



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 01 au 15/10/2021

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

- ☞ Moderniser, simplifier, clarifier et harmoniser les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements
- ☞ Représentants au CSFPT des Régions et Départements
- ☞ Modalités de déclaration de la retenue à la source et de déclaration obligatoire liées à l'embauche et à l'emploi sous contrat de travail à durée déterminée auprès du guichet unique pour le spectacle vivant
- ☞ Renforcement de la transparence des actions d'influence étrangère conduites auprès des agents publics de l'Etat
- ☞ COVID 19 : Mise à jour de la FAQ FPE + fin du port de masque dans les classes des écoles primaires dans le Var

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Il ne peut pas y avoir un accident de travail suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique qui n'a pas eu un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique
- ☞ Le conseil constitutionnel est saisi à propos du conditionnement de la dénonciation des accords syndicaux à des conditions de représentativité
- ☞ Le contentieux du refus de régler certaines factures à l'avocat de l'agent bénéficiaire d'une protection fonctionnelle relève du juge administratif
- ☞ Cas d'un instructeur de marché public, ancien salarié d'une entreprise candidate, rendant impartial et donc illégal le marché public
- ☞ Révocation justifiée d'un adjoint administratif, secrétaire de mairie suite à une lettre diffamatoire, insultante et outrageante envoyée aux élus municipaux, point d'orgue de deux années d'opposition perturbant le service

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Visite médicale et Congé de longue maladie imposés à un agent
- ☞ Gestion et contrôle de l'allocation d'aide au retour à l'emploi par les collectivités territoriales

➤ A lire et/ou à suivre :

- Le jour de carence demeure suspendu pour les agents publics positifs au Covid-19 jusqu'au 31 décembre. Au-delà du 31 décembre prochain, la suspension du jour de carence dans la fonction publique pourrait être décidée par décret et non plus par la loi, selon le Projet de loi de financement de la sécurité sociale n° 4523 pour 2022.
- Les dix plus hautes rémunérations et la répartition entre femmes et hommes dans les grosses collectivités révèlent une légère amélioration de la parité, et une augmentation des plus hautes rémunérations.
- Un article du DARES étudie dans quelle mesure les critères de sélection des candidats retenus par les entreprises dans la phase finale de leur recrutement varient selon les métiers.
- A quelles conditions le travail en tiers-lieux peut-il être acceptable pour tous et toutes (salariés, management, direction...)?

- La perception d'une gêne causée par le bruit recule chez les actifs, mais les télétravailleurs restent davantage concernés par cet enjeu que la moyenne.
- La CEDH, avec ses nouvelles décisions rendues le 7 octobre, a une ligne claire et constante sur l'obligation vaccinale dont la compréhension est hélas brouillée par des infox en tous sens (analyse Landot Avocats).
- La Caisse des Dépôts et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) ont signé ce jour une nouvelle convention pour la période 2021-2023...
- Webinaire gratuit du CNFPT sur le télétravail sous le prisme de son actualité réglementaire le mardi 19/10 ou vendredi 22/10.
- Déclaration sociale nominative : retour sur le webinaire d'information du 16 septembre 2021.
- Le Bureau de l'AMF a validé à l'unanimité 26 propositions pour la revalorisation et l'attractivité du métier de secrétaire de mairie
- Accueillir des stagiaires dans les services de la fonction publique de l'État
- La Santé Mentale au travail est l'affaire de tous au quotidien. Pour démystifier et appréhender ce sujet, l'EMRH «Prévenir et détecter les situations à risque en matière de santé mentale au travail : quel rôle pour les encadrants ? » a vocation à vous donner des éclairages, un cadre, des repères.
- La prochaine édition du DuoDay se tiendra le 18 novembre prochain, dans le cadre de la SEEPH 2021. Pour permettre aux employeurs publics de réussir au mieux leur DuoDay, le FIPHFP met à leur disposition un ensemble de ressources.
- Forte de son succès, l'opération un moins sans tabac revient pour la sixième année consécutive.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

☞ Moderniser, simplifier, clarifier et harmoniser les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements :

1) Une réforme apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de la réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements, notamment en ce qui concerne la dématérialisation des formalités de publicité.

