

# 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

## RENDRE LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE PLUS ATTRACTIF

Devant les difficultés des élus ruraux (29 600 communes de moins de 2 000 habitants) pour recruter des secrétaires de mairie, la commission fonction publique de l'Association des maires de France (AMF), animée par Murielle Fabre co-présidente de la Commission, maire de Lampertheim et vice-présidente de l'Eurométropole de Strasbourg, formule 26 propositions.

Pour les employeurs, aux prévisions de nombreux départs en retraite s'ajoutent les difficultés liées à la polyvalence de la fonction, à une faible lisibilité des missions, à l'absence d'un cadre commun et à la spécificité d'un métier fait d'une collaboration étroite avec le maire.

Pour lutter contre une dévalorisation du métier, l'AMF propose la création d'un statut d'emploi couvrant les 3 catégories A, B et C (selon le niveau d'expertise et générant, en cas de perte de confiance majeure et motivée, un placement en surnombre dans l'attente d'une mobilité), avec une échelle spécifique, une ouverture au contrat et la possible constitution de groupements d'employeurs.

Outre un changement de nom prêtant moins à confusion, l'AMF préconise l'instauration d'une délégation de signature, et l'identification de cursus de formation initiale et continue spécifiques (notamment à distance) assurant la professionnalisation des intéressés et l'utilisation des outils dédiés (agenda des dates butoirs, veille juridique, newsletter, logiciels métiers communs à plusieurs employeurs).

Au plan financier, outre un avancement facilité, le rapport préconise une bonification indiciaire liée à l'expertise.

En lien étroit avec les centres de gestion, l'AMF préconise un service de remplacement mutualisé, le déploiement du télétravail, et l'élaboration de vade mecum, un répertoire métier, sur les spécificités liées aux formations, dans tous les champs de compétence (en lien étroit avec le CNFPT).

Le rapport rendu à l'Etat insiste sur l'impérieuse nécessité de retrouver une ingénierie territorialisée, et de renforcer le rôle conseil des préfetures et de ses directions déconcentrées pour sécuriser l'environnement professionnel des secrétaires de mairie dans leur rôle juridique auprès des élus.

*Site internet Maire info*

26 OCTOBRE 2021

N° 1740

## MALADIE PROFESSIONNELLE

Un mal-être directement lié aux fonctions est imputable au service...page 2

## COVID-19

Comment appliquer l'obligation vaccinale aux agents en congé maladie ?.....page 3

## TEMPS DE TRAVAIL

La durée maximale hebdomadaire de 48 heures s'apprécie par semaine civile .....page 4

## VACATAIRES

Un enchaînement de contrats discontinu ne crée pas un statut de vacataire .....page 5

## DOSSIER

Le reclassement des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants en catégorie B .....pages 6,7

## LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

Même pour un DGS, la publicité du poste doit être effective....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 altercation liée à une absence de maîtrise de son comportement exclut tout accident de service

■ **Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), notamment en cas d'accident.**

Il est présumé imputable s'il survient, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans ou à l'occasion des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière l'en détachant (article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Le 11 février 2016, un agent de maîtrise a, sur son lieu de travail, une violente altercation avec un collègue au cours de laquelle il est frappé au visage, comme en atteste le directeur du service « transport logistique » du syndicat intercommunal de production et de livraison alimentaire où il travaille. L'agent est en arrêt 4 jours à compter du 3 mars puis à partir du 17 mai, et adresse une demande de reconnaissance au mois d'août 2016.

L'altercation a lieu lors d'un temps de pause obligatoire en raison de la consommation, par son collègue, d'une pâtisserie du service sans y être autorisé. Le chef de service tente d'apaiser la situation et propose à l'agent de prendre une autre barquette de pâtisseries, qu'il refuse en persistant de manière violente à vouloir récupérer celle que son collègue a déjà mangée. Compte tenu de cette désobéissance et de son absence de maîtrise, le président du syndicat a pu estimer que l'accident était détachable du service, même si l'agent qui a frappé le fonctionnaire a lui-même été ultérieurement à l'origine d'une autre altercation entre collègues.

**Rappel :** aujourd'hui le fonctionnaire a 15 jours pour adresser sa déclaration à compter de la date de l'accident. Si ce délai n'est pas respecté, la demande de l'agent est automatiquement rejetée (article 37-3 du décret 87-602 du 30 juillet 1987).

CAA Versailles n° 18VE02936 M. D du 15 juin 2020.

## UN MAL-ÊTRE DIRECTEMENT LIÉ AUX FONCTIONS EST IMPUTABLE AU SERVICE

■ **L'agent victime d'une maladie contractée en service bénéficie d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) qui lui garantit son traitement jusqu'à sa reprise ou sa retraite. Si toute maladie figurant sur un tableau de maladie professionnelle est présumée imputable, une affection n'y figurant pas, comme les troubles psychiatriques, sera reconnue imputable si l'agent établit qu'elle est essentiellement et directement causée par les fonctions et a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (articles L 461-1 et R. 461-8 du code de la sécurité sociale).**

À la demande d'une rédactrice territoriale, le tribunal enjoint au président du centre de gestion de réexaminer sa situation, après son refus de reconnaître imputable son congé de maladie du 10 mars au 15 juin 2016.

**Rappel :** la cour rappelle qu'une maladie ou son aggravation est imputable au service si elle présente un lien direct avec les fonctions ou les conditions de travail de nature à en susciter le développement, sauf fait personnel ou circonstance particulière l'en détachant.

Le rapport d'un cabinet d'avocat montre que la décompensation psychique de la femme en mai 2011 après un accident est intervenue dans un climat conflictuel majeur au centre de gestion dont la détérioration, liée aux défaillances de la gouvernance, de l'organisation et du management, est à l'origine de conséquences psychosociales pour plusieurs agents, la direction tardant à intervenir dans le conflit qui l'oppose à 3 collègues.

