

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

PANDÉMIE : LES NOUVELLES RECOMMANDATIONS DU MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR LES AGENTS SUR SITE

Suite à l'émergence des variants anglais, sud-africains et brésiliens de la Covid-19, et aux recommandations des instances sanitaires, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a actualisé ses directives (regroupées dans sa « foire aux questions (FAQ) sur les mesures relatives à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie dans la fonction publique »), le 28 janvier dernier.

Elles s'attachent spécifiquement à l'environnement des agents travaillant sur site, aux équipements de protection et aux mesures barrières.

Si le port obligatoire du masque, toujours à la charge de l'employeur, est logiquement maintenu, le gouvernement souhaite qu'il soit systématiquement de catégorie 1 s'il est en tissu, conformément aux préconisations du Haut Conseil de santé publique (HCSP) du 14 janvier, c'est-à-dire à même d'assurer une filtration d'au moins 90 % des particules de 3 microns (catégorie UNS 1), soit un niveau de protection proche, voire supérieur, à celui proposé par des masques chirurgicaux (source AFNOR).

Les experts de ce Haut Conseil recommandent en effet de les substituer aux masques de catégorie 2 (d'une capacité filtrante d'au moins 70 %), et surtout aux masques de fabrication artisanale, jugés insuffisamment efficaces contre les nouveaux variants du coronavirus.

La DGAFP souhaite également que soit désormais respectée une distance de 2 mètres entre les personnes si le port du masque est impossible (au lieu d'un mètre antérieurement), reprenant les dispositions d'un décret du 28 janvier.

Ces nouvelles règles concernent particulièrement la restauration collective. Renvoyant sur ce point au protocole d'organisation et de fonctionnement des restaurants d'entreprise élaboré par le ministère du Travail, la DGAFP recommande une réorganisation des espaces, l'adaptation des plages horaires, le respect d'une jauge maximale d'une personne pour 8 m² (au lieu de 4), l'adaptation des plans de circulation, le port du masque lors des déplacements dans le restaurant, la limitation à 4 personnes par table, l'aération des espaces clos...

Source Acteurs publics

2 FÉVRIER 2021
N° 1706

ACTUALITÉ

La pérennisation de l'usage des revolvers chambrés 357 magnum
.....page 2

L'employeur n'a pas à motiver un refus d'avancementpages 3

CASIER JUDICIAIRE

L'accompagnement bénévole ne peut pas faire l'objet d'une demande de bulletin n° 2 du casier judiciaire
.....page 4

HARCÈLEMENT

La reconnaissance d'une maladie professionnelle peut se combiner avec celle d'un harcèlement
.....page 5

DOSSIER

Les attributions du comité social
.....pages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Le reclassement s'apprécie au regard des missions du cadre d'emplois
.....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



Une saisie sur salaire ne constitue pas une modification du contrat

L'employeur détenteur d'une créance sur un agent émet un titre exécutoire, sauf si le comptable opère une compensation avec les sommes dues à l'agent. Mesure purement comptable, elle peut être opposée sans qu'il y ait lieu de rendre exécutoire l'ordre de reversement.

La commune recrute une femme médecin généraliste pour son centre de santé le 21 mars 2013. Après une saisie de la totalité de son salaire en décembre pour 2 835 € de régularisation de cotisations sociales, la femme cesse ses fonctions, prenant acte de son licenciement du fait d'une mesure qu'elle juge irrégulière.

Si la cour refuse de se prononcer sur le bien-fondé du titre, qui relève du tribunal judiciaire puisqu'il s'agit du bien-fondé du prélèvement des cotisations du régime général de sécurité sociale et de l'IRCANTEC, elle refuse de voir dans la décision de la femme les conséquences d'un licenciement, aucune disposition ni principe ne permettant de considérer qu'une saisie sur salaire, quelle excède ou non la quotité saisissable des rémunérations, a pour conséquence la rupture du contrat.

En revanche, quelles qu'en soient les modalités, la rémunération ne peut être saisie et ne peut être cédée que dans les limites de seuils en fonction du niveau de la rémunération (articles L. 352-2 et R. 352-2 du code du travail et L. 212-2 du code des procédures civiles d'exécution).

