

# 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

## VOTE ÉLECTRONIQUE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : BAISSE DE LA PARTICIPATION

Les élections professionnelles dans la fonction publique ont lieu à la même date tous les 4 ans, pour permettre la constitution du Conseil commun. Le 21 septembre, lors du lancement des travaux de la "Conférence sur les perspectives salariales", Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, a indiqué qu'elles se tiendraient le 8 décembre 2022.

Le vote électronique sera la règle à l'État, après avoir été testé en 2014 et 2018, et donc ouvert du 1er au 8 décembre.

Selon les données de certaines des sociétés leader sur ce marché, le vote électronique ne sera pas associé à un vote par correspondance avec lecture numérique, qui pouvait apparaître utile pour les plus petits employeurs et avait été retenu par la CNRACL pour ses propres élections.

Malgré ses avantages en termes de simplification et de coût, la généralisation probable de cette modalité de vote laisse pendante la question de la participation des agents. Le bilan des élections 2018 a montré un tassement de la participation (49,8 % contre 52,8 % en 2014, avec une baisse de 3,1 points chez les employeurs locaux et de 6 points dans les hôpitaux). Dans cet ensemble, le vote électronique n'est pas apparu comme un facteur favorable à la participation dans les plus petites catégories, les ministères économiques et financiers par exemple ayant supporté une baisse relative (73,3 % au lieu de 82,1 %), mais avec une augmentation du taux en catégorie A et une baisse en catégorie C. Dans la fonction publique territoriale, ce taux de participation était plus faible en cas de vote électronique, avec un écart d'environ 5 points (47 % contre 52 %).

Ces élections répondront également à une redéfinition importante du dialogue social, dont le point d'équilibre, qui tenait jusqu'en 2019 à la gestion des situations individuelles dans les CAP, a été déplacé au profit des comités techniques, futurs comités sociaux territoriaux, sur les questions collectives (dont le rapport social unique ou les lignes directrices de gestion). En matière d'hygiène et de sécurité, les CHSCT réintègrent les comités sociaux sous la forme d'une formation spécialisée, dont le seuil obligatoire a été relevé de 50 à 200 agents.

5 OCTOBRE 2021

N° 1737

## HARCÈLEMENT

Une réaffectation dans l'intérêt du service ne caractérise pas un harcèlement .....page 2

## DISCIPLINE

Une suspension de fonctions ne peut qu'être disciplinaire .....page 3

## RÉMUNÉRATION

Les incidences de la revalorisation du SMIC au 1er octobre .....page 4

## DONS DE MATÉRIEL

Le don de matériels informatiques usagés reste limité .....page 4

## IMPUTABILITÉ

Accident de service : les conditions d'une réparation complémentaire .....page 5

## DOSSIER

La révision des règles de santé au travail .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Une prochaine évolution de la médecine de prévention .....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



## Une inaptitude professionnelle justifie un refus de titularisation

La nomination présente un caractère conditionnel, le fonctionnaire étant tenu à une période probatoire de stage dont le statut particulier fixe la durée, précédant la titularisation à laquelle il n'a donc qu'une vocation (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le maire nomme ainsi ingénieur un technicien contractuel, responsable du pôle infrastructure numérique, puis refuse sa titularisation le 4 août 2016. En l'absence de droit à la titularisation, son refus n'a pas pour effet de priver l'agent d'un avantage dont l'attribution constituerait un droit pour les personnes qui en remplissent les conditions, ni, lorsque le stage est accompli en totalité, de retirer ou d'abroger une décision créatrice de droits. Il n'a donc pas à être motivé (article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration).

Le supérieur de l'ingénieur lui reproche de ne pas transmettre les documents essentiels de suivi de son activité (plans et schémas des réseaux, listes à jour des sites et systèmes), de mal exécuter certaines des tâches confiées, de ne pas maîtriser les principes fondamentaux de la sécurité informatique et de massivement recourir à des prestataires extérieurs. Au plan managérial, il rencontre des difficultés récurrentes avec son équipe et ses partenaires. L'absence de licenciement en cours de stage, pour insuffisance, ne saurait remettre en cause l'évaluation globale défavorable de l'employeur.

**À retenir :** en dépit d'un avis contraire de la CAP, le refus opposé n'est pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, et ne doit pas davantage faire l'objet d'un respect des droits de la défense dès lors qu'il ne constitue pas une sanction disciplinaire (CE n° 256879 syndicat intercommunal de restauration collective du 3 décembre 2003).

CAA Versailles n° 17VE03355 M. B du 21 novembre 2019.

## UNE RÉAFFECTATION DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE NE CARACTÉRISE PAS UN HARCÈLEMENT

■ Nul agent ne peut subir d'agissements répétés de harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Bénéficiant d'un renversement de la charge de la preuve, l'agent doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, à charge pour l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Le juge se prononce en tenant compte des comportements de l'auteur présumé et de la victime déclarée, mais si le harcèlement est établi, son préjudice sera intégralement réparé (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011).

En pratique, un harcèlement suppose une disproportion entre le comportement de l'agent et la réponse qui lui est faite.

Une attachée principale du centre de gestion, chargée de la cellule juridique, demande au président, les 3 février et 10 août 2016, de prendre toutes mesures utiles pour que cesse le harcèlement moral dont elle est l'objet et lui assurer une protection, que lui refuse le conseil d'administration le 6 octobre.