Le rapport d'un psychiatre pour la commission de réforme confirme que son environnement professionnel continue de nourrir son angoisse et que la reprise d'une activité à temps plein reste conditionnée à ce qu'elle soit sécurisée et pas mise en présence de ceux qu'elle désigne comme ses persécuteurs, des constatations corroborées par les certificats de 2 autres psychiatres en décembre 2016 et avril 2017, qui relèvent une angoisse profonde à l'idée de retrouver le contexte et les personnes sources de ses difficultés.

Dans ces circonstances, la pathologie à l'origine des congés de maladie de mars à juin 2016 présente bien un lien direct avec les fonctions, mêmes si l'état de santé de la femme est consolidé le 9 mars 2016. Le président du centre de gestion devait donc reconnaître l'imputabilité au service de la pathologie, la cour laissant un mois au président pour prononcer cette reconnaissance.

### L'absence de partialité de l'employeur

La femme conteste la présence du président et d'un membre du conseil d'administration à la séance de la commission de réforme le 20 mai 2016, dont le tribunal estime qu'elle a privé l'agent d'une garantie, entachant le refus d'irrégularité. Le principe d'impartialité, qui s'impose à toute autorité, fait obstacle à la participation de personnes susceptibles d'avoir un intérêt personnel à l'affaire ou une animosité particulière à l'égard de l'agent. Mais rien ne le montre et même si la femme se plaint du harcèlement moral de collègues et reproche au président de n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour lui permettre de travailler correctement et de l'avoir privé illégalement de la protection fonctionnelle, il n'a pas pris une part personnelle au harcèlement ni des décisions visant à porter atteinte à ses droits et intérêts. L'élu pouvait donc valablement siéger, quelle que soit la situation conflictuelle ayant opposé la femme à son employeur.

CAA Nancy n° 18NCo0213 centre de gestion de la FPT des Ardennes du 11 juin 2020.

## COMMENT APPLIQUER L'OBLIGATION VACCINALE AUX AGENTS EN CONGÉ MALADIE ?

■ **L'employeur qui constate qu'un agent assujéti à une obligation vaccinale ne peut plus exercer son activité faute de satisfaire cette obligation, l'informe sans délai des conséquences de cette interdiction de travail et des moyens de régulariser sa situation, puisqu'il peut utiliser avec son accord, des jours de congés.** À défaut, il fait l'objet d'une suspension qui entraîne obligatoirement l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce qu'il satisfasse à son obligation. Cette suspension ne peut pas être assimilée à du travail effectif pour les droits à congés ou acquis au titre de l'ancienneté. Il conserve cependant le bénéfice de la protection sociale complémentaire à laquelle il a pu souscrire. S'agissant des contractuels, le CDD prend fin si son terme intervient pendant la suspension (article 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021).

**Rappel :** sont assujétis au vaccin les personnes exerçant dans des établissements ou centres de santé, les services de médecine de prévention et de santé au travail, certains établissements médico-sociaux, d'accueil des personnes âgées ou handicapées. S'y ajoutent les professionnels de santé (4e partie du code de la santé) et les sapeurs-pompiers. Depuis le 15 octobre, les intéressés doivent justifier de l'intégralité de la vaccination ou d'un certificat médical de contre-indication auprès de leur employeur.

### Deux jugements opposés

Les conséquences à tirer de la conjonction d'une absence de vaccination avec un congé pour raisons de santé restent néanmoins incertaines, deux ordonnances rendues en référé par deux tribunaux administratifs ayant opté pour des solutions opposées.

Dans une première affaire, le directeur de l'hôpital suspend une femme le 10 septembre 2021 pour non-respect des obligations vaccinales alors qu'elle se trouve en congé de maladie. Comme dans les autres fonctions publiques, le fonctionnaire en activité bénéficie de 12 mois de maladie ordinaire en cas de maladie dûment constatée l'empêchant de travailler. Il conserve son traitement 3 mois et la moitié les 9 mois suivants (article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le tribunal constate qu'en matière d'obligations vaccinales, la loi n'a pas opéré de distinction selon que les fonctionnaires sont ou non en congé de maladie. Pour lui, si l'intéressé est dans une telle situation à la date du 15 septembre 2021 sans justifier avoir satisfait à l'obligation vaccinale contre le Covid, alors l'employeur peut le suspendre de ses fonctions et interrompre le versement de sa rémunération.

Cependant, dans une seconde affaire et concernant une manipulatrice en électroradiologie médicale hospitalière dans la même situation, un autre tribunal estime au contraire que la loi ne s'applique pas à l'agent en congé de maladie à la date d'entrée en vigueur des dispositions vaccinales, puisqu'il n'est pas en mesure d'exercer son activité.

Dans l'affaire, la fonctionnaire a été victime d'un accident imputable au service le 5 septembre pour lequel elle a bien transmis un avis d'interruption de travail et ne pouvait donc pas exercer ses fonctions. Elle n'était pas tenue de fournir à son employeur la preuve qu'elle avait respecté son obligation vaccinale, excluant toute mesure de suspension non rémunérée et tout refus de prendre en compte cette période pour les droits à congés et à avancement.

TA Besançon n° 2101694 Mme X du 11 octobre 2021.

TA Cergy-Pontoise n° 2111794 Mme M du 4 octobre 2021.

