

## FICHE PRATIQUE – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL MANDATÉS EN COMMISSION DE RÉFORME

*Objectif*: défendre les droits des collègues en 3 étapes.

Ces étapes ne sont pas impératives mais vous permettent d'assurer une bonne défense de vos collègues. Chacun fait ce qu'il peut !

### ETAPE 1 : AVANT QUE LA COMMISSION NE SE RÉUNISSE

#### ✦ S'assurer que les conditions de réunion de la Commission sont conformes au droit

Le/la fonctionnaire doit<sup>1</sup> avoir été informée par la Commission de :

- la date à laquelle la Commission se réunira pour examiner son dossier ;
- la possibilité de présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux ;
- ses droits concernant la communication de son dossier ;
- la possibilité de consulter son dossier personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant au moins 8 jours avant la date de la réunion de la Commission ;
- la possibilité de se faire entendre ou de faire entendre son médecin, d'être accompagnée ou représentée par la personne de son choix.

Par ailleurs, 2 représentants du personnel doivent avoir été convoqués par l'administration employeur ou la commission de réforme dans un délai raisonnable permettant de défendre au mieux les intérêts de l'agent.

#### ✦ Connaître la situation du fonctionnaire

- Contacter l'agent et l'informer du déroulement de la procédure. Lui demander s'il pense se présenter, se faire accompagner ou représenter. Lui demander s'il est d'accord pour que vous ayez accès aux pièces médicales, soit qu'il vous les envoie soit qu'il vous signe un mandat pour les consulter au secrétariat de la Commission de Réforme. Recueillir auprès de lui des éléments d'information.
- Informer l'agent de la possibilité d'accès et de communication de son dossier médical tenu par le médecin de prévention.<sup>3</sup>
- Recueillir les éléments du dossier de l'agent au secrétariat de la Commission. Vérifier que les pièces suivantes y figurent :
  - la demande de l'intéressé,
  - le certificat médical du médecin traitant,
  - l'expertise médicale de l'expert si expertise diligentée par l'administration employeur, et si vous pouvez accéder aux pièces médicales,
  - la lettre de mission de l'expert diligenté (pour s'assurer que les bonnes questions ont été posées),
  - le rapport médical du médecin de prévention émettant son avis sur la demande de l'intéressé,
  - le rapport hiérarchique décrivant les fonctions et missions de l'agent,
  - les pièces supplémentaires : autres pièces médicales, alertes/compte-rendu/expertises CHSCT, témoignages, récit et argumentaire de l'agent.

<sup>1</sup>conformément à l'art.19 du décret n°86-442 du 14/03/1986

<sup>3</sup>conformément à l'art. L1111-7 du Code de la Santé publique

## ETAPE 2 : PENDANT LA SÉANCE AVEC LES MEMBRES DE LA COMMISSION

### ✦ Débattre

- Savoir à qui on a à faire en demandant :

*Qui est le président de la Commission ?*

Puis, vous adresser principalement à lui plutôt qu'aux autres membres

*Pouvez-vous me présenter les personnes qui siègent à cette commission, les personnes qui voteront et auront voix délibérative en fin de séance ?*

En fonction des réponses et si cela n'a pas été précisé : *quel est le rôle des autres personnes présentes ?*

*Qui est chargé de prendre des notes pour la rédaction du procès-verbal ?*

*Quelles sont les spécialités des médecins présents ? (omnipraticien = généraliste)*

En cas d'absence de médecin spécialiste compétent pour l'affection dont est atteint l'agent (ex : en cas de souffrance psychique au travail ayant entraîné une pathologie psychique ou psychosomatique il faut un psychiatre ayant une compétence en psychopathologie du travail). Dans ce cas, indiquer que « **en l'absence de médecin spécialiste de la pathologie de l'intéressé, la commission aujourd'hui réunie est irrégulièrement composée et que la décision de l'administration employeur sera susceptible d'être annulée devant le Tribunal administratif** ». <sup>2</sup>

- Argumenter en fonction du dossier :

en référence au témoignage de l'agent s'il est présent, des pièces du dossier, de votre connaissance de son environnement de travail.

- Écouter les arguments adverses et ne pas hésiter à demander qu'ils soient développés. En effet, très souvent, il y a une position de principe, sans arguments. Or, ceux-ci doivent motiver l'avis.

### ✦ Décider

- Demander à voter : les 6 membres de la Commission ayant voix délibératives sont **les deux médecins** (si un 3<sup>ème</sup> membre, un spécialiste de l'affection est présent il aura voix délibérative en lieu et place d'un des deux généralistes), **2 représentants du personnel, le chef de service dont dépend l'intéressé** ou son représentant, **le directeur départemental** ou, le cas échéant, régional des finances publiques ou son représentant.

*☞ Trop souvent, les médecins donnent leur avis comme s'il était prépondérant, ou le président de la Commission fait comme si tout le monde était d'accord.*

- Signer le Procès-verbal avec ou sans réserve et annoter vos remarques, notamment votre avis motivé, l'absence d'un médecin spécialiste, l'absence du rapport médical du médecin de prévention, l'absence de quorum (4 membres ayant voix délibérative minimum) ou encore le nombre de personnes présentes à la commission s'il vous semble disproportionné à la formation normale (parfois, y assistent des chefs de services des dossiers précédents ou suivants mais pas les mandatés du personnel). Enfin, s'assurer que le Procès-verbal soit motivé et non simplement revêtu de la mention « avis défavorable ».

## ETAPE 3 : APRÈS LA SÉANCE DE LA COMMISSION

### ✦ Feed-back

- Faire un retour à la personne concernée, surtout si elle s'est présentée et qu'elle a attendu votre sortie.
- Faire un bilan sur la séance : les points forts/points faibles et sur les actions à mener lors des prochaines séances.

### ✦ Contribuer à une démarche syndicale et intersyndicale

- Partager son expérience avec son syndicat et les mandatés des autres administrations.

<sup>2</sup>conformément à l'article 12 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 renvoyant aux articles 5 et 6 du même décret mais également à la jurisprudence du Conseil d'État <CE, 5 septembre 2008, n° 298297>.

➤ Former les futurs mandatés (ex : amener un stagiaire en journée commission de réforme comme le fait l'administration).