Par ailleurs, il procède aux adaptations réglementaires rendues nécessaires par la suppression du compte rendu des séances du conseil municipal et du recueil des actes administratifs des collectivités et par les simplifications apportées aux modalités de tenue des registres des actes pris par les autorités communales. Enfin, il prévoit les modalités de recours à des dispositifs de télétransmission au contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements, non homologués par le ministre de l'intérieur mais développés par d'autres ministères..

(Source : [Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements](#) + [Ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements](#) + [Décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements](#) + veille du 15/10/2021).

☞ Représentants au CSFPT des Régions et Départements :

2) Le vote pour l'élection des représentants des régions et des départements au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale intervient au plus tard le lundi 20 décembre 2021.

(Source : [Arrêté du 28 septembre 2021 fixant la date et les modalités d'organisation des élections pour le renouvellement des représentants des régions et des représentants des départements au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#) + veille du 15/10/2021).

☞ Modalités de déclaration de la retenue à la source et de déclaration obligatoire liées à l'embauche et à l'emploi sous contrat de travail à durée déterminée auprès du guichet unique pour le spectacle vivant :

3) Un décret précise les modalités relatives aux déclarations uniques et

simplifiées réalisées par voie dématérialisée auprès du guichet unique pour le spectacle vivant par les groupements d'artistes et les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, lorsqu'ils exercent l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants. Il prévoit que toutefois l'entrepreneur de spectacles vivants qui n'est pas en mesure de souscrire cette déclaration par voie électronique peut procéder à cette formalité par voie postale ou télécopie.

(Source : [Décret n° 2021-1340 du 13 octobre 2021 relatif aux déclarations uniques et simplifiées réalisées auprès du guichet unique pour le spectacle vivant](#) + veille du 15/10/2021).

☞ Renforcement de la transparence des actions d'influence étrangère conduites auprès des agents publics de l'Etat :

4) La lutte contre les ingérences étrangères dans notre société et dans le fonctionnement de notre démocratie est l'une des priorités du Gouvernement. En complément des efforts déjà portés en la matière, la mise en oeuvre de cette priorité exige aujourd'hui de renforcer l'encadrement des actions d'influence ou d'ingérence étrangères qui s'exercent de manière discrète, voire occulte, auprès des élus et des décideurs publics français. Une circulaire donne des consignes en ce sens.

(Source : [Circulaire n° 6306-SG du 11 octobre 2021 relative au renforcement de la transparence des actions d'influence étrangère conduites auprès des agents publics de l'Etat](#)+ veille du 15/10/2021).

☞ COVID 19 : Mise à jour de la FAQ FPE + fin du port de masque dans les classes des écoles primaires dans le Var:

5) La Foire aux questions à l'attention des employeurs et des agents publics a été mise à jour le 13/10/2021.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19> + [Questions / Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics](#) :+ veille du 15/10/2021).

6) Fin du port du masque dans les classes des écoles primaires dans le Var.

(Source : [Décret n° 2021-1329 du 13 octobre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) + Veille du 15/10/2021).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Il ne peut pas y avoir un accident de travail suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique qui n'a pas eu un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique :

7) Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

Ici, Pour juger que le ministre de la défense n'avait pu légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'état de santé de Mme A..., qui avait justifié des arrêts de travail entre le 11 février et le 30 septembre 2015, la cour administrative d'appel de Nantes a relevé d'une part qu'au cours de l'entretien professionnel qui avait eu lieu le 10 février 2015, la qualité de ses relations avec ses collègues avait été évoquée défavorablement, qu'il lui avait été reproché d'avoir tenu des propos à caractère xénophobe et demandé en conséquence de " ne plus émettre d'observations sur des sujets sociétaux " et d'" observer la neutralité qui s'impose à chacun dans le cadre professionnel ", d'autre part que si sa chef de service indique dans son rapport du 21 mai 2015 être restée calme au cours de cet entretien et avoir conservé un ton mesuré, Mme A... a alors quitté précipitamment cet entretien, qu'elle a produit le lendemain un arrêt de travail de son médecin traitant

confirmant l'avoir reçue " en état de choc avec une anxiété généralisée majeure réactionnelle " et qu'un avis d'un expert psychiatre établi au mois de juillet suivant faisait état d'un " tableau anxio-dépressif ayant fait suite au contenu d'un entretien d'évaluation professionnelle à l'origine d'une blessure narcissique. "

En déduisant de ces seules constatations que l'entretien d'évaluation de Mme A... était constitutif d'un accident de service, sans relever aucun élément de nature à établir que par son comportement ou par ses propos la cheffe de service qui avait conduit cet entretien aurait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, la cour administrative d'appel de Nantes a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Il ne ressort pas des pièces du dossier que lors de l'entretien d'évaluation de Mme A... qui a eu lieu le 10 février 2015, la cheffe de service, dont il n'est pas contesté qu'elle est " restée calme " et a " conservé un ton mesuré ", ait tenu des propos ou ait adopté un comportement qui auraient excédé l'exercice normal de son pouvoir hiérarchique. La circonstance que Mme A... aurait ressenti " un choc " à l'écoute de reproches qui lui ont été faits à cette occasion, lequel aurait provoqué un syndrome anxio-dépressif, n'est pas, par elle-même, de nature à établir qu'elle aurait été victime d'un accident de service. Par suite, c'est à tort que, pour faire droit à la demande de Mme A... tendant à ce que sa pathologie soit reconnue imputable au service, le tribunal administratif de Rennes a estimé que cette pathologie présentait un lien suffisamment direct et certain avec l'entretien d'évaluation pour être regardée comme un accident de service.

(Source : [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/09/2021, 440983](#) + veille du 15/10/2021).

Le conseil constitutionnel est saisi à propos du conditionnement de la dénonciation des accords syndicaux à des conditions de représentativité :

8) Les organisations requérantes critiquent les dispositions du III de l'article 8 octies de la loi du 13 juillet 1983 en tant qu'elles conditionnent la dénonciation des accords conclus à des conditions de représentativité et en limitent la faculté aux seules organisations signataires. Elles soutiennent notamment qu'en cas de modification de la représentativité des organisations syndicales à l'issue d'un nouveau cycle électoral, ces dispositions peuvent conduire à priver les organisations représentatives non signataires de toute possibilité de dénonciation de ces accords, portant ainsi atteinte à la liberté syndicale. **Le moyen tiré de ce que ces dispositions affectent les droits et libertés garantis par la Constitution, et notamment les principes énoncés au sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, soulève une question présentant un caractère sérieux nécessitant le renvoi au Conseil constitutionnel de la question prioritaire de constitutionnalité invoquée.**

(Source : [Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 05/10/2021, 451784](#), + veille du 15/10/2021).

Le contentieux du refus de régler certaines factures à l'avocat de l'agent bénéficiaire d'une protection fonctionnelle relève du juge administratif :

9) La décision prise par l'administration de refuser le paiement de certaines factures présentées par l'avocat de l'agent public bénéficiaire de la protection, s'inscrit dans le cadre des relations entre la collectivité publique et son agent, l'administration n'étant ni cliente, ni bénéficiaire des prestations de l'avocat, ni substituée dans les droits de cet agent et ce alors même qu'elle aurait signé avec l'avocat une convention relative au montant des honoraires pris en charge. Il s'ensuit que la contestation du refus de la collectivité publique de payer une partie des honoraires, qui est hors du champ des dispositions des articles 174 et suivants du décret du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat relatives au recours devant le bâtonnier en cas de différent sur le montant et le recouvrement des honoraires, relève de la compétence de la juridiction administrative.

