

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

LE CONSEIL D'ÉTAT SE PRONONCE EN FAVEUR D'UNE PÉRENNISATION DE LA MPO

En 2016, et jusqu'au 31 décembre 2021, les employeurs ont pu expérimenter une médiation préalable obligatoire (MPO) portée par les centres de gestion dans certains litiges avec leurs agents. Les contentieux de l'aide ou l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi étant portés par le Défenseur des droits et Pôle emploi.

Le bilan final dressé par le Conseil d'État montre que si les contentieux confiés à ces 2 institutions représentent 90 % des demandes, les centres de gestion ont reçu plus de 800 dossiers, engagé 400 médiations ayant abouti à un accord dans 52 % des cas.

Si l'expérimentation n'a pas diminué significativement le nombre de contentieux, elle a permis à l'employeur de mieux se faire comprendre, de prendre connaissance de lacunes d'organisation ou de réglementation, d'offrir un espace de dialogue permettant de sortir de situations de blocage et de favoriser des solutions équitables. L'employeur a pu modifier sa décision sans être désavoué par un juge, ni générer de « précédents » grâce à la confidentialité du processus.

Le rapport souligne la plus-value des médiateurs « internes et professionnels », sur des médiateurs externes, pourtant plus conformes à la notion de médiation conduite par tiers neutre, indépendant et impartial.

Pour l'avenir, une MPO n'apparaît pertinente que si les volumes contentieux sont importants et si l'employeur affiche une adhésion de principe à ce mode alternatif de résolution des litiges. Elle doit rester gratuite, relever d'un médiateur clairement identifié, disposant des moyens nécessaires et d'un maillage territorial suffisant.

Dans la fonction publique, le rapport préconise d'en faire une mission obligatoire des centres de gestion avec adhésion facultative des employeurs, sans exclure une intervention à l'initiative des parties ou du juge. Elle concernerait toutes les décisions individuelles défavorables, hors celles susceptibles de porter atteinte aux droits des tiers ou faisant intervenir un organisme collégial.

Le Défenseur des droits pourrait prendre la tête de réseau des médiateurs, se substituant au Conseil d'État.

Rapport final du Conseil d'État sur l'expérimentation de la MPO, juin 2021.

7 SEPTEMBRE 2021

N° 1733

CONGÉ DE MALADIE

L'abus d'un congé de maladie expose l'agent à une retenue salarialepage 2

EMPLOI DE DIRECTION

Une attachée faisant fonction de directrice générale peut être mutée dans l'intérêt du servicepage 3

RÉMUNÉRATIONS

Création d'une allocation forfaitaire de télétravailpage 4

PROTECTION

Protection fonctionnelle : l'absence d'impartialité du supérieur hiérarchique impose son départpage 5

DOSSIER

Covid-19 : le renforcement des mesures sanitairespages 6,7

LES CLEFS POUR BIEN GÉRER

La suppression d'un emploi doit répondre à un besoin de réorganisationpage 8

Nouveau : FIL INFO

Adressez-nous votre mail pour bénéficier, chaque jour, d'une information pratique et gratuite par internet.

Inscription :

webmaster@editionssorman.com

Offre valable 3 mois pour les non-abonnés



L'abus d'un congé de maladie expose l'agent à une retenue salariale

Le fonctionnaire qui ne peut pas travailler en raison d'une maladie dûment constatée est de droit placé en congé de maladie, dont la première journée n'est pas rémunérée (art. 115, loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017). Il adresse à l'employeur son arrêt dans les 48 heures (art. 14 et 15, décret n° 87-602 du 30/7/1987). Dans ce cadre, un surveillant pénitentiaire adresse à son employeur l'arrêt d'un généraliste du 23 janvier au 4 février 2018. Le directeur interrégional considère néanmoins l'absence injustifiée et retient 13/30e pour service non fait, une mesure qu'annule le tribunal.

Si l'envoi d'un arrêt place automatiquement l'agent en congé, l'employeur peut en contester le bien-fondé en saisissant un médecin agréé. Dans le contexte d'un mouvement social de grande ampleur, dans une administration où la grève est interdite par une ordonnance du 6 août 1958, si, en dehors d'une période épidémique, un nombre important et inhabituel d'arrêts est adressé sur une courte période, interdisant de réaliser en temps utile des contre-visites, l'employeur peut en contester le bien-fondé par tout moyen, charge à l'agent, seul détenteur des éléments médicaux, d'établir qu'il est bien justifié.

Or, devant l'impossibilité pour l'administration pénitentiaire de contester le bien-fondé des congés de maladie, le tribunal ne pouvait pas se contenter de relever qu'aucune contre-visite n'avait été réalisée et que donc aucune retenue sur traitement n'était possible.

À noter : cette décision, sans doute rendue dans un contexte particulier, n'en rappelle pas moins que, devant un détournement du droit de grève par des arrêts de maladie, l'employeur peut renvoyer la preuve du bien-fondé des arrêts vers les agents, s'il n'est pas en mesure de faire pratiquer une contre-visite.

CAA Bordeaux n° 19BX0330 Garde des Sceaux 17 juin 2020.

