

Contenu

ARTICLE 1	Après l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine, la protection des agents remise en question	2
	CHIFFRES-CLÉS.....	2
	« Tant qu'il n'y a pas de passage à l'acte grave, pas grand-chose ne se passe »	3
	Besoin d'actions rapides	3
ARTICLE 2	Etat d'urgence sanitaire: de grandes voix s'alarment d'une restriction historique des libertés ...	4
	Une mesure inédite depuis la guerre d'Algérie	6
Article 3	Reclasser les représentants syndicaux, ça s'anticipe	9
	Entretien militant	9
	Portage politique	9
	Charte de reconnaissance.....	10
	« L'engagement syndical constitue un accélérateur de carrière ».....	11
	Une certification des compétences acquises	11
ARTICLE 4 Informations :	12
	Le don alimentaire s'ouvre aux opérateurs de la restauration collective.....	12
ARTICLE 5 JurisprudenceS	13
	⇒ La dépression, même liée à des raisons extérieures, reconnue comme maladie professionnelle	13
	⇒ La commune peut-elle procéder à une retenue sur le traitement de l'agent non-gréviste empêché ? .	14
	⇒ Quelles dispositions favorisent l'exercice d'un mandat des agents publics ?	15
	⇒ Un logement gratuit ne dispense pas de payer les heures supplémentaires !	16

ARTICLE 1 Après l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine, la protection des agents remise en question

Publié le 23/10/2020 • Par La Gazette • dans : , Toute l'actu RH



"Tant qu'il n'y a pas de passage à l'acte grave, pas grand-chose ne se passe." L'attentat, perpétré le 16 octobre à l'encontre de l'enseignant Samuel Paty, a fait surgir la question de la responsabilité de l'employeur public en matière de protection fonctionnelle des agents vis-à-vis des usagers. L'appel à une mise à jour de cette obligation est de plus en plus pressant.

CHIFFRES-CLÉS

Le conseil de défense et de sécurité nationale a décidé de compléter le projet de loi sur les séparatismes, en cours de préparation, "de deux nouvelles dispositions", annonce le Premier ministre, Jean Castex, à l'issue de sa réunion, le vendredi 23 octobre. Une première mesure visera à renforcer "la protection des fonctionnaires et des agents publics en pénalisant ceux qui font pression sur eux et sur le fonctionnement des services publics par des propos ou comportements, comme ceux qui se sont produits à Conflans-Sainte-Honorine à l'encontre de monsieur Paty et de la proviseure du collège".

« Jean Castex, en tant que chef du gouvernement, vous vous devez de protéger tous les fonctionnaires de France. [Samuel Paty], victime d'une cabale sur les réseaux sociaux, aurait dû bénéficier de la protection fonctionnelle des fonctionnaires », lançait le député (LR) du Bas-Rhin, Patrick Hetzel, mardi 20 octobre à l'Assemblée nationale.

Très rapidement après l'attentat perpétré contre l'enseignant d'histoire-géographie, vendredi 16 octobre, se sont posées ces questions : l'Etat, en tant qu'employeur, a-t-il effectivement assuré sa protection fonctionnelle ?

Quelles ont été les failles dans l'application de cette responsabilité des employeurs des trois versants envers les titulaires et contractuels, régie par l'article 11 de la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires ⁽¹⁾ ;

- à apporter un soutien public à l'agent par des marques de confiance ⁽²⁾ ; « il y aussi le droit de réponse en cas de diffamation », ajoute Thibaut Philippon ;

- à porter plainte contre les personnes à l'origine des faits justifiant qu'un agent se voit accorder la protection fonctionnelle ⁽³⁾.

Pierre-Yves Blanchard fait remarquer qu'il n'y a, en revanche, pas de définition du champ d'intervention obligatoire de l'employeur.

La protection fonctionnelle reste due alors même que l'agent n'aurait pas assuré ses fonctions de façon satisfaisante ⁽⁴⁾, que les critiques formées à son encontre seraient plausibles ⁽⁵⁾ ou encore que les attaques à son encontre auraient cessé ⁽⁶⁾.

Au final, la collectivité ne peut refuser l'octroi d'une demande de protection fonctionnelle que s'il existe une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions de l'agent ou si des motifs d'intérêts généraux le justifient. Sur ce dernier point, c'est le flou, tant les jurisprudences restent contradictoires.

« L'agent peut attaquer le refus de protection. Il y a quelques contentieux de temps en temps, mais ce n'est vraiment pas récurrent », indique Guillaume Glénard, avocat du cabinet Landot et associés. Lui se dit très souvent saisi pour défendre des policiers municipaux injuriés ou ayant été attaqués par des usagers.

