



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**



VEILLE RH - N°3 - Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – MAI – JUIN – JUILLET – AOUT – SEPTEMBRE – OCTOBRE 2021

I) VEILLE DOCUMENTAIRE	4
▶ ACTUALITES COVID-19.....	4
• Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour du 13 octobre 2021	4
• Covid-19 – Circulaire portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat	4
• Covid-19 – Fonction publique : des autorisations d'absence pour se faire vacciner.....	4
▶ ACTUALITES GENERALES – FONCTION PUBLIQUE.....	5
• Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2021	5
Documents associés.....	7
• Recrutement, mobilité... Le gouvernement se fixe des objectifs de performance RH.....	7
• 500 postes en moins dans la fonction publique de l'Etat en 2022	8
▶ REFORME DE L'ETAT.....	9
• Tenue du 6 ^{ème} comité interministériel de la transformation publique (CITP)	9
▶ CARRIERE ET PARCOURS PROFESSIONNELS.....	11
• Les PFRH, un appui indispensable au cœur et au service des territoires.....	11
• Guide du préfet et des services déconcentrés	12
▶ GARANTI DE REMUNERATION EN CAS DE MOBILITE.....	12
• Circulaire du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'Etat....	12
• Une garantie de rémunération pour les fonctionnaires en mobilité dans l'Etat déconcentré.....	13
▶ FAMILLE – SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	14
• Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.....	14
• FPT : Congés de maternité et congés liés aux charges parentales : un décret détermine les modalités d'attribution et d'utilisation	15
▶ TELETRAVAIL	16
• Le forfait télétravail entre en vigueur au 1 ^{er} septembre 2021.....	16
• Indemnisation du télétravail dans la fonction publique.....	19
• Le premier accord sur le télétravail dans la fonction publique est signé	20
• FPH - Comment définir le télétravail dans chaque établissement hospitalier avant le 1 ^{er} janvier 2022 ?	21
▶ REMUNERATION.....	22
• Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.....	22
▶ EGALITE PROFESSIONNELLE - FEMME - HOMME.....	23
• La féminisation des emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat en bonne voie	23
• GUIDE : La DREETS Grand-Est vous accompagne dans l'égalité femme-homme au travail.....	24

▶ SANTE - HANDICAP	25
• Décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel en raison thérapeutique (TPT).....	25
• Le nombre d'agents handicapés stable en 2020 selon une étude du FIFHFP.....	26
▶ PROTECTION SOCIALE.....	28
• Décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire Complémentaire santé des agents civils et militaires de l'Etat : 15 euros remboursés tous les mois à partir du 1 ^{er} janvier 2022.....	28
▶ MEDECINE DE PREVENTION	29
• Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention.....	29
▶ STAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	30
• Guide de l'accueil des stagiaires dans la fonction publique.....	30
▶ APPRENTISSAGE.....	30
• FPH – Apprentissage – Aide financière de l'Etat et éligibilité aux fonds de la formation professionnelle.....	30
▶ REFORME DE L'ETAT.....	31
• Tenue du 6 ^{ème} comité interministériel de la transformation publique (CITP)	31
▶ LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE.....	33
• FPT – Application de la loi de la transformation publique (LFTP).....	33
JURISPRUDENCE.....	34
• Un entretien d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service	34
• Compte épargne-temps – les jours de repos institués en contrepartie de la RTT ne sont pas des jours de congés	34
• Manquement grave à l'obligation de probité et au devoir d'obéissance – mise en retraite d'office.....	35
LES PLUS :	36

I) VEILLE DOCUMENTAIRE

► ACTUALITES COVID-19

- [Covid-19 - Prise en compte dans la fonction publique de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 – Questions/Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics – mise à jour du 13 octobre 2021](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/FAQ-actualisee-13-octobre-2021.pdf>

Au sommaire de la suite du Q/R

1. Pass sanitaire
2. Vaccination contre la COVID-19
3. Mesures générales de prévention de la Covid-19

- [Covid-19 – Circulaire portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-portant-sur-mesures-issues-de-la-loi-relative-a-la-gestion-de-la-crise-sanitaire>

Cette circulaire présente les dispositifs de passe sanitaire et d'obligation vaccinale applicables aux agents publics de l'État et comprend des recommandations à l'égard des employeurs publics dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Elle rappelle également les dispositifs mis en place dans la fonction publique pour faciliter la vaccination des agents publics.

[Circulaire du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'État](#)

- [Covid-19 – Fonction publique : des autorisations d'absence pour se faire vacciner](#)

Source : publié le 13 juillet 2021, <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15050>,
Direction de l'information légale et administrative

Pour encourager la vaccination contre le Covid-19, les agents publics peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence spéciale. Deux circulaires ont été diffusées le 5 juillet 2021 par le ministère de la Fonction publique et par le ministère de la Cohésion des territoires.

Afin d'encourager les agents publics à se faire vacciner ainsi que leurs enfants, les employeurs publics peuvent accorder une autorisation spéciale d'absence dans 3 cas :

- **lorsque l'agent va se faire vacciner hors du cadre professionnel** : par exemple, dans un centre de vaccination, auprès d'un médecin généraliste... L'autorisation est accordée pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sur présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.
- **en cas d'effets secondaires importants** après la vaccination. L'agent public transmet à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette autorisation spéciale d'absence peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.
- **lorsque l'agent accompagne ses enfants de plus de 12 ans se faire vacciner.** L'autorisation est accordée pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sur présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal.

Rappel : Lorsque l'agent se fait vacciner par le service de médecine de prévention de rattachement, la vaccination s'opère sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération.

A savoir : Des centres de vaccination réservés aux fonctionnaires devraient bientôt être installés à proximité des cités administratives. Par ailleurs, des créneaux seront réservés aux agents de la fonction publique dans les structures existantes.

Textes de loi et références

- [Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique de l'État pour la vaccination contre la Covid-19](#)
- [Circulaire du 5 juillet 2021 relative aux autorisations spéciales d'absence dans la fonction publique territoriale pour la vaccination contre la Covid-19](#)

► ACTUALITES GENERALES – FONCTION PUBLIQUE

- [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2021](#)

Source : publié le 22/10/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2021>

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique est destiné à partager le plus largement possible les données et les analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique - emploi, recrutements et parcours professionnels, retraites, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale -, qui permettent d'alimenter le dialogue social et de nourrir le débat public.

Sa présentation stable en fait un document de référence, lisible et accessible au plus grand nombre, dans un souci de préservation de la richesse d'information et pour que chacun y puise la réponse à ses questions.

Le titre 2, « Faits et chiffres », au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de mouvements de main-d'œuvre, de rémunérations et de temps de travail, propose un dossier inédit, en deux parties sur la fonction publique et les services de l'État dans les territoires.

- [Chiffres clés](#) (pour smartphone)
- [Rapport annuel 2021](#)

Par le lien ci-dessous vous accédez à la page des données 2021 de la Base de données sociales - BDS (Excel). Certaines de ces données sur longue période se trouvent dans la rubrique [Séries longues](#).

- [Faits et chiffres : Base de données sociales](#) (Excel)
- [Faits et chiffres : Dossier](#) (Excel)
- [Faits et chiffres : Vues d'ensemble](#) (Excel)

Téléchargement par chapitre

[Sommaire](#)

Titre 1 : [Politiques et pratiques de ressources humaines](#)

Titre 2 : Faits et chiffres

Vues d'ensemble :

- L'emploi public

1.1 [Évolution des effectifs de la fonction publique](#)

1.2 [Caractéristiques des postes et des employeurs de la fonction publique](#)

1.3 [Caractéristiques des agents de la fonction publique](#)

- Les flux de personnels dans la fonction publique :

2.1 [Personnels entrant et sortant de la fonction publique](#)

2.2 [Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État](#)

2.3 [Les départs à la retraite dans la fonction publique](#)

- Les rémunérations dans la fonction publique

3.1 [Les rémunérations dans la fonction publique](#)

3.2 [L'évolution des rémunérations dans la fonction publique](#)

- [Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique](#)

Dossier : La fonction publique et les services de l'État dans les territoires

- [Les effectifs dans la fonction publique civile entre 2012 et 2018 : des effets mesurés de la réforme territoriale à l'échelle des départements](#)

- [Fonction publique de l'État : hors établissements d'enseignement et de recherche, 70 % des agents travaillent dans les services territoriaux dont 12 % au sein de l'administration territoriale de l'État et autant dans les établissements publics](#)

[Base de données sociales par thème](#)

[Définitions](#)

[Liste des sigles](#)

[Table des figures](#)

Documents associés

- [RA 2021_web.pdf - 8.19 Mo](#)
- [Recrutement, mobilité... Le gouvernement se fixe des objectifs de performance RH](#)

Source : publié le 14 octobre 2021, par Bastien Scordia,
<https://www.acteurspublics.fr/articles/recrutement-mobilites-le-gouvernement-se-fixe-des-objectifs-de-performance-rh>

Le programme annuel de performance du volet "Fonction publique" du budget contient un nouvel objectif et 3 nouveaux indicateurs. Ils portent notamment sur la réduction des délais de recrutement ou sur le développement des mobilités.

