

Sommaire

ARTICLE 1	Congés pour invalidité : une petite révolution se prépare	2
	Trois accidents du travail en moyenne par collectivité	2
	Reclassement	3
ARTICLE 2	Des agents enthousiastes, mais professionnellement épuisés	3
	Un partage des valeurs de service public	4
	Une incertitude organisationnelle	4
	Un faible contrôle de leur environnement	4
	Un ressenti au travail paradoxal	5
	10 préconisations	5
	Méthodologie de l'étude	6
ARTICLE 3	La méditation se fait une place dans la territoriale	6
	Séances proposées par le CNFPT	7
	Manque de maturité dans les collectivités	7
ARTICLE 4	JurisprudenceS et réforme	8
	Société de confiance : le texte a été définitivement adopté	8
	Retour au texte du 26 juin	8
	Temps de travail : conditions nécessaires pour que le régime de la permanence trouve à s'appliquer	9

ARTICLE 1 **Congés pour invalidité : une petite révolution se prépare**

Publié le 09/08/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Les modalités de certains dispositifs visant une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail, tel le Citis, sont toujours en discussion.

La mise en œuvre des dispositifs prévus par l'ordonnance de janvier 2017 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique se prépare. Non sans accrochages.

Fin mars, les neuf organisations syndicales représentatives de la fonction publique claquaient la porte de la réunion portant sur la création du congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis). Ce congé fait suite à un accident de service, de trajet ou de maladie contractée dans l'exercice des fonctions. Pour quelles raisons ? Les projets de décrets (un par versant) s'avéraient, aux yeux des syndicats – et c'était toujours le cas après la troisième réunion du 9 juillet –, en « dissonance totale » avec la philosophie de l'ordonnance de janvier et de la circulaire de mars 2017 qui en découle.

Trois accidents du travail en moyenne par collectivité

Aucun délai de carence n'est envisagé en cas de Citis, et la collectivité ne reconnaissant pas l'accident ou la maladie imputable au service devra en apporter la preuve à la commission de réforme départementale. Jusqu'ici, les mesures font consensus.

A l'heure où nous écrivons ces lignes – les syndicats réclament la tenue d'une nouvelle réunion avant la fin de l'été – les projets de textes instaurent un délai de quinze jours pour déclarer un accident de service ou une maladie professionnelle. L'idée du gouvernement est d'être au plus près de la date de l'événement. Mais quid des situations présentant des troubles différés tel un stress post-traumatique ? Les syndicats ont listé d'autres points pouvant retarder, voire rebuter, les agents à signaler leur situation : la demande de déclaration qu'ils doivent effectuer ; le recours systématique à l'expertise ; le poste qui devient vacant au bout de douze mois d'absence pour invalidité.

Le Citis constitue, en tout cas, une petite révolution : trois accidents du travail ont été déclarés en 2015, en moyenne, par collectivité (selon les données sociales de la Fédération nationale des centres de gestion et de l'Association nationale des directeurs de centre de gestion). Le rapport annuel sur l'état de la fonction

publique, publié fin 2017, soulevait quant à lui que les taux d'accidents du travail les plus élevés concernent les régions (7,5 %), les communes (7,2 %) et les établissements publics de coopération intercommunale (7 %). C'est dans ces derniers que l'indice de gravité est le plus élevé.

Reclassement

En cas d'inaptitude définitive de l'agent, il est prévu une période de préparation au reclassement d'une durée maximale de un an, assimilée à du temps de service effectif. Les modalités devant s'appliquer à la territoriale devraient être soumises à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale à la rentrée. Pour beaucoup, il aurait été plus pertinent de sortir de la logique du « curatif » afin de mieux anticiper les besoins de reclassement. Et il subsiste un flou : la préparation au reclassement sera-t-elle un droit renouvelable ?

La perspective de ces dispositifs soulage Marie-Noëlle Anduru, DGS de la communauté de communes du val de Vienne (9 communes, 50 agents, 15 900 hab., Haute-Vienne), qui n'a en effet pas de solution de reclassement correspondant aux aptitudes d'un agent de maintenance arrêté depuis deux ans déjà...

ARTICLE 2 **Des agents enthousiastes, mais professionnellement épuisés**

Publié le 25/06/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Une étude de la Chaire OPTIMA (Observatoire du pilotage et de l'innovation managériale locale) de l'IAE de Pau-Bayonne a publié en mars une étude sur la situation professionnelle des agents territoriaux. Verdict : attachés à leurs missions et au service public, ces derniers ont une relation fragilisée avec leur collectivité.