A noter par ailleurs que l'employeur territorial peut retirer, dans un délai de quatre mois, une décision illégale d'octroi d'une demande de protection fonctionnelle ou procéder, sans condition de délais, à son abrogation lorsque les conditions pour y prétendre ne sont plus remplies. L'enquête interne à la collectivité est en cela déterminante.

« TANT QU'IL N'Y A PAS DE PASSAGE A L'ACTE GRAVE, PAS GRAND-CHOSE NE SE PASSE »

« Le texte est bien ficelé mais, dès qu'il s'agit de mettre en place des mesures préventives, la protection fonctionnelle est difficile à mettre en œuvre. » Daniel Clérembaux, travailleur social retraité, syndiqué à la FSU, en a été le triste témoin.

Une assistante familiale était menacée, à son domicile, par un enfant dont elle avait eu la charge par le passé et qui s'introduisait chez elle la nuit. « La seule réponse du conseil général a été de téléphoner à la gendarmerie, quand il aurait pu, par exemple, prendre à sa charge l'installation de caméras de vidéosurveillance... Tant qu'il n'y a pas de passage à l'acte grave, pas grand-chose ne se passe. Vivre avec cela était trop dur pour elle, elle s'est suicidée. »

BESOIN D' ACTIONS RAPIDES

« On a souvent l'impression que les collectivités manquent d'imagination. Mais le statut dispose d'outils pour assurer l'immédiateté de la protection de l'agent, à commencer par le droit de retrait », développe Thibaut Philippon. Autre possibilité : le placement en congé ordinaire d'office. « Mais il faut faire très

attention à ce que cela ne soit pas vécu comme une sanction disciplinaire, alors que cela part d'un bon sentiment. »

Devant la violence des faits perpétrés le 16 octobre, les options de la loi et du statut paraissent bien insuffisantes. Le secteur public exprime le besoin d'être assuré d'une intervention rapide des forces de l'ordre lorsque les agents sentent qu'une situation peut déraiper. Reste à déterminer à quel moment et sur la base de quels indices, il faudrait installer une protection particulière.

ARTICLE 2 Etat d'urgence sanitaire: de grandes voix s'alarment d'une restriction historique des libertés

25 OCTOBRE 2020 Par Mediapart

La prolongation de l'état d'urgence sanitaire a été votée par l'Assemblée, samedi 24 octobre. Le président de la Commission nationale consultative des droits de l'homme et la Défenseure des droits s'alarment d'une restriction des libertés sans précédent.

Le gouvernement pensait-il vraiment que la gravité de la crise sanitaire et le choc provoqué par l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine auraient un effet anesthésiant sur l'opinion et que la nouvelle restriction des libertés publiques organisée par la prolongation de l'état d'urgence sanitaire serait mise en œuvre par ses soins sans trop de difficultés ? Si tel est le cas, c'est raté.

Son projet a déclenché de vives critiques à l'Assemblée nationale. Surtout, les deux principales autorités administratives indépendantes chargées dans le pays de veiller sur les droits de l'homme et les libertés publiques ont fait savoir dans des termes très fermes tout le mal qu'elles pensaient de la restriction historique des libertés que veut organiser le gouvernement.

Tout au long de la semaine écoulée, le polémique n'a cessé de prendre de l'ampleur. Voici quelques jours déjà, Mediapart relevait que la précipitation politique du pouvoir menaçait de nouveau les principes fondamentaux qui régissent notre démocratie. Remise en cause de décisions du Conseil constitutionnel, menaces sur la loi de 1881 sur la presse, tentative de limitation de la liberté d'expression, glissements institutionnels : sous pression d'une partie de l'opposition, relevions-nous, des membres du gouvernement et de la majorité sont prêts à s'attaquer aux libertés publiques et aux droits individuels.

L'examen samedi par l'Assemblée nationale du projet de loi qui a été présenté mercredi en **Conseil des ministres et qui proroge de trois mois, c'est-à-dire jusqu'au 16 février prochain, l'application de l'urgence sanitaire** a donc, sans grande surprise, remis de l'huile sur le feu. L'état d'urgence est rétabli par décret depuis une semaine, mais un texte de loi était nécessaire pour le proroger au-delà d'un mois.

Défendant le projet du gouvernement, le ministre de la santé, Olivier Véran, a certes plaidé en faveur de « l'union nationale », en faisant valoir qu'elle était nécessaire face à la menace d'une deuxième vague de la pandémie. « Nous avons besoin de ce texte pour être efficaces », a-t-il plaidé. Ce n'est « pas un texte de conviction » mais « un texte de responsabilité pour nous permettre de protéger activement les Français dans cette période qui sera longue et difficile », a-t-il encore dit.