La maquette de performance du volet "Fonction publique" du budget évolue. Le projet annuel de performance pour 2022 de cette mission budgétaire (le traditionnel "bleu" budgétaire) contient en effet un nouvel objectif relatif à la "transformation de la fonction publique".

"Il s'agit d'améliorer les processus de recrutement en réduisant les délais de recrutement des agents publics mais également de favoriser leur mobilité au sein des 3 versants d'une part et d'autre part d'augmenter le nombre d'apprentis recrutés dans la fonction publique", explique le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans ce document [cliquez ici pour la consulter](#). Des objectifs dans la droite ligne des dernières annonces gouvernementales.

Augmenter la mobilité structurelle

- Le nouvel objectif du "bleu Fonction publique" contient ainsi 3 indicateurs de performance. À commencer par la durée de publication des offres de postes dans la fonction publique d'État. Une durée que le gouvernement entend diminuer de manière à concrétiser la réduction des délais de recrutement. Le ministère se fixe ainsi une cible de 65 jours pour 2022 et de 30 jours en 2023 contre 68,5 jours actuellement.
- Deuxième indicateur : la mobilité structurelle, à savoir le taux de changement

d'employeur (intra et interversants) pour les agents publics, qui est aujourd'hui inférieur à 5 %. Le gouvernement envisage ainsi un taux de mobilité en sensible hausse : 7,4 % en 2022 puis 7,5 % en 2023.

- Troisième et dernier indicateur de ce nouvel objectif de performance : le recrutement des apprentis. Comme prévu par une [circulaire de mai dernier](#), l'exécutif vise 15 000 nouveaux apprentis dans la fonction publique d'État sur les deux prochaines années, contre 8 000 environ aujourd'hui.

- **[500 postes en moins dans la fonction publique de l'Etat en 2022](#)**

Source : publié le 22 septembre 2021, par Bastien Scordia,
<https://www.acteurspublics.fr/articles/500-postes-en-moins-dans-la-fonction-publique-de-letat-en-2022>

Alors qu'Emmanuel Macron visait 50 000 suppressions de postes sur tout le quinquennat, le nombre d'emplois des ministères et de ses opérateurs sera finalement "maintenu à un niveau quasi stable", a annoncé Bercy ce mercredi 22 septembre. Le schéma d'emplois de l'État devrait ainsi être en baisse de 1 250 équivalents temps plein (ETP) sur la période 2017-2022.

Cela ne faisait plus de doute, mais c'est aujourd'hui officiellement confirmé : Emmanuel Macron ne tiendra pas son objectif initial de suppression de 50 000 postes dans la fonction publique d'État. "Sur le quinquennat, le nombre d'emplois de l'État et des opérateurs sera maintenu à un niveau quasi stable", a ainsi indiqué Bercy lors de la présentation, ce mercredi 22 septembre, du projet de loi de finances (PLF) pour 2022. Le dernier budget du quinquennat, qui ne manquera pas d'être abondamment commenté dans le cadre de la campagne présidentielle.

"Notre objectif est désormais la stabilité des emplois à l'État", a souligné le ministre chargé des Comptes publics, Olivier Dussopt. Selon les chiffres communiqués par le gouvernement, le schéma d'emplois de l'État sera ainsi en baisse de 1 249 équivalents temps plein (ETP) sur la période 2017-2022. Soit une baisse de 0,05 % par rapport aux effectifs présents en 2017.

Pour l'année 2022, "dans un contexte d'urgence sanitaire et économique", "la poursuite de la transformation et de la modernisation conduit à une baisse maîtrisée des effectifs de l'État", ajoute Bercy.

509 ETP en moins en 2022

L'année prochaine, le solde global des effectifs des ministères et de leurs opérateurs sera ainsi en baisse de 509 ETP, après - 157 ETP en 2021. Le solde pour 2022 se décompose en 767 ETP de plus au sein des ministères et 1 276 ETP de moins chez leurs opérateurs.

Les créations de postes dans les ministères tiennent notamment compte du "réarmement régalién de l'État", avec 2 176 postes supplémentaires aux ministères de l'Intérieur, de la Justice et des Armées. Des créations dirigées notamment vers les échelons départementaux

de l'État, comme promis par le Premier ministre, Jean Castex, dès son arrivée à Matignon en juillet 2020.

Les effectifs du ministère de l'Éducation nationale seront quasi stables pour leur part. S'agissant des suppressions d'emplois dans les ministères, c'est encore une fois Bercy qui portera l'essentiel de l'effort, avec un schéma d'emplois en baisse de près de 1 500 ETP.

Créations d'emplois dans l'éducation, les ARS et à Pôle emploi

Le gouvernement dit assumer cette stabilisation des effectifs sur le quinquennat. *"Nous avons dû répondre à un certain nombre de crises, ce qui nous a conduits à réarmer un certain nombre de ministères"*, a indiqué Olivier Dussopt. Cette stabilité est donc, selon l'exécutif, le fruit des *"créations d'emplois décidées pour répondre à la crise sanitaire dans les services de l'État"*. Et de citer, par exemple, des créations temporaires d'emplois à l'éducation nationale ou dans les agences régionales de santé (ARS) et Pôle emploi.

Dès les premiers mois de l'épidémie (et déjà après la crise des "gilets jaunes"), le gouvernement avait déjà revu à la baisse ses objectifs de suppressions de postes dans la fonction publique d'État. L'année 2020 avait en effet annulé la quasi-totalité des suppressions de postes réalisées lors des deux premiers budgets du quinquennat. Le solde s'était alors retrouvé en hausse de 6 630 ETP après – 6 134 ETP en 2019 et – 1 079 en 2018.

Un projet "inabouti", selon Éric Woerth *"C'est un budget inabouti, c'est un projet d'attente"*, a réagi le président LR de la commission des finances de l'Assemblée nationale, Éric Woerth. Il reprend ainsi les critiques formulées par le Haut Conseil des finances publiques (HCFP), qui a regretté lui aussi un budget incomplet. *"Il y a toutefois une certitude, c'est l'augmentation de la dépense ordinaire sur les trois dernières années, or on ne peut pas gager l'augmentation de la dépense ordinaire sur la baisse des dépenses exceptionnelles, sinon quoi le niveau de dépense supplémentaire le sera pour longtemps"*, poursuit le député. S'agissant de l'abandon de l'objectif de 50 000 suppressions de postes dans la fonction publique de l'État, l'ancien ministre s'est montré prudent, en raison notamment des conséquences de la crise sanitaire. *"On le voyait venir, c'est le fruit d'une crise"*, a-t-il développé. Pour Éric Woerth, malgré tout, *"l'objectif initial [de suppressions de postes, ndlr] était déjà assez faible"*. *"Je ne sais pas si le bon objectif, c'est beaucoup de suppressions de postes – sinon, on vexé les fonctionnaires – mais globalement, il faut baisser la masse salariale et les effectifs et, en échange, augmenter les rémunérations"*, a-t-il ajouté.

► REFORME DE L'ETAT

- [Tenue du 6^{ème} comité interministériel de la transformation publique \(CITP\)](#)

Source : publié le 23 juillet 2021, <https://www.modernisation.gouv.fr/presse/6eme-comite-interministeriel-de-la-transformation-publique>

Dans le cadre du 6^{ème} comité interministériel de la transformation publique (CITP), le Premier ministre a souhaité approfondir la mise en œuvre des engagements pris au CITP du 5 février dernier en tenant compte des orientations fixées par le président de la République dans son allocution du 8 avril 2021. Sept nouveaux engagements ont été pris à cette occasion avec deux objectifs clairs : rebâtir l'action publique à partir des territoires et intensifier l'efficacité des services publics.

Le Premier ministre a convoqué presque cinq mois après le comité interministériel de la transformation publique (CITP) de Mont-de Marsan, un nouveau CITP à Vesoul, en Haute-Saône, afin que le Gouvernement s'assure de la mise en œuvre effective des engagements pris. L'objectif : accélérer et continuer le travail de réarmement de l'État territorial au service des citoyens et des agents publics.

Les objectifs sont clairs :

- Déployer les réformes prioritaires du Gouvernement dans tous les territoires, jusqu'au dernier kilomètre ;
- Adapter les politiques à la réalité des territoires, avec le droit de dérogation et le développement de l'expérimentation ;
- Améliorer la qualité des services publics, en maillant le territoire de points de contacts et en s'engageant dans une démarche d'amélioration continue, à l'écoute des citoyens ;
- Accélérer la transformation numérique de l'État, en ouvrant largement nos données, en dématérialisant les démarches et en promouvant la culture de l'innovation ;
- Tendre vers un État plus efficace grâce à des marges de manœuvres accrues pour l'État déconcentré.

[Télécharger le dossier de presse](#)

- **Engagement #1**

Il est mis fin à la baisse systématique des effectifs des services départementaux de l'administration territoriale de l'État.

- **Engagement #2**

La priorité sera donnée à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, en accélérant la convergence des systèmes d'information et des pratiques RH.