LA GESTION D'UNE SCI DE FAIBLE IMPORTANCE NE JUSTIFIE PAS L'ÉVICTION DÉFINITIVE DE L'AGENT

■ Les agents publics ne peuvent pas exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, et notamment ne peuvent pas participer aux organes de direction de sociétés, sauf sur autorisation, création ou reprise d'entreprise dans le cadre d'un temps partiel (article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans ce cadre, le président du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) met d'office à la retraite un adjoint administratif pour manquement au devoir de probité, après sa condamnation par le tribunal judiciaire pour travail dissimulé et méconnaissance des règles de cumul d'activités comme gérant de sociétés civiles immobilières (SCI) sans autorisation et activité d'associé d'une société de construction, vente et location alors qu'il est en longue maladie, ce congé imposant de cesser tout travail rémunéré, hors les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation (article 28 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

A son recrutement en 2009, il reste gérant d'une SCI créée le 14 avril 2004 avec un tiers de sa famille pour acquérir un terrain, construire et vendre 2 villas. Il reste aussi gérant d'une seconde SCI constituée avec son conjoint le 10 février 2005 et se trouve associé au côté de sa tante, la gérante, d'une 3e SCI, le 4 avril 2016. Mais les immeubles acquis par la première SCI ont pour l'un été vendu en 2006 et pour l'autre transféré à la seconde SCI, qui perçoit les revenus de location des 2 immeubles dont elle est propriétaire et sur lesquels les travaux sont effectués, la 3e louant 2 autres biens. Par ailleurs, depuis 2013, il acquiert à titre personnel, avec son épouse, et revend 4 immeubles.

Une sanction disproportionnée

Pour la cour, il n'a pas mobilisé le temps qu'il devait consacrer à ses fonctions et ne s'est pas placé dans une situation méconnaissant ses obligations en maladie, ni bénéficié de plus-values, hormis de modestes revenus fonciers.

Compte tenu de l'absence de patrimoine et d'activité de la première SCI, des modalités de création des 2 autres sociétés avec un membre de sa famille, du nombre de biens qu'elles détiennent, de sa situation de gérant ou d'associé, et au regard des modalités de gestion des biens par une agence immobilière, le juge ne retient pas l'exercice d'une activité privée lucrative de marchand de biens étrangère à la gestion de son patrimoine personnel et familial, même s'il devait solliciter une autorisation pour cette activité de gérant de SCI. Pour les mêmes raisons, il n'a pas méconnu son interdiction de travail pendant son congé de maladie.

Reste un manquement au devoir de probité, le tribunal judiciaire le condamnant à 4 000 € d'amende et 6 800 € de dommages et intérêts (6 mois de salaire) pour l'embauche sans déclaration d'un salarié pour des travaux de rénovation. Mais ils n'ont pas terni la réputation du SDIS et une éviction définitive apparaît disproportionnée.

À retenir : la loi a supprimé en 2016 une dérogation qui autorisait depuis 2008 les agents à détenir librement des parts sociales dans une entreprise et à gérer librement leur patrimoine personnel ou familial. Pour autant, selon les travaux parlementaires, si le texte réaffirme le principe d'interdiction, « il n'est ... pas de nature à interdire aux fonctionnaires ... de diriger une société civile immobilière (SCI) créée pour gérer leur propre patrimoine ».

CAA Marseille n° 18MA04103 Service départemental d'incendie et de secours du Gard du 16 juin 2020.

UNE ATTACHÉE FAISANT FONCTION DE DIRECTRICE GÉNÉRALE PEUT ÊTRE MUTÉE DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE

■ Les fonctions de directeur général d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants constituent un emploi fonctionnel, accessible par détachement d'un agent de catégorie A, les contractuels ayant vocation aux seules structures de plus de 40 000 habitants (art. 47 et 53, loi n° 84-53 du 26/01/1984, art. 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30/12/1987). Pour autant, le juge tire les conséquences de la situation dans laquelle, sans être détaché, un agent exerce les fonctions de directeur général.

Une attachée dirige ainsi, depuis le 1er octobre 2007, la communauté de communes, avant son transfert le 1er janvier 2017 dans une communauté née de la fusion avec un autre établissement. Elle conteste la décision du 30 mars 2017 du nouveau président l'affectant comme gestionnaire des personnels administratifs et techniques, avant de lui confier la gestion administrative du personnel. À l'époque, les mutations modifiant la situation des intéressés sont soumises à l'avis de la CAP, qui se prononce postérieurement à la mutation, entachant d'il-légalité la décision.

Reste, et la mesure est toujours applicable, qu'un agent public faisant l'objet d'une décision prise en considération de sa personne, justifiée ou non par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier (article 65 de la loi du 22 avril 1905).

Dans l'affaire, lors d'un entretien du 1er mars, le président informe la femme de son intention de l'affecter au service des ressources humaines, décision formalisée le 30 mars. Pour la cour, l'attachée a été informée de son changement de fonctions dans un délai suffisant et mise à même de demander la communication de son dossier.

L'intérêt du service est établi

Reste la justification de la mesure, une mutation dans l'intérêt du service devant une sanction déguisée si l'auteur a l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à sa situation professionnelle.

Le changement procède d'une perte de confiance du président après plusieurs manquements de l'attachée dans ses fonctions de DGS. Il relève des erreurs dans la gestion des arrêts de maladie des agents, une mauvaise gestion de l'harmonisation des primes des personnels des 2 communautés de communes fusionnées conduisant à une absence de maîtrise budgétaire et à ce que la femme s'attribue 8 400 des 24 000 € versés en supplément. Pour lui, ces manquements ne sont pas à la hauteur des compétences d'une directrice générale avec 10 ans d'expérience et de la confiance que l'exécutif doit pouvoir placer en elle.

Les faits matériellement établis sont de nature à fonder une perte de confiance du président à son égard, et l'intérêt du service justifie un changement d'affectation. Compte tenu du niveau de responsabilité de la femme, la cour valide ce motif traditionnellement retenu dans les décharges de fonctions, alors même que la fonctionnaire n'occupe pas un poste fonctionnel et écarte toute sanction déguisée ou présomption d'un harcèlement moral.