Comme c'était prévisible, ces appels à serrer les rangs autour du gouvernement n'ont pourtant eu que peu d'effets. Par rapport au printemps dernier, l'opposition, à gauche comme à droite, a haussé le ton dans l'hémicycle pour s'inquiéter de la « mise entre parenthèses des libertés publiques » par cette « arme atomique » de l'état d'urgence. Il pourra toutefois être levé par anticipation en cas d'amélioration de la situation.

Avant même que le texte arrive dans l'hémicycle, les débats en commission avaient déjà été tendus, beaucoup d'élus faisant savoir qu'ils n'avaient nulle envie de donner un « blanc-seing » au gouvernement.

Puis, en séance, les critiques ont pris de l'ampleur. « Nous sommes prêts à nous ranger derrière l'unité nationale », mais « elle se fabrique par le débat régulier », souligne le communiste Stéphane Peu.

Même au sein de la majorité, des interrogations se font jour, comme chez Agir, où Dimitri Houbron a évoqué en commission la « crainte d'une érosion de l'acceptabilité sociale » des mesures prises par le gouvernement, du couvre-feu aux fermetures de certains établissements.

(...)

Pour finir, l'Assemblée nationale a adopté, samedi en fin de journée, en première lecture la prorogation de l'état d'urgence sanitaire, un régime d'exception qui autorise l'exécutif à mettre en place des restrictions face à la crise du Covid-19. Le projet de loi, voté par 71 voix contre 35, est attendu au Sénat mercredi et devrait être adopté définitivement début novembre.

Ce sont surtout deux grandes voix, celle du président de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), Jean-Marie Burguburu, et celle de la Défenseure des droits, Claire Hédon, qui se sont fait entendre pour s'alarmer d'une restriction historique des libertés publiques, sans précédent en temps de paix.

De fait, les présidents de la CNCDH changent mais les valeurs défendues par l'autorité administrative indépendante restent invariablement les mêmes. Interrogé par Le Monde, Jean-Marie Burguburu, qui a été porté le 2 février dernier à la tête de l'institution chargée de conseiller le gouvernement sur la question des droits de l'homme, défend des positions très proches de celles de ses prédécesseurs. Il fait grief au gouvernement de promouvoir une restriction des libertés aussi accentuée.

D'abord, le président de la CNCDH souligne qu'il s'attendait à cette décision d'instaurer ce nouvel état d'urgence sanitaire. « Elle n'est pas surprenante, la CNCDH l'avait un peu prévu. **Le problème des états d'urgence, antiterroristes ou sanitaires, est qu'ils ont tendance à se renouveler** », observe-t-il, avant de détailler les libertés fondamentales qui sont menacées par ce renouvellement : « J'en vois trois. Je pense d'abord à la liberté d'aller et de venir. Elle est tellement fondamentale et naturelle que les gens oublient que c'en est une. Ensuite, la liberté de réunion est entravée, et celle qui en découle, la liberté de manifestation. Ces libertés sont touchées comme elles l'étaient pendant le confinement. »

Selon Jean-Marie Burguburu, le gouvernement avait d'autres moyens à sa disposition : « Juridiquement, oui, le gouvernement aurait pu faire face différemment. Il pouvait se référer à l'article 3131-1 du code de santé publique qui permet de prendre des mesures très fortes. Il prévoit que, "en cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence" – c'est bien la situation –, "notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de

lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population". Cela donnait un pouvoir très fort au ministre de la santé. Et si cela ne suffisait pas, alors on pouvait envisager de franchir une autre étape. »

Alors, pourquoi le chef de l'État n'a-t-il pas fait ce choix ? Réponse de Jean-Marie Burguburu : « *Je pense que le choix a été fait d'une concentration du pouvoir entre les mains de l'exécutif. En temps de paix, la République n'a jamais connu une telle restriction des libertés. Je ne vois pas l'intérêt électoral pour le président de la République de faire cela. Avec la Constitution de la Ve République, il est déjà l'un des chefs d'État les plus puissants du monde démocratique. Il n'a pas besoin de pouvoirs supplémentaires, mais il croit que si. Je lui laisse le bénéfice de la bonne foi, mais il aurait pu consulter la CNCDH avant. [...] Cela me fait de la peine, mais je dois vous dire que nous n'avons pas été consultés pour le premier état d'urgence sanitaire. Et pas davantage pour le second. »*

UNE MESURE INEDITE DEPUIS LA GUERRE D'ALGERIE

« En temps de paix, la République n'a jamais connu une telle restriction des libertés » : dans la bouche du président de la CNCDH, la mise en garde prend donc un tour très solennel.