- **Engagement #3**

La moitié du ré-abondement de 80 M€ prévu en PLF 2022 du [Fonds pour la transformation de l'action publique \(FTAP\)](#) sera consacrée au renforcement de l'efficacité de l'État de proximité.

- **Engagement #4**

Les préfets pourront redéployer en 2022 jusqu'à 3 % des effectifs en fonction des priorités locales.

- **Engagement #5**

L'évaluation sur la base des résultats sera généralisée. Une partie de la rémunération des préfets sera déterminée en s'appuyant sur l'évaluation interministérielle des feuilles de route. Les directeurs régionaux verront leur rémunération variable proposée par les préfets de région.

- **Engagement #6**

Une administration plus proactive sera encouragée grâce au numérique et au partage des informations entre services publics.

- **Engagement #7**

Le programme [Services Publics +](#) sera pleinement déployé d'ici la fin de l'année pour améliorer l'efficacité des services publics en continu.

► CARRIERE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

- [Les PFRH, un appui indispensable au cœur et au service des territoires](#)

Source : publié le 27/09/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/pfrh-appui-indispensable-au-coeur-et-au-service-des-territoires>

Bilan 2020 de l'activité des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Le [bilan d'activité 2020 des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines \(PFRH\)](#) des SGAR illustre la diversité de leurs actions au service des territoires.

Au cours de cette année bouleversée par la crise sanitaire, les PFRH ont été en capacité de répondre aux besoins d'accompagnement des services et des agents dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État. L'année 2020 a également été marquée par le renforcement de leur appui pour la nécessaire adaptation des modes d'organisation du travail : déploiement du télétravail, évolutions des modes managériaux, développement et appropriation de nouveaux outils numériques, mais aussi développement d'une offre de services RH à distance, telle que la formation en ligne ou encore les salons virtuels de la mobilité.

La DGAFP, chargée d'assurer le pilotage métier des PFRH et leur coordination sur l'ensemble du territoire, a poursuivi tout au long de cette année son rôle d'animation nationale en veillant à leur apporter les informations et ressources nécessaires à la déclinaison des mesures liées à la prise en compte dans la fonction publique des évolutions de l'épidémie de Covid-19 et des dispositifs d'accompagnement des transformations. Dans ce contexte, plus que jamais, les PFRH ont su être présentes auprès des services dans les territoires, pour relayer l'information, résoudre les difficultés et partager avec l'ensemble des acteurs les innovations et bonnes pratiques.

Au cours de l'année 2021, dans l'objectif porté par le Gouvernement d'un renforcement de

la capacité d'action de l'État dans les territoires, l'engagement d'un projet territorial pour la fonction publique en matière de ressources humaines soutiendra l'ambition d'incarner de manière soutenue les politiques RH de l'État dans les régions et départements, en s'appuyant sur les PFRH renforcées dans leur positionnement et leurs missions.

[Bilan 2020 de l'activité des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines - 1.64 Mo](#)

- [Guide du préfet et des services déconcentrés](#)

Source : publié le 15/09/2021, <https://www.modernisation.gouv.fr/outils-et-formations/guide-du-prefet-et-des-services-deconcentres>

Ce guide, qui sera progressivement enrichi, rassemble l'ensemble des outils mis à la disposition des préfets et des services déconcentrés pour mettre en œuvre les politiques publiques au plus près du terrain.

À l'occasion du 6e comité interministériel de la transformation publique (CITP) qui s'est déroulé le 23 juillet 2021 à Vesoul, le Premier ministre a annoncé de nouveaux engagements pour rebâtir l'action publique au plus près des territoires et a rappelé le rôle indispensable de l'administration préfectorale et territoriale de l'État.

Ce guide rassemble l'ensemble des outils mis à la disposition des préfets et des services déconcentrés pour mettre en œuvre les politiques publiques au plus près du terrain. Cette démarche inédite, prise à l'initiative de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, témoigne de la volonté du Gouvernement de libérer les énergies des territoires pour une action publique agile au plus près des attentes de nos concitoyens. Ce document qui a vocation à être largement diffusé auprès des services déconcentrés sera progressivement enrichi des contributions du terrain.

► **GARANTI DE REMUNERATION EN CAS DE MOBILITE**

- [Circulaire du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État](#)

Source : publié le 21/09/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/circulaire-20-septembre-2021-relative-a-la-garantie-de-maintien-de-la-remuneration-cas-de-mobilite>

Dans le cadre des travaux visant à accélérer la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines pour renforcer la capacité d'action de l'État dans les territoires, la [circulaire du Premier ministre du 10 mars 2021](#) a posé le principe d'une garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services de l'administration territoriale de l'État (ATE) : "Le niveau du régime indemnitaire précédemment détenu par un agent souhaitant effectuer une mobilité sera garanti. Ce dispositif de "garantie mobilité" sera mis en place au sein du périmètre "ATE" dès septembre 2021, puis élargi en 2022 à l'ensemble des agents administratifs des services déconcentrés de l'État."

[La présente instruction, en date du 20 septembre 2021](#), a pour objet de préciser les

modalités de mise en œuvre de ce dispositif et détaille :

- le périmètre de la mesure :
 - agents affectés dans un service déconcentré de l'État, au sens de l'article 15 du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets
 - agents bénéficiant du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) tant dans l'emploi d'origine que dans l'emploi d'accueil
- le montant de la "garantie mobilité" : différence entre le montant brut annuel de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) perçue par l'agent dans son emploi d'origine et celui perçu dans son emploi d'accueil
- la prise en charge financière de la "garantie mobilité" : elle est versée à l'agent par l'employeur d'accueil ; son financement est à la charge de l'administration d'origine. Une convention (en annexe de l'instruction) prévoit les modalités de remboursement entre l'employeur et l'administration d'origine.

[Une foire aux questions](#) apporte toutes les précisions nécessaires pour assurer le déploiement de ce dispositif qui, comme précisé dans la [circulaire du Premier ministre](#), doit donner un nouvel élan à la mobilité interministérielle et garantir l'attractivité de chaque territoire.

- [Circulaire du 20 septembre 2021 relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État](#) (pdf 80Ko)
- [Foire aux questions relative à la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État](#) (pdf 377Ko)
- [Une garantie de rémunération pour les fonctionnaires en mobilité dans l'Etat déconcentré](#)

Source : publié le 27/09/2021, par Bastien Scordia, <https://www.acteurspublics.fr/articles/une-garantie-de-remuneration-pour-les-fonctionnaires-en-mobilite-dans-letat-deconcentre>

Une instruction précise les modalités de mise en œuvre de la garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État. Annoncé par le Premier ministre, Jean Castex, en mars dernier, le dispositif a vocation à s'étendre en 2022.

La mesure avait été annoncée par le Premier ministre, Jean Castex, dans une circulaire du 10 mars dernier relative à la déconcentration RH: "Le niveau du régime indemnitaire précédemment détenu par un agent souhaitant effectuer une mobilité sera garanti." Et ce au travers d'une garantie de maintien de la rémunération en cas de mobilité au sein des services déconcentrés de l'État.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont aujourd'hui précisées dans une instruction que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la direction du budget (DB) viennent d'adresser aux ministères [[cliquez ici pour la consulter](#)].

Censée favoriser la mobilité et l'attractivité des services déconcentrés, cette garantie est pour le moment mise en place au sein du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE) pour les mobilités intervenant dès ce mois de septembre.

Pourront en bénéficier les fonctionnaires des services déconcentrés effectuant une mobilité vers un emploi relevant d'un autre périmètre ministériel. Soit au sein du même service déconcentré, soit au sein d'un autre.

Dans un premier temps, seuls seront éligibles les agents bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) *"tant dans l'emploi d'origine que dans l'emploi d'accueil"*.

"Un décret sera pris ensuite pour permettre une extension du dispositif, à compter de 2022, en dehors du périmètre de l'ATE ainsi que pour des fonctionnaires bénéficiant d'autres régimes indemnitaires que le Rifseep", indiquent la DGAFP et la DB dans leur instruction. Une garantie intégrée au Rifseep

Le montant de cette "garantie mobilité" sera quant à lui calculé à partir des éléments constituant le Rifseep et précisément de sa première composante, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Son montant correspondra ainsi à la différence entre le montant brut annuel de l'IFSE *"effectivement perçue par l'agent dans son emploi d'origine durant les douze mois précédant sa mobilité ou son détachement"* et le montant brut de cette IFSE *"lié à l'emploi d'accueil"*, détaille l'instruction.

La nouvelle garantie sera ainsi intégrée à l'IFSE. Le montant du complément indemnitaire annuel (le CIA, la seconde composante du Rifseep) ne sera en revanche pas pris en compte. À noter aussi que la "garantie mobilité" sera *"exclusive de toute autre forme d'indemnité visant le même objectif"*.

L'instruction donne également des détails sur la prise en charge de ladite garantie. Si elle devra être versée par l'employeur accueillant l'agent, son financement sera à la charge de l'administration d'origine de l'agent. Une convention prévoira les modalités de remboursement entre l'employeur d'accueil et l'administration d'origine.