Attention : cette décision rappelle opportunément l'utilité de la création d'un emploi fonctionnel dans les collectivités ou établissements où c'est possible, la loi organisant le départ des agents en cas de rupture de confiance pour des motifs similaires, mais également la nécessité du respect des droits à l'accès au dossier s'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, même dans l'intérêt du service.

CAA Lyon n° 18LY01106 Mme E du 18 juin 2020.

Congés annuels : les pompiers bénéficient des jours de « fractionnement »

Pour une année de service du 1er janvier au 31 décembre, tout agent bénéficie d'un congé annuel de 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, appréciées en nombre de jours effectivement ouverts. S'y ajoute un jour supplémentaire si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 5 et 7, et d'un deuxième si ce nombre est au moins égal à 8 (art. 1er du décret n° 85-1250 du 26/11/1985).

Un sapeur-pompier professionnel de la métropole sollicité, le 31 décembre 2014, ces 2 jours dits « de fractionnement ». Le tribunal les lui refuse, car son travail est organisé au rythme de gardes de 12 ou 24 heures et selon des cycles qui peuvent n'être pas hebdomadaires. Leur bénéfice étant réservé aux fonctionnaires soumis à des obligations hebdomadaires de service décompté en jours ouverts, le juge estime que le pompier n'y est pas éligible.

Mais, pour la cour, si les congés sont décomptés en jours ouverts, donc effectivement travaillés, l'octroi d'un ou 2 jours supplémentaires est accordé sans autres conditions que la prise de 5 ou 8 jours de congés annuels « hors période ». Aucun texte ne soumettant les pompiers à un dispositif dérogatoire, l'intéressé pouvait bien se prévaloir d'un droit à ce congé complémentaire, même si le mode de calcul des gardes conduit à une augmentation du nombre de jours de congés hors période du 1er mai au 31 octobre et que les agents relevant d'un régime de gardes de 24 heures bénéficient de 6 semaines de congés.

Le mode de gestion des congés du service n'obligeant pas les pompiers à prendre un minimum de 5 ou 8 jours ouverts de congés dans la période du 1er novembre au 30 avril, les jours de fractionnement ne peuvent être considérés déjà automatiquement inclus parmi les autres jours de congés.

CAA Lyon n° 18LY01162 M. F du 16 juin 2020.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA GIPA EN 2021

■ **Les fonctionnaires dont l'indice terminal est au plus égal à la HEB et les contractuels (en CDD) rémunérés sur une base indiciaire peuvent bénéficier d'une garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) compensant les effets de l'inflation.** Elle résulte de la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur 4 ans et l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac en moyenne annuelle. Si le traitement perçu a évolué moins vite que l'inflation, l'agent bénéficie d'une prime équivalente à la perte de pouvoir d'achat.

Son montant résulte d'une formule : $G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$.

L'inflation, en pourcentage, résulte de la différence constatée entre la moyenne annuelle de l'IPC aux années de début et de fin de la période ; quant au traitement indiciaire brut (TIB), il correspond à l'indice majoré (IM) détenu au 31 décembre de chacune des 2 années bornant la période, multiplié par la valeur moyenne annuelle du point.

Mise en œuvre depuis 2011 sans interruption, la GIPA est reconduite en 2021 sur les bases suivantes : $G = (\text{IM au 31 décembre 2016} \times 55,7302) \times (1 + 3,78 \%, \text{ soit l'infla-})$

tion sur la période) – (IM au 31 décembre 2020 x 56,2323).

Le montant de la garantie exclut l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et les primes et indemnités, dont les majorations et indexations d'outre-mer.

Pour être éligibles, les fonctionnaires doivent avoir été rémunérés sur un emploi public au moins 3 ans sur la période, et les contractuels employés de manière continue, par le même employeur. Tous doivent être fonctionnaires ou contractuels à chaque borne.

La GIPA ne peut pas être versée aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur une des années bornes, ni aux agents ayant subi une sanction entraînant une baisse du traitement.

Rappel : pour les agents à temps partiel ou à temps non complet avec un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. En cas de pluralité d'employeurs à temps non complet, la GIPA est calculée par chacun d'eux.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié par le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020.

Arrêté ministériel du 23 juillet 2021 (JO du 12 août).

CRÉATION D'UNE ALLOCATION FORFAITAIRE DE TÉLÉTRAVAIL

■ **Le 13 juillet 2021, la ministre de la Transformation de la fonction publique, l'association des maires de France et les présidents d'intercommunalité, l'assemblée des départements de France, régions de France, France urbaine et la fédération hospitalière de France ont signé un accord sur le télétravail avec la CGT, la CFDT, Force ouvrière, l'UNSA, la FSU, Solidaires, la Fédération autonome, la CGC et la CFTC.**

Il prévoit l'indemnisation des frais liés au télétravail par une indemnité forfaitaire permettant de satisfaire à des impératifs de simplicité et de lisibilité pour les agents et leurs employeurs et de définir une indemnisation équilibrée des formes de télétravail dans la fonction publique. L'accord prévoit sa mise en œuvre à l'État et dans les hôpitaux et son articulation avec le principe de libre administration pour les employeurs locaux.

Sur ce fondement, un décret du 26 août dernier prévoit que les 2 premières fonctions publiques bénéficient d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail sous forme d'un « forfait télétravail », qui intéresse également les apprentis.

Son bénéfice suppose pour les intéressés d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret qui l'institue (n° 2016-151 du 11 février 2016). L'indemnité peut être versée aux agents exerçant dans des

tiers-lieux, s'ils n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Son montant est fixé par arrêté à 2,50 euros par journée de travail télétravail réalisée, dans la limite de 220 € par an.

