

Contenu

ARTICLE 1 Suppression des CHSCT à l'Hôpital : un dialogue social décapité !	2
Prenons un peu de recul pour dresser l'inventaire des dégâts.	2
Dialogue social ! Une trahison permanente !.....	3
Syndiqués en baisse, abstention massive aux élections.....	4
Comment s'en étonner ?	4
ARTICLE 2 REMUNÉRATION : Les syndicats avancent leurs arguments à une semaine du rendez-vous salarial	5
Mesures ciblées.....	5
Un rendez-vous salarial en deux temps ?	6
Suppression d'échelons pour revaloriser	6
ARTICLE 3 Tout ce qui change au 1^{er} juillet pour les collectivités	8
Fonction publique.....	8
Logement.....	8
Construction – Urbanisme.....	9
Gestion des déchets	9
Sécurité routière.....	10
ARTICLE 4 Temps partiel thérapeutique : bientôt de nouvelles modalités	10
Occupation de plusieurs emplois	11
Intégration du médecin de prévention dans la procédure	11
Droits à la promotion interne	11
Agents à temps non complets.....	11
ARTICLE 5 INFORMATIONS - JURISPRUDENCES	12
Une collectivité n'a pas à définir de manière uniforme le temps de travail des agents.....	12
Un agent victime de harcèlement moral pour avoir dénoncé des violences.....	13

ARTICLE 1 Suppression des CHSCT à l'Hôpital : un dialogue social décapité !

Site Médiapart du 3 juil. 2021 : Le travail en question

Que ce soit dans le domaine de l'entreprise, dans le domaine social ou dans le domaine économique et politique, les hommes de pouvoir imposent sans aucune recherche du compromis. Lorsque le salarié ou le citoyen sent que sa voix n'est plus entendue, il en conclut que sa parole ou l'évolution de sa situation ne passera pas par les urnes ! La preuve par l'hôpital est éloquente.

Dans un communiqué signé par tous les syndicats, unanimes, la suppression des CHSCT dans les hôpitaux est dénoncée. Euthanasie orchestrée des CHSCT dans la FPH : les organisations syndicales claquent la porte du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière !

« Pour mémoire, la fonction Publique Hospitalière a été précurseur dans la création des CHSCT dans la Fonction Publique Hospitalière avant d'être étendue à l'État et à la Territoriale. Par cette attitude, le Ministère avec son alliée, la Fédération Hospitalière de France (*le Medef de l'hôpital*), veut acter la mort de l'instance, reconnue pour son action vers les personnels et les établissements. »

Ils ont raison et cela donne un nouveau coup de poignard dans l'impossible dialogue social et en particulier à l'hôpital.

PRENONS UN PEU DE REcul POUR DRESSER L'INVENTAIRE DES DEGATS.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique se félicitait dans son axe 2 de « *la mise en place du CHSCT dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale et évolution de leur rôle dans la fonction publique hospitalière !* »

Le gouvernement de l'époque écrivait : « Eu égard à l'apparition de risques qualifiés d'« émergents » (risques psychosociaux – RPS, et troubles musculo-squelettiques – TMS...), les CHS ont vocation à intervenir dans un champ plus large. C'est pourquoi il apparaît nécessaire de leur confier des compétences plus larges comprenant les conditions de travail, les conséquences sur la santé de l'organisation du travail et des droits nouveaux. »

Des moyens renforcés pour les CHSCT :

« Par ailleurs, ils pourront faire appel à des experts agréés en sus des cas déjà prévus, pour les projets importants qui ont un impact sur les conditions d'hygiène de sécurité. Les administrations se verront rappeler, par tous moyens appropriés, leurs obligations et les conditions de mise en cause éventuelle de leur responsabilité en cas de non-respect de celles-ci, tant sur le fond (dispositions nécessaires à la santé et la sécurité au travail dont les CHSCT ont à connaître) que pour ce qui est du bon fonctionnement des instances. »

Et bla-bla-bla et bla-bla-bla ! C'était il y à 12 ans !

En 2021, sans avoir tiré aucun bilan de cette suppression des CHSCT dans le secteur privé, sans évaluer les résultats en termes de santé au travail et de prévention des risques professionnels, ce gouvernement poursuit sa fuite en avant en méprisant tout ce qui n'est pas validé par son camp ! Le Régime d'Emmanuel Macron (LREM), est mortifère pour le monde du travail.

