

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

VERS UN ACCORD SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Presque simultanément au lancement d'une négociation sur le télétravail dans les services de l'État, le gouvernement a engagé, le 4 février, un dialogue visant un accord sur la santé au travail d'ici la fin de l'année pour les 3 fonctions publiques. Les syndicats ont d'emblée espéré qu'elle ne soit pas une simple concertation, comme ce fut le cas pour la loi de transformation de la fonction publique.

En octobre 2019, le Premier ministre avait évoqué un plan "santé au travail" après la remise du rapport de la mission sur la santé au travail (conduite par la députée LREM Charlotte Lecocq, la vice-présidente de la CFTC Pascale Coton et l'ancien DGAFP Jean-François Verdier). Elle évoquait la nécessité d'un système renforcé de prévention des risques professionnels et d'une véritable prise de conscience de ses enjeux par les employeurs.

Le gouvernement se fixe donc pour objectif de renforcer la prévention et de faire du travail un facteur de développement de la santé autour d'un dialogue social efficace. Il envisage de proposer à tous les agents publics un cadre commun, général et cohérent, en matière de santé et de sécurité au travail (concepts et principes, mesures directes et calendrier de mise en œuvre national et local, thématiques devant être déclinées à chaque niveau).

Le gouvernement évoque 5 thèmes de discussion : en premier lieu, le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail, pour favoriser les connaissances sur le sujet et renforcer les formations spécialisées des instances de dialogue social (comités techniques notamment).

Il s'agit ensuite de renforcer l'ensemble des professionnels de prévention, notamment les médecins. En 3^e lieu, le gouvernement entend améliorer la prévention primaire, en faisant de l'évaluation des risques "le pilier de la démarche de prévention", et en responsabilisant les employeurs.

Le 4^e thème de négociation porterait sur la promotion de la santé au travail et le développement d'une culture de la prévention (auprès des agents et des encadrants). Il s'agira enfin de la qualité de vie au travail et de l'accompagnement à la conduite du changement des organisations, qui devrait être davantage anticipé.

Source Acteurs publics

16 FÉVRIER 2021
N° 1708

ACTUALITÉ

Covid-19 : l'aménagement des concours est prolongé jusqu'au 31 octobre 2021page 2

L'usage des titres-restaurants est prolongé jusqu'au 31 août 2021page 3

PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidantpage 4

RÉMUNÉRATIONS

Le forfait « mobilités durables »page 5

DOSSIER

Le fonctionnement du comité social territorialpages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Les précautions à prendre dans la constitution d'un dossier disciplinairepage 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



L'indemnité différentielle est rétablie

Le 1er janvier dernier, la valeur du SMIC horaire a été augmentée de 0,99 % pour s'établir à 10,25 euros (contre 10,15 euros au 1er janvier 2020 et 7,74 euros à Mayotte), soit 1 554,58 euros bruts mensuels (contre 1 539,42 euros).

Le minimum garanti, fixé à 3,65 euros, n'a pas été réévalué.

Cette augmentation réactive le versement d'une indemnité différentielle. En effet, reprenant un principe général du droit, depuis 1991, les agents publics bénéficient d'une indemnité différentielle non soumise à pension lorsque leur rémunération mensuelle devient inférieure au montant du SMIC (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

L'indemnité différentielle est égale à la différence entre le montant brut du Smic et le traitement indiciaire brut des intéressés. Si jamais la rémunération du contractuel n'est pas fixée par référence à un indice, elle est égale à la différence avec cette rémunération. Rappelons qu'au traitement ou à la rémunération s'ajoute la valeur des avantages en nature éventuellement accordés. L'indemnité est réduite au prorata des services accomplis pour les agents à temps non complet et suit le sort du traitement en cas de travail à temps partiel.

À retenir : cette indemnité concerne les agents rémunérés aux 1er et 2e échelons de l'échelle C1 de la catégorie C (IB 354 et 355) (décret n° 2016-604 du 12 mai 2016), dont les traitements sont respectivement IM 330, soit 1 546,38 euros et IM 331, soit 1 551,07 euros, ce qui revient à leur accorder 8,20 euros et 3,51 euros. Il en va de même pour les personnels qui seraient rémunérés entre la base de l'indice minimal dû à tout agent, soit l'indice majoré 309 (IB 244) et 1 447,98 euros, et le premier échelon de l'échelle C1.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (JO du 17 décembre).

