

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

LA COUR DES COMPTES APPELLE À UN MEILLEUR CONTRÔLE DES ARRÊTS DE MALADIE

Dans un rapport publié le 9 septembre, la Cour des Comptes appelle à une mobilisation des employeurs face à l'impact des arrêts de maladie sur le fonctionnement, l'efficacité et l'image du service public.

Leur croissance est en effet "régulière" et "soutenue", plus de 21 % entre 2014 et 2019 (de 10 à 12 jours, soit 11,9 millions de jours d'arrêt), particulièrement chez les employeurs territoriaux et hospitaliers, sans compter les dépenses de remplacement.

Ces chiffres recouvrent des situations diverses, la rémunération des fonctionnaires reposant sur l'employeur mais, pour le seul traitement, le sort des primes variant selon les situations. Les contractuels bénéficient d'indemnités journalières et leur rémunération dépend de leur durée d'emploi, sans compter les régimes de prévoyance.

Reste que la quasi-absence de dématérialisation des arrêts maladie ne permet pas aux employeurs de disposer d'un outil de pilotage pour accompagner les agents souffrant de maladies longues ou pour prévenir les arrêts.

Pour les arrêts de courte durée, la Cour encourage les actions de prévention primaire, l'usage du masque durant la crise sanitaire ayant significativement diminué les maladies saisonnières. Certaines indemnités devraient être modulées face à des arrêts trop fréquents ou à des motifs de pure convenance, outre des actions de contrôle, un outil efficace de prévention des abus. À cet égard, le contrôle médical mis en œuvre par certains centres de gestion pourrait être encouragé et ouvert à l'État et aux hôpitaux. Pour les arrêts de longue durée, la Cour recommande un congé unique, intégrant les maladies chroniques. Par ailleurs, la généralisation de la complémentaire santé peut permettre d'associer les organismes d'assurance complémentaire aux politiques de prévention. Si la cour rappelle le coût du temps partiel thérapeutique, elle recommande de mieux identifier les pathologies associées à certains métiers. Enfin, pour aider les médecins à évaluer la juste durée d'un arrêt, elle préconise d'étendre les fiches repères de l'assurance-maladie à toutes les pathologies courantes.

www.ccomptes.fr/sites/default/files/2021-09/20210909-58-2-remuneration-agents-publics-arret-maladie-fascicule-principal.pdf

14 SEPTEMBRE 2021
N° 1734

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La mise à disposition des agents d'un service de médecine de prévention est un engagement contractuelpage 2

PROTECTION

Injures : une lettre d'excuses constitue une modalité valide de protection fonctionnellepage 3

COVID-19

La gestion des personnes vulnérablespage 4

CONGÉS ANNUELS

Le report ou l'indemnisation des congés annuels pour maladie relèvent du droit communautairepage 5

DOSSIER

La réorganisation de l'accueil du jeune enfantpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'encadrement des soins donnés par les assistants maternelspage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



L'intérêt du service peut fonder le renouvellement du contrat pour un an

L'employeur qui recrute un agent en CDD susceptible de renouvellement, notifie ses intentions dans un délai compris entre 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois et 2 mois pour une durée d'au moins 2 ans (3 mois s'il s'agit d'accéder à un CDI, ces durées étant doublées pour les personnes en situation de handicap).

La notification de la décision est précédée d'un entretien si le renouvellement donne accès à un CDI ou si la durée cumulée des contrats sur un emploi permanent (article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) est d'au moins 3 ans (article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). La présence de contractuels restant dérogatoire à celle des fonctionnaires, l'agent ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement d'un CDD ni au maintien de ses clauses, et l'employeur peut légalement refuser de le reconduire, ou lui proposer, avec son accord, un nouveau contrat substantiellement différent.

Mais ce doit toujours être dans l'intérêt du service, apprécié au regard des besoins de l'employeur ou de considérations propres à l'agent.

Le président de l'école nationale d'architecture recrute un technicien informatique en CDD de 3 ans en mars 2014, mais ne propose, par avenant, qu'une reconduction d'un an, malgré sa demande.

Le procès-verbal du comité technique de janvier montre que l'école veut réorganiser le service informatique, audiovisuel et multimédia avec une nouvelle répartition des tâches et des responsabilités. Une note du directeur des services informatiques propose en décembre de recruter un nouvel agent technicien audiovisuel, dont les missions et compétences ne correspondent pas à celles de l'intéressé.

Cette réorganisation constitue un motif d'intérêt général justifiant la modification substantielle du contrat du technicien, ramené de 3 à 1 an. CAA Lyon n° 19LY00294 M. C du 12 mars 2020.

LA MISE À DISPOSITION DES AGENTS D'UN SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION EST UN ENGAGEMENT CONTRACTUEL

■ Les employeurs locaux doivent disposer d'un service de médecine préventive, en créant le leur, en adhérant à un service de santé au travail interentreprises, à un service commun, ou à celui créé par le centre de gestion (le cas échéant, mutualisé avec les autres versants de la fonction publique) (articles 26-1 et 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ces services garantissent aux agents un examen médical au moins tous les 2 ans et une surveillance particulière des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, occupant des postes dans des services exposés à des risques spéciaux ou souffrant de pathologies particulières (articles 20 et 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

C'est ainsi qu'une adjointe d'animation, reconnue travailleur handicapé le 9 juillet 2009, entend engager la responsabilité de son employeur et du centre de gestion pour un suivi insuffisant par la médecine de prévention. La commune a en effet conclu avec le centre une convention de 3 ans, de février 2012 à février 2015, prévoyant la mise à disposition du service de médecine de prévention et la réduction de 2 à 1 an de la surveillance des agents reconnus travailleurs handicapés. Si la femme bénéficie de 3 visites auprès du médecin de prévention en 2012, 2013 et 2014, avec son départ et la pénurie de médecins, aucune visite n'est possible entre le 16 janvier 2014 et le 15 septembre 2016, en méconnaissance de l'obligation bisannuelle de suivi médical, réduite à une année par la convention à l'égard des personnes en situation de handicap.

