

La lettre mensuelle du Cdg68 : des informations qui circulent et qui s'affichent !

Horaires d'ouverture au public du Centre de Gestion du Haut-Rhin

Lundi au jeudi : de 08 h 30 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 17 h 30


Vendredi : de 08 h 30 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 17 h 00

Accueil téléphonique pour le service « Gestion des carrières »

Depuis le 1^{er} avril 2019, l'accueil téléphonique du service « Gestion des carrières » s'effectue selon les modalités suivantes :

Lundi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 30
Mardi	08 h 30 à 12 h 00	GESTION DES CARRIÈRES FERMÉE
Mercredi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 30
Jeudi	08 h 30 à 12 h 00	GESTION DES CARRIÈRES FERMÉE
Vendredi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 00

Accueil téléphonique pour le « Comité médical départemental » et pour la « Commission départementale de réforme »

 **Le mardi matin et le jeudi matin
De 08h30 à 12h00**

Accueil physique pour la consultation des dossiers : **sur rendez-vous auprès du service**

Sommaire de ce mois

- L'actualité
- Gestion des carrières
- À noter au Journal Officiel
- Archivistes itinérantes
- Calendrier
- Concours / Examens
- Bourse à l'Emploi – Missions temporaires
- Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi
- Psychologue du travail
- CNRACL
- Prévention des risques professionnels
- Lu pour vous

L'actualité

Circulaires, fiches pratiques et fiches « RH » publiées par le CDG 68			
N°	Date	Classement	Intitulé
11/2019	25/11/2019	C 4311	Grilles indiciaires applicables à la FPT au 1 ^{er} janvier 2020
Document(s) consultable(s) et téléchargeable(s) sur notre site www.cdg68.fr			

Fermetures exceptionnelles du Centre de Gestion

Pour information, le Centre de Gestion vous communique les dates de ses prochaines fermetures exceptionnelles, à savoir :

Dates de fermeture du Centre de Gestion
24/12/2019 après-midi
27/12/2019
31/12/2019 après-midi

Focus sur la réforme de la fonction publique

Rémunérations et rendez-vous salarial du 5 novembre 2019

La deuxième réunion de [suivi du rendez-vous salarial pour 2019](#) s'est déroulée le 5 novembre 2019 en présence des organisations syndicales et des employeurs publics. Les mesures ont porté sur la reconduction de la GIPA, la revalorisation du remboursement des frais de repas pour les agents en mission ou en formation, le déploiement pour 2020 du PPCR visant à améliorer les grilles salariales et les carrières, la revalorisation des plafonds indemnitaires des assistants et des conseillers socio-éducatifs et la réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG pour 2020. A été également rappelé que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera défiscalisée et exonérée de cotisations et de contributions sociales.

Négociation collective dans la fonction publique

Dans le cadre des futurs accords négociés (article 14 de la loi de transformation de la fonction publique), le gouvernement lance en novembre [une mission relative à la négociation collective dans la fonction publique](#). La mission « s'attachera à tenir compte des spécificités des fonctions publiques territoriale et hospitalière, des agendas et des enjeux propres à chaque versant, tels que le droit à la différenciation des compétences pour les collectivités locales (...) ».

Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 14 et du 22 novembre 2019

Pour information, le CCFP du 14 novembre 2019 a été partiellement annulé et reporté au 22 novembre 2019. Ont été vus au cours de ces deux séances les projets de décrets relatifs à la procédure de recrutement des contractuels sur des emplois permanents, à la rupture conventionnelle pour les agents en CDI et les fonctionnaires, au droit à l'assurance chômage, aux jurys de recrutement, d'avancement ou de promotion interne, aux cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques et à la réévaluation de la compensation de la hausse de la CSG.

Voir [le communiqué de presse du CCFP du 22/11/19](#).

