



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 17/09 au 01/10/2021

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

- ☞ Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique
- ☞ Relèvement du montant du salaire minimum de croissance
- ☞ Instruction relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi de la transformation de la fonction publique
- ☞ Entrée en vigueur des nouvelles règles du droit au chômage
- ☞ COVID 19 : Justificatif du statut vaccinal et FAQ CNIL employeurs

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Un formateur pour des besoins ponctuels mêmes fréquents du CNFPT reste un vacataire
- ☞ Cas où il n'y a pas d'harcèlement, ni discrimination en raison d'un congé longue maladie d'un agent mal noté
- ☞ Cas de la perte de confiance justifiant bien la fin de détachement sur un emploi fonctionnel
- ☞ Cas d'un harcèlement avéré d'un cadre isolé, privé de moyens humains et contrôlé
- ☞ Les frais de soins, même auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre sont à prendre en charge dans le cadre d'un CITIS
- ☞ Calcul du salaire d'un agent suite à la reprise en régie directe d'une activité
- ☞ Possibilité et conséquences d'une demande de réintégration à temps partiel après une disponibilité pour convenances personnelles
- ☞ Atténuation d'une sanction disciplinaire si dysfonctionnements de service et alerte du médecin de prévention sur le risque psychosocial
- ☞ Possibilité et conséquences d'une demande de réintégration à temps partiel après une disponibilité pour convenances personnelles

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Codes et mots de passe professionnels du directeur général des services d'une commune
- ☞ Impossibilité de facturation d'une recherche de document administratif

➤ A lire et/ou à suivre :

- Séance du CSFPT (reconversion professionnelle, emplois d'expert de haut niveau, certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale, auxiliaires de puériculture territoriaux, liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales).
- DARES : Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles.
- Mission sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.
- La CNIL partage un « modèle de maturité » en gestion de la protection des données.
- Anact : un dossier sur le fait religieux dans l'entreprise.
- Cycle de formation à l'INET des DRH des collectivités de moins de 40 000 habitants.
- En 2020, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique a atteint 5,58 % - soit 0.06% de plus qu'en 2019.
- Le FIPHP a publié son rapport annuel : ensemble pour une fonction publique exemplaire.
- Baromètre RH Randstad – La Gazette : le Rifseep est encore loin d'avoir été adopté par l'ensemble des

- collectivités territoriales.
- Déclaration sociale nominative : retour sur le webinaire d'information du 16 septembre 2021.
- Complémentaire santé des agents civils et militaires de l'État transitoire : mode d'emploi via une FAQ et modèles.
- En 2019, 54 698 postes ont été ouverts au recrutement dans les corps de fonctionnaires de l'État.
- Selon une étude Randstad, une pénurie de candidats dans le service public : 4 collectivités sur 10 ont eu des difficultés de recrutement en 2021.
- Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre 2022.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

🔗 Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique :

1) Un décret augmente à compter du 1er octobre 2021 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice majoré 309 (soit indice brut 244), à l'indice majoré 340 correspondant à l'indice brut 367.

(Source : [Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#) + veille du 01/10/2021).

🔗 Relèvement du montant du salaire minimum de croissance :

2) A compter du 1er octobre 2021, pour les catégories de travailleurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, le montant du salaire minimum de croissance est porté à 10,48 € l'heure et le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,73 €.

(Source : [Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#) + veille du 01/10/2021).

🔗 Instruction relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi de la transformation de la fonction publique :

3) Article de la Gazette des communes : Dans une instruction, signée le 28 septembre et dont la Gazette des communes a eu copie, il est demandé aux Préfets de rappeler à l'ordre les collectivités à la traîne pour l'application de six mesures issues de la réforme de la fonction publique : 1 607 heures / Rifseep / Vacataires / réforme des instances de dialogue social / Plans d'actions « égalité professionnelle » / Accords locaux sur le télétravail. On attend une publication officielle.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + Article [Publié le 29/09/2021](#) • Par Claire Boulland • + veille du 01/10/2021).

🔗 Entrée en vigueur des nouvelles règles du droit au chômage :

4) Un décret prévoit l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 des modalités relatives au calcul du salaire journalier de référence, de la durée d'indemnisation et des différés d'indemnisation du régime d'assurance chômage.

(Source : [Décret n° 2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage](#) + veille du 01/10/2021).