À retenir : en effectuant une retenue correspondant à la totalité du salaire en décembre, la commune a méconnu les quotités saisissables et engagé sa responsabilité. Par ailleurs, l'absence d'affiliation de la femme au régime général et à l'IRCANTEC constitue une autre faute, justifiant l'octroi de 1 500 € au titre du préjudice moral.

CAA Versailles n° 17VE02943 Mme A du 15 octobre 2020.

LA PÉRENNISATION DE L'USAGE DES REVOLVERS CHAMBRÉS 357 MAGNUM

■ Le préfet peut accorder, à la demande motivée du maire, une autorisation de port d'armes pour certains agents, subordonnée au suivi d'une formation du CNFPT (article R. 511-18 du code de la sécurité intérieure).

Au titre de la catégorie B, sont admis :

- les revolvers chambrés pour le calibre 38 Spécial avec l'emploi exclusif de munitions de service à projectile expansif, auxquels un décret du 29 décembre adjoint les revolvers chambrés pour le calibre 357 magnum avec emploi exclusif de munitions de calibre 38 Spécial à projectile expansif ;
- les armes de poing chambrées pour le calibre 7,65 mm ou le calibre 9 × 19 (9 mm luger), avec l'emploi exclusif de munitions à projectile expansif ;
- les armes à feu d'épaule et armes de poing tirant une ou deux balles ou projectiles non métalliques, classées dans cette catégorie par arrêté ministériel et dont le calibre est d'au moins 44 mm ;
- les pistolets à impulsions électriques ;
- les générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes.

Dans la catégorie D, sont autorisés les matraques de type « bâtons de défense » ou « tonfas » (télescopiques), les générateurs d'aérosols incapacitants ou lacrymogènes et les projecteurs hypodermiques.

Dans la catégorie C, sont autorisées les armes à feu tirant une ou 2 balles projectiles non métalliques d'au moins 44 mm.

Un usage encadré

Entre 6 et 23 heures, les missions les justifiant sont la surveillance des voies publiques, privées et lieux ouverts au public, si les personnes et les biens sont exposés à un risque identifié de nature à compromettre leur sécurité, la surveillance dans les transports publics de personnes si l'exploitant le demande au maire, les gardes statiques de bâtiments communaux abritant des services ou biens exposés à des risques particuliers d'insécurité.

De 23 heures à 6 heures, il s'agit des mêmes missions de surveillance, sans l'exigence de risques particuliers d'insécurité.

S'y ajoutent les interventions à la demande de la police ou de la gendarmerie nationale sur les lieux où se produisent des troubles à la tranquillité publique (articles R. 511-14 à 16 du code).

Attention : les revolvers chambrés 357 magnum remis temporairement par l'Etat à une commune à titre expérimental peuvent lui être cédés à l'amiable (articles R. 3211-38 et R. 3211-39 du code général de la propriété des personnes publiques). La commune a jusqu'au 31 décembre 2021 pour acquérir ces armes ou les restituer à l'Etat pour destruction, et peut les conserver jusqu'à ces décisions.

Dans ce même délai, les agents de police municipale conservent le bénéfice de l'autorisation de port de cette arme qui leur a été antérieurement délivrée.

Décret n° 2020-1775 du 29 décembre 2020 (JO du 31 décembre).

La revalorisation du forfait pour des fonctions itinérantes

En matière de frais de déplacement, et pour des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier, les employeurs territoriaux peuvent allouer une indemnité forfaitaire dont le montant maximum est fixé par arrêté (article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001). À compter du 1er janvier 2021, ce montant est fixé à 615 € annuels, se substituant aux 210 € en vigueur depuis un arrêté du 5 janvier 2007.

Arrêté du 28 décembre 2020 (JO du 31 décembre).

LA FORMATION AUX ARMES DES ANCIENS POLICIERS ET GENDARMES NATIONAUX EST RÉDUITE

■ **En octobre 2020, un décret a réduit à 4 mois la formation des policiers et gendarmes nationaux accédant à un cadre d'emplois de la police municipale** (décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020).

