

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 GESTION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES IMPUTABLES AU SERVICE DOIT RESPECTER LE DROIT À LA VIE PRIVÉE DES AGENTS

L'accès aux données médicales des agents ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée. Sur ce fondement, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution une disposition de la loi modifiée par ordonnance permettant à l'employeur, en cas d'accident ou de maladie reconnus imputables au service, de se faire communiquer par des tiers les données médicales d'un agent qui en sollicite l'octroi ou le renouvellement, pour s'assurer qu'il en remplit les conditions, et notamment qu'aucun élément médical ne fait obstacle à la reconnaissance de l'imputabilité. Cette communication se fait « nonobstant toute disposition contraire », donc sans opposition du secret médical (article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983).

Ainsi, le texte permet d'obtenir de tiers des données médicales sans recueillir le consentement des agents ni se voir opposer le secret médical. Or, en fonction de la taille et de l'organisation de l'employeur, un très grand nombre d'agents peuvent en avoir connaissance, sans avoir fait l'objet d'une quelconque habilitation, et les demandes ne sont soumises à aucun contrôle. De surcroît, ces informations peuvent être obtenues auprès de toute personne ou organisme.

Ce faisant, la loi porte une atteinte disproportionnée au principe constitutionnel du droit au respect de la vie privée proclamé par l'article 2 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, dont le Conseil constitutionnel rappelle qu'il requiert une particulière vigilance dans la communication des données à caractère personnel de nature médicale.

Dès sa publication, cette disposition de l'ordonnance (en attente d'une loi de ratification) avait fait l'objet de multiples contestations qui ont conduit le syndicat l'UNSA, mais aussi l'association des DRH des grandes collectivités et les médecins de prévention territoriaux, à saisir le Conseil constitutionnel dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021.

15 JUIN 2021
N° 1725

DISCIPLINE

Des violences sur conjoint justifient une sanction disciplinaire.....page 2

PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊTS

Le maire qui recrute sa sœur comme DGS commet une prise illégale d'intérêtspage 3

FORMATION

Les agents handicapés ou exposés à un risque d'usure bénéficient d'un accès prioritaire à la formationpage 4

EMPLOI

Transfert privé-public : l'atteinte de la limite d'âge interdit toute embauche de l'agent à transférer.....page 5

DOSSIER

Le déroulement des séances du comité social et de la formation spécialiséepages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

L'introduction d'un GIP informatique pour améliorer la gestion des concourspage 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



Des violences sur conjoint justifie une sanction disciplinaire

Le régime disciplinaire sanctionne un manquement de l'agent à ses obligations professionnelles, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales (article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Mais des faits commis hors du service peuvent être sanctionnés s'ils sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ou ont eu un retentissement sur l'image et le fonctionnement du service.

Si l'employeur diffère sa décision jusqu'à la décision du juge pénal, il lui incombe de tenir compte de la nature et de la gravité des faits, mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent à la date de la sanction, compte tenu des éléments recueillis, des expertises ordonnées et de la constatation des faits par le juge pénal.

C'est ainsi qu'un professeur des écoles, condamné en appel le 23 septembre 2013 à 2 ans de prison dont 18 mois avec sursis, est exclu pour 2 ans le 5 avril 2017.

L'intéressé a en effet été reconnu coupable de violences aggravées pour avoir poursuivi son épouse avec un couteau, avant de briser le portail du domicile de cette dernière avec son véhicule et d'y mettre le feu. L'enseignant fait valoir son suivi psychiatrique, qui lui a permis de reprendre une activité professionnelle.

Même s'il n'a jamais fait l'objet de sanctions antérieures, les faits établis par le juge pénal caractérisent un comportement contraire à celui attendu d'un éducateur et constituent bien des fautes de nature à justifier une sanction. Eu égard à la nature de faits susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'administration, et à la méconnaissance qu'ils traduisent de ses propres responsabilités, une exclusion de 2 ans, qui appartient au 3e des 4 groupes de sanctions (article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), n'apparaît pas disproportionnée.

CAA Douai n° 18DA01392 M. B du 27 février 2020.

PRÉCISIONS SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE

■ Le service civique entend renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offrir à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général en France ou à l'étranger auprès d'une personne morale agréée.

Les missions susceptibles d'être accomplies revêtent un caractère philanthropique, éducatif, environnemental, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial ou culturel, ou concourent à des missions de défense et de sécurité civile ou de prévention, de promotion de la francophonie et de la langue française, ou à la prise de conscience de la citoyenneté française et européenne. Elles sont complémentaires des activités confiées aux salariés ou aux agents publics et ne peuvent se substituer ni à un emploi ni à un stage.

Cet engagement est effectué auprès d'une personne morale agréée : organisme à but non lucratif de droit français, personne morale de droit public, organisme d'habitations à loyer modéré, SEM de construction et de gestion de logements sociaux, société publique locale, organisation internationale dont le siège est en France, entreprise solidaire d'utilité sociale agréée, société à laquelle le ministre chargé de la Culture a attribué un label, totalement détenue par l'Etat ou la Banque de France.

Le service civique est un engagement volontaire continu de 6 à 12 mois, donnant lieu à une indemnisation prise en charge par l'Agence du service civique, ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans ou aux personnes reconnues handicapées âgées de 16 à 30 ans, en faveur de missions d'intérêt général reconnues prioritaires pour la Nation.

