

# 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

## TÉLÉTRAVAIL : L'ÉTAT ENTAME UNE NÉGOCIATION AVEC LES SYNDICATS

Le 3 février, le gouvernement a engagé à l'Etat une négociation visant un accord avec les syndicats sur le télétravail. Une réunion préparatoire s'est tenue pour en poser le cadre, préciser les enjeux et risques à prendre en compte, les évolutions managériales et organisationnelles qu'il implique, outre l'impact sur les conditions de travail des agents. Il s'agit de porter un regard rétrospectif sur la mise en place contrainte du télétravail avec la crise sanitaire, l'évolution et la perception des employeurs et des agents, et les limites de ce mode d'activité. Si, en effet, les administrations n'étaient pas ou peu préparées, elles ont révélé de grandes capacités d'adaptation, garantes de la continuité du service public.

Le groupe de travail devrait identifier les thèmes possibles de négociation. Le gouvernement évoque 2 orientations principales, d'abord sur le télétravail et l'organisation de l'activité professionnelle : impact sur l'activité des agents, missions et postes télétravaillables, outils liés à l'environnement de travail, usage et développement de tiers-lieux, modalités de mise en œuvre du télétravail contraint lors de circonstances exceptionnelles.

La seconde orientation examinera le télétravail comme outil d'amélioration des pratiques managériales : impact sur le management des équipes, accompagnement (réseaux de pairs, référents...), formation des encadrants et des agents, prise en compte de la situation spécifique des nouveaux arrivants, apprentis, stagiaires, proches aidants et impact du télétravail sur le dialogue social.

Sur la base d'une réunion mensuelle, le gouvernement souhaite un accord avant l'été, qui se limitera à l'État, par respect de l'autonomie des deux autres fonctions publiques et pour préserver une négociation proche des employeurs. Mais, s'il devait aboutir à des modifications réglementaires, leur extension aux 2 autres fonctions publiques serait systématiquement examinée. Il s'agit in fine d'une première expérimentation des accords collectifs, pour lesquels est attendue une ordonnance présentée en conseil des ministres le 17 février prochain.

*Source Acteurs publics*

9 FÉVRIER 2021  
N° 1707

### ACTUALITÉ

Un complément de traitement indiciaire est accordé aux personnels non médicaux des Ehpad ....page 2

### PERSONNEL

Une absence de service fait entraîne mécaniquement une retenue salariale .....page 3

### CONGÉ DE PATERNITÉ

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera allongée au 1er juillet 2021 .....page 4

### MALADIE PROFESSIONNELLE

Un surmenage constitue une maladie professionnelle .....page 5

### DOSSIER

Les compétences du comité social en hygiène et sécurité .....pages 6,7

### LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Les garanties de repos journalier et hebdomadaire concernent-elles aussi les assistants familiaux ? ....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](mailto:webmaster@editionssorman.com)

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



## La surcotisation patronale sur l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers est supprimée

Le régime indemnitaire des sapeurs-pompiers professionnels comporte, depuis 1991, une prime de feu, prise en compte dans le calcul de leur pension de retraite dont le montant a été porté de 19 à 25 % du traitement brut en juillet 2020 (décret n° 2020-903 du 24 juillet 2020), soit un gain salarial moyen de 100 € nets par mois (article 17 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990).

*Cette majoration de pension, subordonnée à 17 ans de services effectifs de sapeur-pompier professionnel est différée jusqu'à 57 ans, sauf si le sapeur-pompier est radié des cadres ou mis à la retraite pour invalidité, et pour les ayants cause du pompier décédé avant sa retraite. En outre, un arrêté du 24 juillet récapitule les indices résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu dans la liquidation des pensions de retraite des intéressés (JO du 5 août).*

Pour financer ces droits supplémentaires à la retraite, les sapeurs-pompiers supportaient une surcotisation salariale de 1,8 % et les services départementaux d'incendie et de secours une surcotisation patronale de 3,6 %, prélevées sur le traitement indiciaire et la prime de feu, en plus des cotisations de droit commun sur la prime de feu elle-même. Compte tenu de la situation financière des collectivités employeurs et de la revalorisation de la prime en juillet, la loi de financement de la sécurité sociale supprime la surcotisation patronale au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Rappel :** cette surcotisation, instaurée le 1<sup>er</sup> janvier 1991, a fait l'objet d'une montée en charge progressive jusqu'en 2003 et, depuis, ses taux n'avaient pas été revus.

