

## VEILLE JURIDIQUE JANVIER 2017

---

### Lois, décrets, arrêtés, circulaires Fonction Publique

#### Textes Fonction Publiques

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au **compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au** travail dans la fonction publique. JO du 20.

Cette ordonnance démontre le rapprochement avec le droit du travail ainsi que la reprise dans la réglementation de jurisprudences du CE.

#### **Volet « santé et sécurité »**

-Présomption d'imputabilité au service de l'accident art 10 *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service."*

C'est exactement les termes du CE mais la présomption au bénéfice de l'agent est affirmée.

*« Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'**accident de trajet** dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.*

*« IV.-Est présumée imputable au service toute **maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.***

*« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.*

- Possibilité d'obtenir rapidement un temps partiel thérapeutique si l'agent est atteint d'une maladie grave, sans attendre les six mois d'un congé de longue maladie. ART 8

*Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique*

*est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.*

- Création d'un nouveau droit à une période de préparation au reclassement avec traitement sur une période d'un an si l'agent est en situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions. Art 9

Droit à un congé spécial de maladie à plein traitement art 10, jusqu'à sa reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite avec le remboursement des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident et cela dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service

## **Volet CPA**

Le compte personnel d'activité (CPA) pour les agents publics est créé, dans lequel chacun trouvera son Compte Personnel de Formation (CPF) ainsi qu'un compte d'engagement citoyen

### **CPF art 3**

Le CPF permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.

Le nouveau dispositif pourra être mobilisé sur la seule initiative de l'agent, pour lui permettre de suivre une formation en accord avec son employeur, en priorité sur son temps de travail. En cas de refus la CAP peut être saisie ; la CAP devra être consultée avant qu'un troisième refus de CPE n'intervienne.

-Le plafond est de 150 H (120 h dans le DIF) , majoration jusqu'à 400H pour les agents n'ayant pas de diplôme de niveau V)

Une majoration du temps de formation (+150H) est instituée pour permettre à un agent d'entreprendre une formation favorisant une reconversion afin d'éviter une situation d'inaptitude.

Décret n° 2017-17 du 6 janvier 2017 [modifiant le code des pensions civiles et militaires de retraite](#) - JO du 8 janvier 2017

Ce décret impartit un délai de six mois aux agents ayant demandé la validation de leurs services accomplis en qualité d'agents non titulaires pour répondre aux demandes de pièces complémentaires notifiées par l'administration, en vue de limiter la durée de la procédure de validation.

Par ailleurs, le décret précise le rôle des employeurs en ce qui concerne les demandes de pension d'invalidité et la constitution des dossiers d'invalidité afférents à ces demandes, en cohérence avec les compétences du service des retraites de l'Etat, qui se prononce sur ces demandes sur la base de ces dossiers avant de liquider, le cas échéant, les pensions d'invalidité au regard des données des comptes individuels de retraite.

Décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 portant modification du décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique et du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à [la rémunération des personnels fonctionnaires et agents publics de catégorie A. Et effet de la revalorisation du point d'indice au 1 février](#) JO du 27

Le décret met en place une partie de la valorisation indiciaire de 9 points d'indice majoré à partir du 1er janvier 2017. Cette majoration est partiellement compensée par un prélèvement sur les primes.

Ainsi, l'indice majoré sommital passe de 821 à 826 au 1er janvier 2017 puis à 830 au 1er janvier 2018. . **Le décret tire également les conséquences des effets conjugués du protocole et de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017.**

Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux [conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public](#) ou ses ayants droit t JO du 28

le décret fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à [l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités](#) et à la commission de déontologie de la fonction publique JO du 29

Entré en vigueur le 1er février 2017, le texte précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire ainsi que les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

L'exercice d'une activité complémentaire est de ce fait strictement encadré et le plus souvent soumis à autorisation de l'autorité hiérarchique.

L'UNSA Fonction publique met à notre disposition [une fiche informative](#) qui précise les procédures à suivre.