Le financement d'une formation civique et citoyenne

Le volontaire conclut avec la personne morale un contrat de service civique ou de volontariat associatif exclusif de tout lien de subordination (articles L. 120-1 et suivants du code du service national).

Un tuteur dûment formé le prépare à ses missions, lui précise leur caractère civique, et l'accompagne.

La structure lui assure une formation civique et citoyenne et l'aide dans une réflexion sur son projet d'avenir. La moitié au moins de la formation est délivrée dans les 3 mois du début de l'engagement.

L'Agence du service civique en définit le référentiel et les modalités de mise en œuvre.

La formation comprend un volet théorique d'au moins 2 jours et la participation à l'unité d'enseignement "Prévention et secours civiques de niveau 1". Les organismes agréés perçoivent une aide pour l'organisation de la formation civique et citoyenne dont le montant pour chaque volontaire est fixé par arrêté.

Pour les engagements conclus à partir du 13 mai 2021, l'aide servie au titre du volet théorique de la formation fait l'objet d'un versement unique, après le terme du 2e mois de réalisation effective de la mission. Si la formation n'a pas eu lieu ou que l'organisme agréé ne peut pas justifier de sa réalisation effective par la personne volontaire, le montant de l'aide est recouvré ou compensé à due concurrence par l'Agence de service et de paiement.

L'aide servie au titre de la réalisation de l'unité d'enseignement "Prévention et secours civiques de niveau 1" est versée après réalisation effective de la formation par la personne volontaire.

Décret n° 2021-567 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai).

LE MAIRE QUI RECRUTE SA SŒUR COMME DGS COMMET UNE PRISE ILLÉGALE D'INTÉRÊTS

■ La prise illégale d'intérêts est le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, (in)directement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement. Elle est punie de 5 ans de prison et 500 000 € d'amende (qui peut être portée au double du produit tiré de l'infraction) (article 432-12 du code pénal).

Entre février et août 2015, des courriers dénoncent au procureur les agissements du maire, qui vient de nommer sa sœur comme directrice générale des services (DGS). En septembre 2014, il annonce, dans une lettre au personnel, la nomination de la DGS, mais, à la demande des syndicats, diffuse son profil de poste auprès du centre de gestion en charge de la publicité de toute création ou vacance d'emploi (article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). À l'issue d'une pré-sélection, le maire retient 6 candidats, dont sa sœur, les reçoit pour un entretien avec un jury de 5 personnes auquel il participe, et se prononce à l'unanimité en faveur de cette dernière.

Un délit constitué

Pour la Cour de cassation, le tribunal correctionnel et la cour d'appel ont valablement pu déclarer le maire coupable du délit de prise illégale d'intérêts et sa sœur de recel de ce délit, l'élu ayant eu la charge d'assurer la surveillance et l'administration de l'opération de recrutement sur le poste fonctionnel de DGS de la commune et ayant accompli, entre le 27 novembre 2014 et le 22 janvier 2015, les formalités requises de publicité, de sélection des candidats, de désignation puis de nomination par arrêté de la nouvelle directrice générale, seul ou comme membre du jury de recrutement qu'il avait mis en place.

Le lien familial constitue un intérêt moral et suffit à caractériser la prise illégale d'intérêts. Quant à la directrice, elle a sciemment bénéficié du produit du délit commis par son frère, dont elle ne pouvait pas ignorer l'existence compte tenu de leur lien familial, ayant d'ailleurs signé comme directrice générale une lettre d'information dénommée « servir le public » datée de juillet et août 2014, révélant une décision prise en accord avec ce dernier, antérieurement aux opérations de recrutement.

En effet, la Cour de cassation rappelle qu'en vertu d'une jurisprudence constante, l'abus de fonctions, comme dans l'affaire, est suffisant à lui seul pour constituer le délit de prise illégale d'intérêts et que l'intention coupable est constituée par le seul fait que le maire ait sciemment accompli l'acte matériel de recrutement. Il n'est pas nécessaire qu'il ait agi avec une intention frauduleuse.

La cour condamne le maire à 6 mois de prison avec sursis, 10 000 € d'amende et 3 ans d'inéligibilité, et sa sœur à 4 mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende et à une interdiction d'exercer une fonction publique pendant 18 mois. Mais, pour la Cour de cassation, le juge n'a pas suffisamment justifié sa décision en motivant la sanction par sa proportionnalité à la nature, la gravité des faits et la personnalité du maire et de sa sœur, jamais condamnés. Il aurait dû mieux s'expliquer sur la gravité des faits, les éléments de personnalité des 2 intéressés et leurs situations personnelles respectives.

Cour Cass. Crim. n° 19-83.390 M. T du 4 mars 2020.

Le refus de recevoir une décision vaut notification

Les agents qui contestent une décision administrative doivent saisir le tribunal administratif dans les 2 mois de sa notification ou de sa publication. Mais, pour une décision individuelle, ces délais ne sont opposables à l'intéressé que si l'employeur les a mentionnés, avec les voies de recours, dans la notification (articles R. 421-1 et 5 du code de justice administrative).

Un facteur conteste le blâme du directeur d'établissement de la plate-forme courrier pour comportement agressif envers son supérieur et départ de son lieu de travail sans autorisation le 27 mai 2016. Le tribunal rejette sa demande pour méconnaissance des délais de recours.

Lorsque l'employeur prend toute disposition pour la notifier par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'agent refuse cette décision, la notification est considérée comme régulièrement effectuée, sans avoir à vérifier si le document comportait bien la mention des délais et voies de recours.