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 27 novembre 2019

Cette séance était consacrée aux projets de décrets relatifs aux conditions d'emploi des contractuels sur des emplois de direction, à la réorganisation des élections pour les CDG, au régime des emplois permanents à temps non complet, au financement de l'apprentissage par le CNFPT, ainsi qu'au remboursement des frais de déplacement.

Voir [le communiqué de presse du CSFPT du 27/11/19](#).

Accident et maladie professionnelle (CNRACL) - CITIS

Consécutivement à la publication de l'[ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017](#) portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (JORF n°0017 du 20 janvier 2017), le [décret n° 2019-301 du 10 avril 2019](#) relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale (JORF n° 0087 du 12 avril 2019) est venu fixer, pour les fonctionnaires territoriaux, les modalités d'octroi et de renouvellement du Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) consécutif à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Il détermine les effets du congé sur la situation administrative du fonctionnaire, les obligations lui incombant et les prérogatives de l'autorité territoriale.

Ces dispositions ont été intégrées dans le [titre VI bis](#) du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Pour plus d'information, la [circulaire CDG68 n° 10/2019 du 07 novembre 2019](#) relative à l'accident et à la maladie professionnelle (CNRACL) - CITIS est à votre disposition, ainsi que :

- les modèles de formulaire de déclaration ([1 modèle de formulaire de déclaration accident de service / accident de trajet](#) et [1 modèle de formulaire de déclaration maladie professionnelle](#)) ;
- le [modèle de certificat de prise en charge](#) des frais occasionnés par un accident de service ou un accident de trajet ou une maladie imputable au service ;
- les modèles d'arrêtés ([CMO](#), [CITIS provisoire](#) et [reconnaissance/non-reconnaissance + CITIS](#))

Brèves

- **Loi fonction publique** : lors du Congrès des maires de novembre 2019, s'est tenu un forum sur la réforme de la fonction publique, au cours duquel les maires employeurs ont eu l'occasion d'évaluer l'impact direct de la loi de transformation de la fonction publique sur la fonction publique territoriale.
- **Ressources humaines** : la FNCDG et le CNFPT ont renouvelé ce mois leur convention de partenariat et ont défini [sept axes de collaboration](#) pour les trois ans à venir, qui porteront notamment sur les concours, la promotion de l'emploi territorial et des métiers, l'apprentissage, l'appui des CDG aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle, de reclassement et de mobilité,
- **Travailleurs handicapés** : au 1^{er} janvier 2020, [la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé](#) sera attribuée sans limitation de durée pour toute personne qui présente une altération définitive d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.
- **Répertoire des métiers** : le CNFPT publie une nouvelle version enrichie du [répertoire des métiers territoriaux](#).
- **Marchés publics** : la DAJ présente [une nouvelle version du guide du recensement des contrats de la commande publique, obligatoire à partir de 90.000 € HT](#).

Gestion des carrières

PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations)

Dans le cadre de la poursuite du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) des reclassements indiciaires vont intervenir pour certains agents à compter du 1^{er} janvier 2020.

Des projets d'arrêtés vous seront adressés dès que possible pour les agents concernés ([voir circulaire CDG 68 grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2020 n° 11/2019 du 25/11/2019](#)) dans la mesure où les situations sont à jour dans le logiciel « carrière » du Centre de Gestion.

Vous voudrez donc bien veiller à adresser au plus vite les actes non encore transmis concernant le personnel (avancement d'échelon, de grade, changement de position...).

Commission Administrative Paritaire

L'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, relatif aux compétences des commissions administratives paritaires a été modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette dernière prévoit dans son article 94 relatif à l'entrée en vigueur des différentes dispositions :

« IV 1° les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2020. ».

Ainsi l'avis de la commission administrative paritaire n'est plus nécessaire pour :

- les mises à disposition,
- les disponibilités pour convenances personnelles (octroi et réintégration),
- les détachements,
- les intégrations directes,
- les mutations internes,
- les transferts de personnel suite à dissolution.

