

# 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

## UN SONDAGE MET EN ÉVIDENCE LA FATIGUE DES AGENTS À LA SORTIE DE LA CRISE SANITAIRE ET UNE INQUIÉTUDE POUR L'AVENIR

L'institut de sondage BVA a analysé la perception de la crise sanitaire par les agents, comme il l'avait fait en mai 2020 pour le compte de la banque CASDEN (dont les résultats ont été publiés le 23 juin). Il met en évidence des difficultés croissantes.

En effet, 68 % des sondés indiquent bien vivre la situation aujourd'hui contre 73 % l'an dernier, même si les territoriaux l'ont globalement mieux supportée, à 75 %. Cette baisse concerne surtout la catégorie A (58 % d'opinions positives, -13 points), les moins de 30 ans (72 % d'opinions positives, -8 points) et les agents de 60 ans et plus (68 % d'opinions positives, -10 points).

Si les agents conservent une bonne perception de l'utilité de leurs missions, en hausse de 11 points à 83 %, et en restent fiers (79 %, + 6 points), un tiers seulement d'entre eux se sentent reconnus socialement, en recul de 3 points (34 %). Plus des 3/4 s'estiment soutenus par leurs collègues, mais l'appui hiérarchique est en baisse de 10 points, à 54 %, et celui de l'employeur reste distant (35 % pour les élus locaux et 25 % pour l'État).

En 1 an, les 2/3 des agents évoquent le manque d'information, la fatigue, le stress, la maladie ou la lassitude et le manque de moyens, notamment informatiques. S'y ajoutent, pour plus de la moitié, des lacunes dans la protection sanitaire, un isolement et une difficulté à gérer vie privée et vie professionnelle.

Pour l'avenir, les 3/4 s'inquiètent de l'évolution de la fonction publique et de son image, et les 2/3 de la reconnaissance de leur travail, d'un manque d'attractivité et d'une marge d'action insuffisante, 12 % envisageant une mobilité dans la fonction publique et 8 % une réorientation. Logiquement, ils sont 60 % à considérer que les évolutions de la fonction publique ne permettront pas efficacement sa transformation.

Les 4/5 des agents qui ont exercé en télétravail l'estime positif, qu'il s'agisse de ses conditions, de la conciliation avec la vie privée ou d'un plein exercice de leur activité. En revanche, ceux qui n'en ont pas bénéficié sont un quart à le souhaiter.

Source Acteurs publics

29 JUIN 2021

N° 1727

## DÉLÉGATION

Les délégations de signature sont d'interprétation stricte .....page 2

## DISCIPLINE

Un agent qui inflige des souffrances à ses collègues peut être mis à la retraite d'office .....page 3

## MALADIE PROFESSIONNELLE

L'absence de harcèlement et d'intention de nuire n'exclut pas l'imputabilité au service d'une dépression .....page 4

## SÉCURITÉ SOCIALE

L'aménagement des indemnités journalières .....page 5

## DOSSIER

Les compétences de la formation spécialisée en hygiène et sécurité .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Un défaut de réintégration après une disponibilité engage la responsabilité de l'employeur .....page 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



## Les délégations de signature sont d'interprétation stricte

Si le maire est seul chargé de l'administration, il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté sa signature aux DGS, DGA, directeur (général) des services techniques et responsables de services (art. L. 2122-18 et 19 du CGCT). Des dispositions proches permettent au président du conseil départemental de déléguer sa signature en toute matière aux responsables des services (art. L. 3221-3 du code).

### Pour autant, une délégation reste d'interprétation stricte.

Un arrêté du président délègue sa signature le 4 novembre 2015 au DGS pour les ordres de mission, la gestion des congés, les autorisations d'absence, les frais de déplacement et les heures supplémentaires, sans évoquer les sanctions. Or, le DGS suspend disciplinairement un agent d'un collègue le 15 octobre, et l'exclut une année le 23 décembre.

**À retenir :** si le même arrêté lui donne également compétence pour signer les actes, courriers, pièces et documents pour lesquels il donne délégation aux responsables de service, il ne saurait caractériser une délégation de signature en matière disciplinaire, la mention générique des arrêtés et contrats le concernant ne pouvant pas s'y substituer, faute de précisions en ce sens.

L'arrêté de délégation habilite aussi le DGS à signer tous actes, courriers, pièces et documents concernant les affaires administratives et contentieuses procédant de délibérations du département et de sa commission permanente, et dans le cadre de l'exercice des pouvoirs du président. Mais cela ne vise que ses actes comme organe exécutif, à l'exclusion des mesures comme les sanctions, qui mettent en œuvre ses compétences propres, notamment celles qu'il tient en tant que responsable des services. La cour a donc valablement pu considérer qu'il n'avait pas compétence pour signer une sanction.

CE n° 422482 Département de la Manche du 24 février 2020.

## LES GARANTIES D'AVANCEMENT DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX EXCLUENT LA PROMOTION INTERNE

■ Les représentants syndicaux, mis à disposition ou déchargés d'activité à hauteur d'au moins 70 % depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, bénéficient de garanties de carrière.

Leur avancement d'échelon, l'accès à un échelon spécial et l'avancement de grade (s'ils en réunissent les conditions statutaires) s'effectuent de plein droit au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon ou le grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires du même échelon ou grade, ayant accédé au titre du précédent tableau et selon la même voie, à l'échelon spécial ou au grade supérieur (article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Cette mention de l'avancement exclut par construction la promotion interne, qui caractérise un changement de cadre d'emplois.