Arrêté du 26 décembre 2016 portant [agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel](#). JO du 4

Arrêté du 16 janvier 2017 [DDI majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence permettant l'exercice des missions des membres du comité d'hygiène, de sécurité](#) et des conditions de travail des directions départementales interministérielles JO du 18

Arrêté du 26 janvier 2017 portant application dans les [DDI du décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail](#) dans la fonction publique et la magistrature JO du 28

### Autres textes

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à [l'égalité et à la citoyenneté](#) JO du 28. Cette loi de 224 articles comporte diverses mesures quant à

-**l'émancipation des jeunes, la citoyenneté et la participation** 1 (mise en place de la réserve civique, extension du champ des organismes pouvant accueillir des volontaires du service civique, majorité associative fixée à 16 ans ...)

-**la mixité sociale et l'égalité des chances** 2 (mesures visant à favoriser le vivre-ensemble et à lutter contre les phénomènes de ségrégation territoriale et de « ghettoïsation » de certains quartiers comprenant notamment des évolutions en matière d'urbanisme)

-**l'égalité réelle** 3 (durcissement de la répression des délits de provocation, de diffamation, d'injures et d'actes racistes, lutte contre les discriminations dans les entreprises, avec une

formation obligatoire à la non-discrimination des personnes chargées du recrutement

-le renforcement des droits des femmes et de la **lutte contre le sexisme** : les compétences du CSA, afin de mieux lutter contre les publicités sexistes, trop souvent véhicules des stéréotypes. Le CSA veillera désormais au respect de la dignité de toutes les personnes et à l'image des femmes, en particulier lors de la diffusion de publicités.

L'action en matière de **parité** est renforcée avec l'instauration de:

- l'alternance femmes-hommes de la présidence des jurys des concours de la fonction publique ;
- la parité dans les commissions et instances internes aux établissements publics du ministère de la culture (CNC, CNV, CNL) ;
- la parité dans les commissions et instances consultatives de vie lycéennes et collégiennes ;
- la parité dans les instances locatives.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté porte également plusieurs mesures permettant de lutter contre les **violences faites aux femmes**.

Décret n° 2017-24 du 11 janvier 2017 pris pour l'application des articles L. 224-7 du code de l'environnement et L. 318-1 du code de la route définissant les [critères caractérisant les véhicules à faibles et très faibles niveaux d'émissions de moins de 3,5 tonnes](#) JO 12

Arrêté du 3 janvier 2017 relatif au [titre professionnel de médiateur\(trice\) social\(e\)](#) accès aux droits et services JO du 17

Le titre professionnel de médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services (ancien intitulé : « technicien(ne) médiation services ») est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau IV et dans le domaine d'activité 332t .Le référentiel d'emploi, d'activités et de compétences et le référentiel de certification du titre sont disponibles sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr).

Ordonnance n° 2017-80 du 26 janvier 2017 relative à l'[autorisation environnementale](#) JO du 27

Décret n° 2017-81 du 26 janvier 2017 relatif à [l'autorisation environnementale](#) JO du 27

Décret n° 2017-82 du 26 janvier 2017 relatif à [l'autorisation environnementale](#), JO du 27

Cir M Justice Présentation des [dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel](#)

## ***Jurisprudence***

### **Droits Fondamentaux**

les États membres ne peuvent pas imposer une obligation générale de conservation de données aux fournisseurs de services de communications électroniques  
[CJUE 21 déc 2016 C-203 115](#)

La CJUE juge que **le droit de l'Union s'oppose à une "conservation généralisée et indifférenciée" des données relatives au trafic et des données de localisation**, souligne le [communiqué de presse](#) publié à cette occasion.

La Cour constate notamment, **s'agissant de la conservation**, que les données conservées prises dans

leur ensemble **sont susceptibles de permettre de tirer des conclusions très précises sur la vie**

**privée des personnes** dont les données ont été conservées. L'ingérence résultant d'une réglementation

nationale prévoyant la conservation des données relatives au trafic et des données de localisation doit donc être considérée comme particulièrement grave. Le fait que la conservation des données est effectuée sans que les utilisateurs des services de communications électroniques n'en soient informés est susceptible de générer, dans l'esprit des personnes concernées, le sentiment que leur vie privée fait l'objet d'une surveillance constante. Par conséquent, **seule la lutte contre la criminalité grave est susceptible de justifier une telle ingérence.**

## **Procédure administrative et contentieuse**

Retrait des actes non créateurs de droit : Cas d'une décision de sanction

CE 5 dec 2016 n°2016 [n°380763](#)

Une décision de radiation d'un professeur des universités, qui revêt en l'espèce le caractère d'une décision individuelle défavorable illégale et n'est créatrice de droits ni pour l'intéressé ni pour des tiers, peut être légalement retirée sans délai par son auteur.