À noter au Journal Officiel

Régime indemnitaire et prime d'intéressement

Le décret n° 2019-1262 relève de 300 à 600 € le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être allouée aux agents. Le second texte assouplit les conditions de mise en œuvre de la prime par l'organe délibérant.

[Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019](#) modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics et [décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, JO du 30/11/19.

Détachement et taux de contribution employeur

Pris en application de l'article 66 de la loi de transformation de la fonction publique, le décret fixe le taux de la contribution due par les employeurs territoriaux au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État, qui sont en détachement ou mis à disposition dans une collectivité. Le décret s'applique aux fonctionnaires de l'État dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

[Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019](#) fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers, JO du 16/11/19.

Archivistes itinérantes

Les archivistes du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour tout renseignement.

Elles sont joignables **uniquement le mardi** au 03 89 20 36 00 **poste 871** ou sous les adresses e-mail suivantes :

e.hartmann@cdg68.fr

v.bernard@cdg68.fr

c.studer-carrot@cdg68.fr

Calendrier

Commission Administrative Paritaire

CAP	Objet	Cat.	Date et heure des réunions	Date limite de réception des dossiers
	Divers	C	30/01/2020 à 14h30	02/01/2020

Commission Consultative Paritaire

CCP	Objet	Cat.	Date et heure des réunions	Date limite de réception des dossiers
	Divers	C	30/01/2020 à 15h30	02/01/2020

Comité Technique

CT	Date et heure de la réunion	Date limite de réception des dossiers
	11/02/2020 à 09h00	10/01/2020

Comité médical départemental

Comité médical départemental	Le Comité médical départemental se réunit le mercredi après-midi		Le secrétariat du Comité médical départemental, attire l'attention des collectivités, sur la nécessité de présenter les dossiers dans un délai raisonnable, si possible, au moins deux mois avant la date d'échéance de l'avis précédemment rendu, compte tenu des délais d'instruction nécessaires à la constitution du dossier médical de l'agent (expertise à réaliser auprès du médecin agréé).
	Dates des réunions		
	/	18/12/2019 après-midi	
	22/01/2020 après-midi	19/02/2020 après-midi	
	25/03/2020 après-midi	22/04/2020 après-midi	
	20/05/2020 après-midi	17/06/2020 après-midi	

POUR INFORMATION : Une fiche de renseignements est à votre disposition sur le site du CDG 68. Il convient de l'utiliser pour toute saisine du Comité médical départemental.

Commission départementale de réforme

Commission départementale de réforme	Dates des réunions	Dates limites de réception des dossiers
	13/02/2020 matin	22/01/2020
	30/04/2020 matin	08/04/2020
	11/06/2020 matin	20/05/2020

 **TOUT DOSSIER INCOMPLET SERA RETOURNÉ À LA COLLECTIVITÉ**

POUR INFORMATION : Une fiche de renseignements est à votre disposition sur le site du CDG 68. Il convient de l'utiliser pour toute saisine de la Commission départementale de réforme.

Concours

Intitulé	CDG Organisateur	Type	Période de retrait des dossiers	Date limite de dépôt
Cadre de santé paramédical	CDG 21 et CDG 25	Concours	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Bibliothécaire	CDG 21	Concours	Du 07/01/2020 au 12/02/2020	20/02/2020

Examens

Intitulé	CDG Organisateur	Type	Période de retrait des dossiers	Date limite de dépôt
Ingénieur (promotion interne)	CDG 67	Examen	Du 07/01/2020 au 12/02/2020	20/02/2020
Cadre supérieur de santé paramédical	CDG 21	Examen	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Conseiller principal des APS	CDG 14	Examen	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Attaché Principal de conservation du patrimoine et des bibliothèques	CDG 55	Examen	Du 14/01/2020 au 19/02/2020	27/02/2020
Bibliothécaire principal	CDG 21	Examen	Du 14/01/2020 au 19/02/2020	27/02/2020

Bourse à l'Emploi – Missions temporaires

Migration vers le site emploi-territorial.fr

Les fonctionnalités AGIRHE/cap-territorial.fr migreront dans la semaine 51 (**du 16 au 18 décembre 2019**) vers le site www.emploi-territorial.fr. Nous attirons votre attention que pendant ce délai, nécessaire à la reprise des données, il ne sera pas possible de déclarer les créations ou les vacances d'emploi ni même de déposer une offre d'emploi.

