



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 14 au 30/04/2021

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

- ☞ COVID 19 : FAQ DGAFP mise à jour le 21/04/2021 + vaccination de certains agents territoriaux + reprise du protocole sanitaire pour les activités périscolaires
- ☞ Droit privé : conditions de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis
- ☞ Droit privé : modalités relatives à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent pour les salariés avant leur départ volontaire à la retraite
- ☞ Dates de la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Une révocation infondée d'une directrice de crèche bien notée qui tenait un coffre en dehors d'une régie dont les fonds provenaient de l'argent des parents pour financer des activités pour les enfants
- ☞ Cas où la personne ayant assuré la gérance d'une SARL qui a beaucoup travaillé pour la commune est inéligible
- ☞ Pas de droit à être inscrit sur un tableau d'avancement ; le refus peut être fondé notamment sur deux absences injustifiées, sans que ce soit une sanction déguisée
- ☞ Le juge vérifie qu'il n'y a pas d'erreur manifeste d'appréciation sur le montant de la rémunération d'un contractuel (ici les missions relevant bien d'un assistant d'enseignement artistique et non d'un professeur, il n'y a pas d'erreur)
- ☞ Blâme justifié pour mutisme manifestant le refus de collaborer avec ses collègues, persistant et nuisant au service avec refus d'un accompagnement social
- ☞ Révocation justifiée malgré de multiples circonstances atténuantes d'un agent assermenté pour avoir mis une caméra dans les toilettes

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Prise en charge des agents municipaux absents du fait du Covid-19

➤ A lire et/ou à suivre :

- Projet de loi ratifiant 2 ordonnances relatives à la négociation collective et à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.
- Avis favorable du CSFPT concernant un projet de décret fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire.
- Un outil intitulé ACT45+ pour favoriser un retour au travail durable pour les travailleurs seniors (+ 45 ans) ayant subi une lésion physique ou psychologique au travail.
- Replay de la conférence DGAFP en ligne : L'égalité professionnelle comme levier de la transformation de la fonction publique : de la loi à l'action.
- Second Rapport du Haut Conseil à l'Égalité : Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir.
- Janvier 2022 : dernière échéance pour passer à la Déclaration sociale nominative.
- Volontariat territorial en administration (VTA) pour le recrutement temporaire par des collectivités territoriales rurales de jeunes diplômés.

- Aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales ;
- Dérogation temporaire aux conséquences d'un cumul retraite-activité renouvelée pour le personnel soignant retraité qui reprend une activité salariée du 23 mars au 1er juin 2021.
- Projet d'ordonnance visant à "renforcer" la formation des agents "les moins qualifiés", des agents en situation de handicap ainsi que des agents "les plus exposés aux risques d'usure professionnelle".
- Projet de décret fixant à 15 euros le montant mensuel que les employeurs de l'État devront verser à leurs agents au titre de leur complémentaire santé à compter du 1er janvier prochain.
- Etudes INSEE : Les fonctions de décision, de conception et de gestion plus présentes dans les grandes métropoles régionales.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

➤ Du côté des lois, des décrets, des arrêtés et des circulaires :

☞ COVID 19 : FAQ DGAFP mise à jour le 21/04/2021 + vaccination de certains agents territoriaux + reprise du protocole sanitaire pour les activités périscolaires :

1) La FAQ DGAFP pour la FPE a été mise à jour notamment par rapport à la question de la vaccination. Régulièrement, celle DGCL suit la mise à jour quelques jours plus tard.

(Source : [Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour le 21 avril 2021)+ veille du 30/04/2021).

+ Dans le respect de cette stratégie vaccinale, le Gouvernement s'organise pour faciliter la vaccination de certains professionnels de plus de 55 ans considérés comme plus exposés au virus. Des créneaux dédiés de vaccination seront ouverts dès ce week-end dans plusieurs centres du territoire national. Ce sont plus de 400 000 professionnels de plus de 55 ans qui pourront bénéficier de ce dispositif préférentiel dès ce week-end des 17 et 18 avril :

- **d'une part, les professeurs des écoles, collèges et lycées ; les ATSEM (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) ; les AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap) ; les professionnels de la petite enfance – dont les assistants maternels ; les professionnels de la protection judiciaire de la jeunesse et les professionnels de la protection de l'enfance ;**
- **d'autre part, les policiers nationaux et municipaux ; les gendarmes et les surveillants pénitentiaires.**

(Source : <https://www.gouvernement.fr/partage/12230-ouverture-de-creneaux-dedies-aux-professionnels-prioritaires-de-plus-de-55-ans-en-centres-de> + veille du 30/04/2021).