🔗 COVID 19 : Justificatif du statut vaccinal et FAQ CNIL employeurs :

5) Un justificatif du statut vaccinal est considéré comme attestant d'un schéma vaccinal complet :

a) De l'un des vaccins contre la covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché délivrée par la Commission européenne après évaluation de l'Agence européenne du médicament ou dont la composition et le procédé de fabrication sont reconnus comme similaires à l'un de ces vaccins par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé- s'agissant du vaccin "COVID-19 Vaccine Janssen", 28 jours après l'administration d'une dose ;

- s'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la covid-19, pour lesquelles ce délai court après l'administration d'une dose ;

b) D'un vaccin dont l'utilisation a été autorisée par l'Organisation mondiale de la santé et ne bénéficiant pas de l'autorisation ou de la reconnaissance mentionnées au a, à condition que toutes les doses requises aient été reçues, 7 jours après l'administration d'une dose complémentaire d'un vaccin à acide ribonucléique (ARN) messenger bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance.

(Source : [Décret n° 2021-1215 du 22 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021](#) + [Décret n° 2021-1268 du 29 septembre 2021](#) + veille du 01/10/2021).

6) Afin de limiter la propagation de l'épidémie de COVID-19, les employeurs peuvent être amenés à collecter des données personnelles. La CNIL rappelle quelques principes.

Dans un contexte de pandémie telle que celle de la COVID-19, un salarié/agent qui travaille au contact d'autres personnes doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus. Il peut également communiquer à son employeur le nom des personnes avec qui il a été en contact au travail, au cours des 7 jours précédant son test positif s'il est asymptomatique, ou au cours 48 h précédant la date de début des symptômes s'il est symptomatique, afin qu'elles puissent se faire rapidement dépister.

Attention : cela ne signifie en aucun cas qu'un salarié/agent doit communiquer à son employeur les résultats d'un test de dépistage. Seule la médecine du travail est compétente pour recevoir ces informations.

Par ailleurs, si l'employeur doit tirer des conséquences adéquates d'un cas de contamination qui lui est signalé, l'organisation de l'enquête sanitaire complète (contact tracing) relève des services de l'assurance maladie et/ou de l'agence régionale de santé compétente et non de l'employeur.

En revanche, un salarié/agent qui serait par exemple placé en télétravail ou qui travaillerait de manière isolée sans contact avec ses collègues ou du public n'a pas à faire remonter cette information à son employeur. En effet, en l'absence de mise en danger d'autres personnes, les informations en lien avec une éventuelle exposition, tel que l'arrêt de travail qui en découlerait, devront être traités conformément à la procédure normale des arrêts de travail...

(Source : <https://www.cnil.fr/>; + [covid 19 questions-réponses sur la collecte de données personnelles sur le lieu de travail](#) , 29/09/2021 + Veille du 01/10/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Un formateur pour des besoins ponctuels mêmes fréquents du CNFPT reste un vacataire :

7) Un agent a assuré de 1990 à 2012, date à laquelle il a été mis fin à ses fonctions, des formations en psychologie et communication pour le compte du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en qualité de formateur vacataire dont la rémunération a été assurée, en fonction du nombre d'heures effectuées, au regard d'un barème fixé par délibérations de son conseil d'administration. En dépit de la répétition de ses engagements dans le temps, les missions de formation dispensées par Mme A... ne peuvent être regardées comme ayant eu pour objet de répondre à un besoin

permanent de l'administration mais répondaient seulement à des besoins ponctuels, de celle-ci, fussent-ils fréquents. Dans ces conditions, Mme A... ne pouvait être regardée comme un agent non titulaire ni par suite comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée, mais comme accomplissant des vacances et ayant la qualité de vacataire.

Si Mme A... soutient que ses interventions se situaient dans des missions pérennes et dévolues au CNFPT elle ne l'établit pas, alors au contraire que le CNFPT fait valoir que les besoins en matière de formations concernant l'intéressée ont été ponctuels dès lors que le recours à des formateurs de ces disciplines dépend des besoins exprimés par les agents de la fonction publique territoriale, des disponibilités des intervenants qui en étaient chargés et de l'opportunité de proposer aux collectivités des formations qui n'entrent pas dans ses missions obligatoires.

Un agent de droit public employé par une collectivité ou un établissement mentionné au premier alinéa de l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent non titulaire de l'administration.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 17/05/2021, 18BX03075, 18BX03356](#) + veille du 01/10/2021).