Le propos est d'autant plus ferme que la CNCDH peut légitimement avoir le sentiment que nous vivons depuis de longues années une période de régression continue des libertés publiques. Il y a d'abord eu la lutte contre le terrorisme qui, dans le passé, a pu servir de prétextes pour une restriction des libertés publiques, conduisant la CNCDH à multiplier des « avis » en forme d'alerte (à titre d'illustration, on peut lire cet avis-ci ou bien celui-là). Et puis, il y a eu la crise sanitaire, qui a conduit à de nouvelles restrictions des libertés, ce dont la CNCDH s'est, à de nombreuses reprises, inquiétée (par exemple ici ou bien encore là).



La voix de la CNCDH risque, cette fois, d'avoir d'autant plus d'écho dans le débat public qu'elle n'est pas la seule à se faire entendre. Digne successeuse de Jacques Toubon, qui a veillé avec talent et pugnacité au cours des années écoulées au respect des droits humains, la Défenseure des droits, Claire Hédon, a dit aussi sa vive inquiétude face à ces nouvelles restrictions des libertés publiques, dans une tribune publiée également par Le Monde. « Il apparaît aujourd'hui, alors que le Parlement s'apprête à discuter de sa prolongation et d'une extension de ces mesures, que, entre contraintes sanitaires et impératifs économiques, il n'a été laissé que peu de place à la défense des droits et libertés qui sont pourtant au fondement de notre État démocratique et de notre République », remarque-t-elle d'abord.

Et elle ajoute : « Ce mouvement ne date pas d'hier. Voilà des années que, dans un silence pesant, des libertés considérées jusque-là comme fondamentales et garanties à ce titre par la Constitution et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales s'éclipsent tour à tour, réduites au mieux à un supplément d'âme dont une démocratie pourrait se parer lorsque la situation et ses services publics le lui permettent, au pire à des obstacles contrariant le déploiement de mesures prises pour faire face à des crises. Il est clair que la situation de crise exceptionnelle que nous traversons suppose des mesures exceptionnelles. Et je partage évidemment le souci de préserver la santé de tous et toutes, en dépit d'un service public hospitalier fragilisé et sous tension, comme celui de chercher des solutions transitoires pour maintenir notre économie à flot. Mais je m'inquiète de ce que la nécessité de protéger en toutes circonstances nos droits et libertés, et de renforcer nos services publics, ne fasse pas l'objet d'un débat public approfondi. »

Claire Hédon « en appelle donc à un accroissement des espaces de délibération et des outils de contrôle démocratique et judiciaire sur la portée et les conséquences de mesures prises dans l'urgence, et dont l'insensible pérennisation est à l'évidence un risque ».

Dans le microcosme du monde du droit, le débat prend aussi de l'ampleur. Témoin cette tribune publiée ce même 23 octobre par le célèbre éditeur de publications juridiques Dalloz, sous la signature de Victor Audubert, docteur en droit public, sous le titre : « Face aux menaces sur les libertés publiques, les juristes doivent prendre parti ». « La banalisation de l'exception, au nom de la lutte contre le terrorisme ou une pandémie, est une constante depuis les années 2000 », s'alarme le juriste.

Et il poursuit : « On note toutefois une accentuation des mesures restreignant les libertés publiques depuis 2015. On peut d'abord citer l'état d'urgence contre le terrorisme, exception qui a été "normalisée" par une loi de 2013. Puis l'état d'urgence sanitaire qui, après avoir été en vigueur entre le 23 mars et le 10 juillet, vient d'être prolongé par décret. Enfin, l'instauration d'un couvre-feu en Île-de-France et dans plusieurs métropoles françaises, une mesure inédite depuis la guerre d'Algérie. Face aux divers risques inhérents à n'importe quelle société du XXI^e siècle, la France – ce n'est pas le seul État – fait le choix non pas d'encadrer les libertés publiques, mais bien de les restreindre. Il ne sera pas fait mention ici des innombrables lois portant sur la sécurité votées depuis le milieu des années 2000 ni des innombrables alertes des juristes. C'est devenu un lieu commun de constater que la répression constitue l'alpha et l'oméga de toute politique de sécurité. Ce qui l'est moins, c'est de penser que cette répression est en train de se muer en un contrôle des corps et des comportements sociaux toujours plus poussé sur la population. Ainsi, nous entrons dans une ère juridique où le contrôle sur les individus n'a jamais été aussi fort, avec la surveillance de masse permise par les différents progrès technologiques. »

À écouter les protestations innombrables qui viennent du monde du droit, on en vient inmanquablement à penser à la célèbre formule (déformée) de l'un des pères fondateurs de la démocratie américaine,

Benjamin Franklin (1706-1790) : « *Un peuple prêt à sacrifier un peu de liberté pour un peu de sécurité ne mérite ni l'une ni l'autre et finit par perdre les deux.* »

Article 3 Reclassement des représentants syndicaux, ça s'anticipe

Publié le 21/10/2020 • Par [La Gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Dans la perspective de la fusion des instances de dialogue social, des représentants du personnel ou détachés syndicaux vont rejoindre leur collectivité en 2022. Une réintégration qui doit se préparer très en amont.