CNIL : silence vaut rejet

CE 23 dec 2016 [n°393020](#)

Le CE a jugé que "*les réclamations, pétitions et plaintes relatives à la mise en œuvre des traitements de données à caractère personnel*" reçues par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) constituaient bien des réclamations au sens de l'article 21 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations.

Par conséquent, "*le silence gardé par la CNIL pendant deux mois sur ces réclamations vaut décision de rejet de la demande de mise en œuvre des pouvoirs d'enquête dont elle peut faire usage*".

Communication des lettres d'observations de l'inspection du travail

CE 21 oct 2016 [n°3927111](#)

le CE juge que l'administration doit communiquer les lettres d'observations aux personnes qui lui en font la demande sauf si ces lettres font apparaître le comportement d'une personne ( l'employeur ) et que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.

Mais l'administration peut communiquer s'il est possible d'occulter ou de retirer les mentions susceptibles de porter préjudice à l'employeur.

Dans ce dossier le TA avait rejeté la demande d'un syndicat mais sans se faire communiquer les lettres d'observations en question donc son jugement est annulé .

Les PV sont transmis ( sauf cas particuliers ) uniquement au procureur.

*. « Il résulte de ce qui précède que les lettres d'observations adressées par les agents de contrôle de l'inspection du travail aux employeurs à la suite des contrôles effectués dans leurs établissements sont des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande, réserve faite du cas où elles feraient apparaître le comportement d'une personne physique ou morale, dont la divulgation pourrait lui porter préjudice. En pareille hypothèse, ces lettres d'observations ne sont, en principe, communicables qu'à leur destinataire. Elles peuvent également être communiquées à toute personne qui en fait la demande s'il apparaît que l'occultation ou la disjonction de certaines des mentions qu'elles comportent suffit à éviter que cette communication porte préjudice à la personne concernée. Il suit de là que le tribunal administratif de Rennes a entaché son jugement d'une erreur de droit, qui l'a conduit à méconnaître son office dans l'exercice de ses pouvoirs d'instruction, en estimant, sans demander leur production avant-dire droit, que les lettres d'observations adressées par l'inspection du travail respectivement aux sociétés Logidis comptoirs modernes (LCM) et Paprec*

*n'étaient communicables, dans leur totalité, qu'à leurs destinataires, au motif qu'elles comportaient, ainsi que le faisait valoir, sans être contredit sur ce point, le ministre du travail, certaines mentions relatives aux manquements des employeurs à leurs obligations, dont la divulgation serait susceptible de nuire à ces derniers »*

## **Responsabilité**

Protection fonctionnelle : elle est due à un collaborateur occasionnel de l'administration  
CE 13 janvier 2017 n°386799 Publié au recueil LEBON

*«Il résulte d'un principe général du droit que, lorsqu'un agent public est mis en cause par un tiers à raison de ses fonctions, il incombe à la collectivité dont il dépend de le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne lui est pas imputable, de lui accorder sa protection dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales, sauf s'il a commis une faute personnelle, et, à moins qu'un motif d'intérêt général ne s'y oppose, de le protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il est l'objet. Ce principe général du droit s'étend à toute personne à laquelle la qualité de collaborateur occasionnel du service public est reconnue.»*

*La cour a souverainement apprécié les faits dont elle était saisie, sans les dénaturer, en estimant que si l'implication croissante de M. B...dans un réseau de trafiquants de drogue a été encouragée à l'origine par l'administration des douanes, les faits pour lesquels il avait été condamné étaient dépourvus de tout lien avec les fonctions exercées en sa qualité d'informateur de l'administration des douanes et étaient donc détachables du service. En déduisant qu'ils étaient constitutifs d'une faute personnelle de l'intéressé et que, dès lors, l'administration n'avait pas commis de faute de nature à engager la responsabilité de l'Etat en refusant de lui octroyer à ce titre le bénéfice de la protection fonctionnelle, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ni d'erreur de qualification juridique des faits »*

## **Droit des personnels**

Accès à l'ordinateur d'un fonctionnaire absent

[Question écrite de Jean-Louis Mason, n° 19576, JO du Sénat du 8 décembre 2016](#)

On notera que la réponse s'appuie sur la jurisprudence applicables aux salariés du privé.