Le site devrait être à nouveau pleinement opérationnel à compter du **19 décembre 2019**.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin adressera à toutes les collectivités par courriel un mode d'emploi des différentes fonctionnalités du site www.emploi-territorial.fr portant notamment sur la saisie dématérialisée des déclarations de créations et de vacances d'emploi.

Les Centres de Gestion ayant déjà effectué la transition vers le nouveau site « Emploi Territorial » font état de retours positifs à tout point de vue. En conséquence, la programmation de sessions de formation initialement évoquées et destinées aux gestionnaires des collectivités et établissements publics du Haut-Rhin ne sera envisagée que si besoin.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : réagir face à un souci de santé

Certaines difficultés peuvent être éprouvées dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle en raison d'un problème de santé. Allergie, diabète, arthroses, troubles musculo-squelettiques, dépression, perte d'audition, baisse de la vision..., peuvent véritablement entraîner des situations de handicap au travail.

Face à ces difficultés, il est nécessaire de se poser les bonnes questions sur son état de santé :

- ✓ Suis-je impacté (e) dans l'exercice de mes fonctions ?
- ✓ Douleurs et fatigues sont-elles inévitables ?
- ✓ L'arrêt de travail est-il l'unique solution ?
- ✓ Pourrais-je poursuivre ma carrière au même poste ?

Quand faut-il agir ?

Dans le cas où les difficultés de santé ont un impact sur les conditions de travail, il est important d'agir **le plus tôt possible**. Attendre c'est risquer de dégrader son état de santé avec de multiples répercussions (risques d'inaptitude, perte de salaire, reclassement contraint, mise à la retraite pour invalidité...).

Anticiper ces risques, c'est **se préserver et préserver son emploi**. Pour cela, il est utile de faire une demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Cette reconnaissance est attribuée à « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ». Cette démarche **confidentielle**, appartient à l'agent concerné par un problème de santé.

La RQTH est une clé qui facilite la mise en place de **solutions adaptées** avec l'appui de certains professionnels (médecin de prévention, référent handicap de la collectivité, ergonomes...). Ces solutions peuvent être choisies parmi les nombreuses **compensations** possibles :

- ✓ Aménagement matériel du poste de travail : matériels adaptés, aménagement d'un véhicule...
- ✓ Aménagement organisationnel du poste : temps partiel de droit, adaptation des horaires, organisation du transport...
- ✓ Aides humaines : auxiliaire de vie professionnelle, interprète...
- ✓ Prise en charge de formations, bilans de compétences



L'ensemble de ces aides est financé par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Plus d'informations sur : www.fiphfp.fr

Psychologue du travail

Le CDG 68, ambassadeur de la Qualité de Vie au Travail lors des Rencontres Territoriales en Santé et Sécurité au travail à Angers

Un partenariat a été initié entre le pôle d'expertise en Santé et Sécurité au Travail du CNFPT et le service Psychologue du travail du CDG 68.

Après avoir **formé** l'ensemble des membres aux **techniques d'animation d'ateliers collaboratifs**, notre psychologue du travail, Madame Jennifer BINDLER, s'est rendue à Angers le 27 et 28 novembre dernier pour présenter les méthodes et accompagnements mis en place par le CDG 68 autour de la santé et de la qualité de vie au travail au sein de notre département, lors des Rencontres Territoriales en Santé et Sécurité au travail. Cet événement a permis de faire travailler de façon **collaborative près de 80 collectivités** et établissements publics de France.

L'approche pluridisciplinaire et la coopération des services du CDG 68 autour de la santé et de la qualité de vie au travail ont particulièrement été appréciées par les participants.