« C'est une très belle expérience humaine que de travailler avec les collectivités, rencontrer le préfet, suivre des formations syndicales dans le domaine du management par exemple. Mais il est désormais temps de retourner dans ma collectivité », témoigne Nathalie Servas. Initialement employée comme agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (Atsem), la représentante syndicale milite à la CFDT depuis treize ans. Elle a peu à peu pris des responsabilités au sein de son syndicat, jusqu'à devenir, il y a quatre ans, secrétaire générale départementale. Pour préparer son retour, l'agente a sollicité un entretien avec la direction des ressources humaines (DRH) de la commune. « L'employeur a joué le jeu : les postes qui m'ont été proposés jusqu'ici tiennent compte des acquis de mon expérience syndicale », poursuit-elle.

ENTRETIEN MILITANT

Nathalie Servas a également profité d'un dispositif lancé par son syndicat « d'entretien militant ». « Cet entretien réalisé en interne aide à mettre en évidence ses compétences et, sur cette base, à renouer le dialogue avec sa DRH. Beaucoup d'employeurs ne se rendent en effet pas compte de la richesse des compétences développées », assure Véronique Sauvage, secrétaire nationale de la fédération Interco CFDT. Expérimentée dans une vingtaine de départements, la démarche a reçu un accueil globalement positif de la part des collectivités approchées.

PORTAGE POLITIQUE

Sur ce sujet, peu d'employeurs territoriaux ont, en revanche, pris l'initiative de formaliser des procédures de réintégration de leurs agents permanents syndicaux, même lorsqu'elles ont signé des chartes de reconnaissance syndicale. La ville et la métropole de Nantes font partie des pionnières. « Peu de collectivités ont un protocole, elles interviennent plutôt au cas par cas. Ce genre de projet doit être porté

politiquement, or ce n'est pas souvent le cas », observe Patrick Coroyer, le DRH, également président de l'association nationale des DRH des territoires (ANDRHDT).

Pourtant, la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en un seul comité social territorial, prévue par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, va conduire à la suppression de 4 800 CHSCT dans la fonction publique territoriale... et donc à la disparition de milliers de mandats syndicaux. Leur nombre n'est pas chiffré dans l'étude d'impact de la loi, faute de statistiques exhaustives sur le nombre de représentants du personnel. Mais la question du reclassement des détachés syndicaux dont les mandats prendront fin se posera aux collectivités territoriales en 2022, lors du renouvellement des instances. « Cette question doit être anticipée bien en amont, afin de prendre le temps de travailler sur les projets des personnes concernées. Idéalement, il faudrait les suivre dès le début de leur mandat », recommande Emmanuelle Chabbert, coautrice d'une étude sur la valorisation des acquis de l'expérience syndicale.

Rencontrer tous les ans ses quatre permanents syndicaux, c'est ce que propose depuis 2017 le conseil départemental (CD) de la Drôme (2 700 agents, 517 400 hab.), à l'invitation de la CFDT. « Cela permet d'échanger, en dehors du dialogue social, sur les compétences acquises : encadrement fonctionnel quand l'agent gère une équipe, animation, création de support... » assume Tiphaine Bois, DRH du CD de la Drôme.

A Suresnes (1 050 agents, 48 300 hab., Hauts-de-Seine), la charte de reconnaissance syndicale adoptée en 2009 institue une rencontre en début de mandat, puis annuelle entre la DRH, le représentant syndical et son responsable hiérarchique. L'élue chargée des ressources humaines, Béatrice de Lavalette, les reçoit parallèlement chaque année en présence du secrétaire général du syndicat, afin de valider, ou non, les compétences acquises dans un passeport syndical. L'élue met d'ailleurs en avant les parcours exemplaires d'agents ayant gravi les échelons grâce au dispositif.

CHARTRE DE RECONNAISSANCE

Au sein de la région Ile-de-France (1 700 agents, 12,21 millions d'hab.) où Béatrice de Lavalette est également élue chargée du dialogue social, la charte de reconnaissance syndicale signée en 2017 n'a en revanche pas encore eu de traduction concrète, de l'aveu du responsable CFDT Fabrice Delangre. Concernant la région, comme à la ville de Suresnes, des formations sont proposées au centre international de formation de l'Organisation internationale du travail à Turin, à l'Essec, à Science-po Paris et, depuis peu, à l'université Paris-Dauphine, permettant aux représentants du personnel d'étayer leurs connaissances.