Elle rattache sa situation au retrait de ses fonctions de directrice de pôle. Cependant, l'assistant de prévention et deux autres agents saisissent la directrice générale en décembre 2014 d'une demande de rencontre avec les personnels sous sa direction pour une souffrance au travail dont certains la rendent responsable. Son changement d'affectation est donc intervenu dans l'intérêt du service et ne constituait pas une mesure brutale et vexatoire sans lien avec ses responsabilités, rien ne montrant que la situation était la conséquence d'une organisation inadaptée.

### Une réaffectation conforme à son statut

Titulaire d'un Master de droit public et d'un Master 2 en gestion du personnel, elle assure une veille juridique, propose des documents d'analyse et de vulgarisation sur les réformes territoriales, notamment RH, outre un appui au sein du centre de gestion. Si elle n'encadre plus ses 14 agents, le poste correspond à ses compétences, aux missions et besoins du centre. La demande de la DGS de mettre systématiquement la directrice de son ancien pôle en copie des courriels qu'elle lui adresse n'a rien de harcelant.

Dans la mesure encore où la directrice générale lui donne des directives et apporte des commentaires précis sur son travail pendant les 3 mois d'exercice effectif de ses nouvelles fonctions, l'absence de réponse systématique à certaines de ses propositions ne permet pas de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral. Seule subsiste l'absence d'accès à un programme de soutien psychologique à la reprise d'emploi, mais pour lequel elle n'a pas à nouveau sollicité son employeur.

Au plan matériel, elle figure sur l'annuaire du centre, dispose d'une ligne téléphonique directe, d'une messagerie au nom de la cellule juridique dont elle a seule l'usage, et travaille donc dans des conditions ordinaires, le déménagement de bureau pendant sa maladie n'étant que la conséquence de son changement d'affectation.

**À retenir :** dans ces conditions, rien ne justifiait l'octroi d'une quelconque protection fonctionnelle au titre d'un harcèlement, non établi par le dossier, l'employeur devant en effet protéger l'agent victime d'un harcèlement moral ou sexuel (article 11 de la loi du 13 juillet 1983).

CAA Douai n° 18DA01217 Mme E du 24 octobre 2019.

## LA « SANCTION » D'UN ABSENTÉISME DE COURTE DURÉE DOIT RÉPONDRE À UN ABUS FERMEMENT ÉTABLI

■ Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comportant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes instituées par un texte, qui peuvent tenir compte des résultats professionnels des agents et collectifs des services (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Il revient à l'assemblée locale de fixer le régime indemnitaire des agents dans la limite de ceux des différents services de l'État, donc de définir la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des primes et indemnités (articles 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1er du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

Par ailleurs, l'agent malade conserve la totalité puis la moitié de son traitement, maintenu intégralement en cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service, et de maternité (articles 57 de la loi du 26 janvier 1984 et 21 bis de la loi du 13 juillet 1983).

La CGT conteste le refus d'abrogation d'une disposition de la délibération indemnitaire de la communauté d'agglomération, prévoyant, pour une part fixe du régime, un abattement en maladie ordinaire d'1/30e par jour d'absence après une carence de 5 jours, appliquée sur une période de 12 mois du 1er septembre au 31 août. Mais elle exclut les congés de maladie ordinaire avec hospitalisation, les congés de maternité, paternité, pour accident et maladie professionnelle, ainsi que les congés de longue maladie et de longue durée.

### Une rupture d'égalité

Si, dans l'exercice de leurs compétences, les employeurs doivent respecter un principe d'égalité, celui-ci ne s'oppose pas à ce qu'ils règlent différemment des situations différentes, ni à une dérogation pour des motifs d'intérêt général, pourvu que la différence de traitement soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des différences de situations susceptibles de la justifier. Ces modalités de mise en œuvre du principe d'égalité sont notamment applicables aux normes qui s'appliquent à un ensemble de cadres d'emplois.

Cependant, cette différence de traitement entre les agents en maladie ordinaire sans hospitalisation et l'ensemble des autres arrêts pour inaptitude ou maternité n'est pas fondée sur une mesure objective du caractère abusif des arrêts de maladie ordinaire évoquée par la métropole, qui indique simplement qu'en 2016 et 2017, 47 % et 46 % des arrêts étaient de moins de 3 jours.

Pour la cour, cette différence de traitement n'est pas justifiée par une différence de situation en rapport avec l'objet de la délibération qui entend définir un cadre uniforme des indemnités, suivant « un système objectif, transparent et sécurisant » destiné à lutter contre l'absentéisme de courte durée.

En l'absence de mesure objective du caractère abusif des arrêts de maladie ordinaire, la différence de traitement ne répond pas davantage à des raisons d'intérêt général en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit. C'est donc logiquement que le tribunal a sanctionné une rupture d'égalité entre les agents de la métropole et imposé l'abrogation de cette disposition.

**Rappel :** le régime du maintien local des primes en maladie (puisqu'elles sont versées en maternité) est organisé par un texte à l'État (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) qui interdit aux employeurs locaux de définir un régime plus favorable, par le jeu du principe de parité.

CAA Bordeaux n° 18BX02833 Toulouse métropole du 9 juillet 2020.

## Une suspension de fonctions ne peut être que disciplinaire

La suspension de fonctions s'inscrit dans un cadre strict, puisque l'employeur ne peut écarter provisoirement un fonctionnaire que pour un motif disciplinaire ou pénal d'une gravité caractérisée.

Aucun texte ni principe général ne l'autorise à éloigner temporairement un agent pour un motif tiré de son insuffisance professionnelle ou de ses méthodes de travail.

