

ACTUALITÉ JURIDIQUE

BULLETIN MENSUEL

d'information juridique

du Centre de gestion de la Mayenne

SOMMAIRE

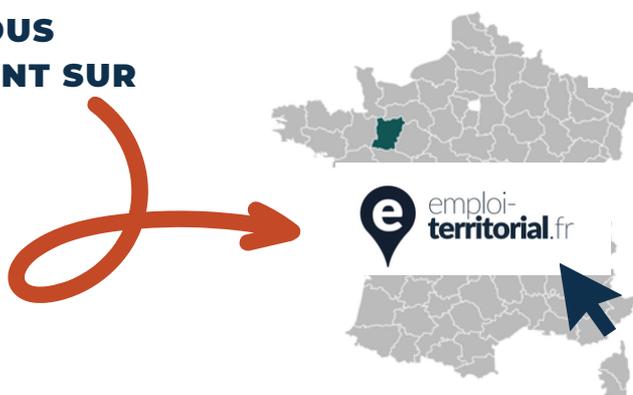
Les textes normatifs.....	p 2
Les réponses ministérielles.....	p 3
Les décisions de justice.....	p 4
Les instances consultatives.....	p 10
Le service juridique vous répond.....	p 11
Agenda.....	p 11

RETROUVEZ NOS DERNIERS MEMOS JURIDIQUES



Vous recherchez un **EMPLOI** en **MAYENNE** ?

RENDEZ-VOUS DIRECTEMENT SUR



La fonction publique territoriale **RECRUTE** en Mayenne des secrétaires de mairie, des agents des services techniques (espaces verts, entretien, etc.), des aides à domicile, des cuisiniers, etc.

N'hésitez plus et faites le choix de la Mayenne !

OSEZ CANDIDATER !



RÉTABLISSEMENT DU JOUR DE CARENCE POUR LES CONGÉS DE MALADIE DIRECTEMENT EN LIEN AVEC LA COVID-19 À COMPTER DU 1ER FÉVRIER 2023

La suspension du jour de carence appliqué aux agents publics en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19 a été régulièrement prolongée par le Gouvernement tout au long de la pandémie.

Auparavant, l'agent public :

- contaminé par la covid-19,
 - qui se trouvait dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance,
 - et qui produisait un arrêt de travail dérogatoire émanant de l'assurance maladie (après une déclaration effectuée via un service en ligne),
- ➔ pouvait ainsi bénéficier de la suspension de jour de carence et être pleinement indemnisé dès le premier jour d'arrêt de travail.

Dernièrement, l'article 27 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 avait prolongé la suspension de ce jour de carence à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023.

Le Gouvernement laissait discrètement entrevoir une fin à venir de ce dispositif dérogatoire. C'est désormais chose faite avec la publication au JORF du [décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023](#). Celui-ci met fin à la suspension du jour de carence appliqué aux agents publics en cas de congé de maladie directement en lien avec la covid-19, à compter du 1er février 2023.

A compter du 1er février 2023, l'agent public :

- contaminé par la covid-19,
 - qui se trouve dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance,
 - et qui produit un arrêt de travail en ce sens
- ➔ se voit appliquer le jour de carence, dès le premier jour d'arrêt de travail.

⚠ Par la même occasion la DGAFP a modifié sa FAQ le 31 janvier 2023 pour prendre en compte cette évolution et fixer également le sort des agents publics qui étaient considérés comme vulnérables.

