

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 VALEUR DU POINT RÉÉVALUÉE DE 3,5 % AU 1ER JUILLET 2022

Le 28 juin, Stanislas Guerini, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a annoncé une revalorisation du point d'indice de 3,5 % lors d'une "conférence salariale" avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Son coût s'élèvera à 7,5 milliards d'euros en année pleine, soit 3,2 milliards d'euros pour l'État, 2,88 milliards pour les employeurs locaux et 1,99 milliard pour les hôpitaux.

Cet effort prendra rétroactivement effet au 1er juillet, la mesure étant adossée à une loi de finances rectificative pour permettre d'inscrire les crédits nécessaires au budget de l'État. En pratique, elle intégrera l'ensemble constitué par les deux projets de loi, sur le pouvoir d'achat et de finances rectificative, qui seront présentés en conseil des ministres dans quelques jours.

Avec cette augmentation, la plus forte depuis 37 ans, le gouvernement veut répondre à l'accélération du taux d'inflation. Elle viendra en complément des augmentations salariales liées aux avancements et promotions des agents, que le gouvernement évalue à 1,5 % pour l'année 2022, permettant au ministre de retenir une progression des rémunérations pour cette même année de 5 %. Le dernier effort financier remontait à l'année 2016, avec une revalorisation de 0,6 % en juillet et 0,6 % en janvier 2017.

Reste que cet effort, même conséquent pour les finances publiques, ne fait que lutter contre l'érosion des salaires liée à la hausse des prix, et que l'écart relatif avec le niveau du SMIC pourrait une fois encore se réduire si le gouvernement était à nouveau contraint de le réévaluer, l'indice des prix ayant augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation au 1er mai.

Par ailleurs, cette réévaluation, même en-deçà des demandes de certains syndicats (la CGT réclamant 10 % d'augmentation), ne règlera pas la question du tassement des grilles indiciaires, objet d'une négociation annoncée après les élections professionnelles du 8 décembre, dans un contexte peu favorable pour les finances publiques, compte tenu notamment de la hausse des taux d'intérêt et de leurs effets sur l'endettement de l'État.

5 JUILLET 2022

N° 1774

CHÔMAGE

Rupture conventionnelle : le différé d'indemnisation est sans incidences sur la durée du chômagep 3

VIE PRIVÉE

La généralisation de la vidéosurveillance sur le lieu de travail porte atteinte à la vie privéep 4

MANAGEMENT

Organiser la collaboration au sein de son équipep 5

CONTRACTUELS

Le reclassement des contractuels s'articule avec la liberté de pourvoir les emplois vacantsp 6

PROTECTION FONCTIONNELLE

Pas de bénéfice de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un conflit privé.....p 8

MÉDECIN DU TRAVAIL

L'employeur ne peut pas ignorer les préconisations du médecin du travail.....p 9,10

NOUVEAU : LA LETTRE QUOTIDIENNE

Les abonnés reçoivent, désormais par internet, La Lettre quotidienne : chaque matin, du mardi au vendredi, ils bénéficient de 3 informations utiles et pratiques. Service inclus dans le prix de l'abonnement réservé aux seuls abonnés.



La vitesse des véhicules agricoles conduits par les employés communaux est limitée à 40 km/h

Les employés communaux peuvent, dans le cadre de leur travail, être amenés à utiliser des véhicules agricoles, selon l'article L. 221-2 du code de la route, tel que modifié par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016. L'article 27 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a modifié l'article L. 221-2 du code de la route et permet désormais aux personnes titulaires du permis de conduire de la catégorie B - véhicules ayant un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes affectés au transport de personnes et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum ou affectés au transport de marchandises - de conduire tous les véhicules et appareils agricoles ou forestiers dont la vitesse n'excède pas 40 kilomètres par heure, ainsi que les véhicules qui peuvent y être assimilés. Les employés municipaux, détenteurs de la catégorie B du permis de conduire, sont concernés par cette disposition. S'ils ne sont pas détenteurs à minima de cette catégorie, ils ne peuvent pas conduire les véhicules précités. Ainsi, si les employés municipaux doivent conduire un des véhicules précités dont la vitesse maximale est supérieure à 40 kilomètres par heure, ils devront être titulaires d'un permis de conduire de la catégorie qui correspond au véhicule ou à l'ensemble de véhicules (C1, C1E, C, ou CE). Enfin, des concertations sont engagées avec les instances représentatives du secteur agricole pour voir dans quelles mesures ces personnels titulaires de la catégorie B du permis de conduire pourraient conduire des véhicules dont la vitesse maximale constructeur est supérieure à 40 kilomètres par heure.

Réponse à QE n° 19916 de M. Jean-Yves Roux (Alpes de Haute-Provence - RDSE) - JO Sénat du 21/04/2022 - page 2136.

UNE FORMATION RGPD DÉDIÉE AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

■ Quelle que soit leur taille, les collectivités territoriales collectent et utilisent les données d'un grand nombre de citoyens. Confrontées à une grande variété de situations, elles doivent de ce fait être particulièrement vigilantes. Pour les accompagner, la CNIL propose en ligne un nouveau module gratuit « RGPD » (règlement général de la protection des données) dédié exclusivement aux collectivités territoriales.

Une attestation de suivi par module est délivrée à tout participant ayant parcouru la totalité des contenus et répondu correctement à 80 % des questions de chaque module.

Ce Mooc est composé de vidéos, de textes, d'illustrations, de cas concrets, et propose des quiz et des évaluations. Il est réparti en 5 modules avec une durée totale de 5 h en moyenne, comprenant :

- 4 modules principaux sur les grandes notions du RGPD et les règles à appliquer dans la plupart des cas ;
- 1 module thématique pour les collectivités territoriales.