► FAMILLE – SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

- [Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

Source : publié le 17/07/2021 – Publications DGAFP, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-sur-modalites-de-calcul-et-de-versement-supplement-familial-de-traitement>

La [loi de transformation de la fonction publique](#) a modifié l'article 20 du statut général des fonctionnaires afin de permettre le partage de la charge de l'enfant entre deux parents pour le calcul du supplément familial de traitement (SFT), en cas de résidence alternée de l'enfant.

Cette disposition législative est d'application directe. Néanmoins, afin de préciser les modalités de mise en œuvre de ce partage du supplément familial de traitement, le [décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020](#) est venu modifier le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Afin d'assurer ainsi une application homogène de ce dispositif indemnitaire au sein des trois versants de la fonction publique, la DGAFP diffuse un [guide](#) visant à décliner les différentes modalités d'attribution du SFT en fonction de la situation professionnelle et familiale des parents. Afin d'être le plus exhaustif possible, le [guide](#) rappelle par ailleurs le cadre d'éligibilité du SFT et en précise les modalités de gestion.

En complément de ce [guide](#), le CISIRH a conçu une calculatrice (sous deux formats : [.ods](#) et [.xlsx](#)) pour aider les gestionnaires RH dans l'instruction des demandes de versement du supplément familial de traitement (SFT) en fonction des situations familiales. Elle détermine, notamment dans les cas de garde alternée et de distinction entre allocataire et attributaire, le montant du SFT à verser au regard de la valeur exacte du point d'indice = 4,686025 euros (non arrondi) au 1^{er} février 2017. La calculatrice est accompagnée d'un [guide d'utilisation](#).

- [Guide sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)
- [Outil de calcul du SFT au format .ods](#)
- [Outil de calcul du SFT au format .xlsx](#)
- [Guide d'utilisation de l'outil de calcul du SFT](#)
- [FPT: Congés de maternité et congés liés aux charges parentales: un décret détermine les modalités d'attribution et d'utilisation](#)

Source : publié le 02/07/2021 – <http://www.cdg37.fr/juridique/cong%C3%A9s-de-maternit%C3%A9-et-li%C3%A9s-aux-charges-parentales>

Dans une logique d'harmonisation avec les dispositions applicables aux salariés relevant du régime général de sécurité sociale, un décret détermine, pour les agents publics territoriaux, les conditions d'attribution et d'utilisation de différents congés familiaux :

- congé de maternité ;
- congé de naissance ;
- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- congé d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En particulier, ce décret instaure l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples) et accorde aux agents contractuels de droit public des droits identiques à ceux octroyés aux fonctionnaires, sans condition d'ancienneté. Il prévoit par ailleurs la possibilité de report d'une fraction du congé prénatal sur la période postnatale, ainsi que l'octroi de périodes supplémentaires de congé de maternité liées à un état pathologique résultant de la grossesse ou en cas de naissance prématurée.

Ce texte est pris pour l'application des dispositions du 5^o de l'[article 57](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, telles que modifiées par l'article 11 de l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Il entre en vigueur, hors exceptions mentionnées en son article 17, dès le 1er juillet 2021.

[Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale (Journal officiel du 30 juin 2021)

En complément, dossier complet : <https://www.cigversailles.fr/content/actualit%C3%A9s-statutaires-n%C2%B0-305-0>

► TELETRAVAIL

- [Le forfait télétravail entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021](#)

Source : publié le 30/08/2021, www.fonction publique.gouv.fr/teletravail-0, [Forfait Télétravail](#)

Le forfait télétravail entre en vigueur au 1^{er} septembre 2021

Le 13 juillet 2021, l'[accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#) a été conclu avec les 9 organisations syndicales des trois versants de la fonction publique et les employeurs publics.

Dans le cadre de cet accord, une indemnisation forfaitaire des frais liés au télétravail a été prévue. Elle concerne la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Aux termes de l'accord précité, l'indemnisation du télétravail a été fixée à hauteur de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant annuel de 220 €. Enfin, un versement selon une périodicité trimestrielle a été retenu.

Pour une mise en œuvre de ce dispositif au 1^{er} septembre 2021, un [décret](#) et un [arrêté](#) ont été publiés le 28 août au Journal officiel.

À ce titre et afin de permettre aux administrations de s'approprier le dispositif en gestion, le décret précise que le premier versement du "forfait télétravail" pour les journées de télétravail effectuées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 intervient au premier trimestre 2022.

Les règles applicables au télétravail dans la fonction publique

Le [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

Qu'est-ce que le télétravail ?

L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (télécentres).

Les grands principes du télétravail dans la fonction publique

- Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du

travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur.

- L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.
- Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

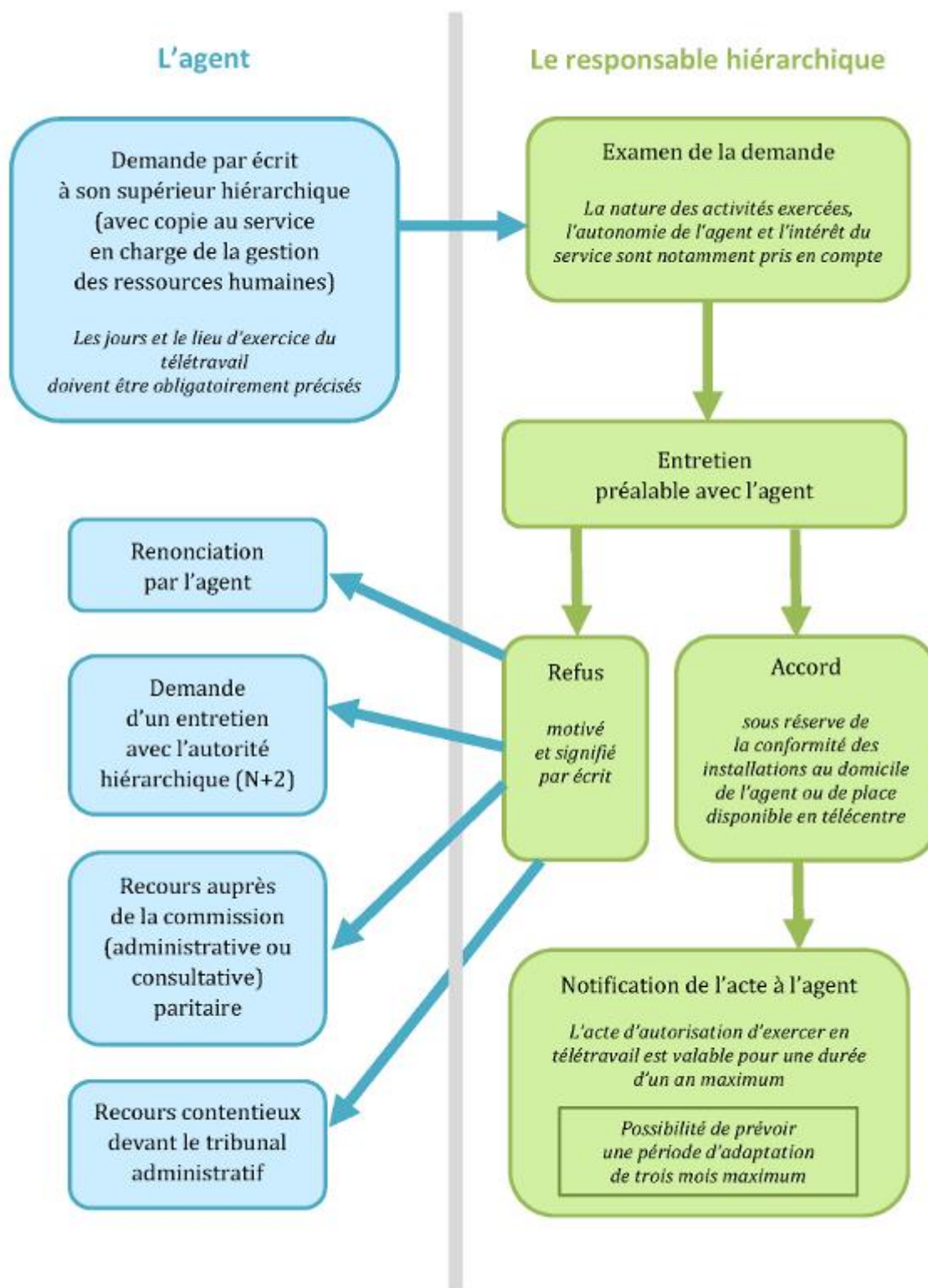
La prise en compte de la spécificité de chaque employeur

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016.

Cette déclinaison du cadre réglementaire doit prendre la forme :

- d'un arrêté ministériel pour la fonction publique d'État
- d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale
- d'une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière

La procédure d'autorisation d'exercer en télétravail



Le guide d'accompagnement

Afin d'accompagner les employeurs dans la mise en place du télétravail dans leur structure et d'informer les agents, un guide a été élaboré par la DGAFP, en association avec les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique et après concertation avec les organisations syndicales. S'appuyant sur les retours d'expériences des

administrations et du secteur privé qui expérimentent déjà ce mode d'organisation du travail, ce guide rappelle et explicite la réglementation applicable, formule un certain nombre de recommandations et propose des fiches pratiques sur certains aspects techniques.