Or, de l'attestation signée par la responsable production et la responsable des ressources humaines, il ressort qu'elle a vainement essayé de remettre la sanction en mains propres au facteur, qui a refusé de signer l'accusé de réception puis déchiré les documents.

Pour le juge, le délai de recours a commencé de courir à la date de cette tentative de remise en mains propres et la notification ultérieure de cette décision par voie postale n'a pas rouvert le délai. D'ailleurs, l'accusé de réception mentionne qu'il a été présenté le 22 septembre 2016 et, qu'en son absence, l'intéressé a été prévenu que le pli était en instance dans un bureau de poste. S'étant abstenu de le récupérer, la décision a de nouveau été valablement notifiée à cette date. Dans ces conditions, son recours le 6 décembre, au-delà du délai de 2 mois, était irrecevable.

CAA Nancy n° 18NC00278 M. A du 3 mars 2020.

LES AGENTS HANDICAPÉS OU EXPOSÉS À UN RISQUE D'USURE BÉNÉFICIAIRE D'UN ACCÈS PRIORITAIRE À LA FORMATION

■ En août 2019, la loi de transformation de la fonction publique a habilité le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures de nature à renforcer la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou les plus exposés aux risques d'usure professionnelle, pour favoriser leur évolution professionnelle (article 59 3e de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Cette ordonnance crée un nouvel article 22 quinquies dans la loi du 13 juillet 1983 commune aux 3 fonctions publiques (n° 83-634) renforçant le droit à la formation de ces publics, applicable aux fonctionnaires comme aux contractuels (II de l'article 32 de la loi).

Sont concernés les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre professionnel d'un niveau minimal à fixer par décret, que le rapport au Président de la République fixe au niveau IV ou équivalent. En effet, toutes les données générales sur la formation dans la fonction publique mettent en évidence leur moindre accès à la formation.

S'y ajoutent les fonctionnaires reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, de pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité, de la carte « mobilité inclusion » avec la mention « invalidité », ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Enfin, l'ordonnance vise les agents reconnus, après avis du médecin de prévention, particulièrement exposés compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle. Le rapport précise qu'il s'agit d'accompagner ces personnels exposés à un risque d'altération de leur santé lié au travail dans un projet d'évolution professionnelle, avec une logique d'anticipation et de prévention. Relevons que si cette catégorie d'agents évoque une usure physique, elle n'exclut pas l'usure psychologique de certaines professions, fréquente dans le secteur social.

Les droits ouverts

Ces 3 catégories de salariés disposent d'abord d'un accès prioritaire à des actions de formation et à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Rappel : le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie permet à tout agent de bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé qui doit l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre d'un conseil en évolution professionnelle, qui incombe au centre de gestion pour les employeurs qui leur sont affiliés (articles 2-2, 2-3 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ils bénéficient ensuite d'une majoration de la durée d'un éventuel congé de formation professionnelle et du traitement qui lui est attaché.

Rappel : ce congé, actuellement de 3 ans au plus pour l'ensemble de la carrière, est accordé au fonctionnaire qui a accompli au moins 3 ans de services effectifs dans la fonction publique ou comme contractuel (justifiant de 36 mois de services dont 12 dans la collectivité), et il est indemnisé les 12 premiers mois à hauteur de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence dans la limite de l'IB 650 et d'une indemnité de résidence de 3 % (art. 8, 11 et 12, déc. n° 2007-1845 du 26/12/2007).

Ces agents peuvent également bénéficier, lorsqu'ils le sollicitent, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ou pour bilan de compétences, dont les conditions d'accès et de durée seront adaptées.

Rappel : le congé pour validation des acquis de l'expérience, qui permet d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrit à un répertoire, permet à l'agent de participer aux épreuves de validation ou, le cas échéant, de s'y préparer, avec une durée maximale de 24 heures de service qui lui conserve sa rémunération. S'agissant du congé pour bilan de compétences, il permet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations de l'intéressé en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de formation. Réalisé dans les conditions du code du travail (art. R. 900-1 à 7), sa durée est également plafonnée à 24 heures de temps de service et rémunéré, l'employeur pouvant supporter financièrement sa réalisation (art. 18 à 33 du décret).

Enfin, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, constatée d'un commun accord avec l'employeur, les agents pourront bénéficier d'un congé de transition professionnelle d'un an au plus leur permettant de suivre des actions de formation longue, nécessaires à un nouveau métier auprès d'un employeur public ou privé.

Attention : ce congé est en revanche une nouveauté dans la fonction publique territoriale qui, jusqu'à présent, ne l'apprenait qu'en cas d'inaptitude physique du fonctionnaire aux missions de son cadre d'emplois dans le contexte de la période de préparation au reclassement (PPR, art. 2 et suivants du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985). Dès son institution, les employeurs avaient souligné son caractère tardif qui, le plus souvent, rend difficile un réel reclassement.

Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 et rapport au président de la république (JO du 27 mai).

TRANSFERT PRIVÉ-PUBLIC : L'ATTEINTE DE LA LIMITE D'ÂGE INTERDIT TOUTE EMBAUCHE DE L'AGENT À TRANSFÉRER

■ **L'employeur public reprenant, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, doit leur proposer, selon la nature de leur engagement, un CDD ou un CDI public.** Sauf dispositions législatives ou conditions générales de rémunération et d'emploi des contractuels publics contraires, la proposition reprend les clauses substantielles de leur engagement, notamment salariales. Les services accomplis dans l'entité économique d'origine sont assimilés à des services au sein de la personne publique. Un refus de la proposition entraîne de plein droit la fin du contrat (article L. 1224-3 du code du travail).