« L'objectif est de créer les conditions d'un dialogue social apaisé et de valoriser ces compétences pour favoriser le renouvellement des équipes afin d'ouvrir aux agents des perspectives, plutôt que de les enfermer dans un statut de syndicaliste à vie », détaille Béatrice de Lavalette. Certaines centrales syndicales ressentent ces initiatives locales comme une tentative d'acheter la paix syndicale. Au département de la Drôme, Tiphaine Bois tient à éviter les malentendus. « Lors des entretiens annuels,

je suis la grille de compétences techniques, sans remplir la partie sur les objectifs futurs ou passés, ni écrire d'appréciation générale, plus suggestive, et qui serait mal venue sur le plan déontologique », explique-t-elle.

Selon Michel Lestienne, chargé de la FPT à l'Unsa Fonction publique, une sorte d'omerta règne sur ces questions. « Travailler à la réintégration d'un représentant syndical est parfois vu comme un arrangement entre les délégués et les employeurs », reconnaît-il. Un tabou qu'il va falloir lever dans la perspective de la fusion des instances et des élections professionnelles de 2022.

FOCUS

« L'ENGAGEMENT SYNDICAL CONSTITUE UN ACCELERATEUR DE CARRIERE »

Frédéric Rey, sociologue du travail et des relations professionnelles au Cnam « Les employeurs attendent à la fois des interlocuteurs syndicaux crédibles et bien formés, mais craignent qu'ainsi ils développent un contre-pouvoir de blocage. Les employeurs gagneraient pourtant à anticiper et à valoriser le parcours militant en amont même des élections professionnelles, ainsi qu'à proposer un accompagnement de qualité dès le début du mandat. Dans l'étude coréalisée avec Emmanuelle Chabbert, nous montrons que dans le scénario le plus ambitieux, l'engagement syndical est un accélérateur de carrière récompensant la prise de mandat. Cette démarche, qui suppose un fort investissement de la part de l'employeur, recouvre toute une gamme de bricolages plus ou moins efficaces, depuis la reconnaissance instrumentalisée – qui nuit aux salariés et à la crédibilité du mandat syndical – en passant par une application minimaliste du droit, ou une reconnaissance réelle des compétences militantes. »

FOCUS

UNE CERTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES

Depuis 2019, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes propose à toute personne justifiant d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédentes une certification relative aux compétences acquises à cette occasion. Six certificats de compétences professionnelles sont accessibles, portant sur l'encadrement et l'animation d'équipe, la prospective et la négociation commerciale, la gestion et le traitement de l'information... D'autres établissements, comme le Conservatoire national des arts et métiers, ont entrepris de cartographier leur offre de formations pour identifier des modules pouvant être validés à terme par ce public. Un atout alors que la validation des acquis de l'expérience est particulièrement compliquée à mettre en œuvre dans la FPT, certains grades ne permettant pas de changer de catégorie dans le cadre statutaire.

RÉFÉRENCES • [Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale instaure la possibilité d'un entretien annuel avec leur DRH ainsi que les conditions d'avancement de grade.](#)

ARTICLE 4 Informations :

LE DON ALIMENTAIRE S'OUVRE AUX OPERATEURS DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

Publié le 21/10/2020 • Par [La gazette](#) • dans : [TO parus au JO](#)

Un [décret du 20 octobre](#) adapte les dispositions réglementaires relatives au don alimentaire applicables aux commerces de détail pour les étendre aux opérateurs de l'industrie agroalimentaire, aux opérateurs de la restauration collective et aux opérateurs de commerce de gros alimentaire conformément à la loi. Il modifie également le contenu du plan de gestion de la qualité du don pour y inclure des procédures de suivi et de contrôle de la qualité du don.

Ce décret est pris pour l'application de l'[article L. 541-15-6 du code de l'environnement](#) dans sa version issue de [l'article 32 de la loi n° 2020-105 du 10 février 2020](#) relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire. Il entre en vigueur le 1er janvier 2021.

RÉFÉRENCES [Décret n° 2020-1274 du 20 octobre 2020, JO du 21 octobre.](#)

ARTICLE 5 Jurisprudences

⇒ LA DEPRESSION, MEME LIEE A DES RAISONS EXTERIEURES, RECONNUE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

Publié le 20/10/2020 • Par LA GAZETTE dans : [Toute l'actu RH](#)



Même si la dépression de l'agent n'est pas en lien exclusif avec le service et trouve en partie sa cause dans des événements extérieurs au service, elle doit être reconnue comme imputable dès lors qu'elle est malgré tout en lien avec l'exercice des fonctions de l'agent.

Recrutée au sein d'une commune depuis près de dix ans, une ingénieure territoriale s'est vue confier les fonctions de « chargée de valorisation du patrimoine ». Elle est tombée en dépression après avoir été informée notamment qu'elle ne bénéficierait plus de son véhicule de service, au motif que ses nouvelles fonctions ne nécessitaient plus l'affectation d'un véhicule de service à temps plein avec remisage à domicile. Placée en congé maladie, elle a demandé la reconnaissance du caractère professionnelle de sa maladie.