CGT, FA-FP, FO, FSU et Solidaires soulignent qu'« *alors que les CHSCT sont en première ligne pour défendre la santé des personnels, c'est par la suppression de cette institution que la direction de la fonction publique reprend la négociation* ».

Les usagers peuvent applaudir aux fenêtres ! La direction de la Fonction Publique est aux ordres du gouvernement et surtout, sous le diktat de Bercy. **Aucun accord ne peut être conclu nulle part au plan national, sans l'accord de Bercy !**

DIALOGUE SOCIAL ! UNE TRAHISON PERMANENTE !

Cet épisode n'est qu'un exemple et il faut bien reconnaître qu'il se décline à tous les étages. Les ministères imposent, alors les ARS aussi et les directions d'établissements, etc. **Aucun débat n'est supporté par les gens de pouvoir !** Souvenez-vous des accords sur le dialogue social à l'AP-HP (Hôpitaux de Paris).

Ils écrivaient ça : » *Premier établissement hospitalier à conclure un tel accord, l'AP-HP marque ainsi sa volonté d'améliorer la qualité des relations sociales. Martin Hirsch, Directeur Général de l'AP-HP, s'est efforcé depuis sa nomination de favoriser le développement d'une culture de la négociation et du dialogue social à l'AP-HP, qui soit à même d'assurer tant une réelle responsabilisation des acteurs sociaux qu'une amélioration de la performance globale au service de la prise en charge des patients.[...] Enfin, l'accord-cadre rappelle qu'un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles...* «

L'année d'après (2015), terminé ! Ce protocole vole en éclat ! Le directeur de l'APHP signe avec la seule CFDT (*qui ne représente que 15 % des personnels*), un accord qui impose **à tous les agents une réduction des jours de RTT, agents qui devront faire preuve d'une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail !**

Que faut-il retenir de l'accord de 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ?

« Le lien entre les CHSCT et les CT doit être réaffirmé. La prévention des RPS passe par la mise en œuvre du *dia-logue social préalable à toute modification substantielle des conditions et de l'organisation du travail. Toute réorganisation devra prendre en compte les conditions de travail et la prévention des risques.* »[...] « *À l'issue de la mise en place des CHSCT dans ces collectivités, ces comités seront associés à l'actualisation de la démarche de prévention des risques psychosociaux* ».

Et bla-bla-bla et bla-bla-bla ! C'était il y à 9 ans !

Résultat : une augmentation sans précédent des absences au travail !

Le dialogue social relève d'une annonce publicitaire du même niveau que celle qui vante les mérites de la lessive qui lave plus blanc que blanc !

Et il en est ainsi à tous les niveaux ! La réforme des retraites ou du chômage sont des exemples. Les syndicats sont contre ! Mais le gouvernement veut passer en force, même si par deux fois le Conseil d'État a retoqué la réforme voulue pour l'indemnisation des chômeurs. Les mensonges suivent les mensonges et tout ceci s'appelle : la communication ! Ils embauchent même des spécialistes pour ça !

SYNDIQUES EN BAISSÉ, ABSTENTION MASSIVE AUX ELECTIONS....

Comment s'en étonner ?

Les gens se syndiquent lorsqu'ils sentent que leurs intérêts sont bien représentés et lorsque le syndicat est en capacité d'influer sur les décisions qui les concernent ! Le citoyen participe aux élections lorsqu'il sent qu'il est bien représenté et qu'il peut agir sur les décisions économiques ou sociales qui le concerne.

La suppression des syndicats est une ambition du néolibéralisme. Les orthodoxes de l'économie prédatrice « ne reconnaissent pas aux syndicats le droit de tenir un rôle dans l'action publique et d'être invités à la table des négociations au moment où les conservateurs du monde entier en sont arrivés à la conclusion qu'il serait plus simple, et plus efficace, de détruire le mouvement syndical que de coopérer avec lui ». (James K. Galbraith « L'État prédateur » édition le Seuil, septembre 2009 – p76 et 77)
L'augmentation des salaires est un frein aux profits. Ceux qui sont opposés au marché sont forcément contre. Il faut les détruire ! C'est ainsi que les libéraux « ont créé une économie dé-syndicalisée, beaucoup plus inégalitaire qu'avant ». (id-p 78)

Ainsi, que ce soit dans le domaine de l'entreprise, dans le domaine social ou dans le domaine économique et politique, les hommes de pouvoir imposent sans aucune recherche du compromis. Lorsque le salarié ou le citoyen sent que sa voix n'est plus entendue, il en conclut que sa parole ou l'évolution de sa situation ne passera pas par les urnes !