Art. 20, loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (JO du 15 décembre).

## UN COMPLÉMENT DE TRAITEMENT INDICIAIRE EST ACCORDÉ AUX PERSONNELS NON MÉDICAUX DES EHPAD

■ Les accords de Ségur sur la santé, signés en juillet 2020, comprennent un volet concernant les rémunérations des personnels soignants, destiné à reconnaître leurs efforts durant la crise sanitaire et à renforcer l'attractivité de leurs métiers.

L'accord prévoit ainsi une revalorisation de 183 euros nets mensuels pour tous les professionnels non médicaux au sein des établissements de santé et Ehpad, publics et privés non lucratifs (une majoration de 160 euros nets bénéficiant au secteur privé lucratif).

Ce complément, qui devrait concerner 1,5 million de professionnels, s'est appliqué dès le 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour 90 euros, les 93 euros restants s'ajoutant le 1<sup>er</sup> décembre 2020 pour la fonction publique hospitalière.

Ces mesures concernent 765 318 agents hospitaliers en établissement public de santé, 172 479 agents hospitaliers en Ehpad, 29 991 agents de la fonction publique territoriale en Ehpad publics, 194 784 salariés d'Ehpad privés et 5 828 personnels dans les hôpitaux d'instruction des armées (HIA) et l'Institution nationale des Invalides (INI).

Transposant cet accord, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 accorde donc un complément de traitement indiciaire (CTI) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, aux fonctionnaires et militaires exerçant principalement dans les hôpitaux, établissements publics de santé, et Ehpad, mais aussi les hôpitaux des armées ou l'Institution nationale des invalides (à l'exclusion des établissements médico-sociaux créés par des établissements de santé).

Ce complément sera versé dans des conditions à fixer par décret.

### Une cotisation retraite

Il ne concerne cependant pas tous les personnels, puisqu'il vise les personnels paramédicaux, principalement les infirmiers et les aides-soignants, mais aussi les catégories non médicales comme les personnels administratifs ou les agents techniques.

Sont en effet explicitement exclus, les médecins, les chirurgiens-dentistes et les pharmaciens (outre les internes, les élèves des écoles du service de santé des armées et les personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire).

Cette revalorisation fait l'objet d'une prise en compte dans la pension de retraite. Les agents qui partent dès le 1<sup>er</sup> septembre 2020 peuvent donc prétendre à un supplément de pension à leur retraite, calculé en retenant, au titre du traitement ou de la solde militaire, le complément de traitement indiciaire perçu par le fonctionnaire ou le militaire au moins une fois au cours des 6 derniers mois précédant la cessation des services valables pour la retraite. Les conditions de bénéfice et de réversion du supplément sont identiques à la pension de retraite et revalorisées dans les mêmes termes.

Ce complément salarial est logiquement soumis aux mêmes contributions et cotisations pour pension que le traitement.

**Attention :** dans les Ehpad, son financement sera assuré par le forfait global relatif aux soins, pour les personnels dont les rémunérations sont normalement assurées par le forfait global relatif à la dépendance ou les tarifs journaliers. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie supportera donc seule ces revalorisations.

Article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 (JO du 15 décembre).

## LE PROVISEUR QUI REFUSE D'OCCUPER UN LOGEMENT DE FONCTION N'A PAS DE DROIT AU VERSEMENT D'INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