Le directeur territorial du CCAS, en décharge totale d'activité pour mandat syndical depuis le 1er janvier 2003, demande, le 21 septembre 2015, au centre de gestion, son inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au cadre d'emplois des administrateurs (alors établie par les employeurs ou le centre de gestion et non sur la base d'un examen du CNFPT).

**Rappel :** la cour rappelle que si toute nomination ou promotion est subordonnée sous peine de nullité à ce qu'elle intervienne exclusivement pour pourvoir un emploi vacant et permettre à son bénéficiaire d'en exercer les fonctions, la loi fait une exception au profit des agents qui consacrent la totalité de leurs services à un mandat syndical (article 12 de la loi). En elle-même, la promotion interne d'un représentant syndical déchargé en totalité ne fait pas obstacle au bénéfice d'une promotion interne. En revanche, aucun texte ne confère à ces représentants un droit à une promotion interne, les garanties législatives ne visant que l'avancement.

### L'absence de discrimination

Le représentant tente alors de faire valoir l'existence d'une discrimination pour raisons syndicales, prohibée par la loi (art. 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008). Son établissement s'appuie sur un renversement de la charge de la preuve, puisque la personne qui s'en estime victime doit présenter des éléments de fait permettant d'en présumer l'existence, charge à l'employeur de prouver qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (art. 4 de la loi).

**Rappel :** suivant une jurisprudence constante, qu'il s'agisse d'avancement ou de promotion, l'employeur ou le centre de gestion pour la promotion interne n'est pas tenu de faire figurer l'ensemble des agents remplissant les conditions requises sur les projets de tableau ou de liste d'aptitude. Il doit néanmoins avoir examiné la valeur professionnelle de chacun des fonctionnaires éligibles et comparé leurs mérites respectifs. Individuellement, aucun des agents ne peut se prévaloir d'un droit à être proposé ou inscrit sur une liste d'aptitude, la loi retenant la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience des agents, outre les lignes directrices de gestion (art. 39, loi n° 84-53 du 26/1/1984).

Le directeur du CCAS fait valoir que certains agents avec une moindre ancienneté ont été promus, mais cette circonstance ne constitue pas une discrimination syndicale ni une erreur manifeste d'appréciation, compte tenu des critères de la loi.

Si l'accès au cadre d'emplois des administrateurs relève aujourd'hui d'un examen professionnel organisé par le CNFPT, la décision conserve sa valeur pour les autres cadres d'emplois.

CAA Bordeaux n° 18BX00861 M. I du 24 février 2020.

## UN AGENT QUI INFLIGE DES SOUFFRANCES À SES COLLÈGUES PEUT ÊTRE MIS À LA RETRAITE D'OFFICE

■ Toute personne doit être informée sans délai des motifs des décisions individuelles défavorables la concernant, dont les sanctions. La motivation est écrite et comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision (articles L. 211-2 et 5 du code des relations entre le public et l'administration). Cette exigence est reprise par le statut général (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) qui prévoit que l'avis du conseil de discipline et la sanction sont motivés.

**À retenir :** l'employeur doit donc préciser dans sa décision les griefs qu'il retient contre l'agent pour qu'il puisse en connaître les motifs à sa seule lecture.

Le directeur adjoint du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) est condamné pour harcèlement moral le 7 novembre 2013, peine confirmée par la cour d'appel en 2014 et la Cour de cassation en 2017.

Dès novembre 2014, le SDIS diligente une enquête administrative qui aboutit à une procédure disciplinaire et à la mise à la retraite d'office du cadre.

La décision lui reproche d'avoir eu, de manière répétée et délibérée depuis son recrutement le 1<sup>er</sup> octobre 2007, des agissements envers ses collègues de même rang ou subalternes ayant entraîné une souffrance particulière au travail (départs, mises en cause de leurs compétences, menaces de sanctions injustifiées), d'avoir manqué de loyauté et de fidélité à sa hiérarchie en exprimant en réunion sa défiance envers son supérieur, en ne respectant pas le circuit décisionnel et en adoptant une attitude incorrecte dans des manifestations publiques.

Ces éléments mettent l'intéressé à même de déterminer les faits que son employeur a entendu sanctionner, et la décision est suffisamment motivée, même si elle ne mentionne ni le nom des personnes en cause, ni la date des faits.

### Une éviction justifiée

L'enquête administrative du SDIS réunit les témoignages précis et concordants de 30 de ses collègues établissant que le directeur adjoint leur tenait régulièrement des propos dégradants et menaçants. Les pièces du dossier montrent aussi qu'il a régulièrement contesté en public les décisions de son supérieur hiérarchique et contourné le circuit décisionnel classique, pour l'évincer. Pour la cour, l'exactitude matérielle des faits est clairement établie et ils caractérisent des manquements à ses obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de traitement égal des personnes et d'obéissance hiérarchique (articles 25 et 29 de la loi du 13 juillet 1983).

Eu égard à ses fonctions de directeur adjoint, aux responsabilités qu'elles comportent, à la gravité des fautes et au caractère répété de certaines d'entre elles, ainsi qu'à la durée pendant laquelle ces faits ont été commis (entre 2007 et 2014), une mise à la retraite d'office, avant-dernière sanction des 4 groupes de l'échelle disciplinaire (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), n'est pas entachée de disproportion, quel que soit l'âge du cadre, 48 ans, ses bons états de service jusqu'en 2010 et le climat conflictuel du service.

