



Ce qu'il ne fallait pas manquer De l'actualité juridique statutaire Du 25/03 au 8 avril/2022

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

- ☞ Covid 19 : FAQ DGCL
- ☞ Médiation préalable obligatoire (une communication est à venir)
- ☞ Conflit en Ukraine et autorisation de travailler dans le cadre de la protection temporaire
- ☞ Circulaire FP Etat : mise en place du référent handicap

➤ Du côté de la Jurisprudence :

- ☞ Manquements à ses obligations de service et de moralité appréciés à l'aura de faits passés déjà sanctionnés justifiant 3 jours d'exclusion temporaire de service

➤ Du côté des réponses ministérielles :

- ☞ Perte d'agrément d'un policier municipal
- ☞ Communication du dossier individuel auprès de son ancien employeur
- ☞ Limitation des heures supplémentaires
- ☞ Cas de droit aux allocations chômage d'un agent public

➤ A lire et/ou à suivre :

- Tout savoir sur les nouveaux comités sociaux territoriaux et les conseils médicaux sont mis en place dans la FPT, Articles de La Gazette des Communes.
- 6 mesures phares pour rendre la fonction publique plus attractive de DRH Grandes-collectivités et 40 propositions des hauts fonctionnaires territoriaux et notamment redonner le goût de la chose publique en stoppant la désaffection pour les métiers du service public.
- La LOI 3DS : GUIDE À L'USAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES mis en ligne par le CNFPT.
- Avis favorable du CSFPT concernant le Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales et le Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation aux médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public et avis défavorable s'agissant du Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.
- Le FIPHFP organise, mercredi 13 avril prochain à 9h30, un webinaire de présentation du nouveau Baromètre national Emploi & Handicap.
- Pour les décideurs RH, les enjeux les plus importants pour la santé des collaborateurs sont avant tout d'ordre qualitatif.
- Les Métiers en 2033.
- La Fonction publique présente un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap de 5,44%.
- L'importance qu'attribuent les jeunes aux enjeux environnementaux lors de la recherche d'un emploi, et les attentes exprimées envers les candidats à l'élection présidentielle concernant la prise en compte des enjeux environnementaux.

STATUT, EMPLOI, REMUNERATION, SANTE

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

🔗 Covid 19 : FAQ DGCL:

1) La FAQ publiée par la Direction GCL relative aux mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 a été mise à jour le 25/03.

(Source : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> +FAQ relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 25 mars 2022) + Veille du 08/04/2022).

🔗 Médiation préalable obligatoire (une communication est à venir) :

2) L'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la procédure de médiation préalable obligatoire expérimentée en application de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du xxie siècle. Il prévoit que les recours formés contre les décisions individuelles concernant la situation de personnes physiques dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat doivent être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret a pour objet la mise en œuvre de cette procédure de médiation préalable obligatoire. Il fixe en particulier les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire. Il définit ensuite les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, de même que, pour les litiges de la fonction publique, les services de l'Etat, les organismes, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés. Il identifie enfin les instances et autorités chargées d'assurer ces missions de médiation préalable obligatoire.

(Source : [Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux](#) + Veille du 08/04/2022).

🔗 Conflit en Ukraine et autorisation de travailler dans le cadre de la protection temporaire :

3) L'autorisation provisoire de séjour dans le cadre de la protection temporaire ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

+ CF : Conflit en Ukraine : le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion vous informe.

(Source : [Décret n° 2022-468 du 1er avril 2022 relatif au droit au travail des bénéficiaires d'une protection temporaire](#) + <https://travail-emploi.gouv.fr/> + publication du 30/03/2022 + [Foire aux questions à l'attention des collectivités territoriales](#)+ Veille du 08/04/2022).

🔗 Circulaire FP Etat : mise en place du référent handicap :

4) La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique a institué le référent handicap au sein de la Fonction publique (désormais codifié dans l'article L. 131-9 du code général de la Fonction publique).

Afin de renforcer l'effectivité de ce droit, et conformément à l'engagement pris lors du Comité interministériel du handicap du 3 février 2022, Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, ont signé une circulaire, en date du 17 mars 2022, relative à la mise en place de la fonction de

réfèrent dans la Fonction publique de l'État.