Et donc, il est à craindre que la révolte des gilets jaunes ne soit que la timide expression d'un mouvement beaucoup plus large et beaucoup plus violent à l'avenir !

On ne peut pas imposer sans partage, gouverner contre le peuple, mépriser les gens qui ne pensent pas la même chose, exacerber les haines et les peurs. 2022 offrira-t-elle une voie nouvelle ? C'est à espérer ! Le régime actuel est à bout de souffle. La logique économique est à bout de souffle. Les institutions sont à bout de souffle ! Le dialogue social est à bout de souffle ! Tout est à bout de souffle !

Alors respirons un grand coup et soufflons un vent nouveau pour de grandes espérances permettent à chacun de peser sur chacune des décisions qui le concerne. Indignez-vous ! Syndiquez-vous ! Votez ! Agissez !

ARTICLE 2 REMUNÉRATION : Les syndicats avancent leurs arguments à une semaine du rendez-vous salarial

Publié le 30/06/2021 • Par La gazette •



A une semaine du rendez-vous salarial qui se tiendra dans la matinée du mardi 6 juillet, les organisations syndicales craignent, une nouvelle fois, une absence de mesure générale. Pour faire bouger les lignes, ils interpellent Amélie de Montchalin sur la nécessité de reconnaître l'implication des agents durant la crise, via une véritable augmentation du point.

Après un an de demi de mobilisation des agents, les annonces qui auront lieu lors du rendez-vous salarial du mardi 6 juillet seront-elles à la hauteur ? C'est ce qu'espèrent les syndicats de la territoriale qui ont fourbi leurs armes lors d'une première rencontre avec Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publique, la semaine passée.

Cette dernière a d'ailleurs annoncé un changement de vocable, préférant au traditionnel « rendez-vous salarial », l'intitulé de « conférence sur les perspectives salariales ». Du côté des syndicats, peu importe l'intitulé, il y a urgence à agir.

MESURES CIBLEES

Déçus des précédents rendez-vous salariaux qui n'ont débouché sur aucune mesure générale, les organisations syndicales préviennent : une non-revalorisation du point d'indice serait inacceptable et risquerait de mettre le feu aux poudres à moins d'un an de l'élection présidentielle.

La ministre a profité de la séance plénière de ce mercredi 30 juin du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour apporter quelques éléments de réponse quant à la teneur de la rencontre du mardi 6 juillet. Amélie de Montchalin a annoncé vouloir mettre en œuvre « des mesures structurelles sur les bas salaires, les carrières et les retraites », selon la CGT. La ministre aurait également prévu de lancer des travaux plus spécifiques sur les métiers des secrétaires de mairie et des policiers municipaux.

Des premières intentions bien loin de la revendication principale des syndicats, à savoir, l'augmentation significative du point d'indice. C'est, pour eux, un prérequis, prioritaire, avant toute annonce catégorielle.

Quant au montant de son augmentation, seule la CGT se risque à l'annonce d'un chiffre : « Nous demandons une augmentation immédiate de 10 % du point d'indice. Et le rattrapage, le plus rapidement possible, de la perte du pouvoir d'achat des agents qui dure depuis maintenant près de dix ans », annonce d'emblée Sylviane Brousse, secrétaire fédérale de la CGT. « Si la ministre nous annonce encore une fois du

saupoudrage, avec la modification des grilles salariales, notamment pour les catégories C, ce n'est pas la peine. »

UN RENDEZ-VOUS SALARIAL EN DEUX TEMPS ?

Et si un scénario comme celui de 2017 (+0,6 % en juillet 2016 et +0,6 % en janvier 2017 au moment de la fin de mandat de François Hollande) venait à se reproduire ? « Après plus d'un an de crise sanitaire et l'engagement des territoriaux et des hospitaliers, une augmentation du même acabit serait un signe de mépris du gouvernement. Après les applaudissements, nous attendons du concret », prévient Sylviane Brousse.