Le forfait est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandés par l'agent et autorisés par l'employeur, et fait l'objet, le cas échéant, d'une régularisation au regard des jours réellement effectués dans l'année civile, à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Le texte retient le principe d'un versement trimestriel à compter du 1er septembre 2021. Cependant, pour les journées de télétravail effectuées entre cette date et le 31 décembre, le versement du forfait interviendra au premier trimestre 2022.

Attention : s'agissant des employeurs territoriaux, le bénéfice de cette indemnité repose sur une délibération de l'assemblée locale.

Compte tenu de la rédaction de ce dispositif, si les assemblées locales sont libres d'instituer ou non le forfait, une décision positive semble ne pouvoir s'effectuer qu'au taux fixé par l'arrêté, soit 220 € par an.

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et un arrêté du même jour (JO du 28 août).

PROTECTION FONCTIONNELLE : L'ABSENCE D'IMPARTIALITÉ DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE IMPOSE SON DÉPORT

■ **Lorsqu'un agent est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité publique dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. Dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, il lui accorde sa protection s'il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, il doit le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet** (art. 11, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Un praticien hospitalier demande ainsi le bénéfice de la protection fonctionnelle après une très vive altercation le 24 juin 2012 avec le directeur de l'établissement avant une intervention à laquelle il doit participer, qui entraîne un dépôt de plainte pour agression physique, le directeur le faisant pour dénonciation calomnieuse.

Si l'employeur rejette la demande, le tribunal l'annule mais la cour le confirme.

Comme le relève le rapporteur public, cette situation soulève plusieurs questions, dont celle de savoir comment un agent peut bénéficier de la protection contre un supérieur hiérarchique. La protection inscrite dans la loi reprend un principe général du droit (CE n° 396908 M. B du 30 juin 2017 pour un praticien hospitalier qui n'était pas dans le champ de la loi). Le harcèlement moral justifiant son octroi (voir CE n° 308974 commune de Hoenheim du 12 mars 2010 également repris par la loi), il n'y a pas de doute pour le rapporteur qu'elle protège l'agent d'un supérieur.

Cependant, une décision ancienne considère que l'obligation de protection n'est pas applicable aux différends entre un agent communal et le maire comme supérieur hiérarchique (CE n° 94124 du 26/11/1975). Pour le rapporteur, cette affirmation signifie qu'il ne saurait y avoir de protection contre un exercice habituel du pouvoir hiérarchique, donc selon un usage normal des prérogatives dont il dispose et pour la réalisation des missions du service, puisqu'il n'y a ni menaces, violences, harcèlement, injures, diffamations ou outrages..., que vise précisément l'article 11 de la loi.

À retenir : le conseil d'État confirme donc que si la protection fonctionnelle n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir dans le cadre du service entre un agent et ses supérieurs, il en va différemment lorsque les actes de ce dernier sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à un exercice normal du pouvoir hiérarchique.

Un impératif d'impartialité

Le refus de la protection dans une situation très conflictuelle pose une deuxième question, celle de l'impartialité

du directeur de l'hôpital, que sanctionne le tribunal. Mais, pour la cour, un agent ne peut pas se prévaloir d'un tel principe contre la décision d'une autorité administrative dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique.

Le rapporteur rappelle, au contraire, que l'impartialité résulte d'un principe général du droit dégagé de l'après-guerre à propos des commissions d'épuration mises en place à la Libération (CE n° 82790 Sieur B du 19 avril 1949) et qui s'applique à tout organe administratif pour l'examen des affaires de sa compétence (Conseil Const. n° 89-260 DC du 28 juillet 1989). Dans la fonction publique, son application couvre les concours et la discipline, mais aussi l'évaluation d'un membre de la CAP, qui ne saurait siéger (CE n° 136091 M. Z du 1er avril 1998), et garantit que les autorités ou commissions ne sont pas détournées de leurs missions d'intérêt général.

Au demeurant, en matière de protection fonctionnelle, la notion d'autorité hiérarchique est peu claire. Si le code de l'administration communale évoquait l'autorité investie du pouvoir de nomination (article 489), l'article 11 mentionne « la collectivité publique », sans préciser qui doit statuer sur la demande. Pour décider au nom de la collectivité, le rapporteur estime qu'il convient de retenir l'autorité chargée de l'administrer, le plus souvent l'autorité hiérarchique la plus élevée. C'est pourquoi, le ministère de l'Intérieur (QE n° 00462 JO Sénat p. 2249) estime qu'il s'agit du maire pour les agents communaux, seul chargé de son administration (article L. 2122-18 du CGCT). Pour les élus locaux, il s'agira de l'assemblée locale et, dans les hôpitaux, du directeur (CE n° 387571 Hôpitaux civils de Colmar du 20 mai 2016).

À retenir : le Conseil d'État confirme que le principe d'impartialité exclut pour un supérieur de statuer sur une demande de protection fonctionnelle présentée par son subordonné pour des actes insusceptibles de se rattacher à un exercice normal du pouvoir hiérarchique, quand bien même il serait l'autorité compétente pour prendre cette décision. Cette interdiction fait naître une obligation de déport.

Le Conseil d'État l'attribue au directeur de l'agence régionale de santé, le rapporteur estimant que ce déport s'effectuerait dans les collectivités locales au profit d'un adjoint (ou d'un vice-président), comme c'est le cas en matière de passation de contrats ou de délivrance d'autorisations d'urbanisme.

Dans l'affaire, la violente altercation, le double dépôt de plainte et un contexte conflictuel personnel noué dès l'arrivée du médecin excluaient pour le directeur de se prononcer sur la demande de protection fonctionnelle sans manquer à l'impartialité à laquelle il était tenu.

CE n° 423996 M. L du 29 juin 2020 et concl.

