

---

---

## Contenu

---

---

<b>ARTICLE 1 Télétravail : en quête d'un nouvel équilibre .....</b>	<b>2</b>
Une cohésion difficile à maintenir .....	3
Les départements et les régions pionniers du télétravail .....	4
<b>ARTICLE 1 BIS Comment déconnecter à l'heure du télétravail .....</b>	<b>4</b>
Chiffres-clés .....	4
Charte et instruments de suivi .....	5
Double exemplarité des cadres .....	5
Blocage des emails .....	5
<b>ARTICLE 2 Perte de sens : le blues des agents territoriaux.....</b>	<b>7</b>
Une perte de sens qui touche toutes les catégories .....	7
Manque de moyens et défaut de vision .....	9
Fort sentiment d'attachement à l'intérêt général .....	9
<b>ARTICLE 2 bis Crise sanitaire : la santé des agents territoriaux s'est dégradée .....</b>	<b>11</b>
Charge de travail supplémentaire et climat social dégradé .....	11
Hausse des symptômes dépressifs .....	12
Des efforts d'adaptation salués par la ministre.....	12
<b>ARTICLE 3 Le Rifseep entre lentement en application .....</b>	<b>13</b>
25 % hésitent à mettre en place la démarche.....	13
Levier d'attractivité.....	14
<b>ARTICLE 4 Informations : .....</b>	<b>15</b>
Maladie professionnelle - Le remboursement aux fonctionnaires territoriaux ne concerne pas uniquement les seuls frais prescrits par un praticien. ....	15
La perte de confiance envers un directeur général adjoint des services.....	16
Maladie professionnelle : l'employeur doit rembourser tous les frais réels exposés .....	17

---

---

## ARTICLE 1 Télétravail : en quête d'un nouvel équilibre

Publié le 23/09/2021 • Par la Gazette •

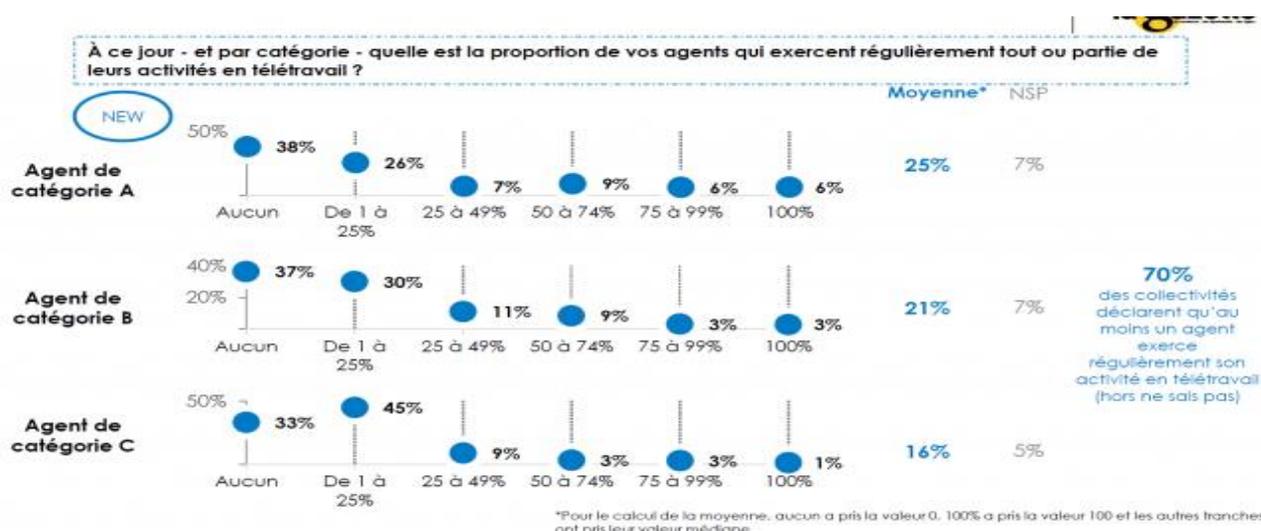


La Gazette revient sur l'ampleur du recours au télétravail. 18 mois après que ce mode d'activité se soit brutalement imposé aux collectivités territoriales lors du premier confinement de mars 2020, le travail à distance semble trouver sa place.

Expérimenté au compte-gouttes avant la crise sanitaire, le télétravail est en passe de se normaliser au sein des collectivités territoriales. Au printemps 2021, 70 % de ces dernières déclarent qu'au moins l'un de leurs agents exerce régulièrement son activité à distance.

Une moyenne qui cache une disparité entre les communes de moins de 5 000 habitants, qui sont 53 % dans ce cas, et les autres strates, pour lesquelles les chiffres oscillent entre 83 % et 89 %. Des écarts se font également jour entre agents. 16 % des catégories C télétravaillent régulièrement, contre 21 % des catégories B et 25 % des cadres de catégorie A. Un tiers de l'ensemble des agents ne bénéficient en revanche jamais du télétravail.

### Une organisation peu adaptée aux agents de terrain



Pour les personnes interrogées, le fort pourcentage d'agents de terrain dont les tâches ne peuvent pas, ou peu, s'effectuer au télétravail constitue le principal obstacle à un recours plus massif à ce mode d'organisation (79 % des réponses, avec un pic de 89 % au sein des communes de 5 000 à 50 000 habitants). 42 % des répondants avancent les conditions de travail inadaptées au domicile des agents pour télétravailler régulièrement.

## UNE COHESION DIFFICILE A MAINTENIR

Les autres arguments relèvent surtout de questions managériales. Ainsi 55 % des sondés reconnaissent une difficulté à préserver sur le long terme la cohésion et la coordination au sein des services, 41 % redoutent les risques psychosociaux induits par un sentiment d'éloignement et d'isolement et 39 % sont attachés à maintenir un lien hiérarchique et managérial de proximité.



Imposé par la crise, le télétravail devrait pour 49 % des personnes interrogées voir son volume baisser lorsque la situation reviendra à la normale. 63 % des communes de plus de 50 000 habitants s'inscrivent dans cette réflexion. Sans doute faut-il y voir un rééquilibrage, alors qu'elles figurent parmi celles qui ont le plus mis leurs agents au télétravail, et dans de larges proportions, pendant la pandémie.