Une responsabilité de la commune ?

Pour la cour, ces dysfonctionnements constituent des fautes susceptibles d'engager la responsabilité conjointe du centre de gestion et de la commune à l'égard de la femme. Cependant, les préjudices qu'elle invoque ne découlent ni des conditions dans lesquelles les avis du médecin de prévention ont été émis, ni de l'absence de suivi médical pendant 2 ans, mais de la décision du maire la réaffectant à des postes qu'elle conteste. L'absence de suivi médical ne permet pas davantage de faire présumer une discrimination à son égard.

Cette décision, dont la limite est la réalité d'un marché du travail où le recrutement de médecins de prévention est particulièrement difficile, doit être mise en regard d'une autre décision dans laquelle la commission de réforme n'avait pas pu bénéficier du rapport du médecin de prévention nécessaire à l'examen de l'imputabilité d'un accident de service, le conseil départemental ne disposant pas de praticien. La cour relève que le département a vainement cherché à remplacer le dernier médecin de prévention, a pu justifier des diligences accomplies et de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de pourvoir le poste pendant 3 ans. Dans ces conditions, la consultation du praticien avait le caractère d'une formalité impossible (CAA Nancy n° 17NC01127 Mme C du 25 juin 2019).

À retenir : cet équilibre, entre la portée contractuelle de l'engagement du centre de gestion lorsqu'il propose de fournir des médecins de prévention, et la réalité d'un marché de l'emploi qui rend difficile leur embauche, le contraint à conserver toute trace de l'ensemble des actions menées, pour les expliciter le cas échéant.

CAA Versailles n° 18VE02919 Mme D du 28 janvier 2021.

LE CONTRÔLE COMPTABLE SUR LE RÉGIME INDEMNITAIRE

■ **Les comptables publics engagent leur responsabilité pécuniaire et personnelle s'ils payent irrégulièrement une dépense, et doivent donc effectuer un certain nombre de contrôles en matière de recettes et dépenses.** Si leur responsabilité est mise en jeu, ils versent, sur leurs deniers personnels, une somme égale à la dépense payée à tort, sauf à être constitué en débet par le juge des comptes (article 60 de la loi n° 63-156 du 23 février 1963 de finances pour 1963). S'agissant des dépenses, le comptable vérifie la qualité de l'ordonnateur, l'imputation des dépenses, la disponibilité des crédits, la validité de la dette (certification du service fait, exactitude de la liquidation, pièces justificatives, règles de prescription et de déchéance) et le caractère libératoire du paiement (articles 19 et 20 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012).

Rappel : pour les pièces justificatives comptables voir www.collectivites-locales.gouv.fr/sites/default/files/migration/listedespj.pdf

C'est ainsi que la Cour des Comptes réclame, le 10 avril 2018, à deux comptables, plus de 700 000 € pour avoir payé aux agents de l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques une prime de mobilité liée à l'affectation dans les brigades mobiles d'intervention, et une « prime spéciale » dont bénéficient des agents du ministère de l'Agriculture.

La portée du contrôle

Pour apprécier la validité de la créance, les comptables doivent exercer leur contrôle sur les justificatifs fournis par l'ordonnateur et apprécier s'ils sont suffisants pour justifier la dépense.

Il leur appartient donc de vérifier si les pièces requises par la nomenclature comptable (ou, en son absence, les pièces permettant d'opérer leur contrôle) ont été fournies, puis d'apprécier si elles sont complètes et précises, et cohérentes au regard de la catégorie de la dépense de la nomenclature, de sa nature et de son objet si elle a été ordonnancée (donc qu'il existe bien une prime que puisse instituer la structure pour la catégorie d'agents). Si ce contrôle peut les conduire à porter une appréciation juridique sur les actes à l'origine de la créance et à en donner une interprétation conforme à la réglementation, ils ne peuvent pas se faire juge de leur légalité.

Si les justificatifs sont insuffisants pour établir la validité de la créance, il leur appartient d'en suspendre le paiement jusqu'à production des justifications nécessaires.

S'agissant de la prime de mobilité, la Cour des Comptes reproche aux comptables de n'avoir pas suspendu le paiement alors qu'une décision du directeur général de l'office et des lettres du ministre l'attribuaient à des agents non affectés en brigades mobiles. Mais, pour le Conseil d'État, la Cour devait seulement rechercher sur quelle pièce le comptable devait se fonder pour en apprécier la validité et si ces pièces n'étaient pas incohérentes au regard de la nature et de l'objet de la dépense. En exigeant un contrôle de légalité sur les pièces fournies (l'assimilation de certains services à des brigades mobiles), elle a entaché sa décision d'erreur de droit.

Attention : quant à la prime spéciale, elle bénéficie à certains fonctionnaires du ministère de l'Agriculture en activité dans des établissements listés par arrêté, dont ne fait alors pas partie l'Office national de l'eau. Le comptable ne pouvait pas accepter de payer cette somme sans texte la rendant applicable à l'office (et aurait dû exiger la mention sur l'état liquidatif de la base légale de la prime).

CE n° 421299 Mme B du 13 novembre 2019.

