

VEILLE JURIDIQUE AOÛT 2016

Lois,décrets,arrêtes,circulaires Fonction Publique

Politiques Publiques

Loi du 8 août 2016 pour la [reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages](#) JO du 8
Le Monde : [« ce que contient la loi biodiversité »](#)

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la [modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) JO du 8

Définitivement adoptée par le Parlement le 21 juillet dernier, après un recours du gouvernement à l'article 49-3 pour faire adopter le texte sans vote;

A noter : le Conseil Constitutionne ne s'est pas prononcé sur les articles les plus décriés par les opposants syndicaux et de gauche, notamment celui qui consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche en matière de durée du travail. Ce point, tout comme d'autres mesures clé du texte (licenciements économiques, accords « offensifs » pour l'emploi, référendum d'entreprises...), pourront éventuellement « faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité » (QPC).....

Un premier décret publié le 8 au JO concerne l'aide à la recherche du premier emploi (Arpe) pour les jeunes boursiers récemment diplômés, qui pourront demander la prolongation de leur bourse pour quatre mois maximum.

Conditions de travail : la loi introduit un droit à la déconnexion L'article L. 2242-8 du Code du travail est ainsi modifié. : « *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.*

Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. II. – Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017. »

Décret du 3 août 2016 portant création des [comités locaux de suivi des victimes d'actes de terrorisme](#) et des espaces d'information et d'accompagnement des victimes d'actes de terrorisme JO du 4

Deux ordonnances font avancer la démocratie environnementale

Ordonnance n° 2016-1060 du 3 août 2016 portant réforme des procédures destinées à assurer [l'information et la participation du public à l'élaboration de certaines décisions susceptibles d'avoir une incidence sur l'environnement](#) JO du 5

Le texte vise tout d'abord à démocratiser le dialogue environnemental en renforçant les procédures destinées à assurer l'information et la participation du public Il est notamment affirmé que la participation confère des droits au public.

Ensuite, un renforcement de la participation est opéré en amont du processus décisionnel.

Enfin la procédure classique de concertation en aval se modernise.

Ordonnance n° 2016-1058 du 3 août 2016 relative à la modification des règles applicables à [*l'évaluation environnementale des projets, plans et programmes*](#) JO du 5

Ce texte permet notamment à 10 000 citoyens de saisir la Commission nationale du Débat public (CNDP) pour un débat public ou une concertation ; et à 500.000 citoyens ou 60 sénateurs ou 60 députés de demander un débat public national, également par saisine de la CNDP.

Textes fondamentaux relatifs à la fin de vie publiés le 5 août

-Décret n° 2016-1066 du 3 août 2016 modifiant le code de déontologie médicale et relatif aux procédures collégiales et au [*recours à la sédation profonde et continue jusqu'au décès*](#) prévus par la loi n° 2016-87 du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie

-Décret n° 2016-1067 du 3 août 2016 relatif aux directives anticipées prévues par la loi n° 2016-87 du 2 février 2016 créant de [*nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie*](#) JO du

-Arrêté du 16 août 2016 portant homologation des règles de bonnes pratiques relatives à l'[*entretien avec les proches en matière de prélèvement d'organes*](#) et de tissus JO du 25

Décret n° 2016-1071 du 3 août 2016 relatif au [*schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires*](#) JO du 5

Décret n° 2016-1170 du 30 août 2016 relatif aux modalités de mise en œuvre de la JO 31 [*limitation des gobelets, verres et assiettes jetables en matière plastique*](#)

Fonction Publique

Décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur [*support électronique des bulletins de paye et de solde*](#) des agents civils de l'État, des magistrats et des militaires. JO du 6

Les bulletins de paie des fonctionnaires de l'État et les bulletins de pension vont être progressivement dématérialisés.entre janvier 2018 et janvier 2020, Ils seront mis à disposition sur un espace numérique sécurisé, avec une conservation des documents par la DGFIP pendant toute la carrière de l'agent et jusqu'à cinq années au-delà de son départ en retraite.