☞ Cas où il n'y a pas d'harcèlement, ni discrimination en raison d'un congé longue maladie d'un agent mal noté :

8) Un agent soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé qui l'a conduit d'abord à être déclaré inapte temporairement de novembre 2009 à avril 2010, puis à être placé en congé de maladie ordinaire pour état dépressif en 2011, 2014 et 2015, et enfin en congé de longue durée à compter de juin 2016. Toutefois, ainsi qu'il l'a été précédemment exposé, les différentes mesures que M. I... prétend en lien avec son état de santé, tels que des refus de formation, de promotion, de mobilité ou de mauvaises appréciations dans sa notation, sont en réalité justifiées soit par l'intérêt du service, soit par la manière de servir de M. I..., dans des fonctions où l'importance du travail en équipe est soulignée. Aussi, les éléments de fait avancés par M. I... ne permettent pas de faire présumer qu'il aurait été victime, à raison de son état de santé, de mesures discriminatoires telles que celles prohibées par les dispositions précitées de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

(Source : [CAA de DOUAI, 3ème chambre, 12/11/2020, 20DA00233](#)+ veille du 01/10/2021).

☞ Cas de la perte de confiance justifiant bien la fin de détachement sur un emploi fonctionnel :

9) La perte de confiance justifiant le fin de détachement sur un emploi fonctionnel de la fille de l'ancien Président de la collectivité locale est motivée par la circonstance qu'en réponse au rapport d'observations provisoires que lui avait adressé la CRC et selon lesquelles l'emploi qu'elle occupé fille d'un ancien président de la collectivité territoriale, était " détourné " en ce que ses attributions ne correspondaient pas à celles d'un directeur général adjoint bénéficiant d'une situation matérielle particulièrement avantageuse, elle a reconnu et déploré la particularité de sa situation comparée à celle des autres directeurs généraux adjoints, en se plaignant de sa situation personnelle et professionnelle, constitutive, selon elle, d'une mise à l'écart volontaire, alors qu'elle n'avait pas saisi l'autorité territoriale de la situation qu'elle a décrite aux magistrats financiers.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 01/04/2021, 19MA04083](#) + veille du 01/10/2021).

☞ Cas d'un harcèlement avéré d'un cadre isolé, privé de moyens humains et contrôlé :

10) Le directeur général des services par intérim a demandé à M. C... de conduire une réflexion

personnelle pour lui proposer des scénarii d'évolution de son service à la suite de la prise en compte de la loi NOTRe et des mouvements intervenus ou à intervenir dans le service et décidé de rattacher hiérarchiquement à compter du 1er janvier 2018 la chargée de mission du service au directeur du pôle attractivité environnement afin d' " engager une démarche de mise en synergie et d'optimisation de l'efficacité ". Cette décision de transfert de l'unique chargée de mission a eu pour effet non seulement de modifier les attributions du service dirigé par M. C... et ses missions, dès lors que le seul agent salarié de son service était transféré avec ses missions d'accompagnement des entreprises mais aussi de le priver de ses missions d'encadrement, lui faisant ainsi perdre une partie de ses responsabilités de chef de service. (...).

Les motifs invoqués par le département ne permettent pas de démontrer que l'isolement de M. C..., la privation de moyens humains et de responsabilité d'encadrement ainsi que la mise en place d'un contrôle quotidien de son activité étaient justifiées par des considérations étrangères à tout harcèlement. Compte tenu du caractère personnel et réitéré de ces agissements sur une courte période, excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, M. C... doit être regardé comme établissant avoir été victime de harcèlement moral constitutif d'une faute commise par le département..

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 20NT00304](#) + veille du 01/10/2021).

☞ Les frais de soins, même auprès d'une personne non inscrite au registre national ou au conseil de l'ordre sont à prendre en charge dans le cadre d'un CITIS :

11) Dès lors que l'existence et le paiement de ces frais par l'intéressée ne sont pas remis en cause, les circonstances avancées par la commune et tenant au fait que cette facture a été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, que la facture a été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle n'est pas conforme à l'article L. 441-3 du code du commerce, sont sans incidence sur la réalité des frais ainsi exposés par Mme F..., frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 20/04/2021, 20NT00747](#) + veille du 01/10/2021).