Injures : une lettre d'excuses constitue une modalité valide de protection fonctionnelle

Indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, le fonctionnaire bénéficie d'une protection de son employeur à la date des faits en cause, notamment contre les injures, diffamations ou outrages dont il est victime, sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, la collectivité devant réparer le préjudice qui en est résulté (art. 11, loi n° 83-634 du 13/7/1983). Le texte ne fixe pas les modalités de la protection, dont la pertinence relève de l'appréciation de l'employeur.

À l'issue du conseil municipal du 19 novembre 2012, un conseiller met en cause un adjoint technique qu'il considère complice de vol dans l'armoire municipale. Le 17 septembre 2013, son père l'interpelle sur la voie publique : « Maurice, je paye des impôts et ce n'est pas pour payer des faïnants, tu as volé avec l'autre, tout le monde sait que tu es un voleur, tu vas voir ce qui va t'arriver ». L'agent demande la protection de son employeur le 16 décembre, que refuse le maire.

Pour la cour, les propos, qui présentent un caractère outrageant et menaçant, entrent dans le champ de l'obligation de protection dont l'objet est d'assurer à l'agent une réparation adéquate des torts qu'il a subis.

L'intéressé réclame une entrevue entre les protagonistes et un entrefilet dans le journal local. Mais, à la suite de sa demande, le maire lui adresse, le 14 avril 2015, une lettre du 27 mars dans laquelle l'auteur des propos lui présente ses excuses. En l'absence de tout autre incident, la commune a mis en œuvre des moyens proportionnés à l'objectif de protection.

À retenir : quand bien même les excuses n'ont pas été présentées publiquement, malgré une interpellation sur la voie publique, la commune n'a pas méconnu la portée de son obligation.

CAA Bordeaux n° 17BX03914 M. G du 18 novembre 2019.

LA GESTION DES PERSONNES VULNÉRABLES

■ Dans les entreprises, la loi autorise à placer en activité partielle les salariés dans l'impossibilité de travailler pouvant être qualifiés de personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19, selon des critères fixés par décret (article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020).

Un décret du 8 septembre dernier réactualise ces critères dans l'actuel contexte de circulation du variant « Delta » et définit comme vulnérables les personnes :

- âgées de 65 ans et plus,
- à antécédents cardio-vasculaires (ATCD) : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque de stade NYHA III ou IV,
- ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications,
- souffrant d'une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnée du sommeil, mucoviscidose notamment),
- présentant une insuffisance rénale chronique sévère,
- atteintes d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
- présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) supérieur à 30 kg/m²,
- atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise non sévère : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive), infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 inférieurs à 200/mm³ ou consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, ou liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- atteintes de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
- présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
- au 3^e trimestre de leur grossesse,
- atteintes d'une maladie motoneurone, d'une myasthénie grave, sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare,
- atteintes de trisomie 21.

Attention : s'y ajoutent les salariés sévèrement immunodéprimés qui ont reçu une transplantation d'organes de cellules souches hématopoïétiques, sont sous chimiothérapie lymphopénisante, sont traités par des médicaments immunosuppresseurs forts comme les anti métabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixa-

thon, Truxima), sont dialysés chroniques et, au cas par cas, sont sous immunosuppresseur sans relever de ces catégories, ou sont porteuses d'un déficit immunitaire primitif.

La prise en charge des personnes vulnérables

Dans le cadre de cette liste, et reprenant les termes du décret, une note de la DGCL recommande, pour les agents non sévèrement immunodéprimés qui regagnent leur poste de travail, une protection renforcée :

- isolement du poste par un bureau individuel, ou son aménagement, notamment par adaptation des horaires ou des protections matérielles,
- respect en tous lieux de gestes barrières renforcés (hygiène des mains, port d'un masque chirurgical si la distanciation physique ne peut pas être respectée ou en milieu clos, changé au moins toutes les 4 heures et avant s'il est mouillé ou humide),
- absence ou limitation du partage du poste,
- nettoyage et désinfection du poste et des surfaces au moins en début et fin de poste,
- adaptation des horaires d'arrivée et de départ et d'éventuels déplacements pour éviter les heures d'affluence,
- mise à disposition de masques de type chirurgical en nombre pour couvrir les trajets domicile-travail par les transports collectifs.

À défaut, l'agent peut saisir le médecin de prévention qui se prononce sur sa reprise.

Gestion des autorisations d'absence

L'octroi d'autorisations d'absence à l'agent vulnérable s'effectue à sa demande, sur la base d'un certificat médical. S'il n'est pas une personne sévèrement immunodéprimée, il atteste qu'il rentre dans l'une des situations de vulnérabilité et que l'agent est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales.

S'y ajoutent, au cas par cas, les agents vulnérables justifiant d'une contre-indication à la vaccination.

Attention : en cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur le certificat médical en tant qu'il atteste de l'affectation à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales, l'employeur saisit le médecin de prévention qui se prononce sur cette exposition et vérifie la mise en œuvre de mesures de protection renforcée. L'intéressé est alors placé en autorisation d'absence dans l'attente de la notification de l'avis du médecin.

S'agissant des agents sévèrement immunodéprimés, il suffit que le certificat atteste qu'ils relèvent de l'une des catégories concernées. Dans tous les cas, une autorisation d'absence suppose que le télétravail ne soit pas possible.

Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (JO du 9 septembre) et note d'information DGCL n° 21-012328-D du 9 septembre.