L'accès à cet espace numérique sera possible avec son numéro de Sécurité sociale et un mot de passe personnel. "L'agent public en activité pourra consulter tous les éléments et toutes les informations utiles pour sa retraite, y compris un simulateur de calcul de sa future pension", indique la DGAFP. À terme, chaque agent pourra utiliser cet espace pour procéder à sa demande de retraite.

Décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à [*l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C*](#) de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières JO du 7

: le texte qui entre en vigueur le 1er janvier 2017. procède à l'intégration, dans le décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État, de certaines dispositions relatives au recrutement et à l'avancement de grade qui figuraient antérieurement dans chacun des décrets portant statuts particuliers des corps de fonctionnaires de catégorie C.

Parallèlement, il adapte les statuts particuliers de chaque corps à la nouvelle organisation de la carrière des fonctionnaires de catégorie C et supprime au sein des décrets statutaires les dispositions qui figurent désormais dans le décret portant dispositions communes aux fonctionnaires de catégorie C. Le décret prévoit enfin des dispositions transitoires concernant les concours de recrutement en cours, les tableaux d'avancement et le mandat des représentants des personnels dans les commissions administratives paritaires.

Décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 relatif à la prolongation des e l'État et aux conditions d'organisation de ces recrutements JO du 7 [*recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels d*](#)

Prolongation de 2 ans du dispositif de recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire.

Décret n° 2016-1143 du 24 août 2016 relatif à la [*cessation anticipée volontaire d'activité en faveur de certains personnels administratifs et techniques de la direction de l'information légale et administrative*](#) relevant des conventions collectives de la presse parisienne JO du 26

Décret n° 2016-1155 du 24 août 2016 relatif à la [*publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions pris en application*](#) de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires JO du 26

Le texte précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement dans ses fonctions de l'agent suspendu de fonctions, lorsqu' aucune suite disciplinaire n'est donnée à l'issue d'une décision de non-lieu, de relaxe, d'acquiescement ou de mise hors de cause prononcée par l'autorité judiciaire.

Décret n° 2016-1156 du 24 août 2016 portant [*application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*](#) portant droits et obligations des fonctionnaires JO du 26

Ce texte définit des bases réglementaires (des garanties) pour protéger les contractuels contre les discriminations et le harcèlement. Par ailleurs est fixée la liste des actes de gestion qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient de ces garanties.

Arrêté du 11 août 2016 fixant la date d'effet de la [*nouvelle procédure d'admission à la retraite*](#) à l'égard des fonctionnaires civils et militaires relevant du ministère de l'agriculture, de l'alimentaire et de la forêt JO du 28

la date est le 1 octobre -voir le flash info du 23 juin

Note d'information du 13 juillet 2016 relative aux incidences de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République sur l'exercice des [*compétences « eau » et « assainissement » par les établissements publics de coopération intercommunale*](#)
Réponse ministérielle

[*Pour une fonction publique audacieuse et « business friendly*](#) question de Mme Louwagie
PR Orne,

Jurisprudence

Droits Fondamentaux

Pas de protection fonctionnelle pour un maire(divers droite)condamné pour haine raciale et détournement de biens publics

« des paroles et des actes »

CE 10 décembre 2015 n°391798 et [*n°391800*](#)

Le conseil municipal de Roquebrune-sur-Argens a accordé la protection fonctionnelle pour le maire poursuivi au pénal pour détournement de fonds et haine raciale (achat de 2 véhicules de sport (dont l'un valait 60 000 €), utilisés à des fins privées et par un membre de la famille utilisation abusive de la carte de carburant et propos racistes : après un incendie dans un camp de Roms il avait déclaré « ce qui est presque dommage c'est qu'on ait appelé trop tôt les secours ».

Droit des personnels

Commission de Réforme : annulation d'une décision pour irrégularité dans la forme de la réunion de la commission.

