



**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°2 - Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – MARS – AVRIL 2021

I) ATELIER – ATTRACTIVITE – 20 mai 2021	4
II) SALON EMPLOI PUBLIC GRAND EST – 8 – 9 juin.....	5
II) VEILLE DOCUMENTAIRE.....	6
▶ ACTUALITES COVID-19	6
• 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 le 16 avril 2021	6
• Covid-19 – Volontaires dans la crise	7
• Covid-19 - FPT-FPH – Rappel - Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 29 janvier 2021.....	8
• Covid-19 - FPT- – FAQ relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19.....	9
▶ PREPAS TALENTS	9
• Découvrez la carte de France des Prépas Talents sur service public près de chez vous.....	9
• ENA/ISP : 7' classes prépas sélectionnés pour le concours « Talents ».....	10
▶ ACCESSIBILITE FONCTION PUBLIQUE POUR LES JEUNES	11
• Le plan « 10000 jeunes », c'est quoi ?.....	11
• L'apprentissage dans la fonction publique.....	12
▶ EMPLOI PUBLIC.....	13
• Les salaires dans la fonction publique en 2019 (premiers résultats).....	13
• En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique	13
▶ FORMATION CONTINUE	14
• La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'Etat en 2019 – 20/04/2021	14
▶ RECRUTEMENT	15
• Préparer ses entretiens avec un simulateur	15
▶ HANDICAP	15
• Une nouvelle version du catalogue des interventions du FIPHFP	15
• L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap : où en est-on dans chacun des trois versants de la fonction publique ?	17
▶ EGALITE PROFESSIONNELLE	18
• L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique : de la loi aux plans d'action	18
• Fonds en faveur de l'égalité professionnelle : 55 lauréats pour 2021.....	19
▶ MOBILITE PROFESSIONNELLE	20
• Rappel - Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet	20
▶ Période de préparation au reclassement	21



• FPT – Guide pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles en situation de reclassement	21
II) VEILLE JURIDIQUE.....	21
1) JURISPRUDENCE.....	21
• Radiation des cadres au terme d'une procédure irrégulière – Les raisons du rejet d'une demande d'indemnisation	21
• Sanction d'un agent refusant de travailler en équipe	22
• Sanction pour absences injustifiées d'un agent de maîtrise – Refus justifié d'inscrire cet agent au tableau d'avancement au grade supérieur.....	23
• La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique »	25
LES PLUS :	26



I) ATELIER – ATTRACTIVITE – 20 mai 2021

ATELIER DE LA TRANSFORMATION RH

20 mai 2021 de 14h30 à 17h

*Comment attirer et fidéliser de nouvelles recrues
en région Grand Est ?*

Introduction et présentation de la thématique

Retours d'expérience :

- Fonction publique territoriale : Collectivité territoriale - ville de Châlons-en-Champagne
- Fonction publique hospitalière
- Temps de questions-réponses

Ateliers en sous-groupes :

- Atelier 1 : Quels outils adopter et quels messages clés diffuser afin d'attirer de nouvelles recrues ?
- Atelier 2 : Comment préserver la dynamique d'intégration sur le long terme afin de fidéliser ces nouvelles recrues ?
- Atelier 3 : Comment favoriser la mobilité interterritoriale entre les différents versants de la fonction publique ?
- Atelier 4 : Comment attirer, plus spécifiquement, sur les métiers en tension ?

Restitution des échanges et conclusion



Atelier 100% à distance : à suivre sur GoToWebinar

*Attention, le nombre de places étant limité,
nous vous invitons à vous inscrire rapidement sur la page de l'EMRH*

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/formulaires/inscription-a-latelier-de-transformation-rh-region-grand-est>





II) SALON EMPLOI PUBLIC GRAND EST – 8 – 9 juin



Salon de l'emploi public du Grand Est

8 et 9 juin 2021

9h à 17h

(10 au 13 juin 2021 en consultation libre)

Connectez-vous le 8 juin à partir de 9h00 sur le site :

<http://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr>

S'inscrire : [ici](#)

Intéressé par une mobilité professionnelle ? Envie de donner un nouvel élan à votre carrière, de développer de nouvelles compétences ? Que vous soyez agent de la fonction publique ou en recherche d'informations sur les opportunités de métiers et d'emplois de la fonction publique, le salon virtuel vous propose :

- de découvrir et d'interagir avec près de 50 stands d'employeurs publics (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) et de partenaires en faveur de votre mobilité professionnelle
- d'assister à plus de 15 web conférences autour de thématiques pour vous aider à mener à bien vos projets de transition professionnelle
- de bénéficier d'entretiens individuels avec les conseillers mobilité carrière
- de consulter une vidéothèque sur les parcours professionnels et sur les métiers de la fonction publique traduites en langue des signes française

C'est le moment d'agir pour votre projet de mobilité professionnelle !