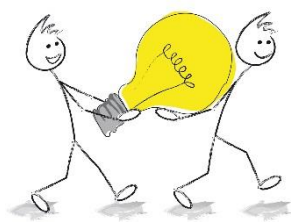
À travers une **table ronde puis une animation d'ateliers de co-construction** autour de l'accompagnement du changement, le CDG 68 a pu être mis à l'honneur par ses actions en faveur des collectivités affiliées.

Le service Psychologue du travail reste à votre disposition pour toute question au 03 89 20 36 00 ou à l'adresse suivante j.bindler@cdg68.fr.

Pour mémoire, les interventions du service Psychologue du travail ne sont possibles que **sur demande de l'autorité territoriale**.

Pour ce faire, il convient de **prendre contact avec le service**. Le service Psychologue du travail, après échanges sur la situation, établit une **proposition financière pour une intervention adaptée aux besoins**, le cas échéant actée par une convention.

Des outils pour vous accompagner, au service de la qualité de vie au travail



Le CDG 68 propose à ses collectivités **différents outils permettant de mieux prendre en compte la santé et la qualité de vie au travail**.

Des fiches « Psycho'ressources » sont régulièrement publiées en fonction des **thématiques identifiées** dans les différentes structures que le service Psychologue du travail accompagne.

Ce mois-ci, nous vous proposons une fiche **créée par le Service Prévention des risques professionnels** autour du métier **d'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI)**, acteur essentiel de toute démarche de prévention.

Vous retrouverez l'ensemble des éléments vous permettant de communiquer dans vos structures sur son rôle et sa place sur le site internet du CDG 68 rubrique « Psychologue » puis [« Documentation »](#) :

- **Psycho'ressources : Travaillons ensemble** – à destination de l'ensemble du personnel et des élus :
 - o Tous acteurs : l'ACFI.

⇒ Vous trouverez de plus amples informations sur l'inspection en santé et sécurité au travail dans la [circulaire n° 09/2013](#).

Le CDG 68 propose la mise à disposition d'un ACFI, pour les collectivités qui en font la demande, après signature d'une convention. Le service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire prevention@cdg68.fr

CNRACL

Guide de remplissage du formulaire de liaison N112.

La CNRACL et le Régime Général proposent un guide d'aide au remplissage du formulaire de liaison N112 destiné à répondre aux objectifs suivants :

- Aider le personnel gestionnaire retraites des collectivités ainsi que les agents CNRACL au remplissage du formulaire de liaison N112.
- Faciliter les échanges inter-régimes et réduire les délais de réponse.
- Offrir aux agents CARSAT une meilleure compréhension des règles de validation et non-validation des trimestres CNRACL.

Le guide d'aide au remplissage du formulaire de liaison N112 est d'ores et déjà disponible au format PDF : [Je télécharge le guide...](#)

Retrouvez aussi tous les documents d'accompagnement dans la rubrique [« Partenariat – Accompagnement / Supports d'information »](#)

Dans le cadre des conventions de partenariat mises en place entre le Centre de Gestion du Haut-Rhin et la CNRACL depuis 1985, le correspondant CNRACL du Centre de Gestion reste à votre disposition au 03 89 20 88 31 ou sur l'adresse jj.gasteuil@cdg68.fr

Prévention des risques professionnels

Offres de formations Santé et Sécurité au Travail et Assistants et Conseillers de Prévention

Le CNFPT délégation Alsace-Moselle a publié pour l'année 2020 le catalogue des formations programmées dans le domaine de la [santé et la sécurité au travail](#) ainsi que le catalogue des formations dédiées aux [assistants et conseillers de prévention](#).

Les modalités de signalisation des défibrillateurs automatisés externes

À partir du 1^{er} janvier 2020, tous les établissements recevant du public (ERP) de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie sont tenus d'installer un défibrillateur automatique externe (DAE).

