



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 15 au 28/10/2021

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

- 👉 COVID 19
- 👉 Adapter jusqu'au 28 février 2022 les modalités d'utilisation des titres-restaurant
- 👉 Organisation de l'accueil du jeune enfant en surnombre
- 👉 Nouvelle circulaire UNEDIC pour les droits aux indemnités chômage

➤ 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 TA de Paris a suspendu sur référé préfectoral le règlement du temps de travail de la Ville de Paris car il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail
- 👉 L'absence de mise en demeure avant la radiation des cadres n'est pas un vice de procédure
- 👉 Un collaborateur de groupes d'élus peut être recruté malgré une condamnation pénale inscrite sur le bulletin n°2 de son casier judiciaire

➤ A lire et/ou à suivre :

- Avis favorable du CSFPT aux projets de décrets relatifs aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale, aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale et aux services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale.
- Avis défavorable du CSFPT aux projets de décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle et à l'engagement de servir des policiers municipaux.
- La fonction publique a représenté une opportunité d'emploi pour 27% des jeunes de la Génération 2010 en début de vie active selon le CEREQ.
- La MNT a publié une étude santé intitulée : Directeur général des services, que deviens-tu ?
- A quelles conditions le travail en tiers-lieux peut-il être acceptable pour tous et toutes (salariés, management, direction...) ? le réseau Anact-Aract soutient dès cet automne 2021 une expérimentation portée par France Tiers-Lieux.
- Le coworking, une vraie révolution pour la mobilité des travailleurs ?
- Le Sénat a réalisé un rapport sur le télétravail
- Emilie CHALAS dresse un bilan des réformes relatives à la fonction publique du mandat en cours et propose des pistes d'évolution, à l'occasion de son rapport devant l'assemblée nationale dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022.
- En 2020, les agents publics ont davantage travaillé que les salariés du privé.
- Un aide-mémoire de l'INRS présente le cadre juridique et conventionnel du télétravail, que celui-ci soit régulier, occasionnel ou exceptionnel (définitions, modalités de mise en place...).

- Le CNSA publie un dépliant sur se former pour communiquer avec les personnes polyhandicapées.
- Le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finances pour l'année 2022 a été publié. Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2019, de 0,9 %.
- Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques se félicitent de l'accord obtenu avec les associations d'élus et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur la réforme du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

🔗 COVID 19 :

1) Les effets du « Tester-Alerter-Protéger », renforcés par les mesures mises en œuvre au cours de l'été, les progrès de la campagne vaccinale et le ralentissement notable de la circulation virale, permettent aujourd'hui d'adapter la stratégie de dépistage alors que 7,5 millions de Français ne sont pas encore vaccinés. Dès lors, à compter du 15 octobre 2021, un arrêté limite la prise en charge des tests par l'assurance maladie à certaines situations, en les subordonnant, lorsque c'est nécessaire, à prescription médicale.

Par ailleurs, un décret prévoit que le passe sanitaire ne peut être obtenu, faute de vaccination ou de rétablissement de la maladie qu'avec un test RT-PCR ou antigénique, de moins de 72 h.

(Source : [Décret n° 2021-1343 du 14 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](#)+ [Arrêté du 14 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) + veille du 29/10/2021).

🔗 Adapter jusqu'au 28 février 2022 les modalités d'utilisation des titres-restaurant :

2) Un décret adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant jusqu'au 28 février 2022 afin d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et ainsi de répondre, dans le contexte de la crise sanitaire, aux difficultés économiques de ces établissements. Les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du code du travail sont exclus du champ d'application de cette mesure.

(Source : [Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant](#) + Veille du 29/10/2021).

🔗 Organisation de l'accueil du jeune enfant en surnombre:

3) Un arrêté fixe les modalités d'organisation de l'accueil en surnombre autorisé à l'article R. 2324-27 du code de la santé publique.

Les établissements ou services d'accueil du jeune enfant disposant d'une autorisation d'ouverture ou ayant fait l'objet d'un avis du président du conseil départemental antérieur au 1er septembre 2021 ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour se conformer aux exigences résultant du présent arrêté.

Pour les établissements ou services d'accueil du jeune enfant gérés dans le cadre d'une délégation de service public ou d'un marché public en cours à la date du 1er septembre 2021, le délai de mise en conformité est prorogé jusqu'à la date d'échéance de la délégation de service public ou du marché public lorsqu'elle est plus tardive que celle mentionnée au 1°, sans pouvoir excéder le 31 août 2026.

(Source : [Arrêté du 8 octobre 2021 relatif aux modalités d'organisation de l'accueil en surnombre en établissement et service d'accueil du jeune enfant](#) + Veille du 29/10/2021).