Cette circulaire rappelle l'obligation de désigner un réfèrent handicap au sein des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics et de garantir leur identification et leur accessibilité par chacun des agents en situation de handicap. Elle précise également les principales missions des référents handicap, leur positionnement ainsi que les moyens auxquelles ils peuvent recourir, ces différents aspects devant être mentionnés au sein de la lettre de mission dont ils sont dotés.

La circulaire rappelle également la nécessaire professionnalisation des référents handicap ainsi que la valorisation de leur engagement professionnel et des compétences acquises dans l'exercice de ces fonctions.

(Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/> + [Circulaire du 17 mars 2022](#) + Veille du 08/04/2022).

➤ Du côté de la Jurisprudence :

☞ Manquements à ses obligations de service et de moralité appréciés à l'aura de faits passés déjà sanctionnés justifiant 3 jours d'exclusion temporaire de service :

5) L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours infligée à M. A..., pour manquements à ses obligations de service et de moralité nuisant au bon fonctionnement du service (comportement inconvenant avec les adhérentes d'une association sportive et deux absences injustifiées) est bien fondée, sans qu'importe la circonstance qu'aucune plainte n'ait été déposée contre lui et au regard de faits déjà sanctionnés ou prescrits qui peuvent être pris en compte pour apprécier le degré de la sanction.

La présidente d'une association sportive a informé le maire d'un incident, qu'elle a qualifié d'inquiétant, lors d'une séance photos organisée dans la salle de judo du gymnase mise à la disposition de ses jeunes adhérentes par la mairie, en présence des parents de ces dernières. La présidente y relate que M. A..., alors gardien du gymnase, était rentré à plusieurs reprises dans la salle lors de la séance, en demandant à regarder les photos, qu'il allait et venait dans la salle mais aussi à côté des vestiaires, pendant que les jeunes adhérentes se changeaient.

M. A... avait déjà fait preuve en 2014 de comportements déplacés et inconvenants envers deux collègues féminines, pour lesquels le lui avait infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours par arrêté du 19 janvier 2015, consistant pour l'une d'elle en un baiser sur les lèvres, obtenu par surprise le 28 mai 2014 alors que les intéressés se saluaient. Il ressort encore du dossier que l'une de ses collègues de travail a signalé au maire le 11 décembre 2014, sans être sérieusement contredite, que M. A... a eu à son égard un geste déplacé.

Si de tels faits, pour lesquels l'agent a déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, ne sauraient certes légalement fonder une nouvelle sanction en l'absence d'une répétition de la même faute, l'autorité administrative pouvait toutefois les prendre en compte dans l'appréciation générale de son comportement et aux fins de fixer le degré de la sanction qu'elle entendait infliger à l'agent en raison d'une faute postérieure à ces mêmes faits. Dès lors, ainsi que l'a justement souligné le tribunal, le maire de la commune de Périgueux, qui n'a pas fait référence à la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours dont M. A... avait déjà fait l'objet, était néanmoins en droit de prendre en considération des faits établis datant de trois ans. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du principe " non bis in idem " doit être écarté.

(Source : [CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 02/11/2021, 19BX02766](#) + veille du 11/04/2022).

➤ Du côté des réponses ministérielles :

☞ Perte d'agrément d'un policier municipal :

6) Comme le prévoit l'article L. 826-10 du code général de la fonction publique, le maire ou le président de l'EPCI peut alors proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Il résulte de ces dispositions que l'intéressé peut être, selon les cas, reclassé dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur, ce qui ouvre un certain nombre de possibilités. Il peut par ailleurs suivre une formation afin de faciliter son accès à un nouveau poste. Le reclassement peut également s'effectuer dans une autre collectivité, ce dont le maire ou le président de l'établissement public doit informer l'intéressé (Conseil d'Etat, 7 juillet 2006,

