



BIENVENUE !



Actualité RH

16 mai 2025

Florent Le Fraper Du Hellen

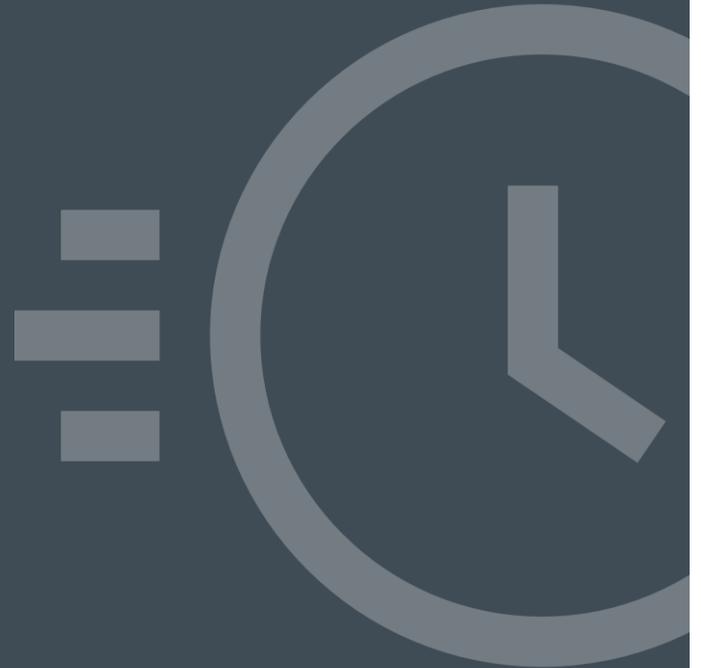


Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Pratiques RH, recrutement, compétences et carrière - Mobilité internationale - Formation professionnelle - Droit du travail et relations sociales - Santé, sécurité et qualité de vie au travail - Retraite et protection sociale - Rémunérations et performance RH - Paie et administration du personnel - Comptabilité, fiscalité et gestion financière - Droit des affaires - Management de projet, stratégie et organisation - Management et leadership - Efficacité professionnelle et développement personnel

Programme

- Fonctionnaires vs. Contractuels : sujétions spéciales & égalité de traitement
- L'entretien professionnel dans la fonction publique
- "L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct en fonctions à la date de l'entretien."
- Actualité du reclassement et de la PPR
- Enquête administrative : cadre et dérives
- Imputabilité au service : deux éclairages récents
- La jurisprudence Danthony appliquée aux délais du Conseil médical
- Les garanties avant les décisions prises en considération de la personne



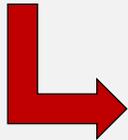
Fonctionnaire VS contractuel : différence de traitement en matière de rémunération



Fonctionnaire VS contractuel

- « *Aucun principe n'interdit de faire bénéficier un agent non titulaire d'un régime indemnitaire prévu pour des titulaires* » (CE, 29 déc. 2000, n°171377).
- Si les **agents contractuels** peuvent prétendre à une R° comprenant les indemnités prévues par un texte législatif ou réglementaire, le **principe d'égalité n'impose pas que ces indemnités soient instituées à leur bénéfice** comme pour les fonctionnaires, dès lors que les agents contractuels et les fonctionnaires **ne se trouvent pas dans la même situation juridique** au regard du SP (CAA Nancy, 17 janv. 2019, n°17NC02975).

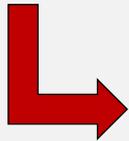
L'administration **peut légalement instaurer des régimes indemnitaires différenciés** (CE, 16/03/2011, n°322206)



L'administration est libre de décider ou non de l'attribution de primes à ses agents contractuels.

Fonctionnaire VS contractuel

- Selon la CJUE, il n'existe **aucune différence entre les fonctions et les obligations professionnelles assumés** par un professeur fonctionnaire et celles assumées par un professeur agent contractuel de droit public. Il y a donc lieu de considérer en principe que la situation d'un travailleur à durée déterminée est comparable à celle d'un travailleur à durée indéterminée.
- La Cour vérifie s'il existe une « **raison objective** » susceptible de justifier une différence de traitement entre deux travailleurs dans une situation comparable.
- La référence à **la seule nature temporaire du travail des agents contractuels** n'est pas susceptible de constituer, à elle seule, une « *raison objective* ». L'exclusion des agents contractuels du bénéfice du complément de rémunération pour grade ne saurait donc être justifiée.



L'administration peut ne pas attribuer les primes des titulaires aux contractuels que pour autant qu'il existe **une raison objective justifiant cette différence de traitement.**

CJUE, 20 juin 2019, affaire C-72/18

Fonctionnaire VS contractuel

Peut-on réserver une indemnité liée à des sujétions particulières aux seuls fonctionnaires, sans en faire bénéficier les agents contractuels exerçant pourtant les mêmes missions ?

✓ **Oui** !!(CE, 10 avril 2025, n°497615).

? Pourquoi ?

- ◆ Parce qu'un **texte est nécessaire** pour compenser les contraintes des fonctionnaires
- ◆ Tandis que **la rémunération des contractuels est fixée par contrat qui doit intégrer les sujétions particulières**

Fonctionnaire VS contractuel

La rémunération des agents contractuels est fixée **par l'autorité compétente** en tenant compte :

- Des fonctions exercées;
- De la qualification requise pour leur exercice;
- De l'expérience de ces agents;
- Elle peut tenir compte **de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.**

Article L713-1 du CGFP

Fixer la rémunération

Trois principes

- Certains éléments de la situation de ces agents **peuvent être fixés par les stipulations des contrats** (organes compétents des établissements publics définissent le régime de ces personnels (Conseil d'Etat, avis, n° 359 964, 30 janvier 1997) ;
 - **Seule l'employeur est compétent pour fixer la rémunération**, (Conseil d'Etat, n° 312446, 23 mars 2009) ;
- L'administration peut soumettre **les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires** – qui ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public – **à des réglementations différentes**, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération, **sans que cela constitue une différence de traitement** (Conseil d'Etat, n° 322206, 16 mars 2011).

Fonctionnaire VS contractuel

- **La responsabilité ou la technicité spécifiques des fonctions** prise en compte pour les fonctionnaires dans le cadre de la **NBI**, exercées par les agents contractuels **ont vocation à être prises en compte dans le cadre de la rémunération fixée contractuellement**, pour chaque agent, par l'autorité administrative, ce qui n'est pas le cas du traitement indiciaire des fonctionnaires

CE, n°451284, 10 décembre 2021

- **Les fonctionnaires et les agents contractuels** sont placés dans **des situations différentes**, notamment pour ce qui concerne **la détermination des éléments de leur rémunération**, les fonctions, l'expérience et les résultats des agents contractuels ayant vocation à être prises en compte dans le cadre de **leur rémunération fixée contractuellement**.