*"Les employeurs publics sont en droit d'accéder aux informations contenues dans l'ordinateur et le matériel informatique mis à disposition d'un agent, lorsque celui-ci est absent. En particulier, l'employeur peut exiger de l'agent en congés de maladie qu'il lui communique les codes d'accès à son ordinateur (Cass.soc, 18 mars 2003, n°01-41.343). Ce droit d'accès s'exerce sous réserve des restrictions résultant du respect dû à la vie privée et à la protection des données personnelles. La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens. En outre, l'employeur ne peut en principe accéder, hors de la présence de l'intéressé, aux fichiers « personnels » expressément identifiés comme tels. Il n'a pas non plus le droit de prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par l'agent grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail (Cass.soc, 2 octobre 2011, n°99-42.942).*

Affectation : changement d'affectation : sanction, discrimination ou mesure d'ordre d'intérieur  
insusceptible de recours

CAA Lyon 13 déc 2016 [n°15LY03070](#)

Dans ce dossier un technicien responsable d'un service municipal de maintenance conteste son affectation au sein de la piscine municipale

Le principe : la tendance de la jurisprudence du CE est de réduire les mesures d'ordre intérieur qui ne sont pas susceptibles de recours car considérées comme ne faisant pas grief à l'agent public. Les mesures d'ordre Ains, ne peuvent faire l'objet d'un recours, les mesures qui, tout en modifiant l'affectation d'un agent ou les tâches qu'il a à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'il tient de son statut ou à l'exercice de ses droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération.

L'application par la CAA de Lyon: la nouvelle affectation de l'agent modifie les tâches qui lui incombent, elle n'entraîne pour ce dernier aucune perte de rémunération. Enfin, la perte des fonctions d'encadrement de l'agent ne caractérise pas par elle-même une atteinte aux responsabilités professionnelles, dès lors qu'aux termes de la fiche de poste de responsable technique de la piscine, l'intéressé exerce toujours des responsabilités. !!!! cette dernière appréciation de la CAA est à mon sens tout à fait contestable ; on peut peser que devant une autre cour le jugement eût-été différent...

Bonification indiciaire : les conditions tenant aux fonctions d'encadrement et à la technicité sont cumulatives.

CAA de Marseille 22 nov 2016 [n°15MA04420](#)

Etrange et injuste jugement : l'adjoint administratif principal exerce bien les missions, pour ce faire elle a la maîtrise des règles fiscales et de comptabilité, elle utilise les logiciels adéquats mais la CAA considère que cela ne démontre pas sa maîtrise technique

*"Considérant qu'il ressort des fiches d'entretien individuel d'évaluation des années 2009, 2013 et 2014 versées aux débats, que Mme A..., contrairement à ce que soutient le département des Pyrénées-Orientales, a été en charge dans le cadre de ses fonctions de " responsable de la cellule financière et de correspondant financier de la direction des routes " à compter du 1er janvier 2009 de l'encadrement et de l'évaluation des agents de ladite cellule ; qu'il ressort de ces mêmes fiches que Mme A... assurait, outre ses fonctions d'encadrement, le suivi des gestions des crédits, des subventions ainsi que de la liquidation des recettes et des tableaux de bord et graphiques liés à la consommation des crédits, la suppléance de sa collègue " binôme ", la tenue des tableaux de suivi de trésorerie, participait aux réunions, aux divers groupes de travail ainsi qu'à l'élaboration de procédures et collaborait avec ses homologues correspondants financiers dans le cadre de la gestion comptable quotidienne ; que la circonstance que pour mener à bien les missions qui lui étaient ainsi confiées qui, hormis celle liées à l'encadrement du personnel étaient similaires à celles qui lui ont été confiées jusqu'en 2008, Mme A... devait avoir la maîtrise des règles fiscales et de comptabilité publique, de la nomenclature M.52 et de certains logiciels financiers, ne permet pas, toutefois, de regarder les fonctions exercées par l'intéressée à comp !!!!!*

Congé de maladie imputable au service

CE 5 dec 2016 [n°393558](#)

Illustration d'une jurisprudence reprise par l'art 10 de l'ordonnance du 19 janvier 2017

Le fonctionnaire dont les blessures ou la maladie proviennent d'un accident de service, d'une maladie contractée ou aggravée en service ou de l'une des autres causes exceptionnelles prévues à l'article 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite, et qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions au terme d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé maladie, sans pouvoir bénéficier d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, doit bénéficier de l'adaptation de son poste de travail ou, si celle-ci n'est pas possible, être mis en mesure de demander son reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi, s'il a été déclaré en mesure d'occuper les fonctions correspondantes.