Pourtant, la Garde des Sceaux suspend provisoirement, le 19 juin 2015, une directrice de service de la protection judiciaire de la jeunesse, responsable d'un centre éducatif fermé, qui rencontre des difficultés de gestion révélées au cours de ses congés. Le ministère de la Justice justifie sa décision par son attitude personnelle et un positionnement managérial inappropriés mettant en péril la continuité de la prise en charge éducative des mineurs, et par son refus de se rendre à l'entretien organisé par la direction interrégionale, autour de ses méthodes.

Pour la cour, si les questions liées à son positionnement révèlent ses difficultés professionnelles, elles ne constituent pas des fautes disciplinaires au sens de la loi. Quant au refus de se rendre à un entretien, il ne présente pas un degré de gravité tel qu'il ait été nécessaire d'éloigner sans délai la femme du service.

**Rappel :** la suspension est possible en cas de faute grave du fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, charge à l'employeur de saisir sans délai le conseil de discipline et de régler définitivement sa situation dans le délai de 4 mois, l'agent étant, à défaut, rétabli dans ses fonctions, sauf poursuites pénales. Dans cette période, il conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

CAA Lyon n° 17LY02085 Mme A du 21 novembre 2019.

## LES INCIDENCES DE LA REVALORISATION DU SMIC AU 1ER OCTOBRE

■ Depuis le 1er octobre, le taux horaire du SMIC est passé de 10,25 euros à 10,48 euros bruts, soit un SMIC mensuel brut de 1 589,47 euros.

Cette revalorisation résulte du code du travail et d'un dispositif de revalorisation automatique qui assure aux agents payés au SMIC qu'il progressera au moins aussi vite que l'inflation. Si, en effet, l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % depuis la précédente revalorisation, le SMIC est relevé dans la même proportion le 1er jour du mois suivant la publication de l'indice entraînant ce relèvement (article L. 3231-5 du code).

Or, l'INSEE a indiqué qu'entre novembre 2000 et août 2021 l'indice sur la base duquel l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2021 avait été fixée avait augmenté de 2,2 %.

Cette augmentation n'est pas sans incidence pour les agents publics, qui ne peuvent pas être rémunérés en deçà du SMIC et bénéficient, le cas échéant, d'une indemnité différentielle (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour éviter le versement d'une telle indemnité, le gouvernement a simultanément choisi de revaloriser l'indice minimum de la fonction publique à la même date du 1er octobre 2021.

En effet, les fonctionnaires et agents publics qui occupent à temps complet un **emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 340 (indice brut 367)**, au lieu précédemment de l'indice majoré 309 (indice brut 244), perçoivent nécessairement le traitement correspondant à l'indice majoré 340, **soit un traitement brut de 1 593,25 euros**.

**Attention :** compte tenu de l'actuel échelonnement indiciaire, 6 des 11 échelons de l'échelle C1 la plus basse de la fonction publique seront rémunérés sur la base du même indice, donc quasiment au SMIC, de même que les 4 premiers échelons de l'échelle C2 sur les 12 qu'elle comporte, et les 3 premiers échelons d'agent de maîtrise, sachant que le 1er échelon de la catégorie B, rédacteur par exemple, n'est qu'à 5 points (IB 372) d'une rémunération proche du SMIC, attestant d'un tassement par le bas des échelles indiciaires qui rend indispensable une réflexion rapide, engagée par le gouvernement, sur la structure de l'ensemble des carrières.

Arrêté du 27 septembre 2021 (JO du 30 septembre).

Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 (JO du 30 septembre).

## D O N S D E M A T É R I E L S

### LE DON DE MATÉRIELS INFORMATIQUES USAGÉS RESTE LIMITÉ

■ Un parlementaire, relevant qu'un principe constitutionnel s'oppose à ce que les biens faisant partie de patrimoines publics soient cédés à des personnes poursuivant des fins d'intérêts privés pour les prix inférieurs à leur valeur propre, s'interroge sur la possibilité de céder des matériels informatiques, dont la valeur serait nulle, à tout type de bénéficiaires.

La ministre de la Cohésion des territoires rappelle que la cession gratuite de matériels informatiques déroge au principe d'incessibilité à vil prix des biens publics, qui découle de l'interdiction générale pour les personnes publiques de consentir des libéralités, un principe à valeur constitutionnelle (DC n° 86-207 du 26 juin 1986).

C'est pourquoi, le code général de la propriété des personnes publiques (article L. 3211-18) pose en principe que les opérations d'aliénation du domaine mobilier de l'État, ne peuvent être réalisées ni à titre gratuit, ni à un prix inférieur à la valeur vénale.

La possibilité pour les employeurs locaux de consentir des libéralités concernant leur matériel informatique constitue un assouplissement de ce principe d'interdiction. Ils peuvent ainsi céder gratuitement les matériels informatiques dont ils n'ont plus l'emploi et dont la valeur n'excède pas 300 €, aux associations de parents d'élèves, de soutien scolaire, reconnues d'utilité publique ou d'étudiants. Ces der-

nières s'engagent par écrit à n'utiliser les matériels que pour l'objet prévu par leurs statuts, à l'exclusion de tout autre. Elles ne peuvent elles-mêmes céder à titre onéreux les biens ainsi alloués, sous peine d'exclusion du bénéfice de ces dons (articles L. 3212-2 et 3 et D. 3212-3 du code). Pour la ministre, ces dispositions s'opposent à toute cession gratuite de matériels informatiques à d'autres types de bénéficiaires, quand bien même leur valeur unitaire serait nulle.