2) Un accueil est toutefois assuré pour les usagers des écoles maternelles et élémentaires dans les structures mentionnées au troisième alinéa du 1° du II de l'article R. 227-1 du code de l'action sociale et des familles (il s'agit de l'accueil de loisirs périscolaire), à l'exclusion de l'activité d'hébergement mentionnée au dernier alinéa du II du même article, et au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique (il s'agit de l'organisation d'un accueil collectif à caractère éducatif hors du domicile parental, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs, public ou privé, ouvert à des enfants scolarisés de moins de six ans), dans le respect des dispositions qui leur sont applicables et de l'article 36 du décret du 29 octobre.

(Source : [Décret n° 2021-498 du 23 avril 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020](#)

☞ Droit privé : conditions de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis :

3) Un décret modifie l'assiette des effectifs d'alternants à atteindre au 31 décembre 2022 pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation au titre des contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021, en y intégrant les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise.

(Source : [Décret n° 2021-510 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation](#)+ veille du 28/04/2021).

☞ Droit privé : modalités relatives à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent pour les salariés avant leur départ volontaire à la retraite :

4) Un décret précise les modalités relatives à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, notamment les catégories de salariés qui en bénéficient, le contenu de cette sensibilisation et les modalités selon lesquelles elle est effectuée dans le secteur privé.

Source : [Décret n° 2021-469 du 19 avril 2021 relatif à la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent](#) + veille du 28/04/2021).

☞ Dates de la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administratives :

5) Les dates de mise à disposition du public de l'ensemble des décisions de Justice sont :

- 30 septembre 2021 s'agissant des décisions du Conseil d'Etat ;
- 31 mars 2022 s'agissant des décisions des cours administratives d'appel ;
- 30 juin 2022 s'agissant des décisions des tribunaux administratifs.

- 30 septembre 2021 s'agissant des décisions rendues par la Cour de cassation ;
- 31 décembre 2024 s'agissant des décisions rendues par les juridictions de premier degré en matière contraventionnelle et délictuelle ;
- 31 décembre 2025 s'agissant des décisions rendues par les cours d'appel en matière contraventionnelle et délictuelle ;
- 31 décembre 2025 s'agissant des décisions rendues en matière criminelle.
- 30 avril 2022 s'agissant des décisions rendues par les cours d'appel ;
- 30 juin 2023 s'agissant des décisions rendues par les conseils de prud'hommes ;
- 31 décembre 2024 s'agissant des décisions rendues par les tribunaux de commerce ;
- 30 septembre 2025 s'agissant des décisions rendues par les tribunaux judiciaires.

(Source : [Arrêté du 28 avril 2021 pris en application de l'article 9 du décret n° 2020-797 du 29 juin 2020 relatif à la mise à la disposition du public des décisions des juridictions judiciaires et administrative](#)+ veille du 28/04/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Des considérations d'ordre personnel peuvent constituer un motif légitime pour refuser le renouvellement de constat et permettre de bénéficier des allocations de chômage :

6) Si Mme B... a fait part à son employeur de son intention de ne pas demander le renouvellement de son contrat, il résulte de l'instruction que sa décision était fondée sur des considérations d'ordre personnel, tenant à sa séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de la garde de ses enfants.

Dans les circonstances de l'espèce, ces considérations constituaient un motif légitime pour ne pas demander le renouvellement du contrat à durée déterminée d'une durée de trois mois qui la liait à son employeur. Il s'ensuit que Mme B... est fondée, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur l'autre moyen assortissant sa demande, à demander l'annulation de la décision qu'elle attaque, qui repose sur le motif qu'elle ne justifiait pas d'un motif légitime de refus de renouvellement de son contrat, de sorte qu'elle ne pouvait être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi.

(Source : [Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 02/04/2021, 428312](#) + veille du 30/04/2021).