S'il ne demande pas son reclassement ou si celui-ci n'est pas possible, il peut être mis d'office à la retraite par anticipation. Il appartient à l'autorité compétente de se prononcer sur la situation de

l'intéressé au vu des avis émis par le comité compétent, sans être liée par ceux-ci.

*En l'absence de modification de la situation de l'agent, l'administration a l'obligation de le maintenir en congé de maladie avec plein traitement jusqu'à la reprise de service ou jusqu'à sa mise à la retraite, qui ne peut prendre effet rétroactivement.*

Imputabilité au service : une tentative de suicide survenue après la découverte d'une faute n'est pas imputable au services

CAA Douai 6 octobre 2016 n°[16DA00024](#)

Les faits découverts constituent une méconnaissance des devoirs de probité et d'exemplarité ( usage a son profit et à celui de sa famille d'achats effectués par les cartes bancaire professionnelles) incombant à tout fonctionnaire ont le caractère d'une faute de nature à détacher son geste du service .

Par suite ne peut être appliqué le principe " *qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service ; qu'il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service ; qu'il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service ; qu'il appartient dans tous les cas au juge administratif, saisi d'une décision de l'autorité administrative compétente refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement, de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce*

Inaptitude à la reprise de fonction : pas de placement en disponibilité sans possibilité donnée de demander un reclassement

CAA de Versailles 29 décembre 2016 n°[14VE03100](#)

La mise en disponibilité d'office ne pourra être prononcée qu'en l'absence d'une telle demande, ou si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

A noter : l'avancée que constitue la création par l'ordonnance du 19 janvier du nouveau droit à une période de préparation au reclassement avec traitement sur une période d'un an .

Pension de retraite : cumul avec rentes d'invalidité

CE 7 octobre 2016 n°[395082](#)

Le plafond déterminé pour le cumul des pensions et des rentes d'invalidité n'est pas contraire au droit au respect des biens.

*« si une pension de retraite et une rente viagère d'invalidité peuvent être regardées comme des biens, au sens des stipulations de l'article 1er du premier protocole additionnel à la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le montant de la créance dont est titulaire un fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité s'apprécie à la date à laquelle il est mis fin, pour ce motif, à ses fonctions, au regard des dispositions légalement applicables à cette date ; qu'en relevant que, la pension de retraite et la rente viagère d'invalidité étant liquidées en même temps, le montant dont est titulaire un fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité ne saurait être supérieur à celui qui résulte du plafonnement prévu par les nouvelles dispositions de l'article L. 30 ter du code des pensions civiles et militaires de retraite, pour estimer que ces dispositions ne portaient pas atteinte aux biens de M. B...et à son droit de propriété tel que protégé par l'article 1er du premier protocole additionnel de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le tribunal administratif, qui a suffisamment motivé son jugement sur ce point, n'a pas commis d'erreur de droit »*



## Procédure disciplinaire : la persistance d'un caractère agressif peut justifier un licenciement

CAA Marseille 25 octobre 2016 [n°15MA0339](#)

En l'espèce, un agent contractuel, chargé de mission auprès d'un syndicat mixte conteste son licenciement pour faute grave.

Il lui est reproché d'avoir pris à partie une de ses collègues qui lui demandait de régulariser sa situation au regard de ses absences répétées et injustifiées. Il a proféré des insultes envers cette collègue et l'a menacée à plusieurs reprises de lui porter des coups, obligeant un autre agent du service à s'interposer. Après le départ de sa collègue sur le conseil de cet agent présent, le requérant a donné un coup de poing dans la porte des toilettes qu'il a détériorée. Or, ce comportement violent a altéré la santé de sa collègue.