Site internet : www.cnil.fr

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES AGENTS À TEMPS PARTIEL NE SONT PAS MAJORÉES

■ Rappelons que, pour les agents à temps non complet, la rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820. Cette rémunération horaire est alors multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations n'étant pas cumulables.

Pour ce qui concerne les agents à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein. Il en résulte que l'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel, quels que soient la quotité de travail et le moment où elle est effectuée, est rémunérée au taux horaire d'un temps plein sans majoration.

La situation des agents à temps partiel et celle des agents à temps non complet ne sont donc pas identiques. Une majoration des heures supplémentaires des agents à temps partiel conduirait à rendre inique la rémunération par rapport aux agents à temps plein.

Réponse à QE n° 39678 de M. Régis Juanico - JO AN du 12/04/2022 page 2439.

RECRUTEMENT

LES MOTIVATIONS PROFESSIONNELLES DES JEUNES

■ Les jeunes adultes interrogés sur leurs critères de motivation professionnelle citent en premier lieu, un bon salaire (42 %). Après la rémunération, viennent l'ambiance de travail (36 %), le sentiment d'être utile (31 %) et l'intérêt des missions (25 %).

Source : Baromètre l'Étudiant - BVA sur la confiance dans l'avenir des 15-20 ans (2021).

AVANT DE QUALIFIER DES MANQUEMENTS DISCIPLINAIRES, IL FAUT TENIR COMPTE DU CONTEXTE PROFESSIONNEL

■ La qualité de représentant syndical ne permettant pas à un policier de manquer de respect à sa hiérarchie, à l'honorabilité de sa fonction ni de porter atteinte à l'image de la ville, le maire révoque un agent de police le 9 mai 2016 (article L. 533-1 du code général de la fonction publique), que le conseil de discipline de recours (supprimé par la loi en août 2019) ramène à 6 mois d'exclusion le 13 septembre.

Dans la constitution du dossier, l'employeur doit veiller à l'exactitude matérielle des faits, à les qualifier de fautes et à retenir une mesure proportionnée à la gravité des manquements constatés.

Dans la nuit du 14 au 15 juin 2014, le policier refuse d'intervenir lors d'une rixe entre 2 bandes de jeunes malgré l'appel à l'aide de ses collègues, et se montre violent envers un autre agent dans une fête foraine, lui occasionnant une incapacité temporaire de 3 jours. Le 15 octobre, il diffuse une lettre ouverte aux médias nationaux et locaux dénonçant les dysfonctionnements du poste de police sur un ton polémique et irrespectueux envers son supérieur. Si, dans ce courrier, il agit comme délégué syndical, il accuse son supérieur et le maire de plusieurs délits et dépasse, en cela, les limites de son mandat. Son attitude caractérise un manquement à l'obligation de respect de sa hiérarchie, l'honorabilité de ses fonctions, à l'obligation d'exécuter ses missions, méconnaît son obligation de réserve et atteint l'image de la commune, des fautes de nature à justifier une sanction.

Mais ces manquements interviennent sur une brève période alors que le policier a donné toute satisfaction depuis son recrutement en 2011. En outre, le service de police municipale connaît depuis plusieurs années de graves dysfonctionnements, objet d'un signalement au médecin du travail le 30 septembre 2014 en raison d'un risque psychosocial et de cas de souffrance au travail dont certains ont nécessité une prise en charge médicale et un arrêt. Le policier lui-même est arrêté le 11 août 2014 par son généraliste qui le considère victime d'une souffrance psychologique au travail, de troubles anxieux, de l'humeur et du sommeil, réactionnels à des tensions professionnelles.

Le juge annule même le refus du maire de reconnaître cet arrêt comme imputable au service.

Dans ces conditions, le prononcé d'une révocation est bien entaché d'une erreur d'appréciation.

CAA Marseille n° 18MA05365 commune de Palavas-les-Flots du 13 avril 2021.

Le conseil du manager : contrôler l'exécution des tâches

Le contrôle représente l'une des fonctions les plus importantes du manager. Or, le contrôle d'exécution des tâches est un sujet sensible et peut être vécu par les collaborateurs comme une forme de harcèlement. Pourtant, dans toute organisation, le contrôle permet de vérifier que les consignes sont respectées et les objectifs atteints.

Contrôler le travail mais rester bienveillant

Contrôler c'est d'abord s'intéresser au travail de ses collaborateurs. Le contrôle doit permettre de mieux les connaître, d'adapter son management, de construire une véritable relation de confiance.

Il permet également de proposer des actions correctives lorsque des dysfonctionnements sont constatés, qui aideront le collaborateur à mieux remplir ses obligations. Ainsi, le contrôle doit être perçu par le collaborateur comme une forme de reconnaissance et non comme du harcèlement.

Rupture conventionnelle : le différé d'indemnisation est sans incidences sur la durée du chômage

L'agent public bénéficiaire d'une rupture conventionnelle jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires (loi n° 2019-828 du 6 août 2019), ou à titre permanent pour les contractuels (article L. 552-1 du code général de la fonction publique), a droit au chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE) selon les règles de droit commun (article L. 557-1 du code).

La seule incidence de la rupture est le décalage du versement de l'ARE, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) étant prise en compte dans le calcul d'un différé d'indemnisation spécifique. Si l'indemnisation débute avec le terme du contrat, elle est reportée en cas d'indemnités de rupture du contrat supérieures au montant minimum légal, outre un délai d'attente de 7 jours (et, le cas échéant, un différé lié à une indemnité de congés payés).