**Rappel :** la mise à la retraite d'office n'entraîne pas nécessairement le versement immédiat de la pension, liquidée seulement à l'ouverture de leurs droits, soit 62 ans pour les personnes nées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1955 (art. 25 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003 et L. 24 du code des pensions).

CAA Bordeaux n° 18BX01119 service départemental d'incendie de secours des Pyrénées-Atlantiques du 16 mars 2020.

## Un esprit d'équipe insuffisant justifie un refus de titularisation

La nomination d'un fonctionnaire stagiaire lui confère un droit à réaliser son stage dans la limite de la durée fixée par son statut particulier, mais ne lui confère aucun droit à être titularisé, et lorsque l'employeur le licencie pour inaptitude professionnelle au terme du stage, ce n'est que la conséquence nécessaire d'un refus de titularisation.

Le maire nomme un adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe le 15 juillet 2015 et l'informe, le 12 juillet 2016, de son intention de ne pas le titulariser au terme de l'année de stage. Il maintient cette situation dans l'attente de l'avis de la CAP, son refus intervenant le 30 septembre.

Un courrier de son supérieur indique qu'il refuse d'accomplir les tâches et se montre irrespectueux envers ses collègues et son responsable, voire agressif. L'équipe, restreinte, doit être polyvalente, flexible et réactive, et donc faire preuve d'une grande solidarité pour accomplir ses missions, des exigences peu compatibles avec le comportement « personnel » de l'agent. Son évaluation montre en effet que s'il accepte d'être polyvalent, c'est à condition d'avoir les compétences requises, expliquant la réticence soulignée par son responsable à accomplir l'ensemble de ses tâches invoquant un manque de qualification. Sous un prétexte médical non établi par un certificat, il refuse de faire le débroussaillage, contraignant ses collègues à le réaliser à sa place. S'y ajoutent un esprit critique et un attachement à la seule règle écrite, peu compatibles avec le fonctionnement réel de son équipe. De son côté, la CAP se déclare favorable à une prolongation de stage, sans appuyer sa titularisation.

Au vu d'insuffisances dûment établies par le dossier, le maire a valablement pu estimer que sa manière de servir ne justifiait pas une titularisation.

CAA Nancy n° 18NC02276 M. D du 25 février 2020.

## L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT ET D'INTENTION DE NUIRE N'EXCLUT PAS L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE D'UNE DÉPRESSION

■ **Le fonctionnaire en activité victime d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) assimilé à du travail effectif, qui lui garantit l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite.**

**Rappel :** le régime de la maladie professionnelle repose sur une présomption d'imputabilité si elle figure sur un tableau du régime général (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale), a été contractée dans ou à l'occasion des fonctions et dans les conditions du tableau. Une maladie qui n'y figure pas, comme les affections psychiatriques, peut être reconnue imputable si le fonctionnaire prouve qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (article R. 461-8 du code).

Un adjoint technique de 2e classe électricien aux services techniques obtient l'annulation de son placement en congé de longue maladie le 3 mai 2011, puis en congé de longue durée jusqu'au 3 mai 2016 avant une disponibilité d'office jusqu'à sa réintégration le 9 avril 2018. La mairie conteste l'imputabilité au service de son syndrome anxio-dépressif. Un psychiatre du centre hospitalier certifie qu'il présente des troubles anxio-dépressifs majeurs réactionnels aux conditions de travail et l'expert sollicité par le comité médical et la commission de réforme y voit un syndrome anxio-dépressif chronique et résistant avec d'évidentes failles narcissiques, mais imputable au service. A la demande de la commune, le conseil de l'Ordre des médecins, au titre de l'interdiction de délivrer un rapport tendancieux ou un certificat de complaisance et de l'obligation d'établir des certificats ou attestations conformément aux constatations médicales que le praticien est en mesure de faire (art. R. 4127-28 et 76 du code de la santé), obtient que les médecins rédigent des correctifs n'établissant plus de relation directe entre la santé de l'agent et ses conditions de travail, mais se limitent à reprendre ces affirmations. Pour autant, cela n'exclut pas une imputabilité de l'affection.

### L'absence d'éléments détachant la dépression du service

La commission de réforme a retenu une imputabilité dès juillet 2012, et une contre-visite de mars 2015 conclut à un arrêt médicalement justifié. En juin 2016, un médecin agréé relève à son tour un trouble d'adaptation sous forme d'une réaction anxio-dépressive.

Si l'intéressé entretient un conflit avec sa hiérarchie, la met en cause dans la presse locale, l'attaque sur les réseaux sociaux et dénigre certains de ses collègues, ce comportement n'établit pas l'absence d'imputabilité de sa maladie, son attitude hostile en constituant même une manifestation. En revanche, cette dégradation coïncide avec l'arrivée en

2008 d'un nouvel adjoint au maire chargé des travaux, alors que l'adjoint technique ne rencontrait aucune difficulté professionnelle antérieurement.