D'ailleurs, la réalité de ce comportement agressif est confirmée par des urbanistes prestataires du syndicat mixte, qui attestent de l'attitude insultante ou menaçante du requérant pendant des réunions de travail. Aussi, alors même que le requérant n'a pas effectivement frappé sa collègue, ce comportement justifie une sanction.

Compte tenu de la persistance de son comportement agressif envers ses différents interlocuteurs, de l'impossibilité de continuer à collaborer avec son équipe de travail et des incidences sur le bon fonctionnement du service, la sanction de licenciement litigieuse n'est pas disproportionnée.

*Considérant qu'il ressort des attestations concordantes et circonstanciées et en particulier celle du témoin direct de l'altercation, qui permettent de tenir pour établis les divers agissements reprochés au requérant et qui ont motivé la sanction disciplinaire en litige, que, le 15 juillet 2013, M. C... a pris à partie une de ses collègues qui lui demandait de régulariser sa situation au regard de ses absences répétées et injustifiées, a proféré des insultes envers cette collègue et l'a menacée à plusieurs reprises de lui porter des coups, obligeant un autre agent du service à s'interposer ; qu'après le départ de sa collègue sur le conseil de cet agent présent, le requérant a donné un coup de poing dans la porte des toilettes qu'il a détériorée ; que ce comportement violent, dont le requérant n'a pas mesuré la gravité pendant le déroulement de la procédure disciplinaire, a altéré la santé de sa collègue ; que, d'ailleurs, la réalité de ce comportement agressif est confirmé par des urbanistes prestataires du syndicat mixte, qui attestent de l'attitude insultante ou menaçante du requérant pendant des réunions de travail ; que, par suite, et alors même que le requérant n'a pas effectivement frappé sa collègue, les premiers juges ont pu à bon droit estimer que ce comportement était de nature à justifier une sanction ;*

*Considérant qu'eu égard à la persistance de son comportement agressif envers ses différents interlocuteurs, de l'impossibilité de continuer à collaborer avec son équipe de travail et des incidences sur le bon fonctionnement du service, M. C... n'est pas fondé à soutenir que la sanction de licenciement prononcée à son égard serait disproportionnée »*

## Procédure disciplinaire pas d'obligation de reclassement lors d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

CE 18 JANV 2017 [n°390396](#) Publié au recueil Lebon

*Considérant que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire de l'Etat est prévu par l'article 70 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui dispose que : " Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. / Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans les conditions qui sont fixées par décret " ; que si le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions, aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose de chercher à reclasser sur d'autres fonctions un*

*fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer celles qui correspondent à son grade ou pour lesquelles il a été engagé ; que, par suite, la cour administrative d'appel de Paris n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le ministre chargé de l'éducation nationale avait pu licencier M. A... pour insuffisance professionnelle sans avoir préalablement cherché à le reclasser dans d'autres emplois que ceux correspondant à son grade »*

## **ARRÊTES MINISTERIELS, CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES MAAF**

Arrêté du 4 janvier 2017 autorisant, au titre de l'année 2017, l'ouverture d'un [examen professionnel pour l'accès au corps des secrétaires administratifs](#) relevant du ministre chargé de l'agriculture JO du 8

Arrêté du 10 janvier 2017 portant application régime [RIFSEEP au corps des adjoints administratifs des administrations de l'État à l'ONF](#) des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État JO du 14

### **BO n° 1**

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-15](#) du 04-01-2017

DÉPRÉCARISATION – Concours réservé pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement réservé aux agents contractuels remplissant les conditions fixées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée. Complément concernant les actions de préparation à ce concours.

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-17](#) du 04-01-2017

Règles relatives aux formateurs participants à des activités de formation à titre d'activité accessoire pour le compte du ministère chargé de l'agriculture.

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-22](#) du 05-01-2017

Offre de formation 2017 sur les métiers de la "Performance économique et environnementale des entreprises" et "forêt/bois" et calendrier de programmation 2018 sur ces deux thématiques.

Note de service [SG/SRH/SDMEC/2017-18](#) du 04-01-2017.

Note de gestion relative à la campagne des entretiens professionnels et de formation et de répartition des réductions d'ancienneté des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts relevant des MEEM-MLHD et du MAAF, au titre de l'année de référence 2016.