À retenir : le différé d'indemnisation (plafonné à 150 jours calendaires) issu de la convention chômage du 14 avril 2017 (art. 21 du règlement général) se calcule ainsi : (montant de l'indemnité de rupture versée - montant minimal du décret n° 2019-1593 du 31/12/2019) / 95,8 (au 1er/01/2020).

Si d'autres sommes sont versées lors de la rupture, elles sont incluses dans le calcul. L'existence de ce différé tient à la nature même de l'ARE qui constitue un revenu de remplacement, et non un complément de revenu en cas de privation d'emploi. Tous les demandeurs d'emploi bénéficient ainsi d'un traitement équitable, neutralisant l'impact de possibles négociations d'indemnités de rupture.

L'application du différé d'indemnisation entraîne ainsi un décalage dans le temps du versement de l'ARE mais reste sans influence sur la durée pendant laquelle l'agent perçoit des allocations de chômage. QE n° 32941 JO AN du 2 mars 2021.

UNE DEMANDE DE MISE EN RETRAIT EST UNE DÉCHARGE DE FONCTIONS

■ Le 5 décembre 2016, le maire invite l'attaché principal détaché comme DGS à se mettre en retrait de l'administration communale « compte tenu du climat actuel et dans l'attente d'une formalisation de la procédure ». Il l'invite à restituer véhicule, ordinateur, téléphone, tablette numérique, clés...

La décharge de fonctions est organisée par la loi : entretien avec l'employeur, information de l'assemblée délibérante, du CNFPT ou du centre de gestion, effet le 1^{er} jour du 3^e mois suivant l'information de l'assemblée (article L. 544-1 du code général de la fonction publique).

Le courrier du 5 décembre constitue sans ambiguïté une décision de décharge, même si le maire indique au DGS qu'il va « vraisemblablement » mettre fin au détachement. De fait, il se trouve en marge des services, privés d'outils de travail, preuve de la volonté du maire de cesser toute collaboration.

Prononcée sans respect de la procédure (formellement

mise en œuvre les 23 et 30 décembre), la mesure est irrégulière, même si, ultérieurement, le maire décide, dans une nouvelle décision, que la décharge de fonction ne prendra effet que le 1^{er} mars 2017.

Le fonctionnaire déchargé peut demander à la collectivité où il travaillait soit à être reclassé (en surnombre et pris en charge le cas échéant), soit à être directement pris en charge, soit à bénéficier d'une indemnité de licenciement ou de droit d'un congé spécial s'il en réunit les conditions (article L. 544-4 du code).

À retenir : avec le code, ce congé spécial entraîne la mise à la retraite à la fin du mois au cours duquel l'agent réunit les conditions d'une pension à taux plein (justifie de la totalité des trimestres d'assurance requis) (article L. 544-13). Antérieurement, cette solution s'imposait si le congé était sollicité pendant la prise en charge.

CAA Bordeaux n° 19BX00968 Commune de l'Étang-Salé du 22 février 2021.

P R O T E C T I O N D E L A V I E P R I V É E

LA GÉNÉRALISATION DE LA VIDÉOSURVEILLANCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL PORTE ATTEINTE À LA VIE PRIVÉE

■ Même sur leur lieu de travail, les salariés ont droit au respect de leur vie privée. C'est ce que confirme la Cour de cassation au sujet du cuisinier d'une pizzeria que son employeur licencie pour manquements graves aux règles d'hygiène, aux horaires et absences injustifiées.

Constatant l'absence de changement de comportement malgré de nombreux rappels à l'ordre, l'employeur met en place une vidéosurveillance et un registre de pointage de ses heures de travail.

Le cuisinier conteste l'usage de ce système pour prouver ses manquements dans une cuisine où il travaille seul.

L'employeur indique que l'agent a été informé du système de vidéosurveillance, de sa finalité, et que l'absence d'information sur le destinataire des images et les modalités d'exercice du droit d'accès dont il dispose ne rendait pas inopposables les enregistrements.

Mais l'installation d'une caméra dans une cuisine où l'agent est seul porte une atteinte disproportionnée au respect de sa vie privée, eu égard au but poursuivi, et ces pratiques méconnaissent à la fois le code du travail qui n'admet de restrictions aux libertés individuelles et collectives que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (article L. 1121-1 du code), et la loi informatique et libertés (n° 78-17 du 6 janvier 1978) dont l'article 4 n'admet un traitement sur des données à caractère personnel que si elles sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leur traitement ultérieur.

La Cour de cassation sanctionne ainsi une pratique mana-

gériale dans laquelle la vidéosurveillance sert de preuve à l'employeur contre le salarié et dont le caractère continu était nécessairement disproportionné.

Cette décision n'est pas éloignée de la position du Conseil d'État qui a, pour des raisons similaires de proportionnalité, et sur la base des mêmes textes, estimé que l'utilisation par l'employeur d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail de ses salariés n'était pas licite sauf si ce contrôle ne pouvait être fait par un autre moyen (CE n° 406776 Société Odéolis du 15/12/2017).

Il est donc vraisemblable que cette décision sur la vidéosurveillance puisse intéresser les employeurs locaux.

Cour Cass. pourvoi n° 19-13.856 du 23 juin 2021.

Le conseil du manager : quelques conseils pour se faire respecter

- Soyez exemplaire : faites ce que vous exigez de vos collaborateurs ;
- imposez vos limites : faites savoir jusqu'où vous pouvez accepter certains comportements ;
- soyez gentil mais pas tout le temps : un excès d'amabilité en toute occasion peut révéler une faiblesse ;
- gardez votre dignité : maîtrisez vos émotions ;
- parlez de manière audible : faites vous entendre clairement mais sans crier ;
- ne vous plaignez pas, être négatif n'est pas rassembleur ;
- ne doutez pas de vous et gardez confiance ;
- ne faites jamais de concession sur vos valeurs ;
- apprenez à dire non.