## L'obligation d'action des employeurs à l'égard des personnes en situation de handicap

■ **L'employeur local doit faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap et prendre les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de le conserver, de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions supérieures ou de bénéficier d'une formation adaptée, si les mesures ne sont pas disproportionnées à ses moyens, compte tenu des aides pouvant compenser les dépenses engagées.** Ces mesures incluent notamment les outils numériques (logiciels métiers, bureautique ou appareils mobiles) (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Pour avoir adapté avec retard le poste de travail d'une adjointe administrative, le tribunal condamne le département à lui verser 10 000 € que la femme juge insuffisants et dont le département conteste le principe.

En vue de son retour après 2 ans de maladie le 17 novembre 2014, le médecin de prévention informe le 1er septembre la mission « diversité et handicap » de la nécessité d'aménager son poste et précise les mesures pouvant limiter et faciliter ses déplacements.

Or, la distribution du courrier qu'elle doit réaliser à l'antenne départementale comme assistante administrative au service des commissions implique de fréquents déplacements à pied, l'accueil du public et l'emprunt d'un escalier. Cet emploi ne lui sera retiré qu'en juin 2015, date d'attribution d'un fauteuil avec un repose-jambe, que le médecin demande dès le 2 décembre. Pour la cour, un tel délai pour adapter son poste à sa santé lui a bien causé un préjudice moral de 10 000 €.

**Rappel :** tout agent peut consulter un référent handicap (qui doit disposer du temps nécessaire) pouvant l'accompagner dans sa carrière et coordonner les actions de l'employeur, cette fonction pouvant être mutualisée entre employeurs.

CAA Marseille n° 19MA02167 Mme C du 11 juin 2020.



## LA DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE 48 HEURES S'APPRÉCIE PAR SEMAINE CIVILE

■ **Le temps de travail dans la fonction publique procède du droit communautaire (directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003) qui enjoint notamment aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour que la durée moyenne de travail pour chaque période de 7 jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires (article 6).** Pour l'application de cette durée maximale, ils peuvent néanmoins définir une période de référence ne dépassant pas 4 mois (article 16), avec une dérogation pour les activités nécessitant d'assurer la continuité du service, notamment s'il s'agit de sapeurs-pompiers, dans la limite d'une période de 6 mois (articles 17 et 19).

**Rappel :** en France, par le jeu de la transposition de cette directive, la durée hebdomadaire de travail effectif heures supplémentaire comprises, ne doit pas excéder 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (article 3 du décret n° 2000-815 25 août 2000).

Les sapeurs-pompiers professionnels relèvent d'un régime dérogatoire qui autorise 12 heures consécutives de travail effectif par jour et, par délibération du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, un temps de présence de 24 heures consécutives, le conseil fixant une durée équivalente au décompte semestriel du temps de travail dans la limite de 1 128 heures par période de 6 mois (article 3 du décret n° 2000-1382 du 31 décembre 2001).

Dans le cadre d'une délibération du 18 décembre 2018, le directeur du SDIS signe une note le 4 novembre 2019 imposant notamment que la durée hebdomadaire maximale de 48 heures se décompte du lundi 7 heures au lundi 7 heures, ce que conteste la CGT, qui rappelle qu'un sapeur-pompier s'est blessé après avoir travaillé 73 heures sur une période de 7 jours glissants, alors que le plafond de 48 heures était respecté sur chaque semaine calendaire.

Si le tribunal donne raison au syndicat, le rapporteur public relève que seule la fonction publique hospitalière comporte une exigence de vérification de la durée maximale de 48 heures sur toute période de 7 jours, donc selon une vérification effectuée de manière glissante (décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002).

Par ailleurs, dès l'instant où l'employeur retient une période de référence (12 semaines dans le droit commun et 6 mois pour les sapeurs-pompiers), il convient simplement de vérifier qu'en moyenne le plafond de 44 heures en France (48 heures selon la directive) est bien respecté, même si cette durée est dépassée certaines périodes de 7 jours, dès lors qu'elle est compensée par des durées inférieures sur d'autres sous-périodes.

### L'exigence de périodes de référence glissantes

**À noter :** le Conseil d'État confirme que lorsque le

régime du temps de travail des agents, comme les pompiers professionnels, est déterminé en fonction d'une période de référence, la durée hebdomadaire maximale de 48 heures prévue par la directive ne s'apprécie pas pour chacune des périodes de 7 jours comprises dans cette période de référence, mais uniquement en moyenne sur l'ensemble de cette période.

Dans l'affaire, la circonstance que la durée maximale de 48 heures prévues par le règlement doit être respectée pour chaque semaine civile et pas pour chaque période de 7 jours ne méconnaît donc pas le droit communautaire, qui exige seulement que la durée hebdomadaire ne dépasse pas 48 heures en moyenne. Le tribunal ne pouvait pas estimer que le droit communautaire et le décret d'août 2000 imposaient que la durée du travail effectif au cours de toute période de 7 jours déterminés de manière glissante n'excède pas 48 heures, excluant que la note puisse la décompter du lundi 7 heures au lundi 7 heures.

**À noter :** cependant, pour le respect du plafond des 48 heures hebdomadaires prévues par le décret du 25 août 2000, le Conseil d'État estime que ces dispositions imposent que la durée du travail effectif au cours de chaque semaine civile et non de toute période de 7 jours déterminé de manière glissante, n'excède pas 48 heures.

Reste l'articulation des périodes de référence fixes successives, pour lesquelles le Conseil d'État retient le principe des périodes de référence glissantes (CE n° 409340 syndicat des cadres de la sécurité intérieure du 24 juillet 2019).

En effet, la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt C-254/18 syndicats des cadres de la sécurité intérieure du 11 avril 2019 et) a estimé que les dispositions de la directive ne s'opposaient pas à une réglementation nationale prévoyant pour calculer la durée moyenne hebdomadaire de travail des périodes de référence commençant et se terminant à des dates calendaires fixes, dès lors que cette réglementation comporte des mécanismes permettant de s'assurer que la durée moyenne maximale hebdomadaire (de 48 heures) est respectée au cours de chaque période de 6 mois, à cheval sur 2 périodes de référence successive.