COVID-19 : L'AMÉNAGEMENT DES CONCOURS EST PROLONGÉ JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2021

■ En 2020, une ordonnance (n° 2020-351 du 27 mars 2020) a permis d'adapter les voies d'accès aux cadres d'emplois, grades et emplois, en cours ou engagées, dont le déroulement a été affecté par l'épidémie de Covid-19.

Dans la mesure où elles sont nécessaires pour limiter la propagation de l'épidémie et faire face à ses conséquences, une seconde ordonnance (n° 2020-1694 du 24 décembre 2020) a prolongé ces mesures jusqu'au 30 avril 2021.

Au regard de son évolution, une 3e ordonnance les reporte jusqu'au 31 octobre 2021.

Il s'agit de permettre aux autorités organisatrices de modifier le nombre ou le contenu des épreuves, y compris en les supprimant en cas d'incompatibilité avec les consignes sanitaires.

Selon le rapport au président de la République, ce report permet aussi de fournir de meilleures conditions de préparation aux candidats en les informant plus tôt de l'adaptation des épreuves, tout en renforçant la sécurité juridique des examens et concours.

Avec la crise sanitaire, l'enjeu est aussi de prolonger les mesures permettant d'assurer la continuité des recrutements, pour garantir celle du service public lui-même.

Pour assurer la continuité du déroulement des voies d'accès aux cadres d'emplois, grades et emplois dans le respect du principe constitutionnel d'égalité de traitement des candidats, chaque fois que nécessaire, le nombre ou le contenu des épreuves pourront donc être adaptés. Pour répondre à l'impossibilité des déplacements physiques éventuels des candidats et des membres des jurys, le déroulement des concours et examens s'effectuera, si les conditions matérielles sont réunies, par visioconférence, audioconférence, avec les garanties propres à assurer l'égalité de traitement des candidats et à lutter contre la fraude.

Rappel : les recrutements pourront s'appuyer sur les listes d'aptitude existantes, dont la validité (de 4 ans) est prolongée jusqu'au 31 octobre 2021.

Ordonnance n° 2021-139 et décret n° 2021-140 du 10 février 2021 (JO du 11 février).

COVID-19 : LES MESURES DE PROTECTION DES CHÔMEURS SONT ADAPTÉES

■ En mars 2020, une ordonnance (n° 2020-324 du 25 mars 2020) a accordé, aux demandeurs d'emploi épuisant leurs droits à une allocation de chômage ou de solidarité spécifique, une prolongation qui expirait le 31 mai au plus tard.

A compter du 30 octobre, une seconde ordonnance a prévu que cette prolongation du versement de l'allocation, fixée par arrêté, ne pouvait pas dépasser le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire (ordonnance n° 2020-1442 du 25 novembre 2020).

Une 3e ordonnance supprime toute référence à un arrêté ministériel, mais prévoit qu'au vu de l'évolution de la situation sanitaire, et avant l'expiration de l'état d'urgence, un arrêté peut fixer la date de fin de cette prolongation.

Attention : si les mesures sanitaires ont un impact significatif sur le marché du travail et les conditions de recherche d'emploi, un arrêté pourra fixer une date à compter de laquelle les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits à une allocation peuvent bénéficier de sa prolongation et de sa date de fin.

Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 (JO du 11 février).

L'USAGE DES TITRES-RESTAURANTS EST PROLONGÉ JUSQU'AU 31 AOÛT 2021

■ **Les employeurs publics peuvent attribuer des titres-restaurants en l'absence de dispositif propre ou de contrats avec des gestionnaires publics ou privés de restauration collective, ou si les agents n'y ont pas accès** (ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967).

Pour encourager l'utilisation des titres-restaurants dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et répondre avec la crise sanitaire aux difficultés économiques de ces établissements, un décret proroge du 1er mars au 31 août 2021 la période d'utilisation des titres émis pour l'année civile 2020.

Normalement, les titres-restaurants sont utilisables l'année civile dont ils font mention et les 2 mois de l'année suivante, soit donc jusqu'au dernier jour de février (article R. 3262-5 du code du travail).

Le salarié ne peut utiliser les titres en sa possession que pour régler la consommation d'un repas, de préparations alimentaires directement consommables, et de fruits et légumes. Par conséquent, les titres ne peuvent être utilisés que dans les restaurants, auprès des organismes ou entreprises assimilés et les détaillants en fruits et légumes.