■ Les assemblées définissent les emplois justifiant un logement gratuit ou contre redevance, en raison notamment des contraintes liées à leur exercice. Dans les établissements scolaires, dont la gestion incombe aux communes, aux départements (pour les collèges) et aux régions (pour les lycées), le code de l'éducation en garantit l'attribution à certains personnels de direction, d'administration ou de gestion (en fonction de l'importance de l'établissement) (articles R. 216-5 et 6 du code de l'éducation). Dans ce cadre, la région accorde à un proviseur un logement de 110 m<sup>2</sup> avec séjour, cuisine, 4 chambres, salle de bains, salle d'eau et sanitaire. Si en juin 2014 il le visite sans observations, le 18 août, le proviseur indique au responsable de la maintenance qu'il refuse de l'occuper sans travaux de réfection. La région accède à sa demande pour 8 200 € TTC et confie ces travaux à une entreprise de peinture qui les réalise de la dernière semaine de septembre à la 2e semaine de novembre. Elle est cependant contrainte de les prolonger d'un mois après un dégât des eaux lié au mauvais remontage des radiateurs, qui impose le remplacement de la totalité du parquet du salon, pour 4 000 € HT. In fine, le proviseur rentre dans l'appartement en janvier, ayant préalablement refusé 690 € de la société, qui avait reconnu sa responsabilité. Il sollicite en revanche de la région 1 420 € correspondant aux 40 km qu'il a réalisés chaque jour entre son domicile et le lycée.

### Un logement habitable pendant les travaux

Mais si la région a rénové les 4 chambres, la cuisine et la salle de bain, le lycée supportant l'isolation d'une façade d'une chambre et le changement de l'évier de la cuisine, les travaux concernent pour l'essentiel les plafonds, les murs et les sols, de sorte que le logement (que l'agent occupait seul) était habitable pendant les travaux, réalisés en journée.

En choisissant de résider à 40 km, le proviseur a créé le préjudice dont il s'estime victime, excluant toute indemnisation.

La concession par nécessité absolue de service, avec gratuité du logement nu, s'entend de la situation où l'agent ne peut pas travailler normalement sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité (article R. 2124-65 du code général de la propriété des personnes publiques).

Elle s'oppose à la convention d'occupation précaire avec astreinte, qui implique une redevance de 50 % de la valeur locative réelle des locaux.

*Dans tous les cas, le bénéficiaire supporte les réparations et les charges locatives, les impôts et taxes, et souscrit une assurance contre les risques habitation. L'ensemble des conventions sont accordées à titre précaire et révocable et leur durée limitée à l'occupation effective des emplois les justifiant. Elles prennent fin en cas de changement d'utilisation ou d'aliénation de l'immeuble. L'occupant qui ne peut pas justifier d'un titre est susceptible d'une mesure d'expulsion (articles R. 2124-68 à 74 du code de la propriété des personnes publiques).*

**Rappel :** une attribution par nécessité absolue est possible pour les emplois fonctionnels des départements et des régions, de DGS de commune de plus de 5 000 habitants ou EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, de DGA de plus de 80 000 habitants ou d'un emploi de collaborateur de cabinet de cette strate, du président du département ou de la région.

CAA Nantes n° 18NT01383 M. F du 14 novembre 2019.

## Une absence de service fait entraîne mécaniquement une retenue salariale

Tout agent a le droit de percevoir une rémunération s'il a accompli son service (articles 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Si, de son propre fait, il s'abstient de travailler, l'employeur est tenu de suspendre sa rémunération jusqu'à la reprise effective de fonctions.

Dans un contexte de conflit social, le maire suspend le traitement d'un adjoint technique de 2e classe du service de la propreté urbaine du 2 au 8 juin 2016 pour absence de service fait, conformément à la feuille de pointage.

*Faute d'éléments établissant qu'elle était imputable à un fait extérieur, le simple constat d'une absence de service oblige le maire à opérer les retenues, sans qu'il ait à rechercher si l'agent avait ou non entendu participer au mouvement de grève alors en cours au sein du personnel communal.*

L'adjoint qui impute sans l'établir son absence à une impossibilité d'accéder à l'hôtel de ville, n'a pas davantage pris contact avec ses supérieurs pour les informer d'éventuelles difficultés d'accès. En revanche, son planning de travail ne nécessitait pas d'intervenir dans ou à proximité de la mairie, son atelier se situant en un lieu éloigné, et un procès-verbal de la police municipale du 3 juin montre qu'il a contribué au blocage de l'accès à l'hôtel de ville.