Un conservatoire associatif emploie un enseignant d'octobre 1971 au 30 juin 2014, date à laquelle la communauté d'agglomération en reprend l'activité. Elle lui propose le 1er juillet un contrat de professeur de clarinette et saxophone, mais l'intéressé a dépassé la limite d'âge de 65 ans des agents publics.

Si aujourd'hui, sauf dispositions législatives, la limite d'âge des contractuels est de 67 ans (article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984), en 2014, la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 (n° 2010-1330) l'avait maintenue à 65 ans pour les agents nés avant le 1er juillet 1951.

Or, suivant une jurisprudence constante, un maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge est nul et non avenu,

et ne peut faire naître aucun droit à l'intéressé (CE n° 141960 ministre de l'Éducation nationale du 21 février 1997).

La cour en déduit que les dispositions sur la limite d'âge des agents publics s'opposent, à elles seules, au recrutement de ceux qui l'ont atteinte.

A la date de son embauche par la communauté d'agglomération, l'enseignant avait ainsi dépassé l'âge au-delà duquel tout recrutement, sous quelque forme que ce soit, est réputé nul et de nul effet. Les arrêtés des 19 juillet et 14 octobre 2014 par lesquels le président l'a recruté du 1er juillet au 30 juin 2015, puis approuvé la conclusion d'un CDI à compter du 1er octobre, sont des actes inexistantes, qui n'ont pas pu lui conférer un statut de contractuel de droit public.

Attention : pour la cour administrative, l'agent a mécaniquement conservé son statut de droit privé auquel était soumis le contrat avec l'association. Les modalités de rupture de l'engagement ne relevaient donc pas du juge administratif, mais du tribunal judiciaire, la cour rappelant que ce maintien provisoire d'agents d'un service public administratif dans un rapport juridique de droit privé suppose la reprise de l'activité d'une entité économique par la personne publique.

CAA Marseille n° 18MA05445 M. C du 23 janvier 2020.

A C C I D E N T

LA CONSOLIDATION DE L'ÉTAT DE L'AGENT N'EXCLUT PAS UNE IMPUTABILITÉ AU SERVICE

■ **En rattrapant une patiente en train de tomber, une femme agent des services hospitaliers est victime d'un accident le 11 mai 2013, à l'origine de lombalgies. Elle est en arrêt imputable au service jusqu'au 3 décembre 2013, date fixée pour la consolidation de son état, même si sa lombalgie persiste.** Arrêtée à partir du 21 janvier 2014 pour la même raison, la commission de réforme puis le directeur de l'hôpital estiment sa situation sans lien avec l'accident, et elle demeure en maladie ordinaire à plein puis à demi-traitement.

Le fonctionnaire victime d'un accident bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui assure la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite et le remboursement des honoraires médicaux et frais entraînés par l'accident (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Après la consolidation, les textes évoquent la modification postérieure de son état, qui peut donner lieu à un nouveau congé (article 37-17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Pour la cour, le bénéfice du CITIS au profit d'un agent dont l'état est consolidé est subordonné non pas à une rechute ou une aggravation de sa pathologie, mais à l'existence de troubles présentant un lien direct et certain, mais non nécessairement exclusif, avec l'accident. Un état antérieur, fut-il évolutif, ne permet pas d'écarter une imputabilité au service.

Une expertise établit une discopathie chronique dégénérative liée à ses fonctions et rien ne montre qu'après janvier 2014 son évolution ait été exclusivement provoquée par une évolution autonome de son état antérieur. Au contraire, des certificats médicaux montrent qu'elle souffre de la même symptomatologie que celle ayant conduit à l'arrêt pour accident. Son état étant pour partie en lien direct et certain avec le service, le directeur de l'hôpital a commis une erreur d'appréciation en estimant qu'il avait sa cause exclusive dans un état antérieur.

CAA Paris n° 17PA22250 Mme F du 11 juillet 2019.

Le déroulement des séances du comité social et de la formation spécialisée

Avec la fusion dans la loi du 26 janvier 1984 des comités techniques et des CHSCT dans de nouveaux comités sociaux territoriaux à partir de 2022 (articles 32 et 32-1), un décret du 10 mai dernier réécrit l'ensemble des dispositions pour ces deux instances, et notamment ce qui concerne le déroulement des séances, reprenant pour l'essentiel les dispositions actuelles.

La participation des suppléants aux séances

■ Comme aujourd'hui, tout représentant titulaire qui ne peut pas prendre part à une séance peut se faire remplacer par n'importe quel suppléant mais, s'agissant de ceux du personnel, il se limite aux élus d'une même liste de candidats ou désignés par la même organisation syndicale ou, lorsqu'il s'agit d'un représentant tiré au sort, par un suppléant tiré au sort, une précision utile qui exclut de recourir à un agent tiré au sort lorsque ni le titulaire, ni le suppléant d'une organisation ne sont présents. S'agissant de la formation spécialisée, les suppléants ne peuvent remplacer que les titulaires de la même organisation.

Attention : lorsqu'un représentant du personnel du CST ou de la formation spécialisée est en congé pour maternité ou adoption, il est remplacé temporairement par un suppléant de la même liste et, à défaut, par son premier candidat non élu. En cas d'impossibilité, le syndicat désigne son représentant parmi les agents éligibles dans le périmètre du CST. Au sein de la formation spécialisée, l'organisation syndicale désigne librement un agent éligible au comité social.