272433). La proposition de reclassement constitue une faculté offerte à l'autorité territoriale, en alternative à la révocation et non un droit pour l'agent (CE, 19 octobre 2012, 360790). La collectivité conserve donc la possibilité de licencier l'agent (CE, 15 mars 2000, 205371 ; CAA de Marseille, 24 octobre 2000, 98MA00572). Ainsi, le maire ou le président de l'EPCI a soit la possibilité de reclasser l'agent s'il existe un emploi susceptible de lui être proposé au sein des effectifs de la commune ou de l'EPCI, soit de le licencier alors même qu'il existerait une possibilité de reclassement. Toutefois, une Cour administrative d'appel a indiqué que dans cette dernière hypothèse, il appartient à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à ce reclassement (CAA de Marseille, 6 mai 2014, 13MA02535).

L'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure (CSI) prévoit que les agents de police municipale sont nommés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis assermentés. L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République après consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation. L'agrément a pour objet de vérifier que l'intéressé présente les garanties d'honorabilité requises pour occuper cet emploi (CE, 6 avril 1992, 119653 ; CE, 10 juillet 1995, 148139, 148146), après la conduite d'une enquête administrative réalisée dans les conditions prévues par l'article L. 114-1 du CSI. Plusieurs réponses du Gouvernement (QE n° 1493 publiée au JO AN du 13 novembre 2012 ; QE n° 8646 publiée au JO AN le 26 février 2013 ; QE n° 12924 publiée dans le JO Sénat du 8 janvier 2015 ; QE N° 4028 publiée au JO AN le 17 avril 2018) rappellent les conséquences de la perte d'agrément d'un policier municipal sur sa situation statutaire. Le retrait ou la suspension de l'agrément d'un agent de police municipale entraîne la fin des fonctions de l'agent puisqu'il s'agit d'une des conditions d'exercice, sans préjudice de l'engagement éventuel de poursuites disciplinaires.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°26678 de M. MASSON du 24/03/2022 ; [lien](#)).

☞ Communication du dossier individuel auprès de son ancien employeur :

7) Le troisième alinéa de l'article 18 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, codifié à l'article L. 137-4 du code général de la fonction publique, dispose que "Tout agent public a accès à son dossier individuel." Ce droit d'accès, garanti aux agents publics tout au long de leur carrière par le statut général des fonctionnaires, perdure après leur départ en retraite en application des dispositions des articles L. 311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration. Par ailleurs, la réglementation applicable aux données personnelles (Règlement général sur la protection des données, loi du 6 janvier 1978 modifiée dite loi « Informatiques et Libertés ») renforce également ce droit d'accès lorsque le dossier administratif de l'agent est conservé sous un format dématérialisé et ce, quel que soit le statut d'activité de l'agent au moment où celui-ci formule sa demande. Il résulte ainsi des dispositions précitées qu'un fonctionnaire retraité peut demander communication de son dossier administratif auprès de son ancien employeur public. Il s'adressera pour cela, soit au service des ressources humaines de l'administration qui l'a employé en dernier lieu, soit au service des archives lorsque le délai de conservation des documents demandés a été dépassé.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°25799 de M. MASSON du 31/03/2022 ; [lien](#)).

☞ Limitation des heures supplémentaires :

8) Pour remédier à l'accumulation des heures supplémentaires dans la fonction publique, le Gouvernement sensibilise régulièrement les administrations en leur rappelant d'une part, que les heures supplémentaires doivent être limitées et réalisées à la demande du chef de service, et, d'autre part, la nécessité d'une consommation rapide des repos octroyés en compensation des heures ainsi réalisées. Le Gouvernement encourage les administrations à repenser l'organisation et les conditions de travail. A titre d'illustration, les services publics soumis à des variations saisonnières d'activité peuvent adapter leurs organisations de travail afin de répondre aux besoins des usagers et de mieux lisser la charge de travail des agents sur l'année (travail en horaires décalés). D'autres mesures ont également été déployées pour adapter les horaires d'ouverture aux modes de vie des usagers sans augmentation de la durée du travail, comme le développement de services administratifs en ligne disponibles 24h/24, ou s'agissant des bibliothèques, de l'automatisation des prêts, de l'instauration de boîtes de retour

extérieures ou encore de nouveaux services sur leur site Internet, etc.