Information :

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/information-salon-608fdc53e3bc7.pdf>

Programme :

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/programme-conferences-608fe4266e92f.pdf>



Espaces de discussion – Experts DGAFP

<https://salonemploi-grandest.fonction-publique.gouv.fr/upload/presse/experts-dgafp-60794299bbb94.pdf>

II) 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 le 16 avril 2021](#)

Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/FAQ_actualisee_au_14_avril.pdf

Au sommaire de la suite du Q/R

1. Les services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat peuvent-ils réaliser des vaccinations contre la covid-19 ?
2. Quelles sont les modalités de recours au télétravail ?
Lien vers le guide télétravail DGAFP/DITP : <https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>
3. Pour les agents exerçant en présentiel, quelles sont les règles relatives à l'environnement professionnel ?
4. Quelles sont les règles applicables en matière de restauration ?
5. Est-il possible de présenter une carte professionnelle comme justificatif pour se rendre sur le lieu de travail ou faut-il une attestation complémentaire de l'employeur ?
6. Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?
7. Quelles sont les règles relatives au jour de carence pour les agents testés positifs ?
8. Quelle est la situation pour les agents considérés comme vulnérables ?



9. Quelle est la situation des agents au regard de la modification des dates de congés scolaires d'une part, de la fermeture temporaire des crèches et établissements scolaires d'autre part ?
10. Est-il possible de proroger la durée des périodes de préparation au reclassement – PPR dès lors que la crise sanitaire a pu impacter leur bon déroulement ?
11. Les CHSCT doivent-ils être consultés à la mise en place de l'ensemble des mesures découlant du protocole ? Comment doivent-ils être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures ?
12. Les instances de dialogue social peuvent-elles être consultés formellement à distance ?
13. Les concours et examens sont-ils maintenus ?
14. Pourquoi est-il vivement recommandé de télécharger l'application « Tous Anti-Covid » ?
15. La date de validité des tickets restaurant est-elle prorogée ?
16. Les congés bonifiés non pris pendant la crise sanitaire peuvent-ils être reportés ?

- [Covid-19 – Volontaires dans la crise](#)

Source : publié le 11/03/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/volontaires-dans-la-crise>

A l'initiative du ministère de la transformation et de la fonction publiques, la plateforme [volontaires.fonction-publique.gouv.fr](https://www.fonction-publique.gouv.fr/volontaires) met en relation des administrations et des agents publics qui veulent s'engager.

[Depuis janvier](#), des missions sont proposées sur l'ensemble du territoire, à distance ou en présentiel, selon les nécessités.

Parmi ces missions, un dispositif d'appels téléphoniques auprès de personnes âgées, leur permettant de rompre un peu leur solitude. Réactions de trois agents ayant participé au dispositif.



Au sommaire

- Madeleine Kristl, chargée d'accueil et d'information au sein du service information, billetterie et vestiaires du musée de l'Orangerie
- Isabelle Gay, chargée d'accueil et d'information à la direction des publics du musée d'Orsay
- Liliane Morisset, chargée de marketing à la direction du développement et des relations internationales aux musées d'Orsay et de l'Orangerie

Vous voulez aussi vous engager ?

Rendez-vous sur volontaires.fonction-publique.gouv.fr

- [Covid-19 - FPT-FPH – Rappel - Kit Spécial Covid-19 – Mettez à jour vos connaissances et obligations réglementaires – mise à jour le 29 janvier 2021](#)

Source : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-29-janvier-2021>

Ce kit de rentrée réalisé par l'Espace Droit Prévention comporte 9 fiches pour mettre à jour vos connaissances et obligations réglementaires concernant le covid-19.

Fiche n° 1 : Comprendre la maladie Point sur le virus (origine, symptômes, transmission, dépistage) et sur la situation sanitaire en temps réel

Fiche n°2 : Les agents vulnérables face au covid-19 Qu'est-ce qu'un agent vulnérable ? Quelles mesures pour eux ?

Fiche n°3 : Que faire en cas de symptômes ou d'identification d'un cas positif ? Marche à suivre en cas de symptômes ou cas positif.

Fiche n°4 : Le plan de continuité d'activité Le Plan de Continuité d'Activité pour répondre à l'obligation de continuité du service Public.

Fiche n°5 : Manager à l'heure du Covid Outils pour ré-accueillir les agents individuellement et collectivement.

Fiche n°6 : Le référent Covid L'obligation de désigner un référent Covid. Ses rôles et missions.

Fiche n°7 : L'évaluation des risques Covid-19 La mise à jour de l'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP) avec le risque sanitaire Covid-19.

Fiche n°8 : Le protocole sanitaire du 31 août 2020 Point sur le protocole sanitaire dans sa dernière version du 31 août 2020 (télétravail, vestiaires...).

Fiche n° 9 : Le port du masque au 1 er septembre Focus sur les obligations concernant le



masque depuis le 31 août 2020.

Kit spécial Covid-19 : <https://www.espace-droit-prevention.com/le-point-sur/12-kit-special-covid-19-mis-jour-29-janvier-2021>

Une [vidéo](#) de présentation

Un [quiz](#) pour tester vos connaissances.

- [Covid-19 - FPT – FAQ relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19](#)

Source : publié le 22/04/2021, <https://www.amf.asso.fr/documents-faq-relatives-la-prise-en-compte-dans-la-fonction-publique-territoriale-levolution-lepidemie-covid-19-/40711>

Depuis le 25 février, les médecins du travail du secteur privé peuvent sur le fondement du protocole établi par la direction générale du travail, procéder en entreprise à la vaccination des salariés éligibles.