Depuis un arrêté du 23 décembre, la formation de 45 heures à l'usage de revolvers (dont le tir de 300 cartouches au moins) est ramenée à 12 heures (avec un tir de 100 cartouches) pour les fonctionnaires actifs de la police nationale détachés ou intégrés directement et pour ceux de la gendarmerie détachés.

Le module de formation de 12 heures aux armes de poing chambrées pour le calibre 9,65 mm et 9 × 19 (9 mm Luger) (avec un tir de 100 cartouches au moins) passe à 6 heures (avec un tir de 50 cartouches au moins).

Pour ces mêmes agents, la formation aux matraques de type « bâtons de défense » ou « tonfas », matraques ou tonfas télescopiques, passe de 30 à 12 heures. Quant à la formation aux pistolets à impulsions électriques, elle est de 6 au lieu de 18 heures (avec un tir d'une cartouche au minimum contre 3).

Attention : les policiers doivent détenir une habilitation valide à la pratique de l'arme ou de l'arme de poing chambrée pour le calibre 7,65 mm ou 9 × 19 (9 mm Luger) sans restrictions à son port.

Par ailleurs, les munitions des revolvers et armes de poing chambrées 7,65 mm et 9 mm peuvent être blindées et l'obligation annuelle d'entraînement au maniement des armes est, pour l'année 2020, repoussée au 31 mars 2021, sans modification des obligations pour l'année 2021.

Ce même allègement des exigences techniques concerne l'accès à la formation en vue du certificat de moniteur pour les anciens policiers et gendarmes titulaires du diplôme de moniteur, à jour de leur recyclage. Leur formation est de 30 heures au lieu de 180, et porte sur le cadre légal du port et de l'usage de l'arme, les droits et devoirs des policiers municipaux, la déontologie du formateur et une appropriation des référentiels de formation du CNFPT sur l'armement. Deux arrêtés ministériels du 23 décembre 2020 (JO des 27 et 30 décembre).

HARCÈLEMENT

IL EST DIFFICILE D'ÉTABLIR UN HARCÈLEMENT SEXUEL

■ **Aucun agent ne doit subir de propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. S'y assimile toute pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle** (art. 6 ter, loi n° 83-624 du 13 juillet 1983).

Le maire exclut ainsi 6 mois, le 21 mai 2015, un adjoint technique de 2e classe pour harcèlement et agression sexuelle d'une collègue de l'école, corruption de mineurs et comportement inadapté.

Il l'aurait régulièrement abordée en janvier, évoquant sa vie sexuelle et lui faisant des avances, agrippé sa main pour l'entraîner vers son sexe et abordé sa fille de 15 ans, en lui montrant une photographie de son fils, nu, de 17 ans.

À retenir : aucun témoignage circonstancié ne corrobore ses propos et, en admettant que l'agent se soit, à plusieurs reprises, adressé aux femmes de service d'une façon pesante et incommode, en les « fixant du regard », cela ne justifie pas l'exclusion, privative de rémunération et de chômage.

CAA Douai n° 18DA01559 M. B du 22 août 2019.

L'employeur n'a pas à motiver un refus d'avancement

L'avancement de grade et la promotion interne, espoirs individuels de progression professionnelle, restent dans les mains de l'employeur (ou du centre de gestion pour la promotion interne à l'égard des collectivités affiliées), sans aujourd'hui d'avis de la CAP.

En l'absence d'examen, comme pour l'accès à un échelon spécial, la loi s'appuie sur la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience et les orientations générales des lignes directrices de gestion (articles 33-5, 39 et 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Une contrôleuse des postes et télécommunications conteste le refus du président de la Nouvelle-Calédonie de la nommer dans le corps des cadres d'exploitation.

Aucun texte ni principe n'impose à l'employeur (ou au centre de gestion) de motiver le refus de proposer ou d'inscrire un agent sur la liste ou le tableau. En revanche, le juge vérifie que les critères d'établissement ont bien été appliqués.

Le président retient la manière de servir, l'avis favorable ou très favorable de la proposition, l'exercice de fonctions relevant du grade de promotion, et l'admissibilité au concours d'accès au corps. En l'absence d'erreur manifeste dans l'appréciation des mérites comparés des agents, le juge valide le tableau.