A retenir :

- Les autorisations spéciales d'absence pour les agents publics reconnus personnes vulnérables et présentant un risque élevé de développer une forme grave d'infection à la Covid-19 prendront fin le 28 février 2023.
- Les employeurs prendront alors toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des agents concernés. Ainsi, les agents qui ne seraient pas en mesure de réintégrer leur poste, malgré le respect des gestes barrières et des éventuels aménagements de poste proposés par le médecin du travail, devront être affectés sur un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ou, à défaut, entrer dans un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement. Les chefs de service seront particulièrement vigilants à l'égard des agents qui reprendront leur activité professionnelle, le cas échéant en présentiel, après plusieurs mois passés en ASA



RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'ATSEM

Réponse du Ministère chargé des collectivités territoriales et de la ruralité publiée au JO de l'Assemblée nationale le 17/01/2023, page 407

"Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées en 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 est ainsi venu modifier le statut particulier de ce cadre d'emplois afin de tenir compte de l'évolution des missions des ATSEM. Leur statut particulier précise qu'ils appartiennent à la communauté éducative. Ils sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants et peuvent participer à la mise en oeuvre des activités pédagogiques. Ils bénéficient à cet égard des modules de formation continue des professionnels intervenant auprès des enfants scolarisés de moins de six ans prévus par le décret n° 2020-815 du 29 juin 2020.

Ces professionnels de la filière sociale n'ont pas bénéficié d'une intégration en catégorie B et des revalorisations salariales issues des accords dits du "Ségur de la santé" car, à la différence des auxiliaires de puériculture et des auxiliaires de soins, ils ne sont pas des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers dans les conditions définies à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique.

En revanche, les ATSEM ont bénéficié le 1er juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, d'une augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice et le 1er janvier 2022, comme tous les agents de la catégorie C de la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

Le décret du 1er mars 2018 a en outre permis d'améliorer leur déroulement de carrière : ils peuvent depuis accéder au cadre d'emplois supérieur en catégorie C d'agent de maîtrise par promotion interne, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, classé en catégorie B, par un concours interne dédié.

Par ailleurs, les employeurs territoriaux disposent d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts.

Le Gouvernement sera très attentif à la situation des ATSEM dans le cadre du projet de refonte des parcours, des carrières et des rémunérations de la fonction publique, annoncé par le ministre de la transformation et de la fonction publiques le 28 juin 2022, et qui s'engagera en 2023. Les travaux menés dans le cadre de ce projet permettront d'envisager des évolutions qui s'appliqueront à l'ensemble de la fonction publique et pourront bénéficier aux ATSEM."

LES DÉCISIONS

DE JUSTICE



SANCTIONS DISCIPLINAIRES

AVERTISSEMENT - Est proportionnée la sanction d'avertissement infligée à un agent qui tient des propos d'une particulière gravité à l'encontre de son supérieur hiérarchique.

En l'occurrence, l'agent en cause, qui s'était vu octroyer oralement une troisième journée de télétravail par semaine, avait ensuite été destinataire d'un message écrit lui indiquant finalement que les journées en télétravail étaient limitées à deux jours par semaine. L'agent a fait part de son fort mécontentement à son supérieur hiérarchie en lui intimant que sa demande « *soit honorée* » tout en ajoutant que « *mis à part la création des sections spéciales par P. Pétain, aucune loi en France n'a d'effet rétroactif !* ». Poursuivant les allusions graveleuses, l'agent a invectivé son supérieur hiérarchique en des termes inadmissibles : « *Ton argument maintes fois énoncé : "j'obéis aux ordres" ressemble dangereusement à la défense d'A. Eichmann* ».

La particulière gravité de ces propos a justifié la sanction d'avertissement infligée à l'agent, sanction confirmée par le juge.

[Tribunal administratif de Paris, 6e Section - 3e Chambre, 5 janvier 2023, 2022240](#)

EXCLUSION TEMPORAIRE - Un professeur de collège qui porte atteinte à la dignité et à la probité de ses fonctions peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, quand bien même le procureur de la République a classé l'affaire sans suite de son côté.

En l'occurrence, un professeur de mathématiques de collège a eu une attitude inappropriée à l'égard de deux de ses élèves alors âgées de treize et onze ans, auprès desquelles il a formé des demandes insistantes et a exercé des menaces dans le cas où elles n'obtempéreraient pas. Ces faits ont été signalés au procureur de la République qui a néanmoins classé cette affaire sans suite. Concomitamment, le professeur a fait l'objet d'une procédure disciplinaire et a été exclu de ses fonctions pour une durée d'un an dont neuf mois avec sursis. Il a contesté cette décision de sanction devant le juge administratif.