Le règlement du service départemental fixant la durée moyenne maximale de travail au plafond des 48 heures hebdomadaires, et ayant étendu à 6 mois la période de référence utilisée, il doit être regardé comme renvoyant à des périodes de référence glissantes, qui seules permettent de garantir que la durée moyenne maximale hebdomadaire de 48 heures est respectée au cours d'une période de 6 mois.

Rappelons qu'hors les pompiers, cette durée est de 44 heures sur 12 semaines. Mais le raisonnement de la Cour de justice est sans doute directement transposable.

CE n° 438418 SDIS de la Moselle du 9 juin 2020.

## UNE ASTREINTE TROP STRICTE CONSTITUE UN TRAVAIL EFFECTIF

■ **Les textes sur le temps de travail distinguent la durée du travail effectif pendant lequel les agents sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, de l'astreinte, période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit néanmoins demeurer à son domicile ou à proximité pour être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail à son profit, dont la durée constitue un travail effectif** (articles 2 et 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, applicable aux employeurs locaux par le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

**Rappel :** si pendant une astreinte l'agent bénéficie d'un logement à proximité ou dans l'enceinte du lieu de travail pour pouvoir rejoindre le service dans les délais requis, cela n'implique pas qu'elle constitue un temps de travail effectif, s'il n'est pas tenu de rester à la disposition permanente et immédiate de son employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles en dehors des temps d'intervention.

Un infirmier du centre hospitalier demande la requalification

en travail effectif et le paiement en heures supplémentaires des permanences qu'il a effectuées entre 2010 et 2014 pour près de 90 000 €.

L'hôpital met à sa disposition un logement dans son enceinte pendant ses permanences, avec un téléphone sur lequel il doit pouvoir être contacté toute la durée de la garde et qui ne peut fonctionner qu'à proximité d'un émetteur situé dans l'hôpital, l'obligeant à demeurer à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Pour la cour, ces périodes constituent un travail effectif.

Or, sa durée est encadrée puisqu'elle ne peut pas dépasser 10 heures par jour, l'amplitude maximale de la journée étant de 12 heures et les agents bénéficiant d'un repos minimum de 11 heures (article 3 du décret). Le dispositif de l'hôpital ne respecte pas cette amplitude maximale de 12 heures, et si le dépassement du cycle de travail peut ouvrir à l'infirmier le bénéfice d'heures supplémentaires (article 4 du décret et décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002), elles ne permettent pas de déroger à l'amplitude maximale de la journée. Les heures n'ayant été ni payées ni indemnisées, l'employeur a engagé sa responsabilité à hauteur de 30 000 €.

CAA Nantes n° 18NT03007 M. E du 18 septembre 2020.

## VACATAIRES

### UN ENCHAÎNEMENT DE CONTRATS DISCONTINU NE CRÉE PAS UN STATUT DE VACATAIRE

■ **Les pratiques de gestion qualifient volontiers de « vacataires » des agents recrutés de manière discontinue, de septembre à juin par exemple, et/ou rémunérés à la vacation, qui le plus souvent les fait échapper à la création de postes budgétaires et à l'application du décret sur les contractuels.**

Une commune recrute, pour chaque période scolaire, une enseignante de chant de septembre 1997 à juillet 2016, le maire lui refusant un CDI et le renouvellement de son contrat.

**À retenir :** la loi ne connaît pas la notion de « vacataire », mais celle d'emploi ou non permanent, soit les engagements pour accroissements temporaires ou saisonniers d'activité et les contrats de projet. Dans tous les autres cas, il s'agit d'emplois permanents pour remplacement temporaire d'agents, vacances emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, absence de cadre d'emplois, besoins du service ou nature des fonctions, et besoins des collectivités rurales (articles 3 et suivants de la loi 84-53 du 26 janvier 1984). Le décret des contractuels n'exclut, pour sa part, que les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (article 1er du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

La cour relève que la femme assurait des cours de chant selon un volume horaire variable chaque année mais toujours pour l'année scolaire, de septembre à fin juin ou début juillet. Compte tenu de la durée de son engagement, et son emploi répondant à un besoin permanent de la commune, même rémunérée à la vacation, l'enseignante avait la qualité de contractuel recruté sur un emploi permanent et non de vacataire engagée pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée. Ses fonctions étant par ailleurs comparables à celles susceptibles d'être confiées à des professeurs d'enseignement artistique dans la spécialité « musique », son embauche, prononcée en raisons de la nature des fonctions ou des besoins des services, relevait de la catégorie A. Elle pouvait donc bénéficier en 2012 d'un CDI, compte tenu de son âge et d'une ancienneté d'au moins 6 ans de services effectifs sur les 8 dernières années.

**Attention :** même si le taux horaire inclut une indemnité de congés payés, la période totale des vacances scolaires entre septembre et juin de chaque année doit être incluse dans la durée de services effectifs. Aujourd'hui, l'accès à un CDI après 6 ans de services intègre les services discontinus si l'interruption entre 2 contrats n'a pas excédé 4 mois (article 3-4 de la loi).

CAA Douai n° 18DA00876 Mme D du 24 octobre 2010.

## Le reclassement des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants en catégorie B

*En vertu du « Ségur de la santé » du 21 juillet 2020, les aides-soignants territoriaux, l'une des spécialités du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, soit 10 000 agents, et les auxiliaires de puériculture, soit 30 000 fonctionnaires, vont être reclassés en catégorie B, au terme d'un projet de décret approuvé par le CSFPT le 29 septembre dernier.*

### Une construction atypique

■ Le projet crée 2 nouveaux cadres d'emplois de catégorie B dits « atypique » en lieu et place de l'appartenance à la catégorie C (échelles C2 et C3). Cette appartenance signifie une organisation en 2 grades au lieu de 3 pour la catégorie B-type, avec une perspective indiciaire moins favorable.