À retenir : si des critères sont nécessaires à la sélection des agents, ils ne sauraient avoir de caractère mécanique ni priver l'employeur de son pouvoir d'appréciation dès lors qu'il examine les mérites comparés des agents éligibles. La loi le confirme d'ailleurs pour les lignes directrices de gestion, établies sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'employeur selon les situations individuelles, les circonstances ou un motif d'intérêt général.

CAA Paris n° 17PA03482 Mme C du 14 mai 2019.

UNE PROHIBITION GÉNÉRALE DE L'ALCOOL SANS RÉFÉRENCE AUX CIRCONSTANCES LOCALES EST INTERDITE

■ **Les employeurs publics et les entreprises ne doivent autoriser sur le lieu de travail aucun alcool autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré.** Si leur consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des salariés, un règlement intérieur ou une note de service définit les mesures permettant de protéger et prévenir tout risque d'accident, notamment sous la forme d'une limitation voire d'une interdiction de consommation si les mesures restent proportionnées au but recherché. Par ailleurs, l'employeur ne peut pas laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (articles R. 4228-20 et 21 du code du travail, 108-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Le juge apprécie la proportionnalité d'une mesure restrictive de liberté avec l'objectif de bon fonctionnement de l'entreprise. Pour autant, la possibilité d'introduire du vin, de la bière, du cidre ou du poiré ne constitue pas un droit à consommer de l'alcool sur le lieu de travail, mais une tolérance susceptible d'être atténuée ou interdite en fonction des circonstances locales.

Dans ce cadre, une usine Renault de construction de véhicules utilitaires prohibe dans son règlement intérieur l'introduction, la distribution ou la consommation de boissons alcoolisées. La direction départementale du travail en exige le retrait, que confirme le tribunal.

Pour fonder son interdiction générale, la société, dotée d'une politique dynamique de prévention du risque alcool, se limite à des considérations générales sur la dangerosité de ses activités (emboutissage, tôlerie, peinture, montage) et rappelle que l'usine est une installation classée dans laquelle des matières dangereuses sont manipulées. Mais elle ne fournit aucun élément caractérisant une situation particulière de danger ou de risque pouvant fonder une interdiction générale et absolue de l'alcool, ni d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents liés à l'alcool sur le site.

À retenir : l'évocation de 5 mises à pied entre 2013 et 2014 pour un établissement de 2 262 salariés, et l'affirmation selon laquelle 58 % des accidents ont une cause comportementale (usage d'un téléphone, écoute de musique ou alcool) sans les détailler, n'établit pas la réalité d'un danger particulier. CAA Douai n° 17DA00276 SAS Renault du 8 juillet 2019.

CASIER JUDICIAIRE

L'ACCOMPAGNEMENT BÉNÉVOLE NE PEUT PAS FAIRE L'OBJET D'UNE DEMANDE DE BULLETIN N° 2 DU CASIER JUDICIAIRE

■ **L'accès aux bulletins du casier judiciaire est rigoureusement encadré (articles 768 et suivants et R. 76 et suivants du code de procédure pénale). Le bulletin n° 1, qui retrace toutes les condamnations, n'est accessible qu'aux magistrats et établissements pénitentiaires.**

Le bulletin n° 2, qui retrace la plupart des condamnations et décisions, est délivré à certaines administrations pour des motifs précis.

A un parlementaire qui l'interroge sur la possibilité pour le maire d'exiger ce bulletin pour les bénévoles en contact avec des enfants lors de sorties scolaires ou dans le temps périscolaire, le ministre de l'Intérieur rappelle que le code en lie la délivrance au « contrôle de l'exercice d'emplois impliquant un contact habituel avec les mineurs » (article R. 79 du code). Il précise plus généralement que les dirigeants de personnes morales de droit public exerçant auprès de mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale, en tant qu'établissement ou services sociaux et médico-sociaux (qui notamment assurent à titre principal une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés présentant des difficultés d'adaptation - article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles), peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 pour les seules nécessités liées

au recrutement d'une personne lorsque le bulletin ne porte la mention d'aucune condamnation (article 776).