Les employeurs publics peuvent de la même façon contribuer à la stratégie nationale de vaccination dans les conditions prévues par le protocole et la présente "FAQ".

La vaccination peut être organisée directement par l'employeur avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès de ses personnels, ou bien confiée à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. Ils bénéficient pour cet acte de la protection juridique décrite dans le protocole.

AMF : [Note complète](#)

► PREPAS TALENTS

- [Découvrez la carte de France des Prépas Talents sur service public près de chez vous](#)

Source : <https://www.transformation.gouv.fr/cartographie-des-prepas-talents>

Talents du service public, des mesures concrètes et ambitieuses pour les jeunes :

Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques, annonce l'ouverture de 1700 places de Prépas Talents du service public, engagement du Président



de la république du 11 février dernier à Nantes. Ces classes seront ouvertes dès septembre prochain, intégrées à des écoles de service public, à des universités, à des instituts d'études politiques, ou à des CPAG ou IPAG (centres / instituts de préparation à l'administration). Elles sont destinées aux étudiants boursiers de l'enseignement supérieur les plus méritants, en licence et master, qui souhaitent préparer les grands concours de la fonction publique. Les 1700 places créées dès cette année grâce à un financement du ministère de la transformation et de la fonction publiques sont présentes dans tout le territoire. Chaque région compte désormais au moins deux Prépas Talents afin de rapprocher les étudiants d'une préparation d'excellence aux concours.

Les étudiants seront sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel. Les inscriptions seront conduites par chaque établissement accueillant une Prépa Talents.

Chaque étudiant inscrit en Prépa Talents sera soutenu financièrement pendant sa formation par une bourse dédiée de 4000 euros cumulable avec la bourse sur critères sociaux afin de pouvoir se consacrer entièrement à cette préparation exigeante. Il pourra également bénéficier d'un soutien pour le logement ou la restauration.

Chaque étudiant bénéficiera d'un tutorat renforcé par des fonctionnaires et hauts-fonctionnaires en poste ou des fonctionnaires stagiaires des écoles de service public, en s'appuyant notamment sur les réseaux associatifs.

- **[ENA/ISP : 74 classes prépas sélectionnés pour le concours « Talents »](#)**

Source : publié le 25/04/2021, <https://www.lefigaro.fr/flash-actu/ena-isp-74-classes-prepas-selectionnees-pour-le-concours-talents-selon-montchalin-20210425>

La ministre de la Fonction et de la Transformation publiques, Amélie de Montchalin, annonce dimanche que 74 classes préparatoires ont été sélectionnées pour le futur concours « Talents » d'entrée à l'Institut du service public (ISP), appelé à remplacer l'ENA.

« Nous devons former une nouvelle génération de hauts fonctionnaires plus diverse, à l'image de la France, afin de construire des politiques publiques toujours en prise avec les préoccupations de nos concitoyens », estime la ministre dans le *Journal du Dimanche*.

Ces prépas dédiées doivent permettre chaque année « à 1 700 élèves boursiers parmi les plus méritants de l'enseignement supérieur de préparer les concours donnant accès aux postes d'encadrement de la fonction publique ». Chaque région comptera au moins deux classes « Prépas Talents », précise la ministre, qui souhaite sortir « de la France de Balzac » pour n'avoir « plus besoin de monter à Paris pour réussir » et lutter contre l'autocensure,



«cette rengaine du 'c'est pas pour moi'»

4 000 euros supplémentaires

Un « socle commun d'apprentissage » doit permettre de «développer des réflexes partagés par tous». Dans le cadre de cette formation, chaque élève boursier recevra un complément de bourse de 4 000 euros par an et sera accompagné par un tuteur, avec une formation « diplômante, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui partout », rappelle-t-elle. Dans le JDD également, l'association des anciens élèves de l'ENA (AAENA) critique de fait la réforme, rappelant que ceux qui ont intégré l'ENA cette année sont « à 37% des boursiers ».

« Il faut sortir des caricatures pour traiter les problèmes, de manière constructive car nous reconnaissons la nécessité d'une réforme en profondeur de la haute fonction publique que nous appelons de nos vœux», explique l'AAENA. L'association insiste sur le maintien du « recrutement par un concours (...) tout en approfondissant l'ouverture à la diversité notamment sociale ».

► ACCESSIBILITE FONCTION PUBLIQUE POUR LES JEUNES

- [Le plan « 10000 jeunes », c'est quoi ?](#)



À la découverte des métiers du ministère de l'Intérieur

Le plan « 10000 jeunes », c'est quoi ?

Le ministère de l'Intérieur s'engage grâce au « plan 10000 jeunes » à offrir plus de 10000 stages, contrats d'apprentissage et autres opportunités, à des collégiens de troisième, lycéens, apprentis et aux étudiants jusqu'à 26 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap dans le cadre des services civiques), sur l'année scolaire 2021-2022.



Venez découvrir la diversité des métiers du ministère de l'Intérieur : sécurité (intégrez les services de police, les casernes de gendarmerie, les unités de sécurité civile), finance, gestion, restauration, mécanique, logistique...

Pour les moins de 18 ans, 3000 offres :

- 1800 stages de 3ème ;
- 1200 stages de citoyenneté au sein des cadets de la République de la gendarmerie nationale.