**À retenir :** implicitement, cette décision rappelle que la retenue n'est pas une sanction mais procède d'un simple constat d'inexécution du service et, a contrario, que le maintien de la rémunération en l'absence d'activité professionnelle doit relever d'un texte, comme c'est le cas pour les congés annuels, la maladie ou la maternité.

CAA Paris n° 17PA22592 commune de Pointe-à-Pitre du 6 novembre 2019.



## LA DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT SERA ALLONGÉE AU 1ER JUILLET 2021

■ Depuis l'ordonnance sur la santé et la famille du 25 novembre 2020, la durée des congés liés à la parentalité est alignée sur le code du travail (articles L. 1225-17 à 21 pour la maternité, 3142-4 pour le congé de naissance ou en vue d'une adoption, L. 1225-37 pour le congé d'adoption et L. 1225-35 pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant) (article 57 5° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

*Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 en porte la durée de 11 à 25 jours consécutifs et de 18 à 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples.*

Cette mesure transpose une recommandation du rapport de la commission des 1 000 premiers jours, remis au gouvernement en septembre 2020, rappelant que les relations précoces parents-enfants et la présence des parents les premiers mois de la vie ont une incidence positive, durable et déterminante sur la santé et leur développement. Le rapport en conclut qu'il faut du temps et une grande proximité physique et affective pour que l'enfant s'attache solidement à ses parents tout en explorant son environnement, et que la présence du père ou du second parent auprès de l'enfant contribue à son éveil, favorise la coparentalité et un partage équitable du travail et de la vie de famille.

Il recommandait de fixer le congé paternité à 9 semaines, une partie étant prise après la naissance et l'autre à la fin du congé maternel. La loi procède donc la transposition partielle de ces préconisations.

### Un congé en partie obligatoire

Ce congé est désormais divisé en 2 parts, puisque 4 jours calendaires consécutifs font obligatoirement suite au congé de naissance de 3 jours, soit 7 jours consécutifs.

**Rappel :** lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, les 4 jours obligatoires sont prolongés de droit pour une durée maximale de 30 jours consécutifs (articles L. 1225-35 et D. 1225-8-1 du code du travail).

Les 21 ou 28 jours restants font l'objet d'une seconde période à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf hospitalisation de ce dernier ou décès de la mère auquel cas le congé est pris dans les 4 mois suivants la fin du congé de maternité dont le père a bénéficié, et fait l'objet d'un délai de prévenance à fixer par décret (date prévisionnelle de l'accouchement, de prise du congé et durée), compris entre 15 jours et 2 mois. Le décret fixera aussi le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris et les modalités de fractionnement de la seconde période du congé.

**Rappel :** sont bénéficiaires le père fonctionnaire, le cas échéant le conjoint fonctionnaire de la mère, lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle. Selon les travaux préparatoires, 67 % des intéressés en bénéficient.

Pour les salariés du régime général, tirant les conséquences de l'allongement, la loi adapte le code de la sécurité sociale (article L. 331-8) en prévoyant que les indemnités journalières sont versées pour la nouvelle durée du congé, mais attribuées sous réserve que l'agent cesse toute activité, et au minimum pendant les 4 jours obligatoires.

**Rappel :** l'indemnité journalière est identique à celle perçue par la mère au titre du congé maternité et n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, l'assurance chômage ou le régime de solidarité. En 2020, son montant était compris entre 9,53 euros et 89,03 euros par jour, versé par l'Assurance maladie mais supporté par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) (263 millions d'euros en 2019) (art. L. 223-1 du code de la sécurité sociale).

**Attention :** même si la loi du 26 janvier 1984 ne renvoie qu'à la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les travaux préparatoires de la loi de financement précisent qu'elle inscrit dans le statut de la fonction publique « des modalités d'extension du congé de paternité et de sa part obligatoire ». Rappelons que les agents contractuels sont aussi bénéficiaires du dispositif (art. 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

### Des mesures de cohérence

Tirant les conséquences de l'allongement, le texte porte à 25 et 32 jours la majoration du congé d'adoption s'il est partagé entre les 2 parents (article L. 1225-40 du code du travail).