Cette liste n'est pas applicable aux bénévoles qui accompagnent des sorties scolaires, ni aux intervenants bénévoles de la vie collective qui viennent aider à l'organisation et au fonctionnement de la vie (péri)scolaire. En effet, ils ne peuvent être considérés comme des personnes employées dans les services de la collectivité. En l'absence de texte spécifique prévoyant la communication de ce bulletin à la structure, le directeur d'école ou le chef d'établissement peut seulement demander aux bénévoles en lien avec les mineurs de produire le bulletin n° 3 de leur casier.

Le bulletin n° 3 comporte les condamnations les plus graves, notamment celles pour crimes et délits supérieurs à 2 ans de prison sans sursis et les mesures de suivi socio-judiciaire, peines d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Rappel : ce bulletin est délivré sur demande, via un service en ligne ou par courrier.

QE n° 07808 JO Sénat du 22 novembre 2018 page 2521.

LA RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE PEUT SE COMBINER AVEC CELLE D'UN HARCÈLEMENT

■ **Tout fonctionnaire en activité victime d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).** Sont considérées d'origine professionnelle, les maladies inscrites sur les tableaux du régime général et acquises dans les conditions qu'ils fixent. Néanmoins, une maladie non inscrite sur un tableau (comme une maladie psychiatrique) peut être déclarée imputable si l'agent établit qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné un taux d'incapacité de 25 % (articles L. 461-1 et 461-8 du code de la sécurité sociale).

Cette absence de tableaux pour les affections d'origine psychiatrique amène fréquemment les employeurs à en contester l'imputabilité en saisissant la commission de réforme (article 37-6 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Cette dernière pouvant accueillir tous les témoignages utiles à l'exercice de sa mission (article 16 de l'arrêté du 4 août 2004), il est essentiel que les collectivités demandent à être entendues par la commission. En son absence, elle ne statue qu'en présence des médecins et des représentants du personnel, au risque de ne pas disposer des éléments d'analyse permettant d'établir avec certitude l'existence ou non d'un lien entre l'affection et l'activité professionnelle de l'agent.

Une femme sapeur-pompier professionnelle demande sans succès la reconnaissance du congé de longue durée dont elle bénéficie depuis le 5 mars 2009, comme maladie professionnelle. L'expert psychiatre qui l'examine à plusieurs reprises relève un lien avec un conflit avec sa hiérarchie. Selon les certificats de son médecin traitant entre 2010 et 2015, elle souffre d'un syndrome anxio-dépressif dans un contexte professionnel complexe depuis plusieurs années, que confirme un certificat d'hospitalisation du 22 septembre au 28 octobre 2010 pour une symptomatologie anxio-dépressive. Il relève, comme un premier psychiatre en 2009, l'absence de tout traitement pour un tel syndrome avant 2004.

La seule circonstance que la pathologie ait pu être favorisée par une fragilité psychologique préexistante n'écarte pas à elle seule une imputabilité au service dès lors que l'employeur n'établit pas qu'elle a été la cause déterminante du syndrome anxio-dépressif. En l'absence de démonstration en ce sens, la pathologie était bien imputable au service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

La reconnaissance d'un harcèlement moral

Bien au contraire, la femme rencontre des difficultés avec son instructeur dès sa formation initiale. Après l'annula-

tion d'un licenciement, elle réintègre un service où elle est confrontée à une personne précédemment condamnée pour harcèlement. S'y ajoute l'inertie du service lors de la diffusion en 2009 de tracts dénonçant ses arrêts et absences répétées et la dégradation de son casier de cuisine, faits pour lesquels elle dépose deux mains courantes et une plainte pour harcèlement contre son instructeur. À son retour de congé de longue durée en avril 2014, le SDIS la réaffecte dans le groupement prévention/prévision où se trouve cet ancien instructeur.

Or, aucun agent ne doit subir d'agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). La victime présumée doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011), le juge tenant compte de leurs comportements respectifs. Mais si le harcèlement est établi, le préjudice est intégralement réparé.

