

Contenu

ARTICLE 1 Télétravail : les collectivités s'organisent durablement	2
La crise, un accélérateur.....	3
Pas de télétravail pour 25 % des collectivités.....	3
Disparités de moyens et de natures des missions.....	3
Accompagner les agents... ..	4
... et former les encadrants.....	4
ARTICLE 1 BIS Crise sanitaire : enfin les détails sur les impacts RH dans les collectivités	5
Peu de plans de continuité dans les petites collectivités	5
Manque d'anticipation et d'équipement.....	6
Droit de retrait et sécurité des agents.....	7
Télétravail	7
Difficile maintien du dialogue social.....	8
Jours de congés imposés et prime exceptionnelle	8
Quel impact financier ?	9
ARTICLE 2 Crise sanitaire : un décret prolonge le dispositif de titularisation	11
Un nouveau calendrier.....	11
Les agents concernés.....	11
Pour les agents de police municipale	13
ARTICLE 3 La réforme des retraites de nouveau à l'agenda	13
ARTICLE 4 Services publics et réduction des inégalités	15
Services publics et redistribution.....	16
ARTICLE 5 Informations :	17
GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE - LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE LE "PASS SANITAIRE" POUR LES GRANDS RASSEMBLEMENTS	17
ARTICLE 6 JURISPRUDENCES	20
Un agent ferait mieux d'assister aux réunions obligatoires.....	20

ARTICLE 1 Télétravail : les collectivités s'organisent durablement

Publié le 04/06/2021 • Par La Gazette



Après près d'un an et demi de télétravail forcé, les collectivités déjà acculturées renforcent leur organisation en vue de son instauration durable. Sachant qu'à compter du 1er septembre, si la situation sanitaire le permet, cette organisation du travail s'effectuera, de nouveau, selon les modalités de droit commun et des accords-cadres.

Bas du formulaire

Chiffres-clés

- 25 % des collectivités ont vu la totalité de leurs agents restés en présentiel, au cours des deux premiers confinements.
- 35 % des répondants avaient plus de 75 % des agents sur site.
- 10 % des collectivités répondantes ont placé jusqu'à plus de la moitié de leurs agents en télétravail et pour 3 % d'entre elles, tous les agents ont travaillé à distance pendant la première période de confinement.
- S'agissant des collectivités qui ont pu mettre en place le télétravail, ce dernier a majoritairement concerné moins de 20% des agents.

Source : Enquête AMF, CNFPT, FNCDG, ADF et Régions de France, (mai 2021). L'étude a concerné 4 022 collectivités répondantes entre le 17 mars et le 11 mai 2020 (34 794 communes, 1 251 intercommunalités, 12 départements et 9 régions)

Alors que les règles concernant le télétravail de crise s'assouplissent peu à peu pour permettre un retour en présentiel progressif des agents, les collectivités commencent dès à présent à réfléchir à une organisation durable.

Adoption de chartes plus souples, lancement de concertation sur le nombre de jours de télétravail, investissements supplémentaires dans le matériel informatique... Depuis la fin du troisième confinement, les moyennes et grandes collectivités s'organisent en vue du 1er septembre, date à laquelle le télétravail de droit commun devrait pouvoir être instauré si la situation sanitaire le permet. Dans les trois versants de la fonction publique, les négociations concernant un futur accord national ont débuté fin mai et devraient aboutir d'ici à cet été.

Le conseil départemental du Nord (8 000 agents ; 2,8 millions hab.) n'a pas attendu le lancement de discussions nationales pour se saisir du sujet et « avoir un coup d'avance », comme s'en félicite Aude

Fournier, DGA ressources au département et vice-présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités. « Nous avons 5 800 postes télétravaillables actuellement et nous avons ouvert cette possibilité aux agents à temps partiel ». En interne, un audit a déterminé une durée de deux jours de télétravail par semaine pour les agents de la collectivité, en marche normale. Une durée limitée toutefois à une seule journée pour les cadres.

LA CRISE, UN ACCELERATEUR

Pour parvenir à poser les contours de cette nouvelle organisation, trois conférences sociales ont été nécessaires. « Les voyants étaient au vert du côté des agents et il y a eu une vraie demande de télétravail durable. Et nous avons voulu mettre en place une charte agile en prévision de la rentrée », explique Aude Fournier dont les services ont déjà validé la demande de 3 500 agents.

Un bond aussi bien technique (l'ensemble des agents pouvant télétravailler sont équipés) que managérial, largement facilité par la crise. La période aurait permis selon la DGA de faire disparaître peu à peu les freins psychologiques et les peurs des managers concernant le pilotage à distance d'une équipe.

PAS DE TELETRAVAIL POUR 25 % DES COLLECTIVITES

Un constat qu'il faut toutefois nuancer si l'on regarde la territoriale dans son ensemble. Car si durant la crise sanitaire, les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail généralisées, la culture du distanciel ne semble pas avoir infusée de la même manière partout.

Ainsi, selon une enquête réalisée par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France, entre mars et octobre 2020, la limitation des réunions en présentiel et le télétravail avaient peu été maintenus juste avant le début du deuxième confinement (voir chiffres-clés).

La relative souplesse permise lors des périodes de confinement ne devrait être profitable qu'aux deux tiers des collectivités, d'après Emmanuel Gros, DGS de Vannes (Morbihan, 1 200 agents ; 56 000 hab.) et vice-président du SNDGCT, qui se réfère aux chiffres de l'enquête précédemment citée : « Il faut bien se rendre compte que les petites communes ont peu de compétences compatibles avec le télétravail et n'ont pas eu, non plus, de moyens financiers suffisants pour le mettre en place. »

DISPARITES DE MOYENS ET DE NATURES DES MISSIONS

Une remarque également formulée auprès du gouvernement par le syndicat des DG dans le cadre de la construction du texte sur le télétravail : « Lors de la rédaction de l'avant projet, nous avons insisté sur le fait qu'il n'intègre pas le particularisme de la territoriale en ne distinguant pas les petites des grosses structures. » Pour rappel, l'« accord de méthode de négociation d'un accord concernant le télétravail dans la fonction publique » a été approuvé le 11 mai et s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la négociation collective dans la fonction publique.