Subsiste toujours, en catégorie C, un cadre d'emplois d'auxiliaire de soins dans les 2 spécialités d'aide médico-psychologique et d'assistant dentaire. Selon le rapport de présentation, le gain indiciaire moyen pour les agents et de 13,7 points.

Le nouveau cadre d'emplois d'auxiliaire de puériculture comporte 2 grades, de classe normale en 12 échelons (25 ans 6 mois) sur l'échelle IB 372-610, et de classe supérieure, en 11 échelons (25 ans) et IB 433-665.

Comme aujourd'hui, les intéressés participeront à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement d'accueil du jeune enfant, le prendront en charge individuellement ou en groupe, collaboreront à la distribution de ses soins quotidiens et mèneront des activités d'éveil contribuant à son développement.

Par alignement sur les hôpitaux, ils collaboreront aux soins infirmiers (article R 4311-4 du code de la santé), dispenseront des activités d'éveil et d'éducation et réaliseront des soins d'hygiène de confort pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant dans le cadre du rôle propre de l'infirmier et des actes spécifiques définis prioritairement par la puéricultrice, en collaboration dans le cadre d'une responsabilité partagée. L'auxiliaire pourra également être chargé d'accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale et collaborer au projet de soins personnalisés, dans son champ de compétence.

Le recrutement s'effectuera par concours sur titre avec épreuves (par les centres de gestion ou les collectivités non affiliés) ouverts au vu d'un diplôme d'État, du certificat d'aptitude ou du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture, ou de l'un des titres en permettant l'exercice (article L 4392-1 et 2 du code de la santé).

### Les règles de classement

Les lauréats nommés stagiaires le seront pour un an (renouvelable pour la même durée) et suivront une formation d'intégration de 10 jours.

Les fonctionnaires de catégorie C relevant des échelles C1, C2 ou C3 seront classés suivant des tableaux. Ceux n'en

relevant pas seront classés à l'indice brut le plus proche de celui qu'ils détenaient avant leur nomination, augmenté de 15 points. Si 2 échelons présentent un écart égal avec cet indice augmenté, l'indice brut le moins élevé sera retenu avec maintien de l'ancienneté d'échelon si l'augmentation de traitement est inférieure ou égale à ces 15 points. Si le classement conduit le fonctionnaire à bénéficier d'un échelon qu'aurait également atteint le titulaire d'un échelon supérieur de son grade d'origine, aucune ancienneté ne sera conservée.

**Attention :** s'ils y ont intérêt, les fonctionnaires ayant détenu avant leur dernier grade de catégorie C, un grade en échelle C2, seront classés sur la base du tableau, en tenant compte de la situation qu'ils auraient eue s'il n'avait cessé jusqu'à leur nomination d'appartenir à ce grade.

Les autres fonctionnaires seront classés à indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté d'échelon si l'augmentation indiciaire est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon ou du passage de l'avant-dernier au dernier échelon.

Les auxiliaires de puériculture justifiant à leur nomination d'activités professionnelles réalisées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans des fonctions d'auxiliaire de puériculture avec les titres, formations et diplôme requis, bénéficieront d'un tableau tenant compte de la durée de services accomplis (entre moins de 2 ans et au-delà de 22 ans).

Si, à sa nomination, l'auxiliaire justifie de services ou d'activités accomplis après le 1<sup>er</sup> janvier 2022, il bénéficiera de la reprise de la totalité de la durée de services.

**Attention :** ces activités professionnelles doivent avoir été réalisées dans un établissement de santé, social ou médico-social, un laboratoire d'analyse de biologie médicale, un cabinet de radiologie, une entreprise d'intérim, l'Établissement français du sang ou un service de santé au travail.

### Les services contractuels

Si l'auxiliaire justifie de services contractuels publics, d'anciens fonctionnaires civils ou d'agents d'une organisation internationale intergouvernementale, seront repris les  $\frac{3}{4}$  des services de catégorie B et la moitié d'une catégorie inférieure.

Les services réalisés sous un régime autre qu'agent public, donc de droit privé, seront valorisés pour la moitié de leur durée sur des fonctions au moins du niveau B et dans la

(suite p. 7)



(suite de la p. 6)

limite de 8 ans. Un arrêté fixera la liste des professions concernées et les conditions de valorisation.

**Attention :** l'agent sera classé par principe sur la base de sa dernière situation mais pourra, dans les 6 mois de la notification de la décision de classement, demander l'application d'une autre disposition plus favorable. La demande de reprise d'ancienneté avec les pièces justificatives doit être présentée dans les 6 mois de la nomination et ne peut être attribuée qu'une fois dans la carrière.

Les personnes justifiant de services dans une administration ou un organisme d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen relèvent de dispositions spécifiques (décret n° 2010-311 du 22 mars 2010).

### L'avancement et la mobilité

Dans les 2 ans de leur nomination, détachement ou intégration directe, les auxiliaires suivront une formation de professionnalisation au 1er emploi de 3 jours pouvant être portée à 10 jours par accord avec l'employeur. À l'issue de ces 2 ans, ils seront astreints à une formation de professionnalisation au long de la carrière à raison de 2 jours par période de 5 ans et, s'ils accèdent à un poste de responsabilité (ouvrant droit à une bonification indiciaire), ils suivront dans les 6 mois une formation de 3 jours. Un accord avec l'employeur pourra les porter à 10 jours (décret n° 2008-512 du 29 mai 2008).

