de son état, dont l'employeur doit avoir connaissance (article 37-17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Cette stabilisation peut en effet résulter :

- de la guérison totale avec un retour à l'état de santé antérieur à la maladie ou l'accident,
- de la consolidation (ou guérison partielle) avec des séquelles, correspondant à un état de santé stabilisé qui atteint un stade auquel il ne peut plus être apporté d'améliorations et ne nécessite plus de soins en dehors de ceux d'entretien visant à sa non dégradation,
- d'une incapacité permanente à toutes fonctions, justifiant une mise à la retraite.

Dans les 2 premières hypothèses, la stabilisation reste indépendante de la capacité de l'agent à reprendre, mais requiert l'établissement d'un certificat médical final de guérison ou de consolidation, symétrique de celui que l'agent a initialement fait établir par un médecin pour constater son état de santé après l'accident ou la maladie professionnelle.

Rappel : *le médecin peut porter ces indications sur un formulaire spécifique (Cerfa n° 11138 « certificat médical accidents du travail-maladies professionnelles » à la rubrique conclusions) qui sera transmis par l'agent à l'employeur. Le service des ressources humaines complètera le dossier et, si le certificat évoque des séquelles, entreprendra les démarches pour leur indemnisation éventuelle.*

Une réparation par l'ATI

L'atteinte à l'intégrité physique du fonctionnaire fait l'objet d'une réparation forfaitaire sous la forme d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) attribuée aux agents maintenus en activité qui justifie d'une invalidité permanente d'au moins 10 % après un accident de service, ou d'une maladie (d'origine) professionnelle, sans condition de taux d'invalidité (décret n° 85-442 du 2 mai 2005). L'agent doit formuler sa demande dans l'année qui suit le jour de la reprise après la consolidation de sa blessure ou de son état de santé. S'il n'a pas interrompu son activité, atteint la limite d'âge ou s'il est radié des cadres avant de pouvoir reprendre, un droit à l'allocation peut lui être reconnu si la demande est formulée dans l'année de la constatation officielle de la consolidation. Il revient à la commission de réforme de fixer cette date si l'accident a

donné lieu à congé, et au médecin agréé dans le cas contraire. La commission apprécie l'imputabilité de l'accident ou de la maladie au service, ses conséquences, et le taux d'invalidité, la Caisse des dépôts qui concède l'allocation, émettant un avis conforme pour l'employeur. L'ATI est accordée pour 5 ans à l'issue desquels le fonctionnaire fait l'objet d'un nouvel examen qui permettra son attribution sans limitation de durée, un octroi sur la base du nouveau taux d'invalidité constaté ou sa simple suppression. En cas de nouvel accident, un nouvel examen des droits est réalisé compte tenu de l'ensemble des infirmités, et une allocation éventuellement accordée. A la retraite, elle continue d'être servie sur la base du dernier taux, sauf aggravation de l'état de santé de l'agent, auquel cas elle sera remplacée par une rente d'invalidité.

La gestion des rechutes

Toute modification de la santé du fonctionnaire médicalement constatée après la guérison apparente ou la consolidation de la blessure nécessitant un traitement médical peut donner lieu à un nouveau CITIS (arti-

cle 37-17 précité).

Selon le guide, la rechute combine plusieurs critères définissant le caractère spontané des nouveaux troubles, qui doivent résulter de l'évolution de la santé de l'agent et

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

non d'un nouveau fait traumatique, auquel cas il y aurait un nouvel accident. Ces troubles doivent être imputables à l'accident initial, modifier son état, même guéri ou consolidé, et nécessiter un traitement, avec ou sans arrêt. La déclaration s'effectue dans les mêmes conditions

que la déclaration initiale, dans le mois de sa constatation.

Rappel : en cas d'arrêt de travail, le fonctionnaire le transmettra à son employeur sous 48 heures.