CE, n°460172, 21 juillet 2022

Composition de la rémunération

L'employeur a **deux possibilités** :

1. **Définition par la voie du contrat** qui fixe les conditions de rémunération, **un montant global forfaitaire**, réunissant la rémunération principale et les primes et indemnités que perçoivent des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions et ayant la même expérience.

2. **Instaurer des dispositifs indemnitaires spécifiques**

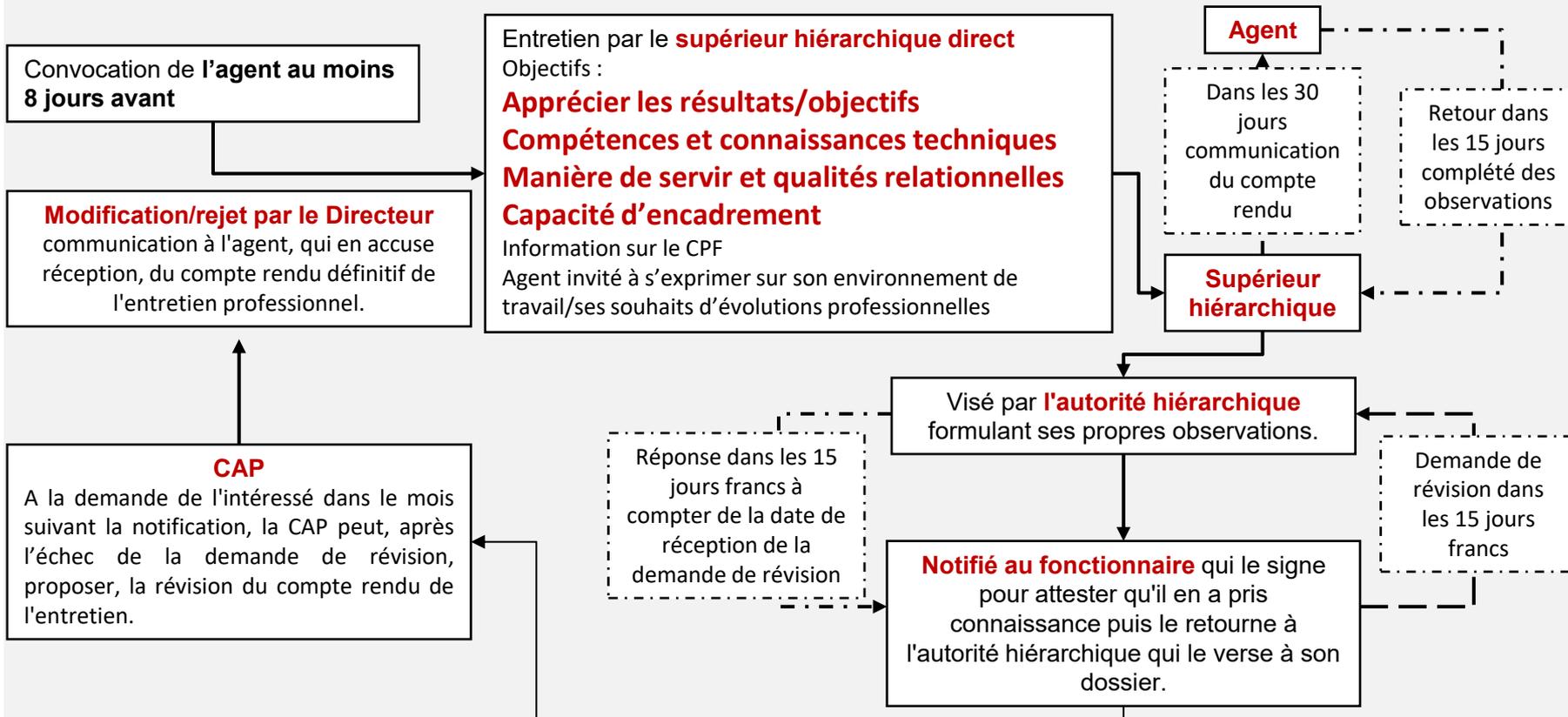
Condition : ces dispositifs s'appliquent à **tous les agents contractuels placés dans une situation comparable**.