Le DAE doit être installé dans un emplacement facilement accessible et permettant son utilisation permanente par toute personne présente dans l'enceinte de l'établissement. Lorsque l'appareil est installé à l'extérieur de l'établissement, il doit être muni d'un boîtier assurant sa protection contre les intempéries et son maintien dans les conditions de température requises par le fabricant.

Les modalités de signalisation de ces appareils sont définies par l'arrêté du 29 octobre 2019. Les propriétaires de ces ERP sont tenus :

- d'apposer une affiche de signalisation visible à chaque entrée de l'établissement ;
- d'indiquer l'emplacement et le chemin d'accès au DAE à l'aide d'affiches de signalisation, installées de façon visible et en nombre suffisant pour faciliter l'accès à l'appareil ;
- d'apposer sur le boîtier ou à proximité immédiate de l'appareil une étiquette visible et lisible de l'extérieur du boîtier de manière constante.

Cette étiquette précise impérativement :

- o le nom du fabricant du DAE ;
- o le nom du modèle du DAE ;
- o la raison sociale du responsable du DAE ;
- o les coordonnées du responsable du DAE ;
- o la date de la prochaine maintenance ;
- o la date de remplacement des électrodes de défibrillation ;
- o la date de remplacement de la batterie.



L'exploitant du DAE est également tenu de déclarer les données relatives au lieu d'implantation, à l'accessibilité et aux caractéristiques techniques de l'appareil auprès de la Direction Générale de la Santé. Ces informations sont destinées à alimenter la « base de données nationale des défibrillateurs automatisés externes ».

Ces obligations s'appliqueront également aux autres catégories d'ERP, à compter du :

- 1^{er} janvier 2021 pour les ERP de 4^{ème} catégorie ;
- 1^{er} janvier 2022 pour certains ERP de 5^{ème} catégorie (structures d'accueil pour personnes âgées, pour personnes handicapées, les établissements de soins, les gares, les hôtels-restaurants d'altitude, les refuges de montagne, les établissements sportifs clos et couverts ainsi que les salles polyvalentes sportives).

[Décret n° 2018-1186 du 19 décembre 2018](#) relatif aux défibrillateurs automatisés externes.

[Arrêté du 29 octobre 2019](#) relatif aux défibrillateurs automatisés externes et à leurs modalités de signalisation dans les lieux publics et les établissements recevant du public.

[Arrêté du 29 octobre 2019](#) relatif au fonctionnement de la base de données nationale des défibrillateurs automatisés externes (DAE).

Télétravail

Le télétravail régulier est une pratique encore peu répandue. En 2017, seuls 3 % des salariés le pratiquent au moins un jour par semaine. « Le recours au télétravail régulier est le même dans le secteur privé et dans la fonction publique. Les télétravailleurs du secteur public sont concentrés dans la fonction publique d'État. Le télétravail des cadres (16,1 %) y est même plus fréquent que dans le privé (11,1 %). Le télétravail est, en revanche, très peu développé dans la fonction publique territoriale (1,2 %) et quasi inexistant dans la fonction publique hospitalière (0,1 %) ».

[Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?](#), DARES analyses, n° 51, novembre 2019, 11 pages.

Les frais de personnel consacrés à l'enseignement et au périscolaire

L'étude de l'Observatoire des Finances et de la Gestion publique Locales propose une analyse des coûts de la compétence obligatoire d'enseignement pour les communes. Elle se penche, ensuite, sur les activités périscolaires en s'appuyant sur les données financières de leurs gestionnaires. Ainsi, le coût de fonctionnement médian d'un élève en établissement primaire public peut être estimé à 950 € par an. Il est de 1 508 € pour un élève de maternelle et de 575 € pour un élève en école élémentaire. Les frais de personnel représentent, en moyenne, ¾ de ce coût : 67 % en élémentaire et surtout 82 % en maternelle compte tenu des obligations en matière de présence d'ATSEM. Le reste du coût est composé de dépenses énergétiques/eau, de fournitures, du financement des projets pédagogiques. Pour le périscolaire, le coût médian de fonctionnement est de 3,5 € par heure d'activité et par enfant, hors nouveaux temps périscolaires (NAP). Conformément à la nature même de l'activité périscolaire nécessitant un encadrement, 80 % de la dépense est consacrée à la rémunération des personnels.

