

CSFPT : vote unanime du rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale s'est réuni, ce mercredi 28 février, sous la présidence de Philippe LAURENT, maire de Sceaux.

L'ordre du jour était consacré à la présentation et au vote du rapport sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique territoriale (DUERP).

Celui-ci est d'abord le fruit d'un intense dialogue social. Toutes les étapes de ce rapport, notamment, celles portant sur la partie exploratoire de l'étude conduite en partenariat avec le CNFPT mais aussi le guide d'élaboration du DUERP avec la FNCDG, ont été discutées et validées par les membres de la FS4.

Les préconisations formulées ont nécessité de nombreux échanges. Celles-ci portent sur des mesures législatives et réglementaires et en particulier, celle visant à rendre obligatoire la création de commissions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en lien avec les CST au sein de toutes les collectivités sans niveau de seuil de personnels.

Elles concernent également le formalisme et le contenu du document, la communication, les moyens humains et la formation et enfin, des aspects structurels. Ainsi, il apparaît que le DUERP constitue un véritable outil au service tant des agents que de leurs employeurs. Il concourt à une politique de santé au travail plus globale.

3_-_csfpt_communique_de_presse_du_csfpt_du_28_fevrier_2024_13

Communiqué de presse du CSFPT du 28 février 2024

51_-_rapport_le_document_unique_devaluation_des_risques_professionnels_dans_la_fpt

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction publique territoriale

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

10 avril 2024

T. CAMILIERI

L'aptitude médicale à ses fonctions d'un agent dans une autre collectivité, alors qu'il est inapte définitif à toutes fonctions dans sa collectivité d'origine, oblige son employeur à lui proposer une période de préparation au reclassement

Lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'expiration de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement au sein d'une collectivité mais apte à exercer d'autres fonctions ou les mêmes fonctions dans une autre collectivité, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans lui avoir proposé une période de préparation au reclassement.

Il ressort des pièces du dossier que le comité médical, invité à se prononcer sur l'aptitude d'un agent à l'exercice de ses fonctions, a émis l'avis suivant : " Inaptitude définitive à toutes fonctions au sein de sa collectivité. Apte à ses fonctions dans une autre collectivité. "

Il résulte de cet avis, qui n'est pas contesté par l'employeur, que si l'agent ne pouvait plus exercer de fonctions au sein de la collectivité, il restait toutefois apte à exercer ses fonctions dans une autre collectivité.

Par conséquent, un agent est fondé à soutenir que l'autorité territoriale, avant de prolonger sa mise en disponibilité d'office, devait lui proposer une période de préparation au reclassement, susceptible notamment de la préparer à occuper un nouvel emploi dans une autre collectivité.

TA Nantes 21 Décembre 2023_1911608

Tribunal administratif de Nantes, 21 décembre 2023, n°1911608

Conseil de discipline : l'agent doit pouvoir assister à l'audition des témoins

Ni les articles 6, 7 et 8 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989, ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci.

Il appartient au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins.

Il ne peut toutefois, sans méconnaître les droits de la défense et le caractère contradictoire de la procédure, entendre les témoins le jour même de la séance sans avoir mis en mesure le fonctionnaire poursuivi d'assister à leur audition.

En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoin que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 08/03/2023, 463478

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047318554?init=true&page=1>

Accident de service :

la présomption d'imputabilité au service s'applique aux accidents cardiaques

Alors que sous l'empire de l'article 34 de la loi du 13 juillet 1983, pour obtenir la reconnaissance comme accident de service d'un malaise cardiaque, l'agent devait démontrer l'existence d'un lien direct entre celui-ci et les conditions d'exécution du service, **au visa de l'article 21 bis de cette loi, qui institue désormais une véritable présomption d'imputabilité au service de tout accident de service, le tribunal administratif de Melun admet son application aux accidents cardiaques.**



Tribunal administratif de Melun, 6ème chambre, 13 décembre 2023, n° 2106251 | Doctrine

Vu la procédure suivante : Par une requête et un mémoire, enregistrés le 1er juillet 2021 et le 27 juillet 2023, Mme A B, représentée par Me Rabbé, demande au tribunal : 1°) d'annuler la d...

<https://www.doctrine.fr/d/TA/Melun/2023/TA2134F8BA715>

Le RAFP revalorise la retraite additionnelle des fonctionnaires de 6,8 % pour 2024

Lors de sa réunion du 8 février, le conseil d'administration de l'ERAFP a revalorisé la retraite des bénéficiaires du régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) de 6,8 %.