**Attention :** il porte par ailleurs la durée du congé d'adoption de 10 à 16 semaines lorsque le foyer ou le salarié n'a aucun enfant ou 1 enfant à charge. Les durées de 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge et de 22 semaines en cas d'adoptions multiples ne sont pas modifiées (article L. 1225-37 du code du travail).

*Le nouveau dispositif s'appliquera aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021 ou nés avant cette date mais dont la naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021. Afin que l'employeur soit informé des demandes de congé en amont des naissances qui interviendront à compter du 1er juillet 2021, les dispositions sur l'information de l'employeur s'appliqueront pour les naissances prévues à compter de cette date.*

Article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 (JO du 15 décembre).

## POUR LE SFT, LES ENFANTS DOIVENT ÊTRE À CHARGE AU SENS DES ALLOCATIONS FAMILIALES

■ **Un contrôleur général économique et financier conteste en avril et mai 2015 la cessation du versement du supplément familial de traitement (SFT) au titre de ses 2 enfants, qui ont atteint leur 20e anniversaire en mars et avril.**

Le droit au SFT est accordé aux agents publics au titre des enfants dont ils assurent la charge effective et permanente, la notion d'enfant à charge étant celle fixée pour les prestations familiales (articles L. 511-1 du code de la sécurité sociale et 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985). Les prestations familiales comprennent la prestation d'accueil du jeune enfant, les allocations familiales, le complément familial, l'allocation de logement, d'éducation de l'enfant handicapé, de soutien familial, de rentrée scolaire et de présence parentale.

Les règles spécifiques de chacune sont encadrées par un principe général qui les octroie à tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire et jusqu'à l'âge de 20 ans si sa rémunération n'excède pas 55 % du SMIC (articles L. 512-3 et R. 512-2 du code). En tout état de cause, elles sont dues à la personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant.

S'agissant des allocations familiales, elles sont octroyées à partir du 2e enfant à charge. Une allocation forfaitaire est cependant versée par enfant pendant un an, à la personne

qui assume la charge d'au moins 3 enfants, lorsqu'un ou plusieurs de ceux qui y ouvriraient droit atteignent l'âge de 20 ans (articles L. 521-1 et D. 521-2 du code), uniquement s'ils remplissent les conditions autres que l'âge, essentiellement le plafond de ressources de 55 % du SMIC.

*Ces textes montrent que l'octroi du SFT est subordonné à deux conditions seulement, que les enfants soient à la charge effective et permanente du fonctionnaire, et au sens des prestations familiales, peu importe que les prestations aient été effectivement perçues.*

Les enfants ouvrant droit à l'allocation forfaitaire, qui constitue une allocation familiale due à la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant, sont bien à la charge de l'agent au sens du code de la sécurité sociale.

**À retenir :** le contrôleur a 3 enfants à charge lorsque son beau-fils et sa fille atteignent leur 20e anniversaire et sont à la charge effective de l'agent, chez qui ils résident. Quel que soit le montant des prestations familiales perçu après mars 2015, il remplissait les conditions requises pour bénéficier du SFT pour 2 enfants, contrairement à ce qu'ont estimé le ministère des Finances le 10 juin 2015 et le tribunal.

CAA Paris n° 17PA03856 M. B du 26 juin 2019.

## MALADIE PROFESSIONNELLE

### UN SURMENAGE CONSTITUE UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

■ **Un professeur certifié d'économie et de gestion en congé de longue durée de janvier 2014 à février 2019 pour un syndrome mêlant épuisement et dépression, en demande sans succès la requalification en maladie professionnelle.**

Jusqu'à l'année 2012-2013, il enseigne les sciences et techniques de gestion 12 heures en terminale et 4 heures en BTS. L'année suivante, avec la refonte des programmes, s'y ajoutent 3 heures sur le « droit et les grands enjeux du monde contemporain » en terminale littéraire. Il assure aussi la formation initiale et continue des collègues de l'académie en gestion, est le référent pour la conception de « jeux sérieux » et d'un logiciel de gestion à visée pédagogique. Il participe à de nombreux jurys d'examen et à la confection de sujets nationaux ou académiques et crée une plate-forme collaborative sur l'enseignement de l'option qu'il assure en terminale littéraire.