Le SDIS oppose à cette suspicion de harcèlement le classement sans suite de sa plainte, une mauvaise manière de servir, son ignorance de certains faits et le caractère adapté des réponses apportées. Mais il ne pouvait pas ignorer le grave conflit l'opposant à son ancien instructeur depuis 2009, que la femme estime être le principal responsable de son état de santé physique et psychique. Il n'apporte pas davantage d'explications sur son absence de réaction face à une détresse qu'il connaissait parfaitement. Quant à la mauvaise manière de servir, elle n'est pas corroborée par sa titularisation ni sa promotion comme caporal en 2008. Le SDIS est donc bien responsable d'une situation de harcèlement moral.

À retenir : *ses préjudices de santé sont nombreux puisque la femme souffre d'un syndrome de l'intestin irritable et d'une importante perte de poids. À l'automne 2010, elle fait une tentative de suicide médicamenteuse entraînant 5 semaines d'hospitalisation, outre les nombreux certificats soulignant son mal-être. Cette situation justifie l'octroi de 15 000 €.*

Si cette affaire combine la maladie professionnelle à un harcèlement, ce n'est pas toujours le cas compte tenu de la définition de ce dernier (qui coïncide avec celle d'une infraction, au sens de l'article 222-33-2 du code pénal). Si le mal-être n'est pas qualifié comme tel, il peut rester imputable au service et caractériser une maladie professionnelle.

CAA Nancy n° 18NC01107 Mme A du 24 octobre 2019.

Les attributions du comité social

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), requiert la refonte du décret sur le comité technique. Celui-ci a été examiné par le CSFPT le 13 janvier, après un rejet initial le 17 décembre. Il réécrit notamment l'ensemble des compétences de la future instance.

La reprise des compétences énumérées par la loi

■ Outre un débat au moins annuel sur la programmation de ses travaux, les comités sociaux sont, comme le prévoit la loi, consultés pour avis sur les questions concernant :

- le fonctionnement et l'évolution des services,
- leur accessibilité et leur qualité,
- les lignes directrices de gestion (LDG),
- les orientations stratégiques en matière indemnitaires, d'action sociale et de protection sociale complémentaire, et plus largement sur les politiques RH,
- les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, auxquels le projet ajoute le plan d'action égalité des employeurs de plus de 20 000 habitants,
- la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents, l'organisation du travail et le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et à la régulation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions applicables,
- le rapport social unique,
- les plans de formation.

Attention : en l'absence de formation spécialisée en santé, le comité social met en œuvre ses compétences.

Par ailleurs, il débat chaque année :

- du bilan de mise en œuvre des LDG (sur la base des décisions individuelles),
- de la création des emplois à temps non complet,
- du bilan annuel du télétravail,
- du bilan annuel des recrutements au titre des contrats Pacte (parcours d'accès aux emplois territoriaux et de l'État que la plupart des employeurs ne pratiquent plus aujourd'hui),
- du bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B,
- des questions de dématérialisation des procédures, des évolutions technologiques et des méthodes de travail, et de leurs incidences sur les agents,
- du bilan annuel de l'apprentissage,
- du bilan annuel du plan de formation,
- de la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap,
- de l'accessibilité des services et de leur qualité,
- des politiques d'égalité professionnelle.

Attention : ces débats annuels sont peu applicables dans les collectivités rattachées au CST du centre de gestion, qui suppose autant de débats que de collectivités, soit plusieurs centaines d'employeurs à très faible effectif.

Les comités de service ou de groupe examinent les questions en relevant, le CST pouvant se saisir de toute question les concernant.

De même, des comités sociaux communs sont compétents sur les seules questions communes.

Les attributions de la formation spécialisée en hygiène et sécurité

La loi confie au CST les questions de protection de la santé physique et mentale des agents, d'hygiène, et de sécurité, d'organisation du travail, de télétravail, liées aux enjeux de déconnexion et de régulation des outils numériques, d'amélioration des conditions de travail et des prescriptions légales correspondantes.