☞ Une révocation infondée d'une directrice de crèche bien notée qui tenait un coffre en dehors d'une régie dont les fonds provenaient de l'argent des parents pour financer des activités pour les enfants:

7) Alors que Mme B... était en congé de maladie, le maire faisait constater par huissier l'existence de deux coffres à la halte-garderie contenant 767,12 euros et d'une comptabilité manuscrite. Mme B... a été condamnée pénalement par jugement du tribunal correctionnel du Havre du 9 août 2016, confirmé par arrêt de la cour d'appel de Rouen du 4 octobre 2017, à une amende de 1 000 euros avec sursis de 500 euros. Parallèlement, la commune a entrepris une procédure disciplinaire. Le maire, par arrêté du 21 novembre 2016 a révoqué Mme B... qui a saisi le conseil de discipline de recours. Ce conseil, le 8 février 2017, a donné un avis favorable à une exclusion temporaire de fonctions d'un mois dont quinze jours avec sursis que le juge a jugé bien-fondé :

Le conseil de discipline de recours a relevé que " les recettes perçues auprès des parents ont été utilisées dans l'intérêt des enfants ", alors que le juge pénal n'a lui pas relevé de détournement de fonds. Il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que Mme B... n'a pas entendu dissimuler sa pratique et la cour d'appel mentionne d'ailleurs le caractère " notoire des prestations ou des paiements litigieux ". Le règlement intérieur élaboré par Mme B... qui en faisait état, était affiché dans les locaux. Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que les évaluations professionnelles de Mme B... sont élogieuses. L'intéressée produit également de très nombreuses attestations de parents mais aussi de personnels de la structure qu'elle dirigeait, témoignant de la réputation de celle-ci et, de l'attention portée aux enfants. Compte tenu de ces éléments et ainsi qu'il a été dit du fait que les recettes étaient utilisées dans l'intérêt des enfants, la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un mois dont quinze jours avec sursis, n'apparaît pas disproportionnée.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 30/12/2020, 19DA01084](#) + veille du 30/04/2021).

☞ Cas où la personne ayant assuré la gérance d'une SARL qui a beaucoup travaillé pour la commune est inéligible :

8) La commune confie à la SARL J..., dont les parts sociales sont détenues par Mme J... et son époux et dont Mme J... a assuré la gérance à compter du 31 décembre 2018, ce qui lui conférait dans la gestion de celle-ci un rôle prépondérant, d'une part, tous les ans, pour un montant de plus de 10 000 euros, le fauchage des bas-côtés de la voirie dont la commune a conservé l'entretien et, d'autre part, de manière régulière, des travaux divers comportant notamment le curage des fossés ou la remise en état de chemins vicinaux, ces travaux s'étant, au demeurant, poursuivis selon les mêmes modalités après l'élection. Compte tenu de leur caractère régulier et de leur importance pour la commune, ces travaux ont établi des liens d'intérêt suffisants entre la commune et Mme J... pour faire regarder cette dernière comme un entrepreneur de services municipaux au sens de l'article L. 231-6 du code électoral et à ce titre irrecevable. A cet égard, est sans incidence la circonstance, au demeurant non établie, que la SARL J... aurait été la seule en situation d'accomplir ces travaux..

(Source : [Conseil d'État, 3ème chambre, 12/04/2021, 445529](#) + veille du 30/04/2021).

☞ Un maire peut être condamné à indemniser les victimes sur ses derniers personnels

bien que la commune ait déjà été condamnée à réparer leur préjudice :

9) La condamnation par une juridiction administrative de la commune, en raison d'une faute personnelle de son maire, détachable du service mais non dénuée de tout lien avec celui-ci, a pour effet de subroger la collectivité dans les droits de la victime. Elle ne saurait donc avoir pour effet de limiter l'appréciation de la juridiction répressive dans la réparation du préjudice résultant de cette faute, constitutive d'une infraction pénale.

Ainsi, une commune a été condamnée à verser 10 000 euros de dommages-intérêts à deux cadres territoriaux victimes d'agissements de harcèlement moral de la part du maire. Condamné au pénal, le maire est également condamné civilement à verser aux deux plaignants, sur ses deniers personnels, 50 000 euros.

(Source : [Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 30 mars 2021, 17-82.096 20-81.516](#) + veille du 30/04/2021).