**Rappel :** la méthode retenue pour déterminer la valeur nulle est celle de l'amortissement, les matériels informatiques entrant dans le périmètre de l'amortissement obligatoire pour toutes les collectivités locales, hors les communes de moins de 3 500 habitants où il est facultatif (article R. 2321-1 du CGCT). Pour les immobilisations amortissables, les instructions budgétaires et comptables locales prévoient qu'un actif est évalué à la date de clôture d'un exercice comptable pour sa valeur d'entrée, diminuée du cumul des amortissements et des dépréciations, soit sa valeur nette comptable. Elle prévoit également que la sortie d'une immobilisation est toujours enregistrée en comptabilité pour la valeur nette comptable, quel que soit le mode de sortie.

QE n° 13645 JO Sénat du 26 décembre 2019 page 6322.

## ACCIDENT DE SERVICE : LES CONDITIONS D'UNE RÉPARATION COMPLÉMENTAIRE

■ **Le fonctionnaire victime d'un accident imputable au service, de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** qui lui garantit la totalité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et le remboursement des honoraires et frais directement liés (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

**Rappel :** s'agissant de l'invalidité permanente, le régime de retraite des fonctionnaires des collectivités et établissements affiliés à la CNRACL comporte des avantages comparables à ceux de l'État (articles L. 27 et 28 du code des pensions), sans pouvoir être supérieurs (article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ils bénéficient d'une rente viagère d'invalidité cumulable avec leur pension en cas de retraite (articles 30 et 31 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003) et d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en cas de maintien en activité (article L. 417-8 du code des communes et décret n° 85-442 du 2 mai 1985).

Une jurisprudence, constante depuis 2003, estime que ces dispositions déterminent forfaitairement la réparation à laquelle le fonctionnaire peut prétendre, au titre de l'atteinte portée à son intégrité physique, les employeurs publics devant garantir leurs agents contre les risques qu'ils encourent dans leurs fonctions.

Cette règle du « forfait de pension » ne s'oppose cependant pas à ce que le fonctionnaire qui a enduré du fait de la maladie ou de l'accident des souffrances physiques ou morales, des préjudices esthétiques ou d'agrément, obtienne de son employeur, même sans faute de sa part, une indemnisation de ces préjudices, ni à ce qu'il engage une action de droit commun réparant l'intégralité de son dommage, dans le cas notamment où la maladie ou l'accident est imputable à une faute de nature à engager sa responsabilité, ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait (CA Ass. n° 211106 Mme Y du 4 juillet 2003).

Un adjoint technique de 2e classe réclame au maire 10 000 € en réparation de la blessure à l'épaule qu'il subit le 2 septembre 2014 en déplaçant une cage de football, qui entraîne sa réaffectation dans un espace culturel comme agent polyvalent.

Il tente d'engager la responsabilité pour faute de son employeur, au regard de la protection particulière qu'il lui doit comme personne en situation de handicap. En effet, la loi lui impose, en fonction des besoins dans une situation concrète, de prendre les mesures lui permettant d'accéder à un emploi, de conserver un poste correspondant à sa qualification, de l'exercer et d'y progresser (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Garant de la sécurité des agents (par renvoi aux dispositions du code du travail) et de leur santé au travail, il lui

doit, comme à tout salarié, une surveillance médicale périodique, le médecin de prévention accordant une attention particulière aux personnes reconnues travailleurs handicapés. Il peut à cet effet proposer des aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou la santé. Si l'employeur ne suit pas les recommandations, sa décision doit être motivée et le CHSCT ou le comité technique en être informé (articles 108-1 et 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 21 et 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

### Un préjudice non établi

Pour la cour, sauf à commettre une faute de service, l'employeur doit assurer la bonne exécution de ces dispositions de protection, à même d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et morale des agents.

Sur cette question de la faute, la cour relève que la fiche de poste décrit des tâches très variées de nettoyage, d'entretien, de maintenance, de gestion de stock, de montage et remontage du praticable de transport de matériel nécessaire aux manifestations sportives. Le médecin de prévention estime, le 25 mars 2014, cet emploi polyvalent compatible avec la santé de l'intéressé, avec une restriction néanmoins sur le port répété de charges de plus de 20 kg. Or, l'agent n'effectue pas seul la manutention de charges lourdes. Contrairement à ce qu'estime le fonctionnaire, la commune n'a pas commis de faute en l'affectant à cet emploi polyvalent, l'accident étant au demeurant consécutif au déplacement d'une cage de football.

S'agissant de la réparation forfaitaire de l'atteinte à son intégrité physique, l'agent ne remplit pas les conditions d'une pension d'invalidité, étant toujours en fonction, ni d'une ATI, subordonnée en cas d'accident à un taux d'invalidité d'au moins 10 % (la maladie professionnelle ne supportant pas cette exigence) (article 2 du décret). La cour rappelle que cette absence s'oppose à toute indemnité compensant ses pertes de revenus ou une incidence professionnelle.

Mais l'agent conserve la possibilité d'une réparation des préjudices d'une autre nature s'ils sont directement liés à l'accident ou la maladie. L'agent évoque, sans plus de précisions, un préjudice moral attaché à l'incidence de l'accident sur son état psychologique et un préjudice de souffrance « particulièrement important », sans pour autant en démontrer la réalité. Il ne justifie pas davantage avoir subi un préjudice financier parce qu'il n'a pas pu réaliser lui-même la rénovation de sa maison, pas plus qu'il n'établit une aggravation de son état.

Pour ces raisons diverses, il ne peut prétendre à aucune indemnisation.

CAA Lyon n° 18LY01626 M. D du 9 avril 2020.

