

Lois,décrets,arrêtes,circulaires Fonction Publique

Loi organique n° 2017-1338 du 15 septembre 2017 pour la [confiance dans la vie politique](#) JO du 16

Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le [renforcement du dialogue social](#). JO du 16

N'y a-t-il pas comme un paradoxe avec la suppression des CHSCT ???

Arrêté du 8 septembre 2017 relatif à l'organisation du [temps de travail dans les DR et DD de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale](#), JO du 10

Décret n° 2017-1328 du 11 septembre 2017 instituant un [haut-commissaire à la réforme des retraites](#) JO du 12 , un décret du 14 sept nomme haut-commissaire à la réforme des retraites - M. DELEVOYE (Jean-Paul)

Ce haut-commissaire à la réforme des retraites *"apporte son concours à la définition et à la mise en œuvre de la réforme des retraites.*

*A cette fin, il a pour missions :*

*1° D'organiser la concertation avec les principaux acteurs du champ des retraites.*

*2° De coordonner, au niveau interministériel, les travaux de préparation de la réforme des retraites, de rédaction des projets de textes législatifs et réglementaires et de suivi de leur mise en œuvre.*

*Il rend compte de ses travaux au Premier ministre et au ministre des solidarités et de la santé. Il en informe les autres ministres concernés"*

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux [garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale](#) - JORF n°0229 du 30 septembre 2017

Le texte harmonise les règles entre les trois FP ,règles d'avancement, de rémunération et d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire ainsi qu'à sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale.

Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'[accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès](#) aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière - JORF n°0241 du 14 octobre 2017

Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à [titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours](#) de catégorie A ou B de la fonction publique - JO du 14 octobre 2017 1

Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une [indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#) - JORF n°0269 du 18 novembre

Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant [report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des PPCR](#) (parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers JO du 23 dec  
.Report d'un an des dispositions liées au PPCR

Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant [l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois](#) de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière JO du 23.  
Conséquences dans les grilles du report d'un an dans le PPCR

Décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 fixant les [conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat](#) JO 24

Tout candidat résidant dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution ou à l'étranger, en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite, bénéficie, à sa demande, du recours à la visioconférence pour passer des épreuves orales, auditions ou entretiens dans les conditions prévues à l'article 3.  
Tout autre candidat bénéficie, à sa demande, du recours à la visioconférence pour passer des épreuves orales, auditions ou entretiens dans les conditions prévues à l'article 3, sous réserve que l'arrêté d'ouverture mentionné au deuxième alinéa du même article le prévoie.

Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant [une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#) JO 31 déc

Décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017 relatif à [l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet](#) JO du 31

Dans les domaines suivants qui suivent une expérimentation conduite pendant deux ans, l'intérêt de reconnaître au préfet la faculté de déroger à certaines dispositions réglementaires pour un motif d'intérêt général et à apprécier la pertinence de

- 1° Subventions, concours financiers et dispositifs de soutien en faveur des acteurs économiques, des associations et des collectivités territoriales ;
- 2° Aménagement du territoire et politique de la ville ;
- 3° Environnement, agriculture et forêts ;
- 4° Construction, logement et urbanisme ;
- 5° Emploi et activité économique ;
- 6° Protection et mise en valeur du patrimoine culturel ;
- 7° Activités sportives, socio-éducatives et associatives.

Arrêté du 21 décembre 2017 relatif au [barème de l'aide au maintien à domicile pour les retraités](#) de la fonction publique D'état JO du 24

Arrêté du 30 juin 2017 instituant une [sensibilisation aux « gestes qui sauvent »](#) JO du 16 sept

Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les [éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat »](#) - JORF n°0269 du 18 novembre, JO du 23 2017

Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la [liste des indicateurs contenus dans le bilan social](#) prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Circulaire PM n° 5968/SG du 26 septembre 2017 relative au programme "[Action publique 2022](#)"

Le texte rappelle les objectifs prioritaires du programme "Action publique 2022" et définit les travaux visant à construire les plans de transformation ministériels.

Ces plans seront élaborés sur la base des travaux menés dans le cadre du Comité d'action publique 2002, du Grand Forum de l'action publique à l'écoute des agents publics et des usagers ainsi que des cinq chantiers transversaux de transformation. La préparation et le suivi des travaux sera effectué par le ministre de l'action et des comptes publics au côté du Premier ministre. Les plans de transformation seront présentés, par chacun des ministres, en conseil des ministres d'ici l'été 2018.