☞ Calcul du salaire d'un agent suite à la reprise en régie directe d'une activité :

12) Le législateur n'a pas entendu autoriser cette dernière à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonction dans l'organisme d'accueil à la date du transfert. En revanche ces dispositions ont pour objet et pour effet de faire obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excèderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération de ses agents non titulaires. En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes et indemnités éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 20/04/2021, 20NT01991](#)+ veille du 01/10/2021).

☞ Possibilité et conséquences d'une demande de réintégration à temps partiel après une disponibilité pour convenances personnelles :

13) Le fait que l'agent qui demande sa réintégration après une disponibilité pour

convenances personnelles a fait part de son souhait d'être réintégrée sur un poste à temps partiel est sans incidence sur l'obligation de proposer les emplois vacants à temps complet. Cette condition de travail à temps partiel doit être regardée comme une exigence constante de la part de l'intéressée. Cette exigence rendait plus difficile la gestion de sa réintégration. Par suite, en assortissant sa demande de réintégration d'une demande d'autorisation de travail à hauteur de 60%, elle a contribué à la réalisation du préjudice tiré de son absence de réintégration à hauteur, en l'espèce, de 30%.

Mais, en sollicitant une disponibilité, Mme C... a accepté une part du risque de ne pas être réintégrée dès le terme de sa période de disponibilité. Toutefois cette circonstance n'est pas de nature, dès lors que l'intéressée disposait d'un droit à être réintégrée sur l'une des trois premières vacances, à exonérer partiellement la responsabilité de la région résultant de la faute. Si l'intéressée n'a effectivement pas réitéré sa demande de réintégration avant le 3 juin 2016 et n'a manifesté auprès de son employeur aucun intérêt sur les postes publiés sur le site internet qu'elle consultait pourtant ainsi que le révèlent ses écritures, rien ne permet d'établir que ces démarches auraient, en l'espèce, abouti. Par suite, son maintien en disponibilité ne procède pas, même partiellement, de l'inertie de l'intéressée, qui a fait part de son souhait de réintégration dès le mois de mars 2013, dès lors qu'il incombait à l'administration, à partir de cette date, de lui proposer l'une des trois premières vacances dans la collectivité.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 02/02/2021, 19NT02187](#) + veille du 01/10/2021).

Atténuation d'une sanction disciplinaire si dysfonctionnements de service et alerte du médecin de prévention sur le risque psychosocial :

14) Lors d'une nuit, M. D... a refusé d'intervenir lors d'une rixe entre deux bandes de jeunes, malgré l'appel d'assistance de collègues sur place et qu'au cours de cette même nuit, il a commis des violences à l'égard d'un autre agent, sur le site de la fête foraine, entraînant une incapacité temporaire de travail de trois jours. D'autre part, par un courrier du 15 octobre 2014, cet agent a diffusé une lettre ouverte aux médias nationaux et locaux dénonçant des dysfonctionnements du poste de police sur un ton polémique et irrespectueux envers son supérieur hiérarchique et les élus. S'il ressort des mentions figurant sur ce courrier que M. D... a agi non en son nom propre mais en qualité de délégué syndical, les propos tenus par celui-ci dans ce courrier sont particulièrement graves à l'encontre de son supérieur hiérarchique et du maire de la commune qui sont accusés de plusieurs délits et dépassent ainsi l'exercice de ses fonctions syndicales. Ces faits qui constituent un manquement à l'obligation de respect de la hiérarchie, à l'honorabilité des fonctions, à l'image de la ville et un manquement à l'obligation d'exécuter ses missions et une atteinte à l'obligation de réserve constituent des fautes de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Toutefois, les fautes retenues à la charge de l'intéressé, tout comme ses deux refus de prendre son service et l'agression verbale qu'il aurait commise à l'encontre d'un de ses collègues le 20 février 2014, **ont été commises sur une période brève** alors que, d'une part, M. D... **avait donné toute satisfaction** dans l'exercice de ses fonctions depuis son recrutement par la commune de Palavas-les-Flots en 2011 et que, d'autre part, **le service de la police municipale de Palavas-Les-Flots connaissait depuis plusieurs années de graves dysfonctionnements**. D'ailleurs, alors que le service de police municipale a fait l'objet d'un **signalement du médecin** du travail mettant en exergue un risque psychosocial dans ce service et des cas de souffrance au travail dont certains ont nécessité une prise en charge médicale et un arrêt de travail.