Covid-19 : le renforcement des mesures sanitaires

Avec la circulation du variant Delta, la loi proroge le régime de gestion de la sortie de la crise sanitaire jusqu'au 15 novembre, étend le pass sanitaire aux agents publics intervenant dans les établissements, services et lieux où il s'impose déjà au public, et crée une obligation vaccinale pour les professionnels de santé et des secteurs médico-sociaux.

L'extension du pass sanitaire

■ Du 2 juin au 15 novembre 2021 inclus, le Premier ministre peut subordonner l'accès à certains lieux ou services à l'absence de contamination ou à une vaccination (loi n° 2021-689 du 31 mai 2021).

Depuis le 30 août, si la gravité des risques le justifie (au regard de la densité de population), les agents publics y sont soumis s'ils travaillent dans les espaces et aux heures d'accessibilité au public (sauf livraisons ou urgences).

Rappel : sont admis les dépistages RT-PCR, les tests antigéniques et autotests de moins de 72 heures ou une vaccination complète (28 jours après une dose du vaccin « Covid-19 Vaccine Janssen » et 7 jours après une 2e dose pour les autres vaccins). Le cas échéant, le certificat de rétablissement mentionnera un résultat de non contamination après un dépistage RT-PCR ou un test antigénique réalisé plus de 11 jours et moins de 6 mois auparavant. Un certificat médical de contre-indication à la vaccination permet aussi un pass sanitaire (article 2-4 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021).

Ces justificatifs sont présentés sous format papier ou numérique à l'employeur, qui a connaissance des noms, prénoms et date de naissance de l'agent et de la détention ou non d'un justificatif conforme, sans en révéler la nature. Il désigne les personnes et services autorisés à effectuer ces contrôles (inscription sur un registre, date d'habilitation, jours et horaires).

Attention : les agents peuvent présenter à l'employeur leur justificatif de statut vaccinal sous une forme permettant d'identifier sa nature et le schéma vaccinal, qui pourra le conserver jusqu'à ce qu'il ne soit plus obligatoire, et établir un titre simplifié.

Les établissements concernés

Le décret liste des établissements requérant un pass sanitaire du public et des agents (article 47-1).

- les salles d'audition, de conférences, de projection (cinéma), de réunions, de spectacles (théâtre) ou à usage multiple (ERP de type L),
- les établissements de plein air et sportifs couverts (ERP du type PA et X),
- les musées et salles d'exposition à vocation culturelle (ERP du type Y), sauf personnes y accédant pour des raisons professionnelles ou de recherche,
- les bibliothèques et centres de documentation (ERP du

type S), hors les bibliothèques spécialisées et les personnes qui accèdent pour des motifs professionnels ou de recherche,

- les événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs dans l'espace public ou un lieu ouvert au public,
- les compétitions et manifestations sportives soumises à autorisation ou déclaration non organisées pour les sportifs professionnels ou de haut niveau,
- les personnes chargées d'une tâche ponctuelle dans des services et établissements médico-sociaux (2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles).

Les structures exclues

Inversement, ne sont pas soumis au pass sanitaire :

- les administrations autres (ERP de type W) recevant du public, y compris les assemblées locales,
- les écoles, collèges, lycées, établissements d'éveil, centres de loisirs sans hébergement, de vacances (ERP de type R), donc les établissements et services d'accueil du jeune enfant (crèches, jardins d'enfants, micro-crèches) (article R. 2324-17 du code de la santé), maisons et relais d'assistants maternels (article L. 214-2-1 du code de l'action sociale et des familles),
- les établissements d'enseignement artistique, sauf accueil de spectateurs lors de manifestations,
- les établissements de formation des agents publics,
- les restaurants administratifs,
- les parcs, jardins, espaces verts, plages, plans d'eau et lacs,
- les marchés, vide-greniers et brocantes,
- les activités nautiques et de plaisance.

Une obligation vaccinale

La loi impose à certains agents une vaccination contre la Covid-19. Sont visés, les professionnels de santé (4e partie du code de la santé) : professions médicales (médecins, dentistes ou sage-femme), de la pharmacie, auxiliaires médicaux (dont les infirmiers, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie et techniciens de laboratoire ou diététiciens), aides-soignants, auxiliaires de puériculture ou assistants dentaires.

S'y ajoutent les psychologues, ostéopathes, chiropracteurs et les psychothérapeutes.

Sont incluses les personnes travaillant dans les espaces qui leurs sont dédiés à titre principal ou en leur présence régulière, pour les activités accessoires (administratives), qui en sont indissociables.

(suite p. 7)

(suite de la p. 6)

Attention : la mention des auxiliaires de puériculture est contradictoire avec l'exonération des crèches du pass sanitaire. Le ministère de la Santé a donc confirmé, les 11 et 25 août, que les professionnels des modes d'accueil du jeune enfant, des établissements et services de soutien à la parentalité, même professionnels de santé, n'étaient pas concernés par la vaccination ni le pass sanitaire s'ils ne réalisaient pas de soins médicaux ou paramédicaux. Ils effectuent le plus souvent des actes de la vie courante (changement de couche, nettoyage du nez ou de fluides corporels, administration de médicaments pour lesquels le médecin n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical, nettoyage d'une plaie, pose d'un pansement simple ou portage de l'enfant). Cette même situation concerne d'ailleurs les diététiciens des cuisines centrales ou les psychologues des services RH.

Les personnels des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux

Sont astreints à une vaccination (même sans contact avec du public) les agents des établissements de santé (hôpitaux, centres et maisons de santé, centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic, centres et équipes mobiles de soins aux personnes précaires), des établissements d'accompagnement des mineurs ou jeunes adultes handicapés, les centres d'action médico-sociale précoce, les services d'aide par le travail, de réadaptation et de rééducation professionnelle, les établissements et services d'accueil des personnes âgées ou qui les assistent à domicile, leur assurent des soins ou une aide à l'insertion, les établissements et services d'accueil des personnes handicapées atteintes de pathologies chroniques, les services d'accueil et d'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés d'adaptation à la vie active et d'aide à l'insertion sociale et professionnelle (centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, appartements de coordination thérapeutique). S'y ajoutent les résidences et services d'accueil des personnes âgées ou handicapées et les habitats inclusifs (article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles).