**C'est le supérieur
hiérarchique qui doit
mener l'entretien !**



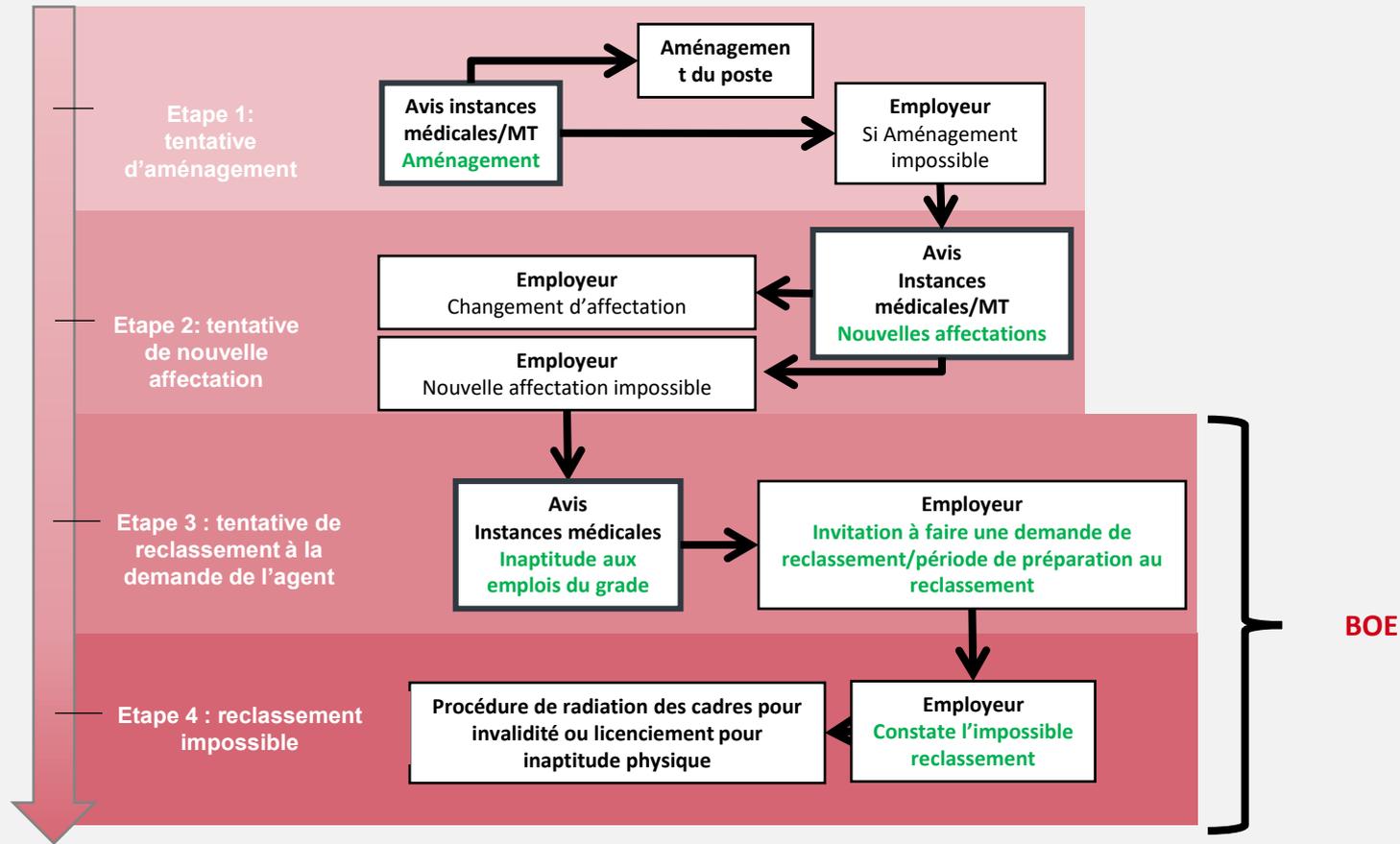
Evaluation : l'appréciation de la valeur professionnelle

L'entretien professionnel est conduit par le **supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire en fonction à la date de l'entretien**, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que, **sur la période évaluée, il n'était pas encore son supérieur hiérarchique direct** (CE 493924 du 06.03.2025)



Actualité du maintien dans l'emploi





L'aménagement de poste

Un agent public peut-il exercer son droit de retrait lorsque **l'administration ne met pas en place tous les aménagements prescrits** par le médecin de prévention ?

Faits

- Agent contractuel handicapé placé en arrêt maladie (1er au 15 septembre 2014).
- Préconisations médicales pour la reprise :
- Réduction du temps de présence devant élèves.
- Limitation des interours.
- Aide humaine.
- Matériels adaptés.

- À la reprise (16 sept. 2014) :
 - Seule une mesure mise en œuvre → **exercice du droit de retrait.**
- À partir du 3 novembre 2014 :
 - Mise en place d'une **partie substantielle des aménagements.**
- Reprise effective : 18 juin 2015, après mise en demeure.

Droit de retrait et aménagements de poste

Conseil d'État, 21 mars 2025, n° 470052



16 SEPT. 2014

Retour au travail sans aménagements complets.
Exercice du droit de retrait.



Droit de retrait justifié



3 NOV. 2014

Mise en place d'une partie substantielle des aménagements (réduction du temps de travail, aide humaine, matériels adaptés)



Droit de retrait non justifié
(danger écarté)



18 JUIN 2015

Reprise effective après mise en demeure



Conditions du droit de retrait

Motif raisonnable de danger grave et imminent

Alerte préalable obligatoire



Dès lors qu'une partie substantielle des aménagements est mise en œuvre, même incomplètement, → le droit de retrait n'est plus légitime.

L'aménagement de poste : avis du supérieur hiérarchique est-il nécessaire ?

 **A l'Education nationale, oui, expressément !**

 **CE, 10 avril 2025, n° 491272**

 **Art. R. 911-16 du Code de l'éducation :**

“Préalablement à toute décision d'aménagement du poste de travail, l'autorité compétente recueille l'avis du médecin de prévention et celui du supérieur hiérarchique.”

L'avis du supérieur hiérarchique est obligatoire dans le cadre d'un aménagement de poste.

 Son absence prive l'agent d'**une garantie** = annulation !

? Pourquoi ? Parce qu'il éclaire l'administration sur la compatibilité de l'aménagement avec les nécessités de service.

L'aménagement de poste : avis du supérieur hiérarchique est-il nécessaire ?

Et chez autres employeurs de la fonction publique ?

 **Pas de disposition identique** dans les décrets d'application.

 “Si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail”

Mais...

 **Pertinence opérationnelle évidente !**

- ◆ Qui mieux que le supérieur hiérarchique pour apprécier :
- ◆ La réalité des contraintes du poste,
- ◆ Les possibilités concrètes d'adaptation,
- ◆ Les impacts sur le collectif de travail ?

 **Rien n'interdit**, bien au contraire, **d'associer le supérieur hiérarchique**, même si cela n'est pas juridiquement requis. Cela contribue à une instruction complète et à une **meilleure articulation avec les besoins du service**.

Avis médicaux successifs



AS bénéficiaire d'un CLD

12 décembre 2022

- L'administration **invite l'agent à contacter la direction des soins** pour organiser sa reprise.
- Aucune preuve n'est fournie par Mme A qu'elle a répondu à cette sollicitation.

Recherches de postes (14 octobre 2022 – 13 janvier 2023)

- 13 postes affichés.
- **Seuls deux postes d'aide-soignant vacants :**
 - 18 novembre 2022 : Quotité 0,75 – poste alternant
 - 2 décembre 2022 : Quotité 1 – non compatible avec un TPT à 50 %

TA Lyon, 17 janvier 2025, n°2302081

Maintien dans l'emploi

CAA de TOULOUSE, 21 nov. 2024, n°22TL21970,

« [L'agent] a certes bénéficié, (...) d'un suivi par le service d'accompagnement des parcours professionnels (...), consistant notamment à lui transmettre des fiches de poste ou des appels de candidature interne. (...) cet accompagnement lui a permis de se porter candidate, d'ailleurs sans succès, à la plupart de ces postes. Cependant, **le fait de permettre à un agent de se porter candidat sur des postes vacants ne peut être regardé comme équivalant à une véritable proposition d'emploi de la commune sur ceux-ci.** »

Contexte

- M. B..., professeur d'anglais, est devenu inapte à ses fonctions d'enseignement après un accident de service reconnu.
- Il a été progressivement écarté de ses fonctions puis placé en PPR en vue d'un reclassement dans le corps des attachés d'administration.
- Sa PPR échoue, l'administration refuse le reclassement, puis tente de le maintenir provisoirement comme fondé de pouvoir sans fondement juridique.
- L'intéressé est radié des cadres pour abandon de poste, puis réclame un poste adapté de longue durée.