Il s'agit d'une revalorisation supérieure à l'inflation, très favorable parmi celles des régimes de retraite obligatoire pour 2024.

<https://www.rafp.fr/actualites/presse/rafp-revalori>

Annulation d'une décision par laquelle l'employeur a refusé à une contractuelle le versement de l'indemnité de fin de contrat

L'arrêt du Tribunal Administratif de Toulouse n°2201439 du 13 février 2024 est relatif à l'annulation d'une décision par laquelle l'employeur a refusé à une contractuelle le versement de l'indemnité de fin de contrat.

Aux termes de l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, devenu l'article L. 554-3 du code général de la fonction publique : Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés.

<https://justice.pappers.fr/decision/86333f1b8c86587ef569f309fbfca46e4796da78>

Tribunal Administratif de Toulouse n°2201439 du 13 février 2024

Entretien professionnel : l'évaluation ne peut pas être fondée sur des absences pour raisons médicales

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel. Il doit être conduit par le supérieur hiérarchique direct et ne peut pas durer que cinq minutes. Un agent qui passe son entretien professionnel doit avoir eu au préalable connaissance des attentes de sa hiérarchie. Un entretien professionnel est par ailleurs entaché d'une erreur de droit, dès lors que certains items de son évaluation sont en fait liés à des absences pour raisons médicales.



Tribunal administratif de Paris, 4 avril 2019, n° 1708998/5-1 | Doctrine

TRIBUNAL ADMINISTRATIF Sommaire DE PARIS N° 1708998/5-1 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE M. E. R. Mme X AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS Président-rapporteur Mme Y Rapporteur public Le tribunal administratif de ...

<https://www.doctrine.fr/d/TA/Paris/2019/U6ADB21E9008FCFBE>



Annulation d'un tableau d'avancement fondé sur un critère étranger au mérite

Plusieurs organisations syndicales ont saisi le juge administratif afin d'obtenir l'annulation de l'arrêté par lequel le président d'une métropole a établi le tableau annuel d'avancement du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs de sa collectivité.

Les syndicats estimaient que les critères utilisés pour établir ce tableau étaient illégaux.

Outre la manière de servir, l'encadrement supérieur avait la faculté d'attribuer des points supplémentaires en fonction du niveau de responsabilité exercé, des projets assumés au cours de l'année, du contexte du poste de travail et de l'équité de traitement au niveau des différentes délégations.

CAA de LYON, 4ème chambre, 13/07/2023, 21LY03049, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047857513?isSuggest=true>

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat

Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat.

Il résulte en revanche des dispositions citées au point précédent que si une collectivité ou un établissement décide de renouveler l'engagement d'un agent territorial recruté par un contrat à durée déterminée, cette collectivité ou cet établissement ne peut le faire que par une décision expresse et pour une durée indéterminée si l'agent justifie d'une durée de services publics de six ans au moins auprès de la même collectivité ou du même établissement sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Dans l'hypothèse où ces conditions d'ancienneté sont remplies par un agent territorial avant l'échéance du contrat, celui-ci ne se trouve pas tacitement transformé en contrat à durée indéterminée.

Dans un tel cas, les parties ont la faculté de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, à durée indéterminée, sans attendre cette échéance.

Elles n'ont en revanche pas l'obligation de procéder à une telle transformation de la nature du contrat, ni de procéder à son renouvellement à son échéance.

En l'espèce, « le contrat à durée déterminée conclu le 1er novembre 2019 entre un agent et la collectivité n'a pas été transformé avant son échéance en un contrat à durée indéterminée et a donc pris fin le 31 octobre 2022.

Dès lors, les conclusions de la demande de l'agent, tendant à la suspension de la décision du 23 août 2022 par laquelle l'autorité territoriale a refusé le renouvellement de ce contrat étaient, dès l'introduction de cette demande le 31 janvier 2023, dépourvues d'objet et par suite irrecevables.

Elles ne peuvent par suite qu'être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, l'ensemble de ses conclusions aux fins d'injonction.

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/02/2024, 472075

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049204157?init=true&page=1&query=>

Un agent doit bénéficier du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation

Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation, car cela constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 février 2024, 21-22.809 21-22.994, Publié au bulletin

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130147>