Rappel : aucun titre émis l'année en cours ne peut être utilisé par le salarié tant qu'il n'a pas utilisé tous les titres émis durant l'année civile écoulée.

Les titres-restaurants non utilisés en 2020, et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante, sont échangés gratuitement contre un nombre égal de titres émis pour l'année civile 2021.

Un usage élargi le week-end

Le texte déroge aussi, jusqu'au 31 août, à l'interdiction d'utiliser les titres-restaurants les dimanches et jours fériés (sauf décision de l'employeur au bénéfice des salariés travaillant ces mêmes jours). Mais l'autorisation ainsi accordée ne vaut que dans les restaurants et hôtels-restaurants ou les débits de boissons assimilés. Les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes sont donc exclus du champ d'application de cette mesure.

Rappel : lorsque les titres sont émis sur support papier, le travail le week-end fait l'objet d'une mention très apparente sur les titres, et lorsqu'ils le sont sous forme dématérialisée, l'employeur informe par tout moyen les salariés, avant l'émission du titre (article R. 3262-8 du code).

Enfin, l'utilisation des titres-restaurants est normalement limitée à un montant maximum journalier de 19 euros (article R. 3262-10 du code). Avec la même exclusion des détaillants de fruits et légumes, ce montant est porté à 38 euros, toujours jusqu'au 31 août, si les titres sont utilisés dans des restaurants et hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés.

Les deux dernières dispositions sur l'usage des titres-restaurants le week-end, et dans la limite de 38 €, réactivent le mécanisme qui avait été en vigueur du 11 juin au 31 décembre dernier (décret n° 2020-706 du 10 juin 2020).

Attention : la mesure est sans incidences sociales. Rappelons que si l'employeur fixe librement le montant de la valeur libératoire des titres, pour être exonérée de cotisations, la contribution patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre et ne peut pas excéder 5,55 euros en 2021. La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,25 et 11,10 euros. Décret n° 2021-104 du 2 février 2021 (JO du 3 février).

Covid-19 : renforcement des mesures de protection de l'assurance maladie face à certains variants

Avec la progression des variants du Covid-19 britanniques, sud-africains et brésiliens, la direction générale de la santé met en œuvre des mesures complémentaires.

Rappelons d'abord que tout test positif, antigénique ou PCR, fait désormais l'objet d'un second test PCR sous 36 heures pour déterminer s'il s'agit d'une contamination par l'un des variants.

L'assurance maladie sensibilise le patient porteur au risque de contagiosité accrue et au respect particulièrement strict de l'isolement et des gestes barrières. Il sera demandé aux contacts à risque identifiés autour des porteurs de prévenir eux-mêmes les personnes avec qui elles-mêmes ont été en contact à risque. Il leur sera recommandé de renforcer les mesures barrières (masque grand public à filtration supérieure à 90 % ou chirurgical, télétravail chaque fois que possible, réduction volontaire des contacts sociaux les 7 jours suivants et test diagnostic au premier symptôme).

S'agissant des variants sud-africains et brésiliens, les contacts à risque de personnes porteuses bénéficient d'un test PCR au premier jour et s'il est négatif, d'un second test PCR après la quarantaine de 7 jours.

Pour les porteurs d'un variant sud-africain ou brésilien, la durée d'isolement est portée à 10 jours, et la sortie obligatoirement conditionnée à un test négatif. Dans le cas contraire, l'isolement de la personne est prolongé de 7 jours.

Attention : dans les écoles, la fermeture de la classe est prononcée si un enfant reconnu Covid plus est contaminé par l'un ou l'autre de ces 2 variants, ou est cas contact d'un parent, ou est membre de la fratrie contaminée par l'un d'eux.

Note DGS-Urgent n° 2021-12 du 7 février 2021.

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

■ **Les stagiaires, fonctionnaires et contractuels peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant de 3 mois au plus renouvelable, et dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière, lorsque l'un de leurs proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.**

Sont visés son conjoint, son concubin, le partenaire d'un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant à charge (article L. 512-1 du code de la sécurité sociale), un collatéral jusqu'au 4^e de lui-même ou de son conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin. S'y ajoute la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne (article L. 3142-16 du code du travail).