- **[Indemnisation du télétravail dans la fonction publique](#)**

Source : WEKA, publié le 01/09/2021, https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/indemnisation-du-teletravail-dans-la-fonction-publique-132644/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_content=ressources_humaines&utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 porte création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Dans le prolongement de [l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les trois versants de la fonction publique](#), le texte réglementaire crée une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Pour la fonction publique territoriale, l'allocation forfaitaire de télétravail ne pourra être versée que sous réserve, d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité.

Agents publics bénéficiaires

Les agents publics relevant des lois du 11 janvier 1984 et 9 janvier 1986 susvisées ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire bénéficient, d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ».

Peuvent également bénéficier du « forfait télétravail » les agents publics relevant de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi après délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public. Les apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage avec une personne morale de droit public sont aussi éligibles au forfait télétravail.

2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de [télétravail](#) demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, en application des dispositions du [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#). Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Le « forfait télétravail » peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur. Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an par [l'arrêté du 26 août 2021](#).

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021. Le premier versement du « forfait télétravail » pour les journées de télétravail effectuées entre le

1^{er} septembre et le 31 décembre 2021 interviendra au premier trimestre 2022.

Texte de référence : [Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#)

- [Le premier accord sur le télétravail dans la fonction publique est signé](#)

Source : publié le 22/07/2021 – <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15060>, - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Nombre de jours de télétravail par semaine ? Droit à la déconnexion ? Forfait pour les frais occasionnés par le télétravail ? Un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques signé le 13 juillet 2021 fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs. Les administrations devront engager des négociations auprès des instances de dialogue social d'ici le 31 décembre 2021 pour décliner cet accord à leur niveau.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC). Il repose sur certains principes : le volontariat (demande écrite de l'agent et autorisation écrite de l'employeur), l'alternance entre travail sur site et télétravail (maximum 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques), l'usage des outils numériques et la réversibilité du télétravail par l'employeur ou l'agent concerné. L'accord vise à faciliter et à améliorer le recours au télétravail pour tous les agents de la fonction publique en envisageant cette pratique comme un mode d'organisation parmi d'autres pour accomplir des missions de service public.

Que contient l'accord ?

À partir du 1^{er} septembre 2021, les agents publics pourront, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein. La possibilité de travailler plus de 3 jours par semaine est accordée à un agent proche aidant, avec l'accord de l'employeur, et à une femme enceinte, sans accord préalable du médecin du travail.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. L'agent a la possibilité de travailler à distance depuis un tiers-lieu (espace partagé de télétravail) mis à disposition par l'employeur ou dans un autre espace de travail. L'employeur doit fournir à l'agent en télétravail l'accès aux outils numériques nécessaires pour pouvoir exercer son activité, communiquer avec son supérieur hiérarchique, son collectif de travail et, éventuellement, les usagers.

L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés par les agents. Cette éligibilité fait l'objet d'un dialogue social préalable pour différencier les activités éligibles ou non éligibles au télétravail.

Toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité avec une réflexion approfondie sur l'organisation des temps et du collectif de travail, les droits et obligations de chacun (employeur et agents).

Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail en présentiel dans les locaux : respect des temps de repos, accès à la formation, mêmes mesures d'évaluation, reconnaissance du parcours professionnel et égalité de traitement en matière de promotion.

Le texte insiste sur la nécessité de garantir le droit à la déconnexion et de mesurer la charge de travail. Il accorde une part importante à la prise en compte de la santé, de la sécurité, des conditions de travail au domicile et de la prévention des risques physiques et psychosociaux.

Pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, l'accord prévoit une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,5 € par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €. L'indemnité sera versée tous les trimestres.

Un décret et un arrêté seront pris pour application de ces dispositions au 1^{er} septembre 2021.

Les collectivités territoriales ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour négocier localement sur cette indemnisation.

Et aussi

- [Télétravail dans le secteur public](#)
- [Accords collectifs dans la fonction publique](#)
- [Protocole sanitaire au travail : quelles évolutions depuis le 30 juin ?](#)
- [Une prime de revalorisation temporaire pour les agents de la fonction publique hospitalière exerçant dans certains établissements sociaux et médico-sociaux](#)
- [**FPH - Comment définir le télétravail dans chaque établissement hospitalier avant le 1^{er} janvier 2022 ?**](#)

Source : publié le 10/09/2021, par Dominique Volut, https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique-hospitaliere/article_juridique/comment-definir-le-teletravail-dans-chaque-etablissement-hospitalier-avant-le-1er-janvier-2022-133700/

Jusqu'au 31 décembre 2021, un dialogue devra se mettre en place dans chaque établissement hospitalier pour mettre en œuvre localement le télétravail.

Un [accord du 13 juillet 2021](#)¹ vise à poser les jalons de la mise en œuvre du télétravail dans l'ensemble de la fonction publique. L'employeur définira l'accès au télétravail par l'agent, avec le cas échéant, un accord local majoritaire.

1. Un nécessaire dialogue jusqu'au 31 décembre 2021

Jusqu'au 31 décembre 2021, l'accord du 13 juillet 2021 prévoit l'ouverture d'une négociation

collective dans [chaque établissement](#). Néanmoins, la conclusion de la négociation avant le 31 décembre 2021 n'est pas obligatoire. À défaut, d'accords majoritaires, l'employeur devra prendre des mesures pour organiser le [télétravail](#). Cela passera immanquablement par la définition d'un calendrier de travail détaillant les grandes étapes entre la constitution d'un groupe de travail, la proposition validée des critères d'activités télétravaillables, l'avis des instances du dialogue social et la prise de textes locaux définissant les activités éligibles au télétravail.

2. Un consensus à rechercher pour définir localement les critères des activités télétravaillables

L'employeur devra différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères prédéfinis dans l'accord local. En effet, si l'activité de l'agent est éligible au télétravail, il pourra effectuer une demande une fois par an. Le groupe de travail devra faire un audit de l'existant, pour déterminer des critères permettant d'établir les critères des activités éligibles au télétravail. La composition du groupe de travail devra être suffisamment représentative avec la direction de l'établissement, des membres de la direction générale des services, de la direction des ressources humaines, de la direction juridique, des cadres de chaque service et des organisations syndicales représentatives.

Une fois les critères identifiés pour l'exercice du télétravail, un effort de pédagogie sera nécessaire pour l'expliquer aux agents concernés.

► REMUNERATION

- [Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)

Source : publié le 30/09/2021, https://www.idcite.com/RH-JORF-Relèvement-du-minimum-de-traitement-dans-la-fonction-publique_a57982.html

Le [décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021](#) porte, à compter du 1er octobre 2021, le minimum de traitement dans la fonction publique à 340 points, soit 1 593,25 € bruts mensuels.

Cette mesure, de portée générale et pérenne garantit que les traitements des personnels civils et militaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics de santé ne seront pas inférieurs au SMIC, qui sera porté à la même date à 1 589,47 € bruts mensuels.

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

A compter du 1er octobre 2021, au premier alinéa de l'article 8 du décret du 24 octobre 1985 susvisé, les mots : «l'indice majoré 309» sont remplacés par les mots : «l'indice majoré 340» et les mots : «(indice brut 244)» sont remplacés par les mots : «(indice brut 367)».

- Le texte entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021

- [L'arrêté du 27 septembre 2021](#) est quant à lui relatif au relèvement du salaire minimum de croissance
- A compter du 1er octobre 2021, l'arrêté porte :
 - - en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 10,48 € (augmentation de 2,20 %), soit 1589,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
 - - à Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 7,91 € (augmentation de 2,20 %), soit 1 199,08 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.
- Le minimum garanti s'établit à 3,73 € au 1er octobre 2021.

Ce relèvement du traitement minimum dans la fonction publique (1 593,25 bruts mensuels) fait suite à l'**augmentation du SMIC de 2,20 % au 1er octobre 2021**, soit 1 589,47 € bruts mensuels ([arrêté du 27 septembre 2021](#)).

Depuis le 1er octobre 2021, les agents publics dont l'indice de traitement est inférieur à 340 percevront le traitement afférent à l'indice majoré 340 (indice brut 367). Sont concernés :

- les **6 premiers échelons de l'échelle C1** ;
- les **4 premiers échelons de l'échelle C2** ;
- les **3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise**.

Les échelonnements indiciaires (indices bruts) n'étant pas modifiés (absence de reclassement), il n'y a **pas lieu de prendre un arrêté** pour prendre en compte cette mesure de paie.

D'autres mesures de revalorisations salariales des agents publics sont prévues à **effet du 1er janvier 2022** (annonces de la [conférence sur les perspectives salariales](#) du 6 juillet dernier).

- [Décret n° 2021-1270 du 29 septembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique](#)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044126795>
- [Arrêté du 27 septembre 2021 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance](#)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044126026>

► EGALITE PROFESSIONNELLE - FEMME - HOMME

- [La féminisation des emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat en bonne voie](#)

Source : publié le 9/09/2021, par Marie Gasnier, <https://www.weka.fr/actualite/parite/article/la-feminisation-des-emplois-superieurs-de-la-fonction-publique-de-l-etat-en-bonne-voie-133340/>

L'objectif légal d'employer au moins 40% de femmes dans les services de l'État, fixé par le « dispositif des nominations équilibrées » a été atteint pour la première fois en 2020.