Tout représentant titulaire de l'employeur dans l'une de ces instances peut se faire remplacer par n'importe quel suppléant du même collège.

Rappel : les représentants de l'employeur ne participent pas au vote sauf si une délibération a expressément prévu le recueil par le CST de l'avis de ses représentants sur tout ou partie des points à l'ordre du jour.

L'absence de participation aux débats

Les représentants suppléants peuvent toujours assister aux séances avec leurs titulaires sans prendre part aux débats, et n'ont de voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant mais, à défaut, peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre, une souplesse qui évite de vider de son contenu le débat par la réduction du nombre de ses membres.

Le président du comité ou de la formation spécialisée peut également convoquer des experts à la demande de l'administration ou des représentants du personnel et, plus généralement, faire appel à titre consultatif au concours de toute personne lui paraissant qualifiée.

Les experts n'assistent qu'à la partie du débat les concernant et ne peuvent pas assister au vote.

Les médecins de prévention assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée et les ACFI à ses travaux. Ils sont informés des réunions des formations et de leur ordre du jour.

L'ensemble de ces personnes ne peuvent pas voter.

Attention : à chaque réunion le président est assisté en tant que de besoin des agents de la collectivité concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté, sans être membre du CST. Cette nouveauté d'une grande portée pratique apparaît cohérente avec les missions du comité social.

Des séances non publiques

Le texte confirme que les séances ne sont pas publiques et l'obligation de discrétion pesant sur les personnes qui y participent à un titre quelconque, à raison des pièces et documents dont ils ont connaissance. L'avis est émis à la majorité des représentants du personnel avec voix délibérative, l'avis étant réputé donné en cas de partage.

Attention : lorsqu'une question soumise au CST requiert une délibération qui recueille un avis défavorable unanime du personnel, elle fait, comme aujourd'hui, l'objet d'un réexamen dans un délai de 8 à 30 jours, une nouvelle convocation étant adressée dans les 8 jours aux membres du comité. Il siège alors quel que soit le nombre de représentants du personnel présent et la même procédure ne peut pas s'appliquer à nouveau.

En cas de délibération organisant le recueil de l'avis des représentants de l'employeur, ce collège vote aussi à la majorité des membres avec voix délibérative et l'avis du comité est valide après recueil de celui de chacun des collègues.

Ces avis sont, comme aujourd'hui, portés à la connaissance des agents par tout moyen approprié. Les CST sont informés dans les 2 mois, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

Le maintien d'une gratuité des fonctions

Comme le prévoit la loi (article 59), les représentants du personnel (titulaires, suppléants et experts) bénéficient d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation. Elle comprend les délais déplacement, la durée prévisible de la réunion et un temps égal pour sa préparation et le compte-rendu.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Toutes facilités doivent leur être données pour leurs missions et si les membres de la formation spécialisée ou du CST en son absence visitent des services, ils disposent d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique, dans le cadre des missions confiées par la formation spécialisée. Ce droit peut néanmoins faire l'objet d'adaptations fixées par arrêté de l'employeur si les services sont soumis à des procédures d'accès réservé.

Rappel : les membres ne perçoivent aucune indemnité mais peuvent prétendre au remboursement de leurs frais de déplacement (décrets n° 2001-654 du 19 juillet 2001 et n° 2006-781 du 3 juillet 2006). L'agent se déplaçant à l'occasion d'une mission peut prétendre, sous réserve d'en justifier le paiement auprès de l'ordonnateur, à la prise en charge de ses frais de transport et à des indemnités de mission couvrant ses frais de repas. Ils sont fixés forfaitairement mais une délibération peut fixer, pour une durée limitée, des règles dérogatoires dans la limite des frais réellement engagés. Si le déplacement s'effectue par principe avec le moyen de transport le moins onéreux ou le plus adapté au déplacement, l'employeur peut autoriser les agents à utiliser leur propre véhicule et les indemniser sur la base du tarif de transport public le moins onéreux ou d'indemnités kilométriques.

Un contingent d'autorisations d'absence dans les formations spécialisées

Les représentants du personnel, membres des formations spécialisées ou, en leur absence, des comités sociaux territoriaux, titulaires ou suppléants, bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence proportionnel aux effectifs couverts par l'instance et à leurs compétences. Le décret qui l'organise (n° 2016-1626 du 29/11/2016) accorde, selon l'effectif concerné, entre 2 et 11 jours aux titulaires et aux suppléants, et de 2 à 15 jours aux secrétaires, ces contingents étant accrus en cas d'enjeux particuliers ou de risques professionnels : entre 2,5 jours et 20 jours pour les membres, et 3,5 jours et 25 jours pour les secrétaires.

Attention : la liste des formations spécialisées ou, en leur absence, des comités sociaux bénéficiant d'une majoration, est fixée par arrêté de l'employeur, sur avis du comité social.

Le texte ne revient pas sur leur usage par demi-journée au moins, pouvant être programmée, dans la limite des nécessités du service, ni sur la possibilité pour l'employeur de les convertir par arrêté en heures pour tenir compte des conditions particulières d'exercice des fonctions de certains membres, ou de prévoir la possibilité pour un membre de renoncer à tout ou partie du contingent au profit d'un autre membre ayant épuisé le sien. Il confirme l'autorisation d'absence donnée aux représentants du personnel membres d'une délégation de la formation spécialisée, ou du comité social en son absence, pour

réaliser des enquêtes dans le cas d'exposition à des nuisances particulières ou à un danger grave et imminent, pour la recherche de mesures préventives. Le texte précise, en revanche, que le temps de trajet pour la visite relève aussi de l'autorisation.