## La révision des règles de santé au travail

*L'hygiène et la sécurité territoriale relèvent du code du travail (livres I à V de la 4e partie), à l'exception de la médecine de prévention, qui relève de dispositions spécifiques (article 108-14 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 et décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Une loi du 2 août dernier modifie certaines des dispositions applicables.*

### Le contenu du DUERP

■ Le texte résulte d'une proposition de l'Assemblée nationale issue de plusieurs rapports relevant l'hétérogénéité de l'offre des services de santé au travail et l'insuffisante culture de la prévention des risques par les plus petits employeurs. La loi précise que, dans l'évaluation des risques, l'employeur doit intégrer l'organisation du travail au même titre que les équipements ou la définition des postes de travail, avec la contribution des institutions de santé au travail (CHSCT puis comité social territorial et sa formation spécialisée, le cas échéant) qui doit, en outre, être consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses mises à jour. Sont aussi sollicités, les assistants, les conseillers et la médecine de prévention (article L. 4121-3 du code).

Le texte donne un statut législatif et non plus réglementaire au DUERP dont il précise le contenu et la durée de conservation (nouvel article L. 4121-3-1).

Le DUERP, établi et mis à jour (avec transmission au médecin de prévention) par l'employeur, répertorie l'ensemble des risques professionnels des agents et assure la traçabilité collective de ces expositions. Dans les structures dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, l'évaluation débouche sur un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, avec la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année, incluses les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques et, pour chacune, ses conditions d'exécution, les indicateurs de résultats et l'estimation du coût. Le programme identifie les ressources pouvant être mobilisées et le calendrier de mise en œuvre.

En deçà de 50 salariés, les actions de prévention et de protection des salariés sont consignées dans le DUERP.

L'employeur tient ses versions successives à la disposition des (anciens) agents et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, pour une durée d'au moins 40 ans, un décret fixant ses modalités de conservation et de mise à disposition.

**Attention :** en pratique, le DUERP fait l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles d'employeurs qui garantit sa conservation et sa mise à disposition, préserve la confidentialité des données et en restreint l'accès par une authentification sécurisée. Pour les employeurs locaux, cette disposition nécessitera probablement un décret. La mesure entrera en vigueur le 1er juillet 2023 pour les employeurs d'au moins 150 salariés, et l'année suivante dans le cas contraire.

Relevons qu'en matière de risques chimiques, la loi impose que les règles de prévention tiennent compte des situations de poly-expositions, qui justifieront une surveillance particulière des agents (articles L. 4412-1 du code et 21 du décret du 10 juin 1985).

### Un passeport de prévention

La loi crée un passeport de prévention recensant l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par l'agent, pour éviter les formations surabondantes ou redondantes (nouvel article L. 4141-5 du code).

L'employeur y renseigne les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations dispensées à son initiative, cette compétence revenant aux organismes de formation pour leurs formations, et à l'agent pour celles suivies de sa propre initiative.

Ce dernier peut autoriser l'employeur à consulter les données du passeport pour les besoins du suivi des obligations qu'il supporte, dans la limite de la protection des données à caractère personnel.

**Attention :** un chômeur peut également ouvrir un passeport et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus. Un décret en fixera les modalités de mise en œuvre, le dispositif entrant en vigueur au plus tard le 1er octobre 2022.

### L'intégration de la médecine de prévention dans des structures de coopération

Depuis 2016, les professionnels souhaitant s'organiser autour d'un projet de santé sur un territoire peuvent s'organiser en communautés professionnelles territoriales de santé. L'objectif est une meilleure coordination et structuration des parcours de santé, outre la réalisation des objectifs du projet régional (article L. 1434-12 du code de la santé).

Cette communauté, associative, peut intégrer des équipes de soins primaires (rassemblés autour de médecins généralistes de premier recours), des acteurs de soins de premier ou 2e recours, médico-sociaux et sociaux, auxquels la loi adjoint les services de prévention et de santé au travail.

Le code de la santé n'indique pas si les services de médecine de prévention publique sont concernés mais, selon le rapport au Sénat, la participation à ces communautés participe d'un décloisonnement de la médecine du travail et de la médecine de ville, suggérant que le secteur public s'y associe.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Par ailleurs, la loi a aussi créé les dispositifs d'appui à la coordination (DAC) des parcours de santé complexes, permettant une réponse globale aux demandes d'appui des professionnels en lien avec le médecin traitant (articles L. 6327-1 et suivants du code de la santé).

La loi intègre les services de prévention et de santé au travail, aux professionnels de santé, sociaux et médico-sociaux et leurs structures d'emploi éventuelles, permettant de solliciter un appui à la coordination des parcours de santé qu'ils estiment complexes, même si, là encore, le texte renvoie explicitement aux missions des services de médecine des entreprises.

**Attention :** par ailleurs, sur un plan national, prenant acte que la santé au travail participe de la politique globale de santé publique, le rapport sur la prévention et la promotion de la santé annexé chaque année au projet de loi de finances devra présenter les orientations, moyens et résultats en matière de politique de santé au travail et de prévention des risques professionnels au sein des secteurs publics et privés (article 179 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019).

### L'usage éventuel du dossier médical partagé

Pour favoriser la prévention, la coordination, la qualité et la continuité des soins, chaque personne dispose, dans le respect du secret, d'un dossier médical partagé (article L. 1111-14 du code de la santé).

La loi prévoit que seul le médecin du travail, chargé du suivi d'une personne, peut y accéder et l'alimenter, sous réserve du consentement exprès de l'intéressé et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès à son contenu (article L. 1111-17 du code).