ORGANISER LA COLLABORATION AU SEIN DE SON ÉQUIPE

■ Le manager doit assurer la cohésion de l'équipe pour plus d'efficacité.

Si les objectifs sont les mêmes pour l'ensemble des collaborateurs, les personnalités diffèrent et peuvent engendrer des tensions. C'est là que le rôle « fédérateur » du manager intervient. Il se doit de favoriser un environnement sain et propice à la bonne entente entre les collaborateurs, en érigeant les relations professionnelles comme une des valeurs essentielles de son mode de management.

Une collaboration d'équipe efficace repose sur un ensemble de valeurs

• Convaincre votre équipe que la collaboration est une valeur fondamentale

Prenez le temps d'expliquer à quel point la collaboration est cruciale dans une équipe en démontrant que le travail n'est pas une compétition individuelle ou la seule addition de performances individuelles.

• Apprenez à communiquer

Une communication claire est essentielle. Même si votre équipe n'est pas toujours d'accord sur tout, chacun doit pouvoir exprimer clairement ses opinions, idées et priorités afin d'éviter tout conflit ou malentendu inutile.

• Définissez un plan de communication

L'une des meilleures solutions pour bien collaborer consiste à définir un cadre et des outils de communication.

Réunissez votre équipe pour élaborer et définir un plan de communication en commun, en précisant :

- les éléments à communiquer par e-mail ;
- les messages à envoyer par système de messagerie directe ;
- les heures et jours de réunion à privilégier ;
- les règles de communication et de discussion à établir en équipe pour créer un environnement inclusif ;
- enfin, vous devez aussi déterminer quand ne pas communiquer. Encouragez les employés à se mettre en mode « Ne pas déranger » si nécessaire.

• Faire confiance

Les membres de votre équipe doivent se sentir à l'aise si vous souhaitez qu'ils apportent leurs idées et compétences au groupe.

• Invitez vos collaborateurs à créer ensemble

La collaboration d'équipe repose sur ce principe fondamental : les équipes travaillent mieux ensemble que chaque employé séparément. L'un des meilleurs moyens d'encourager la collaboration est donc d'inviter les équipes à la co-création. Plutôt que de vous contenter

d'expliquer aux membres d'équipe qu'ils doivent collaborer sur un projet, organisez des sessions de brainstorming et ouvrez la porte à la discussion, mais aussi aux différences d'opinion. Qui dit co-créer dit faire émerger une idée ensemble et non s'attaquer séparément à un objectif.

Vous n'êtes pas non plus obligé de vous voir en personne pour collaborer. Organiser des sessions de brainstorming en différé présente d'ailleurs de très nombreux atouts. Pour travailler ensemble en équipe virtuelle, vous pouvez collaborer sur un même fichier Google Doc par exemple.

• Laissez le temps à votre équipe de créer des liens

Des rassemblements hors du cadre du travail permettent non seulement de relâcher la pression, mais aussi de faire connaissance. Quelles sont les passions de ses collègues ? D'où vient votre responsable et en quoi ses origines ont-elles influencé son expérience ? Dans quel domaine votre nouveau collègue travaillait-il avant de vous rejoindre ? Il s'agit de susciter une meilleure connaissance de l'autre et de favoriser des liens plus étroits.

• Mettez en valeur le travail d'équipe réussi

Tout travail d'équipe réussi mérite de la reconnaissance. Lorsque deux membres d'équipe collaborent à concrétiser une nouvelle idée ou mener à bien une initiative délicate, prenez le temps de les féliciter.

Demandez aux membres de l'équipe de partager leurs impressions quant à leur expérience : quels ont été les points positifs ? Comment ont-ils collaboré à l'achèvement de leur objectif ? Non seulement c'est le moment pour eux d'être reconnu par leurs pairs, mais leur travail peut servir d'exemple aux autres.

• Fixer des objectifs en commun

Les objectifs sont souvent définis selon une approche « descendante ». C'est la direction qui fixe les objectifs. Cette méthode peut certes aider votre équipe à parvenir à un but commun, mais elle ne lui donne pas l'opportunité de collaborer et d'innover sur les moyens d'atteindre les objectifs.

Définissez des objectifs hybrides : vous arrêtez l'objectif principal, tandis que les membres de l'équipe sont associés pour déterminer les jalons pour l'atteindre.

• Utiliser des outils partagés

Favoriser la collaboration et avancer ensemble en proposant des outils d'informations partagés et utilisés par tous. Grâce à cette source unique de référence, toutes les activités de vos équipes sont « publiques » : planification des tâches, état d'avancement, difficultés rencontrées, etc.

L'ATTRIBUTION DE PRIMES SELON LA MANIÈRE DE SERVIR NE REQUIERT PAS D'ACCÈS AU DOSSIER

■ Un agent de l'Observatoire de Paris estime qu'avant de diminuer sa prime de participation à la recherche (liée à sa contribution), le président devait l'inviter à consulter son dossier.

À retenir : le régime indemnitaire, bordé par les textes de l'État applicables aux fonctionnaires dont les corps sont reconnus équivalents aux cadres d'emplois, laisse une grande latitude aux assemblées et employeurs. Les premières fixent la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes dans les limites de l'État, l'employeur déterminant le taux des agents (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Si cet encadrement du pouvoir des assemblées interdit d'instituer un régime plus favorable qu'à l'État, ces dernières ne sont pas tenues d'accorder des régimes indemnitaires identiques, permettant l'institution de conditions plus restrictives (par exemple CE n° 312506 du 7/06/2010).

