

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

SOMMAIRE

Loi n° 2022-140 du 7 février 2022
relative à la protection des enfants

Groupement commande de
Document unique

Nouveau régime indemnitaire
police municipale Décret n° 2024-614

Jurisprudences

La minute de prévention

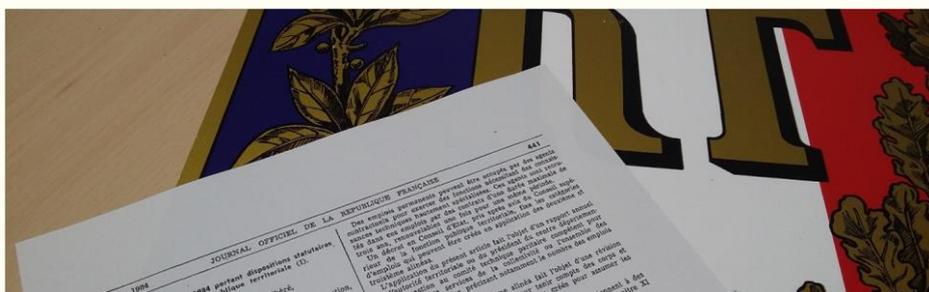
Recrutement dans les accueils de loisirs et dans les structures accueillant des majeurs vulnérables : attention à vos obligations de contrôle des antécédents judiciaires

Depuis 2022, la loi précise qu'un contrôle des antécédents judiciaires de l'ensemble des personnes intervenant auprès des enfants de façon permanente ou occasionnelle, et à quelque titre que ce soit y compris de façon bénévole, est mis en place afin qu'aucune personne ayant été condamnée, notamment pour des infractions sexuelles, ne puisse intervenir auprès d'eux.

Le contrôle est assuré par la délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire et par l'accès aux informations contenues dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) avant l'exercice des fonctions de la personne et à intervalles réguliers lors de leur exercice.

L'interdiction d'exercer auprès des enfants est avérée en cas de condamnation définitive figurant au FIJAIS, quand bien même cette condamnation n'est plus inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

La Consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) est étendue aux activités impliquant un contact avec des majeurs vulnérables.

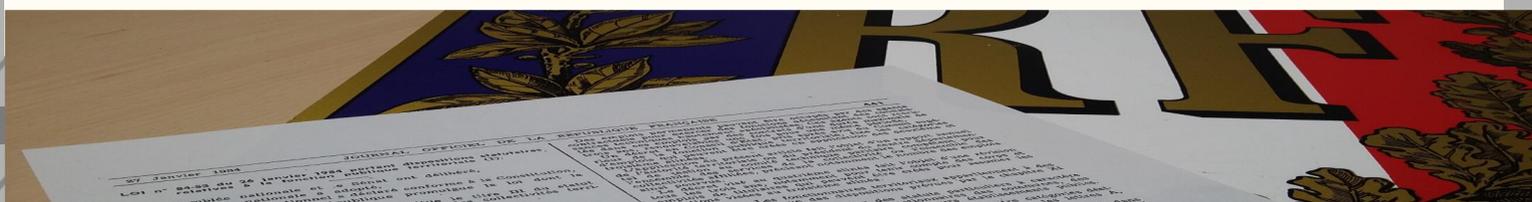


Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

Les collectivités territoriales sont destinataires des informations contenues dans le FIJAIS par l'intermédiaire des préfets mais aussi par d'autres administrations de l'État qui seront désignées par décret, pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités, conformément aux dispositions de l'article 706-53-7 du Code de procédure pénale.

Une loi étend la consultation du fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) aux activités et professions impliquant un contact avec des majeurs en situation de vulnérabilité du fait de leur âge ou de leur handicap, au sens de l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, dont la liste devra toutefois être fixée par décret.



Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUeRP : Obligatoire depuis 2001

Le centre de gestion lance son quatrième groupement de commande qui se déroulera sur une période de 2 ans, pour la réalisation de votre premier document Unique ou sa mise à jour, qui doit être annuelle.

En septembre 2024, vous serez interrogés sur votre souhait d'entrer dans ce groupement de commande. Pour cela, il suffira de nous faire parvenir la fiche commande et prévoir de délibérer et d'envoyer votre délibération **AVANT** le 15 janvier.

Plus communément appelé DU, c'est un document qui retranscrit les résultats des évaluations des risques professionnels de toute la collectivité et qui liste les solutions à mettre en œuvre pour les réduire.

Le document unique est-il obligatoire ?