Emmanuel Gros avait alors suggéré pour plus d'équité dans le développement du télétravail, que les accords prévoient par exemple l'utilisation d'un ordinateur personnel (avec une sécurité suffisante à la clé) pour parer au manque de moyens ou encore d'insister sur la formation des élus-employeurs dans le maniement des outils informatique ou sur le management à distance. Autre point soulevé par le SNDGCT : la possibilité de pouvoir se passer d'un accord avec les organisations syndicales quand elles n'existent pas et de le remplacer par une simple charte.

Dans sa collectivité, le DGS breton s'est déjà mis au travail en rénovant la charte de la ville datant de l'avant crise. « Nous avons opté pour des modalités plus souples avec des régimes hybrides. Les agents pourront télétravailler deux jours maximum par semaine. À eux, en accord avec leur hiérarchie, de les positionner dans un planning au mois et de fractionner ce nombre de jours en demi-journées s'ils le souhaitent », détaille Emmanuel Gros. Il estime que 200 agents déposeront une demande de télétravail pour la rentrée, quand ils n'étaient que 50 avant la crise.

Une organisation bien loin du télétravail contraint dont les agents de Vannes disent ne plus vouloir et qui correspond davantage à une organisation différente du service, pour permettre au bout du compte plus d'autonomie.

ACCOMPAGNER LES AGENTS...

À Rouen (Seine-Maritime, 1 900 agents, 110 000 hab.) où le volume d'agents en télétravail est assez bas, la direction a tout de même décidé de prendre le virage du travail à distance en relançant le chantier. « Bien que beaucoup de services comme la propreté ou les écoles ne s'y prêtent pas, nous voulons rendre le télétravail plus systématique pour les autres. On espère toucher environ 200 agents », ambitionne ainsi Marie Blondel, DGA de la ville.

Le niveau d'équipement « plutôt faible » avant la crise a connu une accélération sans précédent. « En un an, nous avons augmenté 70% du parc informatique », se félicite Marie Blondel. Des conditions matérielles qui doivent s'accompagner d'une formation des agents et d'une attention particulière sur les questions d'illectronisme. « C'est la limite du télétravail, il faut accompagner les agents vers le numérique, le but étant d'éviter qu'ils soient captifs de tels ou tels managers qui eux maîtrisent les outils numériques », prévient Marie Blondel qui a instauré une consigne auprès des services afin de faire remonter tous les cas d'incapacité numérique.

... ET FORMER LES ENCADRANTS

Pour Lionel Diliakou, DRH de la métropole et de la ville de Tours (Indre-et-Loire ; 2 500 agents ; 140 000 hab.) et membre de l'ANDRHDT, les récentes modifications des règles applicables en matière de télétravail de crise formulées par la DGCL ne vont pas bouleverser le quotidien de sa collectivité et encore moins celui des petites communes. La véritable question se pose, selon lui en termes d'organisation durable du télétravail. Il estime que l'accent doit impérativement être mis sur la formation des encadrants pour ne pas voir les écueils des périodes de confinement se répéter. « Nous sommes repartis à zéro pour relancer un

dispositif nouveau. Il y a eu un véritable engouement », fait-il savoir et avance un taux de 15 % de télétravailleurs à la rentrée.

Mais il avertit : « Pour avoir un télétravail de droit commun de qualité, il faut travailler au plus près des cadres, recueillir leurs retours d'expériences. Le management ne doit pas être la variable d'ajustement ». Lionel Diliakou pointe une donnée inconnue : quelles seront les conséquences du télétravail à long terme ? « Les habitudes de travail en présentiel étaient la norme, puis nous avons eu cette rupture totale. Il faut évaluer les répercussions sur les relations sociales à distance et garder en tête que nous avons encore beaucoup à apprendre notamment sur la question du contrôle du travail. » Et de rappeler qu'en pleine pandémie « certains élus, défiants vis-à-vis de leurs collaborateurs ont rechigné à mettre en place le télétravail. »

ARTICLE 1 BIS Crise sanitaire : enfin les détails sur les impacts RH dans les collectivités

Publié le 20/05/2021 • Pa La Gazette •



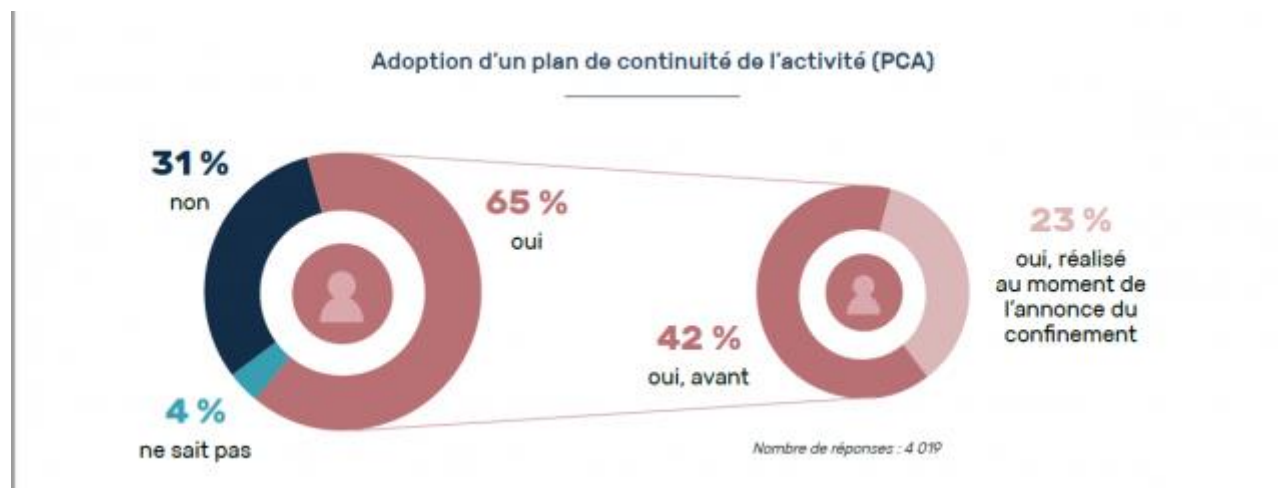
Comment les collectivités ont assuré la continuité des services et ont appréhendé les obstacles rencontrés dans la gestion de leurs agents ? Quelles mesures de sécurité et de protection ont-elles adopté ? L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France ont passé à la loupe les conséquences du premier confinement sur la gestion des ressources humaines dans les collectivités.