Pour le Conseil d'État, en cassation, aucun texte ni principe ne permet de considérer qu'un agent susceptible de bénéficier d'une prime tenant compte de sa manière de servir doit être mis à même de présenter ses observations préalablement à la décision de l'em-

ployeur (article 65 de la loi du 22 avril 1905). En l'absence de droit à en bénéficier, même prise en considération de sa personne, la décision n'appelle pas le respect des droits de la défense.

Avec la généralisation du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014), le pouvoir des assemblées locales est encadré par 2 textes.

Le décret lui-même, dont le Conseil constitutionnel a précisé qu'il obligeait les employeurs à instituer les 2 parts qui le constituent, l'IFSE (indemnité forfaitaire de sujétions et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel) (décision n° 2018-727 QPC du 13 juillet 2018). Le texte ensuite qui, à l'État, organise le maintien des primes en cas de maladie et le lie au maintien du plein ou du demi-traitement, les dispositions de modulation fonction des résultats et de la manière de servir demeurant applicables (décret n° 2010-997 du 26 août 2010), l'employeur ne pouvant valoriser une part du CIA en fonction de l'assiduité, sauf à créer une prime dont ne bénéficient pas les agents de l'État (CAA Versailles n° 18VE04033 Préfet du Val d'Oise du 31 août 2020).

CE n° 427231 M. B du 1er juillet 2020.

CONTRACTUELS

LE RECLASSEMENT DES CONTRACTUELS S'ARTICULE AVEC LA LIBERTÉ DE POURVOIR LES EMPLOIS VACANTS

■ Un ingénieur en chef en CDI conteste le refus du président de la communauté d'agglomération de le réintégrer le 1er août 2013, dans son poste ou sur un emploi similaire, après un congé pour convenances personnelles d'une année qu'il a souhaité écourter d'un mois, et son licenciement le 19 novembre 2014, après un maintien en congé sans traitement pour défaut de poste vacant.

Un principe général du droit aujourd'hui repris par le décret sur les contractuels (n° 88-145 du 15 février 1988) impose à l'employeur, en cas de disparition du besoin ou de suppression de l'emploi qui a justifié l'embauche de l'agent, de chercher à le reclasser dans un autre emploi que la loi autorise à pourvoir par un contractuel, avant de le licencier. Il doit avoir été recruté sur un emploi permanent, dans le cadre de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, donc sur un CDD éligible à un CDI, ou en être bénéficiaire. Le reclassement s'effectue sur un emploi de même catégorie ou inférieure, avec son accord. L'offre de l'employeur est écrite, précise et compatible avec ses compétences professionnelles (article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Dans ce mécanisme, identique au reclassement pour inaptitude physique, si l'agent est en CDI, il en conserve le

bénéfice au titre des droits créés par son engagement, sans que les dispositions sur le recrutement des contractuels imposant 6 ans de CDD y fassent obstacle (CE n° 387373 Mme B du 13 juin 2016).

En cassation, le Conseil d'État rappelle que cette garantie, qui s'étend aux agents qui n'ont pas pu être réemployés après un congé pour convenances personnelles (voir aussi l'article 33 du décret), doit s'articuler avec la liberté de gestion de l'employeur, qui n'est jamais tenu de pourvoir un emploi vacant. Il convient donc d'exclure des emplois susceptibles d'être proposés à l'agent au titre de cette garantie, ceux dont la collectivité établit qu'elle n'entendait pas les pourvoir.

Dans l'affaire, la cour reproche au président de n'avoir pas démontré que les emplois vacants apparaissant au tableau des emplois permanents n'auraient pas permis de reclasser l'agent, eu égard à leurs caractéristiques et aux nécessités du service.

Mais, en s'abstenant de rechercher si, comme l'affirme l'employeur, il n'entendait pas pourvoir les emplois devenus vacants, la cour a commis une erreur de droit.

CE n° 422864 Métropole Toulon Provence Méditerranée du 25 juin 2020.

LE GOUVERNEMENT DONNE DES PERSPECTIVES SALARIALES

■ Dans une note du 29 juin, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) rappelle la volonté du gouvernement de compenser un niveau inédit de l'inflation par une augmentation du point d'indice, et de rénover en profondeur les rémunérations et parcours professionnels des agents publics.

Concernant le point d'indice, et pour 2022, il évalue les hausses annuelles moyennes de l'État à 1,5 % compte tenu des avancements (échelon et grade), des promotions internes et des concours. S'y ajoute, pour certains, 1,5 % de mesures ciblées en faveur des bas salaires (indice minimum de traitement, amélioration des grilles et octroi d'un an de bonification en catégorie C), ou de filières (sanitaire et médico-sociale).

L'annonce d'une augmentation du point d'indice de 3,5 % en une fois le 1^{er} juillet (voir page 1) représente un fort enjeu financier. Le gouvernement évalue cette plus forte augmentation depuis 1985 à 7,5 milliards d'euros, 3,2 milliards pour l'État, 2,88 milliards pour les employeurs locaux (25 à 30 000 € pour une commune de 3 400 habitants et 20 agents, 400 000 € pour une commune de 15 000 habitants et 500 agents, 7 millions pour une commune de 5 300 agents comme Rennes) et 1,99 milliard pour les hôpitaux. Mais 700 000 agents seraient 3,7 % au-dessus du SMIC.

À noter : les simulations annoncent un gain de 57,30 € mensuels (687 € annuels) pour une secrétaire de mairie avec 15 ans d'ancienneté, 68,5 € mensuels (822 € annuels) pour une gardienne de la paix de même ancienneté. Un adjoint administratif de 2^e classe dont c'est le premier poste gagnera 45,30 € mensuels (543 € annuels), un rédacteur avec 22 ans 58,10 € mensuels (697,16 € annuels).