Cependant, cette compétence ne s'exerce pas dans le cadre de projets de réorganisation, qui relèvent du CST au titre de sa compétence générale (7° de l'article 33 et article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Attention : si, globalement, le projet reprend les compétences du décret sur l'hygiène et la sécurité (n° 85-603 du 10 juin 1985), il y laisse nombre de dispositions sur ces questions (nomination des assistants et conseillers de prévention, registres cotés de santé et de sécurité, droit de retrait, sécurité des jeunes de 15 à 18 ans... et la médecine de prévention), au détriment de la lisibilité d'un dispositif déjà complexe.

Le projet reprend la règle selon laquelle ces formations spécialisées sont compétentes à l'égard des agents de l'employeur et de ceux à sa disposition, et placés sous sa responsabilité par une entreprise ou une administration extérieure.

La formation est d'abord consultée sur la teneur des documents se rattachant à sa mission, notamment les projets de règlements et consignes de l'employeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle est informée des visites et des observations de l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) et des réponses de l'administration. Elle examine le rapport annuel du médecin du travail et prend connaissance des observations et suggestions concernant la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé sécurité au travail (article 3-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Attention : les formations spécialisées de site pour risques professionnels particuliers analysent les risques à leur mise en place, et suscitent toute initiative pour les appréhender, les limiter et les prévenir. Elle suggère toutes mesures améliorant la santé et la sécurité du travail sur le site ou dans le service.

En cas d'installations classées, le responsable du service porte à la connaissance de la formation les documents établis à l'intention des autorités de protection de l'environnement.

La gestion d'un risque imminent

Comme le prévoit le décret, l'employeur tient à la disposition de la formation et de tout agent qui est intervenu, le registre spécial que remplit le représentant du personnel de la formation spécialisée qui constate un danger grave et imminent. L'avis est daté, signé et comporte l'indication des postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, le nom des personnes exposées, et les mesures prises par l'employeur.

En effet, tout représentant du personnel de la formation spécialisée qui constate directement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents dans l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire de l'un de ses collègues, en alerte immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial coté et ouvert au titre de la formation spécialisée. L'employeur réalise immédiatement une enquête avec le représentant de la formation spécialisée ou un autre membre de cette dernière désigné par les représentants du personnel, et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il transmet à la formation les décisions prises.

En cas de divergences sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée se réunit dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de la réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis de la formation, l'employeur arrête les mesures à prendre. À défaut d'accord sur les mesures et leurs conditions d'exécution, et après intervention des agents chargés d'une fonction d'inspection, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Peuvent être sollicités dans les mêmes conditions un vétérinaire inspecteur ou un médecin inspecteur de la santé ou régional du travail et l'intervention de la sécurité civile.

Cette intervention donne lieu à un rapport à l'employeur, à la formation spécialisée et à l'ACFI. Il indique, le cas échéant, les manquements à l'hygiène et la sécurité et les mesures proposées pour y remédier. L'employeur adresse dans les 15 jours, à l'auteur du rapport, une réponse motivée précisant les mesures prises immédiatement après l'enquête, à la suite de l'avis de la formation spécialisée réunie en urgence, au vu du rapport, celles qu'il va prendre, et le

calendrier de leur mise en œuvre. Il communique sa réponse à la formation spécialisée et à l'ACFI.

Les visites de locaux

Les membres de la formation spécialisée visitent les services, à intervalles réguliers, dans leurs champs de compétences.

Une délibération de la formation en fixe l'objet, le secteur géographique et la composition de la délégation, qui comporte nécessairement le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel, membres de la formation. Elle peut être assistée d'un médecin de prévention ou du représentant de l'équipe pluridisciplinaire, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention. La mission donne lieu à un rapport à la formation spécialisée.

La délégation peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Si l'agent exerce à son domicile, elle est subordonnée à son accord écrit.

La formation spécialisée se réunit dans les plus brefs délais pour tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves, et enquête sur tout accident du travail, de service ou maladie professionnelle. Ces enquêtes sont réalisées par une délégation avec le président ou son représentant au sein de la collectivité, 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 reçoit les conclusions de chaque enquête et les suites données.

La formation peut demander à l'employeur une audition ou formuler des observations lorsque son activité expose l'agent à des nuisances particulières, et elle a connaissance des suites données à ses observations.