Attention : le texte n'évoque plus la possibilité du maintien des accords existants avant le 29 novembre 2016 en matière de droits syndicaux.

Le droit à la formation

Les titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du CST en leur absence, bénéficient d'une formation en hygiène et sécurité de 5 jours au moins dans le premier semestre de leur mandat, et renouvelée à chaque mandat. Son contenu répond aux exigences du code du travail (art. R. 2315-9 et 11) et elle est dispensée par certains organismes énumérés (déc. n° 85-552 du 22 mai 1985) ou par le CNFPT. L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents dans le cadre du régime général des frais de déplacement.

Rappel : deux de ces 5 jours relèvent du congé pour formation en hygiène et sécurité accordée à ces représentants, auprès de l'organisme de leur choix (7° bis de l'article 57 de la loi), aux frais de la collectivité. Ce congé peut être utilisé en 2 fois, l'agent choisissant la formation parmi les organismes qui ouvrent droit au congé de 5 jours. La demande écrite est adressée à l'employeur un mois au moins avant la formation et précise la date souhaitée, le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme. Rappelons que cette structure de formation est soit le CNFPT, soit un organisme susceptible d'assurer une formation économique aux membres des comités d'entreprise (inscrit sur une liste établie par le préfet de région), soit un organisme susceptible d'assurer une formation syndicale figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

La prise en charge financière est plafonnée au niveau de celle des entreprises, soit 36 fois le SMIC par jour et par stagiaire (art. R. 2315-21 du code du travail), et 369 € depuis le 1er janvier 2021. S'y ajoutent les frais de déplacement et de séjour engagés par les agents (art. 8 et 8-1 du décret du 10 juin 1985).

L'employeur ne peut refuser ces formations qu'en raison des nécessités du service et ce refus est communiqué avec ses motifs à la CAP à la plus prochaine réunion. Il doit répondre à l'agent au plus tard le 15e jour qui précède le début de la formation.

À son retour, l'agent lui remet une attestation de présence et, en cas d'absence sans motifs, il rembourse les dépenses prises en charge.

Relevons aussi que les représentants du personnel, membres du comité ne siégeant pas en formation spécialisée, bénéficient d'une formation de 3 jours par mandat. Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 (JO du 12 mai).

L'INTRODUCTION D'UN GIP INFORMATIQUE POUR AMÉLIORER LA GESTION DES CONCOURS

■ Pour tout concours dont l'arrêté d'ouverture a été publié depuis le 1^{er} janvier 2021, organisé par plusieurs centres de gestion et dont les épreuves ont lieu simultanément, il revient désormais au groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion de collecter et traiter certaines données à caractère personnel des candidats dans le cadre du processus d'inscription.

A noter : il s'agit de limiter les inscriptions multiples d'un candidat à un concours pour un même grade organisé simultanément par plusieurs centres, et d'alléger ainsi la mobilisation de moyens conséquents alors qu'une partie des candidats ne se présentaient pas.

Renseignées par les candidats, ces données sont d'abord collectées sur une application nationale unique accessible par le site Internet du centre de gestion organisateur ou, si le candidat s'inscrit par écrit, seront renseignées dans la base de données « concours-FPT » par le centre organisateur, dans les 8 jours suivant la clôture des inscriptions.

Les données numériques collectées sont, d'une part, celles relatives à l'identité des candidats : nom de naissance, d'usage, prénoms à l'état civil, sexe et date de naissance. S'y ajoutent, d'autre part, des données administratives : intitulé du concours, nom du centre de gestion organisateur, voie d'accès (concours externe, interne, 3^e concours pour les candidats justifiant d'activités professionnelles, de mandat électif locaux ou en qualité de responsable associatif), cachet postal pour les inscriptions réalisées par écrit, date et heure d'enregistrement de l'inscription et n° d'enregistrement informatique de cette dernière.

Seuls les gestionnaires de concours chargés de vérifier l'admissibilité à concourir des candidats et individuellement désignés par le GIP ont accès aux données enregistrées dans la base, et dans la seule limite du besoin d'en connaître.

Le traitement automatisé des inscriptions multiples

La seconde étape est le traitement des données, dans une base dénommée « concours-FPT ». Les centres (interdé-

partementaux) de gestion, parties ou non à la convention constitutive du groupement, transmettront pour tout type d'inscription (électronique ou écrite) ces données au GIP, par tout moyen sécurisé, 8 jours au plus tard après la date de clôture des inscriptions (après avoir renseigné, dans la base, les données du candidat s'étant inscrit par écrit).

Si la base de données identifie une autre inscription, seule la dernière sera prise en compte, supprimant automatiquement l'inscription antérieure. En pratique, si l'inscription est électronique, la base retiendra celle saisie le plus tardivement avant la clôture des inscriptions et, si elle est écrite, le cachet postal le plus tardif prévaudra. Le candidat et le centre recevront la notification de la suppression effectuée au profit de la nouvelle inscription.