Dans le droit fil du jugement du tribunal administratif, le juge d'appel a confirmé la sanction d'exclusion temporaire estimant que les faits reprochés au professeur étaient établis par les pièces du dossier, et spécialement par les témoignages des parents des jeunes filles et les rapports de la principale du collège.

Ainsi, et quand bien même le procureur de la République a classé l'affaire sans suite de son côté (classement qui ne remet pas forcément en cause la matérialité des faits), le juge administratif a retenu pour avérés les faits en cause et a confirmé la sanction disciplinaire.

Il s'agit là d'une nouvelle illustration de l'indépendance des poursuites pénales et de la procédure disciplinaire diligentées à l'encontre d'un agent public.

[CAA de LYON, 7ème chambre, 19 janvier 2023, 22LY00337, Inédit au recueil Lebon](#)

REVOCACTION - La sanction disciplinaire en cas de cumul d'activités illégal doit être proportionnée aux manquements constatés et n'emporte pas d'office la révocation de l'agent fautif.

En l'occurrence et tout en nuances, le juge du fond retient que si le fonctionnaire hospitalier qui exerce durant trois mois, sans autorisation et durant un congé de maladie, des missions en qualité d'agent contractuel au sein d'un autre EHPAD, ce manquement à son obligation de se consacrer exclusivement à ses fonctions ne justifie toutefois pas une révocation, sanction la plus lourde dans l'échelle des sanctions, en raison de la faible durée des contrats conclus et de la rémunération modique de l'activité exercée illégalement en EPHAD.

Le juge annule ainsi la décision prononçant la sanction de révocation en raison de son caractère disproportionné.

Tribunal administratif de Rennes, 4ème Chambre, 6 janvier 2023, 2005522



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans une affaire de contestation d'un compte-rendu d'entretien professionnel, le juge rappelle les fondamentaux à respecter :

- ➔ L'entretien professionnel annuel est conduit par la personne qui, au regard de l'organisation du service au sein de la collectivité ou de l'établissement en cause, doit être regardée comme ayant la qualité de supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire faisant l'objet de cet entretien, qui en établit et signe par ailleurs le compte rendu.
- ➔ Seul l'empêchement du supérieur hiérarchique direct est susceptible de donner compétence, pour conduire cet entretien professionnel ainsi que pour en établir et signer le compte rendu, à une autre personne, pouvant être regardée, du fait de cet empêchement, comme exerçant temporairement à l'égard du fonctionnaire concerné les fonctions de supérieur hiérarchique direct.
- ➔ L'autorité territoriale est pour sa part compétente pour se prononcer sur une demande de révision du compte rendu d'entretien.

Ces rappels étant faits, le juge annule pour illégalité le compte-rendu de l'entretien professionnel d'un agent public qui s'est tenu le 7 novembre 2018 aux motifs que si le supérieur hiérarchique direct de l'agent a pu être empêché temporairement de mener cet entretien professionnel, du fait d'un congé de maladie survenu entre août 2018 et mi-novembre 2018, cela ne suffit pas à établir que le supérieur hiérarchique n'aurait pas pu mener cet entretien entre mi-novembre et décembre 2018, dans les délais impartis par l'EPCI et le CDG, ou à tout le moins mener un nouvel entretien à son retour avant le fin de l'année 2018.

Aussi, le Président de l'EPCI, en établissant et signant le compte-rendu d'entretien professionnel du 7 novembre 2018 a entaché ce dernier d'illégalité.

CAA de NANCY, 1ère chambre, 29 décembre 2022, 20NC00959, Inédit au recueil Lebon



SUSPENSION DE FONCTIONS

VRAISEMBLANCE DES FAITS - La suspension de fonctions peut intervenir lorsque les faits sur lesquels elle se fonde présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, à charge pour l'administration de produire tout élément en ce sens.