La PPR n'est pas une voie parallèle au reclassement mais une étape obligatoire lorsqu'un agent est inapte à son corps d'origine

→ **Fait illustratif :**

Après l'échec de plusieurs tentatives de réaffectation dans des fonctions d'enseignement, M. B... a été placé en période de préparation au reclassement (PPR) en vue d'intégrer un corps administratif (attaché d'administration de l'État).

⚠ Cette PPR a été interrompue sans reclassement effectif, alors que l'administration reconnaissait elle-même que l'intéressé ne pouvait plus exercer dans son corps d'origine (corps enseignant).

→ **Conséquence :**

L'arrêt rappelle que la PPR est **une étape préalable et obligatoire au reclassement**, et ne saurait être prolongée ou **reconduite hors cadre** si elle n'aboutit pas à un reclassement. Elle doit être **activée lorsque l'inaptitude à exercer les fonctions du corps d'origine est médicalement établie**.

La PPR doit être sérieusement structurée : projet clair, accompagnement effectif, évaluation professionnelle régulière

→ **Fait illustratif :**

M. B... a effectué une PPR sur un poste de fondé de pouvoir dans un lycée. L'administration a ensuite refusé le reclassement dans le corps des attachés en s'appuyant sur deux rapports d'évaluation.

⚠ Toutefois, **aucun parcours formalisé, ni véritable plan d'accompagnement avec étapes progressives et bilans intermédiaires, n'était mis en place**, ni documenté.

→ **Conséquence :**

Le juge rappelle que la PPR doit être **un processus structuré et progressif**, avec une **traçabilité de l'évolution professionnelle** de l'agent, et non un simple « test de terrain » ponctuel. L'accompagnement ne peut se résumer à un positionnement sans suivi ou méthodologie.

Le refus de reclassement doit être motivé par des évaluations objectives et individualisées

→ Fait illustratif :

L'administration a refusé le reclassement de M. B.. en se fondant sur deux rapports d'évaluation interne (septembre 2020 et avril 2021), établis dans le cadre de sa mission de fondé de pouvoir.

⚠ L'intéressé contestait ces évaluations, mais aucun contre-rapport ni bilan personnalisé n'a été opposé, et le juge a jugé que les évaluations étaient suffisantes en l'espèce, **car motivées, datées et circonstanciées.**

→ Conséquence :

Le refus de reclassement est recevable **à la condition que l'administration produise des éléments concrets et personnalisés** sur les capacités professionnelles de l'agent. L'objectivité du refus repose sur **l'examen réel du parcours en PPR**, et non sur des considérations générales ou théoriques.

La nomination provisoire en dehors de tout cadre réglementaire n'est pas admissible et peut être requalifiée comme irrégulière

→ Fait illustratif :

À l'issue de la PPR, l'administration a maintenu M. B... de manière informelle sur le poste de fondé de pouvoir, sans décision explicite ni base statutaire, alors qu'il n'avait pas été reclassé.

⚠ Ce maintien était destiné uniquement à lui permettre de percevoir un traitement, **sans reconnaissance formelle de la mission ni perspective d'intégration**, et en dehors de toute position statutaire régulière.

→ Conséquence :

Le juge a considéré ce maintien comme **une "nomination pour ordre" dépourvue de base légale**, incompatible avec le décret du 30 novembre 1984.

Cela **rend illégale** la mise en demeure qui a suivi, et **empêche de qualifier l'absence de l'agent d'abandon de poste**.

Parcours de M. B...



Accident de service

Reconnaissance de l'accident.
Inaptitude à l'enseignement médicalement établie.



Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Tentative de reconversion dans un corps administratif (attaché d'administration).
Poste de fond de pouvoir attribué sans parcours formalisé ni accompagnement structuré.



Échec de la PPR

Administration interrompt la PPR.
Refus du reclassement fondé sur deux rapports internes (motivation jugée suffisante par le juge)



Maintien irrégulier sur le poste

Maintien informel sans décision statutaire, uniquement pour assurer la rémunération.
Pas de reconnaissance formelle de fonction



Radiation pour abandon de poste

Mise en demeure irrégulière, sans base légale. L'absence de M. B... ne constitue pas

Mise en oeuvre de l'obligation de reclassement

CAA Marseille, 4 avril 2025, n° 23MA00849

 Aide-soignante dans un EHPAD **déclarée inapte à toute activité physique contraignante à la suite d'expertises médicales** et d'un avis du médecin du travail

 Restrictions :
Inaptitude définitive à toute activité comportant :

- Manipulation de personnes
- Port de charges
- Contraintes posturales au niveau du rachis cervico / dorso / lombaire

 **A**pte à occuper des fonctions **administratives** (secrétariat, accueil), sans effort physique.

 Preuves suffisantes du respect de l'obligation de moyen :

 **1. Analyse des postes existants dans l'établissement**

L'EHPAD produit :

1 Les **fiches de poste** (aide-soignant, agent d'animation, agent de restauration) → **tous impliquent des gestes proscrits,**

2 Un **tableau des effectifs** démontrant que

- ♦ Seuls deux postes administratifs existent dans l'établissement,

- ♦ Ils sont occupés par des agents titulaires de la FPH,

- ♦ Aucun poste vacant n'est disponible compatible avec l'aptitude physique et les compétences professionnelles

Mise en oeuvre de l'obligation de reclassement

✓ 2. Recherche externe ciblée et sérieuse

L'établissement contacte **10 structures du secteur public local**

→ Toutes répondent : aucun poste correspondant disponible.