Menée à l'été 2017, l'enquête s'est attachée à mesurer la perception des agents territoriaux à travers quatre dimensions : leurs relations à leur collectivité, à leur environnement professionnel, leur ressenti au travail ainsi que dans l'exercice de leurs missions. Premier constat : des résultats supérieurs à la moyenne théorique, mais très hétérogènes selon les dimensions mobilisées.

Un partage des valeurs de service public

Enthusiastes à l'égard de leurs missions, les agents le sont indubitablement : 88% trouvent leur travail intéressant, 84% y voient une signification personnelle. Près de 70% d'entre eux ressentent aussi une impression d'accomplissement par la réalisation d'un travail bien fait. Et à plus de 98%, les sondés partagent les valeurs du service public, et exercent leurs missions avec fierté et éthique.

40 % estiment ne pas avoir les moyens adéquats pour exécuter leur tâche et 60 % déclarent une charge de travail trop importante.

Le portrait dressé n'est cependant pas idyllique puisque 40 % estiment ne pas avoir les moyens adéquats pour exécuter leur tâche et 60 % déclarent une charge de travail trop importante. En ce qui concerne le conflit de rôle, la majorité des répondants assure ne pas aller à l'encontre d'une règle ou d'une procédure existante, mais souligne les injonctions paradoxales provenant des différents interlocuteurs avec qui ils doivent composer.

Une incertitude organisationnelle

En termes de relations à leur collectivité, 40 % des agents regrettent que leur opinion soit insuffisamment prise en compte. « Ce dernier résultat reflète la perception d'une absence de participation des agents à la vie organisationnelle, c'est-à-dire aux changements, aux projets et aux objectifs globaux de la collectivité.

65% regrettent le manque de reconnaissance au regard des efforts investis.

Or, cela peut générer chez les agents des sentiments d'incertitude organisationnelle et une perte de l'esprit de corps », commente les auteurs de l'étude. Avec une moyenne de 80 % de réponses positives, les répondants approuvent l'attitude de leurs supérieurs (qui font preuve de respect, dignité et politesse ainsi que leur communication adaptée). Mais ils regrettent en revanche à 65% le manque de reconnaissance au regard des efforts investis.

Un faible contrôle de leur environnement

Dans leurs relations à leur environnement professionnel, les territoriaux déplorent à 65% le niveau de contrôle qu'ils ont sur la mise en œuvre des changements qui les concernent, alors que le contexte est justement à une forte évolution des collectivités territoriales. Parmi les aspects plus positifs, ils reconnaissent à 80% le soutien de leurs collègues et saluent l'exemplarité de leurs supérieurs hiérarchiques, qui les encouragent notamment à faire des propositions (60 %) ou se sentent concernés par leur bien-être (61 %).

Un ressenti au travail paradoxal

Concernant leur ressenti au travail, l'étude souligne le paradoxe entre des agents d'un côté globalement satisfaits (car capables de résoudre les problèmes relatifs à leur travail et se sentant compétents), qui estiment travailler efficacement et être autonomes dans leur planification, et de l'autre qui affichent à près de 60% une fatigue morale.

Un épuisement professionnel important, influencé possiblement par les mutations locales.

« Ces variables laissent entrevoir des ressentis à la fois positifs vis-à-vis du travail lui-même dans la mesure où il répond aux besoins professionnels des répondants, mais aussi un épuisement professionnel important, influencé possiblement par les mutations locales actuelles, nombreuses et prenantes pour les agents territoriaux. En outre, l'épuisement professionnel trouve ses sources soit dans des ressources de travail qui viennent à manquer, soit dans des exigences de travail croissante », décryptent les auteurs de l'étude.

Et de conclure : « Si les collectivités possèdent des atouts considérables (...) permettant aux agents territoriaux de faire l'expérience d'une situation de travail positive, elles ont également des points faibles à prendre en compte et à améliorer ».

FOCUS

10 préconisations

L'étude adresse par ailleurs des préconisations aux employeurs territoriaux :

1. Davantage expliciter les changements et projets, leur origine, leurs enjeux, et inciter les agents à être force de propositions.
2. Promouvoir la reconnaissance, même symbolique (via les conditions de travail, la formation, la prévention de la santé au travail...).
3. Renforcer l'équité managériale.
4. Donner du sens, valoriser les bénéfiques, préparer la mobilité pour mieux accompagner le changement.
5. Insister sur l'exemplarité des managers.
6. Accroître les pratiques de transversalité entre les services, supports et métiers.
7. Poursuivre les démarches de GPEC et de management par activités.
8. Ne pas lutter contre l'absentéisme par des dispositifs d'incitation à la présence ou de sanction de l'absence, qui peuvent produire des effets contre-productifs.
9. Atténuer la charge de travail, accentuer l'autonomie des agents, éviter les ordres contradictoires, ou encore clarifier les relations hiérarchiques pour lutter contre l'épuisement professionnel.
10. Renforcer les pratiques de GRH « éthiques » (articulation entre les orientations stratégiques des collectivités et leurs dispositifs RH)