Ce congé peut être fractionné par période d'au moins une journée ou pris sous la forme d'un temps partiel (articles 57 10° bis et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Le fonctionnaire n'est pas rémunéré, mais la durée du congé est assimilée à une période de services effectifs et donc prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. En outre, dans cette situation, l'agent reste affecté dans son emploi.

Un décret applicable depuis le 11 décembre 2020 confirme la prise du congé pour une période continue ou fractionnée d'au moins une journée, ou sous la forme d'un temps partiel.

L'agent adresse sa demande écrite à l'employeur un mois au moins avant le début du congé et, en cas de renouvellement, 15 jours avant le terme de la période en cours, en précisant les dates prévisionnelles d'absence et, le cas échéant, les modalités de son usage, c'est-à-dire pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, ou sous la forme d'un temps partiel.

Il peut modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisie s'il en informe par écrit l'employeur avec un délai d'au moins 48 heures.

Attention : ces délais ne s'appliquent pas et le congé débute ou peut être renouvelé sans délai en cas de dégradation soudaine de la santé de la personne aidée, d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, de la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne.

L'agent transmet sous 8 jours à son employeur le certificat médical attestant de la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de la situation de crise nécessitant une action urgente ou certifiant la cessation brutale de l'hébergement.

Les éléments à fournir

Comme les salariés privés (article D. 3142-8 du code du travail), l'agent fournit une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, une autre déclaration précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours dans sa carrière à un congé de proche aidant, ou sa durée. Si le bénéficiaire est un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé, il fournit la copie d'une décision de reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, et si la personne souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'une perte classée dans les groupes I à III de la grille nationale AGGIR (articles L. 232-2 et R. 232-3 du code de l'action sociale et des familles).

Le bénéficiaire du congé peut mettre fin à son congé par anticipation ou y renoncer en cas de décès de la personne, de son admission dans un établissement, de diminution importante de ses ressources, de recours à un service d'aide à domicile, de congés de proche aidant pris par un autre membre de la famille, ou si sa propre santé le nécessite.

Il informe son employeur 15 jours (8 jours en cas de décès) avant la date à laquelle il entend reprendre ses fonctions.

Au cours de la période de bénéfice du congé de proche aidant, le fonctionnaire territorial reste affecté dans son emploi.

Si le bénéficiaire est un stagiaire (art. 12-3 nouveau, décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992) et doit suivre un stage avant titularisation, sa nomination est reportée, à sa demande, à l'expiration de la période de congé. La fin statutaire du stage est, le cas échéant, reportée du nombre de jours ouvrés et, éventuellement, de demi-journées de congés utilisées, mais la durée d'utilisation de ce congé est retenue dans son intégralité pour le classement et l'avancement.

S'agissant des contractuels (article 14-4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), éligibles au même dispositif, le texte précise qu'ils conservent leur engagement et sont réemployés dans les conditions générales, donc sous réserve d'aptitude physique, dans la limite des nécessités du service et de leur engagement, avec une priorité d'emploi sur un poste similaire avec une rémunération équivalente s'ils ne peuvent pas retrouver leur précédent poste.

Le congé entre dans l'ancienneté requise pour la réévaluation salariale, les droits à formation, le recrutement par concours, le classement et les congés ou non rémunérés. Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 (JO du 10 décembre).

LE FORFAIT « MOBILITÉS DURABLES »

■ Depuis le 1er janvier 2020, les salariés des entreprises bénéficient d'un forfait de prise en charge de leurs déplacements domicile-travail réalisés avec les moyens de transport s'inscrivant dans le développement durable (article L. 3261-3-1 du code du travail). Le code renvoie à un décret le soin d'en définir les conditions et modalités dans le secteur public.

Sont notamment visés les abonnements souscrits pour ces déplacements avec des moyens de transport public ou des services publics de location de vélos et le forfait « mobilités durables » (article L. 3261-1 du code).

Institué le 11 décembre 2020, ce forfait couvre, pour les agents territoriaux, les frais engagés pour les déplacements domicile-travail avec un vélo (assisté) personnel, comme conducteur ou passager en covoiturage. Une délibération en définit les modalités d'octroi dans les conditions fixées par le décret. En effet, les agents ne peuvent en bénéficier que s'ils utilisent l'un des 2 moyens de transport éligibles, au moins 100 jours par an. À cette condition, le montant du forfait annuel est de 200 €.