LE REPORT OU L'INDEMNISATION DES CONGÉS ANNUELS POUR MALADIE RELÈVENT DU DROIT COMMUNAUTAIRE

■ **Aucune disposition n'organise le report des congés annuels ou leur indemnisation en raison de congés de maladie, le décret (n° 85-1250 du 26 novembre 1985) prévoyant au contraire que le congé pour une année de service du 1er janvier au 31 décembre ne peut pas se reporter l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'employeur (article 5).**

A un parlementaire, le ministre de l'Action et des Comptes publics rappelle que cette question relève de la jurisprudence communautaire.

En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a estimé que le droit au congé annuel d'un agent ne pouvait pas être subordonné à l'accomplissement d'un travail effectif (CJUE, C 282/10 du 24 janvier 2012, Dominguez), de sorte que l'agent en congé maladie continue d'acquiescer des droits à congés annuels.

S'agissant du droit à au moins 4 semaines de congés payés et au report ou à une indemnité compensatrice en fin de relation de travail (retraite notamment), il se déduit de l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 (n° 2003/88/CE), et son attribution procède du principe de primauté du droit communautaire sur le droit interne (CJCE, 15 juillet 1964, Costa c/Enel).

À retenir : en effet, un employeur chargé d'appliquer les dispositions d'une directive doit en assurer le plein effet en écartant spontanément toute disposition nationale contraire. Par ailleurs, la CJUE a estimé que cet article 7 était d'effet direct (CJUE, Dominguez précité) et s'imposait directement aux citoyens européens, sans qu'il soit nécessaire de le retranscrire dans les textes juridiques nationaux.

Pour autant, si le droit communautaire ne garantit pas à l'agent un droit au report ou à une indemnisation (en fin de relation de travail) de la 5e semaine de congés annuels, la CJUE considère que les États membres qui octroient des droits à congé annuel payé au-delà de la période minimale de 4 semaines, sont libres d'accorder ou non une indemnité financière au salarié partant à la retraite, lorsqu'il n'a pas pu en bénéficier pour cause de maladie, et d'en fixer les conditions (CJUE, C 609/17 et C 610/17 du 19/11/2019). Avec la même logique, ils peuvent prévoir un droit de report des jours de congé annuel payés excédant la période minimale de 4 semaines. Relevons qu'un tel dispositif, pour cette 5e semaine, nécessiterait un texte national spécifique. QE n° 25710 JO AN du 10 mars 2020, page 1911.

DISCIPLINE

LES OBLIGATIONS DES AGENTS NE PROCÈDENT PAS SEULEMENT DE LA LOI

■ **Les obligations des agents publics, longtemps définies par la jurisprudence, ont peu à peu été inscrites dans la loi, notamment en 2016 (art. 25 et svts, loi n° 83-634 du 13/7/1983).** Cette liste est conséquente : dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, respect de la laïcité, traitement égal des personnes, prévention des conflits d'intérêts et obligations de déport, déclarations d'intérêts et de patrimoine, non-cumul, discrétion et secret, information du public, obéissance hiérarchique.

À noter : mais certaines obligations, de réserve dans l'expression de ses opinions par exemple, restent jurisprudentielles. Une affaire récente rappelle qu'un comportement civil et courtois à l'égard de ses supérieurs et collègues s'impose également.

Le maire révoque un adjoint technique de 2e classe le 18 décembre 2017 pour comportement irrespectueux, agressif et violent le 17 juillet précédent envers le directeur général des services lors d'un rendez-vous qu'il a sollicité, puis à l'égard de l'huissier du cabinet du maire. La circonstance que ce manquement à la courtoisie ne figure pas dans la loi ne saurait autoriser un comportement brutal.

Comme toujours en matière de sanction, le juge vérifie l'exactitude matérielle des faits reprochés à l'intéressé, établie dans l'affaire par les témoignages précis et concordants d'agents qui en ont été les témoins. Même s'ils sont rédigés en des termes identiques et comportent une erreur de date, cela n'établit pas leur manque de sincérité. La cour relève ensuite qu'ils caractérisent bien un manquement à l'obligation de courtoisie. Reste la proportionnalité de la révocation à ce manquement. L'intéressé a vu sa titularisation reportée de 3 mois en 2013 et fait l'objet d'une exclusion d'un mois en 2016 pour des faits de même nature. Dans ce contexte général, une révocation apparaît proportionnée, même s'il s'agit de la mesure la plus grave dans la liste des sanctions susceptibles d'être infligées (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Rappel : parmi les obligations, on pourrait aussi évoquer le respect de la Constitution et de la loi, le sens de l'intérêt général, la liberté, l'honneur, la continuité du service public, ou encore l'efficacité de l'action publique.

CAA Marseille n° 19MA02915 M. D du 23 janvier 2020.

La réorganisation de l'accueil du jeune enfant

Les modes d'accueil du jeune enfant et les services de soutien à la parentalité constituent, avec les aides financières, un ensemble de services à la famille qui doivent être favorisés de la grossesse aux 25 ans de l'enfant (article L. 112-2 du code de l'action sociale et des familles).

Cette complémentarité est réaffirmée par une ordonnance du 19 mai.

L'unification des dispositifs

■ Dans le cadre d'une habilitation de décembre 2020, l'ordonnance, pour unifier des dispositifs relevant de codes différents, rappelle que l'accueil du jeune enfant consiste à prendre régulièrement ou occasionnellement soin de lui, à la demande de ses parents ou responsables, en leur absence (ou même avec eux).