✗ L'argument de l'intéressée :

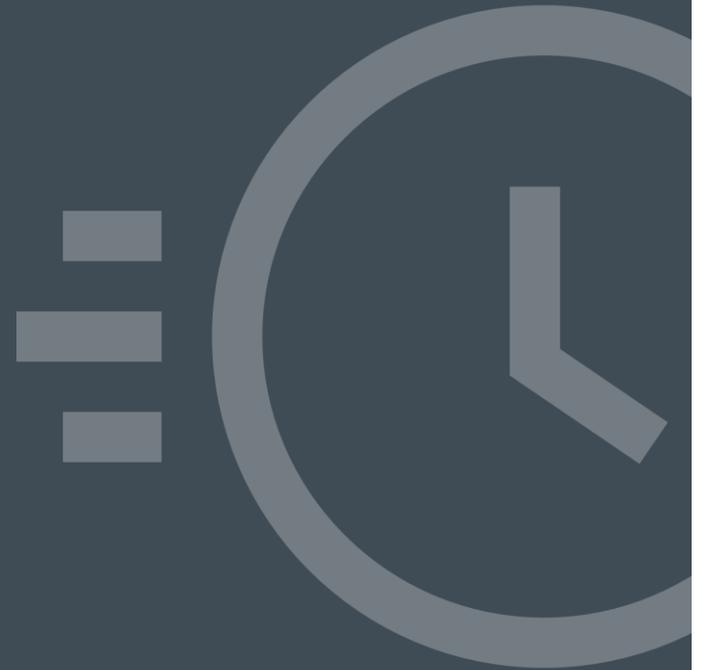
« L'établissement aurait dû élargir ses recherches géographiquement ».

→ Rejeté : **l'employeur n'y est pas tenu, il n'est pas soumis à une obligation de résultat, et les efforts produits sont adaptés à la situation.**

Moralité :

*Reclasser n'est point magie, ni quête infinie,
Mais bonne foi, preuves, et un peu d'énergie.
A condition de chercher avec rigueur et mesure,
L'administration n'est pas tenue à l'impossible aventure.*

L'enquête administrative



Le contrôle des faits

L'employeur **doit justifier** en cas de contentieux **les faits ayant entraîné la sanction.**

Principe : une liberté de l'employeur dans **le respect de la loyauté vis-à-vis des agents**

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, **peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen.**

CE, n° 355201 du 16 juillet 2014

Agence de détectives privés

Utilisation de **l'ADN prélevé lors d'une enquête pénale**

L'enquête administrative

CAA Marseille, 11 mars 2025, n° 24MA02327

une enquête administrative avant une sanction disciplinar

CE, 23 nov. 2016, n°397324

Aucun texte n'impose l'obligation de diligenter une enquête administrative avant une sanction

CAA Paris, 18 mars 2022, n°21PA04591

Le refus d'ouvrir une enquête administrative est une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours

Appréciation de la faute sans enquête

CAA Marseille, 8 nov. 2023

Une sanction peut être prononcée sans enquête préalable si des éléments concordants et circonstanciés sont produits (ex : 17 attestations)

- Caractère répété des faits
- Gravité des agissements
- Dégradation des conditions de travail

Aucune obligation de tenir une enquête administrative et sanction disciplinaire retenue sur la base d'attestations circonstanciées

CAA de Marseille, 8 novembre 2024, n° 23MA02834

Enquête administrative, prescription, témoignages anonymes

 – CE, 4 avril 2025, n° 490168

 Un couple de chercheurs, dont l'un dirigeait l'Institut de neurosciences de Grenoble fait l'objet d'un **signalement anonyme** en février 2022.

 Conséquences : exclusion temporaire de 6 mois, dont 3 avec sursis de Mme B pour manquements au management/méconnaissance des règles d'intégrité scientifique

◆ 1. Prescription (art. L. 532-2 CGFP)

Une procédure disciplinaire doit être engagée dans un **délai de 3 ans** à compter de la **connaissance des faits**.

 Connaissance des faits = **signalement anonyme du 25/02/2022**

 La procédure est régulière.

◆ 2. Audition du mis en cause durant l'enquête administrative : obligatoire ?

🎯 **Défenseur des droits** (décision cadre n°2025-019) : recommande d'entendre l'agent dès l'enquête, pour garantir le contradictoire.

⚠️ **L'enquête vise à matérialiser les faits, le contradictoire intervient durant la procédure disciplinaire**

⚖️ "Si Mme B... soutient **ne pas avoir été en mesure de présenter utilement sa défense dans le cadre de l'enquête administrative**, cette circonstance est **sans incidence sur la régularité de la procédure disciplinaire**".

➡️ **Le contradictoire s'exerce durant la procédure disciplinaire** (pas durant l'enquête) avec :

👉 Communication **des faits reprochés**

👉 **Accès aux témoignages** (CE, 23 novembre 2016, n° 397733) **anonymisés si risque avéré de préjudice** (CE, 22 décembre 2023, n° 462455)

👉 Possibilité de **demander l'audition d'autre témoins** (CAA de Douai, 29 novembre 2012, no 11DA01841)

👉 **Droit de se taire** (CE, 19 décembre 2024, n°490157).

Imputabilité



Le choc psychologique à l'annonce d'un refus de candidature

Contexte

- **Faits** : une aide-soignante candidate à un poste interne dans un autre service apprend que sa **candidature n'est pas retenue**.
- Elle affirme avoir subi un **choc émotionnel** à l'annonce de ce refus, à l'origine d'un **état anxio-dépressif**

 Rappel de principe (CE, 27 sept. 2021, n°440983) Un **entretien** (même s'il a des effets psychiques forts) **ne peut être considéré comme un accident de service** sauf s'il s'accompagne de comportements fautifs, excessifs ou violents, **excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**.

Solution du juge

 Pas de qualification d'accident car :

1. Pas de comportement fautif ou excessif du supérieur lors de l'entretien.
2. Aucune promesse délibérée non tenue ou manipulation avérée.
3. Pas d'événement soudain et violent au sens juridique.

 L'état de santé invoqué ne peut être **imputé au service**.

CAA Marseille, 28 mars 2025, n°24MA00223

L'agent, la gifle et l'imputabilité

Faits

- Mme A., agente d'un CCAS, effectue une tournée de portage de repas en véhicule de service.
- Elle s'arrête pour acheter une bouteille d'eau (proche des bénéficiaires), puis **sort pour s'expliquer** avec une automobiliste hostile.
- L'**altercation dégénère** : gifle, tirage de cheveux, dépôt de plainte, arrêt de travail.
- Mme A. demande la **reconnaissance d'un accident de service**.