La loi reconnaît au fonctionnaire en activité un congé pour invalidité temporaire imputable au service qui lui conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite, si son incapacité est notamment consécutive à une maladie professionnelle (article 21 bis de la loi n° 83-634

du 13 juillet 1983), donc inscrite sur l'un des tableaux du régime général et contractée dans les conditions qu'ils fixent (article L. 461-1 du code de la sécurité sociale).

*En l'absence d'inscription sur un tableau, comme c'est le cas des affections psychiatriques, la pathologie est reconnue imputable si le fonctionnaire établit qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (art. R. 461-8 du code).*

Les certificats médicaux et l'expertise lient son épuisement à un excès de travail depuis 2013, source d'une anxiété croissante qui a débouché sur son effondrement ; la pathologie présente un lien direct avec les fonctions.

**Attention :** si, en dépit de l'augmentation de son enseignement, il a accepté des missions facultatives ou secondaires et contribué à l'accroissement de sa charge, cette surestimation de ses capacités ne saurait constituer un fait de nature à détacher la maladie du service, et le recteur devait donc la reconnaître imputable au service.

CAA Marseille n° 18MA00879 M. F du 2 décembre 2019.

## Les compétences du comité social en hygiène et sécurité

**Le comité technique a fusionné avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une nouvelle instance, le comité social territorial (CST). Celui-ci comporte une instance spécialisée en hygiène et sécurité. Un projet de refonte du décret sur le comité technique, examiné par le CSFPT le 13 janvier, réécrit notamment les compétences de cette instance.**

### Une compétence générale

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

Le président peut, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel, et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, soumettre au vote tout ou partie de ces questions.

**Attention :** les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

### Les compétences de la formation spécialisée

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

Il est également consulté sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies ou lors de leur introduction si elles peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

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

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

Il détaille les réalisations ou actions nécessaires et, pour chacune, ses conditions d'exécution et l'estimation du coût. La formation peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. Lorsque certaines n'ont pas

été prises, les motifs en sont donnés.

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

Elle analyse les risques professionnels des agents, notamment ceux des femmes enceintes et les effets de l'exposition aux facteurs de risques.

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

**Rappel :** lorsqu'aucune formation spécialisée n'est instituée au sein du comité social, il met en œuvre ces compétences.

Il est aussi seul consulté sur les questions et projets relevant de la formation spécialisée.

### Les prérogatives du président du CST

Le président du comité social territorial peut, à son initiative avec accord de la moitié des représentants du personnel ou sur leur demande, inscrire directement à l'ordre du jour une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée, son avis se substituant à cette dernière.

Il peut aux mêmes conditions demander à ce que l'ACFI ou le médecin de prévention soit entendu sur les projets de plan d'action égalité pour les points inscrits à l'ordre du jour, à sa demande.

Par ailleurs, les formations spécialisées de site sont seules compétentes sur leur périmètre et, chaque année, informent la formation spécialisée du CST de leurs activités et des résultats de la politique de prévention mise en œuvre.

### Le fonctionnement du comité social et de la formation spécialisée

Le président du comité social arrête son règlement intérieur, sur avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée (et de site). Il le transmet aux employeurs de moins de 50 agents lorsque le comité est créé auprès du centre de gestion.

Le président du comité social le convoque au moins 2 fois par an, et dans le mois sur demande écrite de la moitié au

(suite p. 7)



(suite de la p. 6)

moins des représentants titulaires du personnel.

En l'absence de formation spécialisée et en dehors des cas où il se réunit après un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le comité tient au moins une réunion spécifique sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La formation spécialisée se réunit au moins 3 fois par an sur convocation de son président, ou dans le délai d'un mois sur demande écrite de 2 représentants titulaires du personnel si le comité comprend au plus 4 titulaires, et de 3 représentants dans les autres cas.

