



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N° 85 – Juin 2023

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

*Nouvelle instance de concertation répondant à l'objectif affiché de réduire le nombre d'instances consultatives et de simplifier les procédures, les comités sociaux territoriaux (CST) ont vocation à remplacer les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont ils conservent cependant la trace tant dans la structure que dans le mode de fonctionnement.*

*Lors de la dernière réunion du C.S.T et de la F.3.S.C.T, le 2 juin dernier, l'ensemble des membres (représentants des élus et du personnel) se sont accordés pour promouvoir un dialogue social plus stratégique, favorisant la participation des fonctionnaires à la définition des orientations en matière de politique des ressources humaines.*

*Dès lors et pour la première fois au sein du Centre de gestion de l'Ain, les représentants du personnel unis dans une intersyndicale se mettent à disposition des collectivités de moins de 50 agents (élus et agents) pour les accompagner dans la construction d'organisations centrée sur l'humain.*

*Ils seront soutenus et aidés en cela par les services supports du Centre de gestion.*

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
2. Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
3. Proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie (Procédure accélérée engagée par le Gouvernement le 1 juin 2023, examiné par le sénat le 14/06/2023)

## JURISPRUDENCE :

4. Recrutement et candidature unique (C.A.A de Bordeaux, n°22BX00077 du 30 mai 2023)
5. Accident de service – Entretien d'évaluation (CAA de NANTES, 3ème chambre, 24/03/2023, 22NT00083)

## ACTUALITÉS JURIDIQUES NON STATUTAIRES

6. L'acheteur ne peut communiquer les éléments échangés en phase de négociation (CE, 15 mars 2023, n° 465171)
7. Le seuil des procédures formalisées s'apprécie sur la durée totale du marché (CAA de Marseille, 20 mars 2023, n° 21MA04808)
8. Risque d'indemnisation des entreprises en cas de non atteinte du montant minimum dans les accords-cadres (CAA de Bordeaux, 29 mars 2023, n° 21BX01238)

## FOCUS :

9. Le fonctionnement du Comité Social territorial (CST) et de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité au Travail (F3SCT) placé auprès du Centre de gestion de l'Ain

## **1. Décret n° 2023-435 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023**

Le texte transpose à l'ensemble des régimes de fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat les évolutions apportées par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatives à l'âge d'ouverture des droits, à la durée d'assurance et aux conditions de départs anticipés.

Le décret précise en outre les règles d'interpénétration entre les trois régimes de la fonction publique et de portabilité de l'un à l'autre des avantages associés à la catégorie active. Les fonctionnaires territoriaux sont concernés.

Le décret s'applique, sans préjudice des dispositions de son article 15, aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de son article 10 qui entre en vigueur le 14 juin 2023.

## **2. Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023**

Le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023, à l'exception de son article 7 qui entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Le décret tire les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite.

Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

## **3. Proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie (Procédure accélérée engagée par le Gouvernement le 1 juin 2023, examiné par le sénat le 14/06/2023)**

Le constat est inchangé : il est urgent d'agir pour répondre au besoin actuel de reconnaissance des agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie, d'une part, et améliorer pour l'avenir l'attractivité de ce métier qui garantit le bon fonctionnement des communes ainsi que la qualité du service public, d'autre part.

La commission souscrit à l'objectif de la proposition de loi de favoriser l'accès à un emploi de catégorie B pour les agents qui, parmi les secrétaires de mairie, relèvent de la catégorie C. Soulignant la nécessité de mettre en adéquation les compétences attendues et les responsabilités confiées avec le niveau de catégorie hiérarchique reconnu, le rapporteur aurait souhaité pousser à son terme la logique du texte, et ainsi prévoir l'obligation de nommer aux emplois de secrétaire de mairie des agents relevant de la catégorie B au moins. La commission regrette que les règles de recevabilité financière n'aient pas permis de disposition en ce sens.

