

# Bulletin d'actualités

Septembre 2024

## SOMMAIRE

Lancement groupement de commandes  
Document Unique  
Possible maintien partiel du régime  
indemnitaire en cas de CLM et CGM.  
Personnels petite enfance : les  
recommandations de la Haute Autorité de  
Santé sur la vaccination anti coqueluche

La minute de la prévention

Jurisprudences

## Groupement de commandes de votre Document Unique d'évaluation des risques professionnels

### Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUeRP :

Le Centre de Gestion de l'Eure lance son quatrième groupement de commandes dont la procédure débute en **Septembre 2024**, ce groupement de commandes permettant, suivant votre choix, soit la rédaction initiale de votre document unique, soit la mise à jour de votre document unique déjà existant.

Pour ce faire, vous trouverez sur [notre page web consacrée au DU](#) les documents suivants à télécharger :

**Un questionnaire**, permettant de définir les besoins de chaque collectivité et EPCI à **retourner avant le 15 Octobre 2024**

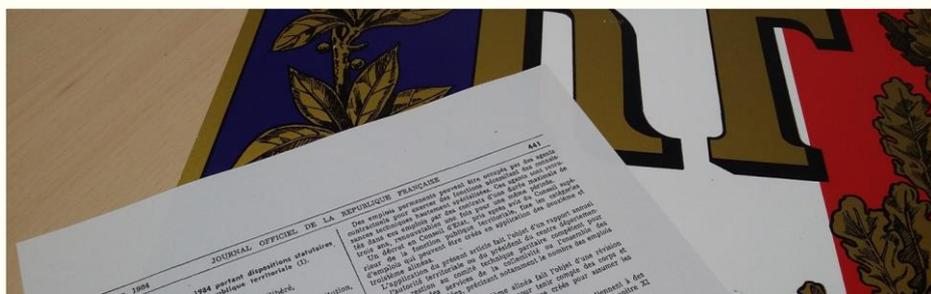
Une convention d'adhésion  
Un avenant  
Un modèle de délibération

**Documents à retourner impérativement  
avant le 15 Janvier 2025**

**Attention, le groupement de commandes ne permet pas d'y être intégré une fois la procédure lancée et le prochain ne sera qu'en 2028, donc soyez réactif !**

### **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.



## Bulletin d'actualités

Septembre 2024

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.

### 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)

### Régime indemnitaire : un maintien partiel possible en cas de congé de longue maladie (CLM) ou congé de grave maladie (CGM)

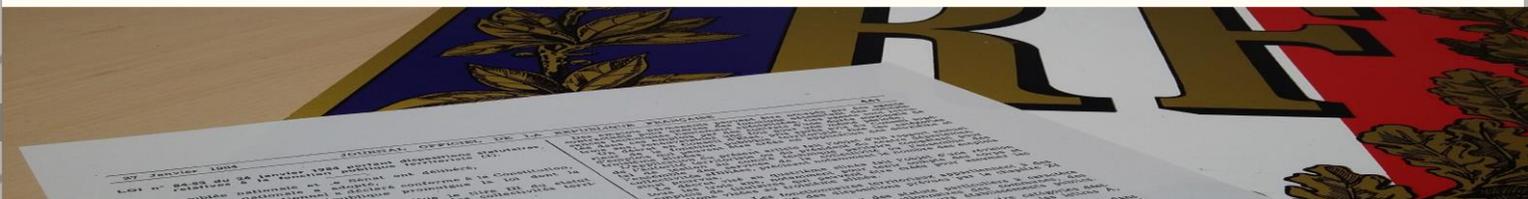
Pour mémoire, l'article L.714-4 code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».

Le Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat, JORF n° 0152 du 29 juin 2024 modifie les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Il prévoit que, désormais, les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) peuvent bénéficier du maintien de leur régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

En revanche, le régime indemnitaire reste suspendu en cas de placement en congé de longue durée (CLD).



## Bulletin d'actualités

Septembre 2024

Toutefois, en cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé en congé de longue durée (CLD), l'agent conserve le régime indemnitaire versé.

Ces dispositions sont également applicables aux heures supplémentaires d'enseignement des professeurs et des assistants d'enseignement artistique par référence à leurs homologues de l'État (personnels enseignants des établissements du second degré).

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Septembre 2024.

À noter : Les modalités de versement du régime indemnitaire durant les congés pour indisponibilité physique doivent être prévues par délibération. En vertu du principe de parité et de libre administration des collectivités, ces nouvelles dispositions applicables à la Fonction Publique de l'État pourront être transposées par délibération.