(Source : [Tribunal des Conflits, 13/09/2021, C4226, Publié au recueil Lebon](#) + veille du 15/10/2021).

Cas d'un instructeur de marché public, ancien salarié d'une entreprise candidate, rendant impartial et donc illégal le marché public :

10) Au nombre des principes généraux du droit qui s'imposent au pouvoir

adjudicateur comme à toute autorité administrative figure le principe d'impartialité, dont la méconnaissance est constitutive d'un manquement aux obligations de publicité et de mise en concurrence.

Eu égard au niveau et à la nature des responsabilités confiées à M. E... au sein de la société NXO France puis des services de la collectivité et au caractère très récent de son appartenance à cette société (M. E..., désigné par le règlement de consultation du marché comme le "technicien en charge du dossier", chargé notamment de fournir des renseignements techniques aux candidats, et dont le procès-verbal d'ouverture des plis mentionne qu'il s'est vu remettre les plis "en vue de leur analyse au regard des critères de sélection des candidatures et des offres", a exercé des fonctions d'ingénieur-chef de projet en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication au sein de l'agence d'Ajaccio de la société NXO France. Il résulte également de l'instruction que l'intéressé a occupé cet emploi immédiatement avant son recrutement par la collectivité de Corse, qui a eu lieu au plus quelques mois avant l'attribution du marché attaqué. Si la collectivité de Corse fait valoir que M. E... n'occupait pas de fonctions de direction au sein de la société NXO France et qu'il n'a participé ni à l'élaboration du cahier des charges, ni à l'examen des offres, ni à la rédaction du rapport d'analyse des offres, il résulte du procès-verbal d'ouverture des plis que l'intéressé a au moins contribué à l'analyse des offres au regard des critères de sélection. En outre, si M. E... n'était pas l'un des cadres dirigeants de la société NXO France, il occupait des fonctions de haut niveau au sein de la représentation locale de la société NXO France et ces fonctions, exercées encore quelques mois avant sa participation au processus de sélection des offres, avaient précisément trait à un objet en relation directe avec le contenu du marché), sa participation à la procédure de sélection des candidatures et des offres pouvait légitimement faire naître un doute sur la persistance d'intérêts liant M. E... à la société NXO France et par voie de conséquence sur l'impartialité de la procédure suivie par la collectivité. Il appartenait dès lors à cette dernière, qui avait connaissance de la qualité d'ancien salarié de la société NXO France de M. E..., de mettre en oeuvre, une fois connue la candidature de cette société, toute mesure en vue de lever ce doute légitime, par exemple en l'écartant de la procédure d'analyse des offres.

La société Corsica Networks est dès lors fondée à soutenir que la collectivité a méconnu ses obligations de publicité et de mise en concurrence en s'abstenant de prendre une telle mesure.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 6eme chambre - formation a 3, 14/06/2021, 20MA02773](#) + veille du 15/10/2021).

➤ Révocation justifiée d'un adjoint administratif, secrétaire de mairie suite à une lettre diffamatoire, insultante et outrageante envoyée aux élus municipaux, point d'orgue de deux années d'opposition perturbant le service :

11) Justifient une révocation, les griefs reprochés à une adjointe administrative territoriale principale de 2ème classe, employée en qualité de secrétaire de mairie par la commune ..

...qui tiennent aux manquements à l'obligation de réserve (une lettre d'une longueur de sept pages mettant en cause de manière particulièrement virulente les agissements du maire à son égard. Dans cette lettre, sont ainsi évoquées la situation précaire de Mme B..., son intention de se suicider, l'infliction de sanctions injustifiées de la part du maire de la commune, les relations conflictuelles qu'elle entretient avec ce dernier quant à une modification de son temps de travail mais aussi avec deux adjoints du maire. Sont également évoqués un favoritisme exacerbé du maire envers certains agents, ce qui se traduirait par l'octroi d'avantages matériels et financiers non justifiés voire illégaux. La requérante impute également au maire de la commune des malversations et du gaspillage d'argent public concernant une installation de vidéo protection, un renouvellement de contrat aidé, l'établissement du régime indemnitaire dans la commune, les conditions d'octroi des primes aux agents de la commune ainsi que pour des travaux de construction d'une aire de jeu et de réparation d'un dégât des eaux. Ces accusations sont également accompagnées de menaces de la requérante.)