« On sent la ministre réticente sur les mesures générales, un peu plus attentive en revanche sur les mesures ciblées qui apporteraient de l'équité entre les agents. De notre côté, même si l'on pressent que nous n'aurons peut-être pas toutes les réponses mardi 6 juillet, il nous faut des engagements forts », déclare la secrétaire générale de la CFDT. Elle compte bien profiter de cette rencontre pour remettre sur la table la demande d'ouverture d'une négociation sur les carrières. « La ministre ouvrira peut-être une porte sur ce sujet qui aborde aussi la question des rémunérations », espère Mylène Jacquot qui imagine un possible « round 2 » du rendez-vous salarial dans les prochains mois.

Même son de cloche pour le président de la FA-FP, Pascal Kessler, qui veut obtenir un engagement ferme de la ministre sur une refonte globale des grilles indiciaires, auxquelles il faut « redonner du sens pour, notamment, redynamiser les débuts de carrières quand, aujourd'hui, un seul point peut séparer un agent de catégorie C qui rejoint la catégorie B ».

Concernant les bas salaires, régulièrement rattrapés par le Smic, Mylène Jacquot en appelle au pragmatisme du gouvernement : « Décidons une fois pour toute que l'ajout de points d'indice sur les grilles basses soit automatique, et suive l'évolution du Smic. » Elle rappelle par ailleurs qu'un agent de catégorie C « gagne seulement, en moyenne, cinq points d'indice en onze ans de carrière ».

Et si l'augmentation du point d'indice pour tous permet de « maintenir les grilles attractives et des écarts suffisants entre les différentes catégories », le syndicat n'est cependant pas fermé à un ajout général de points. Un levier qui aurait l'avantage de mieux servir proportionnellement les agents de catégorie C, sans pour autant léser les catégories A.

SUPPRESSION D'ECHELONS POUR REVALORISER

De son côté, FO estime que la suppression des premiers échelons des catégories C et B doit être envisagée par le gouvernement pour valoriser les salaires à l'embauche, mais également remédier aux conséquences de l'application du protocole PPCR, qui a supprimé la durée minimum d'avancement et rallongé de facto les carrières.

Johann Laurency, secrétaire fédéral, regrette de ne voir pour le moment « aucune volonté politique de reconnaître l'implication des agents qui ont pourtant enchaîné les heures supplémentaires durant la crise et que l'on remercie avec la réforme des 1 607 heures », ironise-t-il.

Autre revendication qui sera soumise à la ministre mardi 6 juillet : la sécurisation des contractuels en passant, au mieux, par une vaste campagne de titularisation et, a minima, par une définition des règles générales de leur rémunération.

« Aujourd'hui, aucun texte ne mentionne par exemple que la rémunération des contractuels doit être revalorisée tous les deux ans. Certains ont un traitement inférieur à l'indice minimal, il serait temps que les employeurs publics respectent le salaire minimum ! », souffle Mylène Jacquot.

Au menu de cette « conférence sur les perspectives salariale » devrait aussi s'ajouter la demande de suppression définitive du jour de carence pour les agents publics qui, selon les syndicats, stigmatise les malades et dont les résultats ne sont pas assez probants d'après eux. Le jour de carence doit être rétabli dès le 1^{er} septembre, après plusieurs mois de suspension durant la crise sanitaire.

ARTICLE 3 Tout ce qui change au 1^{er} juillet pour les collectivités

Publié le 01/07/2021 • Par La gazette



Une quinzaine de textes intéressant les collectivités sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Coup de projecteur sur ces nouvelles réglementations à appliquer.

FONCTION PUBLIQUE

Un décret publié le 30 juin a introduit l'allongement du congé paternité pour les fonctionnaires et les contractuels de la fonction publique territoriale. Il passe à 25 jours, et à 32 jours en cas de naissances multiples.

Par ailleurs, au 1^{er} juillet, les consignes de la Direction générale des collectivités locales sur le travail à distance évoluent aussi : les agents assurant leurs missions en télétravail peuvent désormais revenir sur site trois jours par semaine sans avoir besoin d'en faire la demande.

LOGEMENT

Trois arrêtés ont concrétisé la réforme du diagnostic de performance énergétique des logements. Plusieurs objectifs étaient poursuivis : une méthode de calcul unifiée et fiabilisée, un renforcement de sa valeur juridique en devenant pleinement opposable, une plus grande lisibilité, une meilleure identification des passoires thermiques.