En effet, l'adjoint entend restructurer les services techniques municipaux avec un nouveau mode de management, une réduction des effectifs et une modification des tâches et compétences des services. L'agent vit très mal cette nouvelle organisation et ses troubles datent de ce moment. Même si une plainte pour harcèlement moral est classée sans suite et que la situation n'appelle pas une protection fonctionnelle, cela n'établit pas l'absence de lien entre l'affection de l'agent et le service.

**À retenir :** pour la cour, les conditions de travail peuvent, même en l'absence de harcèlement ou de volonté délibérée de nuire à l'agent, être considérées comme directement à l'origine de la maladie.

La commune tente alors de faire remonter les troubles anxio-dépressifs au décès de l'ancien adjoint aux travaux lors d'une tornade qui endommage plus de 1 000 maisons et tue 3 personnes. Mais les dépositions de nombreux fonctionnaires dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral n'établissent pas qu'un lien amical ou affectif ait existé avec l'ancien adjoint au point que sa mort brutale dans l'effondrement de sa maison ait gravement pu déstabiliser l'agent et que cette circonstance ait détaché l'affection du service.

Pour la cour, c'est bien l'arrivée d'un nouvel adjoint chargé des travaux qui a été à l'origine des difficultés du fonctionnaire. Par ailleurs, l'attitude de dénigrement systématique de l'agent à l'origine des conflits n'est pas un fait personnel détachant la survenance ou l'aggravation de la maladie du service, mais l'expression de sa pathologie.

Au total, faute d'un antécédent psychiatrique, l'affection dont souffre le fonctionnaire depuis 2012 doit être reconnue imputable au service.

**Rappel :** en l'absence de tableaux de maladie professionnelle psychiatrique, cette décision rappelle utilement l'importance pour les employeurs de démontrer devant la commission de réforme l'absence de lien entre la pathologie et le service, sous peine de limiter l'examen du juge à l'existence ou non d'une pathologie préexistante à l'arrêt.

Rappelons que l'agent doit, sous peine de rejet de sa demande, adresser à l'employeur sa déclaration d'accident de service ou de trajet dans les 15 jours de son intervention, et adresser sa déclaration de maladie professionnelle dans les 2 ans de sa première constatation ou de l'information de l'agent d'un lien possible avec une activité professionnelle par un certificat médical (article 37-3 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

CAA Douai n° 18DA01938 Com. d'Hautmont du 12/3/2020.

## L'AMÉNAGEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

■ Dans le régime général, les salariés malades bénéficient d'indemnités journalières (IJ) correspondant à une fraction des revenus d'activité antérieure soumis à cotisations maladie, maternité, invalidité décès dans la limite de 1,8 fois le SMIC à la date de l'interruption du travail, et ramenée à une valeur journalière de 1/91,25 des 3 dernières payes des mois civils antérieurs à la date de l'interruption (articles R. 323-1 et 4 du code de la sécurité sociale).

Depuis le 14 avril, l'indemnité journalière versée (360 IJ par période de 3 ans et 3 ans d'IJ pour les affections de longue durée) est nécessairement de la moitié du revenu d'activité antérieure, le texte ayant supprimé la majoration qui permettait de porter ce montant aux 2/3 à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt pour les agents ayant la charge d'au moins 3 enfants, son principe ayant été posé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (n° 2019-1446 du 24 décembre 2019).

**À noter :** cette modification appelle l'aménagement du régime de sécurité sociale des fonctionnaires (décret n° 60-58 du 11 janvier 1960) qui garantit à l'agent ayant épuisé ses droits à une rémunération statutaire et qui remplit les conditions du régime général pour béné-

ficier d'une indemnité journalière, un droit à une indemnité qui, aujourd'hui encore, est égale à la moitié de la rémunération, portée aux 2/3 si l'agent a 3 enfants et plus à charge (article 4 du décret).

Rappelons que si les avantages statutaires sont inférieurs au montant des prestations en espèces de l'assurance maladie, l'employeur doit à l'agent une indemnité égale à la différence entre les prestations en espèces et les avantages statutaires, indemnité différentielle qui intègre donc aujourd'hui la suppression de l'avantage accordé antérieurement au titre de la charge de 3 enfants.

Par ailleurs, sur les arrêts de travail, le médecin peut indiquer qu'il autorise les sorties (hors de la période 9 h-11 h et 14 h-16 h saufs soins ou examens médicaux), les autorise sans limite pour des raisons d'ordre médical ou les refuse. Le décret prévoit désormais qu'il indique également s'il autorise l'exercice de certaines activités hors du domicile. En matière de maternité, l'indemnité journalière est égale au revenu d'activité antérieure soumis à cotisations, et pour son versement lorsque l'enfant n'est pas né vivant, il s'applique aux naissances au terme de 22 semaines d'amé-norrhée (article R. 331-5 du code).

Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 (JO du 13 avril).

## RÉMUNÉRATION

### LA PROTECTION CONTRE DES ACCUSATIONS DIFFAMATOIRES COMPREND UNE RÉPARATION DU PRÉJUDICE

■ À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, le fonctionnaire bénéficie d'une protection de l'employeur à la date des faits en cause ou qui lui sont imputés de façon diffamatoire.

Il doit notamment être protégé contre les injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée et la collectivité doit réparer le préjudice qui a pu en résulter (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le moniteur éducateur d'un internat fait l'objet de plaintes pénales finalement classées sans suite. Il demande l'indemnisation des préjudices qu'il a subis en raison de ces accusations, contre lesquelles il n'a pas reçu de protection.