La délibération devra cependant recueillir l'avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

### Les recommandations pour la vaccination contre la coqueluche

La coqueluche, une maladie respiratoire extrêmement contagieuse, connaît une recrudescence préoccupante en France, et ce sont nos nouveau-nés et nourrissons qui sont les plus vulnérables. Face à cette situation, la Haute Autorité de Santé (HAS) a renforcé ses recommandations vaccinales pour protéger les plus jeunes et prévenir de nouvelles épidémies.

La coqueluche, causée par la bactérie *Bordetella pertussis*, se transmet facilement par les gouttelettes respiratoires. Elle peut provoquer de graves complications, en particulier chez les nourrissons de moins de 6 mois, qui sont les plus à risque d'hospitalisation et de décès. Malheureusement, ces derniers ne peuvent pas être pleinement protégés par la vaccination avant l'âge de 2 mois.

C'est pourquoi il est crucial de s'assurer que leur entourage immédiat — parents, grands-parents, frères et sœurs, **ainsi que les professionnels de santé** — soit bien vacciné. Cela permet de créer un "cocooning" autour du nourrisson, réduisant ainsi le risque de contamination.

- 1. Vaccination des femmes enceintes** : L'HAS recommande dorénavant de vacciner systématiquement les femmes enceintes au début du troisième trimestre, idéalement entre 20 et 36 semaines d'aménorrhée. Cette mesure permet de transmettre les anticorps de la mère au bébé, offrant une protection dès la naissance.
- 2. Mise à jour des vaccins pour les adultes de l'entourage** : Il est important que tous les adultes en contact régulier avec des nourrissons soient à jour dans leurs vaccinations contre la coqueluche. Cela inclut les parents, les grands-parents, et toute personne vivant sous le même toit que le bébé.
- 3. Rappel vaccinal pour les professionnels de santé et de la petite enfance** : Tous les professionnels en contact avec de jeunes enfants doivent également vérifier leur statut vaccinal et effectuer un rappel, **si la dernière injection reçue date de plus de 5 ans**, afin de ne pas devenir un vecteur de transmission.



# La Minute de prévention : 7<sup>ème</sup> numéro

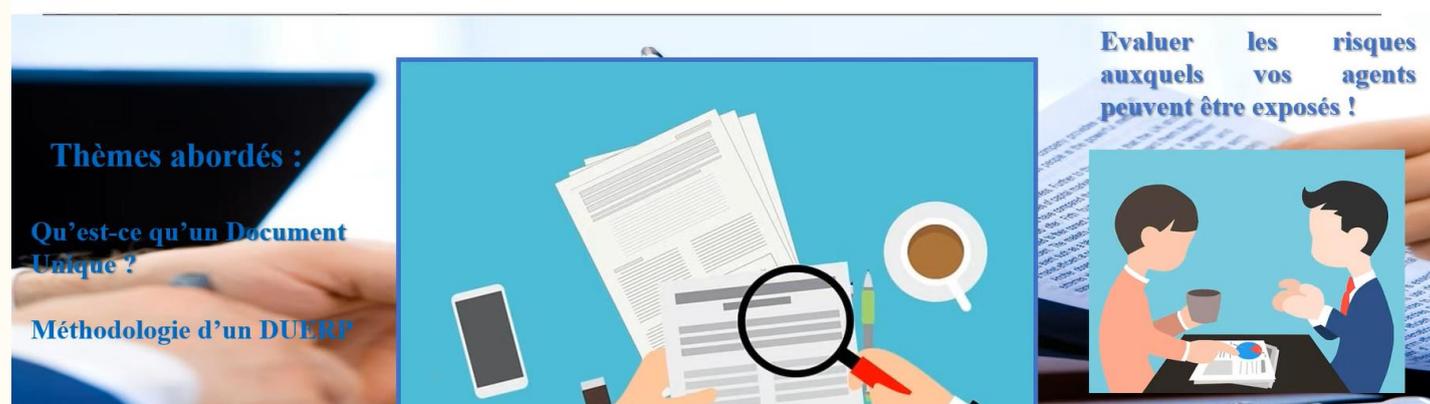
Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro sera disponible chaque mois, sur le site internet du Centre de Gestion en cliquant sur [l'onglet « minute de prévention »](#).

Ce septième numéro s'intitule « Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels » :  
*(Cliquer sur l'image pour activer le tutoriel)*



## ***DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS***



## Bulletin d'actualités

Septembre 2024

### Jurisprudences :

#### **Conseil d'État N° 474342 – 03/07/2024 : Un entretien d'évaluation n'est pas un accident de service**

Un entretien d'évaluation n'est pas un accident de service sauf exercice excessif du pouvoir hiérarchique.