Quatre ministères étaient encore soumis au versement d'une contribution financière pour ne pas avoir respecté le seuil minimal de primo-nominations.

En 2020, [42 % de femmes](#) ont été nommées pour la première fois à des postes dirigeants au sein des administrations de l'État, selon la direction générale de l'administration et de la fonction publiques (DGAFP)*. Soit une augmentation de 9 points depuis 2016. C'est ainsi la première fois que l'objectif légal du dispositif des nominations équilibrées (DNE), fixé [depuis 2012](#), est atteint pour les nominations au sein de la fonction publique de l'État (FPE). En vertu du DNE, adopté pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur et des dirigeants des trois versants de la fonction publique, les employeurs publics doivent en effet respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations – c'est-à-dire l'ensemble des nominations, à l'exception des renouvellements, dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

La part des femmes, qui occupent un emploi supérieur, augmente dans quasiment tous les ministères, à l'exception de la Culture, de la Justice et des services du Premier ministre. En hausse de 2 points entre 2019 et 2020, cette proportion atteint désormais 33 %.

Certains départements ministériels ont particulièrement progressé entre 2016 et 2020. C'est le cas de l'Intérieur, où le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 12 points, passant de 32 à 44 %, ou encore de l'Éducation nationale, où le taux atteint désormais 40 % contre 30 % en 2016. Quant au ministère de l'Écologie, qui affichait 22 % de primo-nominations féminines en 2016, il en compte aujourd'hui 32 %.

Les employeurs publics qui ne respectent pas l'équilibre des nominations sont assujettis à une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante. Alors que six ministères avaient dû s'en acquitter en 2019, ils n'étaient plus que quatre en 2020. Au total, la contribution de la FPE s'est élevée à 1 170 euros en 2020, contre 2 160 euros l'année précédente.

La DGAFP présente les résultats détaillés pour chaque ministère.

* **Source :** [Chiffres clés du dispositif des nominations équilibrées pour la fonction publique de l'État](#), DGAFP, édition 2020

- [GUIDE : La DREETS Grand-Est vous accompagne dans l'égalité femme-homme au travail](#)

Source : <https://www.preventica.com/actu-enbref-guide-negotiation-egalite-femme-homme-dreets-260821.php>

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de la région Grand-Est a publié un guide sur la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Réalisé en partenariat avec Alexia Gardin de l'Université de Lorraine, le guide de la DREETS s'adresse aux acteurs du dialogue social dans l'entreprise et se focalise sur l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

« Depuis la loi du 17 août 2015, le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est couplé à celui de la qualité de vie au travail (QVT), mais rien n'empêche les acteurs du dialogue social dans l'entreprise d'engager des négociations distinctes. » commence par indiquer le guide.

Il revient ensuite sur les intérêts à engager une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle, le cadre de cette négociation et détaille les actions à mener au préalable. Le guide de la DREETS explique aussi comment analyser la situation en entreprise, quels sont les domaines d'action concernés et précise comment déterminer la durée et le suivi de l'accord.

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit être engagée au moins tous les quatre ans.

En savoir plus :

- [Télécharger le guide de la DREETS Grand-Est « La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »](#)

► SANTE - HANDICAP

- [Décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel en raison thérapeutique \(TPT\)](#)

Source: [Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

L'article 34 bis de la loi du n°86-16 du 11 janvier définit le TPT comme est une modalité d'organisation du temps de travail permettant au fonctionnaire soit de concilier les soins rendus nécessaires par son état de santé dans un objectif de maintien dans l'emploi, soit de reprendre progressivement pour raison thérapeutique le service dans un objectif de retour dans l'emploi.

Ce texte qui est pris en application de l'ordonnance santé-famille du 25 novembre 2020.

Le fonctionnaire adresse à l'administration qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites. La quotité de temps de travail ne peut être inférieure à 50 %.

Le décret précise, pour les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'État, les conditions d'octroi et de renouvellement des droits à temps partiel pour raison thérapeutique.

Il détermine les effets du temps partiel pour raison thérapeutique sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du temps partiel pour raison thérapeutique.

On notera les avancées qu'apporte ce texte, notamment :

- La simplification de la procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique (TPT) :
 - accord sur présentation d'un certificat médical émis par le médecin traitant, qui en précise les modalités (dont la quotité) ;
 - suppression du contrôle médical a priori quelle que soit la quotité travaillée sauf dans certains cas (reprise après congé pour raison de santé, ou non concordance entre l'avis du médecin agréé et celui du médecin de l'agent).
- Le maintien de la totalité de la rémunération indiciaire et indemnitaire durant toute la durée du congé pour temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité travaillée ;
- La transposition de l'ensemble de ces dispositions aux agents contractuels.

Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

- **[Le nombre d'agents handicapés stable en 2020 selon une étude du FIFHFP](#)**

Source : publié le 30/09/2021 <https://www.weka.fr/actualite/handicap/article/fonction-publique-la-proportion-d-agents-handicapes-stable-en-2020-selon-une-etude-137841/> et <https://informations.handicap.fr/a-emploi-fonctionnaires-handicapes-crise-sans-impact-31557.php>

Le 28 septembre 2021, le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) dresse son bilan.

Le nombre d'agents publics en situation de handicap est resté stable en 2020 malgré la pandémie de Covid-19.

« En 2020, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique a atteint 5,58% », soit quasiment la même proportion qu'en 2019, a détaillé Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du [FIFHFP](#). « Les administrations sont très en avance par rapport au secteur privé », a insisté le directeur du FIFHFP, Marc Desjardins. Selon les chiffres de l'Agefiph, qui mesure le taux d'emploi direct dans le privé, 3,8 % des salariés d'entreprises étaient en situation de handicap en 2019.

La loi fixe aux employeurs publics qui salarient au moins vingt agents une obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. Sur les quelque 5,6 millions d'agents publics, 261 318 bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient recensés en 2020, près de 3 000 de plus par rapport à 2019. La pandémie de Covid-19 « n'a pas eu d'impact global négatif sur l'[emploi des personnes en situation de handicap](#) », a commenté lors d'une conférence de presse Marc Desjardins. « On est plutôt sur des troubles insidieux, d'ordre psychique ou physique ».

Avec un taux d'emploi direct des personnes handicapées de 6,7 %, la fonction publique territoriale fait figure de bon élève. L'hospitalière suit avec 5,54 % d'agents en situation de handicap, et la fonction publique d'État ferme la marche avec un taux d'emploi direct de 4,67 %. Avec un taux de 8,23 %, la Corse est la région qui emploie le plus d'agents handicapés, au contraire de l'Île-de-France, bonnet d'âne en métropole (5,57 %). Dans les Outre-mer, la Martinique se distingue avec un taux d'emploi direct à 5,88 %.

La tendance depuis la création du FIPHFP au milieu des années 2000 est à une augmentation régulière de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. « Un certain nombre d'entre elles vont bientôt partir à la retraite », avertit cependant Marc Desjardins. Avec 32 % d'agents handicapés de plus de 56 ans en 2020, un « renouvellement » des effectifs est impératif sous peine de voir le taux d'emploi direct baisser, souligne-t-il

Le 28 septembre 2021, le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) dresse son bilan.

Des effets délétères à plus long terme ?

Le nombre d'agents publics en situation de handicap est resté stable en 2020 malgré la pandémie de Covid-19. « Elle n'a pas eu d'impact global négatif sur l'emploi », a commenté lors d'une conférence de presse Marc Desjardins, directeur du Fonds, même s'il reconnaît qu'on est « plutôt sur des troubles insidieux, d'ordre psychique, qui peuvent mettre en difficulté salariés et employeurs ». « Les effets délétères se feront ressentir à plus long terme », admet-il. « Il y aura peut-être aussi des conséquences sur le handicap physique », ajoute Jacques Zeitoun, vice-président du Fonds, citant le cas de personnes qui ont dû différer leur suivi en kiné durant le confinement, « ce qui a provoqué une perte de chance pour certains ». Il reconnaît que cet impact est « difficilement chiffrable » mais admet qu'à titre perso, il a eu « du mal à reprendre sa routine ».

Taux d'emploi en légère hausse

Le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap s'établit en 2020 à 5,58 %, contre 5,52 % en 2019 -le taux global, qui intègre également la sous-traitance au secteur protégé (Esat...), s'élevant à 5,83 %- . Une progression très légère, certes, mais qui montre sa résistance face à la crise. Rappelons que la loi fixe aux employeurs publics d'au moins vingt agents une obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées. A titre de comparaison, le secteur privé (pilote par l'Agefiph) n'arrive pas à dépasser la barre des 4 % (3,8 %). « Les administrations sont très en avance par rapport au secteur privé », a insisté Marc Desjardins.