La prime énergétique est désormais disponible pour de nouveaux publics. Elle peut être attribuée à tout titulaire d'un droit réel immobilier conférant l'usage d'un logement, à condition que le logement soit occupé à titre de résidence principale par le ou les propriétaires ou titulaires de droit réel immobilier dans un délai maximum de six mois suivant la date de paiement du solde de la prime, et que ce logement ou l'immeuble concerné soit achevé depuis plus de deux ans à la date de début des travaux et prestations. La prime est aussi disponible, entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2022, pour les propriétaires ou titulaires d'un droit réel immobilier conférant l'usage d'un logement qu'ils donnent à bail, là aussi sous conditions.

Le montant des loyers régis par la loi du 1^{er} septembre 1948 peuvent être augmentés au maximum de 0,09 %.

Toujours concernant les loyers des logements, dans le cadre de la reconduction du dispositif d'encadrement de l'évolution de certains loyers en cas d'une nouvelle location ou d'un renouvellement de bail, un décret du 29 juin a modifié les modalités de prise en compte de l'ancienneté du diagnostic de performance énergétique de ces logements.

Enfin, sont également entrées en vigueur ce 1er juillet toutes les dispositions qui permettent aux collectivités de soumettre à autorisation la location en tant que meublés de tourisme de locaux commerciaux, afin de protéger l'environnement urbain et de préserver l'équilibre entre emploi, habitat, commerces et services sur leur territoire.

CONSTRUCTION – URBANISME

L'ordonnance relative à la réécriture des règles de construction a généralisé, pour les professionnels de la construction, le passage d'une logique de moyens à une logique de résultat. Elle devait entrer en vigueur au plus tard le 1er juillet 2021, suite à l'adoption d'un décret d'application. Il se trouve que ce décret a été publié le 1er juillet avec une entrée en vigueur le jour même.

Le délai dans lequel au moins 25 % des communes représentant au moins 20 % de la population pouvait s'opposer au transfert à la communauté de communes ou à la communauté d'agglomération de la compétence en matière de plan local d'urbanisme, de documents d'urbanisme en tenant lieu ou de carte communale courait jusqu'au 30 juin 2021. Le transfert est donc désormais effectif.

De plus, une exception à l'article R. 151-20 du code de l'urbanisme permet désormais d'autoriser l'accueil d'une installation nucléaire de base dans une zone à urbaniser d'un plan local d'urbanisme quand cette zone est située dans le périmètre d'une opération d'intérêt national et qu'elle ne dispose pas de voies et réseaux suffisants à sa périphérie immédiate pour desservir les constructions à y implanter.

GESTION DES DECHETS

Les maîtres d'ouvrage doivent s'assurer de la bonne gestion des déchets issus de leurs chantiers, notamment par la formalisation de lignes « déchets » dans les devis rédigés par les entreprises et les professionnels du bâtiment. Et ce, préalablement à la réalisation de travaux de construction, de rénovation et de démolition de bâtiments.

Une nouvelle signalétique d'information des consommateurs sur la règle de tri des déchets issus des produits mis sur le marché à destination des ménages et soumis au principe de responsabilité élargie du producteur doit être adoptée à partir du 1er juillet. Mais ce décret prévoit tout de même des modalités d'application progressives de la signalétique d'information et à compter du 1er janvier 2022, en fonction des produits et des travaux d'élaboration de cette signalétique.

Les installations classées de protection de l'environnement (ICPE) et les installations, ouvrages, travaux et activités (IOTA) peuvent réutiliser les eaux usées traitées et utiliser des eaux de pluie. Cela s'applique aux projets d'installations dont la demande d'autorisation est déposée après le 1er juillet 2021.

Trois arrêtés parus au Journal officiel du 30 juin ont modifié les règles techniques et les prescriptions générales applicables aux installations de méthanisation. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à partir du 1er juillet, à l'exception des installations existantes à cette date, ou dont le dossier complet de demande d'autorisation a été déposé avant.

SECURITE ROUTIERE

Depuis le 1er janvier, les vélos vendus neufs doivent être identifiés à l'aide d'un marquage. Cette obligation s'impose aussi désormais pour les vélos vendus d'occasion. Au moment de la vente, le commerçant recueille auprès de l'acquéreur les données à caractère personnel qui permettent d'identifier et de contacter le propriétaire du cycle et les transmet, accompagnées de celles portant sur la description du cycle et le statut de celui-ci, à l'opérateur agréé qui a fourni cet identifiant. Ces données sont collectées pour lutter contre le vol, le recel et la revente illicite des cycles et restituer un cycle à son propriétaire. Elles sont compilées dans un fichier national ensuite accessible, notamment, aux agents de police municipale, aux gardes-champêtres, ainsi qu'aux agents municipaux affectés au service des objets trouvés, habilités par les maires de leur commune.