Sont ainsi visés les EHPAD, les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), les résidences autonomie, les services de soins domicile pour personnes âgées (SSIAD) ou les services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (SAAD). S'y ajoutent les services de prévention et de santé au travail des entreprises (articles L. 4622-1 et 7 du code du travail), auxquels la DGCL assimile les services de médecine de prévention.

Rappel : sont concernés les intervenants réguliers dans l'établissement (entretien ou restauration...), hors les personnes chargées d'une tâche ponctuelle (spécifique, courte ou non planifiée), soumises au pass sanitaire dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

Relevons que les CCAS ne sont ainsi pas visés comme établissements, ils en relèvent s'ils gèrent un établissement de la liste.

S'y ajoutent, enfin, les sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires).

Une mise en œuvre progressive

L'obligation ne cède que devant un certificat médical de contre-indication ou de rétablissement après une contamination par la Covid-19, les autres agents devant présenter un justificatif de statut vaccinal complet.

Attention : l'agent peut adresser le certificat de rétablissement ou de contre-indication au médecin de prévention, qui informe l'employeur sans délai qu'il satisfait bien à l'obligation vaccinale.

Du 7 août au 14 septembre 2021, le résultat d'un examen de dépistage, d'un test ou autotest d'au plus 72 heures peut s'y substituer. Jusqu'au 15 octobre inclus, ces résultats devront être accompagnés d'un justificatif de l'administration d'au moins une dose de vaccin. Au-delà, un justificatif vaccinal complet sera requis.

Si l'agent soumis à un pass ne présente pas les justificatifs et ne choisit pas avec l'accord de l'employeur des jours de congés (ou de RTT), il est suspendu de ses fonctions le jour même avec interruption de la rémunération, jusqu'à la présentation des justificatifs. Si la situation se prolonge au-delà de 3 jours travaillés, l'employeur le convoque à un entretien sur les moyens de régulariser sa situation, notamment par un changement (temporaire) d'affectation (mais, on peut le supposer, dans les limites du statut particulier). Si l'agent relève d'une obligation vaccinale, l'employeur l'informe d'abord sans délai des conséquences de cette interdiction de travailler et des moyens de régulariser sa situation, notamment par des congés. A défaut, il sera suspendu.

Attention : s'agissant du refus d'exécuter une obligation prévue par la loi, l'agent s'expose probablement à une procédure disciplinaire, la suspension constituant une mesure de sauvegarde sanitaire.

Pour la seule obligation vaccinale, la loi prévoit que la suspension ne peut pas être assimilée à un travail effectif pour les droits à congés ou à la carrière, l'agent conservant le bénéfice de la protection sociale complémentaire. En cas de CDD dont le terme intervient pendant la suspension, il ne sera pas renouvelé. Les ministères de l'Intérieur et de la Santé ont donc estimé que ces dispositions ne concernaient pas le pass sanitaire.

Enfin, la loi donne un fondement légal aux autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations ou pour accompagner un mineur ou un majeur protégé, et prolonge la suspension du jour de carence pour maladie liée au Covid-19 jusqu'au 31 décembre.

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 (JO du 6 août). Décrets n° 2021-1059 et n° 2021-1118 des 7 et 26 août 2021 (JO des 8 et 27 août).

LA SUPPRESSION D'UN EMPLOI DOIT RÉPONDRE À UN BESOIN DE RÉORGANISATION

■ Dès que l'employeur envisage de supprimer un emploi, il doit essayer de reclasser le fonctionnaire. La décision de l'assemblée est précédée d'un avis du comité technique sur la base d'un rapport (articles 34 et 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), ses membres devant avoir communication des pièces et documents nécessaires 8 jours au moins avant la séance (article 86 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).

Après la suppression par le conseil municipal, le 3 juillet 2014, de son poste de chargée de mission auprès du directeur des services techniques, une rédactrice territoriale est maintenue en surnombre le 8 juillet, que le tribunal valide malgré sa demande d'annulation.

La femme estime que la suppression est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation en l'absence d'un intérêt du service à la réorganisation. Mais elle s'inscrit dans un réaménagement plus global conduit avec un cabinet d'audit qui a supprimé au moins un autre poste et rattaché les 2 principales missions de la femme à 2 secteurs distincts, le suivi et la création des aires de jeux au pôle des espaces publics, et le suivi de la société de curage des bâtiments communaux au secteur des bâtiments. La commune voit dans ce choix une logique de rationalisation mettant fin au rassemblement de missions disparates dans un poste construit sur mesure pour la femme. La cour confirme le motif d'intérêt général de la commune et la légalité de sa mise en œuvre dans le cadre d'un pouvoir général d'organisation du service.

Formellement, le dossier de convocation du comité technique comporte l'ordre du jour, le projet de délibération de suppression, une note de présentation, les organigrammes des services municipaux et de la direction des services techniques. Pour la rédactrice, devaient être jointes la délibération créant son emploi, les incidences financières de la suppression, les caractéristiques de son poste, le tableau des effectifs et la répartition des emplois par service. Mais, pour la cour, la communication de ces éléments ne relève pas d'une obligation réglementaire.

Par ailleurs, devant le conseil municipal, le maire n'avait pas à fournir le procès-verbal de la séance du comité technique, dès lors que les conseillers municipaux, destinataires d'une note de synthèse, ont pu interroger le maire ou ses

adjoints sur le projet.