En 2020, 32 229 recrutements ont été réalisés ainsi que 14 026 maintiens dans l'emploi. Au total, sur 5,6 millions d'agents, les trois fonctions publiques emploient 261 318 personnes en situation de handicap, soit 3 000 de plus qu'en 2019. Mais toutes ne sont pas logées à la même enseigne. La « territoriale » fait figure, comme toujours, de bon élève, avec un taux de 6,70 %, suivie par l'hospitalière (5,54 %). A la traîne, la fonction « publique d'Etat » ferme la marche avec 4,67 %, pénalisée par les mauvais scores de l'Education nationale qui peine à recruter des agents, surtout des enseignants, le plus souvent « très qualifiés », selon le Fiphfp.

Un budget à l'équilibre

Pour faire fonctionner le Fonds, 106 millions d'euros émanent des entreprises contributrices qui ne respectent pas leur obligation d'emploi, soit 3 700 sur les 126 000 du secteur. En

2020, les dépenses s'élèvent à 95 millions d'euros, principalement vouées à l'aide à l'apprentissage, aux aménagements de poste de travail et aux prothèses auditives. Le Fiphfp présente donc un budget « à l'équilibre », constat « rassurant » alors que la raréfaction des contributions fait, depuis quelques années, peser une épée de Damoclès au-dessus de sa tête. 5,7 millions d'euros ont été consacrés à l'apprentissage, considéré comme une « dépense phare » avec 1 216 apprentis (rappelons-le sans limite d'âge en cas de handicap) soutenus via 6 millions d'euros. A l'occasion de ses 15 ans, le Fiphfp a choisi de faire un grand tour de France de l'apprentissage, l'occasion de rencontrer les partenaires sur le terrain.

La tendance depuis la création du Fiphfp en 2006 est à une augmentation régulière de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ; pour rappel, le taux était de 3,55 % à l'origine. « *Un certain nombre d'entre elles vont bientôt partir à la retraite* », avertit cependant Marc Desjardins. Avec 32 % d'agents handicapés de plus de 56 ans en 2020 (contre seulement 13 % en 2009), un « renouvellement » des effectifs est impératif sous peine de voir le taux d'emploi direct baisser, souligne-t-il.

Source : publié le 9/11/2021, <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/SEEPH-2021-Jeu-A-la-decouverte-des-handicaps-invisibles>

A l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui se déroule du 15 au 21 novembre 2021, le FIPHFP met à la disposition des employeurs publics un jeu digital pour sensibiliser leurs agents aux handicaps invisibles.

Ce jeu, imaginé par les Handi-Pactes du FIPHFP dans le Grand Ouest, est un outil clé en main pour les employeurs souhaitant mettre en place une action de sensibilisation lors de cette semaine thématique. Son format ludique et sérieux à la fois permet d'embarquer les agents sur un sujet clé des politiques handicaps : les handicaps invisibles.

Il s'agit de faire prendre conscience que le handicap recouvre bien plus de réalités que l'on ne le pense et que, bien souvent, le handicap ne se voit pas.

Ce jeu est accessible librement sur le lien ci-dessous

<https://www.handipactes-grandouest.fr/ressources/boite-a-outils/#jeu> N'hésitez pas à le partager auprès de vos agents. En quelques clics, voilà une action mise en œuvre en faveur d'une société plus inclusive !

► PROTECTION SOCIALE

- [Décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire Complémentaire santé des agents civils et militaires de l'Etat : 15 euros remboursés tous les mois à partir du 1^{er} janvier 2022](#)

Source : publié le 28/09/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/complementaire-sante-15-euros-rembourses-tous-mois>

Le [décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021](#) relatif au remboursement d'une partie

des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État met en place la première étape de la participation des employeurs de l'État au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Le décret précise les modalités de remboursement forfaitaire des cotisations de complémentaire santé des agents civils et militaires de l'État en application de [l'article 4 de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021](#) relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Le montant du remboursement forfaitaire est fixé à hauteur de 15 euros par mois. Les populations éligibles à ce remboursement ainsi que les conditions de demande, de versement et de contrôle du remboursement prévues par le décret sont explicitées dans la foire aux questions accessible ci-dessous.

À télécharger :

- [Foire aux questions relative au dispositif temporaire de remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire « santé » des agents civils et militaires de l'État](#) (pdf - 164 Ko)
- [Modèle de demande de remboursement forfaitaire des cotisations de protection sociale complémentaire en santé](#) (docx - 29 Ko)
- [Modèle d'attestation en vue du bénéfice du remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État](#) (docx - 29 Ko)

► MEDECINE DE PREVENTION

- [Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention](#)

Source : publié le 19 juillet 2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pour-la-mise-place-dun-service-mutualise-de-medecine-de-prevention>

La DGAFP publie un guide destiné aux porteurs et acteurs des projets de création de services mutualisés de santé au travail dans la fonction publique : il constitue une ressource pratique pour la conception et la conduite de ces projets.

Le guide s'appuie sur les retours d'expérience des services mis en place dans plusieurs départements entre administrations de la fonction publique de l'État ou inter-fonctions publiques.

Il comprend une présentation des enjeux de la mise en place de ces mutualisations, un retour sur l'expérience de cinq services construits sur des modèles différents, une approche transversale des problématiques identifiées et des fiches pratiques.

[Guide pour la mise en place d'un service mutualisé de médecine de prévention](#) (pdf - 1,07 Mo)

► STAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- [Guide de l'accueil des stagiaires dans la fonction publique](#)

Source : publié le 05/10/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-laccueil-des-stagiaires-dans-la-fonction-publique-de-letat>

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.

C'est la raison pour laquelle, par la [circulaire du 21 mai 2021 relative à la mobilisation des départements ministériels en faveur de l'accueil de stagiaires au sein de la fonction publique de l'État](#), la ministre de la transformation et de la fonction publiques a fixé aux départements ministériels un objectif ambitieux de 43 000 stagiaires accueillis cette année.

Ce [guide](#) se veut avant tout un outil d'aide au recrutement, à l'insertion et à l'accompagnement de stagiaires. Il s'adresse aux services recruteurs, RH et managers, et rappelle la réglementation et les bonnes pratiques relatives à l'accueil de stagiaires. Il propose également aux tuteurs de stage des conseils et méthodes pour accompagner leur stagiaire dans les meilleures conditions possibles.

Documents associés

- [Guide de l'accueil des stagiaires dans la fonction publique de l'État - 730.26 Ko](#)

► APPRENTISSAGE

- [FPH – Apprentissage – Aide financière de l'Etat et éligibilité aux fonds de la formation professionnelle](#)

En septembre 2021, deux textes ont été publiés afin de favoriser le développement de l'apprentissage dans la fonction publique hospitalière.

Aide de l'Etat de 3 000€

Le Décret n°2021-1169 du 9 septembre 2021 crée une aide financière exceptionnelle forfaitaire pour le recrutement d'apprentis dans la fonction publique hospitalière.

Les établissements publics de la FPH perçoivent une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 € versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu à compter du 1er juillet 2021 et dans la limite d'un plafond de mille contrats au niveau national.

L'ANFH assure, pour le compte de l'Etat, la gestion administrative, technique et financière de cette aide.

Une convention, en cours de préparation avec le ministère, précisera les modalités de cette attribution par l'ANFH.

Décret FPTLV modifié

Le Décret n° 2021-1209 du 20 septembre 2021 inclut l'apprentissage dans le champ des actions de formation professionnelle tout au long de la vie pouvant être financés sur le plan de formation des établissements de la FPH (2,1 %), en l'ajoutant à la liste des actions éligibles du décret n° 2008-824 du 21 août 2008 (article 10).

L'ANFH va donc accompagner ses établissements adhérents pour recruter des apprentis en leur mettant notamment à disposition un support « Zoom sur l'apprentissage » et un guide qui sortira prochainement.

L'apprentissage permet, en effet, de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité et pour tous les niveaux de qualification.

Pour plus d'information sur les modalités de l'accompagnement de l'ANFH, vous pouvez consulter le [Zoom sur l'apprentissage](#)

► REFORME DE L'ETAT

- [Tenue du 6^{ème} comité interministériel de la transformation publique \(CITP\)](#)

Source : publié le 23 juillet 2021, <https://www.modernisation.gouv.fr/presse/6eme-comite-interministeriel-de-la-transformation-publique>

Dans le cadre du 6^{ème} comité interministériel de la transformation publique (CITP), le Premier ministre a souhaité approfondir la mise en œuvre des engagements pris au CITP du 5 février dernier en tenant compte des orientations fixées par le président de la République dans son allocution du 8 avril 2021. Sept nouveaux engagements ont été pris à cette occasion avec deux objectifs clairs : rebâtir l'action publique à partir des territoires et intensifier l'efficacité des services publics.

Le Premier ministre a convoqué presque cinq mois après le comité interministériel de la transformation publique (CITP) de Mont-de Marsan, un nouveau CITP à Vesoul, en Haute-Saône, afin que le Gouvernement s'assure de la mise en œuvre effective des engagements pris. L'objectif : accélérer et continuer le travail de réarmement de l'État territorial au service des citoyens et des agents publics.