...et à un comportement perturbant le bon fonctionnement du service (édiction d'une sanction le 27 mai 2016 à la suite de l'ajout par celle-ci d'un point à l'ordre du jour du conseil municipal concernant son temps de travail et d'une autre sanction prononcée à son encontre à la suite d'un ajout par cet agent d'heures supplémentaires en sa faveur non validées par la hiérarchie.)

... traduisent un comportement inapproprié

...qui n'a cessé de se dégrader au cours des deux années précédant l'intervention de la décision contestée, attitude qui a eu pour point d'orgue la diffusion de la lettre qui revêtait un caractère diffamatoire, insultant et outrageant à l'encontre de sa hiérarchie et de ses collègues

de nature...

...qui a conduit à rompre les liens de confiance entre l'agent et son employeur, à perturber le fonctionnement de l'institution et à porter atteinte à son image...

.. même si la requérante se prévaut de sa situation personnelle difficile lorsqu'elle a rédigé la lettre invoquant " un état de désespoir " car elle ne justifie cependant d'aucune pathologie physique ou mentale qui pourrait expliquer le comportement fautif qu'elle a adopté à cette date en écrivant cette lettre outrancière de dénigrement comportant des diatribes violentes...

... Quand bien même la lettre n'aurait pas été diffusée à des tiers, le premier manquement à l'obligation de devoir de réserve retenu à l'encontre de Mme B... - tel qu'il a été précisément rappelé au point 3 - qui exerce depuis plusieurs années les fonctions de secrétaire de mairie d'une petite commune, lesquelles en font normalement le collaborateur le plus proche du maire, est en fait et en droit suffisamment caractérisé ...

....Puis la lettre qu'elle a adressée aux membres du conseil municipal ne saurait s'assimiler au fait de relater de bonne foi à son supérieur hiérarchique, puis, en cas d'inertie de ce dernier dans un délai raisonnable, ainsi que le prévoient les articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016, aux autorités judiciaires ou administratives, des faits constitutifs d'un délit ou susceptibles de révéler un conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis, alors que l'ensemble des accusations dont elle fait état dans sa lettre - lesquels n'ont au demeurant donné lieu à aucune poursuite judiciaire - ne résultent que de sa propre appréciation d'un comportement du maire et de ses adjoints à son égard à la suite du refus par le maire d'une modification de son temps de travail et de ses prétentions financières.

... Si la requérante reproche au maire de " ne pas apprécier les agents féminins ou arabes ", il ne ressort d'aucun élément du dossier et n'est pas davantage établi par Mme B..., ce que le conseil de discipline avait d'ailleurs relevé, qu'elle aurait été victime d'un comportement discriminatoire sur son lieu de travail à raison de son sexe ou de ses origines.

(Source : [CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT03158](#) + veille du 15/10/2021).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Visite médicale et Congé de longue maladie imposés à un agent :

12) Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature de ces visites médicales. L'examen médical périodique et la surveillance médicale particulière présentent un caractère obligatoire. L'autorité territoriale dont relève le médecin s'assure du bon suivi de cette surveillance médicale, notamment par le biais des convocations.