Il relève des assistants maternels (article L. 421-1 du code), des établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans (articles L. 2324-1 et suivants du code de la santé), hors les pouponnières sanitaires et accueils collectifs éducatifs, hors du domicile parental, périscolaires ou pour les vacances des enfants de plus de 2 ans, tout service de garde proposé par une personne morale ou une entreprise individuelle, et les salariés des particuliers employeurs (article L. 7232-1 du code du travail).

Rappel : l'ordonnance définit les services de soutien à la parentalité, comme l'accompagnement des parents dans leur rôle de premier éducateur de l'enfant, notamment par des actions d'écoute, de soutien, de conseil et d'information ou favorisant l'entraide et les échanges entre les parents (articles L. 214-1 et 2 du code de l'action sociale).

Des obligations communes

Tous doivent veiller à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement physique, psychique, affectif, cognitif et social de l'enfant, contribuer à son éducation dans le respect de l'autorité parentale, à l'inclusion des familles et à sa scolarisation précoce (notamment face à une situation de pauvreté ou de précarité), mettre en œuvre un accueil favorisant l'inclusion des familles et des enfants en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, favoriser la conciliation par les parents de leur vie familiale, professionnelle et sociale, notamment pour les chômeurs ou les personnes engagées dans un parcours d'insertion et les familles monoparentales, et favoriser l'égalité femmes-hommes. Une charte nationale en établira les principes.

Il s'agit en effet d'offrir des solutions d'accueil pour les enfants non scolarisés de moins de 3 ans, notamment ceux à la charge de demandeurs d'emploi ou de personnes engagées dans un parcours d'insertion, pour leur permettre d'accéder au travail, de créer une activité ou de participer aux formations et actions qui leur sont proposées. Le projet d'établissement des structures d'accueil doit notam-

ment garantir des places à celles de ces personnes répondant à des conditions de ressources.

Les structures d'accueil comme les personnes physiques ou morales responsables de l'accueil (péri)scolaire veillent à garantir, notamment dans le cadre d'un projet éducatif territorial, l'organisation des transitions de l'enfant entre les différents services, notamment s'il est en situation de handicap.

Attention : les relais assistants maternels disparaissent au profit de relais petite enfance, points de référence et sources d'information des parents et professionnels pour l'ensemble des modes d'accueil, y compris à domicile. Outre l'accompagnement des assistants maternels, ils déclinent le principe d'unité des modes d'accueil et encouragent la mobilité des professionnels.

Un comité départemental des services aux familles constitue l'instance de réflexion, de conseil, de propositions et de suivi des services aux familles, sous la présidence du préfet et de 3 vice-présidents (le président du conseil départemental, un représentant des communes et intercommunalités et le président de la CAF). Un schéma pluriannuel évalue l'offre et les besoins de services et définit les actions. Selon le rapport au Président de la République, il s'agit d'assurer un meilleur maillage du territoire et d'offrir une offre diversifiée répondant aux besoins des parents.

Le contrôle des antécédents judiciaires

Aussi, l'ensemble des professionnels qui accueillent des enfants feront l'objet d'un contrôle judiciaire, la condamnation définitive pour crime ou à 2 mois de prison sans sursis pour certains délits excluant l'exercice d'une telle activité (article L. 133-6 du code de l'action sociale).

Sont notamment visés les condamnations pour :

- atteintes volontaires à l'intégrité physique ou psychique de la personne (tortures et actes de barbarie, violences, menaces, viols, incestes et autres agressions sexuelles, harcèlement moral, enregistrement et diffusion d'images de violence, trafic de stupéfiants ou d'armes),
- mise en danger de la personne (risques causés à autrui, délaissement d'une personne ne pouvant pas se protéger, entrave aux mesures d'assistance, omission de porter secours, expérimentation sur la personne humaine, interruption illégale de grossesse, provocation au suicide, abus frauduleux de l'état de faiblesse),
- atteinte aux libertés de la personne (esclavage, exploita-

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

tion, enlèvement et séquestration),
 - atteinte à la dignité de la personne (discrimination, traite d'êtres humains, dissimulation forcée du visage, examen pour attester de la virginité, proxénétisme, prostitution, exploitation de la mendicité, de la vente à la sauvette, conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité, bizutage, atteinte au respect dû aux morts),
 - atteinte aux mineurs et à leurs familles (délaissement, abandon de famille, violation des ordonnances du juge des affaires familiales en cas de violences, atteinte à l'exercice de l'autorité parentale, de la filiation, mise en péril des mineurs).
 - s'y ajoutent les condamnations pour vol, extorsion, escroquerie ou détournement, pour corruption, trafic d'influence ou détournement de biens, pour entrave à l'exercice de la justice ou pour faux ou pour incitation à l'usage de stupéfiants (articles L. 3421-1 et 4 du code de la santé).

Rappel : les majeurs vivant au domicile de l'assistant doivent fournir un extrait du bulletin n° 2 du cahier judiciaire, certaines condamnations entraînant automatiquement le refus d'agrément (article L. 421-3 du code de l'action sociale).

Une clarification du métier d'assistant maternel

Dans un contexte d'érosion du nombre d'assistants maternels, premier mode d'accueil en France, l'ordonnance veut en renforcer l'attractivité et en simplifier l'exercice.

Elle reconnaît de plein droit la possibilité d'exercer à domicile ou en maison d'assistants maternels, et porte à 4 le nombre d'enfants qu'il peut accueillir dans le cadre de son agrément (2 au moins lors de l'agrément initial). Pour tenir compte d'une activité exercée le plus souvent à domicile par des professionnels qui ont des enfants, la loi autorise l'assistant, pendant le temps d'accueil des enfants, à avoir simultanément sous sa responsabilité exclusive 6 mineurs au plus de moins de 11 ans, dont au maximum 4 de moins de 3 ans. Exceptionnellement, pour répondre à un besoin temporaire, notamment les vacances scolaires, ou imprévisible, ce nombre limite peut être augmenté de 2 dans la limite de 4 enfants de moins de 3 ans sous la responsabilité exclusive de l'assistant.