« Qui, dans sa mission, s'écarte pour querelle, Risque de perdre et le calme, et la tutelle. Servir l'État requiert sang-froid et retenue : Un mot trop haut, et la prise en charge s'estompe à vue. »

Décision du juge

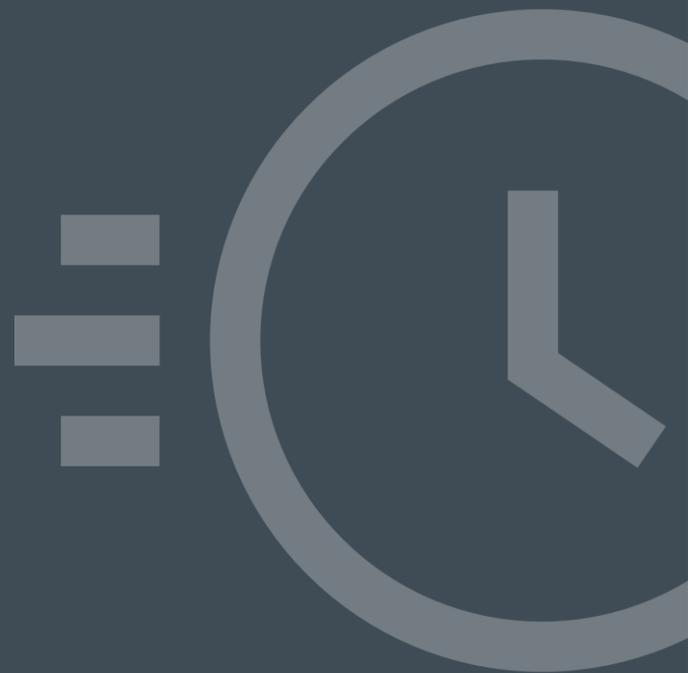
La sortie de véhicule pour une **altercation personnelle** constitue :

- Un **comportement détachable du service**,
- Une **initiative étrangère à la mission professionnelle**.
- L'événement **brise le lien direct** entre l'état de santé et le service

Rejet de la reconnaissance de l'imputabilité au service.

Les **risques** dans le cadre du **processus décisionnel**, octroi et gestion des dossiers sensibles.

La jurisprudence **Danthy** appliquée aux **procédures nécessitant la saisine du conseil médical** : de la preuve de l'information à la signature du PV



La jurisprudence Danthony

Si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un **vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif**, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que :

- S'il ressort des pièces du dossier qu'il a été **susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision prise**

Ou

- Qu'il a **privé les intéressés d'une garantie.**
- CE, 23 décembre 2011, Danthony, n° 335033*

L'application de ces principes consiste à se poser **trois questions** :

1. La **procédure** administrative préalable à l'édition de la décision était-elle **constitutive d'une garantie** ?
2. **Si oui**, les personnes au bénéfice desquelles cette garantie a été instituée en ont-elles été **privées en raison du vice constaté** ?
3. Si une **réponse négative** est apportée soit à la première, soit à la seconde question, le **vice a-t-il été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise** ?

Le conseil médical en formation restreinte : compétences

Conseil médical formation restreinte

Première période de CLM/CLD

Renouvellement uniquement après **épuisement des droits à rémunération à plein traitement**

Réintégration après CLM/CLD **lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières**

Réintégration à **l'expiration des droits CMO/CLM/CLD**

Disponibilité d'office pour raison de santé : octroi, renouvellement et réintégration

Contestation de l'avis du médecin agréé

- L'admission aux emplois publics **dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières** ;
- **L'octroi, le renouvellement** d'un congé pour raison de santé, **le suivi** durant et à l'issue de ces congés et le bénéfice d'un **temps partiel pour raison thérapeutique**;
- **Les visites de suivi** pendant un congé pour raison de santé et le **CITIS**

Formation restreinte

Trois médecins agréés

Quorum : deux au moins de ses membres sont présents

Absence de quorum = nouvelle convocation dans le **délai de huit jours** aux membres de la formation, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents

Le conseil médical en formation restreinte : procédure

L'information du Médecin de prévention sur la tenue d'une réunion du Comité médical : privation d'une garantie CAA de Marseille, 18 mars 2016, n° 14MA05158

Saisine du CM par l'administration ou à la demande du fonctionnaire

Instruction par le médecin président qui peut la confier aux autres médecins du CM

Possible recours à un médecin agréé qui rend un avis écrit et peut assister à titre consultatif à la réunion

- Information du fonctionnaire de la date du CM et de son droit à :
- Consulter son dossier
 - Présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux
 - Être accompagné ou représenté, s'il le souhaite, par une personne de son choix à toutes les étapes de la procédure
 - Des voies de contestation possibles devant le conseil médical supérieur

Médecin du travail informé de la réunion et de son objet

Au moins 10 jours ouvrés

Séance CM- médecin président dirige les débats

Le fonctionnaire concerné et l'administration peuvent faire entendre le médecin de leur choix
S'il le juge utile, le conseil médical entend le fonctionnaire concerné.

Avis motivé dans le respect du secret médical

L'administration **informe le conseil médical des décisions** qui sont rendues sur son avis.

Notification à l'agent avec les voies de contestation devant le CMS

Notification à l'administration avec les voies de contestation devant le CMS

Décision de l'administration

2 mois

Contestation Conseil médical supérieur

Possible expertise médical complémentaire

4 mois

Suspendu en cas d'expertise

Avis

Absence d'avis = avis du CM confirmé

Le conseil médical en formation plénière : compétences

Conseil médical formation plénière

CMO/CLM imputable (acte de dévouement)

Dans les cas prévus pour le CITIS

~~L'octroi de l'allocation d'invalidité temporaire~~

L'octroi de l'allocation temporaire d'invalidité

Radiation des cadres pour invalidité imputable et non imputable

La pension d'invalidité du fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude

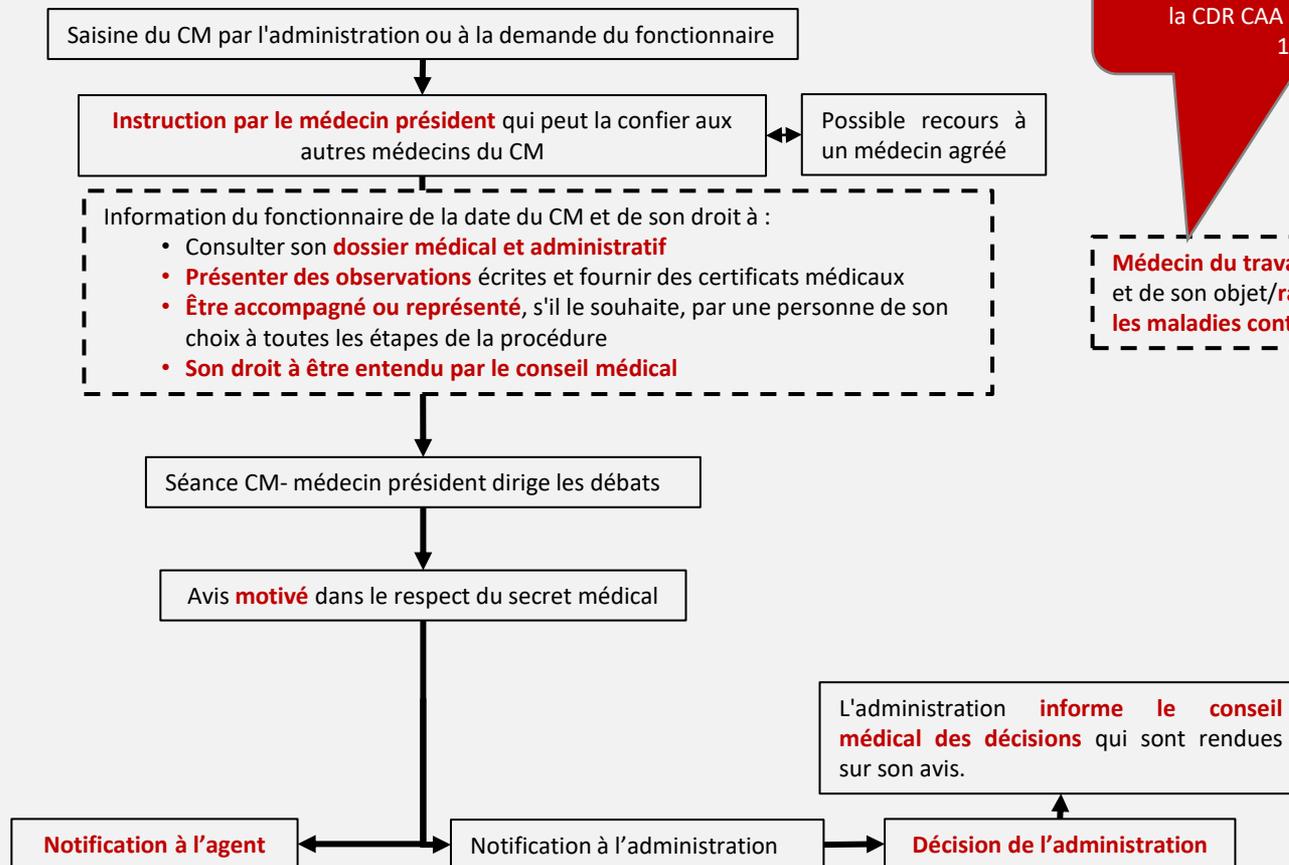
Formation plénière

Membres de la formation restreinte
Deux représentants des employeurs
Deux représentants du personnel

Quorum : quatre au moins de ses membres, dont **au moins deux médecins** et **un représentant du personnel.**

Absence de quorum = nouvelle convocation dans le délai de huit jours aux membres de la formation, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents

Le conseil médical en formation plénière : garanties



L'absence de rapport du médecin de prévention au préalable de la saisine de la CDR CAA Versailles, 11/10/18, 16VE02796

Médecin du travail informé de la réunion et de son objet/**rapport obligatoire pour les maladies contractées en service**

Le conseil médical en formation plénière : garanties

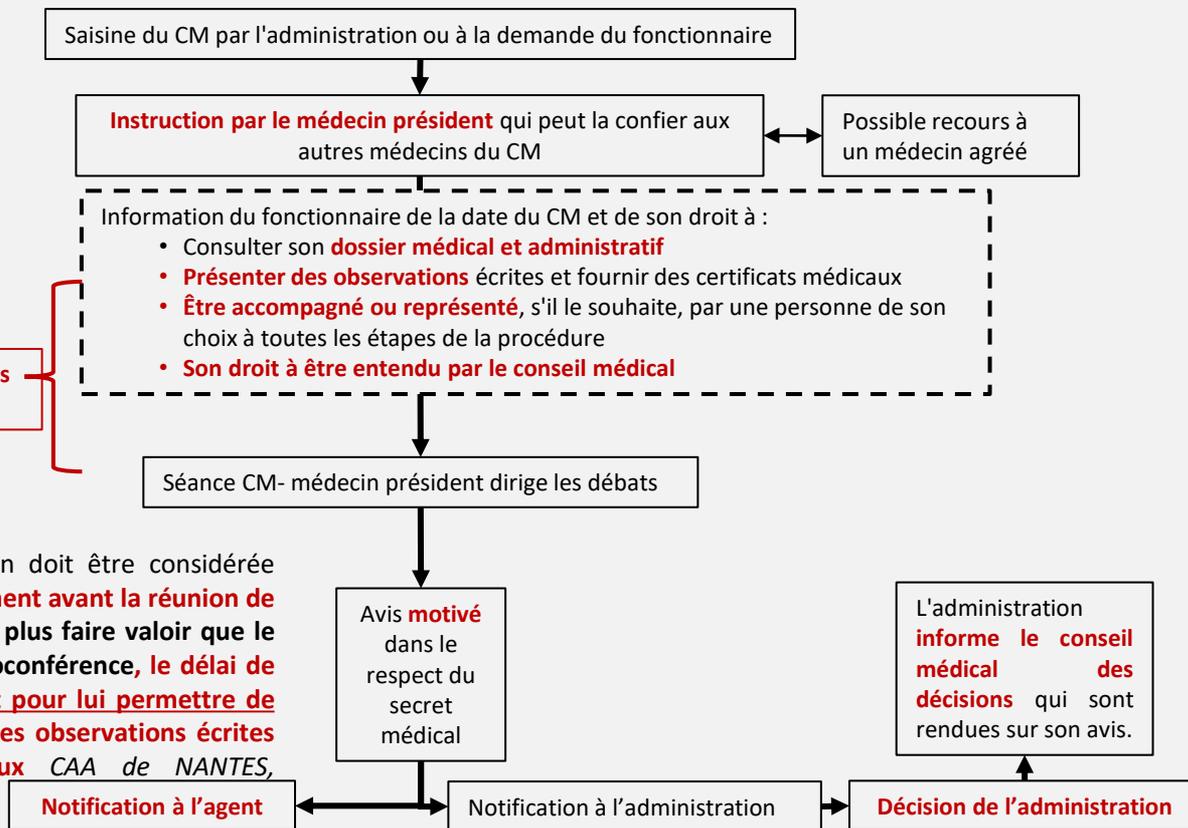
M. B... soutient qu'il **n'a reçu la convocation** pour la réunion de la commission de réforme du 29 mai 2020 **que deux jours avant la séance** de la commission.