Enfin, la délibération supprimant un emploi présentant un caractère réglementaire, elle n'a pas à être notifiée à l'intéressé comme une décision individuelle.

Un maintien en surnombre irrégulier

La fonctionnaire évoque également une mesure de rétorsion contre son engagement syndical mais rien ne montre que son évaluation ait été défavorable et elle n'a fait l'objet d'aucun traitement discriminatoire dans son avancement, hors un rappel à l'ordre justifié concernant le port d'un signe distinctif d'appartenance politique.

S'agissant, en revanche, des postes qui lui ont été proposés, la cour rappelle que la loi, en l'absence de possibilité d'offrir à l'agent un emploi correspondant à son grade ou avec son accord dans un autre cadre d'emplois, fait naître un surnombre d'une année pendant laquelle tout emploi créé ou vacant lui est proposé en priorité.

Or, la femme postule sur 2 postes vacants correspondant à son grade au moment de la suppression de son poste. Sans doute ne disposait-elle d'aucun droit à reclassement comme responsable du CCAS, n'étant pas agent de l'établissement, en revanche, elle pouvait valablement postuler sur le poste d'instructeur en droit des sols et suivi des taxes d'urbanisme, déclaré vacant le 12 mai 2014. Or, il reste vacant jusqu'en septembre au moins, et la commune ne saurait invoquer l'inadéquation des compétences de la femme avec celles requises pour cet emploi, dans la mesure où elle remplissait les conditions statutaires pour l'obtenir. Au regard du caractère prioritaire du reclassement des fonctionnaires dont le poste est supprimé, la commune ne démontre pas qu'elle a respecté son obligation de reclassement. Elle ne saurait invoquer ses démarches auprès du centre de gestion, le reclassement s'effectuant prioritairement en son sein, et la communication du tableau des emplois vacants n'établit pas que le poste d'instructeur ne soit pas vacant ni que la commune ne doive pas le pourvoir.

C'est donc à tort que le tribunal a rejeté sa demande d'annulation du surnombre.

CAA Versailles n° 17VE01616 Mme B du 16 juin 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

Le Conseil du MANAGEUR

LE SUPPLÉMENT HEBDOMADAIRE DE LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Premier bilan de la réforme du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale

La nouvelle prise en charge financière par le CNFPT, à hauteur de 50 % des frais de formation des apprentis, est en vigueur depuis le 2 janvier 2020.

Un référentiel de 210 diplômes a été établi par le CNFPT et France Compétence. Les premiers enseignements de cette nouvelle réforme montrent une baisse des contrats concernant les niveaux les plus bas de qualification et la hausse régulière des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

Parmi les contrats les plus plébiscités : le CAP accompagnement éducatif petite enfance, le CAP jardinier paysagiste, le BAC Pro aménagement paysager, le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture, le BP aménagements paysagers, le CAP cuisine et éducateurs de jeunes enfants.

Le coût moyen des formations s'élève à 10 283 €, pour une durée moyenne de contrat de 18,78 mois. Quant au niveau d'intervention financière du CNFPT, il s'établit, en moyenne, à 44 % du coût de la formation. En effet, dès lors que le coût facturé excède le barème du CNFPT, c'est la collectivité qui prend en charge la différence.

Rappelons que l'apprentissage présente de nombreux avantages. Il permet de recruter dans des secteurs professionnels en tension, de repérer des jeunes, de les former et de les fidéliser en vue d'une embauche à l'issue du contrat.

L'apprentissage permet aussi d'anticiper des départs à la retraite, il devient alors un dispositif de pré-recrutement en facilitant la transmission des savoirs.

EN RÉUNION, S'ADAPTER AUX DIFFÉRENTS PROFILS PSYCHOLOGIQUES DE SES INTERLOCUTEURS

L'animateur d'une réunion est face à un groupe composé de profils psychologiques variés. Selon le profil de ses interlocuteurs, il devra adopter un comportement différent :

L'éternel questionneur : il veut embarrasser l'animateur ou serait heureux d'avoir son avis.

- Renvoyer ses questions au groupe.
- Ne pas chercher à résoudre ses problèmes.
- Ne pas prendre partie.

Le querelleur : il aime blesser les autres ou a de légitimes raisons de se plaindre.

- Rester calme.
- Essayer de le faire isoler par le groupe.
- Dire que son problème sera traité en privé.
- Se retrancher derrière le manque de temps.

Le chicaneur : il aime s'opposer pour le plaisir.

- Essayer de dégager ce qu'il y a de bon dans ses interventions.
- Lui opposer l'avis du groupe.
- Parler avec lui en particulier.

L'obstiné : il veut imposer son opinion à tous. Peut être effectivement bien informé ou simplement bavard.

- L'arrêter par des questions embarrassantes.

Le dillettante : il se désintéresse de tout. Se croit au-dessus des questions discutées.

- Éveiller son intérêt en lui demandant son avis sur un point qu'il connaît.
- Indiquer le respect qu'on a pour son expérience, sans exagérer.

Le chic type : toujours prêt à aider. Sûr de lui. Convaincu.

- Une aide précieuse pour l'animateur durant les discussions.
- Lui faire apporter sa contribution, le remercier.

Le bavard : parle de tout sauf du sujet. Intarissable.

- Intervenir quand il prend sa respiration.
- Si rien n'y fait, regarder sa montre.

L'introverti timide : il a des idées mais des difficultés à les formuler devant le groupe.

- Lui poser des questions faciles.
- Attirer l'attention sur ses bonnes interventions.

L'entêté aux idées fixes : il a des marottes et y revient sans cesse. Il est souvent susceptible.