Pour des besoins spécifiques, le président du conseil départemental peut, si les conditions d'accueil le permettent, l'autoriser à titre dérogatoire à accueillir simultanément 6 mineurs de moins de 11 ans.

Ponctuellement, notamment pour remplacer un collègue momentanément indisponible (et lever les freins à l'accès aux soins, aux départs en formation ou à l'engagement syndical), l'assistant peut, pour un temps limité et dans le respect de conditions de sécurité suffisantes, accueillir un enfant de plus que le nombre fixé par son agrément, dans la limite toujours de 6 enfants de moins de 11 ans, dont 4 de moins de 3 ans.

Rappel : les assistants s'engagent à respecter les obligations de déclaration et d'information, notamment concernant leur disponibilité d'accueil. Un manquement à cette obligation de déclaration de disponibilité ne peut faire l'objet, la première fois, que d'un avertissement et ne saurait constituer, comme après, un motif de suspension ou de retrait d'agrément.

Le maintien des maisons d'assistants maternels

L'ordonnance confirme l'existence des « maisons d'assistants maternels » lieu d'accueil distinct des domiciles de l'assistant et des mineurs, maintient le principe d'une structure de taille modeste limitée à 6 professionnels, dont 4 au maximum peuvent être simultanément présents, pour un nombre d'enfants ne pouvant pas excéder 20 mineurs.

Par ailleurs, pour favoriser notamment l'accueil des enfants en situation de handicap ou atteint de maladies chroniques, l'ordonnance autorise (article L. 2111-3 du code de la santé) les assistants maternels à administrer aux enfants, et à la demande de leurs parents ou représentants, des soins ou traitements constituant un acte de la vie courante, dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical, charge au président du conseil départemental d'accompagner les assistants (voir aussi page 8 « Les clefs pour bien gérer »).

Pour prévenir les violences faites aux enfants, notamment sexuelles, la loi étend à ces professionnels des services aux familles l'obligation de formation (article L. 542-1 du code de l'éducation) qui concerne aujourd'hui les professionnels (para) médicaux, les travailleurs sociaux, magistrats, enseignants, personnels d'animation sportive, culturelle et de loisirs, les policiers et gendarmes nationaux et municipaux.

Enfin, pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 20 mai 2026, la loi permet aux institutions locales compétentes, notamment le département, les communes et EPCI ou la CAF, de décider collectivement d'une coopération à l'échelle du département, d'un EPCI ou d'une commune, pour favoriser le maintien et le développement local de services à la famille. L'expérimentation permet notamment de déléguer la compétence d'autorisation et d'agrément du président du conseil départemental à un autre acteur du territoire, notamment la CAF.

Les dispositions concernant le contrôle des antécédents judiciaires et la formation à la protection de l'enfance en danger entrent en vigueur le 1er janvier 2022. Les règles concernant la capacité d'accueil s'appliquent aux demandes d'agrément, de renouvellement ou de modification formulées à compter du 21 mai 2021, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 (JO du 20 mai).

L'ENCADREMENT DES SOINS DONNÉS PAR LES ASSISTANTS MATERNELS

■ **L'accueil non permanent par un professionnel d'un mode d'accueil du jeune enfant peut le conduire à administrer des soins ou des traitements médicaux à l'enfant qu'il prend en charge. Un décret précise qu'il agit à la demande de ses parents ou représentants légaux, qu'il soit professionnel dans un établissement d'accueil du jeune enfant, un assistant maternel agréé ou un professionnel de la garde d'enfants à domicile, et doit dans tous les cas maîtriser la langue française.**

Dans cette administration, il se conforme au protocole qui lui est expliqué par le référent « santé et accueil inclusif » (médecin, puéricultrice, infirmier) qui intervient dans chaque établissement et service d'accueil non permanent d'enfants.

Rappel : ce référent informe, sensibilise et conseille la direction en matière de santé de l'enfant et d'accueil inclusif des enfants handicapés ou atteints de maladies chroniques, explique aux professionnels chargés de l'encadrement des enfants les protocoles de conduite à tenir en cas d'urgence, de maladie contagieuse ou d'épidémie, de délivrance de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers, en cas de suspicion de maltraitance ou de danger pour l'enfant, et les mesures de sécurité lors des sorties hors de l'espace extérieur privatif. Il apporte son concours aux mesures d'adaptation, de bien-être et de développement de l'enfant, à la mise en place des mesures d'accueil des enfants en situation de handicap ou vivant avec une affection chronique, accompagne l'équipe dans un projet d'accueil individualisé si la santé de l'enfant le nécessite, formule des recommandations en matière nutritionnelle, d'activités physiques, de sommeil, d'exposition aux écrans et de santé environnementale, contribue au repérage des enfants en danger, examine l'enfant si nécessaire avant orientation médicale (article R. 2324-39 du code de la santé).

Avant d'administrer les soins ou traitements, le professionnel de l'accueil du jeune enfant vérifie que le médecin n'a pas expressément prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical, que les parents ou représentants légaux ont autorisé par écrit ces soins ou traitements, qu'il dispose du médicament ou matériel fourni par eux et de l'ordonnance

prescrivant les soins ou les traitements ou d'une copie, et se conforme à la prescription.