Circulaire n°5975PM SG du 24 octobre 2017 relative à la modernisation des procédures de consultation préalable et réduction du nombre des commissions consultatives

Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française – JO du 22 novembre 2017

Circulaire du 15 décembre 2017 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

Circulaire du 15 décembre 2017 relative au barème commun applicable au bénéfice des agents des DDI pour certaines prestations pour séjours d'enfants

## Guides et rapports

Violences, harcèlement et agissements sexistes. 23 novembre 2017 parution du guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique s'inscrit dans le cadre de la réalisation des 4e et 5e Plans interministériels de prévention des violences faites aux femmes (2014-2016 et 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, et des circulaires du 4 mars 2014 sur la prévention des violences et du harcèlement dans la fonction publique et du 22 décembre 2016 sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. »

Commission de déontologie de la fonction publique : accès des agents publics au secteur privé.  
Rapport d'activité 2016. paru le 15 décembre 2017 « *Le présent rapport d'activité est le dixième et dernier présenté par la Commission de déontologie de la fonction publique sur le fondement des dispositions de la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique. La commission est saisie pour donner un avis sur le départ des agents publics vers le secteur privé. Elle se prononce en outre sur les déclarations des agents publics qui souhaitent cumuler leurs fonctions avec la création ou la reprise d'une entreprise privée, ou bien sur celles des dirigeants d'entreprise privée recrutés dans la fonction publique et souhaitant poursuivre leur activité. Elle donne enfin un avis sur les autorisations demandées par des chercheurs pour participer à la création ou aux activités d'entreprises valorisant les résultats de leurs travaux.* »

## **Jurisprudence**

### **Droit des personnels**

#### **Acte non susceptible de recours ex celui du changement d'affectation**

CAA de Marseille 13 juillet 2017 n°14MA04353

-« *Dès lors que la nouvelle affectation ne modifie ni les droits statutaires de l'agent, ni sa rémunération, ni ses responsabilités et ne constitue pas une discrimination, elle est insusceptible de recours.* »

┆ *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le changement d'affectation en litige sur le poste nouvellement créé, pour surveiller désormais l'espace public en temps réel grâce à des caméras*

*installées par la commune afin de lutter contre l'insécurité grandissante sur le territoire communal, de chef du centre de vidéo protection a vocation à être occupé par un emploi de catégorie B, titulaire du grade de chef de service de police municipale et ne porte pas atteinte aux droits statutaires du requérant ; que ce changement d'affectation de M. A..., qui a conservé son indice majoré 494 et le logement de fonction mis à sa disposition par la commune, n'a pas entraîné de perte de rémunération, dès lors que la régie de recettes et la prime afférente que le requérant percevait en qualité de chef de la police municipale ne confèrent aucun avantage à son titulaire et que le véhicule de service dont il disposait pour les besoins de son ancien poste ne peut être regardé comme un complément de rémunération ; que ce changement d'affectation n'entraîne pas de diminution de responsabilités, dès lors que le requérant, à l'initiative de la mise en oeuvre de ce nouveau projet, encadre en tant que chef du centre de vidéo protection, sept agents, chiffre appelé à croître en fonction des possibilités budgétaires de la commune, d'une grande technicité au regard du matériel de vidéosurveillance qui leur est confié ; qu'il ressort de l'organigramme des services municipaux que M. A... est placé directement, comme sur son ancien poste, sous la seule autorité hiérarchique du maire et non de celle du nouveau chef de la police municipale ; que, par suite, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le changement d'affectation de M. A..., qui ne lui fait pas grief, constitue une simple mesure d'ordre intérieur insusceptible de recours et que sa demande était par suite irrecevable*

### Agent contractuel

Suspension d'une attachée contractuelle : urgence du référé constaté et doute sérieux sur la légalité de sa suspension

TA de Montreuil en référé- ord du 3 nov 2017 [n°1709269](#)

La suspension de l'intéressée privant celle-ci de toute rémunération, pour le TA l'urgence est bien caractérisée.

Par ailleurs la suspension est intervenue alors que l'intéressée ne faisait l'objet d'aucunes poursuites disciplinaires ou pénales ce qui est de nature à créer un doute sérieux quant à la légalité de la suspension

Allocation Retour à l'emploi (ARE) suite à une période de mise en disponibilité ( au sein du MAA )

CAA de Nancy 19 octobre 2017 [n°17NC00254](#)

Oui si la demande de réintégration est faite dans le délai de 3 mois au moins avant l'expiration de la disponibilité ; en revanche pas de droit à ARE si la demande expresse de réintégration est présentée moins de 3 mois avant la fin de la disponibilité.

*Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'un fonctionnaire qui a sollicité dans les délais prescrits sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée doit en principe être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail, au titre de la période comprise entre la date à laquelle sa mise en disponibilité a expiré et la date de sa réintégration à la première vacance ; qu'en ce cas, il peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi ;*

*"il ressort des pièces du dossier que Mme A..., dont la dernière période de disponibilité prenait fin le 1er octobre 2012, a adressé plusieurs courriels les 22 juillet 2012 et 25 septembre 2012 à des administrations déconcentrées relevant du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, dont l'objet était d'obtenir des informations sur des postes susceptibles d'être vacants ; qu'elle n'a présenté sa demande expresse de réintégration que le 28 septembre 2012, soit moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ; que dans ces conditions, elle ne saurait être regardée comme ayant été involontairement privée d'emploi à compter du 1er octobre 2012 ; que par suite, Mme A... n'est pas fondée à soutenir que le ministre devait faire droit à sa demande tendant au versement des allocations pour perte d'emploi à compter du 1er octobre 2012 ."*

## Carrière - rétroactivité des actes

« Rétroactivité des actes relatifs à la carrière des fonctionnaires. -signification d'une conclusion de date de consolidation par la commission de réforme  
CAA de Paris le 20 septembre 2017 [n°16PA03000](#)

*."Considérant que la date de consolidation de l'état de santé correspond au moment où l'état de santé est stabilisé, ce qui permet d'évaluer l'incapacité permanente en résultant ; qu'elle est donc sans incidence sur la persistance de l'affection dont peut souffrir la victime et, partant, sans incidence sur l'imputabilité à un accident de service des troubles en résultant et qui ont persisté après cette date ; que le droit à la prise en charge au titre de l'accident de service des arrêts de travail et des frais de soins postérieurs à la consolidation demeure toutefois subordonné au caractère direct du lien entre l'affection et l'accident de service "*

*« De manière dérogatoire, l'administration peut conférer une portée rétroactive aux décisions relatives à la carrière des fonctionnaires ou des militaires, dans la mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation. »*

Déplacement d'office et communication du dossier.  
CE 8 novembre 2017

En vertu de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier, en étant averti en temps utile de l'intention de l'autorité administrative de prendre la mesure en cause.

C'est également l'application de la célèbre jurisprudence Danthony [CE ASS 23 DEC 2011 n°335033](#) qui juge que

*Considérant que ces dispositions énoncent, s'agissant des irrégularités commises lors de la consultation d'un organisme, une règle qui s'inspire du principe selon lequel, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie ; que l'application de ce principe n'est pas exclue en cas d'omission d'une procédure obligatoire, à condition qu'une telle omission n'ait pas pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte "*

## Discrimination-Egalité de traitement

La présomption de discrimination : éléments de preuve par la statistique. = pas évident à démontrer (ITPE -concours interne d'IPEF)  
CE 16 octobre 2017 [\\_n°383459](#)

M H , ITPE, candidat au concours interne d'IPEF en demande l'annulation au motif que le jury aurait favorisé certains candidats provenant d'une zone géographique et de leur âge= les aires urbaines de Paris et Lyon et les moins de 35 ans .

C'est la première fois que le CE admet que peuvent constituer des éléments de fait pouvant faire présumer une discrimination mais en l'espèce il estime que les éléments avancés ne sont pas probants .

*Considérant que M. E...soutient, en premier lieu, que certains candidats ont été favorisés par le jury du concours au motif qu'ils étaient issus des " aires urbaines " de Paris ou de Lyon ; que, toutefois, ni la circonstance que les membres du jury avaient leur résidence administrative dans l'une ou l'autre de ces deux zones géographiques ni le fait que le taux d'admission sur liste principale et complémentaire des vingt et un candidats admissibles qui résidaient dans l'une ou l'autre de ces deux zones*

*géographiques s'élève à 57,14 % alors que ce taux n'est que de 16,67% pour les douze admissibles qui n'y résidaient pas, ne sont de nature à faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement ;*

*Considérant que M. E...soutient, en second lieu, que le jury a illégalement introduit dans son appréciation un critère lié à l'âge des candidats ; qu'il fonde son affirmation sur le fait que, selon lui, la probabilité qu'aucun des dix candidats âgés de plus de 35 ans déclarés admissibles ne figure pas sur la liste des admis n'avait, eu égard au nombre des admissibles et des admis, qu'une chance sur mille de se produire ; que, toutefois, ce calcul, qui repose sur plusieurs hypothèses statistiques non établies quant à la valeur des candidats, ne constitue pas en l'espèce, compte tenu, en outre, du petit nombre de candidats sur lequel repose ce calcul de probabilités, une circonstance susceptible de faire présumer une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les candidats à ce concours "*

### Respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés

CAA de Nantes le 25 juillet 2017 [n° 16NT00315](#)

