

ZOOM

LA CAMPAGNE DE DÉCLARATION ANNUELLE **AU FIPHFP EST OUVERTE**

Dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein (ETP) ont l'obligation d'effectuer une déclaration annuelle. Cette période s'étend jusqu'au 30 avril.

Tout employeur public d'au moins 20 agents en équivalents temps plein doit employer des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans une proportion de 6% de l'effectif total (Code général de la Fonction Publique articles L351-1 à L 353-1). Cette obligation concerne tous les agents quelle que soit la nature de leur contrat. C'est à ce titre que l'employeur doit déclarer chaque année auprès du FIPHFP le nombre d'emplois occupés par agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

■ SANCTION EN CAS DE DÉFAUT

En cas de manquement à l'obligation d'emploi de 6% de travailleur handicapé, l'employeur est sanctionné par une contribution forfaitaire calculée à partir du nombre d'équivalents temps plein rémunérés (ETPR) présents chez l'employeur au 1^{er} janvier de l'année écoulée (sans tenir compte du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni des éléments de dépenses).

RÈGLEMENT

RECRUTEMENT : LES RÈGLES POUR LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE ÉVOLUENT

Au Journal Officiel du 16 février 2023, deux décrets modifient les dispositions relatives au recrutement dans la fonction publique, concernant notamment la filière médico-sociale.

Le premier décret précise les conditions d'organisation des concours. Ainsi, les concours sont organisés par les collectivités, les établissements publics mentionnés à l'article L.4 du code général de la Fonction publique et les Centres de Gestion dans les conditions fixées par le schéma de coordination, de

■ LE CDG 83, PARTENAIRE DU FIPHFP

C'est dans le cadre de la 4^{ème} convention conclue entre le CDG 83 et le FIPHFP, que le Centre de Gestion relaie cette information auprès de ses partenaires. Le CDG 83 accompagne en effet les employeurs publics sur toutes les questions liées au handicap. Dans ce contexte, le rôle du Centre de Gestion sera notamment :

- D'assurer auprès des collectivités affiliées la transmission des informations émanant du FIPHFP.
- D'appuyer les collectivités affiliées dans le montage des dossiers de demande de financement auprès du FIPHFP et dans la saisie de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.
- De faire part au FIPHFP des difficultés rencontrées par les collectivités affiliées dans l'obtention de leurs demandes de financement.

Pour la déclaration annuelle, rendez-vous sur la page d'accueil du site du CDG 83 : www.cdg83.fr

Vous trouverez l'ensemble des modalités pour votre déclaration, un lien vers l'adresse du FIPHFP si vous n'avez pas reçu le courrier de déclaration et un lien sur la plateforme PEP'S pour effectuer l'ensemble de vos démarches (la déclaration étant entièrement dématérialisée).

mutualisation et de spécialisation prévu à l'article L. 452-11 du code général de la Fonction publique. Il supprime la mention d'un concours « sur titres » pour le cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, dans la mesure où seul un niveau de diplôme est exigé pour accéder à ce cadre d'emplois. Le second décret actualise quant à lui, conformément à la modification du décret statutaire des agents sociaux territoriaux, l'intitulé du concours permettant l'accès à ce cadre d'emploi.

ACTU JURIDIQUE

Décret n° 2023-95 du 15 février 2023 portant diverses dispositions statutaires relatives aux conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale :

« le décret a tout d'abord pour objet de faciliter les recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Pour cela, il prévoit une dispense totale de formation pour les fonctionnaires membres des trois corps de la police municipale de Paris ayant déjà satisfait à cette obligation et accueillis en détachement dans une autre commune dans un cadre d'emplois équivalent. Il insère un dispositif d'épreuve adaptée du concours externe de directeur de police municipale pour les titulaires d'un doctorat. Il aligne par ailleurs le régime des tests d'évaluation du profil psychologique pour les chefs de service de police municipale sur celui applicable aux agents et aux directeurs de police municipale. Enfin, il précise que l'accès aux cadres d'emplois de la police municipale est réservé aux personnes qui possèdent la nationalité française. »

[Lire la source](#)

Décret n° 2023-96 du 15 février 2023 portant diverses dispositions relatives aux conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale et des agents sociaux territoriaux

[Lire la source](#)

Révocation d'un agent dont la santé mentale pose question :

« il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'engagement d'une procédure disciplinaire par l'autorité territoriale serait, à peine d'irrégularité, subordonné à une formalité préalable destinée à vérifier l'état de santé mentale du fonctionnaire concerné. Par suite, le moyen tiré de ce que la région Occitanie aurait dû rechercher si une procédure non disciplinaire était plus appropriée à l'état de santé de l'intéressé doit être écarté ». (...) « compte tenu de ce que l'état de santé mentale de M. D... n'était pas de nature à altérer son discernement au moments des faits en cause, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer la révocation de l'intéressé ».