L'appréciation de la valeur professionnelle relève du décret sur l'entretien professionnel (n° 2014-1526 du 16 décembre 2014).

En matière d'avancement, l'accès à la classe supérieure sera ouvert aux auxiliaires justifiant au 31 décembre de l'année d'au moins un an dans le 5e échelon de la classe normale et de 5 ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois à caractère paramédical de catégorie B, le classement s'effectuant sur la base d'un tableau.

**Rappel :** en l'absence de quota fixé, il appartient à chaque employeur de déterminer par délibérations le ratio promu/promouvables applicable (article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

S'agissant de la mobilité, tout fonctionnaire d'un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent pourra être détaché ou directement intégré dans le cadre d'emploi s'il justifie des diplômes ou de l'un des titres requis pour l'accès initial à ce cadre. Les services publics effectifs accomplis dans leur corps ou cadre d'origine par les fonctionnaires intégrés seront considérés comme des services réalisés dans le grade d'intégration.

### La constitution initiale du cadre d'emplois

Au 1er janvier 2022, les auxiliaires de puériculture seront

intégrés et reclassés dans le nouveau statut particulier sur la base d'un tableau de correspondance, variable selon le grade des intéressés. Logiquement, les services accomplis en catégorie C seront assimilés à des services dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration, y compris pour l'avancement.

À la même date, les auxiliaires de puériculture détachés dans le cadre d'emplois poursuivront leur mobilité dans le nouveau cadre et bénéficieront du tableau de correspondance, les services accomplis en détachement étant assimilés à des services dans le nouveau statut particulier.

Les concours de recrutement prévus en catégorie C, dont les arrêtés d'ouverture auront été publiés avant l'entrée en vigueur du nouveau décret le 1er janvier 2022, se poursuivront dans les conditions antérieures, mais les lauréats nommés à compter du 1er janvier 2022, le seront dans le nouveau cadre d'emploi. Le même dispositif s'appliquera aux agents stagiaires et aux contractuels handicapés ayant vocation à une titularisation directe (article 38 de la loi du 26 janvier 1984).

Les tableaux d'avancement pour 2022 de l'ancien cadre d'emplois demeureront valables jusqu'au 31 décembre, les agents promus étant classés sur la base du statut de la catégorie C, avant d'être reclassés dans le nouveau statut particulier.

Le 1er janvier 2022 disparaîtra donc le statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture (décret n° 92-865 du 28 août 1992).

### La situation des aides-soignants

Pour cette seule spécialité du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, le projet de décret crée un nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux de catégorie B, sur le modèle de celui des auxiliaires de puériculture. Le projet prévoit, comme dans les hôpitaux, qu'ils collaborent à la distribution des soins infirmiers (article R. 4311-4 du code de la santé) et en tant que professionnels de santé, sont habilités à dispenser des soins de la vie quotidienne, des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui dans le cadre d'une responsabilité partagée. Ils seront chargés d'accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne, dans le respect de son projet de vie, et de collaborer au projet de soins personnalisés dans son champ de compétence.

Le recrutement s'effectuera également par concours sur titre avec épreuves sous condition de détention du diplôme d'État, du certificat d'aptitude ou du diplôme professionnel d'aide-soignant, ou d'un titre permettant l'exercice de cette profession (articles L. 4391-1 et 2 du code de la santé).

Hormis cette particularité, l'ensemble des règles de gestion du cadre d'emplois sont identiques à celles des auxiliaires de puériculture.

## MÊME POUR UN DGS, LA PUBLICITÉ DU POSTE DOIT ÊTRE EFFECTIVE

■ Dans un souci de transparence, la création ou la vacance d'un emploi permanent fait l'objet sans délai d'une publicité sur un espace numérique commun aux 3 fonctions publiques (même s'il s'agit d'un contrat d'une durée d'au moins une année). Pour les employeurs locaux, elle passe par le centre de gestion (articles 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018).

L'avis de vacance précise la fonction publique concernée, s'il s'agit d'une création ou d'une vacance d'emploi, la catégorie statutaire, le cas échéant le grade de l'emploi, l'organisme ou la structure, les références du métier, les missions, l'intitulé du poste, sa localisation géographique, la date de la vacance, l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai pour le faire. Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut pas être inférieure à un mois.

Le 15 mai 2018, le président de la métropole du Grand Paris nomme un préfet directeur général des services, que détache le ministre de l'intérieur. À la demande de l'association des administrateurs territoriaux, le tribunal annule la décision.

En effet, si, à l'époque, les règles de publicité inter fonctions publiques ne sont pas encore organisées, c'est au centre de gestion d'assurer cette publicité, et s'impose à l'employeur le principe toujours en vigueur d'envisager les différents modes de recrutement des fonctionnaires (nomination d'un lauréat de concours, recrutement par mutation, détachement, intégration directe, promotion interne et avancement de grade). C'est pourquoi, s'applique alors un délai raisonnable entre la publicité et le recrutement.

### L'absence d'une véritable urgence

Or, la nomination du préfet comme directeur général est prononcé 13 jours après la publication de la fiche de poste de cet emploi et le président de la métropole du Grand Paris a demandé au ministre de l'Intérieur le détachement de l'intéressé un mois avant, et a annoncé sa nomination par communiqué dès le 17 avril 2018.

Il tente de faire valoir que cette nomination est urgente en raison du départ de son prédécesseur le 12 avril 2018 après sa nomination comme directeur de cabinet de la ministre

des Outre-mer et de la nécessité d'assurer la continuité du fonctionnement des services. Mais, pour le tribunal, cette affirmation est contredite par le délai écoulé entre le départ du précédent directeur général le 12 avril et la publicité donnée à cette vacance le 2 mai. En outre, cette dernière ne laissait qu'un bref délai aux candidats pour se présenter et la déclaration était privée d'effet utile par l'annonce de la nomination du préfet.