S'y ajoutent 3 mesures complémentaires d'équité, avec la reconduction, en 2022, de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), qui compense sur une période de référence de 4 ans la perte de pouvoir d'achat des agents liée au niveau d'inflation. Elle est versée aux fonctionnaires et contractuels dont le traitement indiciaire a évolué moins vite que l'indice des prix en cumul sur 4 ans, en comparant, sur cette période de référence, le traitement indiciaire brut avec l'indice des prix.

En second lieu, le début de carrière de la catégorie B (qui se trouvait en réalité au niveau du SMIC) sera amélioré, avec une réduction à un an du passage des 1^{er} au 4^e échelons, assorti d'une revalorisation indiciaire (indice majoré entre 356 et 363). Dans le 2^e grade, le premier échelon sera supprimé, le passage aux 2^e et 3^e échelons étant réduit à une année, avec l'octroi d'un point d'indice au 3^e échelon.

Enfin, le gouvernement entend généraliser le forfait mobilité durable qui favorise les modes de transport réduisant l'empreinte carbone autour du vélo et du covoiturage, sur

les déplacements domicile-travail. Il sera cumulable, à la rentrée, avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun et élargi aux agents effectuant moins de 100 déplacements annuels avec ces modes alternatifs. Pour lui-même, l'État revalorisera la participation aux frais de restauration de près de 7 % et repoussera l'indice plafond de l'indice majoré, de 480 à 534.

Une réforme des rémunérations et des parcours professionnels

L'augmentation du point entrera en vigueur le 1^{er} juillet, et seront publiés le même mois les décrets sur la GIPA (pour une mise en paiement fin 2022, début 2023) et la catégorie B de l'État. Son extension aux employeurs locaux et hospitaliers interviendra en septembre ou octobre. En août-septembre, sera publiée l'extension du forfait de mobilité durable (pour une entrée en vigueur en 2023), l'augmentation de la participation de l'État à la restauration prenant effet le 1^{er} septembre.

Au-delà, le gouvernement annonce une refondation du système de rémunération et des parcours de carrière pour en renforcer l'attractivité et la dynamique autour d'orientations visant une meilleure reconnaissance et valorisation des filières professionnelles, des métiers et des responsabilités, de l'engagement individuel et collectif. Dans un souci de dialogue, des travaux de concertation seront lancés dès le mois de septembre, et les négociations proprement dites seront engagées après les élections professionnelles.

De fait, l'augmentation du point ne règle pas la question du tassement des grilles entre les 3 catégories A, B et C et au sein de chacune d'elles, fruit notamment d'une réévaluation des diplômes. Avec la pandémie, le gouvernement a aussi fait le choix d'une revalorisation catégorielle forte du secteur médico-social mêlant refonte des grilles et complément de traitement, et le ministre de l'Éducation vient à son tour d'annoncer 2 000 € nets pour tous les jeunes enseignants en 2023.

La restructuration butera à n'en pas douter sur les réticences du ministre de l'Économie estimant, le 27 juin, que les finances publiques en France avaient atteint leur « cote d'alerte » avec la hausse des taux d'intérêt et leur impact sur l'endettement de l'État.

Une réévaluation générale des grilles paraît donc difficile. Mais est-elle même souhaitable ? A niveau équivalent, le travail d'une infirmière en milieu hospitalier n'est pas identique à celui exercé en mairie. Et les employeurs ne pourraient-ils pas disposer d'une marge salariale leur permettant de valoriser les métiers ou fonctions pour lesquels ils peinent à recruter localement ? Une meilleure attractivité de la fonction publique nécessiterait de sortir d'une approche uniforme et de faire confiance aux employeurs dans une gestion responsable de leurs agents.

PAS DE BÉNÉFICE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE DANS LE CADRE D'UN CONFLIT PRIVÉ

■ Un adjoint technique principal de 2e classe, agent d'exploitation des installations sportives, placé sous le régime de la curatelle renforcée par un jugement du tribunal judiciaire du 11 août 2016, et sous assistance d'une « association tutélaire des majeurs protégés », réclame la protection fonctionnelle pour ce qu'il qualifie de harcèlement et violences de collègues. Le maire rejette sa demande le 1er août 2016.

À noter : la personne sous curatelle ne peut, sans l'assistance du curateur, réaliser d'actes qui nécessiteraient une autorisation du juge ou du conseil de famille dans le cadre d'une tutelle, le juge pouvant élargir ou restreindre les actes qu'elle peut réaliser (articles 467 et 471 du code civil). Le rejet du maire ne constitue pas une décision concernant l'administration des biens de l'agent nécessitant l'intervention de la personne chargée d'une mesure de protection. Dès lors, la demande de protection ne constitue pas un acte de la vie civile au sens du code civil, nécessitant une intervention du curateur.

Par ailleurs, il revient au maire, en qualité de chef des services municipaux, et non au conseil municipal de statuer sur une demande de protection fonctionnelle (article L. 2122-18 du CGCT). En effet, il doit protéger ses agents, notamment contre les violences, voies de fait, injures et harcèlement, et réparer le préjudice qui a pu en résulter (article L. 134-4 du code général de la fonction publique). Le code condamne en particulier les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et dignité de l'agent, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 133-2).

Son établissement repose sur un renversement de la charge de la preuve, l'agent qui s'en estime victime devant présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères, le juge se déterminant au vu des échanges, en tenant compte des comportements respectifs de la victime déclarée et de l'auteur présumé. Cependant, la nature même du harcèlement exclut, s'il est établi, de tenir compte du comportement de la vic-

time dont le préjudice doit intégralement être réparé (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011).