☞ Pas de droit à être inscrit sur un tableau d'avancement ; le refus peut être fondé notamment sur deux absences injustifiées, sans que ce soit une sanction déguisée :

10) Le refus du maire d'inscrire M. C... sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est fondé sur le comportement de l'agent qui s'est absenté de son lieu de travail à deux reprises sans autorisation. Le requérant ne conteste pas les absences répétées qui lui sont reprochées. Par les pièces qu'il produit, un certificat d'hospitalisation en urgence de son père postérieur aux deux absences injustifiées et l'attestation de scolarité de sa fille, M. C... n'établit pas qu'il se serait absenté pour régler par téléphone des affaires familiales urgentes alors, d'ailleurs, que sa présence a été constatée dans un commerce de la ville. **Alors même qu'elle a été prise en raison de l'appréciation portée par le maire sur le comportement de M. C..., la décision contestée ne peut être regardée comme constituant une mesure à caractère disciplinaire qui aurait dû être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé ou de la consultation du conseil de discipline.**

Si les dispositions donnent vocation aux agents, lorsque leur avancement est opéré au choix, à figurer sur le tableau d'avancement dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par leur statut, elles ne leur confèrent aucun droit à l'inscription sur ledit tableau.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 01/04/2021, 19MA05425](#) + veille du 30/04/2021).

☞ Le juge vérifie qu'il n'y a pas d'erreur manifeste d'appréciation sur le montant de la rémunération d'un contractuel (ici les missions relevant bien d'un assistant d'enseignement artistique et non d'un professeur, il n'y a pas d'erreur) :

11) Si, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires relatives à la fixation de la rémunération des agents non titulaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en tenant compte notamment des fonctions confiées à l'agent et de la qualification requise pour les exercer, le montant de la rémunération ainsi que son évolution, il appartient au juge, saisi d'une contestation en ce sens, de vérifier qu'en fixant ce montant l'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

Si la requérante fait valoir que ses cours de chant ont bénéficié de l'accompagnement au piano d'un autre assistant d'enseignement artistique, alors que les fonctionnaires de ce grade sont seulement susceptibles d'apporter une assistance aux professeurs d'enseignement artistique, les dispositions précitées de l'article 3 du décret du 29 mars 2012 ne font pas obstacle à ce qu'un assistant d'enseignement artistique apporte son concours à un collègue du même grade. Dans ces conditions, et alors qu'il est au demeurant constant que l'intéressée ne disposait pas du certificat d'aptitude aux fonctions de professeur des conservatoires classés par l'Etat, permettant de se présenter au concours externe pour l'accès au cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique, Mme D... n'est pas fondée à soutenir qu'en fixant le montant de sa rémunération par référence au premier échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe, l'administration aurait commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

☞ Blâme justifié pour mutisme manifestant le refus de collaborer avec ses collègues, persistant et nuisant au service avec refus d'un accompagnement social :

12) Si M. B.. adjoint technique principal de 2ème classe, fait valoir qu'il est victime de harcèlement moral et qu'il a porté plainte, à deux reprises, il ne soumet à la Cour, pas plus qu'il ne l'avait fait devant le tribunal, aucun élément de fait susceptible de faire présumer un harcèlement moral. Il ressort, au contraire, d'une part, du compte-rendu de l'entretien individuel qu'il a indiqué avoir adopté un comportement mutique " au vu du manque de respect qu'il lui avait été porté " en ce qui concerne une demande de congés, et d'autre part, du rapport que " M. B... a souvent mal perçu certains propos qui lui auraient été adressés ou certaines conversations auxquelles il ne prenait pas part directement et que son extrême susceptibilité l'a conduit à se fermer à toute discussion ", ce que l'intéressé ne conteste pas sérieusement .

Il suit de là, contrairement à ce que fait valoir M. B..., et nonobstant les motifs qu'il invoque pour tenter d'expliquer son comportement, que ces faits, qui caractérisent un manquement à ses obligations de respect de sa hiérarchie et de ses collègues de travail, étaient de nature à justifier le prononcé, à son encontre, de la sanction du blâme, deuxième sanction du premier groupe.

☞ Révocation justifiée malgré de multiples circonstances atténuantes d'un agent assermenté pour avoir mis une caméra dans les toilettes :

13) Si M. B... fait valoir que la sanction prononcée à son encontre serait disproportionnée compte tenu notamment, d'une part de sa manière de servir et des bonnes appréciations figurant à son dossier, d'autre part de ses conséquences très lourdes sur la situation de sa famille, et enfin du suivi médical dont il fait l'objet depuis sa condamnation, aucune de ces circonstances n'est de nature à ôter aux faits qui lui sont reprochés leur caractère de gravité, qui est appréciée d'autant plus strictement s'agissant d'un agent assermenté, en charge du maintien de l'ordre public : l'inspecteur de sécurité qui avait installé une caméra dans les toilettes pour espionner ses collègues a été à juste titre révoqué.