### **BO n° 2**

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-41](#) du 11-01-2017

Examen professionnel d'accès au corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Note de service [SG/SRH/SDMEC/2017-23](#) du 05-01-2017

Demande de principe des agents contractuels de droit public exerçant au sein des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat avec l'Etat pour l'année scolaire 2017-2018.

Arrêté du 11-01-2017

Arrêté portant promotion au grade d'ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe exceptionnelle.

### **BO n° 3**

Arrêté du 15-01-2017

Arrêté fixant la composition de la commission consultative mixte des personnels enseignants et de documentation mentionnés à l'article L 813-8 du Code rural et de la pêche maritime

### **BO n° 4**

RAS

### **Divers**

## **Santé au travail -condition du travail**

les arrêts maladie "*[l'absence est presque toujours une coproduction](#)* "

Interviews dans la gazette des communes d'un sociologue chercheur associé à l'institut d'administration des entreprises de Paris, Denis Monneuse a publié, en 2009, « L'absentéisme au travail : de l'analyse à l'action ! » (Afnor éditions), ouvrage réédité en 2015.

*[Finis l'autoritarisme, bonjour l'intelligence collective](#)* Capital

"La France, championne du management autocratique, aura peut-être plus de mal que d'autres pays à changer de modèle. De fait, le premier blocage vient de l'équipe de direction.

Laurence Baranski, dans l'ouvrage " Le Manager éclairé (Ey rolles)", le confirme : *«Lorsqu'on propose à un comité exécutif d'encourager l'intelligence collective, en général seul un tiers des membres est convaincu. Un autre tiers en comprend les principes mais n'en voit pas l'intérêt. Quant au dernier, il est ouvertement sceptique.» Cette crispation sur le pouvoir est non pas une question d'âge mais de cheminement personnel"*

« *[Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique.](#)* »

portail de la Fonction publique, le 31 janvier 2017« Un nouvel outil pour l'encadrement permettant de formaliser et de valoriser les pratiques managériales adaptées aux enjeux actuels de la fonction publique.

Ce guide propose d'abord à l'encadrant(e) de s'interroger sur son rôle, et lui offre un espace de réflexion sur ses pratiques. Puis il aborde de manière très opérationnelle la relation de l'encadrant(e) avec chacun de ses collaborateurs et la relation de l'encadrant(e) à son équipe.

« *[Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - édition 2017.](#)* » portail de la Fonction publique, le 27 janvier 2017

Ce guide s'inscrit dans le cadre de la réalisation du 4e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016) et du lancement du 5e Plan interministériel de prévention des violences faites aux femmes (2017-2019). Il participe également de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013.

Il précise le cadre de protection des agents de la fonction publique, rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences et, enfin, présente des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique. Il a pour vocation d'informer et d'accompagner les employeurs, personnels RH et acteurs de la prévention, ainsi que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement

## Statut -remunérations

### « L'évolution de la fonction publique et des principes qui la régissent. »

avis du Conseil économique social et environnemental, publié le 31 janvier 2017 « Rapport rendu public en séance plénière le 24 janvier 2017 avec un avis adopté par une large majorité dans lequel le CESE se prononce le maintien du statut de fonctionnaire, garant selon lui de la qualité du service public. »

## Retraite :

### Projections démographiques »Conseil d'orientation des retraites, séance du 25 janvier 2016

"On s'en doutait mais ..."

Quelles conséquences de ces nouvelles hypothèses sur l'espérance de vie et la durée de retraite des générations successives ?

L'espérance de vie augmente toujours au fil des générations. Cependant, l'INSEE constate que les *taux de mortalité observés à chaque âge n'ont que faiblement baissé pour les générations nées entre 1941 et 1956, notamment chez les femmes, et projette que cette pause dans la baisse de la mortalité se poursuivra pour ces générations* (document n° 7). **Ainsi l'espérance de vie – et donc la durée de retraite - des générations nées vers 1955 est révisée à la baisse ; c'est l'inverse pour les générations nées vers 1940 ou après 1965.** document n° 10).

**Quel impact des conditions de travail passées sur l'état de santé à la retraite ?** Les personnes qui déclarent avoir été exposées à des conditions de travail pénibles durant leur carrière sont plus nombreuses à se déclarer en mauvaise santé lors de la retraite, avec un lien établi entre contraintes physiques et santé physique d'une part, et risques psychosociaux et santé mentale d'autre part (document n° 12).