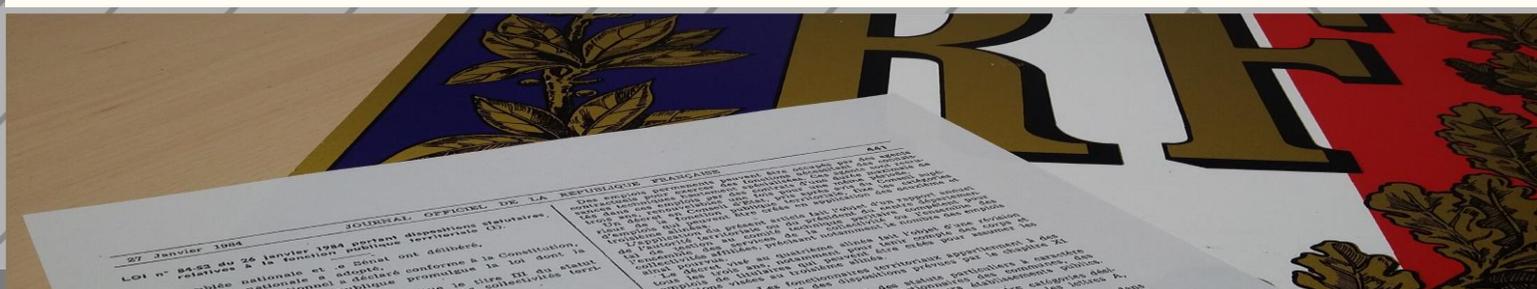
« Constitue un accident de service, pour l'application des dispositions précitées, un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. (...)

En se fondant sur ces circonstances qui ne sont pas de nature à conférer à un entretien professionnel le caractère d'un accident de service, sans rechercher s'il était établi que cet entretien avait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel de Versailles a commis une erreur de droit ».

#### **Conseil d'État N° 475044 – 12/06/2024 Maladies professionnelles ne figurant pas au tableau de ATI : taux d'IPP minimum de 25%**

« Pour reconnaître à M. A... le droit au bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité à raison d'une invalidité résultant de deux maladies qui ne figuraient pas sur les tableaux des maladies professionnelles annexés au code de la sécurité sociale, le tribunal administratif s'est fondé sur ce que la somme des taux d'incapacité permanente résultant de l'une et de l'autre excédait 25 %.

En statuant ainsi, alors qu'il était constant devant lui qu'aucune de ces deux maladies n'avait provoqué, à elle seule, un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %, de sorte qu'elle ne pouvait être regardée comme étant d'origine professionnelle, le tribunal administratif a commis une erreur de droit. Il résulte de ce qui précède que la Caisse des dépôts et consignations est fondée à demander l'annulation du jugement qu'elle attaque »



## Bulletin d'actualités

Septembre 2024

### Jurisprudences :

#### **CAA de Versailles, 23 novembre 2023, req. n°22VE01195. Un conflit social peut justifier le refus de renouveler le contrat d'un agent**

Un directeur de théâtre d'une commune recruté par contrat, a vu ses engagements renouvelés deux fois successivement. Cependant, il a été informé que son dernier contrat ne serait finalement pas renouvelé.

Il a alors saisi le juge administratif d'une demande d'annulation de cette décision et d'une action en responsabilité en vue de condamner la commune à l'indemniser des préjudices financiers et moraux qu'il estimait avoir subis.

Les juges de la Cour administrative d'appel de Versailles ont commencé par rappeler la règle selon laquelle les agents publics contractuels n'ont aucun droit au renouvellement de leur contrat, mais ils en ont aussi rappelé les limites.

En effet, l'administration ne peut refuser le renouvellement à son terme d'un contrat et ne peut proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

En l'espèce, après avoir envisagé de reconduire, à son terme, le contrat de l'intéressé pour une nouvelle durée de trois ans, le maire a finalement considéré quelques mois après lui en avoir fait la promesse, que le choix du directeur du théâtre de la commune, outre qu'il ne pouvait avoir lieu sans publicité préalable de l'emploi et examen des potentielles candidatures, devrait être décidé par un jury de concours, compte tenu notamment du contexte de crise sociale interne au théâtre dans lequel s'inscrivait cette nomination.

En effet, le conflit social entre un syndicat d'artistes musiciens et la commune, débuté plusieurs mois auparavant, s'est intensifié à cette période.

Ce conflit a d'ailleurs conduit le maire à accorder à l'agent, à sa demande, la protection fonctionnelle pour harcèlement moral.

Le contexte regrettable de détérioration des relations de travail entre l'intéressé et une partie des membres de l'orchestre symphonique était de nature à perturber le bon fonctionnement du service. Le maire, dans l'intérêt du service, pouvait donc ne pas renouveler son contrat.