CAA de Bordeaux 7 janvier 2016 [n°14BX00200](#)

Après des avis médicaux constatant l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions Mme D est mise à retraite d'office pour invalidité suite à l'avis favorable pour une retraite d'office de la commission de réforme. La cour d'appel confirme le jugement du TA : l'avis de la commission n'a pas été rendu conformément aux règles de droit ; en effet l'employeur n'a pas informé Mme D qu'elle pouvait se faire assister par un médecin de son choix, par ailleurs aucun médecin spécialiste n'était présent : Mme D a donc été privée de deux garanties, ce vice de procédure entraîne l'annulation de l'arrêté de mise à la retraite d'office avec obligation de réintégration .

« Une telle omission a privé la requérante d'une garantie et a constitué une irrégularité de nature à entacher la légalité des décisions attaquées, alors au demeurant que l'intéressée affirme sans être contredite n'avoir reçu ce courrier que la veille de la réunion. De même, il ressort du procès-verbal de la réunion du 22 février 2008 au cours de laquelle le cas de Mme D...a été examiné que la commission de réforme ne comprenait aucun spécialiste, alors que l'appréciation des affections dont la requérante est atteinte requerrait la participation aux débats d'un psychiatre. L'absence de ce spécialiste lors de la commission de réforme a privé l'intéressée d'une garantie. Il suit de là que l'irrégularité de la procédure a entaché d'illégalité l'arrêté du 5 juin 2008 pris au vu de l'avis de cette commission »

" Cette commission comprend : 1. Deux praticiens de médecine générale, auxquels est adjoint, s'il y a lieu, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un médecin spécialiste qui participe aux débats mais ne prend pas part aux votes (...)" . Aux termes de l'article 14 de ce même arrêté : " Le secrétariat de la commission de réforme convoque les membres titulaires et l'agent concerné au moins quinze jours avant la date de la réunion. (...)" . Aux termes de l'article 16 du même arrêté : "Dix jours au moins avant la réunion de la commission, le fonctionnaire est invité à prendre connaissance, personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, de son dossier, dont la partie médicale peut lui être communiquée, sur sa demande, ou par l'intermédiaire d'un médecin ; il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. La commission entend le fonctionnaire, qui peut se faire assister d'un médecin de son choix. Il peut aussi se faire assister par un conseiller." .

Droit individuel à la formation (DIF) : pas d'utilisation pour une reconversion hors de l'administration.

CE 22 juillet 2016 [n°397345](#)

Pas de DIF pour une attachée souhaitant se reconvertir dans la boulangerie

« Considérant qu'il résulte des termes mêmes de [l'article 11 du décret du 15 octobre 2007](#) que l'utilisation du droit individuel à la formation peut porter sur des actions de formation continue portant sur l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution prévisible des métiers, le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ainsi que sur la formation de préparation aux examens et concours administratifs, la réalisation de bilans de compétences ou la validation des acquis de leur expérience mais non sur des actions de formation en vue de satisfaire à

des projets personnels ou professionnels en dehors de ce contexte professionnel, de telles actions relevant d'un congé de formation professionnelle ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'administration ne pouvait lui refuser l'utilisation de son droit individuel à la formation pour suivre une formation en boulangerie s'inscrivant dans le cadre d'un projet personnel n'est pas de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée »

Précision sur les délais qui valent acceptation comme c'est le cas pour le DIF :

Le délai de deux mois au terme duquel le défaut de réponse par l'administration à une demande vaut accord ne court qu'à compter de la réception par l'administration de l'ensemble des renseignements nécessaires pour statuer sur la demande.

En l'espèce, un avis favorable du supérieur hiérarchique était nécessaire pour statuer sur la demande de formation professionnelle ; le point de départ du délai de naissance d'une décision implicite d'acceptation est donc repoussé jusqu'à la réception du document.