En l'occurrence, la suspension à titre conservatoire d'un agent radicalisé qui exerce les fonctions d'éducateur en contact avec des mineurs détenus est justifiée, dès lors qu'elle se fonde sur des faits qui présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité. Des témoignages concordants de collègues, relatant un discours radical et prosélyte en faveur du djihad, ainsi qu'une information des services territoriaux de renseignements sur l'appartenance de l'agent à une association dissoute permettent de matérialiser la vraisemblance et la gravité du phénomène de radicalisation à l'œuvre.

Le juge confirme ainsi la décision de suspension de fonctions à caractère conservatoire de cet agent radicalisé au contact d'un public influençable.

[Tribunal administratif de Versailles, 8ème chambre, 5 janvier 2023, 2008676](#)

CONDAMNATION PENALE DEFINITIVE - L'employeur qui prolonge pour 24 mois la durée de la suspension à titre conservatoire, alors même que l'agent qui en est le destinataire ne fait plus l'objet de poursuites pénales en cours, méconnaît l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 toujours en vigueur.

En effet, le jugement du tribunal correctionnel non frappé d'appel étant revêtu de l'autorité de la chose jugée, l'agent public qui se trouve ainsi définitivement condamné n'est plus dans une situation où il est considéré comme faisant l'objet de poursuites pénales. Dès lors que l'action pénale se trouve éteinte et qu'aucune sanction disciplinaire n'est intervenue dans le délai de 4 mois, l'employeur est tenu de rétablir l'agent concerné dans ses fonctions.

Le juge administratif annule ainsi la décision prolongeant la suspension de fonctions d'un agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales.

[Tribunal administratif de Bastia, 1ère chambre, 10 janvier 2023, 2001369](#)



ACCIDENT DE SERVICE

Bien que les premiers juges aient pu estimer qu'un entretien entre un agent et ses supérieures hiérarchiques ait pu constituer un événement traumatique à l'origine d'un état dépressif réactionnel, et qu'il n'existait pas de circonstance particulière permettant de détacher du service la survenance de cet événement, le juge d'appel infirme ce jugement en rappelant :

- ➔ qu'un accident de service doit reposer sur un événement brutal, traumatisant, soudain et violent,
- ➔ qu'à supposer que de vifs échanges aient pu avoir lieu entre l'agent et ses supérieures hiérarchiques, il ne peut y avoir accident de service qu'en présence de la tenue de propos qui ont excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

C'est ainsi que malgré l'avis favorable de la commission de réforme, le juge d'appel a été amené à confirmer la décision de l'employeur rejetant l'imputabilité au service de l'accident (qui n'en est finalement pas un) déclaré par l'agent lors de ce vif entretien de recadrage.

[CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 30 décembre 2022, 21TL00894, Inédit au recueil Lebon](#)



NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

POLYVALENCE - Un adjoint technique qui n'est que ponctuellement, voire accessoirement, chargé de tâches diverses n'est pas considéré comme étant amené à accomplir habituellement des fonctions polyvalente au sens de la NBI n°41.

Un adjoint technique territorial s'est vu implicitement refuser l'octroi de deux nouvelles bonifications indiciaires (NBI) par son employeur communal :

- l'une au titre de sa prétendue qualité de maître d'apprentissage,
- l'autre en raison de la polyvalence alléguée de ses fonctions.

Se considérant lésé, l'agent a contesté la décision implicite de rejet de son employeur devant le juge administratif et a demandé l'indemnisation des préjudices qu'il estime avoir subis. Le tribunal administratif n'a pas satisfait à sa demande de sorte que l'agent a formé appel de ce jugement.

En appel, le juge rappelle que le bénéfice de la NBI est lié aux seules caractéristiques des emplois occupés, au regard des responsabilités qu'ils impliquent ou de la technicité qu'ils requièrent. Il a ensuite examiné les fonctions exercées effectivement par l'agent demandeur.