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 en cas de risque grave révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle, ou en cas 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.

LE RECLASSEMENT S'APPRÉCIE AU REGARD DES MISSIONS DU CADRE D'EMPLOIS

■ **Le reclassement du fonctionnaire pour inaptitude à l'exercice de ses fonctions en raison de l'altération de son état physique repose sur l'accès à un autre cadre d'emplois ou corps de même niveau, inférieur ou supérieur. Il suppose une demande de l'agent et son aptitude à exercer les missions correspondantes et s'effectue, selon les cas, par concours et même sans au titre d'un handicap ou d'un accès à l'échelle la plus basse de la fonction publique, promotion interne, détachement ou intégration (articles 81 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).**

En amont, si la santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, l'employeur tente de l'affecter dans un autre emploi auquel son grade lui donne vocation, sur avis du médecin de prévention si son état n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, et du comité médical dans le cas contraire (article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

Dans ce cadre (CAA Paris n° 17PA21766 commune du Gosier du 26 septembre 2019), un agent de police municipal est victime en 2010 d'un accident de service qui lui occasionne des lésions à l'épaule droite puis, en 2012, une fracture d'une fracture de la malléole externe de la cheville droite le maintenant en maladie jusqu'en mai 2013. Le maire le reclasse pour inaptitude par intégration directe dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs le 1er janvier 2016, une mesure que le tribunal annule, estimant que le policier n'était pas inapte à ses fonctions sur un poste aménagé et qu'il ne relevait pas d'un reclassement. La cour observe que le code de la sécurité intérieure charge les policiers municipaux d'exécuter les arrêtés de police du maire en matière de prévention et de surveillance de l'ordre public (tranquillité, sécurité et salubrité) et de constater les contraventions par procès-verbaux, outre celles à certaines dispositions des codes de la route et de la construction notamment. Ils peuvent aussi inspecter visuellement les bagages et même les fouiller lors de manifestations sportives, récréatives ou culturelles, et être armés dans certaines conditions (articles L. 511-1 et 5 du code de la sécurité intérieure). Quant aux chefs de police, ils enca-

drent les agents dans ces mêmes missions.

Ainsi, le travail dans la police municipale ne peut pas se limiter à des tâches administratives statiques d'encadrement et de bureau et implique nécessairement la capacité d'être activement présent sur le terrain et, le cas échéant, de disposer et d'user d'une arme.

L'impératif d'un reclassement professionnel

Or, le policier a subi une importante lésion de la coiffe des rotateurs de son épaule droite, source de douleurs chroniques limitant les mouvements complexes et une élévation frontale et latérale de l'épaule. La rupture de sa malléole lui a laissé une boiterie et des douleurs lors de la marche qui peuvent nécessiter l'usage d'une canne. L'agent ne pouvait donc pas exercer des fonctions de policier, faute de pouvoir être sur le terrain. Même si, transitoirement à son retour de congé et jusqu'à son reclassement, il a été affecté à temps plein à des tâches exclusivement administratives comme chef de police, les nécessités du service ne permettaient pas le maintien permanent d'un tel aménagement eu égard à la nature des missions normalement dévolues à un chef de police.

Dans ces conditions, l'agent ayant adressé une demande de reclassement, la DRH n'a pas exercé une pression excessive en lui indiquant qu'à défaut de reclassement il pourrait d'office être mis à la retraite pour invalidité puisqu'il est définitivement inapte à ses fonctions, et le comité médical s'étant prononcé préalablement, c'est à tort que le tribunal a annulé la décision d'intégration directe.

Conscient des difficultés à opérer un reclassement, le décret a aménagé en mars 2019 un dispositif passerelle sous la forme d'une période préparatoire au reclassement. En effet, si aujourd'hui l'agent relève d'un reclassement, l'employeur ou le président du centre de gestion du CNFPT lui proposent nécessairement une période préparatoire au reclassement (PPR), dont l'objet est de le préparer une année au plus et, le cas échéant, de le qualifier à des emplois compatibles avec son état de santé, y compris hors de sa collectivité d'origine, dans la perspective d'accompagner sa transition professionnelle, sur la base d'une convention en définissant le contenu.

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