☞ Nouvelle circulaire UNEDIC pour les droits aux indemnités chômage :

4) Les fiches techniques formant la circulaire n° 2020-12 du 6 octobre 2020 sont actualisées pour tenir compte de l'entrée en vigueur au 1er octobre 2021 du second volet de la réforme de la réglementation d'assurance chômage issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 par la circulaire du 19 octobre 2021.

(Source : <https://www.unedic.org/> + [publication du 19/10/2021](#) + [CIRCULAIRE n° 2021-13 du 19 octobre 2021](#) + Veille du 29/10/2021).

➤ 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 :

5) Saisi par plusieurs syndicats, le juge des référés du Conseil d'État ne suspend pas le décret fixant au 1er octobre la date d'entrée en vigueur des nouvelles règles de calcul de l'allocation dans son ordonnance du 22/10. Depuis la suspension décidée en juin dernier au motif que la situation du marché de l'emploi ne permettait pas alors d'atteindre l'objectif fixé par le gouvernement de réduction du recours aux contrats courts, une évolution favorable est observée depuis plusieurs mois. La tendance générale du marché de l'emploi ne constitue ainsi plus un obstacle à la mise en place de la réforme.

(Source : <https://www.conseil-etat.fr/> + [Ordonnance du 22 octobre 2021 Nos 457300, 457313, 457321, 457337, 457343, 457345](#) + veille du 29/10/2021).

☞ Le TA de Paris a suspendu sur référé préfectoral le règlement du temps de travail de la Ville de Paris car il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail :

6) Le Tribunal administratif de Paris a suspendu dans le cadre d'un référé préfectoral le règlement du Temps de travail de Travail de la Ville de Paris en ce que « l'octroi au bénéfice de la totalité des agents de la Ville de Paris, indépendamment de la nature de leur mission et de la définition des cycles de travail qui en résultent, de jours de réduction du temps de travail fondés, de manière générale, sur la « sursollicitation » de ces agents et sur les niveaux de bruits et de pollution atmosphérique auxquels ils sont exposés, est propre à créer un doute sérieux quant à la légalité du point 1.5.2 précité. .

Le décompte de la durée du temps de travail dans les services des collectivités territoriales s'effectue sur une base annuelle et que cette durée est, sauf dans l'hypothèse où les agents sont soumis à des sujétions particulières, fixée à 1 607 heures et, d'autre part, que les jours de congés légaux ne sont pas décomptés dans la « durée de travail effectif » définie à l'article 2 du décret du 25 août 2000. Ainsi, dans l'hypothèse où des agents se voient attribuer des jours de congés excédant le nombre de jours de congés légaux, il appartient à l'autorité compétente de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect de la durée annuelle de 1 607 heures du temps de travail.

(Source : [TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE PARIS, N°2121032/2 Décision du 25 octobre 2021](#) + veille du 30/10/2021).

☞ L'absence de mise en demeure avant la radiation des cadres n'est pas un vice de procédure :

7) La notification de la mise en demeure préalable assortie d'un délai ne constitue pas seulement un élément dont le manquement constituerait un simple vice de procédure, mais une condition de caractérisation de l'abandon de poste.

(Source : [CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 12/05/2021, 19VE02891](#) + <https://www.legifrance.gouv.fr/> + veille du 29/10/2021).

☞ Un collaborateur de groupes d'élus peut être recruté malgré une condamnation pénale inscrite sur le bulletin n°2 de son casier judiciaire :

8) Lorsque l'administration apprend que des mentions ont été portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire d'un agent avec lequel elle envisage de conclure un contrat de recrutement, il lui appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier si, eu égard, d'une part, à l'objet des mentions en cause et à l'ensemble des motifs de la condamnation pénale dont le candidat à l'emploi public a fait l'objet, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions auxquelles l'intéressé postule, ces mentions sont incompatibles avec l'exercice de ces fonctions.

Eu égard, d'une part, à la nature des faits qui ont conduit à la condamnation pénale infligée à M. A... B.. (violation de domicile à l'aide de manœuvres, menace, voies de fait ou contrainte commises le 26 mai 2013 pour lesquels M. A... B... a été condamné au paiement d'une amende de 500 euros avec sursis simple ont été commis avec dix-huit autres personnes en marge d'une importante manifestation contre le mariage des personnes de même sexe), **et, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions de collaborateur de groupe d'élus au sein d'un conseil municipal, le maire qui ne peut utilement faire valoir qu'il n'avait pas à mener une enquête sur les faits dont s'agit, a, dans les** circonstances de l'espèce, commis une erreur d'appréciation en estimant qu'ils étaient, à eux seuls, incompatibles avec l'exercice des fonctions de collaborateur de groupe d'élus au sein d'un conseil municipal.