Selon le rapport au Sénat, il s'agit aussi de renforcer la collaboration entre la médecine du travail et de ville tout en préservant la possibilité pour le salarié de consentir et de revenir à tout moment sur les conditions de cet accès, et donc décider de la nature des informations issues de son parcours de soins en ville ou à l'hôpital, portées à la connaissance du médecin du travail.

Techniquement, il comporte un volet relatif à la santé au travail où peuvent être versés les éléments de son dossier médical en santé au travail nécessaire au développement de la prévention, de la coordination, de la qualité et de la continuité des soins (article L. 1111-15 du code de la santé).

**Attention :** pour les entreprises, le texte précise que le dossier médical ne peut pas servir de fondement à un avis d'inaptitude et n'est pas porté à la connaissance de l'employeur, une exigence nécessaire pour le Conseil d'État, le salarié n'ayant pas choisi le médecin du travail et le dossier médical partagé pouvant contenir des infor-

mations très anciennes, non nécessaires au médecin du travail. Ce raisonnement s'applique certainement également au secteur public.

Par ailleurs, sous l'autorité du médecin, cet accès est élargi au collaborateur médecin, à l'interne en médecine du travail et à l'infirmier. Dans les entreprises, le texte précise que les praticiens ne peuvent que consulter le dossier ou y verser les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, ou d'exposition à un risque de nature à affecter sa santé.

### Le dossier en santé au travail

Le dossier médical en santé au travail est constitué dans les mêmes conditions dans les secteurs publics et privés (articles 26-1 du décret et L. 4624-8 du code).

Pour faciliter l'interconnexion avec le dossier médical partagé, l'identifiant du dossier médical en santé au travail est l'identifiant de santé de l'agent s'il en dispose.

Sous l'autorité du médecin, il est accessible aux médecins praticiens et professionnels de santé chargés d'assurer le suivi d'un agent, infirmiers notamment, sauf opposition de l'intéressé.

Il comporte les données d'exposition à des facteurs de risques ou d'exposition à un risque de nature à affecter sa santé.

La collecte de ces données tient compte des études de poste et fiches de données de sécurité de l'employeur, du DUERP et de la fiche d'entreprise.

Les informations sur les expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel l'agent sollicite un emploi.

Les éléments nécessaires au développement de la prévention, de la coordination, de la qualité et de la continuité des soins sont versés, avec le consentement de l'agent préalablement informé, dans le dossier médical partagé.

**Rappel :** pour garantir l'échange, le partage, la sécurité et la confidentialité des données de santé, les systèmes d'information, services et outils numériques destinés aux professionnels des services de prévention et de santé au travail doivent être conformes au référentiel d'interopérabilité et de sécurité du groupement d'intérêt public chargé du développement des systèmes d'information de santé partagé, adapté, le cas échéant, aux spécificités de l'activité des services de prévention et de santé au travail (articles L. 4624-8-2 et L. 1111-24 du code de la santé).

Les données issues des dossiers médicaux en santé au travail seront intégrées dans le système national de données de santé dans un objectif de développement de la recherche en santé au travail, rejoignant les 10 grandes sources de données de santé aujourd'hui disponibles (article 1461-1 du code de la santé).

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (JO du 3 août).

## UNE PROCHAINE ÉVOLUTION DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

■ **La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, issue d'une proposition de 4 députés, ambitionne d'intégrer plus largement les dispositifs de suivi de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels dans la politique nationale de santé publique.**

Plusieurs des dispositions du texte se limitent aux entreprises, mais elles pourraient intéresser les employeurs dans le cadre d'une modification du décret sur l'hygiène et la sécurité territoriale, traitant de problématiques récurrentes.

Ainsi, concernant les missions des médecins de prévention, la loi permet aux services de prévention et de santé au travail en entreprise de disposer d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle, chargée notamment d'identifier les situations individuelles et de proposer des mesures d'accompagnement en lien avec les CPAM (articles L. 4622-8-1 du code du travail et L. 315-4 du code de la sécurité sociale).

Ces médecins peuvent recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance via les technologies de l'information et de la communication, compte tenu de l'état de santé physique et mentale de l'agent, avec son consentement préalable (article L. 4624-1 du code du travail).

S'y ajoute une visite médicale de mi-carrière à 45 ans (article L. 4624-2-2 du code), la mise en œuvre d'un examen de (pré)reprise après un congé de maternité ou une absence justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident, et répondant à des conditions fixées par décret (articles L. 4624-2-3 et 4), et une convention de rééducation professionnelle en entreprise conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM (article L. 5213-3-1 du code de la sécurité sociale).

De même, les employeurs locaux n'apparaissent pas dans le champ de la possible expérimentation, dans 2 régions métropolitaines, pour les médecins du travail, de prescrire et renouveler un arrêt travail, de prescrire des soins, examens ou produits de santé strictement nécessaires à la prévention de l'altération de la santé des agents du fait de leur travail, ou à la promotion d'un état de santé compatible avec le maintien dans l'emploi. Cette prescription sera subordonnée à un diplôme d'études spécialisées complémentaire ou à la validation d'une formation spécialisée transversale en addictologie, allergologie, médecine du

sport, nutrition, ou dans le domaine de la douleur (article 32 de la loi).

### Vers des infirmiers spécialisés en médecine de prévention

La loi crée un statut d'infirmier en santé au travail, qui devrait faire l'objet d'une déclinaison par décret dans la fonction publique territoriale.