Gestion du personnel et circulaire jugée impérative : le recours pour excès de pouvoir est recevable

CE 20 juin 2016 [n°389730](#)

le syndicat national C.G.T. des Chancelleries et services judiciaires demandait l'annulation pour excès de pouvoir de trois circulaires relatives aux mutations et à l'avancement aux réintégrations, détachements de différents grades et corps;

Les requêtes présentant à juger les mêmes questions ; elles sont jointes pour statuer par une seule décision.

"Considérant que les circulaires attaquées, qui fixent une liste de postes vacants de greffiers en chef et précisent les conditions à remplir pour se porter candidat à ces postes, sont des actes susceptibles de recours qu'ainsi, contrairement à ce que soutient le ministre de la justice, les requêtes sont recevables"

Si les règles statutaires de la fonction publique imposent qu'une nomination sur un emploi vacant doit, à peine d'irrégularité, être précédée d'une publicité de la vacance de cet emploi, cette formalité ne s'impose que si l'autorité compétente a décidé de procéder à une nomination sur cet emploi.

Or, précise le Conseil d'Etat, aucun délai ne s'impose ni pour procéder à une nomination sur un emploi vacant ni, par suite, pour faire connaître la vacance de cet emploi.

Mobilité : l'obligation de publicité de vacance de poste ne s'impose que si nomination il y doit y avoir et pas de délai pour pourvoir un poste vacant

CE 20 juin 2016 [n°389730](#)

"Considérant que si une nomination sur un emploi vacant doit, à peine d'irrégularité, être précédée d'une publicité de la vacance de cet emploi et s'il incombe à l'autorité compétente de faire connaître la vacance d'un emploi dès qu'elle a décidé de procéder à une nomination sur cet emploi, ni les dispositions citées ci-dessus de l'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 ni aucune autre disposition n'imposent un délai pour procéder à une nomination sur un emploi vacant ni, par suite, pour faire connaître la vacance de cet emploi"

Contractuels : l'inaptitude physique définitive sur le poste induit pour l'employeur une obligation de reclassement et un CDI ne peut être transformé lors du reclassement en CDD

CE 13 juin 2016 [n°387373](#)

Mme C.. recrutée le 29 août 2003 par la ville de Paris en tant qu'assistante maternelle par un contrat à durée indéterminée . Suite à un accident de service dont elle a été victime, la qualité de travailleur handicapé lui a été reconnue ;son état de santé s'étant dégradé en 2011, elle a été déclarée inapte à exercer les fonctions d'assistante maternelle.

Par arrêté du 25 janvier 2012, le maire de Paris prononce son licenciement pour inaptitude physique ; que cet arrêté est suspendu par le juge des référés du TA . Le maire a alors mis fin au contrat à durée indéterminée de Mme C..., par un arrêté du 3 octobre 2012 prenant effet le 15 octobre, tout en signant avec elle un contrat à durée déterminée prenant effet à la même date, pour qu'elle exerce des fonctions d'animatrice

"Considérant qu'il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son licenciement; que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public ;

que dans le cas où un tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels"

CLD : un seul CLD pour une même affectation

CAA Bordeaux 14 mars 2016 [n°14BX01041](#)

Un agent en CLD à demi traitement pour dépression demandait un nouveau CLD à plein traitement en raison de son état de stress post-traumatique, conséquence d'un accident domestique survenu postérieurement . Les deux affections appartenant à la catégorie des maladies mentales, l'employeur n'a pas commis d'erreur de droit en décidant de maintenir l'intéressé en CLD à demi-traitement

En effet, un agent ne peut bénéficier de plusieurs congés de longue durée successifs au-delà d'une période de trois années à traitement plein.

Si le congé de longue durée est renouvelé au-delà de trois années successives, l'agent ne perçoit alors qu'un demi-traitement, la seule exception étant le cas où l'agent contracte une affection d'une catégorie différente de celle ayant ouvert droit au premier congé de longue durée.