Une exclusion consécutive à un conflit d'ordre privé

L'adjoint technique se déclare victime d'insultes en raison de son handicap physique, de dénigrements et de reproches incessants, et d'une mise à l'écart de la part de certains collègues. A la suite de sa demande, la commune diligente une enquête conduite par le DRH et son adjointe, qui permet d'auditionner, en avril 2016, 10 agents ayant des relations de travail avec l'intéressé. Elles font apparaître un conflit privé avec l'un d'eux, qui a conduit au prononcé d'une sanction contre lui, 2 mois avant sa demande de protection. Les personnes interrogées déclarent n'avoir pas été témoins de situations d'humiliations régulières, l'agent lui-même ne donne pas suite aux convocations dans le cadre de l'enquête et ne fournit aucun témoignage ni pièce susceptible d'établir les faits de harcèlement qu'il déclare. Si un certificat médical du 8 mars 2016 relève des troubles psychologiques en interaction avec des problèmes professionnels graves qui le rendent particulièrement vulnérable à un état d'angoisse et un sentiment d'humiliation ou des difficultés relationnelles, il n'est pas de nature à remettre en cause les conclusions de l'enquête administrative.

L'employeur décide néanmoins une réorganisation pour éviter à l'adjoint toute activité conjointe avec le collègue avec lequel il est en conflit. Dans de telles conditions, rien ne permet d'établir l'existence d'un harcèlement et le refus de la protection est justifié.

Rappel : cette décision rappelle à propos que le bénéfice de la protection fonctionnelle est strictement lié à une atteinte de l'agent à raison des fonctions qu'il exerce, ce qui en exclut le bénéfice dans le cadre d'un conflit privé (article L. 134-1 du code). Mais, dans le cadre professionnel, il s'étend à ses proches (conjoint, concubin, partenaire d'un PACS, enfants et ascendants), eux-mêmes victimes d'atteintes à l'intégrité de leur personne du fait des fonctions de l'agent (article L. 134-7 du code).

CAA Nantes n° 19NT04337 M. C du 29 juin 2021.

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 : elyne.brochand@editionssorman.com

L'employeur ne peut pas ignorer les préconisations du médecin du travail

Les employeurs territoriaux sont tenus, en matière d'hygiène et de sécurité, à l'application du code du travail, hormis pour la médecine de prévention, qui relève d'un texte spécifique, même si des réformes successives attestent d'un rapprochement des législations (article L. 811-1 du code général de la fonction publique et L. 4111-1 à L. 4541-1 du code du travail).

La recherche de la responsabilité pour faute de l'employeur

■ Le président du syndicat mixte affecte un adjoint technique de 2^e classe, antérieurement chauffeur ripeur, à la collecte manuelle des ordures ménagères le 5 octobre 2015. Le jour même de sa prise de fonction, il est victime d'un accident en soulevant une poubelle, qui lui occasionne une douleur dans le dos avec « de l'électricité dans la jambe ». Cet accident le place en arrêt jusqu'au 19 avril 2017 et, après une expertise médicale dont le rapport est déposé le 6 juillet, il réclame 7 585 € de réparation de ses préjudices, que le tribunal limite à 1 330 € au titre des troubles dans ses conditions d'existence causés par un déficit fonctionnel temporaire de 15 %, et des souffrances endurées.

Il entend néanmoins engager la responsabilité pour faute de son employeur qui l'a affecté sur un poste incompatible avec les restrictions émises par le médecin du travail, quant à sa participation à la collecte manuelle des déchets, et qui figure sur la fiche de visite médicale périodique du 15 juin 2011. Si cette restriction n'est pas reprise dans la fiche de mai 2012, pour l'agent, cela ne signifie pas qu'elle ait été levée par les mentions de l'infirmier du service de médecine dans son attestation de suivi.

Compte tenu du faible montant octroyé, la cour transmet le dossier au Conseil d'État (articles R. 222-14 et R. 811-1 du code de justice administrative).

Une organisation du service autour du médecin

Les employeurs doivent veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents sous leur autorité (article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985), mais ils disposent, comme le rappelle la rapporteure publique, d'une certaine latitude dans l'organisation du service de médecine de prévention.

En effet, s'ils doivent en disposer, ils peuvent créer leur propre service de prévention, ou adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises ou assimilé (dans le cadre d'une convention sur avis du comité social territorial), à un service commun à plusieurs employeurs publics ou au service du centre de gestion (article L. 812-3 du code général de la fonction publique). Il peut aussi s'agir d'un service de santé au travail en agriculture ou d'un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine (dans le cadre d'une convention).

À retenir : dans des locaux dotés des matériels et équipements adéquats, le service repose sur une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail qui peut être assisté de personnels infirmiers et, le cas échéant, d'un secrétariat médico-social. Le service peut accueillir des collaborateurs médecins (s'engageant à suivre une formation pour être qualifiés en médecine du travail) ou des internes (article 11 du décret). Aux côtés du médecin, des infirmiers et du secrétariat, le service peut faire appel à des professionnels en santé au travail ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines.

Cette organisation, qui repose sur la pluridisciplinarité et la complémentarité des intervenants autour du médecin, doit notamment permettre de répondre aux difficultés de recrutement des praticiens (connues depuis de nombreuses années) et à l'émergence de nouveaux risques.

Cependant, le rôle de l'infirmier n'est pas clairement défini si ce n'est qu'il « assiste » le médecin et doit, outre son titre d'exercice, suivre dans l'année de son embauche, une formation dans le programme qui est encore à fixer par arrêté (article 13 du décret).