Toutes les collectivités d'au moins un agent sont dans l'obligation de réaliser une évaluation des risques et les transcrire dans un document unique. Cette obligation est notifiée dans le code du travail à l'article R4121-1.

Au-delà de son obligation, quels en sont ses principaux intérêts ?

Le DU est le premier document que peut utiliser une collectivité pour développer une politique de prévention. En effet, comme il répertorie l'ensemble des risques auxquels les agents de la collectivité/EPCI sont exposés, cela permet d'intervenir dans les services, sur les bâtiments, le matériel, etc., pour mettre en place des actions de prévention.

Cela aura pour effet de faire baisser l'absentéisme (baisse du nombre d'accidents de service ou de maladies professionnelles) et donc de ne pas impacter le budget de la collectivité/EPCI.

Il vise à protéger l'autorité territoriale et l'ensemble des agents.

Qui doit rédiger le document unique ?

L'employeur est seul responsable de l'élaboration de ce document, même s'il en confie la réalisation à un chargé de sécurité ou à toute autre personne qu'il estime compétente pour le faire. C'est dans ce cadre que le Centre de gestion met en place un groupement de commande.



Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

Que risque l'autorité territoriale en cas d'absence de Document Unique ?

La responsabilité de l'autorité territoriale est engagée s'il y a un accident ou une maladie professionnelle par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement.

Le juge qualifie l'absence de DU, dans une collectivité/EPCI, de faute inexcusable de l'employeur et ce sont les responsabilités de l'autorité territoriale qui sont engagées :

- Responsabilité pénale (entraîne des sanctions)
- Responsabilité civile (entraîne des indemnisations)

Le groupement de commande : combien cela coûte ?

Il s'agit d'un marché public et il est impossible à ce jour de donner un prix définitif, compte tenu du fait que le tarif dépendra du nombre de collectivités et EPCI qui vont le composer.

Cependant, pour vous donner un ordre d'idée sur les marchés précédents :

Pour l'élaboration du premier document unique, le coût pour une collectivité de 10 agents était entre 600 euros et 800 euros.

Si je délibère pour entrer dans le groupement de commande, cela m'engage-t-il ?

Oui, votre entrée dans le groupement vous oblige à faire réaliser votre DU par le prestataire retenu par le Centre de gestion.

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 modifie les primes attribuables dans la filière Police Municipale

Le décret entre en vigueur le 29 juin 2024, il crée une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (**ISFE**) composée d'une part fixe et d'une part variable.

Ces indemnités remplacent l'indemnité spéciale mensuelle de fonction qui est abrogée au 1^{er} janvier 2025, ainsi que l'IAT.

La part fixe versée mensuellement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel que la collectivité fixe dans la limite des montants ci-dessous.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

Cadres d'emplois	Part fixe (en pourcentage du traitement)	Part variable annuelle
Directeur de PM	33%	9 500 €
Chef de service de PM	32%	7 000 €
Agent de PM	30%	5 000 €
Garde champêtre	30%	5 000 €

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

1° des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le [décret du 14 janvier 2002](#) ;

2° des primes et indemnités composant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tels que définis par le [décret du 12 juillet 2001](#).

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

La part fixe de l'ISFE est versée mensuellement.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant.

Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si, après application de l'alinéa précédent, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné au même alinéa et dans la limite du montant.

Les décrets établissant le régime indemnitaire en vigueur jusqu'à présent seront abrogés au 1^{er} Janvier 2025.

Ainsi, à partir du 1^{er} Janvier 2025, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la filière police municipale ne pourront plus bénéficier du régime indemnitaire antérieur.

Il est donc crucial que les collectivités délibèrent avant cette date pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), l'instauration nécessitant une délibération après avis du CST compétent.

Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

Jurisprudences :

CAA Paris n° 23PA01902 du 14 février 2024 : changement d'adresse : une obligation d'information à son employeur

Une jurisprudence revient sur l'une des obligations incombant aux agents, celle d'informer leur administration de tout changement d'adresse ou de prendre les dispositions nécessaires auprès des services postaux pour faire suivre leur courrier.

En effet, lorsque la notification d'une décision ou de tout autre acte doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, la preuve est regardée comme apportée lorsqu'il est établi que la lettre a été régulièrement présentée au domicile du destinataire, même si par suite elle n'a pas été retirée au bureau de poste du domicile dans les délais impartis ou si elle est revenue avec la mention " pli avisé et non réclamé ".

En l'espèce, un agent contestait une décision de radiation des cadres pour abandon de poste.