Elle se réunit également en cas d'accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

En l'absence de réunion de la formation spécialisée pendant au moins 9 mois, l'ACFI peut être saisi par 2 ou 3 de ses représentants titulaires selon l'effectif du comité social. A sa demande, l'employeur convoque sous 8 jours une réunion qui doit se tenir dans le mois de sa réception. Son impossibilité doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la formation spécialisée. En l'absence de réponse de l'employeur, ou si le refus apparaît insuffisamment motivé à l'ACFI, il saisit l'inspection du travail.

Comme aujourd'hui, la convocation avec l'ordre du jour est adressée 15 jours au moins avant la séance (8 jours en cas d'urgence). Elle peut être envoyée par tous moyens, notamment un courriel. Les questions relevant de la compétence du CST dont l'examen est demandé par la moitié des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour.

Qu'il s'agisse du comité social ou de la formation spécialisée, et comme c'est le cas aujourd'hui, leurs membres doivent avoir toutes facilités pour exercer leurs fonctions et avoir communication des pièces et documents nécessaires à leurs fonctions 8 jours au moins avant la séance. Si les membres la formation spécialisée, ou du comité social en son absence, visitent des locaux, ils bénéficient d'un droit d'accès et des facilités nécessaires, avec les adaptations requises pour les services soumis à des procédures d'accès réservé par des textes. Les adaptations sont fixées par l'employeur.

### La présidence de la formation spécialisée

L'employeur, ou son représentant choisi parmi l'organe délibérant ou les agents, préside la commission spécialisée. Comme aujourd'hui pour le comité social, un représentant de l'autorité locale assure les fonctions de secrétaire, et un représentant du personnel (titulaire ou suppléant en son absence) désigné par le comité en son sein, celle de secrétaire adjoint.

Le secrétaire peut être aidé d'un fonctionnaire qui assiste aux séances pour les tâches matérielles. Chacune d'elles donne lieu à un compte-rendu signé du président, contresigné par les secrétaires dans les 15 jours de la séance, avant

transmission aux membres du comité et approbation à la séance suivante.

Dans les formations spécialisées, les représentants du personnel assurent le secrétariat. Lors de la désignation du secrétaire dans les conditions du règlement intérieur, est également arrêtée la durée de son mandat. Un agent désigné par l'autorité locale auprès de laquelle est placé le comité assiste aux réunions de la formation sans participer aux débats et en assure le secrétariat administratif. Chaque réunion de la formation spécialisée fait l'objet d'un procès-verbal comprenant le compte-rendu des débats et le détail des votes. Il est signé du président, contresigné du secrétaire et transmis dans le mois à ses membres et à l'approbation de la formation à la séance suivante.

### Les conditions de déroulement des séances et les contraintes de quorum

Pour le CST et la formation spécialisée, le quorum à l'ouverture de la réunion est fixé à la moitié au moins des représentants du personnel, et si une délibération a prévu le recueil par le comité de l'avis des représentants de l'employeur, à la moitié au moins de ces derniers. En l'absence de quorum, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours, le comité siégeant quel que soit le nombre de présents.

À l'image des CAP, en cas d'urgence ou de circonstances particulières, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président du comité social peut décider d'organiser la réunion par conférence audiovisuelle ou à défaut téléphonique, s'il peut techniquement veiller au respect des règles posées en début de séance pour que n'y assistent que les personnes habilitées avec possibilité d'identification des participants et respect de la confidentialité des débats, d'une part, et que chaque membre avec voix délibérative puisse participer aux débats et aux votes, d'autre part.

En cas d'impossibilité de respecter ses modalités, si le comité doit être consulté, le président peut décider d'une réunion par tout procédé assurant l'échange d'écrits électroniques. Les observations des membres sont immédiatement communiquées aux autres ou leur sont accessibles pour qu'ils puissent y répondre dans le délai de la réunion, pour assurer la participation des représentants du personnel.

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des votes et échanges et les modalités selon lesquelles les tiers peuvent être entendus par l'instance relèvent du règlement intérieur ou, à défaut, du premier point de l'ordre du jour. Un compte-rendu écrit détaille alors les règles arrêtées pour la réunion.

**Attention** : il ne s'agit que d'un dispositif dérogatoire, et le texte ne permet pas de combiner un dispositif présentiel avec une conférence audiovisuelle, ce qui apparaît cohérent avec le maintien d'un principe de présence physique.