D'ailleurs, seules 5 % de ces moyennes et grandes communes envisagent d'un arrêt total du télétravail, alors que les chiffres atteignent 12 % pour l'ensemble de l'échantillon et culminent même à 18 % dans les communes de moins de 5 000 habitants.

## LES DEPARTEMENTS ET LES REGIONS PIONNIERS DU TELETRAVAIL

Un quart des collectivités territoriales entend en revanche développer ce mode d'organisation. Les conseils départementaux et conseils régionaux – qui comptent quelques pionniers de l'expérimentation du télétravail, pour certains dès 2008 – ainsi que des intercommunalités se révèlent les plus nombreux (38%) à s'engager dans cette voie.

45 % des collectivités interrogées conçoivent d'ailleurs un accord de télétravail comme un élément fort de leur marque employeur. Et 15 % estiment que davantage de flexibilité dans les aménagements du télétravail est de nature à les rendre plus attractives aux yeux des candidats au recrutement. C'est notamment le cas d'un tiers des conseils régionaux et conseils départementaux et d'un quart des EPCI.

### ARTICLE 1 BIS Comment déconnecter à l'heure du télétravail

Publié le 22/09/2021 • Par La Gazette •



Plus d'un an après le début de la crise, qui a vu le télétravail s'imposer à la hâte, le droit à la déconnexion devient un sujet majeur. Il sera au cœur des futurs accords collectifs locaux.

#### Chiffres-clés

- Le baromètre annuel Ugict-CGT/Sécafi, réalisé par Viavoice, montre que l'aspiration à un droit à la déconnexion effectif pour préserver sa vie privée et sa santé ne cesse de progresser : **56 % en 2016, 57 % en 2018, 60 % en 2019, et 69 % en 2020.**

Au plus fort de la pandémie, « quasiment toutes les relations de travail étaient fondées sur l'usage d'outils numériques. Nous avons, de fait, assisté à une hyperconnexion et à une sursollicitation des agents », reconnaît sans ambages Anne Jestin, directrice générale des services de la métropole de Lyon (59 communes, 9 200 agents, 1,39 million d'hab.). Ce constat partagé par l'ensemble de la fonction publique a incité à prendre le dossier du droit à la déconnexion à bras-le-corps. Si bien que l'accord sur le télétravail, adopté mi-juillet, prévoit de débattre du sujet

« Les négociations sur le télétravail vont prendre tout leur sens au regard du fait que le droit à la déconnexion, imposé en 2017 dans les entreprises privées, mais toujours pas véritablement reconnu dans la fonction publique <sup>(1)</sup>, devient un enjeu essentiel pour le développement du télétravail », assure Sophie Huneau, secrétaire fédérale de l'Unsa Territoriaux.

---

## CHARTRE ET INSTRUMENTS DE SUIVI

---

Cela étant, toutes les collectivités ne partiront pas de zéro, loin s'en faut. Nombre d'entre elles ont déjà travaillé sur un droit à la déconnexion. Certaines même, à l'instar de Nice, profitent de la journée mondiale « sans mail » qui se tient à l'automne pour sensibiliser le personnel. Mais pour Sophie Huneau, « encore très peu ont une charte dédiée et encore moins des instruments permettant de garantir ce droit aux agents ».

La métropole de Lyon est dans ce cas. Certes, elle s'est bien dotée d'une charte sur le droit à la déconnexion en 2018, mais aucun outil de suivi ne vient en appui. « La relation au télétravail a changé la donne. Nous souhaitons nous doter d'outils de suivi de ce droit. Dans un premier temps, nous aimerions voir quand ont lieu les pics de connexion et pouvoir comprendre ce qui les occasionne », indique Anne Jestin.

---

## DOUBLE EXEMPLARITE DES CADRES

---

Même son de cloche à la mairie de Paris (55 000 agents, 2,17 millions d'hab.), où un « mode d'emploi de la déconnexion » existe depuis 2017. « Nous l'avons rédigé en collaboration avec les organisations syndicales. Il définit treize bons usages sur le sujet, parmi lesquels des incitations à limiter l'usage de la fonction "répondre à tous" ou des appels professionnels sur les portables personnels et des échanges entre 20 heures et 8 heures », retrace Aurélien Courjaud, chef de la mission des temps à la DRH.

En revanche, hormis un comptage, par la direction des systèmes d'information, des emails envoyés en dehors des horaires de travail, aucun outil de régulation n'est associé à ce mode d'emploi. « Nous allons actualiser notre document d'ici la fin de l'année, avec une attention portée sur ces échanges de mails hors des horaires de travail, car de plus en plus d'agents consultent [malgré tout] leurs mails en dehors de leur temps de travail. Nous réfléchissons donc à des outils de suivi en lien avec une start-up qui propose des solutions pour limiter les possibilités de connexion », indique Aurélien Courjaud.

Au-delà des outils, les dérives observées durant le télétravail ont permis d'acter une autre urgence, celle de l'exemplarité des cadres. Une double exemplarité, en réalité, car il s'agit de montrer l'exemple en limitant les sollicitations numériques tard le soir, tôt le matin ou durant les congés et les RTT, mais aussi de reposer les règles en la matière auprès des équipes.

« Nous avons travaillé récemment avec l'ensemble des cadres sur ce sujet afin qu'ils redoublent d'effort pour indiquer aux agents que le droit à la déconnexion existe », explique Anne Jestin. La région Centre – Val de Loire a, elle aussi, engagé ce printemps un travail de sensibilisation des cadres à la charge de travail. « Notre but est d'objectiver les données, notamment les connexions hors temps de travail, afin de voir s'il est nécessaire de changer l'organisation et les outils », commente Aude-Laure Velatta, directrice générale déléguée « accompagnement des ressources humaines » (lire aussi ci-dessous).

---

## BLOCAGE DES EMAILS

---

A Paris, la surconnexion a été majoritairement observée chez les primo télétravailleurs. « Il faut former et informer régulièrement les agents pour leur rappeler ce droit, c'est pourquoi nous demandons à nos cadres

d'être attentifs à ce [public], d'autant plus en ce moment où il ne faut pas laisser perdurer les tendances observées durant les confinements », estime Aurélien Courjaud.

Ainsi, en mobilisant quelques instruments de suivi et de la pédagogie, les collectivités tablent sur un retour à la normale des volumes de connexions, même si le recours au télétravail devait rester accru ces prochains mois en fonction de l'évolution de la crise. C'est pourquoi les solutions ultimes, comme le blocage des emails ou la déconnexion automatique durant certaines plages horaires, ne sont qu'évoquées du bout des lèvres.

« Nous étudions la faisabilité de la mise en place des outils plus coercitifs, mais n'y recourons que si le reste ne fonctionne pas », promet Anne Jestin. Une posture qui n'est pas forcément partagée par les organisations syndicales. Emmanuelle Polez, cosecrétaire générale de l'Ufict-CGT <sup>(2)</sup>, plaide avant toute chose pour le développement d'indicateurs effectifs du droit à la déconnexion.

À cet égard, le rapport social unique et la base de données sociales, créés au 1er janvier, pourraient permettre d'en savoir davantage. Sophie Huneau recommande également de penser en premier lieu à investir dans un dispositif permettant de différer l'envoi d'un email. Ce n'est qu'avec un tel moyen que les expéditeurs, agissant en dehors de certaines plages horaires, seraient « identifiés et recevraient un rappel aux règles », imagine-t-elle. Charge désormais aux futurs accords de méthode de trouver les bons dosages.



« **L'argument de la continuité de service ne doit pas être avancé systématiquement** », Stéphane Gaude, formateur et consultant, spécialiste du télétravail

« Pour pouvoir être mis en œuvre, le droit à la déconnexion doit trouver un juste milieu entre devoir de travailler et droit de ne pas être connecté à son travail en permanence. Plusieurs points sont à prendre en compte pour l'organiser. Parmi eux, l'égalité femmes-hommes, puisque le recours accru au télétravail durant la crise a montré qu'être une femme avec une charge de famille générerait des temps de connexion plus longs. L'accès au réseau, aux outils numériques doit aussi être regardé. En revanche, l'argument de plus en plus souvent

avancé de la continuité de service ne doit pas remettre en cause ce droit, sauf en cas d'astreinte, officialisée par un écrit et faisant l'objet de compensations.

Enfin, il ne faut pas ignorer non plus la responsabilité individuelle des agents et de leurs encadrants sur ce sujet. De fait, le droit à la

déconnexion ne peut être organisé qu'avec des outils permettant de l'encadrer, de le superviser et il doit être accompagné d'une bonne information des agents à la fois sur le devoir de connexion comme sur le droit à la déconnexion. »

#### **Le plan d'actions prévu par l'accord du 13 juillet**

La France a été le premier pays à intégrer dans le droit du travail le droit

à la déconnexion. C'était il y a cinq ans, dans le cadre de la loi « El Khomri » (8 août 2016). Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés sont obligées de trouver un accord d'entreprise sur la gestion de la disponibilité des employés en dehors des horaires du travail. L'accord sur le télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 suggère un « plan d'actions [pouvant utilement] être adopté dans le cadre du dialogue social de proximité », afin de fixer les modalités (contenu, durée, publics cibles) de la formation à l'usage des outils numériques, les modalités pratiques de déconnexion desdits outils, d'ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents, et celles visant à assurer l'information des agents sur le dispositif.



**Un suivi des agents actifs hors du temps de travail alerte les managers** À la région Centre – Val de Loire (Val de Loire ; 3 500 agents ; 2,57 millions d'hab.), le droit à la déconnexion a été pensé dès 2012 à la faveur de la rédaction d'un plan de prévention des risques psychosociaux. « Nous avons poursuivi ce travail avec les organisations syndicales par la rédaction d'une charte l'an dernier.

Elle fixe les plages horaires où les agents ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations », décrit Aude-Laure Velatta, directrice générale déléguée à l'accompagnement des RH. La région a aussi mis en place un suivi autorisant la direction des systèmes d'information à transmettre à la DGA RH l'identité et l'historique des connexions des agents très actifs hors des temps de travail. « Moins d'une dizaine étaient dans ce cas avant la crise. Depuis, beaucoup ont préféré télétravailler en dehors des horaires

classiques pour s'occuper de leurs enfants ou bénéficier d'un accès satisfaisant au réseau », précise la directrice générale déléguée. Dans un souci de prévention des burn-out, elle estime nécessaire de renforcer ce suivi. Son objectif est de comprendre pourquoi un agent se connecte tard ou tôt pour alerter son manager afin qu'il échange avec lui et envisage si besoin un accompagnement. « Il faut objectiver pour voir s'il est nécessaire de changer des choses », juge-t-elle, précisant que le droit à la déconnexion fait l'objet d'un dialogue régulier avec les syndicats.

## ARTICLE 2 Perte de sens : le blues des agents territoriaux

Publié le 20/09/2021 • Par La Gazette



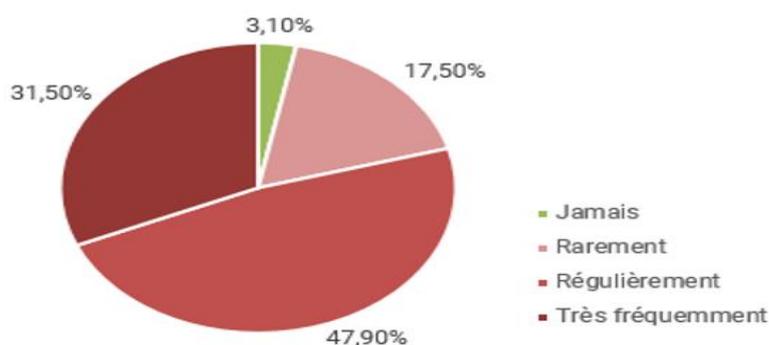
Le collectif Nos services publics a mené une enquête auprès de 4 500 agents des services publics sur le sens et la perte de sens dans leur travail. Principal enseignement : 80% des répondants sont touchés par un sentiment d'absurdité dans l'exercice de leurs missions.  
Bas du formulaire

Manque de moyens financiers, sentiment de perte de sens dans leurs missions, absence de reconnaissance... Les agents publics sont-ils désabusés ? Ce questionnement qui traverse depuis plusieurs années l'ensemble de la fonction publique, et qui semble toucher indifféremment les catégories et métiers, a été mis en exergue par un sondage publié ce lundi 20 septembre et réalisé par le collectif Nos Services Publics.

### UNE PERTE DE SENS QUI TOUCHE TOUTES LES CATEGORIES

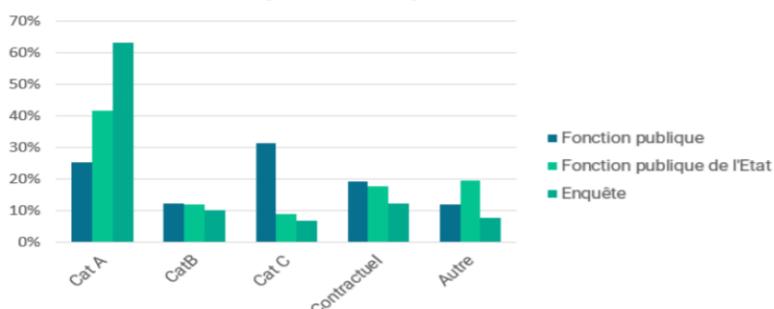
Ainsi, la quasi-totalité (97 %) des répondants s'est déjà dit au moins une fois dans un cadre professionnel : « c'est absurde... ou si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé ». Plus éclairant encore, 80 % des répondants déclarent être confrontés « régulièrement » ou « très fréquemment » à ce sentiment d'absurdité dans l'exercice de leur travail.

*"C'est absurde. Ou si cela a un sens, ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé..."*  
**Vous êtes-vous déjà dit cela ?**



« Nous avons été surpris par les résultats du sondage et le sentiment massif et unanime d'absurdité qui en ressort », commente Arnaud Bontemps, l'un des fondateurs et porte-parole de Nos Services Publics. Des résultats que le collectif a présentés en prenant des précautions d'usage : « Si le panel n'est pas représentatif car nous avons touché majoritairement les catégories A (2 805 répondants sur 4 555 répondants), on observe malgré tout que le phénomène est similaire chez les catégories B et C et tend à s'intensifier avec l'ancienneté des agents ».

### Répartition par statut



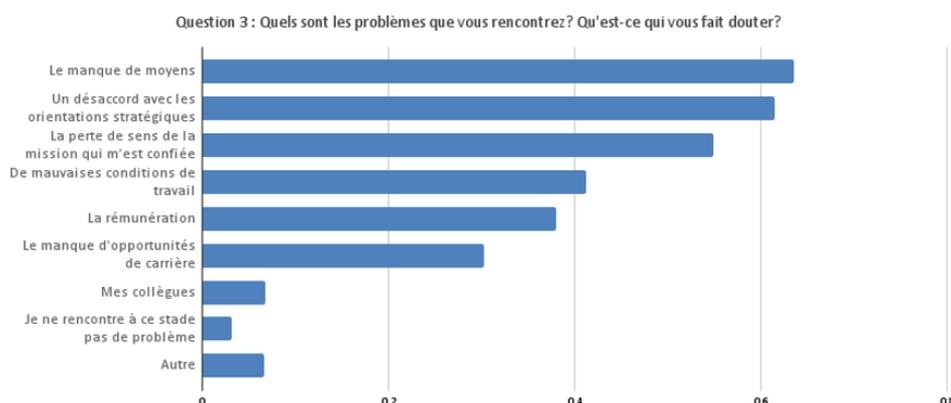
Parmi les « A » répondants, 34 % se disent confrontés « très fréquemment » à un sentiment d'absurdité dans leur mission. Une perte de sens « très fréquente » qui touche également 31 % des catégories B, 27 % des catégories C et 21 % des contractuels.

Autre tendance marquée, la perte de sens et le sentiment d'absurdité dans les tâches s'exacerbent avec les années. Si les moins de 30 ans sont 23 % à déclarer être confrontés très fréquemment à cette impression, ils sont 33 % entre 40 et 49 ans et 35 % entre 50 et 59 ans.

## MANQUE DE MOYENS ET DEFAUT DE VISION

« Sur les raisons qui mènent à cette perte de sens chez les agents, les nombreux témoignages reçus (voir encadré) ont permis d'identifier cinq motifs principaux : le manque de moyens, un défaut de vision, le sentiment de servir autre chose que l'intérêt général, le poids de la structure et le manque de reconnaissance. Ce sont des éléments qui s'entrecroisent et empêchent les agents d'accomplir correctement leur mission. Ce sentiment de ne pas pouvoir faire correctement son métier passe avant les conditions de travail ou la rémunération », éclaire Lucie Castets, également porte-parole du collectif.

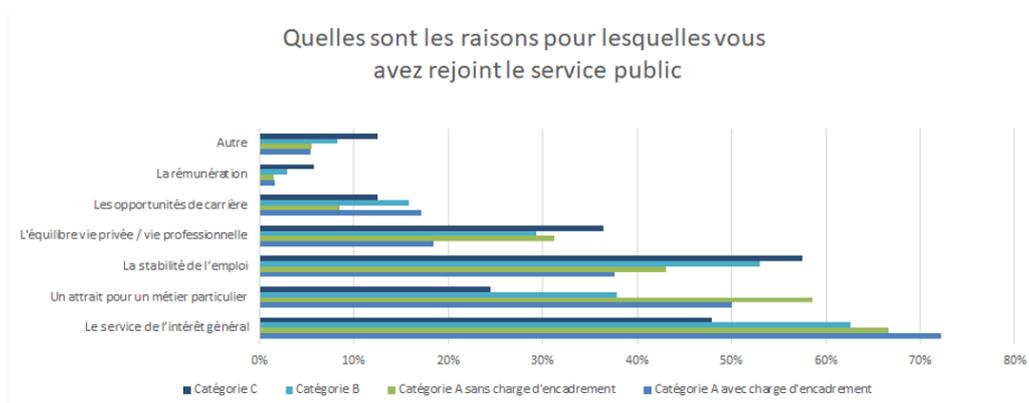
Sur les raisons qui mènent à cette perte de sens, plus de 60 % des répondants déplorent un manque de moyens (64 %) ou un désaccord avec les orientations stratégiques (61 %).



Des manquements à la fois managériaux et matériels auxquels s'ajoute pour la territoriale, la proximité du poids politique : « Beaucoup doivent faire face à des injonctions contradictoires ou à des mises en œuvre stratégiques qu'ils ne jugent pas assez ambitieuses face aux enjeux. À travers les témoignages des territoriaux, on observe un défaut de vision managériale qui peut aller jusqu'à son plus haut niveau, analyse Arnaud Bontemps. L'intérêt général ne prime pas toujours sur les objectifs de la politique menée localement ».

## FORT SENTIMENT D'ATTACHEMENT A L'INTERET GENERAL

À rebours des idées reçues véhiculées par la rhétorique du *fonctionnaire bashing*, les agents sondés disent avoir rejoint le service public pour servir l'intérêt général en premier lieu (68 %). Autre source de motivation citée, l'attractivité d'un métier particulier (soignant, enseignement, ...) arrive comme second motif (50 %). La stabilité de l'emploi apparaît comme un facteur d'attractivité pour la majorité des agents de catégorie C (57 % des répondants) juste avant celui de service de l'intérêt général (48 %). Enfin, la rémunération n'est citée que par 3 % des répondants.



Pour Arnaud Bontemps et les membres du collectif, ce sondage braque une nouvelle fois les projecteurs sur un enjeu d'avenir fondamental : redonner du sens au service public. « Ces résultats démontrent que ce mal-être ressenti par les agents dépassent les simples problématiques de management de proximité. Il y a une véritable réflexion de fond à mener sur le futur du service public. Ce qui est presque rassurant, c'est que les critiques formulées par les agents rejoignent celles des usagers. Les problèmes sont donc identifiés et il faut s'y confronter », avertit-il.

#### Focus

**Témoignages** <sup>(2)</sup> recueillis par Nos Services publics. Les sondés répondent à la question suivante : « Quand vous êtes-vous dit : « c'est absurde, si cela a un sens ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé(e) »

« Soutenir des projets qui n'ont de sens que pour des raisons électorales, ne pas soutenir des projets qui ont du sens pour les mêmes raisons. Confier des objectifs ultra-ambitieux sans moyens ». (Catherine, chargée de mission)

« La tendance de plus en plus prégnante à évaluer nos missions en termes de coûts plutôt qu'à l'aune de leur adéquation avec les besoins de nos concitoyens ». (Julo, agent territorial)

« Quand en tant que manager on n'a plus le temps, l'espace, de s'occuper de notre cœur de métier, accompagner les équipes, parce qu'on subit un cadre organisationnel et

hiérarchique archaïque, qui génère une perte de temps et d'énergie phénoménale, annihile toute autonomie et concourt à la dégradation de la confiance (en soi avant tout) et de la motivation ». (Anne, responsable RH d'une grande collectivité)

« Lorsque j'ai vu des DGA faire la politique de la collectivité à la place des élus. Lorsque les élus sont indifférents à la gestion de l'administration qu'ils sont censés diriger. Lorsque l'on mobilise les équipes pendant des semaines sur des projets, des programmes et des notes et que tout cela est « oublié », sans explication » (Attaché territorial).

« Plutôt que de cibler de manière efficiente les éventuelles économies, on préfère toucher tous les postes, tous les secteurs, quitte à mettre fin à des contrats de travail pour des personnes qui font un travail de qualité, nécessaire sur le terrain. Fixer des objectifs d'économies à faire n'a aucun sens en soi si on ne pose pas la question de l'adéquation des moyens/missions », (Attachée territoriale)

**Références** [Perte de sens chez les agents du service public \(Nos services publics, septembre 2021\)](#)

## ARTICLE 2 bis Crise sanitaire : la santé des agents territoriaux s'est dégradée

Publié le 22/09/2021 • Par La Gazette



D'après le baromètre « santé et prévention » de la mutuelle Intériale, révélé lors du colloque qu'elle a organisé le 21 septembre, la santé des agents territoriaux a présenté des signes de dégradation pendant la crise sanitaire. À l'ouverture de cet événement, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a salué leurs « capacités d'adaptation ».

La crise sanitaire a eu un impact majeur sur le travail des agents de la fonction publique et mis à mal leur santé. C'est le principal enseignement de la 7e édition du baromètre annuel « santé et prévention » de la mutuelle Intériale en partenariat avec l'institut de sondage CSA, présentée le 21 septembre, lors d'un colloque en ligne « Les agents publics en première ligne : comment accompagner nos héros du quotidien ? », organisé par la mutuelle en partenariat avec le média Acteurs publics.

Sur un total de 12 900 adhérents de la mutuelle, tous agents de la fonction publique, interrogés en mai 2021, figurent plus de 4 700 agents de la territoriale, dont 66 % d'actifs, en grande majorité dans les conseils départementaux et régionaux (2 983 agents), les autres étant employés par des mairies, des établissements publics et des services départementaux d'incendie et de secours. Ils sont comparés à un échantillon témoin de 1012 personnes représentatives de la population française de 18 ans et plus.

### CHARGE DE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET CLIMAT SOCIAL DEGRADE

Selon cette enquête, 61 % des agents territoriaux ont le sentiment que la charge de travail a augmenté pendant la crise sanitaire. Ils jugent que les interactions sociales avec les collègues ont été affectées (59 %), de même que la communication et la circulation de l'information au travail (54 %).

Plus de la moitié (58 %) estime que le climat social s'est dégradé. Comme le reste de la population, 39 % demeurent anxieux vis-à-vis de l'épidémie. La covid est désormais classé par les agents au deuxième rang des maladies qui suscitent des craintes, juste derrière le cancer.

#### DES RÉPERCUSSIONS SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET LE SENTIMENT DE STRESS

##### Conséquences négatives de la crise sanitaire sur le travail au quotidien

**59%**  
les interactions sociales  
avec les collègues  
Vs **44%** pop gen\*

**54%**  
la communication  
et la circulation de  
l'information au travail  
Vs **37%** pop gen\*

**53%**  
le cloisonnement  
entre les services  
Vs **33%** pop gen\*

**44%**  
la clarté de  
l'organisation du travail  
avec le manager  
Vs **35%** pop gen\*

**42%**  
la répartition du travail  
entre collègues au sein  
d'un même service  
Vs **30%** pop gen\*

**38%**  
La solidarité  
entre collègues  
Vs **30%** pop gen\*

**61%**

ont le sentiment que la  
charge de travail a augmenté  
ces 12 derniers mois

Vs **47%** pop gen\*

**79%**

déclarent que la charge  
de travail est une source  
de stress supplémentaire dans  
le contexte de crise sanitaire

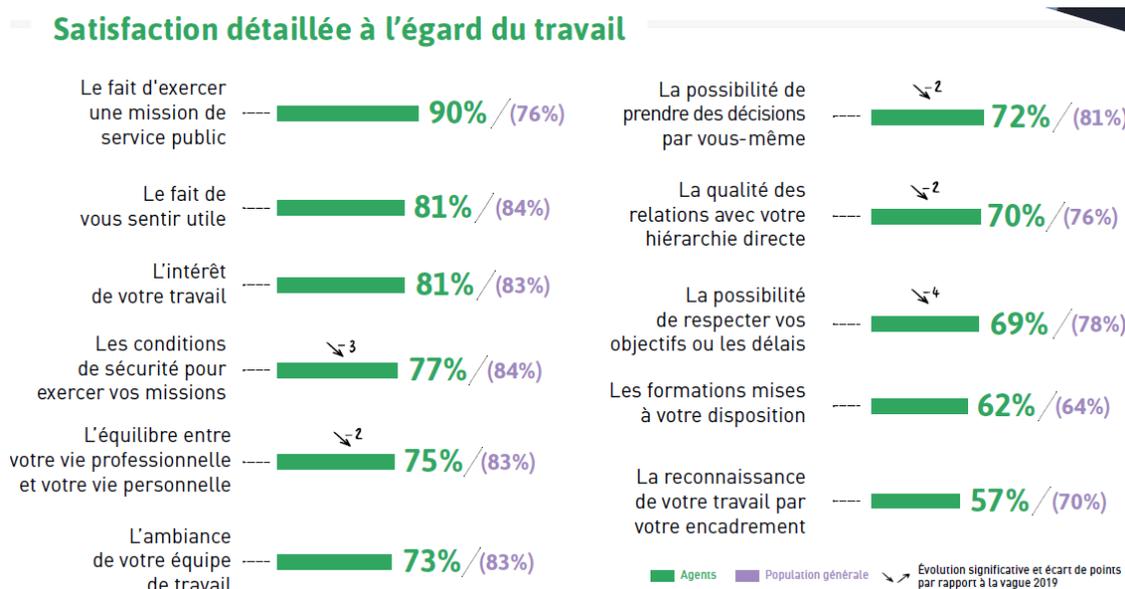
Vs **72%** pop gen\*

## HAUSSE DES SYMPTOMES DEPRESSIFS

Le baromètre révèle également des signes de dégradation de la santé des agents territoriaux. A « l'insatisfaction à l'égard du sommeil de plus en plus forte », d'abord en raison du stress (63 %) et du travail (39 %), s'ajoute une hausse de 4 % des troubles musculosquelettiques (mal au dos, principalement) par rapport à 2019. Jusqu'à 39 % des agents déclarent des symptômes dépressifs, soit une augmentation de 8 points depuis 2019, et 48 % se disent en situation de mal-être (+ 9 points).

Même si leur satisfaction d'exercer une mission de service public reste très élevée (90 %), de même que leur sentiment d'utilité (81 %), les territoriaux ne sont que 57 % à estimer leur travail reconnu par leur encadrement et 52 % à considérer qu'ils bénéficient du soutien de leur hiérarchie, bien moins que la population générale.

Nombre d'entre eux déclarent un sentiment de stress lié à leur travail (42 %), en particulier quand ils sont en contact avec le public (66 %), 19 % ayant été victimes d'une agression verbale ou physique de la part d'utilisateurs au cours des douze mois précédents.



## DES EFFORTS D'ADAPTATION SALUES PAR LA MINISTRE

« Les agents de la fonction publique nous ont permis de tenir collectivement » depuis dix-huit mois, a salué Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publique, qui leur a adressé ses « remerciements ». « Il a fallu pendant cette crise énormément de capacités d'adaptation », a-t-elle souligné. D'autant que le développement très rapide du télétravail et du digital ne s'est pas fait sans difficultés. « Cela a pu créer de l'isolement », « le déploiement massif des ordinateurs et des outils de visioconférence » ayant été « parfois lent, frustrant, stressant », avec « plus de travail chez soi et moins de travail collectif », a-t-elle également admis.

Une capacité d'adaptation de nouveau mise à l'épreuve au début du deuxième confinement, au regard de la « charte d'engagements » concoctée par le ministère de la fonction publique, qui exigeait en particulier de respecter les délais de traitement des demandes et de contacter directement les personnes isolées et vulnérables, « au lieu de rester dans une logique de guichet ». Ces efforts ont payé, estime Amélie de Montchalin, d'après qui « la confiance des Français dans les services publics a augmenté en 2020 : c'est la plus belle reconnaissance pour les agents de leur travail ».

Références [Baromètre « santé et prévention » \(Intériale, septembre 2021\)](#)

## ARTICLE 3 Le Rifseep entre lentement en application

Publié le 24/09/2021 • Par La Gazette •



La Gazette revient sur la mise en place du Rifseep, qui est encore loin d'avoir été adopté par l'ensemble des collectivités territoriales. Le chantier trouve sa place au côté d'autres réformes touchant à l'organisation des services.

L'adoption du Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la fonction publique territoriale devait suivre son entrée en application à l'État. Force est de constater que les collectivités territoriales ont pris leur temps. C'est une des tendances relevées dans le baromètre RH 2021 Ranstad – La Gazette des communes : 68 % des collectivités territoriales ont déjà révisé leur régime indemnitaire en ce sens, 17 % sont en cours de démarche et 13 % n'ont encore rien entrepris.