Pour les 18-25 ans, plus de 7000 offres :

- 1500 contrats d'apprentissage de 6 mois à 3 ans ;
- 4000 stages de 6 mois maximum pour les étudiants de BTS, DUT, licence ou master
- 1500 missions de service civique de 6 mois à 1 an.

- **L'apprentissage dans la fonction publique**

Source : publié le 25/03/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage>



La campagne apprentissage se poursuit en 2021 au sein de la fonction publique de l'État. Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis.

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans motivés par les formations proposées et les métiers auxquelles elles préparent.

Ainsi, l'apprentissage offre aux jeunes, au travers d'un travail effectif rémunéré et de l'encadrement d'un maître d'apprentissage, une opportunité pour leur insertion dans la vie active.

[Téléchargez le guide du candidat dans PASS](#)

► EMPLOI PUBLIC

- **Les salaires dans la fonction publique en 2019 (premiers résultats)**

Source : publié le 25/03/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/salaires-dans-la-fonction-publique-2019-premiers-resultats>

En 2019, le salaire net moyen dans la fonction publique est stable en euros constants.

En euros courants, le salaire moyen net dans la fonction publique augmente de 1,1 % en 2019.

En tenant compte de l'inflation, le salaire net moyen est stable dans la fonction publique d'État, s'accroît de 0,4 % dans la territoriale et diminue de 0,8 % dans l'hospitalière.

En 2019, la rémunération moyenne des personnes en place dans la fonction publique augmente de 1,1 % en euros constants.

Les salaires dans la fonction publique en 2019 (premiers résultats)

Télécharger les fichiers Excel

- **En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique**

Source : publié le 15/03/2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5232488>

Fin 2019, 5,66 millions de salariés, soit un salarié sur cinq, travaillent dans la fonction publique. Ils sont 18 300 de plus qu'un an auparavant (+ 0,3 %).

Parmi eux, 67,4 % ont le statut de fonctionnaire. En 2019, le nombre de contrats aidés continue de reculer dans les trois versants (- 34,4 %).

Comme les années précédentes, une partie des anciens bénéficiaires de contrats aidés sont toujours dans la fonction publique en 2019, sous un autre statut (un peu plus d'un tiers en 2019).

En équivalent temps plein, le volume annuel de travail y compris contrats aidés augmente de 0,3 %, après une baisse de 0,4 % en 2018.



En 2019, le nombre de fonctionnaires diminue de nouveau (- 0,3 %) tandis que le nombre de contractuels augmente de 5,2 %.

La hausse de l'emploi public résulte d'un double effet : les entrées augmentent et les sorties baissent.

En dehors des changements de statuts, la hausse des entrées est principalement imputable aux contractuels, tandis que la baisse des sorties provient des bénéficiaires de contrats aidés.

Sommaire : [Hausse de l'emploi public dans tous les versants en 2019](#)

[Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique de l'État](#)

[L'emploi augmente à nouveau dans la fonction publique territoriale](#)

[L'emploi rebondit dans la fonction publique hospitalière](#)

[Le volume de travail augmente au même rythme que les effectifs](#)

[La baisse des contrats aidés est plus que compensée par la hausse des contractuels](#)

[Toujours plus d'agents de catégorie A](#)

[Le nombre d'entrées augmente dans la FPT et la FPH](#)

[L'emploi baisse dans les ministères malgré un solde positif des mobilités internes à la fonction publique](#)

► FORMATION CONTINUE

- [La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2019 – 20/04/2021](#)

Source : publié le 20/04/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-formation-statutaire-et-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat-2019>

En 2019, 9,1 millions de jours de formation ont été dispensés aux personnels civils des ministères, correspondant au périmètre de la fonction publique de l'État hors établissements publics, en baisse de 3,7 % par rapport à 2018.

Rapportés à l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2019, les agents ont suivi en moyenne 5,8 jours de formation durant l'année 2019.

Par rapport à 2018, le nombre de jours de formation moyen a diminué de 0,2 jour.



[La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2019](#)

[Télécharger les fichiers Excel](#)

► RECRUTEMENT

- [Préparer ses entretiens avec un simulateur](#)

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/preparer-entretiens-avec-simulateur>

La DGAFP propose un nouvel outil pour faciliter la préparation des entretiens de recrutement. Ce [simulateur d'entretien](#) s'adresse à tous ceux qui sont engagés dans une démarche de mobilité ou qui envisagent de rejoindre la fonction publique.

Il permet de jouer dans un univers immersif qui recrée les conditions d'un entretien de recrutement. Un coach virtuel accompagne la démarche et assiste le joueur dans sa préparation de l'entretien. Il établit également le bilan de la session.

Toutes les phases d'un véritable entretien sont traitées : la consultation de la fiche de poste, la sélection des éléments essentiels de son CV et de sa lettre de motivation, ainsi que le plan de la présentation de son parcours.

4 scénarios sont proposés : 2 proposant un poste de collaborateur et 2 autres proposant un poste d'encadrant.

Le bilan final est personnalisé en fonction des choix faits durant la simulation et peut être sauvegardé afin de conserver les résultats.