ARTICLE 4 Temps partiel thérapeutique : bientôt de nouvelles modalités

Publié le 02/07/2021 • par La Gazette



Cas des agents à temps non complets exerçant dans des collectivités différentes, détermination des droits à la promotion interne, intégration du médecin de prévention à la procédure... Plusieurs sujets ont été débattus, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 30 juin, pour faire évoluer le projet de décret sur le temps partiel pour raison thérapeutique.
Bas du formulaire

Le temps partiel thérapeutique dans la FPT va bientôt évoluer. Le CSFPT examinait, le 30 juin, le projet de décret définissant les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation pour exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique. Un texte globalement salué par les employeurs territoriaux, comme les syndicats.

Pour mémoire, l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, dite « santé-famille », a supprimé la condition d'arrêt de travail préalable à l'octroi d'un temps partiel pour raison thérapeutique et élargit ainsi la portée de ce dispositif au maintien dans l'emploi. Elle a également instauré d'une part, la possibilité de reconstitution des droits de l'agent à l'issue d'un délai minimal d'un an et, d'autre part, la portabilité du droit à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité intra et inter-fonction publique de l'agent bénéficiaire de ce dispositif.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) devra être présentée par le fonctionnaire. Elle sera accompagnée d'un certificat médical indiquant la quotité de temps de travail et la durée d'exercice des fonctions à TPT prescrites. Le document devra aussi préciser les modalités d'exercice de ce temps partiel.

OCCUPATION DE PLUSIEURS EMPLOIS

Si ce texte était considéré comme une avancée, une quinzaine d'amendements avaient tout de même été déposés. Deux émanaient du gouvernement. Le premier, pour consacrer une position exprimée par la DGCL en juillet 2002 (Réponse à la QE n° 00634 du 11 juillet 2002) consistant à dire qu'un agent travaillant dans des collectivités distinctes doit être placé en mi-temps thérapeutique dans chacune d'entre elles.

Et que, dans la mesure où le mi-temps thérapeutique est accordé afin d'améliorer l'état de santé du bénéficiaire, la quotité totale de travail effectuée par l'agent est divisée de moitié, rien n'empêchant que la diminution du temps de travail soit répartie différemment entre les différents emplois de l'agent (voire entre les différentes collectivités concernées) après accord des différentes parties intéressées et compte tenu des nécessités du service.

INTEGRATION DU MEDECIN DE PREVENTION DANS LA PROCEDURE

Le deuxième amendement du gouvernement vise à intégrer le médecin de prévention à la procédure.

Concrètement, le médecin de prévention devra être informé des demandes d'autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique et des autorisations accordées à ce titre.

DROITS A LA PROMOTION INTERNE

Le médecin de prévention intervenant souvent dans le cadre de la visite de reprise, le collège employeurs, la CGT, la FA-FPT, l'Unsa et FO estimaient, eux aussi, qu'il était souhaitable que ce dernier soit associé à la mise en œuvre et qu'il puisse préciser la quotité du temps partiel thérapeutique.

Autre proposition commune : inscrire que le temps partiel pour raison thérapeutique est également assimilé à une période de service à temps plein pour la détermination des droits à promotion interne.

AGENTS A TEMPS NON COMPLETS

Si elle ne conteste pas les avancées permises par le projet de décret, l'Unsa s'est abstenue sur le vote du texte. À ce stade de l'examen, il prévoit que « l'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique aux agents à temps non complet est subordonné à l'accord d'indemnisation de la CPAM à laquelle est affilié l'agent. Ce qui tend à compliquer la gestion de ces situations et à réduire une nouvelle fois les droits des agents », explique Eric Coneim.

Une bizarrerie réglementaire puisque que les fonctionnaires à temps complet exerçant à temps partiel et quelle que soit leur quotité de travail sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale et à la CNRACL « avec qui plus est la possibilité de surcotiser », fait remarquer le représentant. Par « souci d'égalité et pour simplifier l'accès au droit » de ces agents, le syndicat proposait de supprimer cette exception.