➔ D'une part et s'agissant de la fonction de maître d'apprentissage ouvrant droit à une NBI de 20 points, le juge précise qu'il doit s'agir d'une fonction de maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992, qui implique la signature d'un contrat d'apprentissage mentionnant la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur, dénommée maître d'apprentissage. Le juge précise que cette NBI n'est pas ouverte dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

En l'espèce, en l'absence de contrats d'apprentissage conclus par la commune avec les jeunes professionnels accueillis, l'agent demandeur ne pouvait pas prétendre au versement de la NBI de 20 points en raison de l'encadrement de ces jeunes.

➔ D'autre part et s'agissant de la NBI n°41 dite NBI « polyvalence » de 10 points, le juge rappelle que celle-ci est ouverte dans le cadre de l'exercice de fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2000 habitants et dans des établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2000 habitants.

En l'espèce, le juge considère que si la fiche de poste de l'agent demandeur fait apparaître l'exercice de tâches d'entretien des espaces verts, de la voirie et des bâtiments publics (peinture, maçonnerie et menuiserie) et mentionne la possibilité pour l'agent d'exercer toute activité nécessaire au bon fonctionnement du service, cela ne suffit pas à établir qu'il occupe des fonctions polyvalentes.

De même, le juge relève que les attestations d'habitants faisant état de tâches complémentaires réalisées par l'agent (collecte d'ordures, conduite d'un tracteur, mise en place de matériel et entretien de plantes pour une association locale) sont « *de la nature de celles relevant des fonctions d'un agent d'entretien et ne font pas appel à la compétence ou à la technicité de plusieurs métiers en dépit de la diversité des tâches confiées à l'intéressé* ».

Le juge conclut que si l'agent est chargé ponctuellement et accessoirement de tâches diverses, ses fonctions ne l'amènent pas à accomplir habituellement des fonctions polyvalentes au sens de la NBI n°41.

La cour administrative d'appel rejette ainsi entièrement la requête de l'agent demandeur.



ENCADREMENT - Le juge précise la notion d'encadrement au sens de la NBI n°11.

Décision intéressante de la CAA de Toulouse, en date du 30 décembre 2022, qui vient préciser ce qu'il faut entendre par la notion d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité particulière (en GRH, achats publics, finances, immobiliers, contentieux, etc.) permettant l'octroi de la NBI n°11 correspondant à 25 points d'indice (annexe au décret n° 2006- 779 du 3 juillet 2006).

- ➔ D'une part, le juge précise que la condition tenant aux fonctions d'encadrement d'un service administratif exercées par l'agent et celle tenant à la technicité requise sont cumulatives, et doivent toutes deux être réunies.
- ➔ D'autre part, selon le juge, l'encadrement implique l'évaluation des collaborateurs, la définition et l'organisation de leurs missions ou le contrôle de leur travail.

Aussi, ne constituent pas des fonctions d'encadrement au sens de la NBI n°11 de simples tâches de gestion, d'information et de mise en œuvre de procédures internes en tant que relai de proximité.

Par ailleurs, la circonstance que l'agent puisse voir sa responsabilité civile ou pénale engagée ne présume pas une telle fonction d'encadrement, quand bien même il exerce ses fonctions avec rigueur et professionnalisme.

Il en est de même de la technicité, de la discrétion, de l'esprit d'initiative et des qualités relationnelles qui, si elles témoignent de certaines qualités du fonctionnaire, ne définissent pas par elles-mêmes des fonctions d'encadrement.

C'est ainsi qu'un rédacteur territorial, responsable des ressources humaines d'un «domaine» dénombant 68 agents au sein d'une commune d'un peu moins de 500 000 habitants, a vu le rejet de sa demande de NBI, au titre des fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité particulière, confirmé par le juge d'appel.

CAA de TOULOUSE, 2ème chambre, 30 décembre 2022, 20TL21545, Inédit au recueil Lebon



MISE À DISPOSITION

Lorsque l'administration met fin dans l'intérêt du service à la mise à disposition d'un fonctionnaire qu'elle accueille en son sein en raison de son placement en congé de maladie, il lui revient de préciser la nature et la teneur des dysfonctionnements engendrés par cette absence sur la continuité du service. L'administration ne peut pas se contenter d'évoquer des impacts sur le service sans en préciser la consistance.