Le GIP a la charge des mesures de sécurité garantissant la confidentialité et l'intégrité de la conservation, de la sauvegarde et de la transmission des données à caractère personnel des candidats de la base de données. Elles seront stockées dans un espace électronique ou tout autre support sécurisé. Seules y ont accès, à raison de leurs attributions et dans la limite du besoin d'en connaître, les personnes individuellement désignées par le GIP. Les données collectées sont conservées 2 mois au plus après l'établissement de la liste d'aptitude.

Les candidats, au moment de leur inscription à un concours, sont informés du présent dispositif, notamment de la suppression automatique de l'inscription antérieure en cas de nouvelle inscription dans les conditions prévues par le texte, des destinataires, de la finalité de la collecte et de l'utilisation de leurs données à caractère personnel.

Les candidats disposent d'un droit d'accès aux données à caractère personnel qui les concernent et doivent en obtenir la rectification dans les meilleurs délais lorsqu'elles sont inexactes, incorrectes ou incomplètes.

Ils peuvent demander que ces données soient effacées pour l'un des motifs prévus par le droit communautaire (article 17 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016).

En revanche, les candidats ne peuvent pas faire valoir un droit à la limitation du traitement, ni s'opposer à ce dispositif de gestion de leurs dossiers d'inscription aux concours (e du 1^{er} de l'article 23 de ce règlement et articles 18 et 21 de ce dernier).

Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 (JO du 2 avril).

La Lettre de l'Employeur territorial répond aux interrogations de ses lecteurs

Les réponses, qui ne sauraient s'apparenter à des consultations d'avocat, seront regroupées par thème et traitées de manière anonyme en page 8, une semaine sur deux. Vous pouvez adresser vos questions par mail à : evelyne.brochand@editionssorman.com

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

L'utilisation des titres-restaurants et chèques-cadeaux est prolongée

Au mois de juin 2020, le gouvernement a pris des mesures d'assouplissement concernant les titres-restaurants : leur valeur a été portée au double du plafond journalier (de 19 € à 38 €) ; l'utilisation de ces titres a été autorisée les dimanches et jours fériés, uniquement dans les restaurants. Lors du deuxième confinement, ces mesures incitatives furent portées au-delà du 31 décembre 2020. Aujourd'hui, suite au 3ème confinement, l'objectif est de faciliter l'utilisation des titres-restaurants pour soutenir les restaurants, hôteliers-restaurants et débits de boissons affectés par les mesures de fermeture. Un décret n° 2021-104 du 2 février 2021, du ministre de l'Economie et du ministre du Travail, a prolongé ces mesures ainsi que l'utilisation des titres-restaurants de 2020, jusqu'au 31 août 2021, compte tenu de l'importance du stock.

Rappel : le ministre de l'Economie a instauré, au mois de décembre 2020, un dispositif exceptionnel concernant les chèques-cadeaux. Cette mesure ponctuelle a consisté à doubler le plafond de défiscalisation des chèques-cadeaux, le faisant passer de 171 à 342,80 €. Lorsque la date d'utilisation des chèques-cadeaux vient à expiration, il est possible de les remettre à son employeur en contrepartie de nouveaux chèques-cadeaux pour bénéficier d'une prorogation de leur date d'utilisation.

Communication managériale les 23 et 24 juin à Paris

Chaque année, le réseau des communicants internes publics se réunit à Paris pour échanger sur l'évolution et les pratiques du métier. Ces journées s'adressent à tous ceux qui souhaitent améliorer leur stratégie et travailler sur les enjeux managériaux de la communication interne. (Renseignements CAP COM - 04 72 65 64 99 ou contact@cap-com.org).

COMMENT PRÉVENIR LES MANQUEMENTS AU DEVOIR DE RÉSERVE ?

Le développement d'internet, des réseaux sociaux et des blogs personnels ont multiplié les contentieux pour non-respect de l'obligation de réserve. Rappelons que cette obligation signifie que tout agent public, sans distinction, doit faire preuve de retenue dans l'expression de ses opinions personnelles à l'égard de ses collègues, sa hiérarchie, son administration. L'agent public doit respecter l'obligation de réserve en toutes circonstances, à la fois sur son temps de travail et dans sa vie privée, au risque de s'exposer à une sanction disciplinaire.

Dans l'exercice de son service, tout agent doit veiller à ce que l'expression de ses opinions personnelles ne porte pas atteinte à l'administration ; dans sa vie privée, il doit veiller à ce que l'expression de ses opinions personnelles ne porte pas atteinte à la considération de l'administration par les usagers.

Le devoir de réserve s'applique quelque soit le statut des agents publics, titulaires ou contractuels

Le rôle des cadres territoriaux et manageurs est déterminant : ils doivent mener des actions de sensibilisation, de formation et de communication interne pour aider leurs collaborateurs à respecter ce devoir en discernant mieux les limites à ne pas transgresser quand ils expriment leurs opinions. Dans ce cadre, il est conseillé de rédiger un document synthétique sous la forme d'une « Foire aux Questions » (FAQ) afin de permettre aux agents de répondre à certaines questions sans faillir à leur obligation de réserve.

Exemple de question d'un administré à un agent d'accueil et de réponses envisageables :

- Que pensez-vous de l'augmentation par le maire des tarifs de la cantine ?

Réponses possibles :

- Veuillez m'excuser mais je ne peux pas porter de jugement dans le cadre de l'exercice de mes fonctions.
- Il ne s'agit pas d'une décision du maire mais d'une décision votée par le conseil municipal.
- Si vous le souhaitez je peux vous organiser un rendez-vous avec un responsable, un élu ou le maire...