Conseil d'Etat décision n° 450852 du 17/02/2023

[Lire la source](#)

INFORMATION

CAMPAGNE RSU : DES DONNÉES À DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS

Ces éléments d'information proposés par le CDG 83 permettront aux collectivités d'alimenter leurs réflexions sur leurs politiques de ressources humaines. Ces informations sont les suivantes : Un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ; une synthèse sur l'absentéisme ; une synthèse sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux ; une synthèse Handitorial ; une synthèse comparative (comparaison des données sur plusieurs années ou comparaison à un échantillon de collectivités) ; une synthèse des principaux indicateurs RSU.

■ LA BASE DE DONNÉES SOCIALES POUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la Fonction

Publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales. Ainsi, pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concernés peuvent consulter et extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du CST sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

--

Pour tout renseignement : La base de données sociales (format Excel) est désormais disponible sur demande auprès de votre centre de gestion, en envoyant une demande mail recueil.donneessociales@cdg83.fr

FOCUS

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE (FMD) : CE QU'IL FAUT SAVOIR

■ LIBERTÉ D'INSTAURATION DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Les modalités d'octroi du forfait sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public. L'agent fait une déclaration sur l'honneur et l'employeur contrôle l'utilisation effective du covoiturage, du service de mobilité partagée ou de l'engin déclaré en demandant la production d'un justificatif. Les agents peuvent bénéficier du forfait à condition d'utiliser, pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, l'un des moyens de transport suivants, pendant un nombre minimal de jours sur une année civile : à vélo ou vélo à assistance électrique personnel, en covoiturage, en tant que conducteur ou passager.

Pour les déplacements effectués à compter du 1^{er} janvier 2022, la liste a été complétée par :

- un engin de déplacement personnel motorisé
 - l'utilisation des services de mobilité partagée
- Pour les déplacements effectués à compter du 1^{er} janvier 2022, le nombre minimal d'utilisation d'un moyen de transport éligible est fixé à 30 jours.

■ VERSEMENT D'UN MONTANT RÉGLEMENTAIRE NON MODULABLE

Les barèmes ont récemment changé suite à la parution d'un nouveau décret et d'un nouvel arrêté relatifs au FMD dans la fonction publique de l'État. Le nombre minimal d'utilisation du vélo est passé de 100 à 30 jours par an. De même, le montant du FMD est maintenant modulé en fonction du nombre de jours d'utilisation : 100 euros pour une utilisation de 30 à 59 jours par an ; 200 euros entre 60 et 99 jours ; 300 euros au-delà de 100 jours.

Il n'est pas possible de moduler ces montants à la hausse ou à la baisse. Enfin, cette allocation annuelle est défiscalisée.

Pour toutes informations complémentaires consulter : le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale et la FAQ de la DGAFP – Ministère de la Transformation et de la fonction publique.

ACTU JURIDIQUE


 **RGPD : la CNIL publie un nouveau référentiel pour les traitements de ressources humaines**

[Lire la source](#)

 **Compte rendu d'entretien professionnel :**

le juge rappelle les contours de la procédure CAA de Paris du 8/02/2023 n° 21PA05129


[Lire la source](#)

 **Responsabilité de l'employeur liée à la faute du COS gestionnaire des prestations d'aide sociale servie aux agents publics :**

« les organismes à but non lucratif ou les associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association à qui l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics choisissent de confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations d'actions sociales individuelles ou collectives dont bénéficient les agents qu'ils emploient agissent au nom et pour le compte de l'employeur public qui a fait ce choix. Cet employeur est ainsi responsable à l'égard de ses agents des fautes que l'organisme auquel il a confié la gestion à titre exclusif de ces prestations aurait commises dans cette gestion. Une action en responsabilité introduite à ce titre doit donc être regardée comme dirigée contre l'employeur, à charge le cas échéant pour ce dernier, s'il s'y croit fondé, de se retourner contre cet organisme. »

Conseil d'État, N° 460846, 17/02/2023

[Lire la source](#)

 **La transformation RH au service des métiers en tension, l'exemple des métiers d'accueil :**

« Un atelier de la territorialisation RH sur la thématique « La transformation RH au service des métiers en tension: l'exemple des métiers d'accueil » a été organisé en distanciel par la PFRH du Grand Est, avec l'appui de la DGAFP, le jeudi 15 décembre 2022 ». Cet atelier est accessible en rediffusion sur le site internet du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

[Lire la source](#)

Pour plus d'infos, consultez les veilles juridiques disponibles sur le site du CDG. Pour toutes questions : juridique@cdg83.fr