- Le ramener au sujet.
- Profiter des idées intéressantes qu'il peut émettre.
- Essayer de le comprendre.

Il est obligatoire d'informer les utilisateurs d'EPI sur leurs conditions d'utilisation

Le code du travail impose l'élaboration de consignes d'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI). Pour les rédiger, il est possible d'exploiter la notice d'instruction donnée par le fournisseur. Deux informations principales doivent y figurer : les conditions d'utilisation de l'équipement (méthode d'utilisation, entretien, vérification, maintien en état de conformité, délai de péremption, niveau d'usure...), et l'usage réservé de l'EPI (en rapport avec une activité ou une tâche précise). Aucun formalisme spécifique n'existe pour élaborer ces consignes d'utilisation. Ainsi, elles peuvent être prescrites à 2 niveaux : les conditions d'utilisation de l'équipement via le règlement intérieur de la collectivité (s'il existe) pour rappeler l'obligation d'utiliser, vérifier et entretenir les EPI ; l'usage réservé de l'EPI via la réalisation d'une fiche de poste (en précisant les méthodes d'utilisation, d'entretien, les vérifications et le délai de péremption).

Bénéficiaire de l'aide financière de l'Etat à la formation aux métiers du numérique dans le cadre du CPF

L'Etat propose, dans le cadre du plan « France Relance », un abondement financier complémentaire pour les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) qui souhaitent se former aux métiers du numérique. Cet abondement est destiné aux titulaires d'un compte personnel de formation (CPF).

Quelles sont les formations concernées ?

Les formations du domaine du numérique (développeur Web, créateur et administrateur d'un site Internet, technicien d'assistance en informatique, etc.) sont concernées par cet abondement. Ce dernier est déclenché si le solde du compte est insuffisant pour payer la formation.

Un abondement de 1 000 € maximum

Son montant peut être de 100 % du reste à payer dans la limite de 1 000 € par dossier de formation. **A noter :** l'abondement de l'Etat n'est pas exclusif d'un abondement par un autre financeur ou le titulaire lui-même.

Comment faire sa demande ?

L'abondement est lié à un dossier de formation et proposé automatiquement dans la recherche de formation sur le portail ou l'application mobile « Mon compte formation ».

Pour pouvoir en bénéficier, il faut :

1. aller sur Mon Compte Formation ;
2. visualiser l'aide financière dès la recherche de la formation ;
3. sélectionner la formation ;
4. compléter le dossier et l'envoyer à l'organisme de formation ;
5. activer l'aide au retour de l'organisme de formation. Le montant de l'aide est calculé en fonction du besoin ;
6. régler le reste à payer et valider le dossier. L'abondement est mobilisable à la demande en cas de reste à payer pour financer le projet de formation.

A noter : si les conditions pour bénéficier de l'aide ne sont pas réunies, l'information est automatiquement affichée dès la recherche de formation dans le catalogue des formations.

Les abondements viennent toujours en complément des droits acquis annuellement.

www.moncompteformation.gouv.fr

« Mon Chantier + Sûr » : un guide pour sécuriser les chantiers publics

Le lab @RCHPEL, laboratoire d'innovation de l'État, est un espace ouvert et collaboratif pour tous les agents et les partenaires de l'État qui souhaitent expérimenter de nouvelles solutions, des méthodes agiles, innovantes et créatives. En 2018, un groupe de travail interministériel et d'intervenants extérieurs a été constitué pour élaborer un guide, « Mon Chantier + Sûr », afin de répondre aux objectifs suivants :

- préserver les agents publics et intervenants extérieurs, qu'ils soient en charge des travaux ou occupants des sites, potentiellement exposés à des risques liés aux bâtiments ;
- permettre aux maîtres d'ouvrages publics de connaître leurs responsabilités dans la prévention des risques ;
- proposer aux gestionnaires locaux, souvent isolés face à la découverte d'une situation de risque, des clés de compréhension et d'action pour réagir en situation d'urgence.

Exemple de fiches :

- Connaître le rôle et les responsabilités de chaque acteur ;
- Anticiper l'organisation de futurs travaux ;
- Nature de risques par types de travaux.

<http://lab-archipel.fr>

Un kit pour mieux réguler la charge de travail

Réguler la charge de travail est une question d'actualité : avec la crise sanitaire et le développement du travail à distance, les relations de travail peuvent se distendre et rendre moins visibles les questions de charge de travail. Quand un problème de surcharge, ou parfois de sous-charge, est identifié, les managers expriment souvent un sentiment d'impuissance.

Pour combiner au mieux performance et bien-être au travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose un kit à télécharger et un jeu de cartes de sensibilisation pour aider les managers à réguler collectivement la charge de travail.

La charge de travail est une réalité complexe et difficile à mesurer. Réguler la charge de travail c'est rendre compatible les obligations et contraintes qui s'imposent à la collectivité et les ressources dont elle dispose en moyens humains et opérationnels. Ce qui impose d'anticiper et de planifier la charge de travail des équipes, mais aussi de la suivre et de l'ajuster.

Que propose le kit ?

Le kit « Agir sur la charge de travail » propose des points de repères (fiches pratiques, vidéos...) pour :

- comprendre ce qu'est la charge de travail et dépasser les idées reçues,
- structurer une démarche,
- impliquer les acteurs concernés,
- s'approprier des méthodes pour analyser l'activité et réguler la charge,
- découvrir des témoignages d'entreprises.

Rappelons que l'Anact est un établissement public administratif, placé sous la tutelle du ministère du Travail. Sa vocation est d'améliorer les conditions de travail. Pour cela, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions, des méthodes et outils éprouvés dans le but de concilier durablement qualité de vie au travail et performance.

www.anact.fr/un-kit-pour-agir-sur-la-charge-de-travail