L'absence de telles données était décriée depuis plus d'un an. Dans le prolongement du baromètre « HoRHizons 2020 » rendu public en mars, une enquête réalisée conjointement par l'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France décortique l'impact de la crise sanitaire sur la gestion des ressources humaines dans les collectivités. Les résultats, qui ont été présentés ce jeudi 20 mai, ont été collectés auprès de 4 022 collectivités (1) répondantes entre le 17 mars et le 11 mai 2020. Le sondage livre de précieux enseignements sur l'anticipation des services RH et les obstacles rencontrés sur l'organisation, le management ou les impacts financiers. Si des grandes tendances se dégagent, les résultats varient en fonction de la taille des collectivités interrogées.

PEU DE PLANS DE CONTINUITE DANS LES PETITES COLLECTIVITES

S'agissant des plans de continuité d'activité (PCA) mis en place par les collectivités durant le premier confinement, 23 % des collectivités ont construit leur feuille de route au moment de l'annonce du confinement. Au total, 65 % des collectivités étaient dotées d'un PCA. Ce document doit déterminer quels services sont essentiels au maintien du service public local.

Sans surprise, ces plans étaient largement installés au sein des conseils départementaux et les régions, mais peu préexistaient dans les petites communes et les intercommunalités (respectivement 42 % pour les communes, 37 % pour les communautés de communes et 45 % pour les communautés d'agglomération).



Les services majoritairement maintenus en présentiel ont été ceux de la police municipale, des gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise, des services des eaux, de l'assainissement, de l'électricité, de la propreté urbaine, des services techniques, des crèches, de l'action sociale, des pompes funèbres et ceux de l'Etat civil. L'enquête souligne que la part des agents en présentiel a été plus importante pour les plus petites collectivités, en raison de la nature des missions.

MANQUE D'ANTICIPATION ET D'EQUIPEMENT

Confrontée à une réorganisation massive et rapide dès le début de l'état d'urgence sanitaire, les services des ressources humaines ont dû faire face à des obstacles dans la gestion du personnel devant assurer leurs missions en présentiel. Ainsi, les deux premiers dysfonctionnements rencontrés ont été le manque d'anticipation et le défaut d'équipements (40 % des répondants). Le manque de recul et d'anticipation a été ressenti par toutes les collectivités interrogées.



« L'absence d'équipement informatique pour organiser le télétravail a posé souci à beaucoup de petites collectivités, le manque de masques et de protection également. Pour trouver un appui logistique, 51 % d'entre elles ont fait appel aux préfetures, 47 % aux centres de gestion, 39% se sont tournées vers les départements et 12 % vers des EPCI », a détaillé Michel Hiriart, président de la FNCDG, lors de la présentation des résultats de l'enquête.

L'autre point noir évoqué par les services RH durant cette période concerne la difficulté à gérer les consignes évolutives et les dispositifs d'autorisations spéciales d'absence. Au 1er septembre 2020, 4 % des collectivités répondantes avaient maintenu des agents en ASA « personne vulnérable ». Cela représentait moins de 20% de leurs agents.

Les intercommunalités ont, par ailleurs, soulevé une perte de contact avec certains agents (76 % des communautés d'agglomération l'ont évoquée et 47 % des communautés de communes). Les difficultés d'organisation des services ont concerné 15 % des collectivités, davantage les collectivités de taille moyenne.

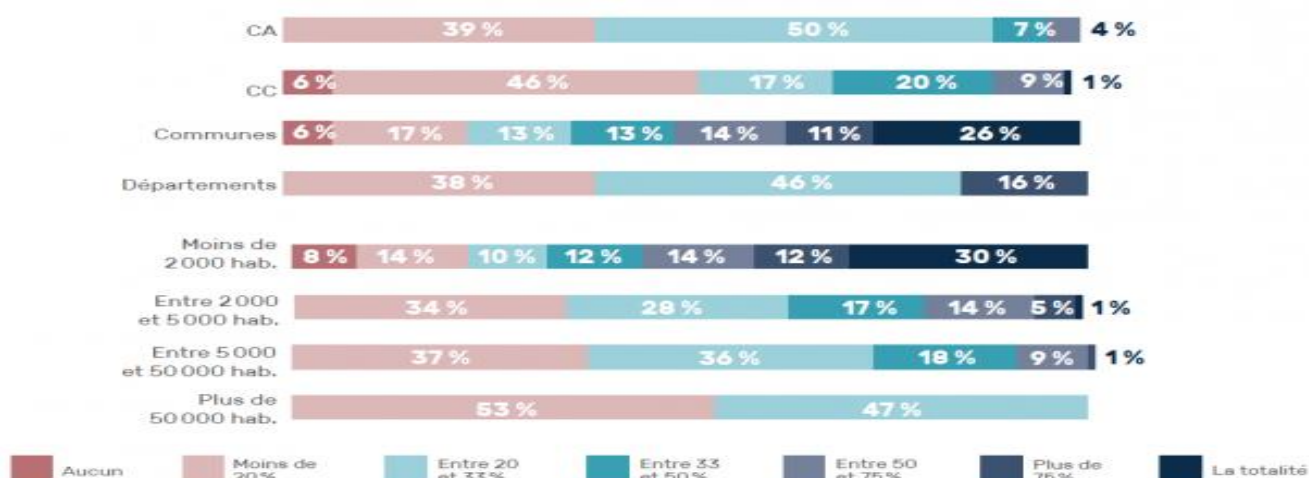
DROIT DE RETRAIT ET SECURITE DES AGENTS

« Les résultats démontrent que globalement, les collectivités ont été très attentives à la santé et à la sécurité des agents. La grande majorité [86 %] ayant mis à disposition chaque jour des masques et installé des équipements de type Plexiglas [50 %]. 83 % ont d'ailleurs rendu le port du masque obligatoire », a fait valoir Olivier Richefou, de l'ADF, et président du conseil départemental de la Mayenne. Un respect des consignes sanitaires qui expliquerait que seules 8 % des collectivités aient été concernées par l'invocation du droit de retrait de leurs agents.

TELETRAVAIL

Pour les agents dont les activités étaient télétravaillables, seules 15 % des petites structures ont eu un tiers de leurs agents en travail à distance. En revanche, cela concerne 32 % des collectivités de 50 à 100 agents, et près de 40 % des collectivités de plus de 350 agents.

Répartition des collectivités selon la part des agents restés en présentiel pendant le confinement, selon le type ou la taille de collectivités

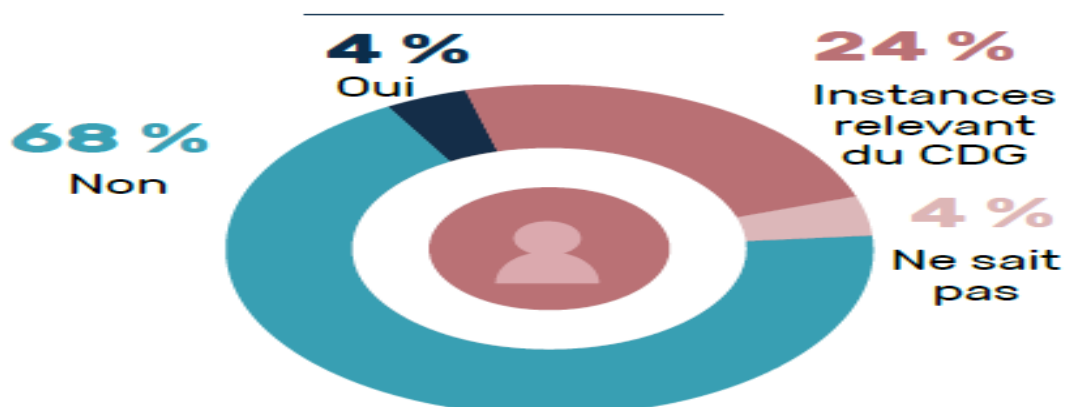


« Nous avons pu observer un double mouvement chez les agents. Certains sont favorables à l'instauration de jours de télétravail au sortir de la crise, et d'autres ne le souhaitant pas du tout. La perception du télétravail est très différente qu'il s'agisse de petites collectivités de province ou de très grosses situées en Ile-de-France. Pour ces agents-là, le télétravail peut apporter un certain confort », a souligné François Deluga, président du CNFPT, qui rappelle que les collectivités doivent rapidement réfléchir à la question du management à distance, qui n'en est qu'à « ses balbutiements » pour certaines d'entre elles.

DIFFICILE MAINTIEN DU DIALOGUE SOCIAL

S'agissant de la continuité du dialogue social et du fonctionnement des instances paritaires, il apparaît que très peu de collectivités ont maintenu l'organisation de réunions à distance durant la crise (4 % seulement). En revanche, plus de 80 % des centres de gestion disent avoir organisé au moins une réunion d'instances médicales ou paritaires à distance. Ces réunions concernaient les comités techniques, CHSCT et les comités médicaux.

Part des collectivités ayant organisé des réunions d'instances paritaires à distance

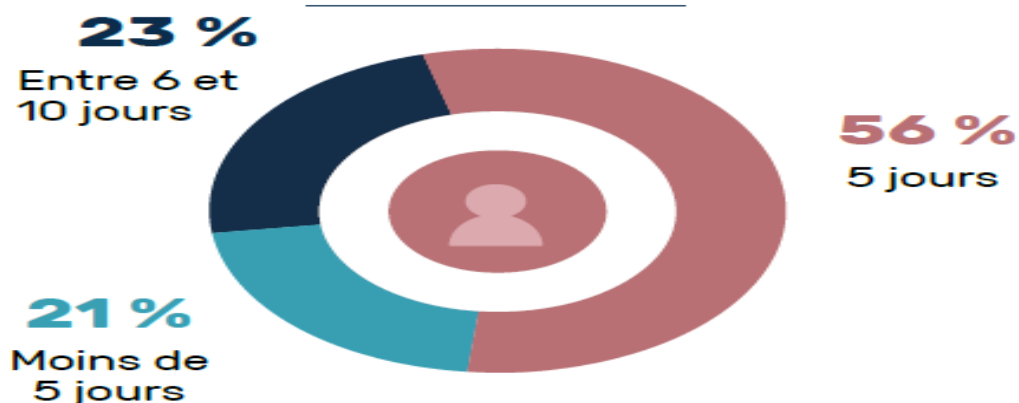


Nombre de réponses : 4 019

JOURS DE CONGES IMPOSES ET PRIME EXCEPTIONNELLE

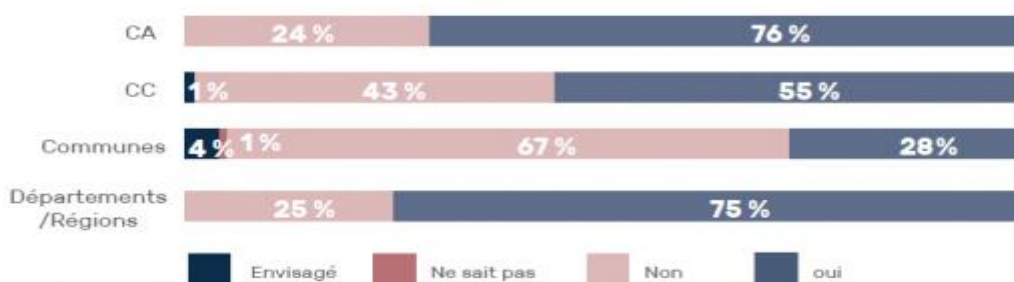
Au plus fort de la crise, certaines collectivités avaient fait le choix d'imposer à leurs agents la pose de plusieurs jours de congés (comme le prévoit l'ordonnance du 15 avril 2020). Une décision qui devait notamment permettre d'assurer, avec le maximum d'agents possibles, la reprise complète des services. Interrogées à ce sujet, 18% des collectivités répondantes affirment avoir fait ce choix lors du premier confinement. Parmi elles, la moitié sont des communautés d'agglomération, des départements et des régions, et 16 % de ces collectivités sont des communes. La durée moyenne imposée est de cinq jours.

Nombre moyen de jours de congés et d'ARTT imposés par les collectivités répondantes



Pour récompenser l'engagement des agents durant la période, le versement d'une prime exceptionnelle avait été rendue possible pour les employeurs territoriaux. Son montant ayant été laissé à leur discrétion. L'enquête révèle que 29 % des collectivités ont délibéré sur ce sujet. Il s'agit majoritairement des intercommunalités, des départements et des régions. La moyenne des primes versées se situe entre 100 et 500 euros. Il apparaît également que, lorsque la prime est versée, la collectivité en a fait bénéficier l'ensemble des services.

Part des collectivités et établissements ayant délibéré pour instituer la prime exceptionnelle dite prime COVID selon le type de collectivités



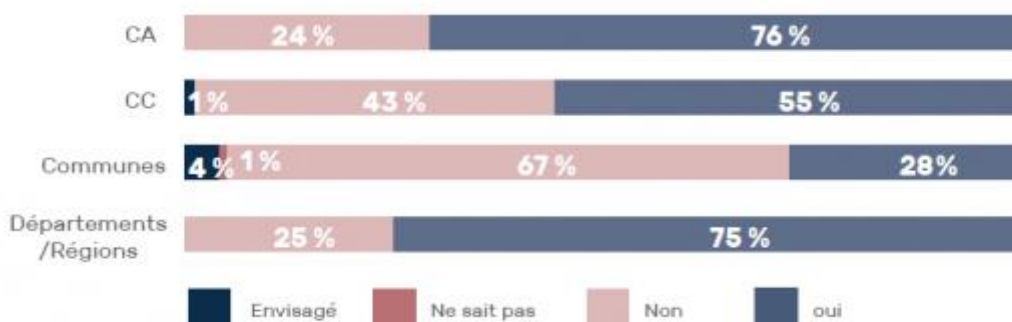
QUEL IMPACT FINANCIER ?

Enfin, l'enquête s'est attachée à détailler les dépenses nouvelles induites par la crise pour les collectivités. Une manière de peser de nouveau dans les discussions avec le gouvernement qui « sous-évalue l'impact sur les finances territoriales », selon François Deluga. Le président du CNFPT entend d'ailleurs se servir de ces résultats pour relancer un débat « désormais objectivé sur le coût réel de cette crise et la nécessité de rediscuter des contrats de Cahors ».

Ainsi, l'impact financier le plus fréquemment cité par les collectivités concerne le versement de la prime exceptionnelle. Viennent ensuite le paiement des heures supplémentaires, l'achat de matériel informatique et le remplacement des agents placés en autorisations d'absence.

A l'inverse, l'annulation d'événements culturels sur leurs territoires ont permis aux collectivités d'amortir ces nouvelles dépenses pour 5 % d'entre elles. Et les économies réalisées à la suite du non-renouvellement de certains contrats concernent 4 % des collectivités.

Part des collectivités et établissements ayant délibéré pour instituer la prime exceptionnelle dite prime COVID selon le type de collectivités



Mesures ayant eu un impact financier dans la gestion des ressources humaines

Mesure	en % des collectivités déclarant cet impact
Instauration de la prime dite COVID	29%
Paiement d'heures supplémentaires	17%
Achat de matériels informatiques	13%
Autres	12%
Coûts liés au remplacement des agents placés en ASA	10%
Remboursement d'indemnités journalières pour les fonctionnaires CNRACL par la CPAM	6%
Non-paiement d'heures supplémentaires	5%
Non-renouvellement de certains contrats	4%
Recrutements non menés à terme	3%
Remboursement des mises à disposition d'agents	1%
Ensemble des collectivités ayant déclaré un impact	59%

Références : [Synthèse de l'enquête réalisée par l'AMF, le CNEPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France \(mai 2021\)](#)

- [Enquête intégrale](#)

ARTICLE 2 Crise sanitaire : un décret prolonge le dispositif de titularisation

Publié le 04/06/2021 • Par La gazette



Les règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux, prises à cause de la crise sanitaire, sont prolongées par un décret publié au JO le 2 juin 2021.

Un décret du 2 juin proroge le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire, et ce, jusqu'au 30 juin 2022. Ces dispositions avaient été prévues par un décret du 21 août, dont les échéances sont donc modifiées.

Un prolongement des dates bienvenu dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire qui avait rendu impossible pour les employeurs territoriaux la titularisation de certains fonctionnaires : les formations d'intégration le permettant n'ayant pas pu être réalisées entraînant l'arrêt des mobilités.

UN NOUVEAU CALENDRIER

Donc lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2021, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021.

Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2022.

LES AGENTS CONCERNES

La liste des agents concernés par ces dérogations n'a pas évolué. Il s'agit des fonctionnaires stagiaires relevant de l'un des cadres d'emplois suivants.

Dans la catégorie A :

- cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- cadre d'emplois des directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique ;

- cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques) ;
- cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des médecins territoriaux ;
- cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;
- cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- cadre d'emplois des conseillers territoriaux socioéducatifs ;
- cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux socioéducatifs ;
- cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Dans la catégorie B :

- cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique ;
- cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux ;
- cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

Dans la catégorie C :

- cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux ;
- cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux ;
- cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine ;
- cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;
- cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

POUR LES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

Certaines dispositions sont spécifiques aux agents de police municipale.

Par dérogation aux dispositions des décrets n° 2006-1391 et n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 et du décret du 21 avril 2011 imposant une période obligatoire de formation pendant le stage, les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale régis par ces décrets et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 octobre 2021 bénéficient, sur décision du Centre national de la fonction publique territoriale, selon leur situation au regard de cette obligation, des mesures suivantes :

- la comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au Centre national de la fonction publique territoriale, au préfet et au procureur de la République ;
- une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le Centre national de la fonction publique territoriale. Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L.511-6 du code de la sécurité intérieure. Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R.511-35.

Références [Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021, JO du 4 juin.](#)

ARTICLE 3 **La réforme des retraites de nouveau à l'agenda**

Site Médiapart le 6 juin 2021

Depuis quelques jours, les déclarations se multiplient en faveur du retour de la réforme des retraites, peut-être elle avait disparu des radars, la voilà de retour. La réforme des retraites, dont le système à points avait été vivement contesté par des semaines de mobilisation sociale pendant l'hiver 2019-2020, est de nouveau à l'agenda : l'exécutif mise sur la reprise économique pour revenir sur ses ambitions réformatrices, balayées depuis un an et demi par l'épidémie de Covid. e même avant la fin du quinquennat.

Ce dimanche 6 juin, c'est Bruno Le Maire qui a enfoncé le clou dans Le Journal du dimanche, après les déclarations d'Emmanuel Macron, jeudi, préparant les esprits à une réouverture du dossier. « Il faudra poursuivre les réformes structurelles : la priorité, ce sont les retraites », a indiqué le ministre de l'économie dans l'interview politique dominicale.

Sans s'exprimer clairement sur un éventuel report de l'âge légal de départ à la retraite, Bruno Le Maire plaide pour un « volume global de travail plus important ». Cette réforme doit-elle se faire d'ici la fin du quinquennat ?

Le locataire de Bercy pense que oui, il l'avait déjà fait savoir, mardi, dans une interview vidéo au Figaro : « Je suis favorable à ce qu'on ne perde pas de temps sur ce sujet-là, qui est un sujet majeur et qui doit s'inscrire dans une réflexion sur le volume de travail et la qualité de travail qu'on offre aux Français. »

Dans le détail, le ministre ne répond pas sur la question du maintien ou non du système de retraite à points, adopté en première lecture avec le recours au 49-3, en mars 2020. Il se contente d'insister sur la nécessité d'« équilibrer » le système actuel.

La réforme ne pourra toutefois pas être reprise en l'état, a fait savoir le président. À Martel, dans le Lot, où il était en déplacement jeudi, Emmanuel Macron a été interpellé par un retraité sur le sujet. La réforme était « très ambitieuse, extrêmement complexe et porteuse d'inquiétudes, il faut le reconnaître, être lucide sur la manière dont le pays l'a vécue », dira ensuite le président aux journalistes qui l'accompagnent. « Rien n'est exclu », mais « ce ne sera pas la même réforme ».

Selon Le Parisien, le système à points serait abandonné, mais le recul de l'âge légal de départ est à nouveau envisagé, à 64 ans contre 62 actuellement. L'Élysée songerait à une grande conférence sociale au début de l'été pour dévoiler les contours de cette nouvelle réforme.

Signe, s'il en fallait, de la porosité entre les thèses de la Macronie et de la droite : le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans est précisément ce que plaide Éric Woerth, président Les Républicains de la commission des finances de l'Assemblée nationale.

Mais la réforme peut-elle se faire avant la fin du quinquennat ? L'opportunité de relancer le sujet avant la présidentielle divise la majorité, si l'on en croit Le Monde. Si, au gouvernement, le ministre des comptes publics Olivier Dussopt ou le porte-parole Gabriel Attal y sont, comme Bruno Le Maire, favorables, d'autres, à l'Assemblée, y sont opposés. C'est le cas de son président, Richard Ferrand, qui estime que les retraites constitueraient une « excellente première réforme de deuxième quinquennat ».

Le porte-parole de La République en marche Roland Lescure s'en remet à la décision du président, mais il a lui aussi apporté de l'eau au moulin, dimanche matin, sur France Info, reprenant la petite musique du « il faudra travailler plus » distillée ces dernières semaines par la majorité présidentielle. À la question du journaliste sur l'allongement possible de la durée de cotisation et la hausse de l'âge légal de départ à la retraite, le député répond : « La manière de sortir de cette crise, c'est qu'on travaille tous plus. »

« Il fallait réformer les retraites avant la crise, il faut d'autant mieux les réformer après, dit encore Roland Lescure. [...] Parce que les déficits ont gonflé, et parce qu'on n'est pas tous égaux face au modèle social. »

Le Conseil d'orientation des retraites estime le déficit des caisses de retraites à 30 milliards d'euros en 2020. « On devra prendre des mesures qui seront peut-être impopulaires », a assuré samedi, au micro de LCI, celui qui avait porté la réforme et reste l'un des plus offensifs sur le sujet, l'ancien premier ministre Édouard Philippe.

Si les uns et les autres assurent que la décision du président dépendra des consultations qu'il va mener dans les prochaines semaines, une fin de non-recevoir a d'ores et déjà été envoyée par la CGT. « La CGT reste extrêmement vigilante et ne souhaite pas qu'on remette sur la table des ajustements que paieraient les actifs

ou les retraités », a affirmé jeudi sur France Info Catherine Perret, secrétaire confédérale du syndicat chargée des retraites et de la protection sociale.

« Je pense que la réforme des retraites à points est morte et enterrée, et ça, le président de la République l'a bien compris. La mobilisation a été forte en 2019-2020. Je rappelle quand même que deux tiers des Français étaient contre cette réforme, parce qu'ils avaient bien compris que c'était destiné à faire baisser les pensions », a encore dit la syndicaliste. Elle entend demander au président de ne plus toucher aux retraites d'ici la fin de son mandat.

ARTICLE 4 Services publics et réduction des inégalités

Blog Raphaël Didier économiste le 2 juin 2021



inégalités

Les inégalités constituent un enjeu majeur de nos sociétés, en ce que dans certains cas elles peuvent miner la cohésion sociale déjà passablement mise à mal ces dernières années. C'est pourquoi, après mes billets sur les inégalités durant le 1er confinement et les inégalités post-covid, il m'a semblé pertinent de continuer à analyser ce sujet sur la base d'une nouvelle publication de l'Insee. Dans quelle mesure les services publics contribuent-ils à la réduction des inégalités de revenu ?

Quelques définitions

Dans ce genre de débat technique, il vaut mieux prendre le temps de bien définir les termes, car comme l'aurait écrit Albert Camus, "*mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde*"...

* **revenu disponible** : pour un ménage, il comprend les revenus d'activité (nets des cotisations sociales), les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs.