(Source : [CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 07/10/2021, 20MA02244](#) + veille du 29/10/2021).

➤ A lire et/ou à suivre :

9) Le CSFPT a rendu un avis favorable :

- **Au projet de décret modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.** Ce texte modifie les dispositions statutaires relatives aux cadres d'emplois des catégories A et B, en voie d'extinction, de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale afin de faire bénéficier les membres des cadres d'emplois concernés des revalorisations de carrières appliquées aux corps homologues de la fonction publique hospitalière.

- **Au projet de décret fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.** Ce texte procède à la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des infirmiers territoriaux relevant du décret n° 92-861 du 28 août 1992, des puéricultrices territoriales relevant du décret n° 92-859 du 28 août 1992, des puéricultrices cadres territoriaux de santé relevant du décret n° 92-857 du 28 août 1992 et des cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux relevant du décret n° 2003-676 du 23 juillet 2003.

- **Au projet de décret modifiant le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.** Ce texte, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique révisé la composition des commissions consultatives paritaires en supprimant la distinction par catégorie à compter du prochain renouvellement général des instances et prend acte de la suppression des conseils de discipline de recours. Les autres dispositions concernent la désignation des représentants du personnel et le fonctionnement de l'instance.

- **Au projet de décret relatif aux services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale.** Ce texte tend à modifier les dispositions concernant la médecine préventive 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 afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive : développement de la pluridisciplinarité, opportunités permises par les développements technologiques.

En revanche, il a émis un avis défavorable :

- Au projet de décret modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle. Ce texte procède à la modification du nombre et de la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Il tire les conséquences de ces évolutions en adaptant les modalités de classement lors de la nomination dans un cadre d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Il prévoit enfin l'attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année.

- Au projet de décret modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. Ce texte a pour objet de modifier à compter du 1er janvier 2022 l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret C type, pour tenir compte de l'évolution du SMIC. Les échelles de rémunération des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de police municipale, des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et du corps des agents de police municipale de Paris sont modifiés dans les mêmes conditions et objectifs.

- Au projet de décret pris pour l'application de l'article L 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux. Ce texte précise les modalités de mise en œuvre de l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de titularisation, qui peut être imposé par la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale au fonctionnaire stagiaire recruté dans un cadre d'emplois de la police municipale. En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire rembourse, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation.

(Source : <https://www.csfpt.org/> + [Communiqué de presse du 20 octobre 2021](#) + veille du 29/10/2021).

10) La fonction publique a représenté une opportunité d'emploi pour 27% des jeunes de la Génération 2010 en début de vie active. Pour la moitié d'entre eux, l'emploi public aura prédominé au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle. La première expérience dans le secteur est à 80 % sur CDD, devenu la norme des premières embauches, comme dans le privé. La stabilisation statutaire y est en revanche plus lente. Les spécificités de chacun des versants de la fonction publique nuancent ces tendances. Ainsi, la fonction publique d'État recrute plus de diplômés du supérieur et les stabilise davantage. Le versant hospitalier privilégie les CDI alors que dans la territoriale, aux emplois moins qualifiés, le CDD reste dominant.

(Source : <https://www.cereq.fr/> ; Céreq Bref, n° 414, Octobre 2021, 4 p ; Publié le 18 Octobre 2021 par Joseph OLIVIER + veille du 29/10/2021).

11) La MNT a publié une étude santé intitulée : Directeur général des services, que deviens-tu ?

(Source : <http://www.mnt.fr/> + [Cahier sur la santé n° 24, novembre 2020 publié ce mois d'octobre 2021](#) + veille du 29/10/2021).

12) 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 29/10/2021).

13) Le coworking, une vraie révolution pour la mobilité des travailleurs ?

(Source : <https://theconversation.com/> + article du 20 octobre 2021, 21:30 CEST+ Veille du 29/10/2021).

14) Assez peu pratiqué avant la crise sanitaire, le télétravail a été expérimenté de manière massive durant les phases de confinement. L'essayer, est-ce l'adopter ? Il est certain que nous venons de vivre une évolution accélérée, voire une rupture, de nos manières de travailler. Le sénat fait le point dans un rapport d'information : 8 questions sur l'avenir du télétravail : vers une révolution du travail à distance ?