Selon le texte (nouvel article L. 4623-9 du code du travail), il intervient sur les missions qui lui sont dévolues par les textes ou le médecin du travail dans la limite de ses compétences au titre du code de la santé publique. Il doit être diplômé d'État ou bénéficiaire d'une autorisation d'exercice sans limitation du code de la santé, et disposer d'une formation spécifique en santé au travail défini par décret. À défaut, l'employeur l'inscrit dans les 12 mois suivant son recrutement ou, en cas de contrat d'une durée inférieure, avant le terme de ce dernier, et prend en charge le coût de la formation. Il favorise par ailleurs la formation continue des intéressés, et les tâches confiées à l'infirmier prennent en compte ses qualifications complémentaires. Les obligations de formation entreront en vigueur au plus tard le 31 mars 2023.

**Attention :** selon le rapport au Sénat, la formation doit répondre à des standards d'enseignement universitaire et comporter des éléments à la fois théoriques et pratiques, par exemple dans le cadre de diplôme (inter) universitaire en santé au travail d'une durée d'1 ou 2 ans. Cette exigence d'un niveau universitaire est justifiée par le fait que les infirmiers en pratique avancée, dont la qualification est reconnue au grade de Master, peuvent également intervenir dans les services de santé au travail.

Par ailleurs, la loi consacre la possibilité pour le médecin du travail de déléguer certaines de ses fonctions aux collaborateurs médecins, internes et infirmiers, mais aussi kinésithérapeutes ou ergothérapeutes, dans la limite de leurs compétences définies par le code de la santé.

Sauf dispositions contraires, la loi entrera en vigueur le 31 mars 2022.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 (JO du 3 août).

### 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)



# Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

## Le volontariat territorial en administration, une aide à l'ingénierie dans les territoires ruraux

Le volontariat territorial en administration (VTA) permet aux collectivités territoriales rurales de bénéficier des compétences de jeunes diplômés, d'un niveau Bac + 2 minimum, le temps d'une mission de 12 à 18 mois maximum, au service de l'ingénierie de leurs projets. Les VTA ont vocation à accompagner les territoires ruraux, pour soutenir leurs projets de développement et les aider à se doter d'outils d'ingénierie adaptés à leur besoin. Ils aident notamment les acteurs locaux à mobiliser des financements du plan de relance.

### Une aide forfaitaire de 15 000 euros

L'État aide la collectivité territoriale dans le recrutement du VTA à hauteur d'une aide forfaitaire de 15 000 euros versée sur décision du préfet.

Les missions confiées aux jeunes volontaires peuvent notamment consister :

- à la réalisation d'un plan stratégique d'investissement pluriannuel ;
- à la réalisation d'un projet de territoire, notamment dans le cadre de l'élaboration des CRTE (contrats de relance et de transition écologique) ;
- au déploiement des programmes de l'Agence nationale de la cohésion des territoires ;
- à la préparation des dossiers de subventions des différents financeurs (État, Union européenne, collectivités territoriales, etc.), et à appuyer les équipes et les élus dans le montage des projets ;
- à la réalisation d'une veille juridique et financière, notamment pour identifier les financements accessibles.

### Le management participatif

Le manager participatif est un manager qui s'appuie davantage sur les aspects relationnels qu'organisationnels de sa fonction. Il a le souci de développer une ambiance de convivialité et d'harmonie ; il favorise la collaboration de son équipe à la définition des objectifs et encourage les prises d'initiatives.

## LE MANAGEMENT PERSUASIF : DÉVELOPPER SON LANGAGE CORPOREL

Le manager doit utiliser son pouvoir de persuasion, être convaincant, pour que son équipe le suive dans la poursuite des objectifs définis. Le manager fait figure de guide, d'exemple, qui entraîne ses collaborateurs vers des objectifs communs et les aide à se dépasser. Généralement, le manager persuasif est un bon négociateur.

Le management persuasif s'appuie sur le charisme du manager, qui lui donne du prestige, un certain ascendant sur les autres. Si la communication verbale joue un rôle important, la communication para verbale et non verbale fait partie des outils du manager persuasif.

Il s'agit de s'appuyer sur l'infinie variété d'expressions de notre corps :

- 250 000 expressions du visage,
- 5 000 gestes des mains,
- 1 000 postures du corps.

Le manager persuasif mettra en avant cette communication du corps, en particulier par :

**Le regard** - Le regard doit être franc sans être agressif, il doit établir un vrai contact sans être intrusif. Le regard doit se poser délicatement comme s'il prenait soin de la personne.

**Le langage du corps** - Êtes-vous immobile ou passez-vous d'un pied sur un autre ? Comment est votre colonne vertébrale, vos épaules, votre tête ?

Mettez-vous tout simplement devant un miroir et observez-vous dans une position dite neutre, puis apprenez tout simplement à faire vos « gammes ».

Vous voulez inspirer la confiance, redressez-vous, la tête bien droite, respirez tranquillement, ayez un regard direct, franc, et faites venir des images de confiance, repensez à votre dernière réussite. Vous pouvez aussi observer une personne qui a confiance en elle et voir comment cette personne se comporte, se place et bouge.

**Avoir confiance en soi** - Avoir une bonne image de soi ne suit pas le succès, elle le précède.

**La voix** - Parlez avec autorité mais sans être écrasant pour l'autre, sorte de mariage harmonieux entre l'autorité et le respect de l'autre. Comme pour le regard, il est bon de savoir poser sa voix pour toucher la personne à qui l'on s'adresse. En général un débit lent (pas trop) est plutôt favorable

**Être compris** - Les gens ont tendance à rejeter ceux qu'ils ne comprennent pas. Adaptez-vous à votre interlocuteur et donc faites ce qu'il faut pour être compris. Être compris, c'est un bon début pour être accepté.

**L'écoute** - Le charisme nécessite une présence forte. Écouter avec vos oreilles mais surtout avec votre regard. Montrez à quel point vous êtes attentif et intéressé par votre interlocuteur, écoutez avec votre corps dans une attitude constructive, ouverte et disponible. Cette disposition intérieure est ressentie par votre interlocuteur.

**La tenue vestimentaire** - Soignez votre tenue vestimentaire, habillez-vous en fonction de ce que vous êtes et des circonstances. Une tenue trop sophistiquée, trop décalée, trop excentrique jouera le plus souvent en votre défaveur.

**S'exercer et se convaincre soi-même** - L'apprentissage et le bon usage des signaux non verbaux permettront à tout manager de motiver et fédérer son équipe autour d'un projet, de susciter de l'intérêt et de la motivation. A une condition, être convaincu soi-même !

## “Hashtags 2021” : des actions de communication innovantes pour fédérer le personnel grâce aux réseaux sociaux

Ce mercredi 29 septembre 2021 à Paris, en marge des « Rencontres nationales de la communication numérique », étaient organisés, par l'Observatoire social media des territoires, les Hashtags d'or 2021, qui récompensent les meilleures actions de communication des collectivités locales sur le web et les médias sociaux. Ce palmarès des Hashtags constitue un observatoire privilégié des actions de communication des collectivités sur les réseaux sociaux.

Au total, ce sont 54 actions dans dix catégories qui ont été récompensées. Parmi celles-ci, on découvre certaines initiatives dont l'objectif est de fédérer le personnel :

- La ville de Saran pour « La journée type d'un bibliothécaire dans un court-métrage muet ».

- La ville de Batz-sur-mer pour « La campagne de com qui cartonne cet été » Cette campagne valorise avec dérision le travail des agents. « Si l'été se passe bien c'est parce qu'il y a des gens qui travaillent pour ça et parfois dans l'ombre ».

- La ville de Mulhouse pour « Tout un programme » : 10 jours de parodies d'émissions télé et de publicités pour fédérer les agents.

- Le département de la Nièvre pour « Des postes à pourvoir du côté de chez nous ».

### FORMATION : « Manager par le travail réel »

Les managers ou futurs managers, quel que soit leur niveau de responsabilités managériales, sont en permanence confrontés à des changements organisationnels, à une multiplication des outils de reporting...

Pour s'y retrouver, la formation « Manager par le travail réel », à distance et gratuite, composée de 4 séquences et d'une durée de 15 heures, permet de se confronter à des situations concrètes et éprouvées.

Renseignements : [www.my-mooc.com/fr/mooc/manager-par-le-travail-reel/](http://www.my-mooc.com/fr/mooc/manager-par-le-travail-reel/)

## Un directeur général des services, comme tout agent public, est tenu de communiquer ses codes et mots de passe professionnels avant son départ de la collectivité

Les adresses électroniques ouvertes au nom d'une commune, qu'elles correspondent à des comptes appartenant en propre à cette commune ou à des comptes sur des réseaux sociaux, constituent la propriété de ladite commune. Il en va de même des codes et mots de passe permettant d'accéder à ces adresses. Le fonctionnaire qui avait connaissance de ces codes et mots de passe et les utilisait dans le cadre de ses fonctions a, dès lors, l'obligation de cesser de les utiliser lorsqu'il quitte ses fonctions et, le cas échéant, celle de les communiquer au moment de son départ aux autorités communales lorsque celles-ci n'en ont pas connaissance, en raison notamment de leur élection récente. Le refus de communiquer ces informations, dès lors qu'elle est de nature à porter atteinte à l'administration de la commune, est susceptible de constituer une faute disciplinaire pour manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique et de probité pesant sur le fonctionnaire concerné, voire à son obligation de neutralité si ce refus est motivé par des considérations politiques. Ce refus est également susceptible de donner lieu à des poursuites pénales pour soustraction ou détournement de biens sur le fondement de l'article 432-15 du code pénal. En effet, cet article punit de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 € « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public, de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ». Il convient toutefois de souligner que le droit au respect de la vie privée et le secret des correspondances peuvent trouver à s'appliquer aux messages électroniques émis ou reçus par tout salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, dès lors que ces messages comportent une mention claire de leur caractère personnel (Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, 99-42.942, publié au bulletin). Réponse à QE n° 17639 de M. Jean Louis Masson – JO Sénat du 23/09/2021 - page 5471.

### La dématérialisation au service du management

La dématérialisation n'est pas seulement une transformation économique et écologique pour une administration plus exemplaire. Outre sa contribution au développement durable par la limitation des documents papier et à une image moderne et éco-responsable de l'administration, la dématérialisation revêt bien d'autres avantages :

- gain en efficacité et en productivité,
- travail plus collaboratif,
- positionnement des agents sur des tâches à plus forte valeur ajoutée,
- facilitation du travail à distance,
- diminution des coûts de fonctionnement.

### La dématérialisation plébiscitée par les agents publics

Selon le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, la dématérialisation, avec des outils numériques adaptés, est la mesure principale sollicitée par les agents publics pour mieux remplir l'objectif de simplification de l'action publique. Pour « moderniser » les modes de fonctionnement internes de l'administration, jugés bien souvent complexes et non adaptés, la dématérialisation apparaît la meilleure solution pour permettre à l'administration de devenir plus efficace, plus collaborative et faciliter le travail nomade. Pour également accélérer, simplifier et fluidifier le travail, les circuits de décision et les procédures internes. Ainsi, les agents sont responsabilisés et peuvent consacrer plus de temps à l'exercice de leurs missions.