Les parents ou représentants et, le cas échéant, le référent santé lui auront préalablement expliqué le geste demandé. Chacun fait l'objet d'une inscription immédiate sur un registre précisant le nom de l'enfant, la date et l'heure de l'acte, le nom du professionnel de l'accueil du jeune enfant qui l'a réalisé et, le cas échéant, le nom du médicament administré et sa posologie (article R. 2111-1 du code de la santé).

Les obligations de transparence de l'assistant

Cette profession d'assistant maternel requiert un agrément du président du conseil départemental qui vérifie que le candidat présente les garanties nécessaires pour permettre le développement physique, intellectuel et affectif de l'enfant, s'assure par un examen médical de son aptitude physique, et qu'il dispose d'un logement susceptible d'assurer son bien-être et sa sécurité compte tenu du nombre et de l'âge des enfants.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, sauf emploi exclusif par une personne morale, il s'inscrit sur le site Internet de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), avec son numéro de téléphone, l'adresse de son lieu d'exercice et son adresse électronique. Il peut néanmoins demander que ne soit pas rendue publique son adresse postale s'il exerce à domicile, et son adresse électronique ou son numéro de téléphone (articles R. 421-18-1 et 39 du code de l'action sociale et des familles).

Sauf emploi exclusif par une personne morale, il supporte aussi une obligation de déclaration de disponibilité mentionnant les possibilités d'accueil (jours, plages horaires et places) a minima avant le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année, pour les 6 mois suivants, avec mise à jour possible à tout moment. Si l'assistant suspend son activité, temporairement ou non, il en informe la CAF et mentionne son indisponibilité sur le site. La méconnaissance de cette obligation, sauf la première fois où elle ne fait l'objet que d'un avertissement, expose l'intéressé à une suspension ou un retrait d'agrément (articles L. 421-4 et R. 421-39 du code).

Décrets n° 2021-1131 et 1132 du 30 août 2021 (JO du 31 août).

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

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

L'IFSE ne peut pas être maintenue lors des congés de longue maladie, longue durée et de grave maladie

Dans une affaire, la commune de Bonneuil-sur-Marne a mis en place, par une délibération du 27 juin 2019, au profit de certains de ses agents à compter du 1^{er} janvier 2020, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprenant une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA).

La commune a fait appel du jugement du 25 juin 2020 par lequel le Tribunal administratif de Melun a, sur déféré du préfet du Val-de-Marne, annulé la délibération du 27 juin 2019 en tant qu'elle prévoit le maintien du versement de l'IFSE, dans les mêmes proportions que le traitement, à ses agents placés en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Or, il résulte de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, qu'il revient à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de fixer elle-même la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités bénéficiant aux fonctionnaires de la collectivité, sans que le régime ainsi institué puisse être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat d'un grade et d'un corps équivalents au grade et au cadre d'emplois de ces fonctionnaires territoriaux

Ainsi, dans un arrêt du 9 avril 2021, les juges ont considéré qu'en prévoyant le maintien, aux agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions, la commune de Bonneuil-sur Marne a créé, au profit de ses agents, un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat et a, par suite, méconnu le principe de parité entre les fonctions publiques.

CAA de PARIS n° 20PA01766, 4^è ch, 09/04/2021.

OPTIMISER LES RÉUNIONS AVEC DES COMPTES-RENDUS PRÉCIS ET SUCCINCTS

Quelles que soient les qualités de l'animateur, une réunion ne sera « productive » que si le compte-rendu reflète fidèlement et synthétiquement les débats. Or, prendre des notes n'a rien de facile. Cela nécessite de mener de front plusieurs activités qui ne sont pas de même nature. Il faut en même temps :

- écouter,
- comprendre ce qui est dit,
- sélectionner l'essentiel,
- et noter.

Voici quelques conseils à respecter pour une prise de note efficace :

- Se préparer

Il est préférable d'éviter d'arriver en réunion au dernier moment.

La veille, mettez en forme la trame du document avec les éléments dont vous avez déjà connaissance :

- ordre du jour,
- liste des participants : entrez déjà le nom de chaque personne, vous préciserez le jour j le statut de chacun (absent/présent).

Bien se préparer c'est aussi être capable de répondre à 3 questions :

1. Qu'est-ce que je sais des sujets qui seront traités en réunion ?
2. Qui sont les destinataires du compte-rendu ?
3. Quelles sont leurs attentes ?

- Ecouter

Écouter nécessite de mettre de côté tout jugement personnel. Cela n'a rien à voir avec être d'accord ou pas. Écouter c'est recevoir ce que dit l'autre, c'est comprendre sa pensée. Comprendre ne veut pas dire accepter.

- Attendre d'avoir compris ce qui est dit avant de le noter

De peur de manquer une information importante, beaucoup ont tendance à vouloir tout noter, quitte à prendre des notes incomplètes.

Il est préférable d'attendre d'avoir saisi l'ensemble du point développé avant de noter. Il est important de disposer d'une vue d'ensemble d'un propos pour le comprendre et l'exploiter en prise de notes.

- Noter peu, noter utile

Tout noter est illusoire. Il est donc préférable de se livrer à un travail de tri et de sélectionner les informations utiles à noter. Ce n'est donc pas à celui qui prendra le plus de notes, mais à celui qui prendra les notes les plus pertinentes. Pensez toujours aux informations qui devront apparaître dans votre compte-rendu et ne reprenez que celles-ci. Écartez immédiatement les éléments superflus : répétitions, digressions, détails des corrections d'un procès-verbal, etc. Vous garderez ainsi votre énergie et votre attention pour les interventions complexes.