Méthodologie de l'étude

- 1226 répondants, 65% de femmes et 35% d'hommes. 53% des participants ont plus de 45 ans et 40% entre 30 et 40 ans.
- 87% sont des fonctionnaires titulaires
- 41 % de catégorie A, 24 % pour la catégorie B et 32% pour la catégorie C.
- Plus de 68% des agents travaillent dans une commune, 17% dans une intercommunalité, 6% dans un département, 1% dans une région.

ARTICLE 3 **La méditation se fait une place dans la territoriale**

Publié le 07/08/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



La pleine conscience est incontestablement un phénomène de mode, y compris dans la sphère professionnelle. Elle commence à faire son apparition dans la fonction publique territoriale. Retour sur une activité qui attire de plus en plus d'agents.

Une sensibilisation à la méditation de pleine conscience – une pratique laïcisée qui consiste à être parfaitement conscient de l'instant présent et de ses sensations, pensées et émotions – s'affiche depuis quelques mois au catalogue de la délégation Rhône-Alpes Lyon du CNFPT, aux côtés d'autres ateliers de gestion des émotions, de confiance en soi ou de psychologie positive.

« Cette programmation fait écho à une demande croissante des agents pour des formations autour de l'efficacité professionnelle et du management. Alors qu'il leur faut répondre aux attentes des élus et des usagers, que les organisations sont sans cesse en mouvement, c'est une façon de se poser et de se

recentrer sur ses fonctions, afin de redonner du sens à son action », indique Pierre-André Rigat, conseiller « formation » dans cette délégation. A la ville et à la métropole de Rennes (43 communes, 5 500 agents, 438 900 hab.), des séances d'initiation à la méditation sont organisées une fois par mois depuis octobre, en plus de cours de yoga ou d'étirements.

Séances proposées par le CNFPT

Agent territorial à mi-temps, Jérôme Pénicaud est également professeur de yoga et de méditation. Il anime les séances d'une demi-journée proposées par le CNFPT. « Je présente l'histoire de la méditation et la pleine conscience, et fais pratiquer des exercices avant de revenir sur la méditation au travail et ses bienfaits en termes de gestion du stress. Mais la pleine conscience est une technique et une posture intérieure, pas une réponse aux risques psychosociaux. Elle ne traite pas les problèmes de fond », résume-t-il. En revanche, la pleine conscience peut être un outil efficace, comme pour ces agents d'accueil qui estiment ainsi mieux gérer leurs émotions et les rapports à certains usagers difficiles. Des études montrent que cette pratique aide à prendre les décisions en responsabilité, améliore la créativité, favorise la priorité donnée aux processus plutôt qu'aux résultats...

Or ce ne sont pas les objectifs affichés dans les collectivités. A Rennes, les ateliers sont conçus comme une sensibilisation et une ouverture de perspective vers des pratiques auxquelles les agents pourront s'adonner à l'extérieur. L'occasion aussi « de créer du lien », assure Claudie Renault, responsable de projet à la communication interne.

Manque de maturité dans les collectivités

Au CNFPT, il n'est pour l'instant pas question d'aller au-delà des séances de sensibilisation. « Proposer un programme complet de méditation sur la pause déjeuner, comme cela se pratique dans les entreprises, n'est pas de notre ressort. Cela ne relève pas de la formation », estime Pierre-André Rigat. Les collectivités territoriales commencent d'ailleurs tout juste à s'intéresser au sujet et ne sont peut-être pas mûres pour cela.

Dominique Steiler, de l'école de management de Grenoble (lire l'encadré), explique : « La façon d'aborder la pleine conscience dans les collectivités avec lesquelles nous commençons à avoir des contacts sera certainement différente de ce que nous pratiquons dans les entreprises. Cela passera davantage par l'idée de participer au bien commun et par le travail sur la paix économique. »

ARTICLE 4 **JurisprudenceS et réforme**

Société de confiance : le texte a été définitivement adopté

Publié le 02/08/2018 • Par [La gazette](#) • dans : [Actu juridique](#).