Alors que la commission de réforme avait émis un avis favorable, le maire de la commune a refusé de reconnaître la dépression dont souffre l'intéressée comme imputable au service. C'est le juge administratif qui est alors entré en scène dans ce litige entre la commune et son agent: en première instance, il a annulé le refus du maire et l'a contraint à réexaminer la demande de l'intéressée de reconnaître sa maladie comme maladie professionnelle. La commune a alors fait appel de ce jugement.

Notion de maladie professionnelle

S'appuyant sur les dispositions de l'[article 57 de la loi du 26 janvier 1984](#), la Cour administrative d'appel de Paris a affirmé qu'une maladie contractée par un fonctionnaire (ou son aggravation) doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service. Il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge, de déterminer si la preuve de l'imputabilité est apportée par le demandeur.

La dépression de l'intéressée pouvait-elle être considérée comme imputable au service? Autrement dit, avait-elle un lien avec le service même si les fonctions de l'agent n'en étaient pas forcément la seule cause?

En l'espèce, le médecin psychiatre agréé qui l'a examinée a relevé qu'elle présentait «une pathologie psychiatrique caractérisée qui peut être mise en lien avec les difficultés professionnelles rencontrées (...) mais qui a été aggravé par [des] soucis familiaux». Un second psychiatre a relevé que les conditions de travail décrites par l'intéressée lui permettaient d'identifier plusieurs « facteurs de risques psycho-sociaux au travail » :

- un trouble des rapports sociaux au travail : isolement de la communauté de travail, non reconnaissance des compétences du travailleur, peu de soutien social, absence de coopération ;
- des conflits de valeur : qualité empêchée, travail inutile, conflits éthiques ;
- insécurité de la situation de travail ;
- des agissements répétés de travail empêchés.

Il a également estimé que les symptômes cliniques présentés par l'agent correspondaient « parfaitement à un burn out déclenché par un surmenage et un stress professionnel chronique ». Enfin, la commission de réforme a émis un avis favorable à la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie de la fonctionnaire.

Ainsi en l'espèce, si la dépression de l'agent s'explique en partie par des éléments extérieurs à sa situation professionnelle, la commune ne contredit pas les éléments apportés par celle-ci quant à ses conditions de travail. Dans ces conditions, la Cour a constaté que ses soucis familiaux ont seulement aggravé un état anxio-dépressif en lien direct et certain avec les conditions de travail de l'intéressée au sein de la commune. Dès lors, en ne reconnaissant pas l'imputabilité de cette maladie au service, le maire a pris une décision illégale, comme l'avait déjà estimé le jugement rendu en première instance.

RÉFÉRENCES [CAA de Paris, 1er octobre 2020, req. n°19PA01762.](#)

⇒ LA COMMUNE PEUT-ELLE PROCEDER A UNE RETENUE SUR LE TRAITEMENT DE L'AGENT NON-GREVISTE EMPECHE ?

Publié le 19/10/2020 • Par La gazette • dans : [Réponses ministérielles RH](#)

Réponse du ministère de la transformation et de la fonction publiques : Aux termes de l'[article 87 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents territoriaux ont droit après service fait, à une rémunération fixée conformément aux dispositions de l'[article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#).

Il résulte de ces dispositions que l'autorité territoriale est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé, le versement du traitement d'un fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service.

S'agissant de la situation d'un agent public non gréviste qui ne peut matériellement pas accéder à son lieu de travail, il est de jurisprudence constante que l'intention de l'agent est déterminante dans l'application de la règle du paiement après service fait ([Cour administrative d'appel de Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034](#)).

Il appartient aux agents publics d'apporter la preuve, par tout moyen, de l'exercice effectif de leurs fonctions durant la grève ([Conseil d'État, 31 mai 1974, n° 90478](#)).

Ainsi, dès lors que l'impossibilité d'exécuter ses obligations de service ne peut être imputée à l'agent, aucune retenue sur traitement pour fait de grève ne peut être effectuée (Tribunal administratif de Nice, 28 mars 2008, n° 0403817). Le juge considère en effet qu'il revient à l'agent territorial, empêché d'accomplir son service en raison d'un mouvement social au sein de sa collectivité, d'apporter tous les éléments attestant de cette impossibilité et d'informer l'administration de son absence.

À défaut, il y a lieu de considérer que l'agent s'est de son propre fait abstenu d'accomplir son service et l'autorité territoriale est tenue de procéder à une retenue sur traitement ([Cour administrative d'appel de Paris, 6 novembre 2019, n° 17PA22592](#)).