**Rappel :** le tribunal rappelle que la loi met à la charge de la collectivité publique une obligation de protection de ses agents à laquelle elle ne peut déroger que pour des motifs d'intérêt général. Elle exige non seulement de faire cesser les attaques, mais également d'assurer à l'agent une réparation adéquate de l'intégralité de ses préjudices. Cette réparation se fonde sur les liens particuliers avec l'employeur public en tenant compte des risques aux-

quels le service de l'intérêt général expose les agents, elle n'est pas liée à un principe de responsabilité sans faute pour rupture d'égalité devant les charges publiques.

Dans l'affaire, le moniteur éducateur fait l'objet de graves accusations concernant son comportement avec certaines des pensionnaires de l'internat. Les plaintes déposées par 2 parents de jeunes filles sont classées sans suite en raison du caractère infondé des accusations qui ont donc revêtu un caractère diffamatoire et outrageant. En l'absence de faute personnelle du fonctionnaire ou d'un motif d'intérêt général, l'absence de sollicitation d'une protection auprès de son employeur ne le dispensait pas de réparer le préjudice qui a pu en résulter.

**À retenir :** le certificat médical d'un neuropsychiatre montre qu'elles ont engendré chez le fonctionnaire une dépression réactionnelle ayant justifié des soins. Mais rien n'établit en revanche l'existence d'un préjudice de carrière ou une atteinte à la réputation de l'agent qui obtient, à sa demande, une intégration comme assistant socio-éducatif. Le tribunal lui reconnaît 3 000 € de préjudice moral.

TA Lyon n° 1506394 M. B du 30 mai 2018.

## Les compétences de la formation spécialisée en hygiène et sécurité

*La fusion du comité technique avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une nouvelle instance, le comité social territorial (CST), a entraîné la création d'une formation spécialisée dans ce domaine pour les employeurs d'au moins 200 agents. Un décret du 10 mai en réécrit l'ensemble des compétences, inspirées du CHSCT antérieur.*

### Les prérogatives du président du CST

■ Outre la formation obligatoire liée au seuil de 200 agents, l'organe délibérant peut décider de créer une formation spécialisée en hygiène, santé, sécurité et conditions de travail en deçà de ce seuil ou en complément de la première pour une partie des services, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie. Les formations spécialisées de site sont alors seules compétentes sur leur périmètre et, chaque année, informent la formation spécialisée du CST de leurs activités et des résultats de la politique de prévention mise en œuvre.

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'est instituée au sein du comité social (notamment s'il est placé auprès du centre de gestion), ce dernier met en œuvre ces compétences. Il est aussi seul consulté sur les questions et projets relevant de ses attributions et qui auraient pu être examinés par la formation spécialisée.

Par ailleurs, le président du comité social territorial peut, à son initiative avec accord de la moitié des représentants du personnel, ou à la demande de la moitié des membres représentants du personnel du comité social territorial, inscrire directement à l'ordre du jour une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée (compétence générale, projet d'aménagement d'introduction de nouvelles technologies, retour au travail et programme annuel de prévention des risques), l'avis du comité se substituant à celui de la formation spécialisée.

Il peut, à son initiative ou à celle de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que l'ACFI ou le médecin de prévention soit entendu sur les projets de plan d'action égalité pour les points inscrits à l'ordre du jour à son initiative.

### Une compétence générale sur les questions liées à la santé

La formation spécialisée est consultée de façon générale sur les questions concernant la protection de la santé physique et mentale des agents, l'hygiène et leur sécurité, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et à la régulation de l'usage des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales correspondantes.

Elle est notamment saisie de l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (le DUERP).

**Rappel :** le président peut, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, soumettre au vote tout ou partie de ces questions, si elles ne sont pas inscrites à l'ordre du jour, les points soumis au vote étant spécifiés dans ce dernier.

### La consultation sur les projets d'aménagement

La formation spécialisée est consultée sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant d'une modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Il en va de même pour les projets importants d'introduction de nouvelles technologies ou lorsque leur introduction peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

La formation est également saisie des mesures prises pour faciliter la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes et les mesures générales de reclassement des agents inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Chaque année, le président de la formation spécialisée soumet un programme de prévention établi à partir de l'analyse des risques et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse des données du rapport social unique (RSU) sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Il détaille les réalisations ou actions nécessaires dans l'année à venir et, pour chacune, ses conditions d'exécution et d'estimation du coût. La formation peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. Lorsque certaines n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au programme.

La formation a accès aux informations sur la santé, la sécurité et les conditions de travail du rapport social unique.

Elle analyse les risques professionnels des agents, notamment ceux des femmes enceintes, et les effets de l'exposition aux facteurs de risques (article L. 4161-1 du code du travail).

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques et suscite toute initiative utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des violences sexistes et sexuelles, et suggère toutes mesures de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail, à assurer la formation des agents dans ces domaines, coopère à la préparation des actions de formation à la santé et la sécurité, et veille à leur mise en œuvre.

### Les enquêtes consécutives à un accident

Son président réunit la formation spécialisée ou, à défaut, le CST dans les plus brefs délais après un accident qui a entraîné ou aurait pu avoir des conséquences graves.