Si l'employeur n'a juridiquement pas la possibilité d'obliger un agent à se rendre à une visite médicale, toutefois, le tribunal administratif (TA) de Paris a pu considérer, pour la fonction publique de l'État, que les dispositions de l'article 24 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 « ne subordonnent pas la mise en congé de maladie à une demande du fonctionnaire et ne sauraient donc par elles-mêmes faire obstacle à ce qu'un fonctionnaire soit placé d'office dans cette position dès lors que sa maladie a été dûment constatée et qu'elle le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Lorsque l'administration a engagé une procédure de mise en congé de longue maladie conformément à l'article 34 du décret du 30 juillet 1987, elle peut, à titre conservatoire et dans l'attente de l'avis du comité médical sur la mise en congé de longue maladie, placer l'agent concerné en congé d'office lorsque la maladie de l'agent a été dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions » (TA Paris 20 décembre 2018, 36-07-10). Les dispositions sont identiques dans la fonction publique territoriale et les articles 14 et 24 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des

congés de maladie des fonctionnaires territoriaux sont analogues aux articles 24 et 34 du décret du 14 mars 1986 précité.

En vertu de l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical périodique au minimum tous les deux ans, en application de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste qu'il occupe. En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels en vertu de l'article 21 du décret du 10 juin 1985 précité (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, notamment ceux recensés dans les fiches de risques professionnels, les agents souffrant de pathologies particulières).

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 13712 de M. MASSON du 14/10/2021 ; [lien](#)).

Gestion et contrôle de l'allocation d'aide au retour à l'emploi par les collectivités territoriales :

13) Les modalités de contrôle et de sanction des allocataires en cours d'indemnisation sont ainsi communes à tous les demandeurs d'emploi. Conformément aux dispositions de l'article L. 5426-2 du même code, les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE relèvent de la seule compétence de Pôle emploi, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE. Dans ce cadre, il appartient au directeur régional de Pôle emploi de supprimer l'ARE pour une durée limitée ou définitive selon des modalités propres au type de manquement et à sa récurrence. Les mesures de suppression temporaire ou définitive de l'ARE devant nécessairement faire l'objet d'une approche commune à l'ensemble des demandeurs d'emploi quel que soit le régime d'assurance dont ils relèvent, le Gouvernement n'envisage pas d'autoriser les collectivités territoriales et leurs établissements publics à contrôler et sanctionner eux-mêmes leurs agents indemnisés au titre du chômage.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics assurent eux-mêmes la charge et la gestion de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en application de l'article L. 5424-2 du code du travail. Ils peuvent toutefois pour leurs agents titulaires signer une convention de gestion avec Pôle emploi afin de confier à ce dernier la seule gestion administrative de l'ARE. Les collectivités territoriales peuvent, par ailleurs, faire le choix d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents contractuels. L'ARE est versée aux agents publics territoriaux dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé en vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail dès lors qu'ils ont été involontairement privés d'emploi, sont aptes au travail, recherchent un emploi et satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à l'article L. 5422-1 du code du travail. Dans le régime de l'auto-assurance, les collectivités territoriales sont tenues de s'assurer que le demandeur remplit toutes les conditions auxquelles le versement de l'ARE est subordonné et, sur ce fondement, d'accorder ou de refuser l'indemnisation au titre du chômage. En vertu de l'article L. 5426-1 du code du travail, seuls les agents de Pôle emploi peuvent contrôler la recherche d'emploi d'un allocataire de l'ARE.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n° 23714 de M. SAURY du 23/09/2021 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

14) Le jour de carence demeure suspendu pour les agents publics positifs au Covid-19 jusqu'au 31 décembre. Au-delà du 31 décembre prochain, la suspension du jour de carence dans la fonction publique pourrait être décidée par décret et non plus par la loi, selon le Projet de loi de financement de la sécurité sociale n° 4523 pour 2022.

(Source : <https://www.assemblee-nationale.fr/> + [Projet de loi n° 4523](#) + veille du 15/10/2021).

15) Les collectivités les plus grandes doivent publier chaque année des informations sur le montant des dix plus hautes rémunérations et la répartition entre femmes et hommes. Elles révèlent une légère amélioration de la parité, et une augmentation des plus hautes rémunérations.

16) Un article du DARES étudie dans quelle mesure les critères de sélection des candidats retenus par les entreprises dans la phase finale de leur recrutement varient selon les métiers.