Attention : le code du travail évoque aussi le recours du salarié à des services de mobilité partagée (location ou mise à disposition en libre-service de véhicules deux-roues avec ou sans station d'attache, équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermiques, services d'autopartage si les véhicules sont à émission inférieure ou égale à 60 g par kilomètre de dioxyde de carbone, électriques, à hydrogène, hybrides, ou non rechargeables) (articles L. 224-7, D. 224-15-11 et D. 224-15-12 du code de l'environnement). Les termes du décret ne semblent pas exclure de tels usages.

La durée et le montant sont modulés selon la quotité de temps de travail de l'agent (à temps partiel ou à temps non complet), en cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ou de placement dans une position autre que d'activité une partie de l'année.

Une déclaration sur l'honneur

L'agent doit certifier sur l'honneur auprès de l'employeur, le 31 décembre au plus tard de l'année au titre de laquelle le forfait est versé, qu'il utilise l'un des 2 modes de transport concernés, charge à l'employeur de vérifier le recours au covoiturage par tout justificatif utile et de contrôler l'usage réel du vélo.

Le forfait est versé l'année suivant le dépôt de la déclaration et exclut tout remboursement partiel des frais de transport public ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

Attention : le texte exclut du dispositif les bénéficiaires d'un logement de fonction sur leur lieu de travail, d'un véhicule de fonction ou d'un transport collectif ou de l'employeur gratuit.

Compte tenu de la période de pandémie, le décret s'applique aux déplacements effectués depuis le 11 mai 2020 et, à titre exceptionnel cette même année, les agents peuvent cumuler le forfait « mobilités durables » et le remboursement partiel de leurs frais de transport public ou d'abonnement à un service public de location de vélos, s'il couvre des périodes distinctes. Compte tenu de la date d'effet, le forfait et le nombre minimal de jour sont réduits de moitié, soit 50 jours et 100 €.

Attention : aucune disposition d'application ne permet de transposer la possibilité ouverte par le code du travail aux salariés privés permettant à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et frais exposés par les agents pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, pour les mêmes trajets domicile-travail, en l'absence de transports collectifs accessibles pour l'agent.

Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 (JO du 10 décembre). Arrêté du 9 mai 2020 (JO du 10 mai).

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DES PROCHES AIDANTS

■ L'accès des agents publics au congé de proche aidant (non rémunéré) leur ouvre un droit à 66 allocations journalières (22 allocations par mois) (articles L. 168-8 à 16 et D. 168-11 à 19 du code de la sécurité sociale), d'un montant de 11,335 % de la base mensuelle des allocations familiales (13,467 % si le proche aidant est une personne isolée).

En cas de temps partiel, elle est calculée sur la base du nombre de jours non travaillés et, en cas de décès de la personne aidée, pour les jours d'interruption d'activité dans la limite du mois civil du décès. Si le bénéficiaire y met fin par anticipation, il demande à la CAF la cessation du versement.

Pour en bénéficier, l'agent adresse un formulaire à la CAF avec les pièces fournies à l'employeur.

L'allocation ne peut pas être attribuée si le proche aidant est lui-même employé du bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la personne handicapée. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés liés à la parentalité, de maladie ou d'accident, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, de compensation pour un besoin d'aides humaines, les allocations liées au handicap (enfant ou adulte), de présence parentale ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Articles 57 10° bis et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Le fonctionnement du comité social territorial

Avec la fusion dans la loi du 26 janvier 1984 des comités techniques et des CHSCT dans de nouveaux comités sociaux territoriaux (articles 32 et 32-1), un projet de décret, réexaminé par le CSFPT le 13 janvier, réécrit l'ensemble des dispositions pour ces deux instances, et notamment leurs modalités de fonctionnement, qui reprennent en grande partie les dispositions en vigueur.

La participation des suppléants aux séances

■ Pour le CST et la formation spécialisée (obligatoire dans les collectivités et établissements d'au moins 200 agents et facultative en deçà en fonction des risques le justifiant), 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.

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 comme tel par l'organisation syndicale en cas d'épuisement, ou tirés 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.

Les représentants suppléants peuvent, comme aujourd'hui, assister aux séances, sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Un membre quittant la séance peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, une souplesse qui peut aboutir à largement vider de son contenu l'idée d'un débat par la réduction du nombre de ses membres.