Les convocations, mises en demeure et notifications adressées l'avaient été à l'unique adresse connue de son employeur, celle à laquelle étaient envoyés notamment ses bulletins de salaire, ainsi que l'établissent les pièces produites par la collectivité (contenu du logiciel de gestion du personnel, courriel interne, etc.).

Cette décision, qui mentionnait les voie et délai de recours, bien que n'ayant pas atteint son destinataire, devient définitive, faute pour le requérant de l'avoir contestée dans le délai de recours contentieux.

Conseil d'État, n° 456602, 10 mars 2023 : Un blâme est une sanction insuffisante pour des faits de harcèlement sexuel

« M. A... a proposé à plusieurs étudiantes de son groupe de travaux dirigés, qui avaient sollicité un entretien avec lui pour échanger sur la notation de leurs copies, de se rendre au restaurant ou de lui rendre visite à son domicile, en fin de semaine ou le soir, d'autre part, qu'il a proposé, lors d'un entretien en tête-à-tête, à une étudiante qui était souffrante de lui faire un massage, enfin, qu'il a assorti l'un de ses messages d'invitation à une soirée privée à l'une de ses étudiantes d'un commentaire sur son apparence physique et sur celui d'une de ses amies à qui était également destinée son invitation.

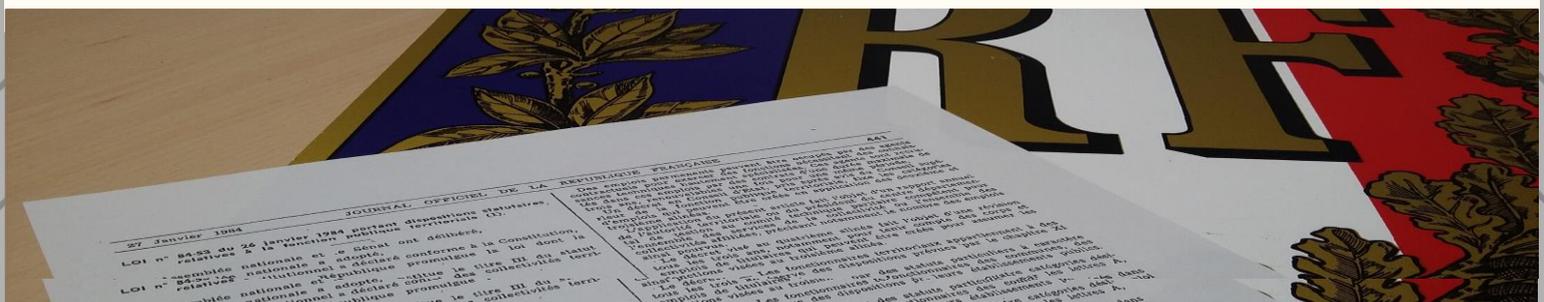


Bulletin d'actualités

Juillet Août 2024

En jugeant que ces faits répétés à l'encontre de certaines étudiantes, qui ont créé une situation intimidante et offensante pour elles, n'étaient pas constitutifs de harcèlement sexuel, le CNESER, statuant en matière disciplinaire, a inexactement qualifié les faits de l'espèce et, eu égard à la nature de ces faits et à la relation d'autorité qui est celle d'un enseignant-chercheur avec ses étudiants ainsi qu'à l'exemplarité et l'irréprochabilité qui, par suite, lui incombent, retenu une sanction hors de proportion avec les fautes commises.

Il résulte de ce qui précède que l'établissement Sorbonne Université est fondée à demander l'annulation de la décision du 8 juillet 2021 du CNESER, statuant en matière disciplinaire, qu'elle attaque ».



La Minute de prévention : 6^{ème} numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Une nouvelle minute prévention est disponible chaque mois, sur le site internet du Centre de Gestion : [cdg27/prevention/hygiène et sécurité/Minute de prévention](http://cdg27/prevention/hygiene_et_securite/Minute_de_prevention)

Ce deuxième rendez-vous s'intitule « Les visites de pré-reprise »

Cliquer sur l'image pour consulter directement le tutoriel

La prévention au travail : s'informer en une minute

www.cdg27.fr

02.32.39.23.99

prevention@cdg27.fr

VOL. 01-2023

LES VISITES MÉDICALES DE PRÉ-REPRISE, UN ENJEU CRUCIAL POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS !

Thèmes abordés :

- Pourquoi faire une visite de pré-reprise ?
- Qui peut demander une visite de pré-reprise ?
- Le rôle de chacun



Anticiper, c'est aussi adapter le retour au travail dans de bonnes conditions