Aucune donnée individuelle n'est collectée et les 4 scénarios peuvent être rejoués sans limite.

La simulation dure approximativement 45 minutes.

[Tester le simulateur](#)

► HANDICAP

- [Une nouvelle version du catalogue des interventions du FIPHFP](#)

Source : 20/04/2021, <http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Une-nouvelle-version->



[du-catalogue-des-interventions-du-FIPHFP-est-disponible](#)

La version 10 du catalogue des interventions du FIPHFP est désormais disponible. Cette nouvelle version précise les évolutions à venir à compter du 1er janvier 2022 :

Les aides Transport adapté domicile travail et Aménagement du véhicule personnel deviennent Aide aux déplacements en compensation du handicap.

- Un seul plafond : 11.400€ par an
- Un coût journalier plafonné à 50€ pour les transports domicile / travail

L'aide Aménagement de l'environnement de travail intégrera désormais la prise en charge du Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles.

Le catalogue apporte une présentation plus détaillée des modalités de financement des aides à la formation pour les travailleurs en situation de handicap et expose les prestations mobilisables financées par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération avec le FIPHFP ainsi que le dispositif de l'emploi accompagné financé par l'Etat, le FIPHFP et l'Agefiph.

Il est également rappelé, dans le contexte où le travail à distance est très développé, que le FIPHFP finance les aménagements de compensation nécessaires au travail au domicile dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

Enfin en dehors de l'offre du catalogue, le FIPHFP participe jusqu'au 30 juin 2021 dans le cadre de son plan exceptionnel lié au COVID 19 à la prise en charge des masques dits inclusifs dans les conditions suivantes :

- Application d'une franchise pour chaque masque de 3€ ;
- Montant de prise en charge unitaire plafonné à 5€.

L'occasion de rappeler qu'un **service de soutien psychologique** à distance effectué par des psychologues formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap a été mis en place par l'Agefiph. Il s'adresse également aux **agents publics rencontrant des difficultés liées à la crise actuelle.**

Pour cela, composez le Numéro Vert : 0800 11 10 09 du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00

Pour les [personnes sourdes et malentendantes](#). [Catalogue des Interventions du FIPHFP- docx](#)



[Catalogue des Interventions du FIPHFP- pdf accessible](#)

- **L'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap : où en est-on dans chacun des trois versants de la fonction publique ?**

Source : publié le 7 avril 2021, par Ségolène de Bailliencourt et Laurent Paillé, <https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/lobligation-demploi-de-personnes-en-situation-de-handicap-ou-e>, https://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QPS_breves04_vf.pdf

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été créé par la loi n°2005-02 du 11 janvier 2005 afin de mettre en place une politique incitative au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique. Le succès de cette politique se mesure à l'aune de l'objectif d'employer au moins 6% de personnes en situation de handicap. Les employeurs publics sont assujettis à l'obligation d'emploi dès lors que leur effectif rémunéré excède 20 personnes en équivalent temps plein (ETP).

Au 1er janvier 2018, on dénombre ainsi 258 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) chez les employeurs publics, représentant 5,5% des effectifs rémunérés (taux d'emploi «direct»), contre seulement 4,6% cinq ans plus tôt. Au cours de l'année 2017, les employeurs publics ont procédé au recrutement de 31 000 agents reconnus travailleurs handicapés, et ont maintenu dans l'emploi 16 200 personnes par le biais de dispositifs réglementaires d'invalidité de la fonction publique.

Si le nombre de personnes maintenues dans l'emploi est relativement stable d'année en année, celui des recrutements a fortement progressé puisqu'il ne s'établissait qu'à 21 700 en 2012.

La progression constante du taux d'emploi direct sur la période 2013-2018 se traduit aussi par un bond de 12 points de la proportion d'employeurs publics assujettis employant effectivement au moins 6% de personnes handicapées.

Au 1er janvier 2018, ils sont 40% à atteindre ce seuil. Ces employeurs ont donc respecté leurs obligations au regard du FIPHFP. Mais d'autres établissements, en plus de ces derniers, ne versent pas de contribution : il s'agit des employeurs



qui atteignent le seuil de 6% grâce à la règle d'arrondi, ou du fait de la prise en compte de leurs dépenses en faveur de personnes handicapées (taux d'emploi «légal», cf. encadré). La part de ces dernières catégories d'employeurs est restée stable sur la période 2013-2018.

En termes de taux d'emploi légal, la fonction publique territoriale est en tête avec 6,9% de personnes en situation de handicap dans ses effectifs en 2018, suivie par la fonction publique hospitalière (5,7%). La fonction publique de l'État arrive en troisième position avec un taux de seulement 4,9%, mais en progression constante. Le taux d'emploi légal moyen excède 6% de l'emploi public (tous versants confondus) dans 10 des 13 régions métropolitaines en 2018.

Les ressources du FIPHFP sont constituées des contributions versées par les employeurs publics assujettis dont le taux d'emploi légal est inférieur à 6%. Entre 2013 et 2018, la part des employeurs assujettis versant une contribution au FIPHFP a baissé d'un peu plus de 10 points : ils ne représentent qu'un peu plus de 34% des 10853 employeurs assujettis en 2018.