Pas de protection fonctionnelle dans le cadre de faits relatifs à l'exercice d'un mandat syndical

CAA Marseille 12 avril 2016 [n°14MA03849](#)

Mme A reprochait à son employeur son absence de réaction à l'égard d'écrits anonymes sur un tableau d'affichage syndical en réponse à un tract rédigé au nom de son syndicat le 21 janvier 2010, Mme A était qualifiée de " manipulatrice " et on lui reprochait en termes insultants, de faire preuve d'intolérance .

Ces attaques dirigées contre elle, aussi condamnables soient-elles, résultent d'un acte isolé et anonyme, en lien direct avec l'exercice de son mandat syndical ; l'intéressée ne peut donc pas reprocher à l'administration d'avoir refusé de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 qui n'est due à un fonctionnaire qu'à raison de faits liés à l'exercice de ses fonctions.

Harcèlement : instruction et pièces demandées par une cour d'appel

CAA de Bordeaux 9 décembre 2015 [14BX00740](#)

Les faits

M.B..., né le **8 août 1953**, fonctionnaire de La Poste depuis 1977, et en fonction à l'agence de Talence depuis 1982, occupait depuis le 1er septembre 2006 un poste de guichetier confirmé.

En septembre 2009, M. B.. fait part à son nouveau chef de service des réticences devant la perspective du travail debout que lui inspiraient son âge et son état de santé, et a demandé à être affecté dans un bureau, ce qui lui a été refusé.

Il aurait ensuite pris fait et cause pour un de ses collègues qui aurait été injustement soupçonné d'escroquerie, en dénonçant les mauvaises conditions de travail.

A la suite de cette prise de position, il a été convoqué par sa hiérarchie, devant laquelle il a mis en cause son chef de service.

C'est à la suite de cette mise en cause qu'auraient débuté les vexations et les brimades de la part de son supérieur hiérarchique direct, consistant en des remarques désobligeantes formulées publiquement sur son travail et sur son âge, puis à partir de juin 2010 en des affectations précaires sur les différents bureaux de poste annexes, et enfin en la perte, en juillet 2010, de son affectation d'origine au bureau principal de Talence.

La note chiffrée de M. B...pour 2010 a en outre été abaissée, dans des conditions qui ont conduit le TA de Bordeaux à l'annuler par un jugement, au motif que l'appréciation générale étant rédigée en termes aussi élogieux que l'année précédente, l'abaissement de la note était dépourvue de justification, et se trouvait ainsi entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

L'instruction

L'ensemble de ces éléments caractérisant une forte dégradation des conditions de travail de M. B...susceptible de faire présumer l'existence d'un harcèlement, la CAA, a prescrit à l'employeur de verser au dossier, dans un délai de 15 jours, les propositions d'avancement, l'entier dossier de mise en œuvre du protocole de prévention du harcèlement moral existant dans l'administration en cause, et notamment :

- l'analyse de situation,
- le compte rendu des entretiens,
- les témoignages recueillis
- le rapport final,
- Les mesures prises,et la consistance des entretiens de restitution prévus au point 8 dudit protocole. Anti harcèlement.

Tout en reconnaissant des erreurs de management la Poste en réponse fait valoir que la situation de M. B...résulte de procédés habituels de gestion du personnel, n'impliquant pas de la part de sa hiérarchie une animosité particulière et que la mise en œuvre du protocole anti harcèlement du 30 juillet 2009 n'a pas permis de déceler de harcèlement moral à l'égard de M.B....

La cour juge que La Poste, doit être regardée comme ayant refusé de communiquer les autres pièces demandées, n'a pas apporté la justification objective du bien-fondé de son argumentation tendant à démontrer que les agissements en cause seraient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.