[Cap sur les coûts de l'éducation, enseignement et périscolaire](#), OFGL, novembre 2019, 20 pages.

Discriminations dans l'emploi

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail publient une décision-cadre relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique. Elle est accompagnée de 5 annexes abordant spécifiquement les questions de l'obésité, des tenues vestimentaires, des coiffures, des barbes, des tatouages et piercings. Ce document est mis à la disposition des employeurs et représentants des salariés et des agents publics.

[Décision-cadre du Défenseur des droits sur les discriminations en raison de l'apparence physique dans l'emploi](#), octobre 2019, 41 pages.

Rapport sur l'état de la fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient de publier son rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Il s'appuie essentiellement sur les chiffres de 2016 et 2017. Un dossier complet est consacré aux contractuels, avec un axe spécifique sur les rémunérations.

Extraits : « 5,52 millions de personnes travaillaient dans la fonction publique au 31 décembre 2017, dont **1,9 million** dans la fonction publique territoriale (FPT). Celle-ci représente donc 34,4 % de l'emploi public. 73 % de ces salariés travaillent dans les collectivités territoriales (communes, départements, régions), le reste dans les établissements publics locaux. Plus précisément, le « **secteur communal** » (communes, EPCI, OPHLM, régies, etc.) représente les trois quarts de la FPT, avec 1,46 million de salariés. Les départements représentent 15 % de l'effectif total de la FPT, les régions 4,6 %. Ce sont les EPCI qui sont les plus dynamiques en termes d'effectifs, avec une augmentation du nombre de salariés de 5,9 % entre 2016 et 2017. Les effectifs globaux de la FPT ont été en légère hausse (0,9 %) en 2017 après deux années de baisse, l'essentiel de cette hausse étant dû à la reconversion de 11 900 contrats aidés en contractuels. Environ un cinquième des effectifs de la fonction publique est employé à **temps partiel**. La FPT a le taux le plus élevé de travailleurs à temps partiel (25,1 %), et c'est le secteur « animation, sport et culture » qui emploie le plus de ceux-ci (40,8 %). C'est la FPT qui emploie le plus de **contractuels** (26 %) Pour ce qui concerne les **congés maladie**, il n'y a pas de différence significative entre le public et le privé : le nombre moyen de **jours d'absence pour raisons de santé**, sur un an, est même légèrement inférieur dans la fonction publique par rapport à celui du privé (8,6 jours contre 9 jours). Il s'élève à 10,7 jours par an dans la FPT (et 11,4 dans la fonction publique hospitalière). Pour ce qui concerne les **accidents du travail** dans la FPT, ce sont les filières incendie et secours et police municipale qui ont le taux d'accidents le plus élevé (15,4 et 10,9 accidents de service pour 100 agents).

Le **salaires** net mensuel moyen s'établit à 1 944 € dans la fonction publique territoriale – ce qui en fait, de loin, le versant où les salaires sont les plus bas. Si on enlève les emplois de direction, ce chiffre tombe même à 1 916 €. Pour les agents de catégorie C, le salaire net mensuel moyen n'atteint pas les 1 800 € (1 789 €) ».

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : édition 2019](#), ministère de l'action et des comptes publics, novembre 2019, 680 pages.

LE CENTRE DE GESTION DU HAUT-RHIN VOUS SOUHAITE
DE TRÈS BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE



Abonnement « électronique » au *Point Info*. Adressez votre demande à Laurence NEFF : l.neff@cdg68.fr

Abonnement « papier » au *Point Info*. Téléchargez le formulaire sous : [Point info papier](#)



NOUVEAU SITE au 19/12/2019 : Retrouvez les offres et demandes d'emploi sur : www.emploi-territorial.fr