► EGALITE PROFESSIONNELLE

- [L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique : de la loi aux plans d'action](#)

Source : publié le 28/04/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-faveur-de-egalite-professionnelle-55-laureats-pour-2021>

Rendus obligatoires par la loi de transformation publique de 2019, les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entrent dans leur phase de mise en œuvre en 2021 pour les administrations publiques. Mesures de réduction des écarts (notamment de rémunération), des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes, autant de volets essentiels à investir pour les trois versants de la fonction publique. Les bonnes pratiques en la matière sont nombreuses, tant dans la sphère publique que privée, mais encore insuffisamment partagées et opérationnelles. En temps de crise sanitaire, la relance de la dynamique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'autant plus l'implication de tous, à commencer par les managers et les professionnels RH. C'est sur cet enjeu qu'a porté la dernière conférence de l'EMRH du jeudi 8 avril 2021 : "**L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la Fonction publique : de la loi aux plans d'actions**".



Dans l'ensemble de la sphère du travail, la crise sanitaire a révélé la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes, en dépit de nombreuses avancées sur la dernière décennie, notamment sur le plan législatif et réglementaire. Si certains indicateurs ont progressé ces dernières années, les résultats restent insuffisants, et parfois mis à mal par la gestion de crise de la covid. Les récentes mesures pour renforcer le passage à une action opérationnelle dans la Fonction publique doivent être l'occasion d'une relance de la dynamique initiée en 2012 avec la loi Sauvadet, poursuivie en 2018 par l'accord relatif à l'égalité professionnelle et son renforcement par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Cela constitue un enjeu pour la Fonction publique, qui compte plus de 60% de femmes, et se doit d'être exemplaire dans sa contribution à la grande cause du quinquennat.

Les managers publics et les professionnels RH sont en première ligne pour sensibiliser et mettre en œuvre des actes concrets. Plusieurs avancées sont attendues, notamment par le biais des plans égalité professionnelle, en matière de :

- Réduction des écarts dans l'accès aux postes d'encadrement, les progressions de carrière et de rémunération;
- Recueil des signalements des discriminations de toute sorte, et notamment des agissements sexistes, des cas de harcèlements moral ou sexuel, ou des actes de violence ;
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Consulter :

- [le programme](#) de la conférence
- [le fonds documentaire](#)
- [le livret de restitution](#)
- [le replay](#)

- [**Fonds en faveur de l'égalité professionnelle : 55 lauréats pour 2021**](#)

Source : publié le 9/03/2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-faveur-de-legalite-professionnelle-55-laureats-pour-2021>

Prévu par [l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#), le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) a rencontré, pour sa troisième édition, un succès qui ne se dément pas. En effet, malgré un contexte significativement compliqué par la crise sanitaire et ses effets, 65 projets ont été déposés (contre 71 en 2020, 51 en 2019), par des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat en métropole et outre-mer et par des établissements publics, ce qui témoigne de la volonté constante de ces administrations de s'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

[55 dossiers ont ainsi été retenus par le comité de sélection](#) qui s'est réuni le 3 mars 2021, piloté par la DGAFP, en lien avec le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)



de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et comprenant deux PFRH.

En cohérence avec les mesures prévues par l'accord de novembre 2018 et la loi de transformation de la fonction publique, les projets sélectionnés portent sur la promotion de l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes de genre et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Les lauréats mettront en œuvre des campagnes de sensibilisation contre le sexisme, des séances de coaching, des enquêtes auprès des agents, des formations pour les référents Égalité, la création et l'animation de réseaux de femmes... Sont prévus également des projets innovants, tels qu'un jeu sérieux pour les managers et recruteurs destiné à promouvoir l'égalité professionnelle dans les recrutements, ou encore l'élaboration d'un kit de communication à l'attention des agents pour accompagner l'évolution du congé de paternité et du congé parental, et ainsi amorcer une réflexion sur le rôle parental des femmes et des hommes. Enfin, des campagnes sur le réseau social LinkedIn, par la création de spots visant à promouvoir l'attractivité des métiers, et notamment les moins féminisés, sont à souligner.

[Consulter la liste des lauréats 2021](#)

► MOBILITE PROFESSIONNELLE

- [Rappel - Mobilité professionnelle : un nouveau guide pour vous accompagner dans votre projet](#)

Source : 24/11/2020, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/mobilite-professionnelle-nouveau-guide-pour-vous-accompagner-dans-votre-projet>

La DGAFP développe de nouveaux outils pour les agents afin de les aider à piloter leur parcours professionnel. Le nouveau guide intitulé "[Agir pour son projet de mobilité professionnelle](#) " est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité.

Le contenu de ce guide est spécialement conçu pour s'adapter aux différents usages des agents en démarche de mobilité. Il propose deux programmes : une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées clés à garder à l'esprit tout au long de son projet et 10 rôles-clés à explorer en fonction de son besoin (révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur).

[Télécharger le guide](#)



► Période de préparation au reclassement

- [FPT – Guide pour anticiper et accompagner les transitions professionnelles en situation de reclassement](#)

Source : <https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide-ppr.pdf>

Ce guide propose aux services des ressources humaines et aux encadrants, des pistes pour définir leurs propres modalités de prise en charge des situations de reclassement pour des raisons de santé. [...]