Le président du comité peut toujours convoquer des experts à la demande de l'administration ou des représentants du personnel et, plus généralement, dans le projet, faire appel à titre consultatif à toute personne qualifiée. Ils 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 ces travaux. Ils sont informés des réunions, des formations et de leur ordre du jour.

L'ensemble de ces personnes ne peuvent pas voter.

A 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 novation, d'une grande portée pratique, apparaît cohérente avec les missions du comité social.

Des séances non publiques

Le projet confirme que les séances ne sont pas publiques et que les personnes qui participent, à quelque titre que ce soit, sont tenues à une obligation de discrétion. S'agissant des votes, comme aujourd'hui, l'avis est émis à la majorité des représentants du personnel avec voix délibérative, l'avis étant réputé donné en cas de partage.

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

Comme le prévoit la loi (article 59), les représentants du personnel titulaire ou suppléant et les experts bénéficient d'une autorisation d'absence sur présentation de leur convocation. Sa durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal pour la préparation et le compte-rendu.

Rappel : ils ne perçoivent aucune indemnité et ne peuvent prétendre qu'au remboursement de leurs frais de déplacement.

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, titulaires ou suppléants, bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence proportionnel aux effectifs couverts et à leurs compétences.

Le décret qui organise ces contingents (n° 2016-1626 du 29 novembre 2016) accorde, selon l'effectif couvert, entre 2 et 11 jours aux titulaires et suppléants, 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.

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

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

bres 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 d'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 existant avant le 29 novembre 2016 en matière de droits syndicaux.

Comme aujourd'hui, lorsqu'une question relevant de la compétence du comité social inscrite à l'ordre du jour nécessite une délibération pour sa mise en œuvre, un avis unanimement défavorable des représentants du personnel oblige à son réexamen et fait l'objet d'une nouvelle consultation dans un délai compris entre 8 et 30 jours, la convocation étant adressée aux membres dans les 8 jours. Le comité siège valablement quel que soit le nombre de présents et ne saurait délibérer une nouvelle fois suivant cette procédure.

De même, les avis des comités sociaux sont portés par tout moyen à la connaissance des agents concernés et les comités doivent, dans les 2 mois, être informés par une communication écrite du président à chacun des membres des suites données à leur avis.

Le droit à la formation

Les titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social 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 (articles R. 2315-9 et 11) et elle est dispensée par certains organismes énumérés (décret n° 85-552 du 22 mai 1985) ou par le CNFPT.

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 stagiaire (article R. 2315-21 du code du travail), et 369 € depuis le 1^{er} janvier 2021. S'y ajoutent les frais de déplacement et de séjour engagés par les agents (articles 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 un refus est communiqué, avec ses motifs, à la CAP à la plus prochaine réunion.

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.

Les représentants du personnel, membres du comité ne siégeant pas en formation spécialisée, bénéficient donc, en sus de ces 2 jours, d'une formation de 3 jours par mandat, en tout ou partie conjointe avec les représentants de l'administration.

Les dispositions diverses

Comme aujourd'hui, un nouveau comité social est mis en place lorsque la collectivité ou l'établissement atteint 50 agents, en cas de doublement des effectifs depuis les dernières élections ou de création d'un comité social commun. Les délibérations concordantes déterminent alors la structure auprès de laquelle le comité est placé, et la répartition des sièges entre les représentants des employeurs.

Comme aujourd'hui, si la situation se produit dans les 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général, l'élection intervient à la date fixée par l'autorité locale sur consultation des syndicats représentés ou qui se sont déclarés à l'employeur.

Cette date ne peut pas être fixée dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général, ni plus de 3 ans après celui-ci.

Les agents qui étaient membres du comité du centre de gestion sont alors remplacés, leur poste étant vacant.

Quelle que soit la date de la mise en place du comité social, il est renouvelé avec les élections générales.

Lorsque l'effectif employeur devient inférieur à 50 agents, le comité en place demeure jusqu'au prochain renouvellement général, mais si l'effectif est de moins de 30 agents ou, qu'en raison de postes vacants le nombre de titulaires du personnel est inférieur à 3, l'assemblée peut dissoudre le comité social après consultation des syndicats et il est placé auprès du centre de gestion.

En cas d'annulation des élections des représentants du personnel, ou si une force majeure a empêché les élections avec le renouvellement général, la collectivité en fixe la date après consultation des syndicats jusqu'au renouvellement général.

LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE DANS LA CONSTITUTION D'UN DOSSIER DISCIPLINAIRE

■ **La procédure disciplinaire garantit à l'agent ses droits à la défense. L'employeur l'informe de la procédure engagée, lui précise les faits reprochés, son droit à la communication de l'intégralité de son dossier, dont les documents annexes, et à l'assistance des défenseurs de son choix, avec un délai suffisant pour en prendre connaissance et organiser sa défense.**

Toute sanction autre que du 1^{er} groupe impose la consultation du conseil de discipline (articles 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 4 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Dans ce cadre, le directeur national de l'Office national des forêts (ONF) met d'office à la retraite un technicien forestier le 1^{er} juin 2016 (CAA Nancy n° 18NC01080 M. H du 27 décembre 2019).

La cour rappelle que le dossier comporte l'ensemble des pièces qui intéressent la situation administrative de l'agent, même favorables, et qu'il peut faire valoir pour sa défense. Dans l'affaire, il accède à son dossier le 21 avril, dont le procès-verbal d'enquête disciplinaire et les pièces annexes, auquel il adjoint une fiche d'intervention des pompiers à son domicile le 10 avril, des courriers à sa hiérarchie, toutes pièces de nature à éclairer le conseil de discipline. Il réclame à l'employeur des notes après un incident avec son responsable le 2 décembre 2013, et ses procès-verbaux d'audition à la gendarmerie. Mais l'ONF n'en dispose pas et rien ne l'oblige à saisir le procureur pour les obtenir. L'accès à son dossier a été respecté.

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport de l'employeur précisant les faits et circonstances (article 90 de la loi n° 84-53 du janvier 1984). Eu égard à son objet, ce rapport, lu en séance avec les observations écrites de l'agent, n'a pas à être exhaustif. Il peut citer des témoins (entendus séparément ou en confrontation) et, comme l'employeur, demander (avec ses conseils) à tout moment au président du conseil de discipline, à présenter des observations orales. Dans l'affaire, ils ont formulé leurs observations et apporter toutes précisions nécessaires.

Une mise à la retraite d'office justifiée

La sanction doit enfin être motivée, donc comporter les textes constituant son fondement juridique. L'em-

ployeur visera notamment les manquements aux obligations de la loi du 13 juillet 1983 (articles 25 sur la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité ou la laïcité, 25 bis sur les situations de conflits d'intérêts, 25 septies sur l'interdiction du cumul, 26 sur le secret et la discrétion, 28 sur l'obéissance hiérarchique). Certains manquements ne relèvent pas de la loi mais de la jurisprudence, comme l'obligation de réserve dans l'expression de ses opinions ou l'honneur. Au plan procédural, on peut évoquer les articles 19 sur l'accès au dossier et 89 de la loi du 26 janvier 1984 sur la liste des sanctions. La décision énonce ensuite les motifs de fait de la mesure pour qu'à leur seule lecture l'agent puisse connaître les raisons de la sanction qui lui est infligée.

Dans l'affaire, outre les textes, le directeur de l'ONF évoque des manquements réitérés à l'obéissance hiérarchique, en raison notamment d'un refus de se soumettre à des examens médicaux et de restituer son véhicule et ses outils de travail. Un rapport de son supérieur montre que le technicien, en congé de longue maladie, se rend sur son lieu de travail en tenue le 2 décembre 2013 et le menace de mort avec un geste explicite. Si aucun autre agent n'est présent, la cour estime les faits établis, le responsable en ayant immédiatement parlé à un collègue et appelé la DRH, qui lui conseille alors de porter plainte, ce qu'il fait le jour même. Ce comportement agressif est déjà relevé en mars puisque, privé de son arme de service en raison d'un précédent congé de maladie, il refuse une vérification médicale d'aptitude que lui demande ce supérieur, dans laquelle il voit un acharnement, et provoque une altercation.

Le 2 décembre, il s'oppose physiquement à la restitution de son véhicule alors qu'elle lui a été demandée 2 mois plus tôt, bouscule 2 collègues, et provoque l'intervention de la gendarmerie. Il refuse aussi de rendre son téléphone portable, l'ordinateur de service, et de remettre plusieurs documents sur la gestion de son travail.

Ces comportements sont bien de nature à justifier une sanction et une retraite d'office apparaît proportionnée.

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 : eve.lyne.brochand@editionssorman.com