Présenté comme « la seconde grande loi du quinquennat », le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance a été (enfin) définitivement adopté le 31 juillet par l'Assemblée nationale. Après pas moins de 8 mois de débats au Parlement, le texte instituant le droit à l'erreur aura force de loi dès sa promulgation au Journal officiel.

Adopté. Définitivement. Le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance a été voté en lecture définitive par l'Assemblée nationale mardi 31 juillet. Ce vote met fin à huit longs mois de débats parlementaires.

Retour au texte du 26 juin

Le texte définitivement adopté est celui voté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, le 26 juin 2018. A l'exception de deux amendements purement rédactionnels rajoutés en hémicycle par les députés en lecture définitive.

Avant le vote définitif, le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale a rappelé l'importance de cette future loi : « j'aimerais que nous prenions le temps de mesurer les révolutions qu'apporte ce texte, qui s'appliqueront immédiatement et produiront des effets très concrets pour l'ensemble de nos concitoyens ».

En effet, la disposition clé de ce projet de loi réside en son article 2 qui consacre au profit du public un droit à l'erreur. Selon ce dernier, « une personne ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet, de la part de l'administration, d'une sanction, pécuniaire ou consistant en la privation de tout ou partie d'une prestation due, si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué ».

Rappelons toutefois que le droit à régularisation en cas d'erreur des collectivités territoriales dans leurs relations avec l'État et les organismes de sécurité sociale qui avait été introduit par la Sénat n'a jamais retrouvé sa place, même pas au sein du texte final.

Sur les autres dispositions intéressant les collectivités territoriales et votées dans les mêmes termes qu'en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale, lire notre article : Société de confiance : dernière ligne droite avant adoption définitive

REFERENCES [Petite loi](#)

➔ Temps de travail : conditions nécessaires pour que le régime de la permanence trouve à s'appliquer

Mis en ligne par ID CiTé le 07/08/2018

Il résulte clairement des dispositions de l'article 2 du décret du 19 mai 2005 que si le fait pour un agent de travailler un jour comme les samedis ou les dimanches est une condition nécessaire pour que le régime de la permanence que prévoit ce texte puisse trouver à s'appliquer, il faut également qu'il soit établi que le temps de travail de cet agent ait été accompli en dehors des périodes de travail effectif au sens de l'article 2 du décret du 25 août 2000 ;

En l'espèce, le règlement intérieur de la commune applicable à la date des décisions contestées prescrit que les agents du service des sports sont chargés, lors des fins de semaine, de l'entretien et du gardiennage des équipements sportifs et précise que l'entretien " sera opéré uniquement le samedi matin et dimanche matin pendant 2 heures " ; Ces tâches correspondent aux missions énoncées dans la fiche de poste de M. D...qui consistent " en l'accueil des usagers, l'entretien des équipements et matériels sportifs, la réalisation des travaux de première maintenance, l'installation et le rangement des équipements et du matériel et la surveillance de la sécurité des usagers et des installations " ; Au titre des contraintes du poste, la fiche de poste de l'intéressé fait également état d'un temps de travail organisé sur des horaires décalés avec une amplitude de 8h à 23 h et un week-end par mois ; Le règlement intérieur pose au demeurant le principe selon lequel le temps de travail relatif aux tâches de gardiennage est assimilé à du temps de travail effectif ;

Enfin, alors que l'article 9 du décret du 12 juillet 2001 dispose que : " L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte (...) ", le requérant n'établit pas que le conseil municipal aurait délibéré en vue de soumettre le personnel technique de la collectivité à un dispositif de permanence, la délibération du 19 mai 2009 dont M. D...se prévaut ayant pour objet exclusif la question des astreintes ;

Il s'ensuit que M. D... doit être regardé, ainsi que l'ont justement estimé les premiers juges, comme étant à la disposition de son employeur et tenu de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles et comme n'assurant dès lors pas des permanences ces jours là, au sens de l'article 2 du décret du 19 mai 2005 ;

>> La circonstance que le tableau de service, le règlement intérieur et une fiche informative à l'attention des usagers des équipements sportifs utilisent, dans son sens courant source de confusion, le terme de " permanences " lorsque sont évoqués les temps de travail assurés par les agents en soirée et les fins de semaine, pour regrettable qu'elle soit, demeure sans incidence sur cette appréciation ; ainsi, la totalité du temps de travail effectué par M. D...correspond à du temps de travail effectif, sur des temps de travail décalés et caractérisant un cycle de travail atypique, compte tenu des plages d'ouverture au public des installations sportives ;

RÉFÉRENCES [CAA de NANTES N° 16NT01717 - 2018-03-16](#)