Il relie ensuite ces critères au processus de recherche et de sélection des candidats à partir de l'enquête Ofer 2016 de la Dares. Dans cette enquête, les recruteurs peuvent citer librement jusqu'à trois critères déterminants. L'identification d'une typologie de métiers selon ces critères permet de construire quatre classes de métiers : les métiers « techniques », « manuels », « d'aide à la personne » et enfin « de contact avec le public ». Les qualités personnelles requises pour les métiers de contact et la capacité de travail nécessaire aux métiers manuels sont respectivement évaluées lors de l'entretien et de la mise à l'essai, tandis que les compétences et le potentiel des candidats pour exercer des métiers techniques sont avalisés par des références ou recommandations. La qualification et la capacité d'écoute nécessaires à l'exercice des métiers d'aide à la personne sont appréciées grâce à un dossier de candidature très documenté. Le bilan que l'employeur dresse du recrutement et sa satisfaction à l'égard de la personne recrutée varient fortement selon les classes de métiers considérées et les critères de sélection privilégiés.

(Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> + page + veille du 15/10/2021).

17) A quelles conditions le travail en tiers-lieux peut-il être acceptable pour tous et toutes (salariés, management, direction...) ? C'est autour de cette question que le réseau Anact-Aract soutient dès cet automne 2021 une expérimentation portée par France Tiers-Lieux. L'occasion de revenir sur les enjeux, atouts et risques pour les conditions de travail d'une pratique en développement auprès des salariés et des organisations.

(Source : <https://www.anact.fr/> + page + veille du 15/10/2021).

18) La perception d'une gêne causée par le bruit recule chez les actifs, mais les télétravailleurs restent davantage concernés par cet enjeu que la moyenne.

(Source : <https://www.ifop.com/> + page + Veille du 15/10/2021).

19) La Caisse des Dépôts et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) ont signé ce jour une nouvelle convention pour la période 2021-2023...

..en présence de Éric Lombard, directeur général de la Caisse des Dépôts, Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, Marc Desjardins et le Docteur Michel Busnel, respectivement directeur et rapporteur du Conseil scientifique du FIPHFP.

Une société inclusive est une société qui s'adapte pour prôner un faire ensemble dans la diversité et la richesse de tous les individus. Il est dans l'intérêt de tous de la construire, pour nous, et les générations futures. C'est pour contribuer à cet élan qu'au quotidien, le FIPHFP poursuit son travail de sensibilisation, d'information et de pédagogie.

Au titre de cet engagement, la Caisse des Dépôts a signé en janvier 2021 un nouvel accord handicap avec l'ensemble des partenaires sociaux pour les années 2021 – 2023, et souhaite poursuivre son partenariat avec le FIPHFP afin de solliciter son expertise et son concours financier au déploiement des actions envisagées.

Pour les trois années à venir et dans le complet prolongement de l'accord handicap 2017-2020, les axes retenus visent à :

- renforcer la dynamique de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap ;
- optimiser et développer les dispositifs de maintien dans l'emploi et la qualité des conditions de travail en relevant notamment les enjeux d'accessibilité numérique et bâtimentaire en vue de compenser les conséquences induites par le handicap ;
- renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans le développement de leurs compétences, la construction et le déroulement de leur parcours professionnel ;
- sensibiliser et former les collectifs de travail à la thématique du handicap ;
- renforcer la sensibilisation du handicap invisible.

La Caisse des Dépôts travaille à la mise en place de la plateforme « Mon Parcours Handicap » dans le cadre de la politique handicap nationale et souhaite porter et approfondir en son sein une politique d'emploi et une organisation toujours plus ouverte en faveur des personnes en situation de handicap.

Elle s'inscrit par ailleurs résolument dans une démarche d'amélioration continue s'appuyant sur l'implication et l'intelligence collectives afin de tendre vers « l'excellence » dans sa politique handicap.