Après un bref rappel du cadre juridique et des évolutions du droit au reclassement des fonctionnaires territoriaux et des contractuels de droit public, ce guide développe des préconisations qui portent sur les points suivants :

- une proposition d'argumentaire auprès des élus et des directions générales, des cadres et des équipes ;
- la prévention des situations de reclassement
- l'accompagnement des agents par les services RH et l'encadrement, le centre de gestion de rattachement de la collectivité et/ou le CNFPT.

<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/plaquette-ppr.pdf>

II) VEILLE JURIDIQUE

1) JURISPRUDENCE

- [Radiation des cadres au terme d'une procédure irrégulière – Les raisons du rejet d'une demande d'indemnisation](#)

Source : publié le 15/03/2021, https://www.idcite.com/Radiation-des-cadres-au-terme-d-une-procedure-irreguliere-Les-raisons-du-rejet-d-une-demande-d-indemnisation_a54020.html?TOKEN_RETURN,

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai qu'il appartient à l'administration de fixer. En conséquence, l'illégalité de l'arrêté du 13 février 2015 n'est pas constitutive d'un simple vice de procédure. Elle n'est cependant de nature à justifier une indemnisation que pour autant que cette faute ait été à l'origine d'un préjudice direct et certain.



En l'espèce, M. A... a été placé en arrêt de maladie. L'agent ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le lundi 9 février 2015 et a transmis un arrêt de travail de prolongation pour la période allant du 9 février au 15 février 2015. La commune a alors décidé, par courrier notifié le 12 février 2015, de le soumettre à une contre-visite médicale prévue le 13 février 2015 à 8 heures. Ce courrier du 12 février informait M. A... qu'il encourait une radiation des cadres s'il ne réintégrait pas ses fonctions en cas d'avis du médecin agréé favorable à la reprise du travail.

A l'issue de cette visite, le médecin agréé a conclu que M. A... était apte à la reprise du travail à compter du même jour soit le 13 février. M. A... ne fait état d'aucun obstacle l'empêchant de rejoindre son poste. Dans ces circonstances, en ne rejoignant pas son poste le 13 février 2015, M. A... est lui-même à l'origine du préjudice qu'il allègue. En conséquence, il n'est pas fondé à en demander l'indemnisation par la commune.

Il résulte de ce qui précède et sans qu'il soit besoin de statuer sur la fin de non-recevoir opposée par la commune que la requête de M. A... doit être rejetée.

[CAA de NANCY N° 18NC03251 - 2021-02-04](#)

- [Sanction d'un agent refusant de travailler en équipe](#)

Source : publié le 20/04/2021, https://www.idcite.com/Sanction-d-un-agent-refusant-de-travailler-en-equipe_a54704.html

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 : " 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 (...) ". Aux termes de l'article 28 de la même loi : " Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. / Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ".

Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 rendu applicable par l'effet de l'article 14 du décret du 24 mai 1994 : " Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes. / Premier groupe : / (...) ; / - le blâme ; / (...) ".

En l'espèce, M. B... a cessé de communiquer avec certains de ses collègues et de ses responsables hiérarchiques, a refusé de se soumettre aux directives des agents de maîtrise, de leur remettre ses feuilles de travail à l'issue de ses interventions et de travailler en équipe.

Si, contrairement à ce que fait valoir l'employeur, les griefs tirés d'un comportement mutique et du non-respect des règles d'hygiène, au motif que M. B... avait déplacé dans le couloir son placard, après s'être emporté contre des agents qui laissaient la porte du vestiaire délibérément ouverte, ne peuvent être regardés, dans les circonstances particulières de l'espèce, comme traduisant de sa part une volonté de s'affranchir des obligations s'imposant à lui, il ressort du dossier que M. B... a refusé de travailler en binôme et de déposer ses fiches horaires aux agents de maîtrise et qu'il quittait le service par l'issue de secours, sans prévenir de son départ, ce qui obligeait le personnel de maîtrise à faire plusieurs fois le tour des locaux pour vérifier qu'il était parti et que les issues



étaient bien fermées. Il suit de là que le grief tiré de son insubordination hiérarchique est matériellement établi.

Il en va de même du grief tiré de son comportement inapproprié envers la gardienne de l'école qui a signalé son comportement à son supérieur hiérarchique.

En se bornant à soutenir que les faits dont il lui est fait grief résultent de " simples affirmations " qui ne sont corroborées par aucun courriel ni témoignage, M. B..., qui n'a d'ailleurs produit aucune pièce à l'appui de ses allégations, ne peut être regardé comme critiquant efficacement la matérialité des faits qui lui sont reprochés.

La circonstance, par ailleurs, que sa hiérarchie ne l'ait pas mis en demeure de modifier son comportement n'est pas davantage de nature à contredire la réalité de ces faits, alors d'une part, que M. B... ne conteste pas avoir été reçu en entretien en 2015 et 2016, entretiens au cours desquels il lui a été demandé de modifier son comportement, et d'autre part que ses comptes-rendus d'entretiens professionnels des années 2015 et 2016 lui fixaient pour objectifs de " changer d'attitude au risque que son travail soit remis en cause ". M. B... ne peut davantage se prévaloir des appréciations positives de sa hiérarchie sur la qualité de son travail d'électricien, lesquelles ne se rapportent pas à son comportement et à sa volonté de s'intégrer dans son environnement professionnel.