Dans ces conditions particulières, la commune n'est pas fondée à soutenir que le conseil de discipline de recours aurait entaché son avis d'une erreur d'appréciation en substituant une sanction d'exclusion temporaire de six mois, qui est une sanction du 3e groupe, à celle d'une sanction de révocation, qui est une sanction de 4e groupe.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 9ème chambre, 13/04/2021, 18MA05365](#) + veille du 01/10/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

Codes et mots de passe professionnels du directeur général des services d'une commune :

15) Les adresses électroniques ouvertes au nom d'une commune, qu'elles correspondent à des comptes appartenant en propre à cette commune ou à des comptes sur des réseaux

sociaux, constituent la propriété de ladite commune. Il en va de même des codes et mots de passe permettant d'accéder à ces adresses. Le fonctionnaire qui avait connaissance de ces codes et mots de passe et les utilisaient dans le cadre de ses fonctions a, dès lors, l'obligation de cesser de les utiliser lorsqu'il quitte ses fonctions et, le cas échéant, celle de les communiquer au moment de son départ aux autorités communales lorsque celles-ci n'en ont pas connaissance, du fait notamment de leur élection récente.

Le refus de communiquer ces informations, dès lors qu'elle est de nature à porter atteinte à l'administration de la commune, est susceptible de constituer une faute disciplinaire pour manquement aux obligations d'obéissance hiérarchique et de probité pesant sur le fonctionnaire concerné, voire à son obligation de neutralité si ce refus est motivé par des considérations politiques. Ce refus est également susceptible de donner lieu à des poursuites pénales pour soustraction ou détournement de biens sur le fondement de l'article 432-15 du code pénal. En effet, cet article punit de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 € le « fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission ». Il convient toutefois de souligner que le droit au respect de la vie privée et le secret des correspondances peuvent trouver à s'appliquer aux messages électroniques émis ou reçus par tout salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, dès lorsque ces messages comportent une mention claire de leur caractère personnel (Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin).

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 17639 de M. MASSON du 23/09/2021 ; [lien](#)).

☞ Impossibilité de facturation d'une recherche de document administratif :

16) Comme a pu le souligner la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) dans un conseil du 30 novembre 2017, les frais de recherche dans les archives ne sauraient être réclamés aux demandeurs sur le fondement des dispositions régissant le droit d'accès aux documents administratifs (Conseil n° 20174466, Conseil départemental des Côtes-d'Armor).

En vertu de l'article L. 213-1 du code du patrimoine, les archives sont, sous réserve des dispositions de l'article L. 213-2 de ce même code, communicables de plein droit au public. L'accès à ces archives s'exerce dans les conditions définies pour les documents administratifs à l'article L. 311-9 du code des relations entre le public et l'administration. L'article R. 311-11 du code des relations entre le public et l'administration dispose ainsi que « des frais correspondants au coût de reproduction et, le cas échéant, d'envoi de celui-ci peuvent être mis à la charge du demandeur ». Peuvent dès lors faire l'objet d'une facturation le coût du support fourni au demandeur, le coût d'amortissement et de fonctionnement du matériel utilisé pour la reproduction du document ainsi que le coût d'affranchissement selon les modalités d'envoi postal choisies par le demandeur. Ces frais, à l'exception du coût de l'envoi postal, sont établis dans les conditions fixées dans l'arrêté du 1er octobre 2001 relatif aux conditions de fixation et de détermination du montant des frais de copie d'un document administratif. La tarification ne peut alors excéder les montants ainsi définis. Cette même disposition exclut cependant la possibilité de prendre en compte, pour le calcul de ces frais, « les charges de personnel résultant du temps consacré à la recherche, à la reproduction et à l'envoi du document ».

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 14463 de M. CHAIZE du 09/09/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

17) 8 projets de textes officiels et 2 rapports en autosaisine ont été examinés par le CSFPT dont :

- Avis favorable pour le rapport : « Instaurer et concrétiser un droit à la reconversion professionnelle et un maintien dans l'emploi dans la fonction publique territoriale » qui vise à préconiser la mise en œuvre d'un droit nouveau, permettant aux agents territoriaux de disposer d'une période de reconversion professionnelle. Les grands axes des préconisations de ce rapport sont l'instauration d'un droit opposable pour les agents territoriaux, la mise en œuvre d'un dispositif piloté paritaire, le rôle pivot du conseil en évolution professionnelle, la mise en place d'un fonds dédié géré paritaire et un suivi nécessaire pour la pérennité du dispositif.