Et contrairement à ce que l'on pourrait attendre, les plus petites collectivités ont pris de l'avance sur les grandes structures. 71 % des communes de moins de 5 000 habitants ont bouclé ce dossier, contre seulement 55 % des villes de plus de 50 000 habitants et 56 % des conseils départementaux et conseils régionaux.

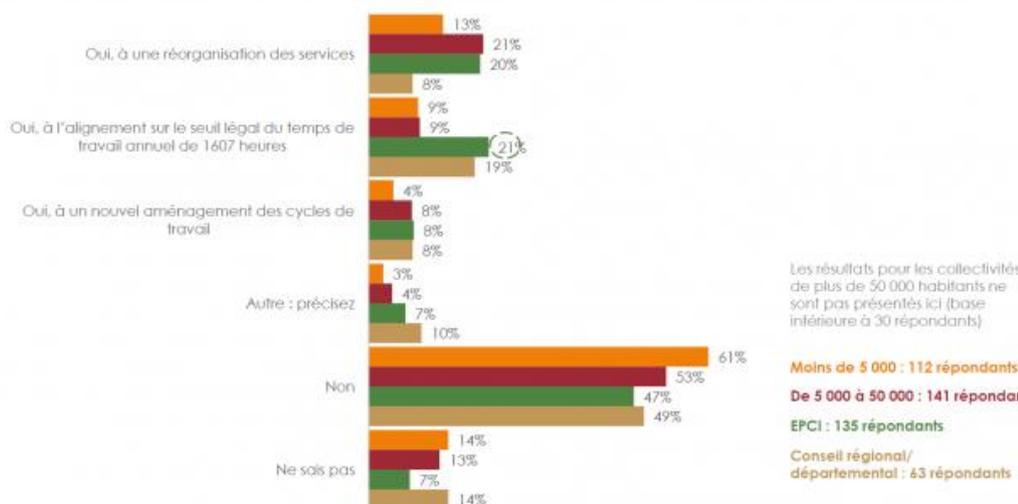
### 25 % HESITENT A METTRE EN PLACE LA DEMARCHE

Parmi les collectivités qui ne se sont pas encore engagées dans la démarche, un pourcentage significatif (25 %) ne savent pas encore si elles vont se lancer et 31 % affirment que le chantier n'est pas à l'ordre du jour. Quant aux autres, elles projettent d'adopter le Rifseep à échéance de quelques mois (21 %), de la mi-mandat (15 %), voire de la seconde partie de mandat (9 %).

Pour la majorité des collectivités l'ayant adopté, le Rifseep n'a été associé à aucune autre modification du cadre d'activité des agents, un constat particulièrement marqué dans les plus petites d'entre elles (61 % des communes de moins de 5 000 habitants). 17 % l'ont en revanche adossé à une réorganisation des services, 12 % à un alignement sur le seuil légal du temps de travail annuel de 1 607 heures (notamment dans les

EPCI (21%) et les conseils départementaux et les conseils régionaux (19%)) et 7 % à un nouvel aménagement des cycles de travail.

**Avez-vous lié la réforme de votre régime indemnitaire à d'autres évolutions du cadre d'activité des agents ?**

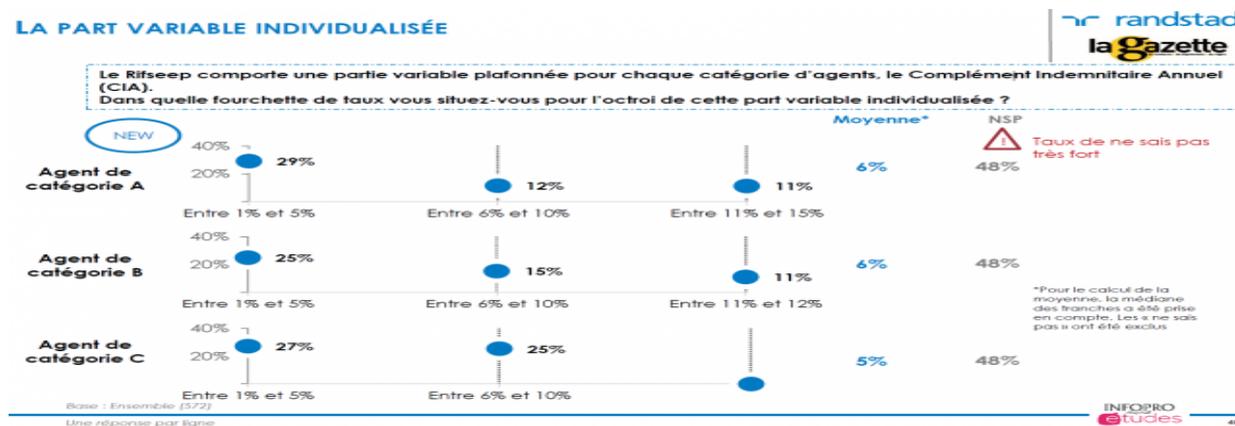


**LEVIER D'ATTRACTIVITE**

Adoption de critères plus objectifs (58 % des personnes sondées), facteur de motivation pour les agents (56%), levier d'attractivité pour recruter (55 %), le Rifseep est apprécié plutôt favorablement. 58 % des agents et élus interrogés rapportent cependant que son adoption s'est accompagnée d'un renchérissement de la masse salariale.

Dans le détail, près de la moitié de l'échantillon n'a pas su préciser le taux fixé pour le complément indemnitaire individuel (CIA), cette partie variable destinée à reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Parmi les répondants qui se sont prononcés, entre 25 % et 29 % (selon les catégories) ont adopté un taux fixé entre 1 % et 5 % du plafond, entre 12 % et 25 % un taux fixé entre 6 % et 10 % et 5 % à 6 % un taux supérieur à 11 %.

LA PART VARIABLE INDIVIDUALISÉE



**ARTICLE 4 Informations :**

**MALADIE PROFESSIONNELLE - LE REMBOURSEMENT AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX NE CONCERNE PAS UNIQUEMENT LES SEULS FRAIS PRESCRITS PAR UN PRATICIEN.**

Rédigé par ID CiTé le 27/09/2021

Aux termes du cinquième alinéa de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige : " Toutefois, si la maladie provient (...) d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire (...) a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (...) ".

Ces dispositions comportent, pour les fonctionnaires territoriaux, le droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais encore de l'ensemble des frais réels exposés par eux et directement entraînés par une maladie reconnue imputable au service. Il appartient aux intéressés de justifier tant du montant de ces frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de la maladie dont ils souffrent.

En l'espèce, contrairement à ce que soutient la commune, les dispositions citées au point 2 ne limitent pas le remboursement aux fonctionnaires territoriaux des frais directement entraînés par la maladie reconnue imputable au service, aux seuls frais prescrits par un praticien.

En deuxième lieu, il résulte de l'instruction que Mme F... a bénéficié d'un soutien psychologique sous forme d'entretiens réguliers avec Mme A... à compter du 8 octobre 2013, soit peu de temps après le 25 septembre 2013, date de début du premier arrêt de travail reconnu imputable au service, et qu'elle n'avait bénéficié d'aucun accompagnement de cette nature avant cette date et ne présentait aucun antécédent psychologique.

Cet accompagnement, mentionné par le médecin de prévention dans son rapport du 1er octobre 2014, a été jugé utile par le médecin psychiatre agréé, qui a procédé le 25 novembre 2014 à l'expertise diligentée par la

commission de réforme, pour le traitement de la pathologie dont Mme F... a souffert. Cet expert a, par ailleurs, préconisé le maintien de la démarche psychothérapique. Ainsi, dans les circonstances particulières de l'espèce, les frais exposés par Mme F... pour suivre les consultations réalisées par Mme A... doivent être regardés comme ayant présenté pour elle un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de l'affection reconnue imputable au service.

En troisième lieu, Mme F... justifie, par la production d'une attestation du 28 mai 2014 par laquelle Mme A... atteste la recevoir depuis le 8 octobre 2013 à raison de deux séances par mois ainsi qu'une facture établie le 22 mai 2015, faisant état de quatre séances en 2013, 15 séances en 2014 et 2 séances en 2015 pour un montant total de 1 428 euros, des frais de consultations pour ce montant et des frais de déplacement exposés pour se rendre à ces consultations.

Dès lors que l'existence et le paiement de ces frais par l'intéressée ne sont pas remis en cause, les circonstances avancées par la commune et tenant au fait que cette facture a été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, que la facture a été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle n'est pas conforme à l'article L. 441 -3 du code du commerce, sont sans incidence sur la réalité des frais ainsi exposés par Mme F..., frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

**REFERENCES [CAA de NANTES N° 20NT00747 - 2021-04-20](#)**

**LA PERTE DE CONFIANCE ENVERS UN DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES**

Publié le 23/09/2021 • Par la Gazette

Le président du conseil départemental ayant mis fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel qu'elle y occupait, une DSG adjointe, a demandé l'annulation de cette mesure.

Eu égard à l'importance du rôle des titulaires des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le directeur général adjoint des services d'un département de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions.

Dans cette affaire, l'intéressée n'était autre que la fille d'un ancien président du conseil départemental. La cour régionale des comptes (CRC) avait d'ailleurs relevé à l'occasion de différents contrôles que l'emploi de l'intéressée était « détourné » en ce que ses attributions ne correspondaient pas à celles d'un directeur général adjoint bénéficiant d'une situation matérielle particulièrement avantageuse. En réponse à la CRC, l'intéressée avait reconnu et déploré la particularité de sa situation comparée à celle des autres directeurs généraux adjoints, en se plaignant de sa situation personnelle et professionnelle, constitutive, selon elle, d'une mise à l'écart volontaire.

Mais elle n'avait pas saisi l'autorité territoriale de la situation qu'elle a décrite aux magistrats financiers. La perte de confiance justifiant la fin de son détachement sur un emploi fonctionnel était motivée par cette réponse. Pour le juge, la décision litigieuse était bien légale, l'autorité territoriale n'accordant plus à l'intéressée la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions.

**REFERENCES** [CAA de Marseille, 1er avril 2021, req. n°19MA04083.](#)

---

**MALADIE PROFESSIONNELLE : L'EMPLOYEUR DOIT REMBOURSER TOUS LES FRAIS REELS EXPOSES**

---

Publié le 22/09/2021 • Par La Gazette •

Après que l'imputabilité au service de sa maladie a été reconnue, une DGS a demandé à sa collectivité de prendre en charge le coût de la psychothérapie qu'elle suit en raison de cette maladie professionnelle, ainsi que les frais de déplacement pour se rendre à ces séances.

Les juges ont considéré qu'en cas de maladie imputable au service, les dispositions de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 comportent, pour les fonctionnaires territoriaux, le droit au remboursement non seulement des honoraires médicaux mais encore de l'ensemble des frais réels exposés par eux et directement entraînés par une maladie reconnue imputable au service. Les intéressés doivent alors justifier tant du montant de ces frais que du caractère d'utilité directe que ceux-ci ont présenté pour parer aux conséquences de la maladie dont ils souffrent.

Le remboursement aux fonctionnaires territoriaux ne concerne donc pas uniquement les seuls frais prescrits par un praticien.

En l'occurrence, l'accompagnement psychologique de l'intéressée a été jugé utile par le médecin psychiatre agréé chargé de l'expertise diligentée par la commission de réforme. Aussi, dans ces circonstances particulières, les frais exposés par la DGS pour suivre les consultations chez un psychothérapeute doivent être regardés comme ayant présenté pour elle un caractère d'utilité directe pour parer aux conséquences de l'affection reconnue imputable au service.

La commune a été condamnée à régler la somme en question, environ 1 500 euros. Peu importe que cette facture ait été émise par une personne qui n'est pas inscrite sur le registre national des psychothérapeutes, que la facture ait été établie postérieurement à la décision de reconnaissance d'imputabilité au service et qu'elle ne soit pas conforme à l'article L. 441-3 du code de commerce : ces éléments sont sans incidence sur la réalité des frais ainsi exposés, frais directement entraînés par sa maladie imputable au service.

**Références** [CAA de Nantes, 20 avril 2021, req. n°20NT00747.](#)