[CAA de PARIS N° 19PA02762 - 2021-03-17](#)

- [Sanction pour absences injustifiées d'un agent de maîtrise – Refus justifié d'inscrire cet agent au tableau d'avancement au grade supérieur](#)

Source : publié le 28/04/2021, https://www.idcite.com/Sanction-pour-absences-injustifiees-d-un-agent-de-maitrise-Refus-justifie-d-inscrire-cet-agent-au-tableau-d-avancement_a54881.html

Aux termes de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version en vigueur à la date des décisions contestées : " L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. / Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après : / 1° Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents ; (...) ". L'article 80 de cette même loi dispose que " Le tableau annuel d'avancement mentionné au 1° et au 2° de l'article 79 est arrêté par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par chaque statut particulier. (...) ".

En outre, aux termes de l'article 13 du décret du 6 mai 1988 portant statut particulier du



cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux : " Peuvent être nommés agent de maîtrise principal au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, en application du 1° de l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les agents de maîtrise qui justifient d'un an d'ancienneté dans le 4e échelon et de quatre ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise. ".

D'autre part, en vertu de l'article 8 du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, le tableau d'avancement mentionné à l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 est établi au regard de la valeur professionnelle des agents, appréciée, notamment, en fonction des comptes rendus d'entretiens professionnels ou, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations, et des propositions motivées formulées par le chef de service.

En l'espèce, le refus du 13 octobre 2017 du maire d'inscrire M. C... sur le tableau d'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est fondé sur le comportement de l'agent qui s'est absenté de son lieu de travail à deux reprises sans autorisation. Le requérant ne conteste pas les absences répétées qui lui sont reprochées.

Par les pièces qu'il produit, un certificat d'hospitalisation en urgence de son père postérieur aux deux absences injustifiées et l'attestation de scolarité de sa fille, M. C... n'établit pas qu'il se serait absenté pour régler par téléphone des affaires familiales urgentes alors, d'ailleurs, que sa présence a été constatée dans un commerce de la ville.

Comme les premiers juges l'ont retenu à bon droit, alors même qu'elle a été prise en raison de l'appréciation portée par le maire sur le comportement de M. C..., la décision contestée ne peut être regardée comme constituant une mesure à caractère disciplinaire qui aurait dû être précédée de la communication de son dossier à l'intéressé ou de la consultation du conseil de discipline.

Si les dispositions citées ci-dessus donnent vocation aux agents, lorsque leur avancement est opéré au choix, à figurer sur le tableau d'avancement dès lors qu'ils remplissent les conditions exigées par leur statut, elles ne leur confèrent aucun droit à l'inscription sur ledit tableau. Il ne ressort pas des pièces qu'en refusant d'inscrire au tableau d'avancement M. C..., qui se borne à se prévaloir des excuses qu'il a présentées pour ses absences injustifiées et à faire état de ses compétences et de sa valeur professionnelle, le maire aurait, en tenant-compte de ces deux absences, commis une erreur manifeste dans l'appréciation des mérites de l'intéressé et de la qualité de ses services.

A cet égard, le requérant ne peut pas utilement se prévaloir de sa notation au titre de l'année 2018 dès lors que l'inscription au tableau d'avancement est constituée à partir de la comparaison des mérites des candidats au cours de la période précédant son établissement.



[CAA de MARSEILLE - N° 19MA05425 - 2021-04-01](#)

- [La DGAFP et le conseil d'Etat publient « L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique »](#)

Source : 22/12/2020 - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/la-dgafp-et-conseil-detat-publent-les-essentiel-de-la-jurisprudence-droit-de-la-fonction-publique>

Initié par la DGAFP, cet ouvrage "[L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique](#)" est le fruit d'un travail collectif de grande envergure élaboré par cinq maîtres des requêtes au Conseil d'Etat. Il constitue un socle de référence sur les jurisprudences structurantes qui permettent d'appréhender les grands principes du droit de la fonction publique.

95 fiches commentées, 7 parties thématiques - Divisé en sept parties thématiques, il rassemble 95 fiches reprenant les mots essentiels du juge, accompagnés de commentaires sur chacun des thèmes. Sont ainsi abordés l'organisation générale et la gestion des corps et cadres d'emplois, les droits et obligations des fonctionnaires, le recrutement, la carrière et le parcours professionnel, les modalités d'emploi et les droits sociaux, les agents contractuels dans la fonction publique, ainsi que des spécificités du contentieux de la fonction publique.

Un ouvrage pédagogique pour les acteurs RH, les agents publics, le monde universitaire - Pratique, pédagogique et opérationnel, cet ouvrage est en particulier destiné aux administrations, collectivités publiques, professionnels du droit de la fonction publique et des ressources humaines. Il sera également très utile aux étudiants, à tous ceux qui préparent les concours et plus globalement à tous ceux qui s'intéressent au droit de la fonction publique.

Cette première édition a vocation à être mise à jour et complétée régulièrement par la DGAFP.

[Télécharger l'ouvrage](#)



LES PLUS :

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

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)

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/>