- Avis défavorable sur le projet de décret relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ce texte fixe les dispositions relatives aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet pouvant être créés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il définit les emplois concernés, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et les conditions d'emploi. A

noter que ce texte est de nouveau présenté, suite à l'avis unanimement défavorable exprimé par le collège des organisations syndicales lors de la précédente séance plénière ET sur le projet de **décret portant échelonnement indiciaire** des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

- **Avis favorable au projet de décret modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale** de la fonction publique territoriale. Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale en, d'une part, fusionnant les deux classes du premier grade et, d'autre part, faisant bénéficier les intéressés de nouvelles modalités de carrière plus proches de celles des cadres d'emplois en A-type et au **projet de décret modifiant les dispositions indiciaires** applicables à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

- **Avis favorable au projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.** Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe, **au projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux.** Ce texte, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2022, décret définit les modalités de recrutement, de nomination, et de classement dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux, classé dans la catégorie B de la fonction publique territoriale, ainsi que les règles relatives à l'avancement, au détachement et à l'intégration directe au **projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire** applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale.

- **Avis favorable au projet d'arrêté fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.** Ce texte se substitue à l'arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs figurant dans le rapport sur l'état de la collectivité, le présent arrêté définit la liste des indicateurs à renseigner dans la base de données sociales structurée autour de dix thèmes.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 20 octobre 2021.

(Source : <https://www.csfpt.org/> + [Communiqué de presse du 29 septembre 2021](#) + veille du 01/10/2021).

18) DARES : Les relations de travail dans un contexte de réformes institutionnelles :

Six rapports de recherche pour comprendre l'état et l'évolution des relations sociales en entreprise, la représentation des salariés et leur participation, dans des contextes productifs et organisationnels variés.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> + [page](#) + veille du 01/10/2021).

19) La ministre en charge de la fonction publique vient de lancer une mission sur l'attractivité de la fonction publique territoriale qu'elle a confiée à Philippe Laurent, notamment président du CSFPT, et à Mathilde Icard, directrice du centre de gestion du Nord.

Selon la lettre de mission dont le contenu a été dévoilé par nos confrères d'AEF et d'Acteurs publics, Amélie de Montchalin attend d'eux un "état des lieux factuel", en appréhendant l'attractivité "le plus largement possible, afin de couvrir autant les besoins des collectivités territoriales que les souhaits des candidats et futurs candidats à un concours ou à un recrutement de courte ou longue durée". Il devra évidemment être question de concours, de recrutements sans concours, de parcours, de métiers en tension, de besoins à venir, de facteurs économiques et culturels, d'accès des personnes en situation de handicap... Le rapport est attendu d'ici le 10 décembre.

(Source : <https://www.banquedesterritoires.fr/>; [Publié le 29 septembre 2021](#) par Localtis, avec AEF+ veille du 01/10/2021).

20) La protection des données personnelles repose sur des activités mises en œuvre par chaque organisme (pilotage, gestion du registre, veille juridique, etc.). Toutefois, ces activités ne sont pas systématiquement prises en charge dans toutes les organisations et ne sont pas toujours gérées de manière homogène. La CNIL partage ses premières réflexions sur la réalisation d'un « modèle de maturité » en gestion de la protection des données.

(Source : <https://www.cnil.fr/> + [page du 9 septembre 2021](#) + Veille du 01/10/2021).

21) L'expression religieuse concerne de nombreuses entreprises. Si elle ne génère que peu de contentieux, elle n'en constitue pas moins pour le management, une préoccupation bien réelle. Les entreprises cherchent à traiter et à anticiper les difficultés qui pourraient survenir en ce domaine en sensibilisant les cadres et en mettant en place des outils spécifiques. Ce dossier

identifie les leviers en faveur d'une gestion mieux adaptée et plus collective du fait religieux.

(Source : <https://veille-travail.anact.fr/> + [page publiée le 17 juin 2021](#) + veille du 01/10/2021).

22) Cycle de formation à l'INET des Directeurs des ressources humaines des collectivités de moins de 40 000 habitants.

(Source : <https://www.cnfpt.fr/> + [page](#) + veille du 01/10/2021).