Elle procède à une enquête en cas d'accident ou de maladies professionnelles graves ayant entraîné mort d'homme, paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées. Il en va de même des accidents ou maladies professionnels à caractère répété sur un même poste de travail ou des postes similaires, ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

L'enquête est réalisée par une délégation comprenant le président de la formation ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention et l'ACFI peuvent y participer. La formation a connaissance des conclusions de chaque enquête et des suites données.

Plus globalement, elle peut demander à l'employeur de solliciter une audition ou les observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose des agents de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ces dernières.

### Le recours à un expert

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou sur délibération de ses membres, faire appel à un expert certifié (articles R. 2315-51 et 52 du code du travail) en cas de risque grave révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle, ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail des agents, s'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation.

L'employeur supporte les frais d'expertise et fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.

Le refus du président d'y recourir est substantiellement motivé et communiqué sans délai à la formation spécialisée. Le délai d'expertise ne peut pas excéder un mois.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée, ce dernier ou la moitié des représentants du personnel peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail dans le même délai d'un mois.

### Les dispositions diverses et transitoires

Une disposition générale prévoit que si les élections des représentants du personnel d'un comité social territorial font l'objet d'une annulation contentieuse, ou si en raison d'un cas de force majeure elles n'ont pas pu être organisées aux dates nationales, la collectivité ou l'établissement les réalise dans les conditions de droit commun. L'employeur en fixe la date après consultation des syndicats ou sections qui lui ont fourni leurs statuts et la liste de leurs responsables (article 1 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985), et le mandat de ses élus prend fin avec le renouvellement général des comités sociaux.

**Rappel :** en cas de fusion de collectivités ou établissements publics, de nouvelles élections sont organisées dans l'année de la création, sauf élections générales. Elles ne sont cependant pas organisées si la nouvelle structure relève du centre de gestion pour le comité social, ce qui est peu vraisemblable compte tenu du seuil de 50 salariés. Dans l'attente des élections, le comité social de la nouvelle collectivité ou établissement résulte de la réunion en formation commune des comités des anciennes structures (article 33-4 de la loi).

La substitution du nouveau texte au décret sur les comités techniques (n° 85-565 du 30 mai 1985) connaît des dates d'effet distinctes.

Les dispositions sur la création des nouvelles instances, comités sociaux territoriaux et formations spécialisées, et sur les élections, entreront en vigueur avec le prochain renouvellement général des instances de la fonction publique. Jusqu'à cette date, la loi prévoit (article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) que les comités techniques restent compétents sur les questions de projets de réorganisation de service et peuvent être réunis conjointement avec les CHSCT pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les comités restent également compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et l'examen du projet de plan d'action égalité (articles 30 et 80 de la loi du 26 janvier 1984).

S'agissant des attributions du comité social territorial et du fonctionnement des instances, elles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ainsi, seules les dispositions sur le recours à une conférence audiovisuelle en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, d'une part, et le remplacement temporaire d'un représentant du personnel en congé de maternité ou pour adoption, d'autre part, sont d'application immédiate, donc à effet du 13 mai 2021. Elles s'appliquent à la fois au comité technique et au CHSCT.

Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai).

## UN DÉFAUT DE RÉINTÉGRATION APRÈS UNE DISPONIBILITÉ ENGAGÉE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

■ La réintégration à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles s'effectue dans la limite des postes vacants, l'une des 3 premières vacances devant être proposée à l'agent si elle n'a pas excédé 3 ans (art. 72, loi n° 84-53 du 26/01/1984) et, selon une jurisprudence constante, dans un délai raisonnable dans le cas contraire. Il ne peut pas se prévaloir du droit à ce que tout emploi vacant lui soit proposé en priorité, ni à être maintenu en surnombre en l'absence de poste vacant, garanties accordées aux disponibilités d'office pour maladie et dans la plupart des disponibilités pour raisons familiales.

Un adjoint technique de 2e classe en disponibilité pour convenances personnelles demande à réintégrer le 1er janvier 1999 sur un poste de menuisier. Faute d'emplois vacants, la commune le maintient dans cette situation le 13 août et le réintègre le 25 avril 2014 à la maintenance des espaces publics-voirie-propreté. Le fonctionnaire réclame réparation du préjudice attaché à son maintien en disponibilité pendant près de 15 ans.

Si elle lui communique des offres entre 1999 et 2001, la commune ne lui propose plus aucun poste avant février 2014, alors que les tableaux des effectifs de 2007 à 2013 montrent des emplois vacants correspondants à son grade. Le Défenseur des droits, également saisi, relève un accroissement des effectifs de 2002 à 2004.

La commune oppose sa méconnaissance de l'adresse du salarié, mais il a fourni au Défenseur des droits les copies de courriers qui ont été réexpédiés à sa nouvelle adresse, dès novembre 2000. L'absence de toute proposition, alors que des postes étaient vacants avant 2014, constitue une faute engageant la responsabilité de la mairie.

Mais si l'agent était en droit de recevoir une proposition correspondant à son grade dans un délai raisonnable, il lui revenait d'accomplir des démarches auprès de l'employeur. Or, il le sollicite en juillet 2000 et avril 2001 pour un poste de menuisier, puis via un avocat en septembre 2008 et en janvier 2014. Son inaction a contribué à son préjudice et exonère la collectivité de 25 % de sa responsabilité.

### Un préjudice salarial et de retraite

**À retenir :** les principes généraux sur la responsabilité de la puissance publique garantissent à l'agent irrégulièrement évincé un droit à la réparation intégrale du préjudice effectivement subi.