La circonstance que le juge pénal n'ait pas prononcé à son encontre d'interdiction des droits civiques ne permet aucunement d'établir que la sanction retenue dans le cadre de la procédure disciplinaire serait disproportionnée.

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Prise en charge des agents municipaux absents du fait du Covid-19 :

14) Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement a préconisé que les agents ne relevant pas d'un plan de continuité d'activité et ne pouvant télétravailler, soient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) par leur employeur territorial. En effet, cette position administrative garantit le maintien de la rémunération de l'ensemble de ces agents quelle que soit la situation de travail (fonctionnaires ou contractuels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée).

Néanmoins, afin de sécuriser la situation des agents contractuels de droit public et des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) et d'alléger la charge financière pour les collectivités, le Gouvernement a mis en place deux dispositifs exceptionnels à destination d'une part, des agents gardant leurs enfants et d'autre part, des agents considérés comme « vulnérables » au sens du Haut Conseil de la santé publique. Dès lors que ces agents assuraient la garde de leurs enfants de moins de 16 ans du fait de la fermeture des établissements scolaires et qu'ils étaient placés en ASA, leur employeur était invité à faire une tél-déclaration pour l'arrêt de travail, puis à transmettre les données de paie pour le calcul des indemnités journalières. Dans ce cadre, l'employeur bénéficiait des indemnités journalières qui venaient en déduction de la rémunération versée.

De même, les personnes vulnérables dont les missions ne pouvaient être exercées en télétravail pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail soit en se rendant sur le portail de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) afin de déposer une déclaration si elles sont en affection de longue durée, soit en s'adressant à leur médecin traitant ou à leur médecin de ville, selon les règles de droit commun. À l'issue du déconfinement, les employeurs territoriaux ont été invités à maintenir en ASA les seuls agents vulnérables qui sont dans l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail et pour lesquels leur employeur estime être dans l'impossibilité de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires à l'exercice de leurs missions en présentiel dans le respect des mesures de protection renforcées précisées au 2° de l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°17597 de M. MAUREY 08/04/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

15) La ministre de la Fonction publiques a présenté un projet de loi ratifiant 2 ordonnances relatives à la négociation collective et protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Pour la première, on note que « *l'ensemble des acteurs locaux peuvent donc se saisir dès maintenant des nouveaux outils et domaines ouverts à la négociation, sans attendre la conclusion d'accords au niveau national* ».

(Source : <https://www.gouvernement.fr/> + [Communiqué du 28/04/2021](#)+ veille du 30/04/2021).

16) Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a émis un avis favorable au :

- projet de décret modifiant le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ce texte vise à proroger les règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 et à permettre la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

- projet de décret modifiant le décret n°2020-1474 du 30 novembre 2020 fixant les modalités d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

Ce texte a pour objet d'adapter la forme d'une épreuve et la composition des jurys pour les concours et examens professionnels de caporaux et de sous-officiers pour faciliter l'organisation dans le cas de forte mutualisation entre services d'incendie et de secours.

(Source : <https://www.csftp.org/> + [Communiqué de presse du 14 avril 2021](#)+ veille du 30/04/2021).

17) Un outil intitulé ACT45+ a été développé par un institut québécois (l'Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité au Travail) afin de favoriser un retour au travail durable pour les travailleurs seniors (+ 45 ans) ayant subi une lésion physique ou psychologique au travail.

Sous format questionnaire il peut être utilisé par des cliniciens, des intervenants du milieu de la santé et des services sociaux, des coordonnateurs du retour au travail et par les acteurs de l'organisation concernés par le retour au travail. L'outil ne requiert pas de formation spécifique et permet de :

- répertorier les aménagements des CT implantés, aidants ou souhaités
- réfléchir à des pistes d'intervention pour l'implantation des aménagements
- promouvoir le maintien en emploi en santé des travailleurs seniors.

(Source : CNRACL + <https://www.espace-droit-prevention.com/> + [article](#) + veille du 30/04/2021).

18) Le replay de la conférence DGAFP en ligne : L'égalité professionnelle comme

levier de la transformation de la fonction publique : de la loi à l'action.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + la [restitution](#) + <https://www.youtube.com/watch?v=zApxJITyME> + veille du 28/04/2021).

19) Second Rapport du Haut Conseil à l'Égalité : Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir.

(Source : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite-secteur-public-vf-2.pdf + Rapport n°2021-02-23 PAR – 46 voté le 23 02 2021 + veille du 28/04/2021).

20) Janvier 2022 : dernière échéance pour passer à la Déclaration sociale nominative. Les employeurs de la Fonction Publique n'étant pas nommément recensés dans le tableau [accessible ici](#) devront entrer en DSN au 1er janvier 2022.

(Source : <https://www.net-entreprises.fr/declaration/dsn-fonction-publique/> + veille du 28/04/2021).

21) Le volontariat territorial en administration (VTA) permet aux collectivités territoriales rurales de bénéficier des compétences de jeunes diplômés le temps d'une mission de 12 à 18 mois maximum, au service de l'ingénierie de leurs projets. Jeune diplômé, venez renforcer vos compétences en ingénierie de projet Recherche une offre de VTA.

(Source : <http://www.cohesion-territoires.gouv.fr/le-volontariat-territorial-en-administration-vta> + veille du 30/04/2020).

22) En vue de soutenir l'apprentissage dans un contexte sanitaire particulier, le décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020 modifié relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, prévoit d'accorder une aide exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 3000 euros versé pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

La demande doit s'effectuer, dès le 1er mars 2021, via un formulaire spécifique disponible à l'adresse suivante : : <https://www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-des-apprentis-par-les-collectivites-territoriales>, celle-ci concerne des contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

Une assistance téléphonique destinée aux utilisateurs est mise en place dès le 1er mars 2021, celle-ci est joignable au numéro suivant : 0809 549 549.

La demande d'aide est constituée :

- d'un formulaire à renseigner par chaque collectivité territoriale ou établissement public souhaitant bénéficier de l'aide financière exceptionnelle, comportant des informations d'identification du demandeur, ainsi qu'une attestation sur l'honneur. Le demandeur sera invité à regrouper l'ensemble des contrats éligibles, c'est à dire ceux conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, dans une seule demande ;
- de son annexe (qui sera également téléchargeable), consistant en une liste des apprentis éligibles (recensant, pour chaque apprenti, ses nom, prénoms, la date de conclusion du contrat et, le cas échéant, sa situation de handicap) ;
- d'une copie de tous les contrats d'apprentissage objets de la demande.

Le dépôt des documents doit s'effectuer sur la plateforme dédiée : <https://portail-aide-recrutement-apprentis-ct.asp-public.fr>.

(Source : <https://www.inrs.fr/actualites/alcool-travail-melange-dangereux.html> ; 30/04/2021).

23) Une dérogation temporaire, liée à l'état d'urgence sanitaire, a été renouvelée pour le personnel soignant retraité qui reprend une activité salariée du 23 mars au 1er juin 2021. Les seuls revenus d'activités perçus au titre de la réserve sanitaire ou de la reprise d'une activité dans un établissement de santé ou médico-social, en qualité de personnel soignant, ne sont pas pris en compte dans le cadre du cumul emploi retraite durant la période allant du 23 mars au 1er juin 2021.

(Source : <https://www.cnracl.retraites.fr/> + [Article](#) + veille du 28/04/2021).

24) En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un projet d'ordonnance, présenté aux organisations syndicales le 12 avril dernier, vise à "renforcer" la formation des agents "les moins qualifiés", des agents en situation

de handicap ainsi que des agents "les plus exposés aux risques d'usure professionnelle" afin de "favoriser leur évolution professionnelle".

Ces agents pourront notamment bénéficier du congé de transition professionnelle "permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier". Ce projet de texte prévoit, par ailleurs, un "accès prioritaire à des actions de formation" ainsi qu'un "accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle".

(Source <https://www.acteurspublics.fr/> + [article publié le 12 avril 2021](#) + veille du 28/04/2021).

25) Un projet de décret, présenté aux organisations syndicales le 13 avril, fixe à 15 euros le montant mensuel que les employeurs de l'État devront verser à leurs agents au titre de leur complémentaire santé à compter du 1er janvier prochain, soit un montant équivalent à 25 % de participation. La cible de 50 % devra être atteinte d'ici 2026. Ce projet de texte précise également les modalités de remboursement prévues.

(Source <https://www.acteurspublics.fr/> + [article publié le 12 avril 2021](#) + veille du 28/04/2021).

26) Etudes INSEE : Les fonctions de décision, de conception et de gestion plus présentes dans les grandes métropoles régionales.

(Source : <https://www.insee.fr/> + [INSEE PREMIÈRE No 1856 publié le 27/04/2021](#) + veille du 28/04/2021).