- Rédiger tout de suite après la réunion

Pour un résultat pertinent, rédigez votre compte-rendu dans les heures qui suivent la session. Si vous ne rédigez pas votre compte-rendu immédiatement, vous risquez d'oublier. C'est pourquoi, il est indispensable de mettre au point ses notes tout de suite à l'issue de la réunion.

- N'entrez pas dans le détail pour être efficace

La prise de notes n'est pas le moment pour faire de jolies phrases. Vous devez être efficace et gagner le maximum de temps. Employez donc vos mots et abréviations.

Dernier conseil : faire relire votre compte-rendu par les autres participants. Ils le corrigeront et le compléteront.

Soumettre au personnel, par le biais d'un vote, l'affectation d'un Directeur de service a été jugé légal par une Cour administrative d'appel

Dans une affaire, Mme D..., attachée territoriale principale de 1ère classe, est employée par la commune de Pfastatt en qualité de directrice des ressources humaines. A la suite de la mise en cause de son comportement par une collègue et d'un état d'épuisement professionnel, elle est placée en congé de maladie imputable à un accident de service à compter du 20 avril 2016. L'intéressée, en dépit de l'avis d'un médecin agréé du 17 novembre 2016 la déclarant apte, n'est pas réaffectée à son poste et, en raison d'un stress important qu'elle impute à l'attitude de son employeur, est placée en congé de maladie ordinaire à compter du 30 décembre 2016, puis en congé de longue maladie du 30 décembre 2016 au 30 décembre 2017 et, enfin, en congé de longue durée jusqu'au 29 mars 2019. S'estimant victime de harcèlement moral, l'intéressée présente une réclamation indemnitaire le 30 avril 2018, que la commune de Pfastatt rejette implicitement. Par un jugement du 25 juin 2019, le tribunal administratif de Strasbourg rejette sa demande tendant à la condamnation de la commune de Pfastatt à l'indemniser des préjudices financier et moral résultant du harcèlement moral.

Outre l'ensemble des faits reprochés par l'intéressée, il ressort d'un compte-rendu d'entretien du 16 octobre 2016, établi par la première adjointe au maire, que Mme D... ne souhaitait plus exercer l'intégralité de ses attributions et, plus particulièrement, être quotidiennement en contact avec le personnel.

Par ailleurs, la commune de Pfastatt avait sollicité le vote du personnel concernant la reprise par Mme D... de son poste. Sur ce dernier point, la CAA a considéré que ce procédé avait pour seul objet de mesurer l'importance des difficultés entre cette dernière et les agents. Ainsi, cette décision de changement d'affectation, motivée par l'intérêt du service, alors qu'un fonctionnaire n'a aucun droit acquis à conserver son poste, n'excède pas les limites de l'exercice du pouvoir hiérarchique.

CAA de NANCY n° 19NC02684, 3è ch., le 18 mars 2021.

Apprendre à manager au quotidien

"Le management, ce n'est rien de plus que de motiver les autres." (Lee Iacocca, ancien PDG de Ford et de Chrysler). Il n'est pas nécessaire d'être un expert, mais il faut savoir précisément où aller, anticiper et avoir le sens du collectif.

Pour y parvenir, « My mooc » propose une formation à distance gratuite, comme une boîte à outils pour accompagner les manageurs dans leurs missions, autour de 4 principes du management : performance, proximité, esprit d'équipe et innovation.

Grâce à cette formation, le manager apprend à :

- travailler efficacement avec une équipe,
- accompagner la performance de chacun de ses collaborateurs,
- contribuer à l'atteinte des objectifs de la collectivité.

Manager au quotidien et adapter son style de management aux situations concrètes, de la prise de fonction jusqu'à l'évaluation de ses collaborateurs, sont les objectifs de cette formation :

- préparer et animer des réunions d'équipe,
- déléguer des tâches à des collaborateurs,
- communiquer efficacement en tant que manager avec son équipe,
- fixer des objectifs à son équipe et les suivre,
- réaliser des entretiens d'évaluation,
- organiser le travail de son équipe,
- recruter et intégrer des salariés dans son équipe.

Le programme

Partie 1 - Travailler efficacement avec votre équipe

1. Assurer dès sa prise de fonction,
2. Déléguer et réaliser un suivi des missions,
3. Préparer et animer les réunions d'équipe,
4. Faire passer des messages efficacement.

Partie 2 - Accompagner la performance de chaque collaborateur

1. Fixer des objectifs ambitieux et réalistes,
2. Effectuer un suivi des performances,
3. Mener les entretiens annuels,
4. Donner du feed-back, recadrer et féliciter.

Partie 3 - Contribuer à la réussite de sa collectivité

1. Améliorer la qualité de l'organisation de son équipe,
2. Faciliter la priorisation et la prise de décision,
3. Recruter les meilleurs profils dans son équipe,
4. Intégrer de nouveaux équipiers dans son équipe.

Renseignements : www.my-mooc.com/fr/mooc/manager-une-equipe-au-quotidien/

Prévenir l'absentéisme

L'absentéisme de collaborateurs entraîne une surcharge de travail et de la désorganisation. Lorsque l'origine de l'absentéisme est professionnel, il est possible de le prévenir en agissant sur l'organisation du travail :

- horaires, espaces de travail, management, coordination ;
- offrir des perspectives professionnelles pour mieux prévenir le désengagement au travail, reconnaître le travail ;
- travailler sur la conciliation des temps de travail et hors travail ;
- prévenir les pathologies professionnelles ;
- anticiper l'usure au travail.