La commission a par ailleurs estimé que la proposition de loi n'apportait qu'une partie des réponses aux difficultés qui se posent actuellement aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie et aux communes de moins de 2 000 habitants. C'est pourquoi elle a complété ses dispositions par les trois articles votés par le Sénat le 6 avril 2023, afin d'instaurer une formation initiale commune à l'ensemble des secrétaires de mairie, de favoriser la promotion interne y compris pour l'accès à la catégorie A, et de permettre aux communes comptant entre 1 000 et 2 000 habitants de recruter à temps complet des contractuels pour leurs emplois permanents de secrétaire de mairie.

## **4. Recrutement et candidature unique (C.A.A de Bordeaux, n°22BX00077 du 30 mai 2023)**

Il ne ressort pas des pièces du dossier, d'appel comme de première instance, que d'autres candidats que M. A... auraient postulé sur l'emploi déclaré vacant, obligeant ainsi la commune à comparer les mérites de ce dernier avec d'autres concurrents.

En revanche, le maire de Saint-Louis disposait des éléments lui permettant d'apprécier les vertus, talents et capacités de M. A..., seul candidat au poste déclaré vacant, dès lors que ce dernier travaillait pour les services communaux depuis près de cinq ans à la date de sa nomination comme agent stagiaire. Au demeurant, cette nomination ne dispense pas M. A... de continuer à faire preuve de ses capacités dès lors qu'en vertu de l'article 8 du décret du 22 décembre 2006, il est astreint à suivre une formation d'intégration et ne pourra prétendre à être titularisé à l'issue de son stage que si ses services auront donné satisfaction.

Dans ces circonstances, il ne ressort pas des pièces du dossier que la nomination de M. A. serait intervenue en méconnaissance du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics ».

## **5. Accident de service – Entretien d'évaluation (CAA de NANTES, 3ème chambre, 24/03/2023, 22NT00083)**

Constitue un accident de service, pour l'application des dispositions précitées, un évènement 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 ».**

## **6. L'acheteur ne peut communiquer les éléments échangés en phase de négociation (CE, 15 mars 2023, n° 465171)**

Dans le cadre d'une consultation de commande publique, les candidats non retenus ont la possibilité de demander la communication des documents administratifs à la personne publique mais cette communication ne doit pas porter atteinte au secret des affaires. Les éléments échangés en phase de négociation entre le pouvoir adjudicateur et la société attributaire, notamment, ne sont pas communicables.

Le Conseil d'État estime dans cette affaire que « *les documents et informations échangés entre l'administration et un candidat lors de la phase de négociation d'un contrat de la commande publique, dès lors qu'ils révèlent par nature la stratégie commerciale du candidat [...] ne sont, par suite, pas communicables* ».

À l'inverse, les éléments relatifs aux engagements de la société attributaire sur les quantités et la qualité des prestations sont communicables dès lors qu'ils ne mentionnent ni les prix unitaires ni les caractéristiques précises de ces prestations.

## **7. Le seuil des procédures formalisées s'apprécie sur la durée totale du marché (CAA de Marseille, 20 mars 2023, n° 21MA04808)**

Pour une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage, les parties avaient fixé le montant de la mission à la somme de 68 889,60 € TTC comprises et ont convenu que cette mission devait s'exécuter dans un délai de 12 mois. Ce marché a été renouvelé à quatre reprises, portant son montant à 230 400€ HT, c'est-à-dire au-dessus du seuil européen (fixé à 215 000€ HT pour les achats de service) ce qui impose la mise en œuvre d'une procédure formalisée et non d'une procédure adaptée.

## **8. Risque d'indemnisation des entreprises en cas de non atteinte du montant minimum dans les accords-cadres (CAA de Bordeaux, 29 mars 2023, n° 21BX01238)**

Un acheteur, pour la première année de reconduction de son accord-cadre (3 lots différents), n'avait émis aucun bon de commande. Pour la seconde période de reconduction, l'acheteur n'avait émis pour le lot n° 1 qu'un seul bon de commande, inférieure au montant minimal de commande fixé à 30 000 euros HT et n'avait procédé à aucune commande au titre des lots n° 2 et n° 3.