Dans ces conditions, la nomination du DGS était irrégulière faute d'une publicité valide de la vacance d'emploi. Par voie de conséquence, le tribunal annule également la décision de détachement du préfet, qui ne pouvait légalement être prise en l'absence de la décision de recrutement en qualité de DGS par la métropole, et dont elle constitue la base légale.

**Attention :** l'annulation d'un acte administratif implique en principe qu'il soit réputé n'être jamais intervenu. Mais si cet effet rétroactif est de nature avoir des conséquences manifestement excessives en raison des effets que l'acte annulé a produits et des situations qui ont pu se constituer alors qu'il était en vigueur, ainsi qu'en raison de l'intérêt général qui peut s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, le juge peut prendre en considération, d'une part, les conséquences de cette rétroactivité et, d'autre part, les inconvénients que présenterait, au regard du principe de légalité et du droit à un recours effectif, une limitation dans le temps des effets de l'annulation. Dans l'affirmative, il peut prévoir, sous réserve des actions contentieuses en cours, que tout ou partie des effets de l'acte de nomination antérieurs à son annulation devront être regardés comme définitif, ou même qu'elle prendra effet à la date fixée par le juge.

Dans l'affaire, le tribunal estime que l'annulation rétroactive de la nomination du DGS et de l'arrêté le détachant dans ce poste pouvait nuire au bon fonctionnement des services de la métropole du Grand Paris et aux projets d'aménagement dont elle a la charge. Il prononce donc l'annulation à compter de la date de notification du jugement.

TA Paris n° 1816040/5-1 Association des administrateurs territoriaux de France du 24 septembre 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 : [evelyne.brochand@editionssorman.com](mailto:evelyne.brochand@editionssorman.com)



# Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

## « Hello Handicap » un salon 100 % en ligne pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap

Créé par Handicap.fr en 2011, « Hello handicap » est le plus grand événement national 100 % digital exclusivement dédié aux situations de handicap (il se tient cette semaine jusqu'au 29 octobre). Le principe est simple : grâce à une technologie unique, Hello handicap permet deux fois par an à 30.000 candidats handicapés de passer des entretiens avec des centaines de recruteurs dans toute la France, sans se déplacer, par téléphone et par tchat. Hello Handicap permet également aux entreprises de sensibiliser leurs équipes (RH, Managers, ...) à l'intégration du handicap.

### Titres-restaurants : les mesures dérogatoires prolongées jusqu'au 28 février 2022

Habituellement, les agents qui disposent de titres-restaurants (sur format carte ou papier) peuvent payer avec ces derniers dans la limite de 19 euros par jour. Ce montant peut être dépensé quotidiennement pour faire des courses alimentaires ou manger au restaurant. Afin de relancer le secteur de la restauration et permettre aux salariés de dépenser plus facilement les sommes accumulées en tickets restaurant pendant les confinements et les restrictions sanitaires, le gouvernement avait décidé d'autoriser leur utilisation le dimanche et les jours fériés et de doubler provisoirement le plafond de paiement pour le porter à 38 euros par jour. Cette mesure dérogatoire a été prolongée jusqu'au 28 février 2022.

(Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurants).

## RECRUTEMENT : SAVOIR ANALYSER LES CV

Cette étape importante, le décryptage d'un CV, nécessite quelques conseils aux recruteurs.

Tout d'abord, il ne faut pas se précipiter sur les premiers CV reçus. Il convient d'attendre d'en avoir reçu un certain nombre pour se faire une idée, notamment sur l'attractivité du poste à pourvoir.

### La présentation du CV est révélatrice

Compact, structuré, concis, tellement détaillé qu'on s'y perd, utilisant des mots précis ou au contraire vagues... La forme du CV donne de nombreux indices sur la personnalité du candidat. Selon la nature et le niveau du poste à pourvoir les exigences du recruteur quant à la forme du CV doivent toutefois être relativisées.

### Une première lecture sans prise de décision

Une fois le nombre de candidatures suffisant retenues, il faut procéder à une lecture rationnelle de chaque CV. Une lecture rapide, mais ciblée, doit permettre de se faire une idée et non d'avoir des certitudes.

### Eviter les préjugés en laissant de côté les informations accessoires

L'état civil, la photo, l'adresse... : ne commencez pas à lire le CV par le haut, les informations personnelles du candidat peuvent influencer le jugement par des réflexes discriminatoires.

De même, le nom des entreprises dans lesquelles le candidat a travaillé ou encore le nom des écoles fréquentées ne doivent pas influencer le recruteur (sauf s'il y a une relation avec les critères de l'offre)

### Se concentrer sur des faits concrets et récents

Pour une lecture rapide et efficace, il convient de se concentrer sur les réalisations des deux derniers postes et viser les éléments concrets comme les différentes expériences, les chiffres, des exemples de réalisation. S'il s'agit d'un jeune diplômé il faut tenir compte des stages.

### Des outils pour vérifier les compétences

S'il y a des doutes sur la réalité des compétences déclinées dans les CV, il est possible pour le candidat d'obtenir une « certification » de la CNAV. En effet, l'assurance retraite propose le service « Certifier mon parcours professionnel ». Un service pour les moins de 45 ans permettant de certifier leurs expériences professionnelles grâce aux informations dont l'Assurance retraite dispose sur leur carrière. Grâce à ce service 100 % digital, les candidats peuvent faire la différence dans leur recherche d'emploi en prouvant l'exactitude des informations indiquées sur leur CV. Il suffit de sélectionner les expériences professionnelles pour les certifier et les partager. Ensuite, le recruteur n'a qu'à scanner le code QR ou cliquer sur le lien url figurant sur le CV pour vérifier les informations.