(Source : <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/> + [article](#) + veille du 15/10/2021).

20) La CEDH, avec ses nouvelles décisions rendues le 7 octobre, a une ligne claire et constante... dont la compréhension est hélas brouillée par des infox en tous sens (analyse Landot Avocats). La CEDH vient de rendre une série de décisions.

Certains commentateurs en déduisent que la CEDH s'empare enfin du dossier et que bien sur la France sera condamnée pour avoir imposé le passe sanitaire et la vaccination. C'est pour l'essentiel faux même s'il faut évoquer la décision « Thévenon » rendue hier par la cour (mais qu'il faut prendre pour ce qu'elle est et pas plus...) D'autres commentateurs soulignent que la CEDH aurait rejeté tous les recours, via la décision « Zambrano », elle aussi rendue hier. Ce qui n'est pas non plus totalement exact : au contraire, il semble possible que la CEDH s'empare du dossier au fond à bref délai. Alors détaillons tout ceci car voir des décisions très claires, avec des communiqués de presse tout aussi clairs, de la Cour, continuer de donner lieu à autant d'infox donne tout simplement la nausée. Un effet du vaccin sans doute...

(Source : <https://blog.landot-avocats.net/> + [publication](#) + veille du 15/10/2021).

21) Le CNFPT organise à destination des professionnels des collectivités concernées par le dialogue social et les ressources humaines un webinar sur le télétravail sous le prisme de son actualité réglementaire le mardi 19/10 ou vendredi 22/10.

(Source : <https://inet.cnfpt.fr/> + [page](#) + veille du 15/10/2021).

22) Déclaration sociale nominative : retour sur le webinar 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 webinar 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 webinar 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).

23) Le Bureau de l'AMF a validé à l'unanimité 26 propositions pour la revalorisation et l'attractivité du métier de secrétaire de mairie et apporter des réponses concrètes aux nombreuses difficultés rencontrées par les 29 606 communes concernées. L'AMF a saisi à ce titre Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques en lui adressant sa contribution.

(Source : <https://www.amf.asso.fr/> + [communiqué du 06/10/2021](#) + veille du 15/10/2021).

24) Accueillir des stagiaires dans les services de la fonction publique de l'État répond à l'enjeu d'insertion des jeunes dans la vie active. C'est aussi un moyen efficace de faire connaître la fonction publique à des jeunes qui choisiront peut-être demain de s'orienter vers nos métiers. L'accueil de stagiaires forme ainsi une démarche "gagnant-gagnant", tant pour le jeune qui découvre en immersion la fonction publique que pour les services qui peuvent constituer un vivier de nouveaux talents. Un guide de l'Etat aide à bien accueillir le stagiaire dans la fonction publique d'Etat.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [Guide de l'accueil des stagiaires dans la fonction publique de l'État - 730.26 Ko](#) + veille du 15/10/2021).

25) La Santé Mentale au travail est l'affaire de tous au quotidien. Pour démystifier et appréhender ce sujet, l'EMRH «Prévenir et détecter les situations à risque en matière de santé mentale au travail : quel rôle pour les encadrants ? « a vocation à vous donner des éclairages, un cadre, des repères.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [Page](#) + [lien vers la vidéo](#) + veille du 15/10/2021).

26) La prochaine édition du DuoDay se tiendra le 18 novembre prochain, dans le cadre de la SEEPH 2021. Pour permettre aux employeurs publics de réussir au mieux leur DuoDay, le

FIPHFP met à leur disposition un ensemble de ressources.

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + [page](#) + veille du 15/10/2021).

27) Forte de son succès, l'opération un moins sans tabac revient pour la sixième année consécutive. Un défi collectif qui vise à inciter tous les fumeurs à arrêter avec le soutien de leurs collègues de travail et de leurs proches. Un arrêt de 30 jours multiplie par 5 leurs chances d'arrêter de fumer définitivement.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [publication du 13/11/2021](#) + veille du 15/10/2021).