Le reclassement pour inaptitude définitive

En cas d'inaptitude permanente et définitive du fonctionnaire à ses fonctions (constatée après une contre-visite sur demande ou la contre-visite annuelle obligatoire au-delà de 6 mois de congés d'invalidité), l'employeur doit rechercher la possibilité d'un reclassement s'il peut exercer des fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois ou corps, et l'a demandé (ce qui signifie l'y inviter) (article 81 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'employeur, le président du centre de gestion ou du CNFPT pour l'encadrement supérieur, lui propose en amont une période de préparation reclassement (PPR) d'un an au plus (art. 85-1 de la loi). Elle doit le préparer et, le cas échéant, le qualifier à de nouveaux emplois compatibles, le fonctionnaire étant replacé en position d'activité avec traitement (déc. n° 85-1054 du 30 septembre 1985). Une demande de reclassement oblige l'employeur, le président du CNFPT ou du centre de gestion à lui proposer des postes susceptibles d'être pourvus par détachement (sur avis des CAP), une impossibilité de proposer une

solution devant être motivée et la procédure être conduite dans les 3 mois de sa demande. Le détachement est réexaminé à l'issue de chaque période et son maintien proposé tant que l'inaptitude n'est pas définitive. Si après un an il est constaté que l'inaptitude n'est pas définitive, le fonctionnaire est intégré dans le cadre ou corps de détachement, à sa demande.

Si le classement indiciaire lui est défavorable, il est placé au dernier échelon du grade d'accueil et conserve son indice d'origine à titre personnel.

Rappel : le reclassement peut procéder d'un recrutement de droit commun, concours, recrutement sans concours, notamment au titre du handicap, et promotion interne. En cas d'accès à un cadre ou corps inférieur, il est tenu compte des services réalisés dans celui d'origine, lesquels sont assimilés à des services effectifs dans la structure d'accueil. Comme pour le détachement, l'agent dispose de la garantie salariale, à la charge du centre de gestion pour les collectivités affiliées dans tous les cas.

La mise à la retraite

En cas d'inaptitude définitive sans possibilité de reclassement, le fonctionnaire est radié des cadres et mis à la retraite pour invalidité (la pension n'étant pas soumise au coefficient de minoration). Il bénéficie de la pension rémunérant ses services, à laquelle s'ajoute une rente viagère d'invalidité. Son montant est fixé à la fraction du traitement qui a permis l'établissement de la pension égale au pourcentage d'invalidité (articles 36 et 37 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003). Si son montant dépasse la valeur de l'indice majoré 681, la fraction dépassant est comptée pour le tiers, dans la limite de 10 fois ce montant brut.

Attention : la rente d'invalidité remplace l'ATI si l'invalidité s'est aggravée et entraîne la radiation des cadres à elle seule ou y contribue avec d'autres infirmités imputables ou non, et non rémunérées par l'allocation. La pension (complétée de la majoration pour enfants) et la rente d'invalidité ne peuvent pas excéder le traitement retenu pour la pension.

Si la retraite ne permet plus de placement en CITIS elle n'éteint pas les droits à prise en charge des frais et honoraires médicaux, que l'accident ou la maladie pro-

fessionnelle soit la cause du départ, que la retraite n'y soit pas liée mais que son état de santé justifie des frais qui y sont liés, ou qu'il s'agisse d'une rechute après son départ (ses droits étant établis comme s'il était en activité) (article 37-18 du décret du 30 juillet 1987).

Il se peut aussi qu'il s'agisse d'une maladie professionnelle survenue après la radiation des cadres, beaucoup supportant un délai de latence pouvant s'étendre sur plusieurs décennies. Dans cette hypothèse, la déclaration sera instruite dans les mêmes conditions que pour la maladie professionnelle en activité, notamment en ce qui concerne les conditions de délai de déclaration.

Rappel : le caractère forfaitaire de la réparation des atteintes à l'intégrité physique du fonctionnaire par l'ATI ou la rente d'invalidité ne fait pas obstacle à une réparation complémentaire des autres formes de préjudice (douleur, préjudices esthétiques et d'agrément, troubles dans les conditions d'existence), même sans faute de l'employeur, ni à l'engagement d'une action réparant l'intégralité de son dommage si l'accident ou la maladie est imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait (CE Ass. n° 211106 Mme XY du 4 juillet 2003).