ARTICLE 5 INFORMATIONS - JURISPRUDENCES

UNE COLLECTIVITE N'A PAS A DEFINIR DE MANIERE UNIFORME LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS

Publié le 28/06/2021 • Par La Gazette •



Le règlement intérieur du temps de travail approuvé par une collectivité ne doit pas forcément définir, de manière uniforme, le temps de travail de tous les agents ou même de ceux qui exercent les mêmes fonctions. Dans une décision du 21 juin, le Conseil d'État valide un règlement qui ne structure pas le temps de travail des agents autour de plannings se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

De quelle amplitude une collectivité bénéficie-t-elle lorsqu'elle définit le cycle de travail annuel de ses agents ? Dans une décision du 21 juin, le Conseil d'Etat s'est prononcé sur le recours qu'avaient porté le syndicat CGT des ouvriers et employés de la ville de Saint-Martin-d'Hères et du CCAS et l'une de ses agentes contre la délibération approuvant le règlement intérieur du CCAS.

En appel, la Cour administrative d'appel de Lyon avait annulé la délibération car ce règlement n'a pas défini les modalités de pause et de repos des agents du service d'aide à domicile. Les requérants se pourvoient en cassation contre cet arrêt car il n'a pas intégralement fait droit à leur appel.

Dans sa décision, le Conseil d'Etat rappelle le cadre que la collectivité doit respecter dans son règlement du temps de travail, mais lui accorde aussi une certaine souplesse : elle n'est pas obligée de définir, de manière uniforme, le temps de travail de tous les agents ou même de ceux qui exercent les mêmes fonctions. Le pourvoi est rejeté.

Les obligations de la collectivité

Le Conseil d'Etat explique que « lorsqu'elle décide de mettre en place un cycle de travail annuel à l'intérieur duquel sont définis les horaires de travail des agents de l'un de ses services, une collectivité territoriale est soumise à l'obligation de respecter les durées maximales et minimales du temps de travail et de repos figurant aux articles 1er et 3 du décret du 25 août 2000, mais n'est pas tenue de définir, de manière uniforme, à l'intérieur de ces limites, le temps de travail de l'ensemble des agents du service, ni même de ceux qui exercent les mêmes fonctions ».

Cela implique qu'une collectivité, dans le cadre des cycles de travail ainsi définis, peut effectivement définir des plannings individuels mensuels fixant les horaires des agents et déterminer des bornes quotidiennes et hebdomadaires entre lesquelles les horaires de chaque agent sont susceptibles de varier.

Ici, ce règlement intérieur des agents du service d'aide à domicile fixe le cycle de travail annuel à 1 536,50 heures, définit les horaires de travail au sein de ce cycle par référence aux horaires d'ouverture du service,

soit de 7h30 à 19h30 et détermine, en particulier, les amplitudes maximales hebdomadaires, comprises entre 28 heures et 42 heures, les limites quotidiennes fixées à 9 heures à l'intérieur d'une amplitude horaire journalière maximum de travail de 12 heures, ainsi que la durée minimale du repos hebdomadaire, égale à 35 heures, comprenant en principe le dimanche.

Pour le juge, ce règlement a suffisamment défini le cycle de travail applicable aux agents du service d'aide à domicile du CCAS. Même s'il n'« a pas procédé, à l'intérieur de ce cycle, à une définition collective de l'organisation du travail pour l'ensemble des agents du service ou à tout le moins pour les agents exerçant les mêmes fonctions et que, pour chaque agent, l'organisation du travail n'est pas structurée autour de plannings se répétant à l'identique d'une période à l'autre ». Il valide aussi ce règlement qui a « effectivement déterminé les bornes quotidiennes et minimales, lesquelles ne doivent pas être comprises comme correspondant aux limites réelles du temps de travail des agents du service ».

Des planning qui varient

Les requérants soutenaient aussi qu'avec ce règlement, ils ne pouvaient pas organiser à l'avance leurs journées et semaines de travail pour le mois suivant, avec un impact important sur leur vie personnelle. Leurs plannings individuels mensuels varient trop.

Pour le juge, ces contraintes sont justifiées par les nécessités du service. Mais elles ne portent pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée et familiale. Ce règlement prévoit en effet que les plannings individuels mensuels doivent être remis aux intéressés avec un préavis d'au moins sept jours, réduit à quatre jours en cas de modification justifiée par l'urgence, avant le début de leur exécution et confère à chaque agent le droit de refuser à quatre reprises les modifications de son planning.

REFERENCES [Conseil d'Etat, 21 juin 2021, req. n°437768.](#)

UN AGENT VICTIME DE HARCELEMENT MORAL POUR AVOIR DENONCE DES VIOLENCES

Publié le 29/06/2021 • Par La Gazette



Sévèrement critiqué par le maire pour avoir dénoncé des faits de violences au sein du centre aéré de sa commune, un agent a ensuite été déclassé. La Cour administrative d'appel de Paris, dans un arrêt du 9 juin, a reconnu que le fonctionnaire a bien été victime d'un harcèlement moral de la part du maire et a pu obtenir une revalorisation de la réparation de son préjudice.

Bas du formulaire

S'estimant victime d'un harcèlement moral prohibé par l'article 6 quinquies de la loi du 3 juillet 1983, le responsable des affaires scolaires d'une commune, attaché territorial principal, a cherché à obtenir réparation du préjudice subi du fait de graves vexations endurées pendant deux ans, de son isolement et de son déclassement professionnel ainsi que d'une dégradation de son état de santé. En première instance, le juge administratif avait bien reconnu qu'il avait été victime de harcèlement mais avait condamné la commune à lui verser en réparation, une somme moins importante que celle qu'il demandait. Il s'est alors tourné vers la Cour administrative d'appel de Paris.

Signalement de violences commises au centre de loisirs

Dans le cadre de ses fonctions, il avait été informé du signalement par un parent d'élève de violences sexuelles commises sur son enfant, par certains de ses camarades. L'agent avait aussi été informé qu'au vu de la gravité de ces violences et de leur caractère répété, ce parent avait décidé de ne plus confier son enfant au centre de loisirs géré par la commune. L'agent a alors immédiatement informé, par courriel, sa hiérarchie directe ainsi que son responsable administratif, la personne responsable périscolaire à l'origine de cette information étant en copie de son courriel.

Mais, en réponse, le maire de la commune lui a reproché d'avoir mis en copie ces deux responsables du secteur enfance et l'a sévèrement critiqué, lui reprochant de ne pas avoir fait preuve d'une attitude raisonnée à l'égard de cet incident. Le maire a également regretté qu'il ait exprimé son avis sur les faits portés à sa connaissance et sur les mesures pouvant être prises.

A la suite de cette réponse, le conseil municipal a décidé de modifier le tableau des effectifs de la commune et de supprimer l'emploi de chef du service des affaires scolaires occupé par l'agent. Ce dernier a dû ensuite être placé en surnombre et a vu sa prime de fonctions et de résultats ainsi que la NBI lui être supprimées.

Volonté délibérée du maire

Mais analysant les conditions dans lesquelles l'intéressé avait été écarté de son poste, la Cour a, à son tour, considéré qu'il avait bien subi des agissements constitutifs d'un harcèlement moral.

Le déclassement professionnel subi par l'agent a bien fait suite à la suppression de son poste qui venait pourtant à peine d'être créé dix-huit mois auparavant ... Suppression de poste que la commune n'a pas su justifier.

La teneur du courrier du maire adressé à cet agent et l'avis défavorable de la CAP concernant la suppression de son emploi ont permis aux juges de la CAA d'établir que le déclassement de l'agent résultait de la volonté délibérée du maire de le voir quitter au plus vite les effectifs de la commune y compris en ne lui proposant que des postes ne comportant aucune fonction d'encadrement, avec un régime indemnitaire sensiblement inférieur à celui qui s'appliquait à sa situation.

Harcèlement moral

Dans ces conditions, la Cour a, comme les juges de première instance, reconnu que le fonctionnaire avait bien été victime d'un harcèlement moral en raison de sa mise à l'isolement, de l'atteinte à sa dignité qui en a résulté et de la dégradation de ses conditions de travail ainsi que son état de santé que cette situation a engendré.

L'indemnisation du préjudice moral qui en est résulté pour l'intéressé a été estimée à 7000 euros, contre 2000 euros en première instance. La somme globale mise à la charge de la commune en réparation de l'ensemble des préjudices subis par l'agent a en outre été portée à un peu plus de 12 000 euros, presque le double de ce que le jugement rendu en première instance avait fixé.

REFERENCES [CAA de Paris, 9 juin 2021, req. n°20PA00074.](#)