* **unité de consommation** : les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille, dans la mesure où chacun peut profiter par exemple du téléviseur, du grille-pain ou de la machine à laver ; dès lors, le premier adulte du ménage compte pour 1 unité de consommation (UC), les autres personnes de 14 ans ou plus pour 0,5 UC et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3 UC.

* **niveau de vie** : il est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC), ce qui signifie que le niveau de vie est le même pour tous les individus d'un même ménage.

* **transferts en nature** : prestations sociales en nature (allocations logement...) et services publics individualisables (comme la santé ou l'éducation).

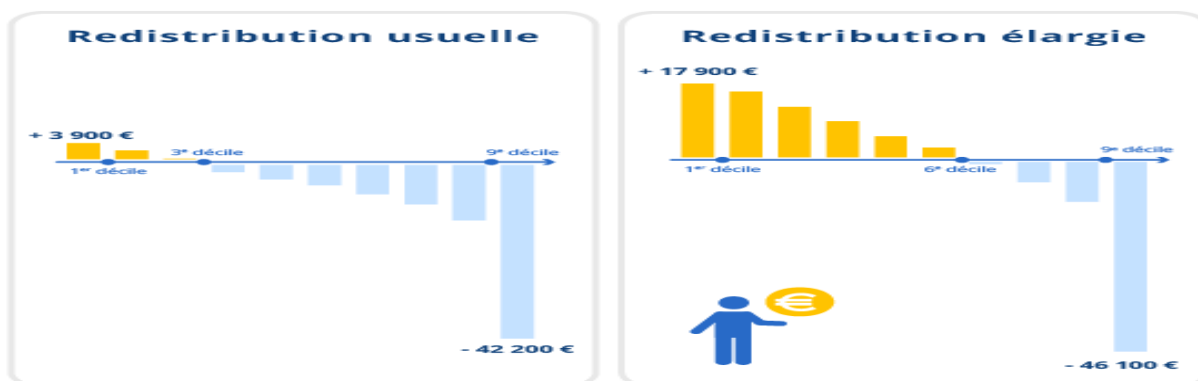
* **services publics collectifs** (=dépenses de consommation collective) : ce sont les services publics non individualisables, qui profitent donc à toute la collectivité (justice, police...).(…)

SERVICES PUBLICS ET REDISTRIBUTION

L'Insee a décidé d'aller plus loin en prenant en compte l'ensemble des transferts publics, directs comme ci-dessus (approche usuelle), mais aussi les prélèvements indirects ainsi qu'une valorisation monétaire des services publics. Le résultat est édifiant, puisque "les deux tiers des individus reçoivent en moyenne davantage, en prestations et en services publics, qu'ils ne versent en impôts, taxes et contributions sociales, contre environ un tiers dans l'approche monétaire usuelle".

**EN VALORISANT LES SERVICES PUBLICS,
deux ménages sur trois reçoivent en moyenne
davantage qu'ils ne versent en prélèvements,
contre un sur trois dans l'approche usuelle**

**Les 10 % les plus modestes reçoivent en moyenne
17 900 euros par an avec l'approche élargie,
contre 3 900 euros avec l'approche usuelle**



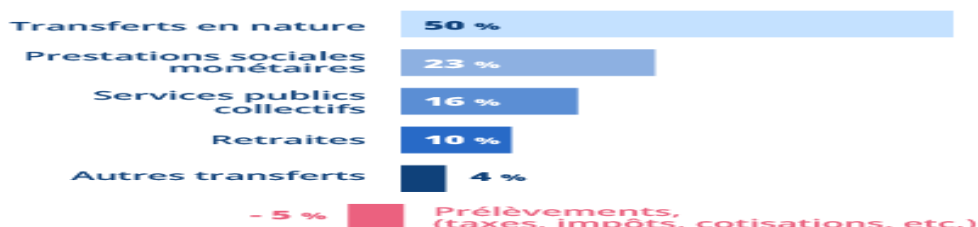
Solde des transferts publics selon les deux approches en 2018, par dixième de niveau de vie usuel

[Source : [Revenu et patrimoine des ménages 2021 - Insee](#)]

À un moment où les gouvernements ne se cachent plus de vouloir réduire drastiquement (et indistinctement !) les dépenses publiques pour renflouer le déficit public lié à la pandémie, cette étude vient à point nommé pour rappeler l'importance capitale des services publics dans la lutte contre les inégalités de revenu. En particulier, elle montre que la redistribution relève pour l'essentiel des transferts en nature (éducation, logement, santé...) :

**LA REDISTRIBUTION PROVIENT AVANT
TOUT DES TRANSFERTS EN NATURE
(ÉDUCATION, SANTÉ, LOGEMENT, ETC.)**

Ils contribuent pour 50 % à la réduction
des inégalités au sens de la redistribution élargie



Contribution de chaque composante à la réduction
de l'indice de Gini du revenu avant transfert au niveau de vie élargi

Source : [Revenu et patrimoine des ménages 2021 - Insee](#)]

En définitive, lorsque Bruno Le Maire martèle à mots plus ou moins couverts que la réduction des dépenses publiques est LA solution pour rétablir l'équilibre des finances publiques, non seulement il commet une erreur économique (les dépenses publiques contribuent à augmenter la capacité de production de richesses futures de l'ensemble de l'économie par des investissements, subventions et dotations), mais aussi une erreur sociale car nous venons de montrer que les dépenses publiques servent à réduire les inégalités de revenu. ...

Mais comme avec le beau temps et le déconfinement peu nombreux sont ceux qui se soucieront d'analyser ces questions, le gouvernement aura tout loisir de marteler la nécessité immédiate de l'orthodoxie financière. Il est vrai qu'à court terme, une telle stratégie est susceptible de rapporter bien plus de voix aux élections qu'une réflexion démocratique (difficile) sur la nature et l'efficacité des dépenses publiques...

ARTICLE 5 Informations :

GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE - LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE LE "PASS SANITAIRE" POUR LES GRANDS RASSEMBLEMENTS

Rédigé par ID CiTé le 01/06/2021

LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Article 1 - régime transitoire du 2 juin au 30 septembre 2021 inclus

Durant le mois de juin, le gouvernement pourra prolonger le couvre-feu. En cas de retour de l'épidémie, tout reconfinement, même territorial, ne pourra être décidé par le gouvernement qu'en rétablissant l'état d'urgence sanitaire et devra être limité à un mois sauf autorisation du Parlement.

Le pass sanitaire s'appliquera seulement pour de grands rassemblements, si le respect des gestes barrières ne peut être assuré, sans que des informations médicales puissent être divulguées, avec des personnes habilitées aux contrôles, en permettant aussi bien l'usage d'attestations-papiers que d'une application numérique, et sans aucune conservation des données par les organisateurs.

Article 2 -Couvre-feu - A compter du 9 juin 2021, la plage horaire mentionnée au premier alinéa du présent I est comprise entre 23 heures et 6 heures, sauf dans les territoires où est constatée une circulation active du virus. Le Premier ministre peut habiliter, sous réserve de l'état de la situation sanitaire, le représentant de l'Etat dans le département, à titre dérogatoire et dans certaines parties du territoire dans lesquelles est constatée une faible circulation du virus, à lever de manière anticipée la mesure prévue aux deux premiers alinéas du présent I.

Article 3 I. - Le I des articles 1er et 2 n'est pas applicable dans les territoires où l'état d'urgence sanitaire est en cours d'application.

II. - L'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021 inclus sur le seul territoire de la Guyane.

(....)

Article 5 - Rassemblements sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public ainsi que les réunions de toute nature, à l'exclusion de toute réglementation des conditions de présence ou d'accès aux locaux à usage d'habitation Lieux d'hébergement

Article 8 - Continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux

VIII. - L'ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de covid-19 est ainsi modifiée :
1° Après les mots : «jusqu'au», la fin de la seconde phrase du dernier alinéa de l'article 11 est ainsi rédigée : «30 septembre 2021.» ;

2° L'article 12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :
«L'article 6 est applicable aux communes, aux établissements publics de coopération intercommunale et aux syndicats mixtes de Polynésie française et aux communes, aux syndicats de communes et aux syndicats mixtes de Nouvelle-Calédonie jusqu'au 30 septembre 2021, dans les conditions prévues au présent article.»

Article 9 - Prise en charge par le conseil départemental, au titre de l'aide sociale à l'enfance, des majeurs ou mineurs émancipés

I. - A l'article 18 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, après le mot : «publique», sont insérés les mots : «et pendant les quatre mois qui suivent la fin de la période d'état d'urgence sanitaire».

II. - Les charges supplémentaires résultant, pour les départements, de l'obligation prévue au I du présent article font l'objet, en loi de finances, d'une compensation intégrale par l'Etat des dépenses effectivement engagées.

Article 11 - Jour de carence

L'application du I de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est suspendue en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021.

Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

Article 12 - Le Gouvernement est autorisé, jusqu'au 30 septembre 2021, à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant notamment, afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences et d'accompagner la reprise d'activité, si nécessaire de manière territorialisée, l'adaptation et la prolongation de dispositions spécifiques

Article 14 - Renouvellement général des conseils départementaux, des conseils régionaux, de l'Assemblée de Corse et des assemblées de Guyane et de Martinique

Article 15 - L'élection prévue en juin 2021 pour le renouvellement général de l'assemblée de Guyane peut être annulée par un décret publié au plus tard le 12 juin 2021 si l'évolution de la situation sanitaire locale ne permet pas sa tenue.

REFERENCES : [JORF n°0125 du 1 juin 2021 - NOR : PRMX2111684L](#)

Nota :

Le Conseil constitutionnel valide plusieurs dispositions, en assortissant l'une d'elles d'une réserve d'interprétation

Le Conseil constitutionnel a assorti l'une des mesures du texte qui doit s'appliquer dès le début de juin, "d'une réserve d'interprétation". Il s'agit de l'intégration au système national des données de santé des données recueillies dans le cadre des systèmes d'information mis en oeuvre aux fins de lutter contre l'épidémie, à l'instar de TousAntiCovid.

Le Conseil Constitutionnel juge que pour éviter les griefs sur le respect du droit à la vie privée, les autorités doivent exclure les coordonnées de contact téléphonique ou électronique des intéressés du système national des données de santé. Celui-ci ne contient déjà ni les noms et prénoms des personnes, ni leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, ni leur adresse

Le "pass sanitaire" sera limité aux grands rassemblements, comme les festivals, et soumis à un ensemble de mesures limitant les atteintes aux libertés individuelles. Il conditionnera l'accès aux grands événements, plus de 1.000 personnes selon le projet du gouvernement, à la présentation d'un résultat négatif de dépistage du virus, d'un justificatif de vaccination ou encore d'une attestation de rétablissement après une contamination.

REFERENCES [Conseil constitutionnel - Décision n° 2021-819 DC - 2021-05-31](#)

ARTICLE 6 JURISPRUDENCES

UN AGENT FERAIT MIEUX D'ASSISTER AUX REUNIONS OBLIGATOIRES

Publié le 02/06/2021 • Par La Gazette •

Un agent de maîtrise territorial a contesté la sanction dont il avait fait l'objet pour ne pas avoir participé à la réunion organisée par son supérieur hiérarchique dans le cadre du transfert des locaux du service. Le président du conseil départemental dont relevait l'agent avait ainsi prononcé à son encontre la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un jour. En première instance, il avait obtenu gain de cause ce qui a conduit le département à faire appel du jugement.

Si l'agent n'a reçu aucun ordre écrit mentionnant le caractère obligatoire de sa présence, il avait bien été informé par le chef de secteur de la venue du directeur de l'environnement.

Alors même que la manière de servir et les compétences professionnelles de l'agent n'étaient pas remises en cause et que son absence n'aurait pas été intentionnelle, les faits en cause constituent bien une faute de nature à justifier la sanction de l'intéressé. En l'occurrence, son exclusion temporaire d'un jour n'a pas, en l'espèce, revêtu un caractère excessif.

Ainsi, le département qui employait l'intéressé a obtenu l'annulation du jugement qui, en première instance, avait annulé la sanction litigieuse.

REFERENCES [CAA de Marseille, 11 février 2021, req. n°19MA03904.](#)