(Source : <http://www.senat.fr/> + [publication du 22 octobre 2021 rapport d'information n° 89 \(2021-2022\) de Mmes Céline BOULAY-ESPERONNIER, Cécile CUKIERMAN et M. Stéphane SAUTAREL](#) + veille du 29/10/2021).

15) Emilie CHALAS dresse un bilan des réformes relatives à la fonction publique du mandat en cours et propose des pistes d'évolution, à l'occasion de son rapport devant l'assemblée nationale dans le cadre du projet de loi de finances pour 2022.

« S'agissant plus particulièrement de la fonction publique, outre la mobilisation absolument exemplaire dont les agents ont fait preuve, la présente législature a été marquée par d'importantes réformes qui témoignent non seulement de l'importance et de la confiance accordées en France au service public, mais aussi de son ambition pour le futur à travers des transformations d'ampleur. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se place au cœur de cette œuvre réformatrice, pour libérer la fonction publique en renforçant sa dimension managériale, en levant les freins aux mobilités, en faisant de l'égalité professionnelle un objectif fondamental et, plus largement, en enrichissant et diversifiant les profils, les parcours et les carrières. La récente réforme de la haute fonction publique résultant de l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021, illustre le volontarisme des pouvoirs publics pour — 2 — moderniser et ouvrir l'encadrement supérieur de la fonction publique. Telle est la philosophie de cette réforme, que traduisent la transformation de l'École nationale d'administration en Institut national du service public ainsi que la fonctionnalisation et la gestion interministérielle de la haute fonction publique. Cette dernière sera plus efficiente, plus agile et plus représentative de la société qu'elle a vocation à servir. Ce projet de loi de finances, le dernier de la législature, est ainsi l'occasion de dresser le bilan, en matière de fonction publique, des quatre années écoulées. Depuis 2017, votre rapporteure a eu l'honneur de présenter au nom de la commission des Lois les crédits pour la fonction publique, et a formulé à ce titre un certain nombre de propositions afin de contribuer à cette évolution et cette transformation nécessaires. Le présent avis offre l'opportunité de revenir sur ces propositions, pour voir leur degré de mise en œuvre et identifier les actions à approfondir, voire à concrétiser. D'une manière générale, le bilan est satisfaisant : un grand nombre de propositions ont connu une traduction effective. L'effort ne doit cependant pas s'interrompre, car certaines supposent des aménagements, et d'autres – comme la question du jour de carence ou les réformes à mener pour assurer l'efficacité de la fonction publique de demain – exigent de poursuivre la réflexion, sans tabou. Telles sont les lignes directrices de cet avis, qui étudiera également les crédits du programme Fonction publique de la mission budgétaire « Transformation et fonction publiques », qui connaissent une hausse significative et intègrent désormais dans une nouvelle quatrième action « Accompagnement interministériel Ressources humaines » ceux auparavant dévolus au programme. Cet avis offre ainsi un panorama des réformes engagées depuis l'été 2017 et des pistes d'évolution ambitieuses, avec pour unique boussole l'amélioration de la fonction publique et l'épanouissement des femmes et des hommes qui, quotidiennement, sont au service de l'ensemble de nos concitoyens. Qu'ils soient ici, de la façon la plus solennelle possible, dûment remerciés ».

Parmi les pistes d'évolution, on retrouve :

- accentuer l'effort de formation de l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique à la maîtrise des outils numériques, aux opportunités qu'ils représentent et aux risques qu'ils peuvent induire, en particulier s'agissant de la sécurité ;
- enrichir la « Base concours » de toutes les données pertinentes permettant de mieux appréhender la variété sociodémographique des candidats aux concours administratifs, afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'attractivité de la fonction publique ;
- développer et enrichir le travail de publication formalisée des retours d'expérience et de bonnes pratiques en l'élargissant à l'ensemble des aspects intéressants l'action publique ;
- Évaluer régulièrement les effets et l'impact de la « prime de précarité » en termes budgétaires, de nombre de bénéficiaires et d'impact sur l'organisation des services, notamment pour identifier les éventuelles évolutions à apporter à l'outil ;
- Étendre le champ des contrats éligibles à la « prime de précarité » en supprimant tout plafond de durée ou, à défaut, porter ce plafond de douze à dix-huit mois ;
- réaliser en 2023 ou 2024 une évaluation exhaustive du rétablissement du jour de carence dans la fonction publique, de son impact budgétaire et de ses effets réels sur l'absentéisme ;
- renforcer le contrôle des arrêts de travail pour éviter tout contournement abusif du jour de carence, notamment par la systématisation de l'examen du bien-fondé de la durée de l'arrêt pour ceux portant sur plus de trois jours.
- dans le cadre de la lutte contre l'absentéisme dans la fonction publique, renforcer les actions en matière de management, de promotion des agents et de visibilité des carrières, et privilégier l'approche en termes de ressources humaines aux approches coercitives.
- renforcer la communication et l'information sur l'obligation de formation au management des primo-encadrants dans les trois versants de la fonction publique.
- à l'aune du bilan de la mise en œuvre du tronc commun de formation pour la haute fonction publique, poursuivre la réflexion sur l'instauration d'un tronc commun de formation pour les attachés de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale.
- continuer la réflexion sur les aménagements concrets aux concours pour les femmes en situation de grossesse ou venant d'accoucher et, en attendant, systématiser à l'ensemble de la fonction publique la possibilité de passer les épreuves d'admission à distance.
- en matière d'effectifs et d'organisation de la fonction publique, en particulier pour son versant territorial, substituer à la trop fréquente approche budgétaire une démarche reposant sur le périmètre des services publics et les besoins des usagers, et engager une réflexion sur l'évolution de l'organisation décentralisée de la