23) En 2020, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique a atteint 5,58 % - soit 0.06% de plus qu'en 2019.

(Source : <https://informations.handicap.fr/> + [article](#) + [DOSSIER DE PRESSE - FIPHFP](#) + veille du 01/10/2021).

24) Le FIPHFP a publié son rapport annuel : ensemble pour une fonction publique exemplaire.

L'année 2020, marquée par le Covid-19, a été particulièrement difficile pour les personnes vulnérables, notamment celles en situation de handicap. Pour autant, le Covid-19 n'a pas eu d'impact négatif global sur l'emploi. En 2020, toutes fonctions publiques confondues, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 5,58 %. Il poursuit sa progression mais reste en-deçà de l'objectif des 6 % fixé par la loi. La fonction publique territoriale enregistre le taux d'emploi légal le plus élevé avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,70 % et constitue le seul versant de la fonction publique à atteindre l'objectif des 6 %, contre 5,54 % dans la fonction publique hospitalière et 4,67 % dans la fonction publique de l'État. Ce rapport présente les dispositifs mis en place pour soutenir l'apprentissage, pour consolider durablement l'égalité des chances, pour renforcer et accélérer l'accessibilité numérique, pour favoriser le bien-être au travail et pour sensibiliser au handicap. Enfin, il présente l'action du Fonds dans les régions ainsi que les actions locales mises en œuvre en faveur d'une fonction publique plus inclusive.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + [Rapport annuel national du FIPHFP 2020](#) + veille du 01/10/2021).

25) La 12e édition du baromètre RH Randstad – La Gazette revient sur la mise en place du Rifseep, qui est encore loin d'avoir été adopté par l'ensemble des collectivités territoriales. Le chantier trouve sa place au côté d'autres réformes touchant à l'organisation des services.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> + [Article](#) publié le 24/09/2021 • Par Gaëlle Ginibrière + veille du 01/10/2021).

26) Déclaration sociale nominative : retour sur le webinaire d'information du 16 septembre 2021.

À quatre mois du passage à la DSN, "les employeurs publics doivent se mettre en ordre de marche". Un webinaire AEF info a été organisé pour cette occasion.

" Il faut absolument arriver à se mettre en ordre de marche sur la DSN, car nombre d'employeurs publics l'ont fait et cela fonctionne ", souligne Adrien Friez, sous-directeur des systèmes d'information de la DGAFP, le 16 septembre 2021, lors d'un webinaire organisé par AEF info, réunissant également le GIP-MDS, la CDC et le CDG du Loiret.

Au 1er janvier 2022, toute la fonction publique doit passer à la DSN mais, pour l'heure, seuls 15 000 employeurs ont sauté le pas. À moins de quatre mois de l'échéance, les experts livrent leurs conseils et détaillent les étapes pour basculer dans ce système.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>; [Accéder au replay et au compte-rendu](#) + [page](#) + veille du 01/10/2021).

27) Complémentaire santé des agents civils et militaires de l'État : 15 euros remboursés tous les mois à partir du 1er janvier 2022 : mode d'emploi via une FAQ et modèles.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [lien](#) + veille du 01/10/2021).

28) En 2019, 54 698 postes ont été ouverts au recrutement dans les corps de fonctionnaires de l'État.

Les recrutements externes constituent les trois quarts des postes offerts, les recrutements internes le quart restant. Le nombre de postes ouverts diminue de 14 % en 2019 (-8 800 postes entre 2018 et 2019). Cette diminution importante est principalement liée à la fin progressive du dispositif Sauvadet et des concours.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [Stats rapides septembre 2021](#), veille du 01/10/2021).

29) Selon une étude Randstad, une pénurie de candidats dans le service public : 4 collectivités sur 10 ont eu des difficultés de recrutement en 2021.

La première cause de ces difficultés est le manque de candidatures pour certains postes
Un tiers des collectivités mobilisent le levier financier pour renforcer l'attractivité de leurs offres d'emploi
49% des responsables de collectivités pensent que le recours au télétravail va baisser après la crise sanitaire.

(Source : <https://www.grouperandstad.fr/> + [étude](#) + veille du 01/10/2021).

30) Les prochaines élections professionnelles de la fonction publique se tiendront le 8 décembre 2022.

(Source : <https://www.acteurspublics.fr/> + [article du 24/09/2021](#) + veille du 01/10/2021).