(suite p. 8)

(suite de la p. 7)

La gestion de la mobilité

Comme le rappelle le guide, l'accès d'un fonctionnaire territorial aux 2 autres fonctions publiques et la mobilité dans le milieu local constituent des garanties fondamentales de sa carrière (article 14 de la loi du 13 juillet 1983). Lorsqu'au titre de cette mobilité l'agent occupe un emploi conduisant à pension (position normale d'activité, mise à disposition, détachement ou intégration directe), il conserve ses droits liés au CITIS, dont il peut demander et obtenir le bénéfice (article 37-19 du décret du 30 juillet 1987).

Attention : lorsqu'un agent, avant d'être fonctionnaire, a exercé une activité professionnelle relevant du régime général ou d'un régime spécial non fonctionnaire, les accidents, maladies ou rechutes liés à ces périodes d'activité n'ouvrent pas droit au CITIS.

En pratique, si l'accident de service ou la maladie professionnelle est contracté pendant la mobilité, le congé est accordé par l'employeur d'accueil de l'agent à la date de la déclaration, donc les arrêts éventuels, frais et honoraires médicaux.

Si la maladie survient pendant la mobilité, mais qu'elle

est liée à une activité antérieure auprès d'un autre employeur public relevant de la loi du 13 juillet 1983, l'employeur d'accueil prend l'attache de celui auprès duquel l'agent exerçait ses fonctions à l'origine de la maladie. Au terme de l'instruction de la déclaration, si l'imputabilité au service est reconnue, la structure d'accueil prend la décision de reconnaissance d'imputabilité et prend en charge les arrêts éventuels au titre du CITIS, les frais et honoraires médicaux liés à la maladie. Les sommes qu'elle verse, cotisations et contributions incluses, lui sont remboursées par l'employeur d'origine.

Enfin, il peut s'agir d'une rechute liée à un accident ou une maladie reconnue imputable au service par un autre employeur. Dans les mêmes conditions, l'employeur d'accueil prend l'attache de l'employeur qui a pris en charge l'accident ou la maladie professionnelle initiale, au terme de l'instruction de la déclaration place, le cas échéant, l'agent en CITIS, prend en charge les arrêts de travail ainsi que les frais et honoraires médicaux qui sont liés. Là encore, l'employeur d'origine rembourse à celui d'accueil les frais liés à la rémunération, aux cotisations et contributions.

La mise à disposition

Dans cet ensemble, la liste mise à disposition occupe une place particulière, puisque la mobilité n'a qu'une dimension fonctionnelle (article 61 de la loi du 26 janvier 1984). C'est donc toujours l'administration d'origine, sur avis de l'organisme d'accueil, qui prend la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et supporte les charges qui en résultent (article 6 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008), même si le texte ne prévoit pas explicitement le cas du CITIS.

Rappelons également que si le fonctionnaire occupe des emplois permanents à temps non complet auprès de plusieurs employeurs publics, il bénéficie du CITIS dans chacun d'eux, adresse sa déclaration à l'employeur auprès duquel il exerce des fonctions ayant conduit à

l'accident ou la maladie, lequel transmet sans délai la décision le plaçant en congé d'invalidité aux autres employeurs, qui le mettent dans la même situation. Néanmoins, seul celui à l'origine de l'accident ou de la maladie prend en charge les honoraires et frais médicaux (article 37-1 du décret du 30 juillet 1987).

Attention : en cas de mobilité dans un emploi ne conduisant pas à pension (disponibilité pour création d'entreprise par exemple) l'agent ne bénéficie pas du CITIS, mais du régime des accidents et maladies d'origine professionnelle applicable à son contrat. Inversement, si l'accident ou la maladie professionnelle incombe à un autre régime, le fonctionnaire se trouve en congé de maladie auprès de son employeur public.

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