Sont indemnisables les préjudices avec lesquels l'illégalité a un lien direct de causalité, compte tenu de son importance et des fautes de l'intéressé. Dans son montant, sont retenus la perte de traitement, des primes et indemnités dont l'agent avait une chance sérieuse de bénéficier, hors celles qui par leur nature, leur objet ou conditions d'attribution compensent des frais, charges ou contraintes liées à l'exercice effectif des fonctions. Sont déduites les rémunérations que l'agent a pu se procurer et les allocations ou indemnités versées du fait de son inactivité.

La simulation de la DRH montre qu'il aurait perçu 1 099 € nets. À sa réintégration, il est classé au 4e échelon d'adjoint technique de 1ère classe avec une rémunération nette de 1 248 €. La cour évalue sa rémunération moyenne à 1 174 €, et sa perte salariale d'octobre 2008 (compte tenu de la prescription quadriennale) à avril 2014 à 78 660 €. Salarié pendant son éviction, il a perçu 30 000 €, soit un préjudice salarial final de 48 650 €.

Sa situation a aussi impacté sa retraite puisqu'il a perdu 49 trimestres de cotisations auprès de la CNRACL. Son préjudice est égal à la différence entre la pension dont il aurait bénéficié avec une réintégration raisonnable et le montant de la pension réellement versé en tenant compte de l'espérance de vie retenue par l'INSEE pour des hommes de 65 ans à l'âge de son départ en retraite en 2017. L'évaluation de la caisse montre qu'il aurait perçu une pension de 1 059 € bruts au lieu des 337 € attachés au minimum garanti. Eu égard à la période de responsabilité de la commune, il peut se prévaloir de 22 trimestres perdus, soit 646 € dont sont déduits 176 € au titre de l'activité salariée qu'il a exercée de 2001 à 2010 et pour laquelle il a validé 37 trimestres, soit un préjudice de 2 524 €, auquel la cour ajoute 3 000 € de préjudice moral.

En tenant compte de sa propre responsabilité, la cour lui accorde, au titre des 75 %, une somme globale de 38 380 €.

CAA Nancy n° 17NC03087 M. A du 19 novembre 2019.

### 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](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)

# Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

## Promouvoir la communication non violente

Pour créer un climat de confiance, indispensable à la performance individuelle et collective des collaborateurs, le manager doit mettre en œuvre les principes de la communication non violente.

Le manager encourage ce type de communication en l'appliquant d'abord à lui-même puis en incitant ses collaborateurs à l'adopter.

Cas pratique : la charge de travail est jugée trop importante par un collaborateur

**La communication non violente se déroule en quatre étapes :**

- **1ère étape - l'observation** : le manager relate les faits tels qu'ils ont été observés, en toute objectivité et en les accompagnant d'illustrations.

Observation : *dépassement systématique des horaires d'au moins 1h par jour, retard pris sur les dossiers...*

- **2ème étape - les sentiments** : il ne faut pas hésiter à faire part de ses sentiments en les qualifiant comme tels (« devant cette situation je ressens ... »).

Sentiments : *perte de contrôle, perte de confiance en soi liée au retard et à la mauvaise qualité des rendus, peur de ne pas appréhender l'ensemble des risques et de ne pas les avoir anticipés (perte de prise de recul et de hauteur).*

- **3ème étape - le besoin** : exprimer clairement ses besoins dans le cadre de la situation concernée.

Besoin : *retrouver une charge de travail jugée plus raisonnable et permettant de travailler avec plus de sérénité.*

- **4ème étape - la demande** : formaliser ses attentes vis-à-vis de son interlocuteur.

Demande faite au manager : *poser un diagnostic objectif de la situation, hiérarchiser et prioriser les demandes, attribuer des moyens complémentaires...*

*Le plan d'action intégrera les solutions propres à résoudre la difficulté (au regard de la vision du collaborateur mais aussi du manager).*

Enfin, il s'agira de « co-construire » des solutions et de s'assurer de l'adhésion des parties prenantes à la communication.

## DÉCONFINEMENT : UN RETOUR PROGRESSIF SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Après le retour à deux jours sur le lieu de travail depuis le 9 juin 2021, le calendrier de reprise du travail en présentiel, transitoire et dérogatoire, se poursuit de la façon suivante :

- à compter du 1er juillet 2021 : si la situation sanitaire le permet toujours, on passera de 3 à 2 jours de télétravail par semaine ;
- à compter du 1er septembre 2021 : retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.

### Le maintien des règles sanitaires

Les règles sanitaires renforcées doivent être appliquées sur le lieu de travail, en particulier la désinfection des postes de travail et le respect des gestes barrières. Les réunions en présentiel qui, depuis le 5 février 2021, devaient être évitées et limitées à 6 personnes, sont de nouveau autorisées depuis le 9 juin 2021 avec une jauge recommandée de 4 m<sup>2</sup> par personne dans un premier temps, et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées : distanciation, gestes barrières (notamment le port du masque).

À noter : les agents publics vulnérables ne sont pas concernés par ce calendrier. Ils continuent de bénéficier des dispositions prévues par la circulaire du 10 novembre 2020.

### Appel à la vigilance du manager

Après plusieurs mois de télétravail, les chefs de service doivent exercer une vigilance renforcée à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques afin de prévenir l'apparition de risques psychosociaux (RPS). Le service de la médecine préventive peut être sollicité pour mieux préparer le retour sur le lieu de travail.