La réglementation en vigueur limite en effet la durée hebdomadaire de travail (quarante-huit heures en moyenne par semaine heures supplémentaires comprises, ou quarante-quatre heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives) et pose le principe d'une compensation en temps des heures supplémentaires. La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail pose également le principe d'une compensation en temps, heure pour heure, des heures supplémentaires. La compensation de ces heures par une compensation horaire fixe qui ne compense pas de façon équivalente les heures de repos minimal manquées, ou par une indemnité financière, ne répond pas à la finalité de la directive du 4 novembre 2003, qui est de protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et sécurité que peuvent entraîner des heures de travail excessives. Par ailleurs, les repos compensateurs doivent être pris immédiatement après la période de travail à compenser. L'arrêt Jaeger de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, C 151/02, 9 septembre 2003) rappelle en effet que « les périodes équivalentes de repos compensateur, au sens de l'article 17 § 2 de la directive 2003/88 doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser. Le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ». S'agissant par exemple de la police nationale, le décret n° 2017-109 du 30 janvier 2017 modifiant le décret n° 2002-1279 du 23 octobre 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale dispose au 4° de l'article 1er que « les agents bénéficient de ces repos compensateurs avant la période de travail immédiatement postérieure ou, si les nécessités de service l'imposent, dans un délai rapproché garantissant la protection de leur santé. », conformément à la jurisprudence précitée de la CJUE (C-151/02 du 9 septembre 2003). Enfin, l'inscription sur un compte épargne-temps des jours de repos compensateurs n'est permise que dans des conditions strictement définies par la réglementation relative au compte épargne-temps, afin de garantir l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des agents publics (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière et n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale). Cette faculté est par ailleurs peu utilisée par les administrations. Le Gouvernement a également pris des mesures afin d'améliorer le suivi du temps de travail dans la fonction publique, comme le préconise le rapport de mai 2016 de la mission de Monsieur Philippe Laurent. A cet égard, l'article 5 de loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ainsi prévu que les administrations relevant des trois versants de la fonction publique auront l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Un décret en conseil d'Etat précise, entre autres, le contenu du rapport social unique. La DGAFP a proposé que plusieurs indicateurs relatifs aux heures supplémentaires soient présents dans les actes de déclinaisons du décret pour les trois versants de la fonction publique, afin d'assurer une meilleure connaissance des heures supplémentaires et d'en permettre un pilotage plus efficace. De nombreuses administrations se sont en outre d'ores et déjà engagées dans une démarche de renforcement des dispositifs de suivi du temps de travail via la modernisation des outils de gestion du temps de travail, répondant ainsi à l'obligation de mise en place de systèmes objectifs, fiables et accessibles de mesure du temps de travail qui pèse sur l'employeur. En effet, dans un arrêt du 14 mai 2019 (55/18), la Cour de justice de l'Union européenne estime qu'« afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. ». La Cour accorde toutefois aux États membres une marge d'appréciation dans la conception du système d'enregistrement du temps de travail, notamment en ce qui concerne sa forme. En effet, un contrôle sous forme d'enregistrement automatique du temps de travail n'est pas toujours adapté, s'agissant notamment des agents soumis à un régime de décompte en jours du temps de travail (forfait). L'inadaptation des outils automatisés permettant de comptabiliser le temps de travail effectif réalisé par ces agents ne dispense néanmoins pas l'employeur de veiller au respect des temps de travail maximum et des temps de repos minimum, et de prévoir des repos compensateurs en cas de dépassement de la durée maximale de travail, à utiliser dans un délai raisonnable (CE, N° 351316, 20 février 2013).

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°34174 de M. SORRE du 29/03//2022 ; [lien](#)).

☞ Cas de droit aux allocations chômage d'un agent public :

9) En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les agents titulaires et non titulaires des collectivités territoriales peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, lorsque la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire. L'éligibilité à cette allocation est également subordonnée à des conditions d'âge, d'activité antérieure, d'aptitude au travail et de recherche d'emploi. Il en résulte que les agents démissionnaires ne peuvent en principe prétendre à cette allocation, sauf si le motif de la démission est considéré comme légitime.