Si l'établissement soutient que la lettre de convocation par courrier simple est datée du 14 mai 2020 et que " d'une manière générale, les courriers sont envoyés le jour ou le lendemain de l'édition ", **il n'établit pas, alors que la charge de la preuve lui incombe, la date certaine de réception de cet envoi,**

ni que le courrier correspondant serait parvenu à son destinataire avant la date dont fait état le requérant, ou en temps utile.

En l'absence de preuve contraire, la convocation doit être considérée comme étant parvenue à M. B... **deux jours seulement avant la réunion de la commission de réforme, l'hôpital ne peut non plus faire valoir que le requérant a pu assister à cette réunion par audioconférence, le délai de deux jours dont il a disposé n'était pas suffisant pour lui permettre de prendre connaissance de son dossier, préparer ses observations écrites et fournir ses éventuels certificats médicaux** CAA de NANTES, 29/03/2024, 23NT01377

Au moins 10 jours ouvrés

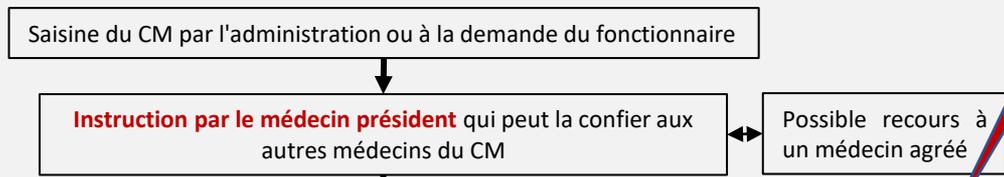


Le conseil médical en formation plénière : garanties

GARANTIE

Cour administrative d'appel de Paris, 6ème Chambre, 16 avril 2025, 23PA01662

L'agent, qui n'a pas été informé de son droit à être assisté par un médecin de son choix ou de son droit à être entendu par la commission de réforme est privé d'une garantie CAA Lyon, 25 avril 2013, n° 12LY02057 ; CE, 7 mars 2014, n° 368200



- Information du fonctionnaire de la date du CM et de son droit à :
- Consulter son dossier médical et administratif
 - Présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux
 - Être accompagné ou représenté, s'il le souhaite, par une personne de son choix à toutes les étapes de la procédure
 - Son droit à être entendu par le conseil médical

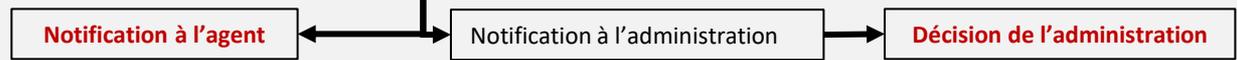
Information insuffisante sur les conditions dans lesquelles l'intéressé pouvait consulter son dossier personnel, incluant notamment les pièces médicales soumises à la commission : privation d'une garantie CAA de Marseille, 9/02/18, 16MA02090

Séance CM- médecin président dirige les débats

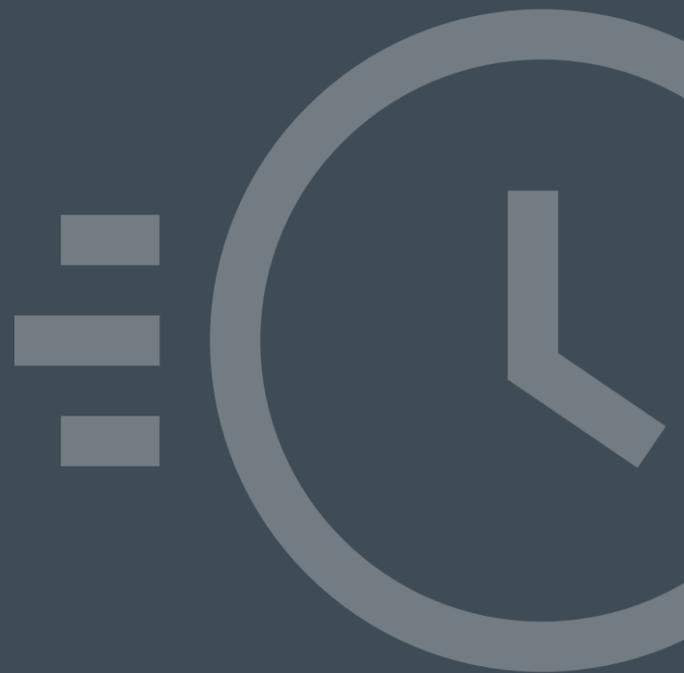
Le courrier du secrétariat de la CDR se bornant à informer l'agent de ce que cette commission " est appelée à émettre un avis " et que l'intéressé dispose seulement de la possibilité de consulter son dossier administratif pour présenter des observations écrites et se faire représenter à la réunion par son médecin traitant ou une personne de son choix, sans indiquer explicitement qu'il a le droit d'être entendu est entaché d'irrégularité qui a privé l'agent d'une garantie. CE, n°368200, 7 mars 2014.

Avis motivé dans le respect du secret médical

Prive d'une garantie le courrier informant l'agent de la réunion du comité médical indiquant que cette saisine résulte de la prolongation de son congé de maladie ordinaire au-delà de six mois et ne mentionnant pas que le comité serait invité à se prononcer sur son inaptitude en vue de son admission à la retraite. CAA Paris, 16 avril 2025, 24PA00877



Le rappel du droit à consultation du dossier pour les **décisions prises en considération de la personne**



Dossier administratif & décisions "en considération de la personne" : un vieux droit (1905 !) toujours d'actualité

Article 65 de la loi du 22 avril 1905 = **un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne**, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, **doit être mis à même d'obtenir communication de son dossier** (Conseil d'État n° 369718 31 janvier 2014).

- **CE, 5 nov. 2020, n°423804** : un **non-renouvellement de contrat** fondé sur la personne impose la mise en œuvre du contradictoire.
- **CAA Douai, 12 fév. 2025, n°24DA00712** : affectation modifiée pour "problèmes relationnels" → obligation de laisser l'agent consulter son dossier.
- **CAA Bordeaux, 4 fév. 2025, n°23BX00202** : réduction de responsabilités par un maire nouvellement élu → décision en considération de la personne → dossier communicable.
- **CAA de Nantes du 18 mars 2025 (n° 23NT03748)** : agent territorial muté d'office à un autre service pour des difficultés relationnelles et des comportements inadaptés.

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr