

# 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

## LES CONTRACTUELS RESTENT INÉGALEMENT RÉPARTIS SUR LE TERRITOIRE

Le rapport annuel 2021 sur l'état de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs le 19 octobre, accorde une attention particulière à la répartition territoriale des contractuels, qui représentent aujourd'hui plus d'un emploi public sur 5, avec une moyenne de 20 à 30 % en métropole.

Selon l'étude, cette place significative dans l'emploi public pourrait être le signe d'un déficit d'attractivité des emplois pour les fonctionnaires, indépendamment de l'existence de régimes particuliers (ouvriers d'État, enseignants des établissements privés d'enseignement sous contrat, assistants maternels et familiaux ou médecins hospitaliers).

Tous versants confondus, ces contractuels sont particulièrement nombreux à La Réunion et en Guyane (40 et 35 % des postes d'agents publics civils hors contrats aidés).

En métropole, ils se concentrent dans le quart nord-ouest, notamment dans tous les départements bretons (Finistère, Côtes-d'Armor, Morbihan et Ille-et-Vilaine), ainsi que dans certains départements des Pays de la Loire (Vendée, Maine-et-Loire, Mayenne) où ils représentent entre 30 et 35 % des effectifs. Dans les autres départements métropolitains, seule la Corse dispose d'un taux inférieur à 20 %.

Cette concentration est surtout le fait de l'Etat (35 % de contractuels en Ardèche, Lozère ou la Haute-Loire, principalement en lien avec les ministères de l'Éducation ou de la Défense).

Pour la fonction publique territoriale, la concentration de contractuels est plus disparate avec une part supérieure à 30 % dans les Hautes-Alpes, les Yvelines, le Jura, la Meuse, en Guyane ou dans l'Aisne, et de 54 % à La Réunion.

Dans les hôpitaux, leur part dépasse 35 % en Guyane, à La Réunion, dans la Loire, l'Isère, les Alpes-Maritimes, la Manche, la Vienne ou le Lot.

Rappelons que, selon un rapport de la Cour des Comptes de septembre 2020, les élus restent très prudents face à une possible augmentation du nombre de contractuels, la plupart d'entre eux marquant une préférence pour l'emploi statutaire. Ainsi, le scénario d'une substitution rapide des contractuels aux titulaires reste très improbable.

Source *Acteurs publics*.

19 OCTOBRE 2021

N° 1739

## STAGE

Une erreur manifeste d'appréciation d'un stagiaire impose sa titularisation .....page 2

## ACCIDENT

Une opposition systématique au maire exclut toute imputabilité de l'accident au service .....page 3

## CONTRACTUEL

Un DGS irrégulièrement recruté a droit à une recherche de reclassement .....page 4

## DROIT SYNDICAL

Un refus partiel de décharges syndicales peut être autorisé.....page 5

## DOSSIER

La transposition du Ségur de la santé aux cadres d'emplois paramédicaux.....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

La réaffectation d'un DGA sur un poste sans contenu constitue un harcèlement moral .....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 révocation justifiée dans son principe exclut toute indemnisation

L'employeur qui entend poursuivre un fonctionnaire pour raisons disciplinaires doit l'informer de la procédure engagée, lui préciser les faits reprochés et l'informer de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier (dont le rapport de saisine du conseil de discipline), outre la possibilité de se faire assister des conseils de son choix. L'agent doit disposer d'un délai suffisant pour en prendre connaissance et organiser sa défense.

Le président du conseil convoque le fonctionnaire 15 jours au moins avant la réunion du conseil de discipline par lettre recommandée (art. 4 à 6, décret n° 89-677 du 18 septembre 1989).

Le 13 août 2009, le directeur de l'Ehpad révoque son DRH pour usage à des fins personnelles des moyens matériels et humains de l'établissement, usage frauduleux de sa délégation de signature, pressions, manipulations et intimidation des agents, mauvaise exécution des fonctions, immixtion dans tous les dossiers de l'Ehpad. L'agent voit dans cette mesure l'initiative de l'ancien directeur, révoqué notamment sur la base de ses propres dénonciations.

Le tribunal annule l'éviction en mai 2012, le fonctionnaire n'ayant pas été informé de la possibilité d'obtenir la communication de son dossier, ni été convoqué 15 jours au moins avant la réunion du conseil de discipline. Il réclame en juin 2013 près de 90 000 € d'indemnités, que rejette le tribunal.

Au plan pénal, le DRH est condamné le 11 janvier pour abus de biens sociaux entre le 1er août 2007 et le 1er août 2009. Eu égard à leur gravité et au regard de ses fonctions de DRH, une nouvelle révocation prononcée le 1er février 2013 était justifiée. Par voie de conséquence, les préjudices dont il se prévaut ne présentent pas de lien de causalité avec les irrégularités formelles relevées en mai 2012.

CAA Versailles n° 16VE02707 M. D du 19 décembre 2019.

## UNE ERREUR MANIFESTE D'APPRÉCIATION D'UN STAGIAIRE IMPOSE SA TITULARISATION

■ La nomination présente un caractère conditionnel, l'agent stagiaire, s'il a droit au déroulement de cette période probatoire, n'ayant qu'une vocation à sa titularisation (article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

**Rappel :** le statut particulier en fixe la durée normale (un an sauf dispositions contraires), renouvelable pour une période au maximum équivalente en cas d'insuffisance, mais prise en compte dans l'ancienneté à la titularisation.

Le juge contrôle l'exactitude matérielle des éléments évoqués par l'employeur, l'absence d'erreur de droit ou de détournement de pouvoir, et opère un contrôle restreint sur la question de savoir si le comportement de l'agent était de nature à justifier un refus de titularisation, se limitant à la vérification de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation.

Le 16 octobre 2015, le maire refuse la titularisation d'une professeure d'enseignement artistique en danse nommée stagiaire le 6 juillet 2014, lui opposant son incapacité à s'adapter à un public d'adolescentes, une prise en charge différenciée des élèves selon leurs aptitudes et des difficultés au travail en équipe.

Trois élèves, mécontentes de ses exigences, lui posent des problèmes de discipline plusieurs mois avant sa nomination, entraînant les critiques des parents auprès de la direction, dont l'un d'eux exerce des fonctions d'encadrement au sein du conservatoire. Mais la capacité à s'adapter à un public d'adolescentes ressort au contraire du dossier, eu égard aux résultats qu'elle obtient à l'entrée en 3e cycle de danse en juin 2015, et à la quarantaine d'attestations d'élèves ou de parents témoignant de leur satisfaction quant à l'enseignement et l'écoute de l'enseignante.

### La collusion de certains parents avec l'administration

La commune affirme, sans fournir d'indications chiffrées, que de nombreux élèves n'ont pas renouvelé leur inscription 2015-2016 en pensant que la femme allait poursuivre ses enseignements, et n'établit pas davantage l'existence d'une prise en charge différenciée des élèves. Si une pétition signée de 10 des 70 élèves critique ses méthodes, 5 ont accédé au 3e cycle en 2015, relativisant sensiblement les critiques formulées. Sans doute des tensions ont-elles opposé 2 enseignants de danse durant le stage de la femme, mais elles ne lui sont pas imputables et sont demeurées professionnelles.

En revanche, l'appréciation de l'employeur a été faussée par des courriels de l'association des parents d'élèves du conservatoire, un message du 19 juin intitulé « éléments supplémentaires », adressé au directeur et visant à « enrichir sa réflexion », évoquant la situation de l'enseignante dans d'autres communes, alors que l'une des sanctions dont elle avait fait l'objet avait été annulée par la cour d'appel en 2010. Deux autres messages du 11 septembre ont de surcroît informé les parents que le directeur avait émis un avis négatif à sa titularisation et que la fin de son contrat lui serait notifiée le 15 octobre avec la réunion de la CAP.

**À retenir :** pour la cour, ces éléments établissent bien l'absence de matérialité des manquements de l'enseignante et la réalité d'une collusion entre certains parents d'élèves et l'administration, établissant une erreur manifeste dans l'appréciation du stage de la fonctionnaire. Elle implique nécessairement la réintégration de l'intéressée et, compte tenu du motif d'annulation, sa titularisation dans un délai que la cour fixe à 2 mois.

CAA Douai n° 17DA01874 Commune du Havre du 14 novembre 2019.

## UNE OPPOSITION SYSTÉMATIQUE AU MAIRE EXCLUT TOUTE IMPUTABILITÉ DE L'ACCIDENT AU SERVICE

■ Une secrétaire de mairie intercommunale bénéficie d'un congé de maladie du 13 mai au 14 septembre 2014, puis du 13 octobre au 30 juin 2015, après une altercation avec la maire nouvellement élue. Malgré un avis favorable de la commission de réforme, elle refuse de qualifier cet arrêt d'accident de service.

**Rappel :** est présumé imputable, tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, sauf faute personnelle ou circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Cette reconnaissance lui ouvre un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite et le remboursement des frais et honoraires directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Or, dès les résultats de l'élection connus, la secrétaire de mairie fait preuve d'une mauvaise volonté manifeste vis-à-vis du maire, refusant de se conformer à ses instructions ou d'exécuter les tâches qui lui incombent. Dans ce contexte d'opposition systématique, une première altercation verbale avec le maire intervient le 13 mai, suivie, le 16 septembre, d'une seconde qui entraîne la condamnation de l'agent pour violences volontaires.

Ce comportement, fait d'opposition au nouveau maire et de remise en cause de son autorité comme de ses instructions, caractérise un fait personnel de l'agent permettant à l'employeur de refuser une imputabilité.  
CAA Nantes n° 17NT03285 Mme B du 6 décembre 2019.

## CARRIÈRE

### L'EMPLOYEUR DOIT EXAMINER UN RECLASSEMENT AVANT UNE DISPONIBILITÉ D'OFFICE

■ Une puéricultrice du centre hospitalier victime d'un accident sur le trajet le 5 septembre 2013 conteste son placement en disponibilité d'office le 3 mars 2015 à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire.

**À retenir :** si la santé d'un fonctionnaire l'empêche de travailler et que l'employeur ne peut pas aménager ses conditions d'emploi, il peut le réaffecter dans un autre poste de son grade. En cas d'impossibilité, il lui propose une période préparatoire au reclassement (PPR) qui lui permet, à sa demande, d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois s'il est apte aux fonctions (art. 81, loi n° 84-53 du 26/1/1984 et décret n° 85-1054 du 30/9/1985).

Par ailleurs, à l'issue d'un congé de maladie de 12 mois, l'agent ne peut pas reprendre sans l'avis favorable du comité médical et, dans le cas contraire, s'il ne bénéficie pas de la période de préparation reclassement, il est mis en disponibilité, reclassé ou mis à la retraite (article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987). Or, le comité médical préconise, le 19 février 2015, une disponibilité d'office, sans évoquer son aptitude à un autre emploi.

Cette absence ne dispensait pas l'employeur d'inviter l'agent à solliciter un reclassement, invitation qui se double aujourd'hui d'une possibilité d'engager cette procédure d'office (article 81 précité).

CAA Marseille n° 18MA00409 Mme C du 5 décembre 2019.

### Le refus de collaborer avec le maire nouvellement élu justifie deux ans d'exclusion

Le maire exclut pour 2 ans, le 22 décembre 2015, sa secrétaire de mairie, suivant l'avis du conseil de discipline sur sa proposition initiale de révocation, une éviction que conteste l'intéressée.

Cette sanction appartient au 3e des 4 groupes de mesures disciplinaires encourues par les fonctionnaires.

Outre la vérification de l'exactitude matérielle des faits retenus par l'employeur, le juge, saisi de moyens en ce sens, vérifie, d'une part, que les faits constituent un manquement de l'agent à ses obligations et sont de nature à justifier une sanction, et, d'autre part, la proportionnalité de la mesure aux manquements constatés. Dès le résultat des élections en 2014, la femme manifeste une hostilité marquée à l'égard du nouveau maire qui la conduit, malgré ses fonctions, à s'opposer à lui et à refuser d'effectuer les tâches lui incombant (préparation du budget primitif ou remplacement du régisseur de recettes). Cette attitude conduit l'élu à mettre en place un « cahier de liaison » pour pouvoir communiquer par écrit avec elle. À la suite de ses plaintes, la femme est même condamnée pour violences volontaires à l'encontre de l'élu. Même si certaines erreurs dans son travail ne présentent pas le caractère de fautes, son attitude générale de contestation et d'opposition justifiait bien une sanction et, eu égard à la gravité de son attitude, la cour n'estime pas disproportionnée l'exclusion prononcée.

**À retenir :** cette décision met en évidence les difficultés de changement d'élus dans les plus petites communes, en l'absence de dispositifs d'éviction du directeur général des services, par la décharge de fonctions à partir de 2 000 habitants (article 53 de la loi). En deçà de ce seuil, la loi contraint élus et agents à trouver une forme apaisée de collaboration.

CAA Nantes n° 17NT03283 Mme B du 6 décembre 2019.



## UN DGS IRRÉGULIÈREMENT RECRUTÉ A DROIT À UNE RECHERCHE DE RECLASSEMENT

■ La loi pose en principe le recrutement de fonctionnaires sur les emplois permanents des collectivités publiques, l'embauche de contractuels en CDD ou CDI restant dérogatoire et subsidiaire, dans les cas fixés par la loi (articles 3 et 3-1 et suivants des lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984). Aussi, un contractuel n'a aucun droit à conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, et si l'employeur entend y affecter un fonctionnaire ou le supprimer dans le cadre d'une modification de l'organisation du service, il peut légalement l'écarter de son emploi.

**À retenir :** mais, un principe général du droit s'inspirant du code du travail pour les salariés dont le poste est supprimé, et du statut de la fonction publique concernant le droit des fonctionnaires dans la même situation à une nouvelle affectation correspondant à leur grade dans un délai raisonnable, impose à l'employeur de chercher à reclasser le contractuel sur emploi permanent dont le poste est supprimé (avis CE n° 365139 du 25 septembre 2013).

Le maire recrute un DGS par un CDD de 3 ans le 1<sup>er</sup> mars 2014, en arrêt dès le 8 avril et qui ne peut reprendre que pour de très courtes durées. Le 5 janvier 2015, il le licencie en raison du recrutement le jour même d'un fonctionnaire sur ce poste. Le tribunal enjoint à la commune de le réintégrer sous 15 jours.

Cet emploi a un caractère permanent, et son bénéficiaire n'est pas déclaré inapte à ses fonctions. Or, la commune n'a tenté ou proposé aucun reclassement et son congé de maladie, vieux de plusieurs mois, ne dispensait pas la commune de son obligation.

Même si le directeur général constate, dans un courrier du 15 mai, que le maire souhaite mettre un terme à ses fonctions, qu'une transaction a été envisagée dans ce cadre, et qu'il a même réclamé le 21 mai la convention transactionnelle de rupture, cela n'établit pas que l'intéressé ait demandé à cesser ses fonctions. Son courrier du 3 octobre évoquant une rupture pour perte de confiance ne caractérise pas davantage le refus d'une proposition de reclassement.

### Une situation distincte de celle des DGS fonctionnaires

En affirmant que toute tentative de reclassement était vouée à l'échec, la commune n'en n'établit pas l'impossibilité ou l'absence de postes vacants. C'est donc logiquement que le tribunal a annulé sa décision.

Aujourd'hui, le licenciement d'un contractuel sur un emploi permanent, fondé sur la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi, sa transformation (si l'adaptation de l'agent est impossible) ou le recrutement d'un fonctionnaire, doit être précédé d'un essai de reclassement

(article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988). Dans la limite du CDD, il s'effectue à la même catégorie hiérarchique ou à un niveau inférieur, avec accord de l'agent. L'offre est écrite, précise et compatible avec ses compétences professionnelles. Après un entretien et la consultation de la commission consultative paritaire (CCP), la lettre recommandée notifiant le licenciement (qui en précise les motifs et la date d'effet) invite l'agent à formuler une demande écrite de reclassement dans un délai égal à la moitié du délai réglementaire de préavis et lui précise aussi les conditions dans lesquelles les offres lui seront proposées. Si l'agent refuse, il est licencié, mais, dans le cas contraire, l'employeur recherche les possibilités de reclassement jusqu'au terme du préavis et poursuit ensuite sa recherche dans le cadre d'un congé sans traitement de 3 mois au plus, qui suspend la date d'effet du licenciement. En pratique, une attestation de suspension du contrat est délivrée à l'agent. Ce dernier peut à tout moment revenir sur sa demande et il est alors licencié. Il en va de même en cas de refus de l'emploi proposé ou si, au terme du congé, son reclassement a été impossible.

**À retenir :** cette décision met en évidence des difficultés de gestion d'un contractuel recruté en qualité de « faisant fonction » de directeur général. En effet, dans toutes les collectivités de plus de 2 000 habitants, la notion est liée à l'existence d'un emploi fonctionnel, par principe réservé à des fonctionnaires dans le cadre d'un détachement (article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987).

La seule dérogation, législative, concerne les employeurs les plus importants (région, départements, communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ou établissements assimilés) qui peuvent recruter un contractuel sur leurs emplois fonctionnels.

En deçà de ce seuil, la jurisprudence considère logiquement que l'employeur supporte une interdiction légale de recruter un contractuel, quand bien même il répondrait effectivement aux besoins de l'employeur. Mais, même irrégulier, l'engagement crée, pour son bénéficiaire, un droit au respect des dispositions du décret sur les contractuels, que les clauses de son contrat ne sauraient méconnaître. Or, le décret liste les motifs de licenciement, outre l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, la discipline, le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat et l'impossibilité de réemploi après un congé sans rémunération. La perte de confiance, qui peut légalement servir de base au prononcé d'une décharge de fonctions, ne saurait donc être opposée à un contractuel faisant fonction de directeur général (CAA Bordeaux n° 17BX02310 du 22/2/2018).

CAA Lyon n° 17LY04277 Commune de Montmerle-sur-Saône du 3 décembre 2019.

## UN REFUS PARTIEL DE DÉCHARGES SYNDICALES PEUT ÊTRE AUTORISÉ

■ **La fonction publique accorde de nombreuses garanties aux organisations syndicales, faites notamment d'autorisations d'absence pour la gestion de leurs structures et les instances de consultation, et de décharges d'activité de service pour l'action syndicale locale, exprimées en nombre d'heures mensuelles, et variables selon le nombre d'électeurs dans le ressort du comité technique** (articles 59 et 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Pour ces décharges (calculées et gérées par le centre de gestion pour les collectivités qui lui sont affiliées obligatoirement), les organisations désignent les bénéficiaires parmi leurs représentants en activité dans le périmètre des comités techniques pris en compte pour le calcul du contingent, et en communiquent la liste à l'employeur ou au président du centre de gestion.

Si la désignation d'un agent est incompatible avec la bonne marche du service, l'autorité locale motive son refus et invite l'organisation à porter son choix sur un autre agent (article 20 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985).

Après les élections professionnelles, le maire attribue à la CFDT un contingent mensuel de 109 heures 35 minutes. Si, le 16 décembre 2015, il accorde 13 journées d'absence pour le premier semestre 2016, il n'accorde à une ATSEM qu'une partie des autorisations sollicitées et, le 31 mars 2016, informe la CFDT qu'au 1er avril, toute décharge lui sera refusée.

**À noter :** la cour confirme la possibilité pour l'employeur de refuser des décharges d'activité pour l'exercice du droit syndical ou de ne les accueillir que partiellement, lorsque notamment la demande se heurte à des nécessités de service.

Or, statutairement, une ATSEM (agent des écoles maternelles) assiste le personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants, la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel leur servant directement. Si elle participe à la communauté éducative, elle peut les surveiller dans les cantines et être chargée en journée des mêmes missions dans les accueils de loisirs hors du domicile parental, outre l'assistance des enseignants dans les classes accueillant des enfants handicapés (décret n° 92-850 du 28 août 1992).

**À retenir :** le maire justifie son refus à la fois par le rôle d'une ATSEM auprès des enfants et par le contexte particulier lié à la mise en œuvre du plan Vigipirate dans les établissements scolaires. Pour la cour, ces impératifs fondent un refus partiel des décharges. En revanche, s'agissant du refus de la totalité des demandes à compter du 1er avril, la commune n'établit pas de nécessités propres à le justifier.

CAA Lyon n° 18LY02579 Mme D du 30 juin 2020.

## H A R C È L E M E N T   M O R A L

### UN COMPORTEMENT PROVOCATEUR EXCLUT TOUT HARCÈLEMENT

■ **L'employeur doit protéger ses agents de tout harcèlement moral, entendu comme des agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation de ses 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). Pour en apprécier l'existence, le juge tient compte des comportements de la victime déclarée et de l'auteur présumé dont les agissements répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et présenter une forme de disproportion. Dans le cas contraire, une réduction d'attribution justifiée par l'intérêt du service en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles exclut tout harcèlement.

Le maire licencie pour insuffisance professionnelle un adjoint technique de 2e classe le 24 novembre 2014 qui réclame, le 8 juillet 2015, réparation de ses préjudices en raison du harcèlement de ses anciens collègues. Il évoque des actes répétés d'humiliation et de violences physiques et verbales sur plusieurs années. Les rapports de ses supérieurs confirment, les 7 et 21 novembre 2012, qu'il a fait

l'objet d'insultes et a été bousculé à quelques reprises au service des travaux publics.

Mais ces agissements sont consécutifs à une attitude désinvolte récurrente, un non-respect fréquent des consignes malgré les mises en gardes continues, qui le conduisent à mettre à plusieurs reprises en danger les personnes de son service. De son côté, la commune le change d'équipe le 13 novembre 2012 pour éviter les représailles, et l'affecte au service des eaux en août 2013. Malgré tout, il persiste dans un comportement inapproprié, source de tensions avec les collègues des différents services qu'il côtoie, jusqu'à son licenciement pour insuffisance professionnelle.

**À retenir :** l'employeur ayant pris les mesures nécessaires pour mettre fin aux violences dont il était victime, mais générées par un comportement délibérément provocateur, il l'a mis en mesure de poursuivre sa carrière et d'améliorer sa manière de travailler. Sa responsabilité ne saurait être engagée pour l'avoir exposé à un harcèlement.

CAA Nancy n° 18NCo3224 M. C du 30 juin 2020.

## La transposition du Ségur de la santé aux cadres d'emplois paramédicaux

**Le 29 septembre dernier, le CSFPT a approuvé deux projets de décret transposant dans le secteur médico-social l'accord du 21 juillet 2020 du « Ségur de la santé » de la fonction publique hospitalière. La réforme intéresse 7 cadres d'emplois de catégorie A, qui pourraient être dotés d'une échelle intercalée entre les 2 premiers grades du cadre d'emplois des attachés.**

### La réforme des infirmiers

■ Le projet concerne les cadres d'emplois d'infirmiers en soins généraux, de puéricultrices, cadres de santé, pédicures podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie, masseurs-kinésithérapeutes/psychomotriciens/orthophonistes, d'infirmiers et de cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels, pour un effectif total d'à peu près 15 900 agents.

**Rappel :** pour l'ensemble de ces cadres d'emplois, la scission actuelle du premier grade en 2 classes résulte de l'abandon de la catégorie active pour la retraite et de la possibilité pour les agents en place d'opter pour le maintien ou non dans cette catégorie, ce qui avait conduit à un reclassement différent selon leur choix. Le rapport de présentation rappelle qu'il avait été convenu de fusionner les 2 classes à l'horizon 2021, ce à quoi procède la réforme, dont les dispositions transitoires fixent le reclassement des intéressés en fonction de leur appartenance initiale à la classe normale ou à la classe supérieure des différents grades concernés. L'ensemble de la réforme entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Reprenant les évolutions statutaires des hôpitaux, le projet supprime la classe supérieure dans le 1er grade du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux, y compris de sapeurs-pompiers professionnels, qui ne comportera que les grades d'infirmiers et d'infirmiers hors classe. En pratique, il passe de 7 à 11 échelons en 26 ans (contre 21 ans antérieurement), la hors classe bénéficiant d'un 11e échelon pour une durée de carrière de 26 ans, raccourcie au total de 6 mois. Au plan indiciaire, la classe normale gagne en moyenne près de 25 points d'indice brut jusqu'au 8e échelon actuel, pour atteindre l'indice brut terminal 821 en 3 échelons au lieu de l'indice brut 646 (sachant que l'indice terminal de la classe supérieure est de 714). Pour ce qui est de la hors classe, le gain moyen est davantage de l'ordre de 40 à 50 points d'indice brut pour un indice terminal de 886 caractérisant la création d'un grade qualifié de « A-type adapté », intercalé entre ceux d'attaché et d'attaché principal.

L'accès à la hors classe s'effectue toujours au choix par inscription sur un tableau annuel d'avancement, avec des conditions d'ancienneté fusionnant les exigences successives d'accès à la classe supérieure puis à la hors classe, puisque que les infirmiers devront justifier au 31 décembre

au plus tard de l'année du tableau d'au moins 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps infirmier (militaire) de catégorie A et d'un an dans le 6e échelon. Le classement s'effectuera sur la base d'un tableau de correspondance.

S'agissant des puéricultrices, disparaît également la classe supérieure du premier grade, de sorte que le cadre d'emplois s'organisera autour des grades de puéricultrices en 11 échelons au lieu de 8 aujourd'hui, en 26 ans, et de puéricultrices hors classe en 9 échelons au lieu de 10, en 22 ans et 6 mois. Au plan indiciaire, le gain moyen est supérieur à 50 points d'indice brut avec un indice terminal de 886 pour les puéricultrices, soit le même niveau que les infirmiers hors classe, les puéricultrices hors classe accédant à l'indice brut 940, pour un gain indiciaire moyen de près de 150 points d'indice brut.

Avec la même logique de fusion des conditions d'avancement antérieures, l'accès à la hors classe sera ouvert aux puéricultrices justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau, de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps infirmiers (civil ou militaire) de catégorie A, et d'1 an et 6 mois dans le 4e échelon de leur grade. Le reclassement s'effectuera également sur la base d'un tableau de correspondance.

### La situation des cadres de santé

S'agissant des cadres de santé, y compris de sapeurs-pompiers professionnels, prévaut la même logique de suppression de la classe supérieure et d'une réorganisation entre les grades de cadres de santé en 11 échelons et 26 ans, et un indice brut terminal de 940 contre 793, soit des gains indiciaires par échelon compris entre 26 et plus de 100 points, et de cadre supérieur de santé en 8 échelons, organisé sur 17 ans, avec un indice brut terminal de 1015 au lieu de 940, soit un gain moyen de plus de 50 points.

Les conditions d'avancement ne sont pas modifiées (au 31 décembre au plus tard 3 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadre de santé et réussite d'un examen professionnel). En revanche, disparaît le tableau de correspondance pour un classement à indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté d'échelon si l'augmentation de traitement consécutive à l'avancement est inférieure au gain résultant d'un avancement d'échelon ou du passage de l'avant-dernier au dernier échelon.

(suite p. 7)



(suite de la p. 6)

**Attention :** le rapport de présentation indique que la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF) dont bénéficient les personnels hospitaliers n'a pas pu être réalisée pour la fonction publique territoriale compte tenu d'un effectif trop réduit et donc de l'impossibilité d'appliquer un quota de 10 %, outre l'impossibilité de définir les établissements éligibles ou les fonctions justifiant une nomination. Le gouvernement a donc engagé une étude pour définir des critères pertinents permettant la mise en place d'un 3<sup>e</sup> grade territorial.

### Les pédicures podologues et ergothérapeutes

S'agissant du cadre d'emplois de pédicures podologues, d'ergothérapeutes, d'orthoptistes et de manipulateurs d'électroradiologie médicale, le projet y ajoute les psychomotriciens, qui appartiennent aujourd'hui au cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, dans la mesure où la reclassification de leur diplôme de niveau Master n'a pas eu lieu.

Là encore, disparaît la classe supérieure du premier grade, le cadre d'emplois comportant un seul grade d'avancement de hors classe. Le premier grade comporte 11 échelons avec un indice brut terminal de 821 comme pour les infirmiers et le même gain indiciaire, la hors classe comportant 10 échelons en 24 ans et 6 mois, avec un indice brut terminal culminant à 886, avec un gain indiciaire similaire à celui des infirmiers hors classe, leur échelle plus réduite ayant simplement supprimé le premier échelon d'infirmier hors classe.

L'accès à ce second grade s'effectue par inscription à un tableau annuel d'avancement ouvert aux fonctionnaires justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année du tableau, d'au moins 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps à caractère paramédical de catégorie A, ou militaire équivalent, et justifiant d'un an dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Le reclassement s'effectue sur la base d'un tableau de correspondance.

**Attention :** compte tenu du repositionnement des psychomotriciens, les services qu'ils ont réalisés dans leur cadre d'emplois antérieur sont assimilés à des services dans leur nouveau statut particulier.

### Les masseurs-kinésithérapeutes

Par voie de conséquence, le cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes ne comporte plus que ces derniers et les orthophonistes, et voit disparaître la classe supérieure du premier grade. Ce dernier comportera 11 échelons en 26 ans avec un indice brut terminal de 886, et la hors classe en 9 échelons et 22 ans et 6 mois pour un indice terminal de 940, soit le même dispositif indiciaire que pour les puéricultrices.

L'accès à ce second grade sera ouvert aux fonctionnaires justifiant, au 31 décembre de l'année du tableau au plus tard, d'au moins 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps (militaire) à caractère paramédical de

catégorie A, et de 6 mois d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Le reclassement s'effectuera suivant un tableau de reclassement.

### De possibles incidences sur la mobilité

La création de nouveaux grades intercalés dans les échelles des attachés poussera à admettre une mobilité par détachement vers ce cadre d'emplois, qui peut poser difficulté, les perspectives de responsabilité des cadres paramédicaux n'étant pas identiques à celles des attachés, et le Conseil d'État retenant les conditions de recrutement (concours et formation) comme les perspectives de carrière du cadre d'emplois, à partir des missions définies des statuts particuliers, refusant le détachement d'un conseiller technique de service social en qualité d'attaché (CE n° 362617 ministre des Affaires sociales du 6 mai 2015). Pour des raisons symétriques, il a admis le détachement d'un capitaine en qualité de magistrat de chambre régionale des Comptes (CRC) au regard tant des conditions de leur recrutement, à titre principal par concours à l'issue d'un cursus d'études supérieures au moins de niveau master, que du niveau des missions qui leur sont confiées, le corps des officiers de gendarmerie, qui constitue l'encadrement supérieur de la gendarmerie nationale, ayant statutairement vocation aux plus hautes fonctions militaires. Même s'il démarre au niveau des attachés et de la catégorie A type, ils finissent au niveau administrateur. Le corps comportant 3 niveaux, officiers subalternes, supérieurs et généraux, il doit être regardé comme comparable à celui des magistrats de CRC (CE n° 365207 syndicats des juridictions financières du 25 juin 2014).

### Les nouveaux indicateurs de la base de données sociales

En complément de la séance du conseil supérieur, était examiné un projet d'arrêté détaillant le contenu des indicateurs de la base de données sociales permettant d'élaborer chaque année le rapport social unique (RSU), base qui doit être accessible aux membres du comité social territorial.

Se substituant à un arrêté d'août 2019, le projet liste plus de 130 indicateurs (souvent subdivisés) structurés autour de 10 thèmes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale complémentaire, dialogue social et discipline.

**Rappel :** les centres de gestion doivent fournir aux employeurs un portail numérique dédié au recueil des données transmises annuellement à la DGCL pour l'élaboration d'une synthèse nationale présentée au CSFPT (article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

## LA RÉAFFECTATION D'UN DGA SUR UN POSTE SANS CONTENU CONSTITUE UN HARCÈLEMENT MORAL

■ **Aucun agent ne doit subir d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir** (article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

La victime déclarée doit présenter des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence, charge à l'employeur de démontrer qu'il a agi avec des considérations qui y sont étrangères. Au vu des échanges qu'il peut compléter de toute mesure d'instruction, le juge se détermine en tenant compte des comportements respectifs de l'employeur et de l'agent qui s'en estime victime (CE n° 321225 Mme M du 11 juillet 2011). Pour être qualifié de harcèlement moral, ces agissements répétés doivent excéder les limites normales de l'exercice du pouvoir hiérarchique.

Le 1<sup>er</sup> février 2010, le maire recrute un attaché comme directeur général des services adjoint chargé des affaires financières. Le 26 décembre 2012, il le suspend et, le 20 mars 2013, met fin à son détachement. L'attaché, réaffecté sur plusieurs emplois, réclame, le 13 mars 2014, 61 900 € de réparation, que lui refuse la cour.

**À noter :** en cassation, le rapporteur public rappelle le contrôle étendu du juge, qui vérifie si les faits peuvent juridiquement être qualifiés de harcèlement (CE n° 332366 commune de Saint-Péray du 30/12/2011).

Le contexte relationnel avec le maire est tendu, puisqu'après une altercation avec le DGS lors d'un tête-à-tête le 21 décembre 2012, il le suspend, ouvre une procédure disciplinaire visant 2 ans d'exclusion, et l'abandonne après un avis unanimement défavorable du conseil de discipline, faute d'établissement de la matérialité des faits.

### La nomination sur un emploi sans contenu

Par ailleurs, les tâches confiées à l'agent après sa fin de fonctions apparaissent très faibles. Un mois chargé de développement territorial à la maison du commerce, il est nommé chargé de mission « mise en réseau communautaire de la médiathèque municipale » de mai 2013 à mai 2015, puis directeur de l'accueil des publics.

Si la cour juge ces fonctions du niveau d'attaché, la fiche de poste lui confie un rôle de conseil auprès du directeur de la médiathèque, sans responsabilités propres, et le projet étant porté par la communauté d'agglomération, se pose la question de la réalité des missions qui lui sont confiées. Trois témoignages corroborent un manque de contenu effectif de son emploi, l'ancien directeur des services techniques relatant une consigne de non coopération avec l'attaché sur le marché des travaux de rénovation de la médiathèque, sa directrice adjointe (sollicitée par la commune) indiquant n'avoir pas connaissance de sa fiche de poste ni de ses missions officielles, et un courrier du médecin du travail du 27 mars 2014 précisant qu'au cours d'une réunion une semaine plus tôt, le DRH et le directeur des affaires culturelles n'ont pas pu lui préciser les tâches qui lui étaient confiées ni ses missions à venir, la mise en réseau s'étant achevée le 22 février précédent.

**À retenir :** si le juge écarte le harcèlement lorsque la diminution des attributions d'un agent est justifiée par l'intérêt du service, une manière de servir inadéquate ou des difficultés relationnelles (com. de Saint-Péray), tel n'est pas le cas, pour le rapporteur public, d'une privation quasi complète de responsabilités du niveau du cadre d'emplois. S'y ajoutent l'absence d'évaluation professionnelle en 2012 et la difficulté à obtenir le paiement de primes en exécution d'une ordonnance du juge des référés.

La commune, qui reconnaît l'imputabilité au service de l'état dépressif de l'agent le 10 août 2015 après une expertise psychiatrique et un avis favorable de la commission de réforme, n'apporte aucun élément concret établissant la consistance des missions confiées.

Pour le Conseil d'État, la cour a dénaturé les faits en considérant que si les responsabilités de l'attaché avaient diminué et qu'il n'avait plus de missions d'encadrement, la fiche de poste correspondait à des missions de son cadre d'emplois et qu'il n'était pas privé de toute activité réelle. La réaffectation n'étant pas motivée par des considérations étrangères à tout harcèlement, elle a donc commis une erreur de qualification juridique en écartant l'existence d'un harcèlement moral.

CE n° 431087 M. B du 29 juillet 2020.

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

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



# Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

## Rédiger une offre d'emploi pour bien recruter

Pour recruter le meilleur candidat, tout commence par la rédaction de l'offre d'emploi.

**La première étape** consiste, au travers du profil de poste, à mettre en avant les missions les plus représentatives du poste à pourvoir.

**La deuxième étape** doit permettre de définir les qualités et compétences essentielles que le candidat devra impérativement détenir.

**Ensuite**, pour rendre votre offre attractive, pensez à valoriser la collectivité, le service, et à ne pas oublier de faire l'inventaire de tous les avantages liés au poste et éventuellement l'évolution professionnelle du futur candidat.

Pour mener à bien la procédure, n'hésitez pas à impliquer certains de vos collaborateurs, notamment si ceux-ci occupent un poste similaire à celui que vous souhaitez créer. Ils seront alors une ressource précieuse pour constituer la fiche de poste. Par ailleurs, cette démarche sera l'occasion de les inclure dans la procédure de recrutement et de les préparer à accueillir un nouveau collègue.

**Enfin, ne pas oublier les mentions obligatoires...**

Pour ne pas induire en erreur le candidat, la loi impose au recruteur l'indication de mentions obligatoires dans le contenu de l'offre d'emploi. Ces informations doivent être réelles et vérifiables (lieu de travail, niveau de responsabilité...).

**... et ce qui est interdit !**

Pour rappel, la référence au genre, à l'âge, à la situation familiale, à l'origine et aux caractéristiques physiques est discriminatoire et donc interdite par la loi.

## LE RÔLE DES MANAGEURS DANS LA LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME

Alors que la Cour des Comptes vient de faire des propositions pour optimiser la gestion des arrêts maladie, les managers ont un rôle clé à jouer pour réduire l'absentéisme.

Dans son rapport d'enquête du mois de juin 2021, relatif à la rémunération des agents publics en arrêt maladie, la Cour des Comptes dresse un bilan sur l'évolution des arrêts maladie, leur impact financier, et préconise plusieurs actions.

### Des arrêts maladie en hausse

Pour les 3 versants de la fonction publique, le nombre de jours a progressé de 21 % passant en moyenne par agent de 10 jours en 2014 à 12 en 2019, soit presque 11,9 millions de jours d'arrêts pour maladie supplémentaires. Ainsi, les journées non travaillées correspondent à l'activité annuelle de 241 000 ETP, soit un coût de 11,1 Mds€ sur la masse salariale publique qui était de 304 milliards d'euros en 2020.

**Sur la base de ces constats, la Cour des Comptes formule plusieurs préconisations :**

- **Moduler les indemnités en fonction des absences** : les modalités de prise en charge financière des arrêts maladie peuvent inciter les agents à limiter la fréquence et la durée des arrêts de courte durée. Ainsi, la possibilité pour les employeurs publics de moduler certaines indemnités en fonction des absences doit être activée lorsque la fréquence des arrêts maladie est trop élevée ou leur motif de pure convenance.

- **Mieux prévenir les risques pathologiques** : pour circonscrire les risques d'usure professionnelle aboutissant à un reclassement, il pourrait être efficace de mieux identifier les pathologies associées à certains métiers et d'enrichir les fiches métiers des trois versants de la fonction publique avec ce type d'informations.

- **Améliorer l'information des professionnels de santé** : les médecins peuvent rencontrer des difficultés à évaluer la durée appropriée de l'arrêt de travail selon les fonctions et les métiers. Pour les guider, l'assurance maladie a élaboré des fiches repères dont le périmètre d'application gagnerait à être étendu pour couvrir la totalité des pathologies courantes.

**Mais pour lutter encore plus efficacement contre l'absentéisme le rôle des managers est primordial. Ils doivent donner plus d'autonomie et montrer plus de reconnaissance à leurs collaborateurs**

Peu d'agents déclarent bénéficier d'autonomie dans leur travail et près de la moitié ont le sentiment de ne pas être reconnus par leur hiérarchie.

Or, l'autonomie et la reconnaissance sont éminemment liés : donner à l'autre le pouvoir d'agir c'est lui reconnaître un certain professionnalisme, une capacité à arbitrer, à prendre notamment la bonne décision. Reconsidérer les collaborateurs en leur offrant la possibilité d'agir et d'être force de proposition apporte des résultats significatifs en matière d'absentéisme.

### Colloque Prévention 2021 : "Réduire l'absentéisme en favorisant le maintien dans l'emploi"

Ce colloque, organisé par le Centre de Gestion de la Moselle, aura lieu jeudi 25 novembre 2021 de 8h30 à 12h00 au Centre de Gestion de la Moselle, 16 rue de l'Hôtel de Ville - 57950 MONTIGNY-LES-METZ.

Au programme :

- Le panorama de l'absentéisme des collectivités locales et les enjeux humains, organisationnels et financiers.
- La gestion des coûts indirects engendrés par les absences et les moyens de les manager.
- Le ré-accueil après arrêt : comment accompagner pour éviter les « rechutes » d'absences.
- La modélisation informatique des aménagements de postes et de locaux : un outil au service du maintien dans l'emploi.

## Comment prévenir le stress de ses collaborateurs au travail ?

Le stress au travail est caractérisé lorsqu'une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire et les ressources dont elle dispose pour y répondre.

Il convient de distinguer le stress chronique qui est un stress qui s'installe dans la durée, du stress aigu qui correspond aux réactions de notre organisme quand nous faisons face à une menace ou un enjeu ponctuel (prise de parole en public, changement de poste, situation inattendue...). Quand la situation prend fin, les symptômes du stress aigu s'arrêtent peu après, ce qui n'est pas le cas avec le stress chronique.

En effet, le stress chronique s'installe dans la durée, a toujours des effets néfastes sur la santé et génère des répercussions négatives sur le fonctionnement de la collectivité (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité, démotivation...). Prévenir ce type de stress consiste à réduire ses sources en agissant directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales..., et sur le comportement du manager.

Les qualités requises du manager pour limiter le stress de ses collaborateurs :

- être respectueux et responsable : le manager se doit d'être respectueux et honnête envers ses collaborateurs. Il doit gérer ses émotions et se comporter de façon cohérente et calme vis-à-vis de l'équipe ;

- savoir gérer et communiquer sur le travail présent et futur : il doit être capable de planifier la charge travail en considération des moyens alloués et réviser cette planification selon les obstacles rencontrés ;

- être proche et reconnaissant : il doit demeurer accessible et disponible pour une discussion personnelle et avoir de l'empathie en cherchant à comprendre chaque individu dans l'équipe, sa santé, sa satisfaction, sa motivation, son avis ;

- savoir résoudre les problèmes : le manager doit apporter des réponses rapides et gérer les conflits avec tact et loyauté.

## Managers, anticipez le non remplacement des départs à la retraite

Lors de chaque départ à la retraite, les équipes dirigeantes s'interrogent sur le bien-fondé de remplacer les agents tant il est vrai que la masse salariale est devenue le seul levier pour réaliser des économies. Celle-ci représente aujourd'hui en moyenne près de 60 % de dépenses de fonctionnement des collectivités. Et chaque année, recrutement ou pas, la masse salariale augmente avec l'effet du GVT (glissement, vieillesse, technicité).

En effet, à effectifs constants, la masse salariale tend à augmenter avec le temps en raison de 3 phénomènes :

- **le glissement** : les augmentations de salaires annuelles alourdissent la masse salariale d'une année sur l'autre,
- **le vieillissement** : les rémunérations progressent sous l'effet de l'ancienneté dans le grade,
- **la technicité** : les salaires évoluent en raison des qualifications supplémentaires et de l'acquisition de nouvelles compétences.

De fait, l'ensemble de ces éléments n'encourage pas au remplacement des départs à la retraite. Pour les managers, concernés par une réduction de leurs effectifs, il leur est possible d'invoquer l'effet de noria :

L'effet de noria est la mesure de l'économie obtenue par une collectivité lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes, à effectif constant. Son calcul est simple, il s'agit de la différence entre le salaire des entrants et celui des sortants. Or, la différence entre le salaire d'un débutant et celle d'un futur retraité est souvent très importante, ce qui peut suffire à convaincre les dirigeants, même si un jeune collaborateur « coûte » du temps pour sa formation et ne donne pas tout de suite 100 % de ses capacités.

### Qui peut contrôler le pass sanitaire et comment le secret médical est-il respecté ?

Alors que la foire aux questions (FAQ) à l'attention des employeurs et agents publics a été mise à jour le 13 octobre, il paraît utile de rappeler quelques règles essentielles, notamment celles relatives à l'accès aux établissements recevant du public (ERP).

Lorsque l'accès aux ERP est subordonné à la présentation du pass sanitaire, les responsables sont autorisés à faire contrôler les justificatifs. Ils doivent habilitier nommément les personnes autorisées à réaliser ces contrôles. Ils doivent également tenir un registre détaillant les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services. Les personnes habilitées contrôlent le pass du public à l'entrée en scannant le QR Code sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ». Cette application permet de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des trois preuves : schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la Covid-19. Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois, lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux activités concernées. L'ensemble de ces éléments garantit ainsi le secret médical. Comme le prévoit la loi, les agents publics qui exercent leurs fonctions dans un lieu où le pass est obligatoire peuvent, uniquement à leur initiative, présenter à leur employeur leur justificatif de schéma vaccinal complet. Dans ce cas, l'employeur peut conserver le résultat du contrôle opéré et délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée.