



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 20/08 au 03/09/2021

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

- ☞ Mise à jour du 01/09 : FAQ DGCL, DGAFP COVID 19 + Protocole sanitaire au travail
- ☞ Loi confortant le respect des principes de la République : Nouvelle mission CDG et Nouvelle obligation déontologique : le référent laïcité / nouvelle sanction pénale / Extension du dispositif de signalement
- ☞ Forfait télétravail
- ☞ Simplification de la réglementation relative aux services aux familles
- ☞ Indemnités pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et assistants territoriaux d'enseignement artistique
- ☞ Loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Illégalité de la délibération plafonnant le CIA (du RIFSEEP) à 1 euro
- ☞ Obligation de reclasser l'agent placé à tort en surnombre selon le juge pour suppression d'emploi
- ☞ Faire voter les agents sur le retour de leur responsable dans le service n'est pas un acte excédant les limites de l'exercice du pouvoir hiérarchique dans certains cas
- ☞ Cas d'une interdiction préfectorale temporaire de moins de 6 mois d'exercer les fonctions d'éducateur sportif bien fondée et régulière
- ☞ Suppression d'emploi par mesure d'économie légale
- ☞ Pas de protection fonctionnelle pour l'agent agressants es collègues et les usagers au point de les faire éviter la déchèterie dans laquelle il travaille

➤ A lire et/ou à suivre :

- La part des femmes parmi les élus locaux progresse et atteint désormais presque 42 % (Chiffres sur les élus locaux de la DGCL) ;
- Expositions professionnelles, santé et travail, prévention des risques... Retrouvez les chiffres clés DARES
- L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie.
- France compétences et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) tirent un premier bilan positif un an après la signature de leur 1ère convention de partenariat.
- tant que manager ou membre de la direction, comment s'y prendre pour gérer les problèmes de surcharge ou de sous charge ? (ANACT)
- Outil de la GRH, édition 2021, Cadre d'usage de la formation professionnelle à l'ère du numérique.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ Mise à jour du 01/09 : FAQ DGCL, DGAFP COVID 19 + Protocole sanitaire au travail :

1) La DGCL a mis à jour la FAQ relative à la prise en compte dans la FPT de l'évolution de l'épidémie de Covid 19 :

- **Quelle est la situation de l'agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe sanitaire mais qui est amené à intervenir sur un salon ou un événement professionnel soumis au passe sanitaire ? 7**
- **Les personnels d'enseignement qui interviennent dans les écoles d'enseignement artistique sont-ils soumis à la présentation d'un passe sanitaire ?**
- **Les personnels des services de prévention et de santé au travail de la fonction publique territoriale et régis par les dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ? 12**
- **Les professionnels des services de protection maternelle et infantile (PMI) sont-ils concernés par l'obligation vaccinale ? 13**
- **Quelle est la couverture assurantielle des éventuels préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire ? 14**
- **Que se passe-t-il lorsque l'employeur constate qu'un agent public concerné par l'obligation vaccinale ne satisfait pas à celle-ci ? 15**
- **Est-il prévu d'organiser un entretien notamment pour examiner les possibilités de réaffectation en cas de non-respect de l'obligation vaccinale ? .. 16**
- III – Mise en œuvre de l'obligation de présenter un passe sanitaire et de l'obligation vaccinale dans certaines structures. 17**
 - **Quelles règles s'appliquent aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ? 17**
 - **Quelles règles s'appliquent pour les résidences autonomie et les résidences services seniors ? 18**
 - **Quelles sont les modalités de recours au télétravail pour les collectivités territoriales ? 26**

(Source : [FAQ relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19](#) (mise à jour au 1 septembre 2021) + Veille du 03/09/2021).

2) Afin de limiter le risque d'exposition des salariés au Covid-19, et en raison de la forte circulation du variant Delta, le protocole sanitaire en entreprise a été actualisé le 31 août 2021 par le ministère du Travail.

Alors que les anciennes versions du protocole assouplissaient les règles concernant le télétravail par la mise en place d'un nombre minimum de jours, la nouvelle version supprime cette exigence. Fin du télétravail

obligatoire, port du masque, situation des personnes vulnérables... Quelles sont les nouvelles mesures ? Des précisions avec Service-Public.fr. Les principales évolutions du protocole sanitaire dans sa nouvelle version portent sur :

- **La fin du télétravail obligatoire.** Le protocole sanitaire ne prévoit plus l'obligation pour les employeurs de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine. Le télétravail reste toutefois possible, mais il revient aux employeurs de fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. Les employeurs peuvent librement adapter les règles encadrant le télétravail et demander aux salariés de revenir à 100 % en présentiel.

- **Le port du masque.** Le port du masque reste la règle en entreprise notamment dans les lieux clos collectifs. Les salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau...

- **Le passe sanitaire.** Depuis le 30 août 2021, les personnes (salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires et sous-traitants) qui interviennent dans certains lieux, établissements, services ou événements doivent présenter le passe sanitaire, c'est-à-dire, soit le résultat d'un examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé de moins de 72h maximum, soit un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le Covid-19.

- **Des mesures renforcées pour les salariés vulnérables.** Jusqu'à présent, les salariés vulnérables étaient maintenus en télétravail autant que possible. Selon le nouveau protocole, ils pourront désormais revenir en présentiel, et bénéficier de mesures de protections renforcées.

À compter du 15 septembre 2021, les salariés particulièrement à risque lorsque le télétravail n'est pas envisageable, pourront être en activité partielle ou percevoir des indemnités journalières dérogatoires, s'ils remplissent certaines conditions. Les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement afin d'être mis en activité partielle. Ce certificat peut être établi par le médecin traitant, de ville ou du travail. Un nouveau justificatif est nécessaire pour ceux ayant déjà eu un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021. Les salariés vulnérables concernés pourront bénéficier des indemnités versées au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/>; [Protocole national pour assurer la santé et sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 version applicable au 1er septembre 2021 \(PDF - 1.2 MB\)](#) + Veille du 03/09/2021).

3) Les 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 a été mise à jour le 30 août 2021.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19>; [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 30 août 2021) + Veille du 03/09/2021).

Loi confortant le respect des principes de la République : Nouvelle mission CDG et Nouvelle obligation déontologique : le référent laïcité / nouvelle sanction pénale / Extension du dispositif de signalement :

4) Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité.

Les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service (nouvel article 28 ter de la loi de 83). Un décret en Conseil d'Etat détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. (Il a été annoncé que « Le décret d'application sera publié d'ici la fin de l'année 2021. Les référents seront désignés dès la publication du décret d'application et seront ainsi opérationnels dès début 2022 ».)

La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article 28 ter

de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est assuré par le CDG pour les collectivités et établissements affiliés et ceux qui ont signé la convention sociale.

Est créée une sanction pénale de "cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende" pour les personnes usant "de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service".

L'article 11 étend le dispositif de signalement à la disposition des agents publics aux "atteintes volontaires à l'intégrité physique" ainsi qu'aux "agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation". Il prévoit également qu'en cas de "risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits".

(Source : [LOI n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République \(1\)](#)+ veille du 03/09/2021).

☞ Forfait télétravail :

5) Dans le prolongement de l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, sous réserve, dans ce dernier cas, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité. Le texte précise le champ d'application du dispositif et les modalités de versement de ce « forfait télétravail ». Le décret entre en vigueur le 1er septembre 2021. Le montant est fixé à 2,5€ par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220€ par an selon un arrêté. Le premier versement de cette indemnité télétravail interviendra au premier trimestre 2022.

(Source : [Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#) + [Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Simplification de la réglementation relative aux services aux familles :

6) Un premier décret simplifie la réglementation relative aux établissements d'accueil du jeune enfant, en application de l'ordonnance du 19 mai 2021 relative aux services aux familles. Il précise en outre les conditions dans lesquelles les assistants maternels agréés autorisent la publication de leur identité, coordonnées et disponibilités pour accueillir des enfants nécessaires à la connaissance par les familles de leur localisation et à leur mise en relations.

Un second décret complète les mentions figurant sur la décision d'agrément des assistants maternels agréés et le contenu du dossier de première demande de renouvellement d'agrément en cohérence avec leurs nouvelles obligations de publicité de leurs coordonnées et de renseignement de leurs disponibilités.

(Source : [Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021](#) relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants + [Décret n° 2021-1132 du 30 août 2021](#) relatif aux assistants maternels agréés + [Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Indemnités pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et assistants territoriaux d'enseignement artistique :

7) Un décret tire les conséquences de la création des fonctions de professeurs référents de groupes d'élèves en prévoyant la possibilité d'attribuer une part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) aux professeurs référents de groupes d'élèves. Cette indemnité s'applique également aux agents relevant des cadres d'emplois territoriaux des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

(Source : [Décret n° 2021-1101 du 20 août 2021 modifiant le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré](#) + [Arrêté du 20 août 2021 modifiant l'arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré](#) + [veille du 03/09/2021](#)).

☞ Loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets :

8) La loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets comporte des dispositions concernant la FPT et notamment :

Les fonctionnaires, mentionnés à l'article L. 581-40 du code de l'environnement, sont habilités à constater les infractions à l'interdiction de publicité en faveur des énergies fossiles (art. 7). Les compétences en matière de police de la publicité sont exercées par le maire au nom de la commune à compter du 1er janvier 2024 (art. 17 abrogeant l'article L. 581-14-2 du code de l'environnement). Le titre III inclut plusieurs mesures destinées à mieux prendre en compte le développement durable lors de la passation et l'exécution des contrats de la commande publique. Les marchés publics devront prendre en compte, à compter d'une date précisée par décret et au plus tard cinq ans après la publication de la loi, des considérations relatives à l'environnement dans les travaux, services ou fournitures achetés (art. 35 modifiant le code de la commande publique). Les agents de l'État et des collectivités territoriales, qui concourent à la connaissance et à la prévision des phénomènes naturels évolutifs ou dangereux, peuvent procéder à l'observation de tous lieux dans lesquels des phénomènes naturels sont en cours ou susceptibles de se produire et de mettre en danger la vie des populations, au moyen de caméras et capteurs installés sur des drones (art. 250 créant l'article L. 125-2-2 dans le code de l'environnement). Les mesures du titre VI participent à l'ambition de développer de nouvelles habitudes alimentaires et pratiques agricoles moins émettrices de gaz à effet de serre. Les personnes morales de droit public et les entreprises privées, chargées de la restauration collective publique, mettent en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires pour garantir la qualité et l'équilibre nutritionnel des repas, y compris par la formation de leurs personnels. Ces formations concernent, notamment, la diversification des protéines dans les menus, la lutte contre le gaspillage alimentaire, les approvisionnements durables et de qualité et la substitution du plastique (art. 252 modifiant le code rural et de la pêche maritime). Les formations continues et initiales relatives à la cuisine intègrent dans leurs référentiels des modules sur les bénéfices en matière de santé et d'environnement de la diversification des sources de protéines en alimentation humaine (art. 253). Le titre VI renforce les sanctions en cas d'atteintes à l'environnement. Les gardes champêtres sont ajoutés à la liste des agents publics chargés de constater les infractions au titre III du livre II du code de l'environnement (art. 281 créant l'article L. 231-5 dans le code de l'environnement). Les agents des groupements de collectivités territoriales sont habilités à constater les infractions relatives aux déchets prévues par le code pénal (art. 293 modifiant l'article L. 541-44-1 du code de l'environnement).

(Source : [LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021](#) portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Illégalité de la délibération plafonnant le CIA (du RIFSEEP) à 1 euro :

9) Le conseil municipal a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel, de la valeur de l'agent et de sa manière de servir. La délibération litigieuse a décidé que pour chacun des groupes de fonctions existant dans la commune, le plafond de ce complément serait fixé à un euro.

En limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel, la délibération litigieuse a méconnu les dispositions aux termes desquelles ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune. Par suite, le préfet est fondé à demander l'annulation de la délibération, laquelle revêt un caractère indivisible..

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT03158](#) + [veille du 03/09/2021](#)).

☞ Obligation de reclasser l'agent placé à tort en surnombre selon le juge pour suppression d'emploi :

10) Lorsque le juge administratif annule pour excès de pouvoir la décision par laquelle l'autorité territoriale a maintenu un fonctionnaire en surnombre, en application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, en raison de la suppression de l'emploi qu'il occupait au motif qu'elle avait manqué à son obligation de recherche des possibilités de reclassement du fonctionnaire, il lui incombe en principe seulement d'ordonner à l'autorité territoriale, sur le fondement de l'article L. 911-2 du code de justice administrative (CJA), de rechercher s'il est possible de le reclasser sur un emploi vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

(Source : [Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/07/2021, 442606](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Faire voter les agents sur le retour de leur responsable dans le service n'est pas un acte excédant les limites de l'exercice du pouvoir hiérarchique dans certains cas :

11) S'il est vrai que la commune a sollicité le vote du personnel concernant la reprise par Mme D... de son poste, ce procédé avait pour seul objet de mesurer l'importance des difficultés entre cette dernière et les agents. Ainsi, cette décision de changement d'affectation, motivée par l'intérêt du service, alors qu'un fonctionnaire n'a aucun droit acquis à conserver son poste mais seulement à recevoir une affectation correspondant à son grade dans un délai raisonnable, n'excède pas les limites de l'exercice du pouvoir hiérarchique. A cet égard, les attestations établies par trois collègues de la requérante ne sont pas de nature à remettre en cause l'existence de difficultés relationnelles avec d'autres agents.

(Source : [CAA de NANCY, 3ème chambre, 18/03/2021, 19NC02684](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Cas d'une interdiction préfectorale temporaire de moins de 6 mois d'exercer les fonctions d'éducateur sportif bien fondée et régulière :

12) Face à une situation de danger pour la santé et la sécurité physique et morale des pratiquants mineurs que représentaient les agissements reprochés à Mme D... (harcèlement moral à l'encontre de mineurs commis par l'intéressée dans le cadre de ses fonctions, défauts de surveillance des jeunes sportifs fréquentant ses cours en raison de ses retards, son état d'ébriété observé à plusieurs reprises dans le cadre de ses fonctions ainsi que sa fréquentation des bars accompagnée desdits mineurs lors de déplacements sportifs), l'urgence permettait à l'administration (le Préfet) de prononcer à son encontre une mesure, à titre conservatoire, d'interdiction temporaire de moins de six mois d'exercer les fonctions d'éducateur sportif sans convocation de la commission prévue par les dispositions de l'article L. 212-13 du code du sport précitées et sans mettre en œuvre préalablement à son prononcé la procédure contradictoire prévue par l'article L. 121-1 du code des relations entre le public et l'administration, dans l'attente des résultats des conclusions de l'enquête administrative ordonnée par les services de la direction départementale de la cohésion sociale.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 6ème chambre, 25/01/2021, 20MA01156](#) + veille du 03/09/2021).

☞ Suppression d'emploi par mesure d'économie légale :

13) Une collectivité territoriale peut légalement, quel que soit l'état de ses finances, procéder à une suppression d'emploi par mesure d'économie. La cour a relevé qu'il ressortait des pièces du dossier, notamment du procès-verbal de la séance du conseil communautaire et

d'un rapport de la chambre régionale des comptes, que la suppression d'emploi litigieuse procédait de la nécessité de maîtriser l'augmentation de la masse salariale ainsi que du choix, au regard des contraintes budgétaires, de confier les missions en cause à d'autres agents déjà en poste, et qu'en conséquence il n'était pas établi que la délibération contestée serait entachée d'un détournement de pouvoir et de procédure.

(Source : [Conseil d'État, 3ème chambre, 04/06/2021, 438605](#),+ veille du 03/09/2021).

☞ Pas de protection fonctionnelle pour l'agent agressants es collègues et les usagers au point de les faire éviter la déchèterie dans laquelle il travaille :

14) M. A... a eu un comportement agressif à l'encontre d'un usager, nécessitant l'intervention d'un autre employé municipal afin de calmer la situation. Toutefois, il n'apporte aucune précision quant aux menaces dont il aurait fait l'objet à cette occasion. Dans ces conditions, il n'apparaît pas que M. A..., aurait été victime de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement, de menaces, d'injures, de diffamations ou d'outrages relevant des dispositions du IV de l'article 11 de loi du 13 juillet 1983, justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle. Par son comportement, il a fait fuir des usagers.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 23/07/2021, 21MA01268](#) + veille du 03/09/2021).

➤ A lire et/ou à suivre :

15) La part des femmes parmi les élus locaux progresse et atteint désormais presque 42 % ; mais elle est plus faible est plus disparate parmi les présidents d'exécutifs : 11,4 % des présidents de conseils communautaires, 19,8 % des maires, 20,2 % des présidents des conseils départementaux et 31,6 % de ceux des régions. Les élections départementales et régionales de 2021 ont vu ces proportions augmenter plus significativement que les élections municipales de 2020. **La proportion d'élus locaux « jeunes » varie d'un niveau de collectivités à l'autre** : la part des élus de moins de 40 ans est plus élevée dans les conseils régionaux (18,2 %) et municipaux (18,2 %), et plus faible dans les conseils départementaux (10,8 %) et communautaires (7,0 %). Parmi les présidents d'organes délibérants, cette part est très réduite (3,9 % des maires ont moins de 40 ans, et aucun président de conseil régional) alors qu'elle représente un tiers de la population française de plus de 18 ans. La part des jeunes élus dans les conseils départementaux et régionaux a diminué en 2021 par rapport à 2015, et celle des jeunes conseillers municipaux et intercommunaux est restée stable (entre 2014 et 2020). Les agriculteurs et les cadres sont proportionnellement plus nombreux parmi les élus locaux que dans la population, tandis que les ouvriers sont moins nombreux.

(Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> + [Bulletin d'informations statistiques de la DGCL](#), N° 157 - Août 2021 Xavier Niel, Département des études et des statistiques locales-DGCL + veille du 03/09/2021).

16) Expositions professionnelles, santé et travail, prévention des risques... Retrouvez les chiffres clés DARES sur les conditions de travail et la santé au travail en France, ainsi que des éléments sur l'activité des personnes handicapées ou en situation de handicap dans sa dernière étude du 25 août 2021, synthèse stat n° 37.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/chiffres-cles-sur-les-conditions-de-travail-et-la-sante-au-travail> + Veille du 03/09/2021).

17) Quand le travail perd son sens - L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie.

Les économistes ne s'intéressent que depuis peu de temps à la question du sens du travail, et n'en ont pas de définition consensuelle. Après avoir examiné la littérature en économie et en gestion, nous proposons une définition originale du sens du travail en référence à la théorie critique du «travail vivant» et à la psychodynamique du travail. L'analyse du panel 2013-2016 de l'enquête Conditions de travail (qui comporte près de 17 000 salariés), montre qu'un faible sens du travail en 2013 est nettement associé à un changement d'emploi (l'exit) entre 2013 et 2016.

Quand on corrige les problèmes d'endogénéité, il est également associé à la prise de parole collective (voix, ici l'adhésion à un syndicat) sur la même période. L'évolution du sens du travail a également un impact très significatif sur la variation du nombre de jours d'absence pour maladie.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quand-le-travail-perd-son-sens> + veille du 03/09/2021).

18) France compétences et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) tirent un premier bilan positif un an après la signature de leur 1ère convention de partenariat.

Les deux établissements poursuivent donc leur partenariat par le biais d'une nouvelle convention qui porte sur le financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Depuis quelques années, l'apprentissage dans les collectivités locales progresse. En 2020, 7 100 nouvelles embauches en apprentissage ont ainsi été réalisées par les collectivités locales. Afin de soutenir cette dynamique positive, la nouvelle convention validée en juin dernier, a été revue afin d'intégrer les plus récentes recommandations de France compétences sur les coûts-contrat des certifications nouvellement inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Une liste avec 354 certifications ouvertes à l'apprentissage dans le secteur public a donc été annexée à la convention.

(Source : <https://www.cnfpt.fr/s-informer/communiqués-presse/apprentissage-fonction-publique-territoriale-retour-1-an-mise-oeuvre-convention-entre-france-competences-cnfp/national> + veille du 03/09/2021).

19) Dans certains secteurs, l'activité reprend avec l'ensemble des équipes sur site et/ou à distance. En tant que manager ou membre de la direction, comment s'y prendre pour gérer les problèmes de surcharge ou de sous charge ? Pour combiner au mieux performance et bien-être au travail, le réseau Anact-Aract propose un kit gratuit à télécharger et un jeu de cartes de sensibilisation pour vous aider à réguler collectivement la charge de travail. Présentation avec Charles Parmentier, chargé de mission à l'Anact.

(Source : <https://www.anact.fr/> + <https://www.anact.fr/un-kit-pour-agir-sur-la-charge-de-travail> + veille du 03/09/2021).

20) Outil de la GRH, édition 2021, Cadre d'usage de la formation professionnelle à l'ère du numérique.

Outil de la coordination des politiques de formation et de la structuration de l'offre de formation, le second schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État défini pour la période 2021-2023, prévoit dans son axe II relatif à l'accélération de la transformation de l'État, de définir et de mettre en œuvre un cadre d'usage de la formation en ligne s'étendant à l'ensemble des modalités de formation. En effet, les actions prioritaires prévues dans cet axe s'organisent autour du numérique comme levier de la modernisation de l'appareil de formation en visant son introduction éthique et responsable dans l'univers de travail des agents et en tenant compte des spécificités liées à chaque environnement. Ce document constitue un cadre de référence pour les administrations en charge du pilotage et de l'organisation de la formation professionnelle. Il vise le meilleur usage des différentes modalités de formation dans une logique de diversification de l'offre de formation et des opportunités d'apprentissage proposées aux agents. Élaboré en concertation avec les ministères, il propose des modalités d'organisation devant être appropriées aux divers contextes ministériels de la fonction publique de l'État. Attaché à traiter, notamment, les spécificités de la formation en ligne avant de s'étendre à d'autres modalités, il couvre le processus d'une formation mais également les moyens techniques et matériels pour son organisation ainsi que son évaluation.

(Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ouils_de_la_GRH/cadre_usage_formation_professionnelle.pdf + veille du 03/09/2021).