C'est ainsi que le juge d'appel annule la décision mettant fin à la mise à disposition de la fonctionnaire, en l'absence de motif tiré de l'intérêt du service

CAA de PARIS, 9ème chambre, 3 février 2023, 21PA03743, Inédit au recueil Lebon



MOTIVATION DES DÉCISIONS

La décision de sanction qui reproche à un fonctionnaire, en des termes généraux, des manquements répétés à l'obligation de respect de sa hiérarchie et son insubordination caractérisée, sans toutefois assortir ces griefs du moindre élément de fait précis de nature à caractériser les deux manquements reprochés, ni les dates auxquelles ces faits se seraient produits, est insuffisamment motivée.

CAA de BORDEAUX, 2ème chambre, 2 février 2023, 20BX03224, Inédit au recueil Lebon



RUPTURE CONVENTIONNELLE

ENTRETIEN DE RUPTURE - Vers une obligation pour l'administration de mener un entretien préalable de rupture ?

Le juge administratif a été saisi par voie de référé par un agent sollicitant la suspension de l'exécution de la décision de son employeur lui refusant le bénéfice de la rupture conventionnelle. Par une ordonnance prise « dans les circonstances particulières de l'espèce », le juge des référés fait droit à la demande de l'agent en estimant :

➔ Que la condition d'urgence est justifiée dans la mesure où le refus de conclure une rupture conventionnelle prive l'agent, qui souffre d'une maladie rare l'empêchant d'envisager une reprise de ses fonctions au sein de l'établissement de santé à la suite de sa suspension pour refus de vaccination covid-19, de mettre en œuvre son futur projet professionnel et donc de bénéficier de revenus.

➔ Que la décision refusant de conclure une rupture conventionnelle est entachée d'un vice de procédure en l'absence de tenue préalable de l'entretien prévu par les articles 2, 3 et 4 du décret du 31 décembre 2019, ce qui est de nature à faire naître un doute sérieux quant à sa légalité.

C'est ainsi que le juge des référés suspend l'exécution de la décision de refus et enjoint à l'employeur de réexaminer la demande d'autorisation de rupture conventionnelle dans un délai d'un mois.

[Tribunal administratif d'Orléans, 17 janvier 2023, 2204490](#)

INDEMNITES DE RUPTURE - La différence d'imposition entre les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) et les indemnités de licenciement (IL) versées aux agents publics ne porte pas atteinte au principe d'égalité devant les charges publiques, ni à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit.

Saisie par la voie d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a eu à trancher la question de savoir si la différence d'imposition sur les indemnités de rupture conventionnelle (exonération partielle à l'impôt sur le revenu) et les indemnités de licenciement (absence d'exonération), prévue par le code général des impôts, portait atteinte ou non aux droits et libertés que la Constitution garantit.

A l'appui de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et de son principe d'égalité, le Conseil constitutionnel retient :

- qu'en exonérant partiellement d'impôt sur le revenu les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les agents publics, le législateur a entendu favoriser les reconversions professionnelles de ces agents vers le secteur privé,
 - que les agents publics qui ont convenu avec leur employeur des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions à travers une rupture conventionnelle ne sont pas placés dans la même situation que ceux ayant fait l'objet d'une décision de licenciement,
- ➔ qu'ainsi, cette différence de traitement en matière d'imposition, qui est fondée sur une différence de situation des agents publics concernés, est en rapport avec l'objet de la loi et ne porte donc pas atteinte au principe d'égalité constitutionnellement garanti.

[Conseil constitutionnel, décision n° 2022-1033 QPC du 27 janvier 2023](#)

INSTANCES

CONSULTATIVES

LE NOUVEAU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) ET SA FORMATION SPÉCIALISÉE (FSSCT) ONT ÉTÉ INSTALLÉS !