L'engagement de l'acheteur sur un montant minimum crée un droit à indemnisation au profit de l'entreprise titulaire dans l'hypothèse où ce montant ne serait pas atteint. Le montant de l'indemnité correspondra à la marge bénéficiaire nette qu'aurait dégagée le titulaire en cas d'exécution des commandes manquantes pour atteindre ce minimum (et non à la différence entre le montant minimum et le montant des prestations réalisées).

## Le fonctionnement du Comité Social territorial (C.S.T) et de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité au Travail (F.3.S.C.T) placés auprès du centre de gestion de l'Ain

### Qui sommes-nous ?

**1. Collège des représentants des collectivités** désignés par l'autorité du CDG parmi les élus issus des collectivités et établissements employant moins de 50 agents.

Titulaires : Daniel RAPHOZ (président), Christian BATAILLY, Josiane CANARD, Aimé NICOLIER, Agnès RENOUD LYAT, Elise DIENNET, Claude CLEYET MARREL.



Suppléants : Evelyne BERNARD, Laurent COMTET, Marianne DUBARE, Dominique BOYER, Jean-Pierre HUMBERT, Claude JACQUET, Jean-Louis FAVIER.

**2. Collège des représentants du personnel**, que **vous avez élu** au sein de tous les agents des collectivités concernées, le 8 décembre 2022 :

Titulaires : Florence GAMBY, Christian CHARNAY, Magalie FAVIER, Sylvain WATERSPIELER, Stéphanie PEYCLET, Bénédicte DESMARIS, Soraya BENSALÉM.

Suppléants : Sandra BELLIER, Patrick DUCARRE, Laurent LAGNEAU, Eric BARAT, Laëtitia GASPARI, Sylvie PLATARET, Cécile DEBAILLE.

### Quel est notre champ d'actions ?

Le champ d'actions de ces 2 instances au CDG de l'Ain porte sur l'ensemble des collectivités de **moins de 50 agents** du département, soit **455 collectivités**.

Tous les agents titulaires et contractuels de ces collectivités sont concernés.



### Quel est notre rôle ?

Le **dialogue social** est au cœur des débats et de nos actions.

Notre rôle est de tendre vers une **amélioration continue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour tous**, en nous basant sur **l'amélioration durable de la prévention des risques professionnels**.

## CONTACTS :

Centre de gestion :

Conseil statutaire et instances paritaires 04 74 32 13 84 – instancesparitaires@cdg01.fr

Service Prévention : 04 7432 90 90 – prevention@cdg01.fr

Représentants du personnel (intersyndical) :

Florence GAMBY : 07.49.31.13.81 – f3sct@cdg01.fr

## Pourquoi notre rôle est important ?

Débattre des problématiques de santé et sécurité est dans **l'intérêt de tous**.

L'amélioration de la prise en compte de la prévention présente de multiples enjeux économiques et humains.

**Elle motive les agents, informés et sensibilisés aux risques, et participe ainsi au recul de l'absentéisme. Elle permet d'améliorer l'environnement général, et le bien-être au travail, ce qui doit contribuer à perfectionner le service public.**

**La santé et le bien-être des agents sont des facteurs de compétitivité et d'engagement, et doivent être une priorité pour un meilleur service rendu.**

## Quelles sont les compétences du CST et de la F3SCT ?

Le CST et la F3SCT sont les seules instances consultatives compétentes pour débattre des sujets **collectifs** dans le domaine professionnel.

Les collectivités de moins de 50 agents entrant donc dans le champ de compétences du Comité Social Territorial du Centre de Gestion doivent lui transmettre pour avis leurs dossiers en amont de la prise de décision. Ce passage par le CST doit nous permettre **d'accompagner les collectivités dans la construction d'organisations centrées sur l'humain.**

## Le Comité Social Territorial (CST) :

Vous avez des modifications ou des projets concernant :

- le fonctionnement et l'organisation des services,
- les lignes directrices de gestion (pilotage des ressources humaines, mobilité...),
- la politique indemnitaire et les critères de répartition,
- les orientations en matière d'action sociale et de protection sociale complémentaire,
- le plan de formation,
- la fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle,
- les projets d'aménagement important ayant un impact sur les conditions de travail,
- les règles relatives au temps de travail et au compte épargne temps,
- les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes.