## QUE FAIRE SI UN AGENT NE RESPECTE PAS L'OBLIGATION DE PORT PERMANENT DU MASQUE ?

L'obligation de port permanent du masque dans les conditions rappelées par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail. Si un agent ne respecte pas cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail par un comportement délibéré et répété de non port du masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné.

## LE TEMPS DE PAUSE S'IMPOSE-T-IL AUSSI EN TÉLÉTRAVAIL ?

Tout salarié en télétravail a les mêmes droits qu'un salarié présent sur le site de travail. Il doit, lui aussi, bénéficier de temps de pause.

De plus, le travail intense sur écran peut engendrer des troubles tels que de la fatigue visuelle, des troubles musculosquelettiques ou du stress.

Pour prévenir l'apparition de tels troubles et celui d'hyper-connexion au travail, l'employeur doit informer le salarié sur ces risques et s'assurer que son temps quotidien de travail sur écran est périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité.

## Le temps d'habillage d'un agent public compte-t-il comme temps de travail ?

Certains agents publics doivent porter une tenue vestimentaire particulière pour exercer leurs fonctions (agents de police, personnels infirmiers, agents d'entretien, etc.).

Par ailleurs, des douches peuvent être mises à disposition pour les agents exerçant des travaux insalubres et salissants. Le temps qu'un agent public, tenu de porter un uniforme, consacre à son habillage et son déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Cela s'applique même si ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail.

## Le temps de travail est un temps soumis à l'employeur

Rappelons que le temps de travail effectif correspond aux périodes où l'agent est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Or, le temps d'habillage et de déshabillage est un temps au cours duquel l'agent se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs.

Toutefois, l'obligation de procéder à l'habillage et au déshabillage constitue une obligation liée au travail. Il en est de même du temps consacré à la douche sur le lieu de travail en cas de travaux insalubres et salissants. Ces périodes peuvent donner lieu à rémunération ou compensation si une délibération le prévoit.

## Canicule : quelles précautions prendre pour protéger vos collaborateurs ?

Travailler en période de canicule peut présenter des risques pour la santé : déshydratation, épuisement, coup de chaleur... Comment agir en tant qu'employeur ? Quelles précautions prendre ?

### Les obligations de l'employeur sur le lieu de travail

Le code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés en y intégrant les conditions de température. L'employeur est tenu de mettre en place une organisation et des moyens adaptés aux situations d'exposition aux épisodes de fortes chaleurs. Il doit notamment :

- intégrer au document unique les risques liés aux ambiances thermiques ;
- mettre gratuitement à disposition des salariés de l'eau fraîche, à proximité des lieux de travail et en quantité suffisante ;
- ventiler les locaux de travail conformément à la réglementation ;
- vérifier que les adaptations techniques (stores, aération...) sont fonctionnelles ;
- prévoir une surveillance de la température des locaux. La caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés recommande d'évacuer les locaux à partir d'une température intérieure de 34 degrés ;
- informer tous les salariés des risques, des moyens de prévention et des signes et symptômes du coup de chaleur.

### Dispositions spécifiques pour les agents qui travaillent sur le domaine public

Les dispositions spécifiques du code du travail s'appliquent aux employés travaillant en extérieur, particulièrement exposés aux risques liés aux fortes chaleurs.

L'employeur doit :

- mettre à leur disposition au moins 3 litres d'eau par jour et par personne ;
- prévoir un local, des aménagements de chantier pour protéger le personnel de la chaleur, par exemple un local climatisé à proximité ou des abris ;
- s'assurer que le port des protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles avec les fortes chaleurs.

### Une réorganisation du temps de travail est également souhaitable

Suivant les recommandations du plan canicule, l'employeur doit si possible réorganiser le temps du travail :

- aménagement des horaires de travail : début d'activité plus matinal, suppression des équipes l'après-midi...
- organisation de pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes de la journée, si possible dans une salle plus fraîche.

### Récupérer les heures non travaillées

L'activation du niveau orange ou rouge par Météo France peut se traduire par une diminution des heures de travail. La récupération des heures perdues pour cause de canicule ne peut pas avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

(Informations complémentaires sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr>)

## Managers, et si vous donniez une chance supplémentaire à vos collaborateurs de réussir !

Au sein de la fonction publique territoriale, l'entretien professionnel est obligatoire une fois par an. Cet entretien, qui repose notamment sur l'atteinte des résultats et sur la définition des objectifs à réaliser, se déroule normalement en fin d'année. Or, pour éviter de constater en fin d'année que certains objectifs n'ont pas été réalisés et placer ainsi certains collaborateurs dans une situation difficile, il peut être utile de procéder à un entretien de mi-parcours qui permettra de réorienter et redéfinir, si besoin, les objectifs.

**Conseil** : la période de pré-vacances n'est pas propice à ce type d'exercice tant chacun s'attache à solder dossiers ou travaux avant les vacances. Afin d'éviter une perte de temps, il est mieux de se concentrer essentiellement sur les collaborateurs éprouvant le plus de difficultés. Cet échange, dont l'objet est de lever les freins à l'atteinte des objectifs, devrait permettre, lors de l'entretien de fin d'année, de clôturer l'exercice sur un entretien professionnel positif !