Dans certains cas, le non-respect de ce devoir de réserve peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire une révocation : par exemple, un adjoint technique territorial au sein d'une commune a été révoqué pour avoir publié pendant trois ans, sur le forum de discussion du site internet d'un quotidien local, des propos dénigrants ou injurieux et portant atteinte à la considération du service public. L'agent a manqué à son devoir de réserve ainsi qu'à son devoir de respecter sa hiérarchie (CAA Bordeaux 29 novembre 2018 rep. n° 16BX00877).

Dans une autre affaire, des propos incitant à la violence et à la haine raciale, tenus sur un blog d'un fonctionnaire, peuvent aisément justifier de sévères sanctions disciplinaires allant jusqu'à la perte d'emploi (TA Lille, 8 avril 2009, n° 0750010 et n° 0708279).

A compter du 1er juillet, le congé de paternité passe de 11 à 25 jours

Les règles concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant évoluent à compter du 1er juillet prochain : le congé passe de 11 à 25 jours pour les salariés du privé comme pour les agents publics. Le congé de paternité, accordé de droit, est toutefois conditionné à une demande de l'agent auprès de l'autorité territoriale au moins un mois avant la date présumée d'accouchement, et accompagnée des pièces justificatives. Le congé est fractionnable en deux périodes. La première, d'une durée de quatre jours consécutifs, succède immédiatement au congé de naissance. La seconde, 21 jours de congé, peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes qui ne peuvent pas être inférieures à 5 jours. Sauf cas particuliers, ces périodes de congé sont prises dans les six mois suivant la naissance.

Face à la critique, prendre de la hauteur et gérer ses émotions !

En qualité de manager, votre attitude et votre mode de management peuvent ne pas faire l'unanimité et générer des critiques. Face à la critique, il convient de faire preuve de calme et de prendre du recul. Il est ainsi plus facile de gérer la situation et vous gagnerez la confiance des autres.

S'il s'agit d'une critique formulée en public, lors d'une réunion par exemple, gérez vos émotions et gardez votre calme. Si vous n'avez pas de réponse immédiate et précise à apporter à votre interlocuteur, proposez-lui un entretien personnel afin de développer point par point l'ensemble de ses observations.

A éviter : répondre à votre interlocuteur en lui demandant de se taire.

Comment améliorer son leadership ?

Le leadership est la capacité à mobiliser un groupe de personnes pour réaliser un objectif. Un manager peut difficilement manquer de leadership : il serait alors contraint à exiger que ses collaborateurs s'exécutent en s'appuyant exclusivement sur son pouvoir statutaire. Cela s'impose parfois, mais de manière circonstanciée ; une telle attitude ne tient qu'un temps.

Pourquoi certains managers ont-ils plus de leadership que d'autres ?

Le leadership d'un manager s'appuie sur ses compétences, ses qualités d'organisation, d'anticipation, sa bienveillance, sa rigueur et son charisme, qui lui permettent de fédérer autour de lui une équipe. Contrairement aux idées reçues, il ne s'agit pas d'un don ou d'une qualité naturelle. Certes, chacun a plus ou moins de charisme, mais un manager peut acquérir et développer les qualités nécessaires pour maîtriser le leadership.

Quelques conseils pour y parvenir :

- S'approprier les enjeux et développer une vision partagée, par exemple en travaillant sur le mode du projet.
- Bien connaître chacun de ses collaborateurs.
- Avoir une vision claire des activités et de la chaîne de valeurs (libérer les collaborateurs des tâches sans valeur ajoutée et ne contribuant pas aux objectifs fixés).
- Laisser s'exprimer les idées, la créativité, par la mise en place de séances de créativité et de co-construction.
- Professionnaliser sa communication.
- Encourager les collaborateurs à se sentir libre de s'exprimer.
- Créer un climat de confiance, par exemple en développant la délégation.
- Soutenir les collaborateurs en difficulté pour leur donner confiance.
- Ne pas craindre le risque et l'échec.

Les heures complémentaires des agents à temps non complet

Les heures complémentaires ne peuvent donner lieu qu'à une indemnisation et non à un repos compensateur. En revanche, les heures supplémentaires effectuées par les agents à temps non complet (au-delà du seuil des 35 heures) font l'objet d'un repos compensateur ou, à défaut, d'une indemnisation. Par ailleurs, les agents à temps non complet disposant d'un cycle de travail à horaires variables sont éligibles à la rémunération des heures complémentaires, éventuellement majorée. Dans le cadre du dispositif de « crédit-débit » d'heures lié à cette modalité d'organisation du travail, toute heure de service réalisée au-delà de la durée de travail fixée pour l'emploi, au cours de la période de référence (une quinzaine ou un mois en principe), doit être qualifiée d'heure complémentaire (*décret n° 2020-592 du 15/05/2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet*).

Un nouveau code général de la fonction publique d'ici le 8 décembre 2021

A l'instar du secteur privé (code du travail), la fonction publique va se doter d'un code général de la fonction publique (CGFP) construit autour de thématiques communes aux trois versants de la fonction publique. Introduit par l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce code a pour objectif de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit, compte tenu de sa complexité actuelle. Agents et employeurs publics disposeront d'un outil pratique correspondant à leurs attentes : le code rassemble l'ensemble des dispositions législatives ou réglementaires, aujourd'hui dispersées (*réponse à QE n° 27120 de Mme Alice Thourot - JO AN du 23/02/2021 page 1744*).