Les cas dans lesquels la privation d'emploi est considérée comme involontaire au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail

ont été limitativement énumérés par l'article 2 § 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Outre le cas d'une démission pour un motif considéré comme légitime, sont assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi, et donc éligibles à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les personnels de droit public ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel, en vertu de l'article 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Le juge administratif a ainsi confirmé dans cette dernière hypothèse que le refus de l'agent de renouveler son contrat pour des considérations tenant à la séparation d'avec son conjoint, à son déménagement et aux nécessités de garde de ses enfants constitue un motif légitime, l'agent devant dans ce cas être considéré comme involontairement privé d'emploi au sens du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 (CE, 2 avril 2021, req. n° 428312). S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R. 5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation. La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur. Ces règles de coordination peuvent être favorables aux employeurs publics lorsque l'employeur affilié au régime d'assurance chômage supporte la charge de l'indemnisation d'un ancien agent public. Enfin, s'agissant d'un agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur. En application de l'article L. 5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour les agents non titulaires. Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics dont la privation d'emploi est assimilée à une privation involontaire d'emploi.

(Source : <https://questions.assemblee-nationale.fr/> ; Question écrite n°41316 de Mme Beaudouin-Houbière du 22/03/2022 ; [lien](#)).

➤ A lire et/ou à suivre :

10) Tout savoir sur les nouveaux comités sociaux territoriaux et les conseils médicaux sont mis en place dans la FPT, Articles de La Gazette des Communes.

Les comités sociaux territoriaux regroupent, au sein d'une même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et les comités techniques. Ils ont vocation à être la seule instance consultative compétente afin de débattre des sujets collectifs et ce, à compter du 1er janvier 2023. Le point sur ces nouvelles instances par Nathalie Kaczmarczyk, avocate au sein du cabinet.

Les conseils médicaux dans la fonction publique territoriale ont enfin leur décret, entré en vigueur le 1er février. Focus sur les compétences et le fonctionnement de cette nouvelle instance.

(Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/> ; Article relatif au CST Publié le 23/03/2022 • Par Auteur associé+ Article Publié le 14/03/2022 • Par Léna Jabre + veille du 14/04/2022).

11) Présidentielles :

- 6 mesures phares pour rendre la fonction publique plus attractive de DRH Grandes-collectivités.

- 40 propositions des hauts fonctionnaires territoriaux et notamment redonner le goût de la chose publique en stoppant la désaffection pour les métiers du service public.

(Source : <https://www.drh-grandes-collectivites.fr/> + TÉLÉCHARGEZ LE DOCUMENT COMPLET ICI + <https://www.administrateurs-territoriaux.asso.fr/> + [lien](#) + veille du 25/03/2022).

12) La LOI 3DS : GUIDE À L'USAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES mis en ligne par le CNFPT.

(Source : <https://www.cnfpt.fr/> + [lien](#) + veille du 08/04/2022).

13) Le CSFPT a rendu le 6 avril 2022 un avis sur 3 projets de décrets visant à appliquer dans le versant territorial des mesures résultant des accords du Ségur de la Santé. L'avis est favorable concernant :

- Projet de décret relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales. Ce texte procède à la revalorisation de la grille indiciaire applicable aux sages-femmes territoriales. Lorsque cette revalorisation n'est pas équivalente sur certains échelons à celle des fonctionnaires des autres échelons, le décret prévoit le versement d'une indemnité différentielle.

- Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation aux médecins coordonnateurs exerçant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes public.

Ce texte instaure une prime de revalorisation pour les agents publics titulaires et contractuels des fonctions publiques hospitalière et territoriale exerçant les fonctions de médecin coordonnateur au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Il est défavorable s'agissant de :

- Projet de décret relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la fonction publique territoriale.

Ce texte instaure pour certains agents paramédicaux et de la filière socio-éducative de la fonction publique territoriale une prime de revalorisation dont le montant est équivalent au complément de traitement instauré par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

(Source : <https://www.csfpt.org/> + [Communiqué de presse du Président du CSFPT du 6 avril 2022](#) + veille du 08/04/2022).