ARRÊTES MINISTERIELS ,CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES MAAF

Décret n° 2016-1050 du 1er août 2016 fixant les conditions d'attribution des [indemnités compensatoires des handicaps naturels permanents dans le cadre de l'agriculture de montagne](#) et des autres zones défavorisées et modifiant le code rural et de la pêche maritime JO du 2

Décret n° 2016-1094 du 11 août 2016 relatif aux [aides ovines et bovines](#) relevant de la politique agricole commune JO du 12

Décret n° 2016-1125 du 11 août 2016 modifiant les conditions de [délivrance et de renouvellement des certificats individuels pour l'application des produits phytopharmaceutiques](#) JO du 14

Décret n° 2016-1131 du 17 août 2016 relatif aux [plafonds régionaux](#) déterminés pour l'application du régime de paiement de base JO du 20

Décret n° 2016-1137 du 19 août 2016 relatif à l'indication de l'origine du [lait et du lait et des viandes utilisés en tant qu'ingrédient](#) JO du 21

Décret n° 2016-1140 du 22 août 2016 relatif à l'[organisation de la préparation à l'installation](#) en agriculture JO du 22

Décret n° 2016-1141 du 22 août 2016 relatif aux [aides à l'installation des jeunes agriculteurs](#) JO du 22

Arrêté du 22 août 2016 relatif aux [conditions d'octroi de la dotation aux jeunes agriculteurs](#) JO du 22

Arrêté du 22 août 2016 relatif au [plan de professionnalisation personnalisé](#) JO du 22

Arrêté du 22 août 2016 relatif à la [mise en œuvre des aides à l'installation](#) JO du 22

Arrêté du 2 août 2016 portant application au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de [mise en œuvre du télétravail](#) dans la fonction publique et la magistrature, JO du 7

Arrêté du 28 juillet 2016 fixant le nombre de places offertes à l'[examen professionnel e 2016 pour l'accès au corps des attachés](#) d'administration de l'État : 9 places .JO du 6

Arrêté du 12 août 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un examen professionnel pour l'[avancement au grade d'adjoint administratif de 1re classe](#) relevant du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt JO du 24 : nombre de places =13. Les préinscriptions seront ouvertes à compter du 1er septembre 2016 sur le site www.concours.agriculture.gouv.fr. La date limite de préinscription est fixée au 29 septembre 2016.

BO n° 32

instruction technique [DGPE/SDC/2016-630](#) du 28-07-2016

Missions des DRAAF en matière d'emploi dans les secteurs agricole, agroalimentaire, forestier et rural.

Note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-635](#) du 29-07-2016 _

Campagne de primes 2016 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

BO n° 33

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-664](#) du 11-08-2016

Modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail

BO n° 34

RAS

BO n° 35

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-674](#) du 24-08-2016

Examen professionnel pour l'avancement au grade d'adjoint administratif de 1ère classe relevant du ministère chargé de l'agriculture

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2016-679](#) du 25-08-2016

Places offertes à l'examen professionnel pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. : 9

Divers

Santé au travail -condition du travail

[Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien](#). » INRS « Ce guide donne aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH) des clés de compréhension pour agir en prévention des risques psychosociaux. Il tord le cou aux idées reçues de ces publics sur les RPS pour les interpellier et leur permettre d'avoir une autre perception et fournit 9 conseils pour agir au quotidien : évaluez la charge de travail, donnez de l'autonomie à vos salariés, soutenez vos collaborateurs, témoignez de la reconnaissance, donnez du sens au travail, agissez face aux agressions externes, communiquez sur les changements, facilitez la conciliation travail et vie privée et bannissez toute forme de violence. »

Ces pistes sont conues depuis des dizaines d'annéesdire et redirene peut pas faire du mal

« [Risques psychosociaux. En parler pour en sortir](#). » INRS, « Dépliant à l'intention des salariés victimes de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail et leur indiquant les personnes à contacter. »

« [Les rapports sociaux au travail à l'épreuve de l'individualisme et des comportements hostiles](#). » Une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, publiée en juin 2016, présente différents aspects des rapports sociaux au travail. »

Les rapports sociaux au travail, Enquêtes Conditions, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, du ministère du travail ,
<http://dares.travail-emploi.gouv.f>

« [Le télétravail dans la fonction publique : une chance pour les territoires](#) » - La Gazette des communes, le 28 juillet 2016 « Dans une note de synthèse d'une dizaine de pages, le commissariat général à la stratégie et à la prospective, France stratégie, dresse le bilan du télétravail dans la fonction publique. Si ses bienfaits (économique, environnemental, santé, etc.) sont bien connus, la pratique peine néanmoins à réellement décoller dans l'hexagone constate France stratégie, qui propose en outre quelques pistes de réflexion à ce sujet. »: [Déplacements pendulaires, télétravail et tiers lieux d'activité : un enjeu et un outil stratégique pour ressourcer les territoires](#) , améliorer la qualité de la vie et la productivité (France stratégie)

[Quel travail dans 10 ans ?](#) » le portail de l'Anact, le 25 juillet 2016 « Dans le cadre des travaux engagés par France Stratégie, l'Anact a produit une note sur les transformations du travail, ses conditions et la protection des actifs pour la décennie 2017-2027. Les choix opérés en matière d'organisation du travail et l'usage des outils numériques seront déterminants pour construire un monde du travail soutenable...ou non. »

[Transformations du travail, conditions de travail et protection des actifs - Note Anact](#) –

« *Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail.* »
- Dares études et statistiques, ministère du travail le 27 juillet 2016« Ce numéro de Synthèse.Stat' présente des indicateurs relatifs à la reconnaissance et l'évaluation du travail, aux conflits de valeurs, à l'insécurité de l'emploi et aux changements organisationnels. Il recouvre ainsi trois des six axes d'analyse des risques psychosociaux construits par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail: la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail (axe 4), les conflits de valeurs (axe 5) et l'insécurité de la situation de travail (axe 6). »

Les conditions de travail ont-elles un sexe ? » « C'est la question que s'est posée l'Anact. Un bref aperçu des chiffres pour expliquer que l'écart hommes - femmes est du côté organisationnel et des conditions de travail. »

Entre 2000 et 2014, le nombre des accidents de travail a augmenté de 24,3 % pour les femmes tandis qu'il a diminué de 28 % pour les hommes durant la même période (Chiffres Cnamts),
Comment en arrive-t-on à cette répartition sexuée des emplois et des activités dans le travail ; la mixité est-elle possible ? Comment sont ventilées les contraintes de temps de travail (horaires atypiques, temps partiels, articulation travail et hors travail) entre femmes et hommes ? Comment les conditions de travail, à travers notamment l'exposition aux risques, aux pénibilités et aux violences sexistes, sont-elles rendues visibles ? Comment la question des parcours et des interruptions de carrière est-elle gérée selon que l'on est une femme ou un homme ?

En 2012, le rapport Ballarin soulignait-il qu'il fallait parvenir à une « transformation culturelle, organisationnelle et managériale des entreprises, une révolution conjugale pour amener les hommes à s'impliquer davantage dans les tâches familiales et domestiques, une valorisation et un accompagnement des hommes qui recourent, par exemple, au temps partiel, au télétravail ou à des modulations d'horaires pour s'investir davantage familialement, au bénéfice professionnel de leur compagne. » Il faut encore convaincre car les stéréotypes ont la vie dure.

Statuts -Rémunérations

« **Le constat brutal du rapport L'Horty : « la fonction publique ne reflète pas la société ».** »- Ce rapport sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public révèle que l'analyse des profils des agents de l'État et des collectivités territoriales fait apparaître la sur représentation de certains groupes au détriment d'autres. - Malgré la procédure de recrutement par concours, le risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public demeure donc.

Les salaires dans la fonction publique d'État en 2014

En 2014, le salaire mensuel net médian était de 2276 € ; le salaire mensuel net moyen était de 2477 euros par mois, selon l'Insee. En euros constants, le salaire net a baissé de 0,2%.

Le salaire moyen des femmes restent inférieur de 14,6 % (17,5 % pour les catégorie A)