RÉFÉRENCES Question écrite de Christine Herzog, n° 18052, JO du Sénat du 1er octobre.

⇒ QUELLES DISPOSITIONS FAVORISENT L'EXERCICE D'UN MANDAT DES AGENTS PUBLICS ?

Publié le 23/10/2020 • Par La gazette• dans : [Jurisprudence RH](#),

Réponse du ministère de la cohésion des territoires et relations avec les collectivités territoriales : Pour encourager la participation des citoyens à la vie démocratique locale, il faut pouvoir leur permettre de concilier l'exercice de leur mandat avec leur activité professionnelle, qu'ils soient salariés d'une entreprise ou agents publics.

En application de l'[article 11 bis](#) de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, les élus locaux qui ont la qualité de fonctionnaire bénéficient des mêmes droits et garanties que ceux offerts aux élus exerçant une activité salariée de droit privé. Cet article est également applicable aux agents contractuels de la fonction publique, comme le prévoit le II de l'[article 32 de la loi du 13 juillet 1983](#) précitée. Sont visées dans ces articles l'ensemble des dispositions du code général des collectivités territoriales (CGCT) relatives aux conditions d'exercice d'un mandat électif local.

Ainsi, toutes les garanties nouvelles accordées par la [loi n° 2019-1461](#) du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique aux élus, par ailleurs salariés, s'appliquent également aux élus exerçant leur activité professionnelle dans la fonction publique.

En ce qui concerne le principe de non-discrimination d'un salarié en raison de l'exercice de son mandat local, introduit à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#) par l'[article 86 de la loi du 27 décembre 2019](#) précitée, il convient de mentionner qu'un principe équivalent figure déjà à l'[article 6 de la loi du 13 juillet 1983](#) précitée. Ce principe vise notamment la non-discrimination en raison des opinions politiques, qui peut trouver à s'appliquer aux agents publics titulaires de mandats locaux.

En outre, en application de l'[article L. 2123-10 du CGCT](#), les fonctionnaires peuvent être détachés à leur demande dès lors qu'ils exercent des fonctions exécutives (maires, adjoints, présidents ou vice-présidents). Ils peuvent bénéficier d'une disponibilité de droit pour l'exercice de tout mandat électif, quel qu'il soit, y compris non exécutif.

À l'issue de leur mandat, ils bénéficient d'un droit à la réintégration dans leur précédent emploi, assorti d'un droit à la formation en cas d'évolution des conditions d'exercice de cet emploi.

Les élus exerçant parallèlement leur activité professionnelle dans la fonction publique bénéficient donc des mêmes garanties que celles prévues pour les élus salariés du privé, auxquelles s'ajoutent les garanties spécifiques liées au statut de la fonction publique. Ces dispositions sont rappelées par la [circulaire n° 2446 du 13 janvier 2005](#) relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.

L'ensemble de ces dispositions concourent à l'effectivité des droits et garanties permettant de concilier l'exercice d'une activité professionnelle et d'un mandat électif, quelle que soit la nature de cette activité.

RÉFÉRENCES Question écrite de Fabien Gouttefarde, n°26517, JO de l'Assemblée nationale du 8 septembre.

⇒ UN LOGEMENT GRATUIT NE DISPENSE PAS DE PAYER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES !

Publié le 23/10/2020 • Par La gazette • dans : , [Jurisprudence RH](#)

Un adjoint technique travaillant au sein des espaces verts d'une commune s'est vu accorder une concession de logement par nécessité absolue de service dans le cadre de ses missions de gestion et de surveillance du complexe sportif de la commune. En contrepartie de ce logement, l'intéressé devait assurer à toute époque, y compris les samedis à partir de 13 heures et jusqu'à la fin des activités, les dimanches et jours fériés toute la journée, l'entretien et la surveillance du complexe sportif. Il devait également supporter l'ensemble des sujétions inhérentes aux fonctions de gardien-concierge, ainsi que la gestion et la

surveillance du complexe du lundi au vendredi de 20h00 à 22h30, un week-end sur deux le samedi après-midi et le dimanche toute la journée et un jour férié sur deux.

Or, c'est en plus de son cycle de travail établi à 35h au sein du service espaces verts que l'agent a accompli de manière habituelle, à la demande de sa hiérarchie, des heures de travail effectif, dépassant les bornes horaires définies par ce cycle de travail. Il ne s'agissait pas de simples heures de présence le soir et le week-end.

Aussi, ces heures de travail effectif ne pouvaient être réputées avoir été rémunérées par la mise à disposition d'un logement gratuit, mais devaient lui être payées en heures supplémentaires.

RÉFÉRENCES CAA de Marseille, 22 juillet 2020, req. n°18MA05099.