14) Le FIPHFP organise, mercredi 13 avril prochain à 9h30, un webinaire de présentation du nouveau Baromètre national Emploi & Handicap.

(Source : <https://www.eventbrite.fr/> + [lien](#) + veille du 14/04/2022).

15) Pour les décisionnaires RH, les enjeux les plus importants pour la santé des collaborateurs sont avant tout d'ordre qualitatif.

Interrogés sur les enjeux les plus importants pour la qualité de vie au travail dans leur entreprise, les décisionnaires RH travaillant dans une entreprise de plus de 20 salariés sont quasiment un sur deux (47%) à évoquer le bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, dimension incontournable notamment depuis la crise sanitaire liée au Covid 19. Viennent ensuite dans les mêmes proportions la qualité des relations humaines (43%) et la valorisation des compétences de chacun (40%), permettant une bonne ambiance de travail ainsi qu'une répartition équitable des missions et de la reconnaissance reçue. Les autres indicateurs, qui relèvent davantage de l'organisation concrète du travail, sont cités de façon moins importante : la charge de travail (30%), les pratiques managériales (27%) ou encore l'équité en matière de rémunération (20%). Le Covid est de loin la cause principale d'arrêt maladie en 2021, et il est en augmentation depuis un an.

(Source : <https://www.ifop.com/> + [lien article du 29/03/2022](#) + veille du 14/04/2022).

16) Les Métiers en 2030 dresse un panorama chiffré des perspectives des métiers à l'horizon 2030 qui intègre à la fois les grandes tendances observées par le passé et les évolutions attendues sur les plans démographiques, économiques, technologiques et environnementaux.

Le rapport, coréalité par France Stratégie et la Dares, vise à anticiper les évolutions et besoins par secteur et les déséquilibres potentiels entre offre et demande d'emploi, afin de guider les politiques publiques.

Afin d'assurer la cohérence d'ensemble des projections d'emploi par métiers, Les Métiers en 2030 s'appuie sur plusieurs scénarios macroéconomiques post-crise

Le rapport présente à un niveau fin des métiers des perspectives à l'horizon 2030. Il éclaire en particulier sur la dynamique de l'emploi et des postes à pourvoir.

(Source : <https://www.ifop.com/> + [Article du 29/03/2022](#) + veille du 14/04/2022).

17) La Fonction publique présente un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap de 5,44%, qui est en progression constante depuis la création du Fonds et en légère régression par rapport à 2020, notamment pour des raisons techniques de nouveaux modes de calcul, mais aussi de nombreux départs en retraite.

La Fonction publique compte ainsi 255 859 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 35 873 personnes en situation de handicap ont ainsi été recrutées et 11 640 maintenues dans l'emploi.

Les trois Fonctions publiques présentent ainsi les taux d'emploi direct suivants :

- Fonction publique territoriale : 6,67%
- Fonction publique hospitalière : 5,48%
- Fonction publique d'État : 4,40%

(Source : <http://www.fiphfp.fr/> + <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Zoom-sur-l-action-du-FIPHFP-en-2021-et-sur-ses-chantiers-pour-l-annee-2022> + veille du 14/04/2022).

18) Dans la perspective de l'élection présidentielle, le collectif Pour un réveil écologique a demandé à Harris Interactive de réaliser une étude auprès de 2000 jeunes Français âgés de 18 à 30 ans portant sur leur perception de la prise en compte des enjeux environnementaux dans le monde du travail.

Cette enquête aborde notamment l'importance qu'attribuent les jeunes aux enjeux environnementaux lors de la recherche d'un emploi, et les attentes exprimées envers les candidats à l'élection présidentielle concernant la prise en compte des enjeux environnementaux.

(Source : https://harris-interactive.fr/opinion_polls/les-jeunes-et-la-prise-en-compte-des-enjeux-environnementaux-dans-le-monde-du-travail/ + [Téléchargez le rapport](#)+ veille du 14/04/2022).