France.

(Source : <https://www2.assemblee-nationale.fr>; Projet de loi de finances n° 4482 pour 2022 Mission « Transformation et fonction publiques » : « Fonction publique » Document faisant état de l'avancement des travaux de la rapporteure pour avis, Mme Émilie Chalas 20 octobre 2021 + veille du 29/10/2021).

16) En 2020, les agents publics ont davantage travaillé que les salariés du privé.

La crise du Covid-19 a fait reculer, l'an dernier, la durée du travail effectif des agents publics à temps complet. Mais, dans ce domaine, les confinements ont davantage affecté le secteur privé. Résultat : les personnels du public ont travaillé plus longtemps. C'est ce que met en évidence l'édition 2021 du rapport sur l'état de la fonction publique.

(Source : <https://www.banquedesterritoires.fr/>; Publié le 22 octobre 2021 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis + veille du 29/10/2021).

17) Un aide-mémoire présente le cadre juridique et conventionnel du télétravail, que celui-ci soit régulier, occasionnel ou exceptionnel (définitions, modalités de mise en place...). Le document aborde plus spécifiquement ce sujet sous l'angle réglementaire de la santé et de la sécurité.

(Source : <https://www.inrs.fr/> + Cadre juridique et conventionnel. Approche santé et sécurité publié 09/2021 + veille du 29/10/2021).

18) Se former pour communiquer avec les personnes polyhandicapées : une nécessité pour les professionnels. Pour inciter les professionnels à se former tout particulièrement à la communication avec les personnes polyhandicapées, la CNSA publie le dépliant « Se former pour communiquer avec les personnes polyhandicapées : une nécessité pour les professionnels ».

Ce dépliant a été rédigé par les membres d'un groupe de travail réunissant des experts du polyhandicap. Le dépliant propose des axes de formation possibles, des modalités pratiques pour construire un plan de formation adapté à chaque établissement et service.

(Source : <https://www.cnsa.fr/>; article Publié le : 19 octobre 2021 + dépliant « Se former pour communiquer avec les personnes polyhandicapées : une nécessité pour les professionnels » (pdf, 5.75 Mo) + veille du 29/10/2021).

19) Le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finances pour l'année 2022 est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2021 dans sa partie statistique. Le titre 2 « Faits et chiffres » offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail.

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2019, de 0,9 %. Comme les deux années précédentes, cette hausse est pour l'essentiel liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2018. Néanmoins, contrairement aux années précédentes, en prenant en compte les contrats aidés, en recul de 6 100 personnes, l'emploi augmente dans ce versant (+0,5 %). Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,4 %, un rythme proche de celui de 2018

L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPE. Fin 2019, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2018. L'âge moyen augmente de deux mois dans la FPE et d'un mois dans la FPH alors qu'il est stable dans la FPT. Le différentiel diminue avec le secteur privé, où l'âge moyen augmente de cinq mois.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr>+ Annexe au projet de Loi de finances 2022 + veille du 29/10/2021).

20) Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques se félicitent de l'accord obtenu avec les associations d'élus et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur la réforme du financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. À compter de 2022, le CNFPT prendrait en charge la totalité des coûts de la formation des apprentis, tout en bénéficiant de recettes nouvelles. Les associations d'élus sont favorables à la mise en place d'une cotisation spéciale à l'apprentissage fixée au maximum à 0,1% de la masse salariale des collectivités territoriales,

perçue par le CNFPT, permettant de financer 50% du coût global de formation.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/> + [communiqué de presse du 15/10/2021](#) + veille du 29/10/2021).