### Analyser la multiplicité des expériences

Certains candidats peuvent afficher de très nombreuses expériences synonymes de compétences mais qui peuvent aussi révéler des échecs, un manque de stabilité ou tout simplement des exigences familiales.

### Prendre en compte les centres d'intérêt

Il s'agit de la dernière partie du CV qui peut permettre à un recruteur de mieux analyser la personnalité et les aptitudes du candidat. Par exemple la pratique d'un sport collectif sera particulièrement appréciée s'il s'agit d'un travail en équipe.

## Publication du rapport sur l'état de la fonction publique

Annexé au PLF 2022, un rapport sur l'état de la fonction publique et ses rémunérations offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique, notamment en matière d'emploi public, de pyramide des âges et de rémunération.

### Evolution des effectifs

Au total, ce sont 5,61 millions de personnes qui travaillent dans la fonction publique au 31 décembre 2019. Entre fin 2018 et fin 2019, l'évolution des effectifs de la fonction publique s'établit comme suit : Pour l'ensemble de la Fonction publique (FP) : + 44 000 agents (+ 0,8 %). Concernant la fonction publique d'Etat (FPE) : + 22 200 agents (+0,9 %). Pour la fonction publique territoriale (FPT) : + 16 500 agents (+0,9 %). Pour la fonction publique hospitalière (FPH) : + 5 300 agents (+0,4 %).

### Des agents de plus en plus âgés au sein de la FPT

La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,3 %). Cette part a même diminué de 0,6 point entre 2014 et 2019. Cette baisse de la part des moins de 30 ans est notamment marquée dans les filières les plus jeunes. Ainsi, dans la filière animation, où l'âge moyen (38,3 ans) est le plus bas, la part des moins de 30 ans (27,9 %) baisse de 5,9 points par rapport à 2014. À l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,8 % des agents territoriaux (+0,4 point par rapport à 2018). En cinq ans, leur part a augmenté de 4,4 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (47,5 %) où leur part a augmenté de 0,6 point en un an et de 5,3 points par rapport à 2014.

### Les agents de la fonction publique de l'État sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

Le salaire moyen dans la FPE est de 2 599 euros nets par mois, celui dans la FPH de 2 315 euros nets par mois, et celui de la FPT de 1 993 euros nets par mois.

## Comment organiser la gestion des équipements de protections individuelles (EPI)

Le code du travail définit les EPI comme étant des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. Dans ce cadre, afin de garantir la sécurité de ses collaborateurs, tout manager doit veiller régulièrement au respect du port des EPI en s'assurant qu'ils sont appropriés aux risques à prévenir, adaptés au collaborateur, compatibles avec le travail à effectuer et conformes aux prescriptions réglementaires.

Pour ce faire il appartient à chaque manager d'élaborer un programme de gestion des EPI, après avoir analysé chaque poste de travail, évalué les risques de chaque situation de travail tenant compte des tâches et des travaux à effectuer, afin de déterminer les mesures de protection individuelle adaptées.

### Associer le personnel au choix des EPI

Il est important d'associer les collaborateurs concernés au choix des EPI et de solliciter leur avis quant au confort thermique, à l'aisance dans les mouvements, à l'absence d'irritation de la peau et aux contraintes de l'activité de travail : manutentions répétitives, impératifs de dextérité, etc. Cette collaboration permet d'éviter que l'EPI constitue pour l'utilisateur une gêne supplémentaire, une source d'inconfort dans la réalisation de ses activités, ou soit à l'origine de risques supplémentaires.

### Tester les EPI

Ainsi, avant de faire un choix définitif, il est judicieux de retenir plusieurs modèles d'EPI et de prévoir une période d'essai par les futurs utilisateurs pour évaluer chacun des EPI. Ces essais sont d'autant plus importants que les réticences au port des EPI peuvent aussi être liées à des questions d'ordre esthétique. Il ne faut pas négliger le fait qu'un EPI est d'autant plus facilement porté qu'il renvoie au collaborateur une image valorisante. La méconnaissance de ces différents éléments peut conduire au rejet de l'EPI par l'utilisateur.

### Définir un programme de gestion des EPI

Le programme de gestion des EPI se décline en plusieurs étapes :

1. Analyser les postes de travail ainsi que les travaux à effectuer pour identifier et évaluer les dangers.
2. Faire l'inventaire des EPI nécessaires, prescrits par la réglementation.
3. Choisir le type d'EPI le plus adapté avec les utilisateurs.
4. Établir les règles d'usage des EPI :  
L'ensemble des utilisateurs doivent savoir à quel moment les EPI doivent être utilisés, par qui et comment.
5. Assurer le suivi et l'entretien des EPI :  
Il convient de faire le suivi régulier des EPI : inspection, nettoyage, entretien, réparation. L'ensemble des EPI doit être stocké dans un endroit sécurisé.
6. Informer et former le personnel aux risques encourus :

Les utilisateurs doivent être avertis et formés sur l'usage, les risques et les caractéristiques des EPI.

(articles R 4311-8 et suivants du Code du Travail).

### Les 10 plus hautes rémunérations dans la Fonction publique en 2020 : la Fonction publique territoriale est loin derrière...

La moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes pour les 3 versants de la Fonction publique s'élève à :

- Fonction publique d'Etat : 16 420 euros dont 31% pour la part des femmes.
  - Fonction publique hospitalière : 12 200 euros dont 22% pour la part des femmes.
  - Fonction publique territoriale : 7300 euros dont 37% pour la part des femmes.
- Ces statistiques ont été calculées sur la base de 11 départements ministériels, 318 collectivités territoriales et Etablissements publics de coopération intercommunale, et 51 établissements hospitaliers.