RAPPELS :

- Le CST (ex comité technique) est une instance paritaire consultative où s'exerce le droit à la participation des agents territoriaux. Il est placé auprès du CDG de la Mayenne pour les collectivités territoriales et établissements publics mayennais employant moins de 50 agents.
- La FSSCT (ex CHSCT), émanation du CST, est une instance consultative qui exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CST.

Ces deux nouvelles instances, prévues par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, ont été installées en Mayenne le 7 février 2023, à la suite des élections professionnelles 2022 qui ont permis d'élire de nouveaux représentants du personnel.

Elles sont chacune composées de deux collèges :

- Collège des agents : 7 membres titulaires & 7 membres suppléants, élus ou désignés pour 4 années
- Collège des employeurs : 7 membres titulaires & 7 membres suppléants, désignés par le Président du CDG pour 6 années

Elles émettent notamment des avis simples mais dont le recueil est obligatoire dans leurs domaines de compétence :

- CST : fonctionnement et organisation des services, LDG, égalité professionnelle, politique indemnitaire, RSU, plans de formation, réorganisation de service, temps de travail, etc.
- FSSCT : Protection de la santé physique et mentale des agents, amélioration des conditions de travail, hygiène et sécurité des agents dans leur travail, télétravail, DUERP, etc.

PROGRAMMATION

2

CST le 7 février 2023 à 15h00
+ formation spécialisée à 17h00

Date limite dépôt des dossiers : 20 janvier 2023
dont avis règlement intérieur

CST le 31 mars 2023 à 9h30

Date limite dépôt des dossiers : 14 mars 2023

0

CST le 26 mai 2023 à 9h30
+ formation spécialisée à 11h30

Date limite dépôt des dossiers : 10 avril 2023

CST le 7 juillet 2023 à 9h30

Date limite dépôt des dossiers : 20 juin 2023

2

CST le 8 septembre 2023 à 9h30
+ formation spécialisée à 11h30

Date limite dépôt des dossiers : 22 août 2023

CST le 20 octobre 2023 à 9h30

Date limite dépôt des dossiers : 3 octobre 2023

3

CST le 1er décembre 2023 à 9h30
+ formation spécialisée à 11h30

Date limite dépôt des dossiers : 14 novembre 2023



EN TANT QUE MAIRE, PUIS-JE RÉQUISITIONNER MON ATSEM EN CAS DE GRÈVE DES ÉCOLES ?

La grève est une cessation collective et concertée du travail afin d'assurer la défense d'intérêts exclusivement professionnels.

C'est un droit ouvert à tous les agents publics de la fonction publique territoriale (FPT) qui peuvent l'exercer dans le cadre des lois qui le réglementent (art. L. 114-1 du CGFP).

En cas de grève des enseignants d'une école maternelle ou élémentaire publique, les enfants scolarisés dans cette école bénéficient gratuitement, pendant le temps scolaire, d'un service minimum d'accueil minimum (SMA - art. L. 133-3 du code de l'éducation nationale). Selon le taux de grévistes, le SMA est organisé par l'Etat ou par la commune.

Lorsque le SMA est organisé par la commune : le maire ne peut pas réquisitionner par arrêté sous la contrainte le personnel communal de l'école, dont les ATSEM. En effet, pour organiser le SMA, le maire peut seulement recourir à des personnes volontaires listées au préalable (=vivier d'intervenants) qui possèdent les qualités nécessaires pour accueillir et encadrer des enfants, sous réserve qu'elles ne soient pas inscrites au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (après vérifications opérées par le Rectorat suite à l'envoi de la liste des personnes mobilisées par le maire). Aucune qualification en matière de diplôme ou de certification n'est toutefois requise.

AGENDA

1er semestre 2023



Mai 2023
locaux CDG

Matinales



Mai 2023
9h/10h
visio conférence



21 mars 2023
9h/10h
visio conférence
Thème : les cumuls d'activités



15 mars 2023
disponible en ligne (format numérique) et dans les locaux du CDG (format papier)