Les objectifs sont clairs :

- Déployer les réformes prioritaires du Gouvernement dans tous les territoires, jusqu'au dernier kilomètre ;
- Adapter les politiques à la réalité des territoires, avec le droit de dérogation et le développement de l'expérimentation ;

- Améliorer la qualité des services publics, en maillant le territoire de points de contacts et en s'engageant dans une démarche d'amélioration continue, à l'écoute des citoyens ;
- Accélérer la transformation numérique de l'État, en ouvrant largement nos données, en dématérialisant les démarches et en promouvant la culture de l'innovation ;
- Tendre vers un État plus efficace grâce à des marges de manœuvres accrues pour l'État déconcentré.

[Télécharger le dossier de presse](#)

- **Engagement #1**

Il est mis fin à la baisse systématique des effectifs des services départementaux de l'administration territoriale de l'État.

- **Engagement #2**

La priorité sera donnée à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, en accélérant la convergence des systèmes d'information et des pratiques RH.

- **Engagement #3**

La moitié du ré-abondement de 80 M€ prévu en PLF 2022 du [Fonds pour la transformation de l'action publique \(FTAP\)](#) sera consacrée au renforcement de l'efficacité de l'État de proximité.

- **Engagement #4**

Les préfets pourront redéployer en 2022 jusqu'à 3 % des effectifs en fonction des priorités locales.

- **Engagement #5**

L'évaluation sur la base des résultats sera généralisée. Une partie de la rémunération des préfets sera déterminée en s'appuyant sur l'évaluation interministérielle des feuilles de route. Les directeurs régionaux verront leur rémunération variable proposée par les préfets de région.

- **Engagement #6**

Une administration plus proactive sera encouragée grâce au numérique et au partage des informations entre services publics.

- **Engagement #7**

Le programme [Services Publics +](#) sera pleinement déployé d'ici la fin de l'année pour améliorer l'efficacité des services publics en continu.

► LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

- [FPT – Application de la loi de la transformation publique \(LFTP\)](#)

Source : publié le 05/11/2021, <https://www.cigversailles.fr/content/actualit%C3%A9s-statutaires-n%C2%B0-307>

Dans cette instruction du 28 septembre 2021, les ministères de la Cohésion des Territoires et de la Fonction publique demandent aux préfets de rappeler aux collectivités territoriales leurs **obligations concernant la mise en œuvre de plusieurs mesures issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019**.

Sont ainsi évoqués notamment les points suivants :

Durée annuelle du travail

Pour s'assurer de la suppression des régimes dérogatoires (délibération avant le 1er janvier 2022 pour le bloc

communal), l'instruction demande aux préfets :

- de solliciter des collectivités concernées la **transmission des délibérations** en vigueur portant sur l'organisation et le temps de travail ;
- de leur **enjoindre à tout moment d'abroger** les délibérations qui mettraient en œuvre un régime illégal

de temps de travail et, le cas échéant, de saisir le tribunal administratif en cas de décision de refus (application de l'[article L. 243-2 du code des relations entre le public et l'administration](#)) ;

- de réaliser un **point d'étape auprès de la DGCL** sur la mise en œuvre de la loi pour le 29 octobre 2021.

Recours aux vacataires

Sont rappelés aux collectivités :

- les possibilités ouvertes par la LFTP permettant aux collectivités de **faire appel plus largement à des agents contractuels** ;
- le périmètre **strictement défini par la jurisprudence** de l'intervention des vacataires ;
- les **risques contentieux** encourus en cas de recours abusif à la qualité de vacataire, notamment les conséquences financières lorsque le juge administratif requalifie rétroactivement la vacation en contrat.

Plans d'action « égalité professionnelle »

En l'absence de démarche volontaire des collectivités et des EPCI de plus de 20 000 habitants qui n'auraient pas transmis leur plan à l'expiration du délai imparti (1er mars 2021), les préfets devront mobiliser la procédure visant à garantir le respect de cette obligation et pouvant conduire au versement d'une **pénalité financière** ([décret n° 2020-528](#) du 4 mai 2020).

Accords locaux sur le télétravail

Aux termes de l'[accord cadre](#) relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, les employeurs territoriaux **doivent initier des négociations avant le 31 décembre 2021** en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail. Les collectivités ayant conclu des accords locaux dont les dispositions respectent les termes de l'accord cadre ne sont pas tenues d'ouvrir de nouvelles négociations. Enfin, l'instruction rappelle l'**obligation d'instituer le RIFSEEP** en lieu et place des anciens régimes indemnitaires au profit de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles. Si les collectivités ont disposé d'un délai raisonnable pour appliquer le nouveau dispositif d'équivalences provisoires avec les corps de l'Etat, il leur appartient désormais de délibérer sur ce fondement ([décret n° 2020-182](#) du 27 février 2020).

Instruction n° 21-014583-D du 28 septembre 2021 relative à plusieurs dispositions applicables à la fonction publique territoriale issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

II) JURISPRUDENCE

- **Un entretien d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service**

Source : publié le 12/10/2021 - https://www.idcite.com/RH-Jurisprudence-Un-entretien-d-évaluation-entre-un-agent-et-son-superieur-hierarchique-ne-saurait-etre-regarde-comme-a58253.html?TOKEN_RETURN

Constitue un accident de service, pour l'application de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, un évènement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

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 évènement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

En l'espèce, 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. Ainsi qu'il a été dit aux points 3 et 4, 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.

Conseil d'État N° 440983 - 2021-09-27

- **Compte épargne-temps – les jours de repos institués en contrepartie de la**

RTT ne sont pas des jours de congés

Source : 03/11/2021 - https://www.idcite.com/RH-jurisprudence-FPE-Compte-epargne-temps-Les-jours-de-repos-institues-en-contrepartie-de-la-RTT-ne-sont-pas-des-jours_a58722.html

Il résulte de l'article 3 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et de l'article 3 de l'arrêté du 30 décembre 2009 que le nombre de 20 jours de congés devant, au minimum, avoir été pris dans l'année pour ouvrir droit à l'alimentation du compte épargne-temps s'apprécie uniquement au regard des jours de congés annuels ainsi que, le cas échéant, des jours de congés supplémentaires dits "de fractionnement" mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984, sans que puissent être pris en compte les jours de repos institués en contrepartie de la réduction du temps de travail (RTT), qui ne sont pas des jours de congés.

A noter >> Contrairement à ce qui est soutenu, la note attaquée n'énonce pas que le compte épargne-temps ne peut être alimenté qu'à hauteur d'un maximum de 20 jours par an, mais se borne à rappeler que s'agissant des jours de congés annuels, le compte épargne-temps ne peut être alimenté que si le nombre de jours de congés pris dans l'année n'a pas été inférieur à 20.

Si l'application de cette note ne permet pas à tous les agents d'un même corps de pouvoir alimenter leur compte épargne-temps de la même façon, ceci tient à ce que les agents concernés bénéficient de régimes de temps de travail différents, eux-mêmes liés à des types d'activité différents. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'égalité ne peut qu'être écarté.

[Conseil d'État N° 448985 - 2021-09-27](#)

- [Manquement grave à l'obligation de probité et au devoir d'obéissance – mise en retraite d'office](#)

Source : 06/10/2021 - https://www.idcite.com/RH-jurisprudence-Manquement-grave-a-l-obligation-de-probite-et-au-devoir-d-obeissance-Mise-en-retraite-d-office_a58128.html

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ".

Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : (...); / Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ; la révocation ". Il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, M. C... fait valoir que la décision de le sanctionner d'une mise à la retraite d'office repose sur des faits qui ne sont pas matériellement établis et qu'elle est entachée d'erreur d'appréciation. La décision attaquée repose sur des

faits de participation du requérant avec d'autres agents à des vols de batteries et métaux déposés par des usagers de la déchetterie caractérisant un manquement à la probité et au devoir de loyauté, sur la récupération et le détournement d'objets mis en déchetterie alors que cette pratique est interdite dans le règlement intérieur et dans les consignes du syndicat mixte intercommunal à ses agents, sur le non-respect des consignes de travail et sur une présence gênant le fonctionnement du service sur le pôle recyclage pendant ses jours de repos. (...)

Eu égard à la nature des faits reprochés à M. C... et à leur ampleur, et bien que M. C... bénéficie d'une ancienneté dans ses fonctions, en prononçant à raison des faits cités ci-dessus, la sanction de mise à la retraite d'office de M. C..., lequel est né en 1957, le président du syndicat mixte intercommunal n'a pas entaché sa décision d'une erreur d'appréciation.

[CAA de BORDEAUX N° 19BX01550 - 2021-03-08](#)

LES PLUS :

Nouveau Guide de la mobilité professionnelle : Agir pour son projet de mobilité professionnelle

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide APMP WEB Ed-2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_APMP_WEB_Ed-2020.pdf)

L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique Edition-2020 web interactif.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/Essentiel-jurisprudence-droit-fonction-publique_Edition-2020_web_interactif.pdf)

Pensez aux formations interministérielles :

<http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

La Place de l'Emploi Public :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/place-de-lemploi-public>

Les Concours :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score>

Identification des métiers de l'Etat :

<https://odaim.fonction-publique.gouv.fr/>