L'infirmier ne peut pas se substituer au médecin

S'en déduit logiquement une compétence exclusive du médecin du travail dans l'exercice de ses missions, aucune disposition de texte permettant de penser qu'un infirmier pourrait le remplacer ou se substituer à lui.

D'ailleurs, l'article 24 du décret précise que le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou la santé des agents. Il peut aussi proposer des aménagements temporaires pour les femmes enceintes, venant d'accoucher, ou allaitantes.

À retenir : l'employeur n'est sans doute pas lié par l'avis du médecin du travail, mais s'il décide de ne pas le suivre, il doit motiver par écrit sa décision et en informer la formation spécialisée en hygiène et sécurité ou, à défaut, le comité social territorial.

On ne saurait admettre, en l'absence de dispositions expresses en ce sens, qu'un infirmier de prévention puisse

(suite p. 10)

(suite de la p. 9)

exercer une mission en principe dévolue à un médecin, le code de la santé définissant la profession d'infirmier comme celle exercée par « toute personne qui donne habituellement des soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou en application du rôle propre qui lui est dévolu » (article L. 4311-1 du code).

D'ailleurs, comme à l'Etat (décret n° 82-453 du 28 mai 1982), la fonction publique hospitalière relevant directement des dispositions du code du travail, le médecin fixe les objectifs et les modalités de fonctionnement du service de médecine dans un protocole formalisé, donc écrit, applicable aux collaborateurs médecins, comme aux infirmiers et, plus généralement, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, sachant que les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé sont exercées dans la limite des compétences prévues pour ces professionnels.

Une convergence avec le code du travail

La rapporteure rappelle le mouvement de convergence des dispositions du secteur public avec le code du travail, plus explicite sur le rôle du médecin. Si ce dernier, comme un chef d'orchestre, peut s'appuyer en particulier sur le personnel infirmier auquel il peut confier certaines activités, c'est sous sa propre responsabilité, dans le cadre des protocoles écrits qu'il élabore et dans la limite de leurs compétences respectives. Ainsi, l'appréciation de l'aptitude médicale du salarié ou de l'adéquation entre son poste et sa santé reste de son seul ressort. Le code lui confère ainsi le suivi individuel de l'état de santé du salarié (article L. 4624-1), la réalisation de l'examen médical pour tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, sa sécurité, celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans son environnement immédiat (L. 4624-2), et il réalise la visite médicale de mi-carrière organisée l'année civile des 45 ans du salarié. Sur un plan fonctionnel, le code le charge personnellement de l'ensemble de ces fonctions qu'il peut confier aux collaborateurs médecins et internes. Quant aux infirmiers, il ne peut leur confier que la réalisation des visites et examens, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement, et il est le seul à pouvoir formuler des avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments médicaux. Si l'infirmier peut réaliser un entretien ou participer à des actions en milieu de travail et d'information collective, c'est en accord avec le médecin, sous sa responsabilité et dans le respect des règles de cette profession (articles R. 4623-24 et 31).

L'obligation de prise en compte des préconisations médicales

Comme lui propose la rapporteure, le Conseil d'État juge qu'il appartient aux employeurs, qui ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de

leurs agents, d'assurer, sauf à commettre une faute de service, la bonne exécution des textes législatifs et réglementaires applicables aux employeurs territoriaux. À ce titre, il leur incombe notamment de prendre en compte les propositions d'aménagement de poste ou de conditions d'exercice des fonctions justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents, que les médecins du travail sont seuls habilités à émettre.

Or, la « fiche médicale » périodique rendue à l'agent le 19 mai 2012 ne constitue pas une fiche de suivi renseignée par le médecin, mais une attestation de suivi infirmier, comme l'a d'ailleurs coché ce dernier, et elle se limite à conseiller le port de protections auditives et à vérifier la mise à jour de certaines vaccinations, sans remettre en cause les préconisations de 2011.

Le tribunal ne pouvait donc pas considérer que le service de médecine préventive admettait la possibilité d'une affectation à un poste de collecte manuelle des déchets, l'attestation de suivi infirmier n'étant pas revenue sur les propositions d'aménagement de poste ou de conditions d'exercice des fonctions du médecin.

Un engagement de la responsabilité en cas d'accident

Le suivi infirmier médical ne se confond donc pas avec une préconisation d'aménagement de poste du médecin du travail, et l'employeur ne peut pas considérer qu'il revient aux services ou encadrants d'apprécier l'utilité de l'avis formulé, au regard de leurs propres contraintes. La possibilité de s'en écarter en le justifiant doit donc être mise en œuvre avec prudence, au regard de l'obligation de protection de l'agent.

La décision s'inscrit aussi dans la jurisprudence qui permet d'engager la responsabilité de l'employeur au-delà de la réparation forfaitaire normalement applicable en matière d'accident ou maladie. En effet, si les dispositions sur l'allocation temporaire et la rente viagère d'invalidité déterminent forfaitairement la réparation à laquelle un fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle peut prétendre au titre de l'atteinte à son intégrité physique (conséquence de l'obligation pour l'employeur de garantir ses agents contre les risques professionnels encourus), elles n'interdisent pas une indemnisation complémentaire réparant les souffrances physiques ou morales endurées, les préjudices esthétiques ou d'agrément, même en l'absence de faute de l'employeur, s'ils sont distincts de l'atteinte à son intégrité physique, ni une action de droit commun réparant l'intégralité du dommage lorsque la maladie ou l'accident est imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité (ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombe) (CE Ass. n° 211106 Mme YX du 4 juillet 2003).

CE n° 438121 M. A du 12 mai 2022 et concl.