## LES GARANTIES DE REPOS JOURNALIER ET HEBDOMADAIRE CONCERNENT-ELLES AUSSI LES ASSISTANTS FAMILIAUX ?

■ Une assistante familiale du département, qui conteste le refus de son employeur de lui accorder un repos compensateur journalier et hebdomadaire, réclame 134 400 €.

**Le droit de tout agent à un repos journalier de 11 heures et à un repos hebdomadaire de 35 heures (décret n° 2000-815 du 25 août 2000) procède d'une directive communautaire (n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003).**

*L'article 17 de la directive communautaire autorise néanmoins une dérogation dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des salariés, lorsque la durée du travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée ou prédéterminée, ou peut l'être par les intéressés eux-mêmes, notamment lorsqu'il s'agit de la main-d'œuvre familiale. Sont également visées, les activités de garde, de surveillance ou de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ou de maintenir une continuité du service. Ces dérogations peuvent être instituées par des textes législatifs ou réglementaires et sont subordonnées à l'octroi de repos compensateur ou, si exceptionnellement cet octroi est impossible pour des raisons objectives, à l'octroi d'une protection appropriée.*

Rappelons qu'outre le repos journalier, le décret fixe une durée quotidienne maximale de travail de 10 heures, une amplitude maximale de la journée de 12 heures, et une pause d'une durée minimale de 20 minutes pour tout temps de travail quotidien atteignant 6 heures. Les dérogations liées à l'objet même du service public pour la protection des personnes et des biens relèvent d'un décret.

### Les contraintes d'une présence continue

L'assistant familial, après un agrément, accueille contre rémunération, habituellement et de façon permanente, des mineurs et des jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile dans le cadre d'un dispositif de protection de l'enfance, médico-social, ou d'un service d'accueil familial thérapeutique.

Il constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil (article L. 421-2 du code

de l'action sociale et des familles). Aussi, ils ne peuvent se séparer des mineurs qui leur sont confiés pendant les repos hebdomadaires, jours fériés, congés annuels, d'adoption, de formation ou pour événements familiaux, sans l'accord préalable de l'employeur, dont la décision, outre les souhaits de la famille d'accueil, tient compte de la situation de l'enfant, de ses besoins psychologiques et affectifs et des possibilités de remise à sa famille naturelle.

Sous réserve de l'intérêt de l'enfant, il doit autoriser l'assistant, qui l'a demandé par écrit, à se séparer simultanément de tous les jeunes accueillis pendant une durée minimale de jours de congés annuels et de jours à répartir sur l'année, soit 21 jours calendaires dont 12 jours consécutifs (art. L. 423-33 et D. 423-26 rendus applicables aux salariés des structures publiques par l'article L. 422-1 du code).

En contrepartie, l'employeur assure temporairement aux enfants un accueil de qualité.

Si l'enfant est maintenu chez l'assistant familial pendant ses congés, sa rémunération est complétée de l'indemnité de congés payés.

*Par nature, les missions de l'assistant familial ne se réduisent pas à la garde et la protection des enfants confiés, mais impliquent qu'elle se dévoue à leur entretien et à leur éducation, comme on peut l'attendre d'une famille naturelle. L'exercice de son activité ne peut donc pas être déterminé à l'avance et elle entre bien dans la dérogation communautaire.*

La femme essaie de faire valoir que d'autres familles d'accueil disposent de leur week-end, les enfants rejoignant la famille naturelle. Mais cette différence est justifiée par un objectif d'intérêt général lié à la protection de l'enfance. L'intéressée ne saurait donc se prévaloir d'une rupture d'égalité.

**Conseil :** cette décision rappelle utilement la nécessité pour l'employeur d'articuler le droit français avec le droit communautaire, aucun texte ne réglant spécifiquement cette dérogation aux garanties des 35 heures. Relevons qu'une situation similaire peut concerner le personnel d'accompagnement des enfants lors de leurs séjours en classe nature, vertes... qui nécessitent également une présence adulte constante. CAA Marseille n° 18MA01510 Mme G du 5 décembre 2019.

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

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