Mme B..., reconnue travailleur handicapé par CDAPH avec un taux d'invalidité supérieur ou égal à 80 %, a été recrutée par contrat pour devenir, à l'issue notamment d'une formation théorique d'un an, inspecteur des impôts ; que sa formation ayant été interrompue à plusieurs reprises du fait de congés de maladie, son engagement a fait l'objet de deux prolongations successives, pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2010, puis du 1er septembre 2011 ; qu'à l'issue du troisième cycle de formation, il été mis fin à son contrat à compter du 31 août 2012 par une décision du 3 septembre 2012. l'intéressée demande l'annulation de cette décision ,  
La cour juge que Mme Bas n'est pas fondée à soutenir que c'est au prix d'une erreur manifeste dans l'appréciation de ses compétences professionnelles qu'il a été estimé qu'il devait être mis fin à son contrat de recrutement

Si les dispositions de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 imposent à l'autorité administrative de prendre tant les règlements spécifiques que les mesures appropriées au cas par cas pour permettre l'accès de chaque personne handicapée à l'emploi auquel elle postule sous réserve, d'une part, que ce handicap n'ait pas été déclaré incompatible avec l'emploi en cause et, d'autre part, que lesdites mesures ne constituent pas une charge disproportionnée pour le service.

### Concours

Aménagement des épreuves de concours pour un candidat handicapé. »

CE 24 novembre 2017 – [n°399324](#)

Le CE censure la CAA qui n'a pas contrôlé la mise en oeuvre des aménagements d'épreuves pour un candidat handicapé .

*" En statuant ainsi, sans rechercher si les conditions dans lesquelles l'aménagement de l'épreuve orale avait été mis en oeuvre par le jury notamment en ce qui concerne le temps laissé pour répondre aux questions posées, étaient adaptées aux moyens physiques de M. B... et permettaient de compenser le handicap dont il était atteint, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.*

### Droit syndical

« La nécessité d'un motif de refus d'une autorisation spéciale d'absence. »

CAA 6 juillet 2017 [n°15VE01108](#)

« L'administration doit, dans la limite du contingent éventuellement applicable, accorder aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour y assister, l'autorisation de se rendre aux congrès ou réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, sauf motif s'y opposant tiré des nécessités du service. Celui-ci ne saurait être utilisé pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale, laquelle constitue une liberté fondamentale. »

## Durée du travail -astreinte -logement à disposition

CE 13 octobre 2017 [n°396934](#)

Le CE juge que le temps passé dans un logement mis à la disposition d'un agent hospitalier par son employeur pour les périodes d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. »

*Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que les périodes d'astreinte effectuées par Mme A... dans le logement mis à disposition par le centre hospitalier de Vire dans l'enceinte de l'hôpital ne constituaient pas du temps de travail effectif, alors même que, compte tenu de la brièveté du temps d'intervention exigé d'elle en cas d'urgence, elle n'avait d'autre possibilité que d'effectuer ces périodes dans ce logement, la cour, qui a relevé que l'intéressée n'était pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur et pouvait, en dehors des temps d'intervention, vaquer librement à des occupations personnelles, n'a pas entaché son arrêt d'erreur de droit ; que, par ailleurs, les termes utilisés dans la fiche de poste de Mme A... étaient dépourvus d'incidence sur la qualification de son temps de travail, à laquelle la cour devait procéder au regard des seules dispositions réglementaires citées ci-dessus*

## Harcèlement

Des faits uniques doivent être insérés dans un contexte et ainsi caractériser un harcèlement sexuel. Une démission requalifiée en licenciement,

Cr de cass chambre sociale 17 mai 2017 [n°15-19300](#)

Dans ce dossier la salariée démissionne et dépose plainte une semaine plus tard pour viol. La chambre sociale casse le jugement de la cour d'appel sur deux points :

1)-la non requalification en licenciement de la démission

*Alors que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; qu'en déboutant Mlle X... de ses demandes aux motifs qu'elle ne démontrait pas qu'elle avait signé la lettre de démission du 8 juillet 2004 sous la contrainte exercée par M. Y... à son endroit, sans avoir recherché si, l'ambiguïté même des termes de la lettre de démission ainsi que la plainte pour viol déposée une semaine plus tard à la gendarmerie le 16 septembre 2004 et le courrier de la salariée du 30 juillet 2004 dans lequel elle réaffirmait n'avoir eu aucune volonté de démissionner, n'étaient pas de nature à rendre celle-ci équivoque, la cour d'appel a privé sa décision de base légale »*

2) la prise en compte d'actes isolés non resitués dans leur contexte

*la cour a pour débouter Mlle X... de ses demandes motifs pris qu'aucun des faits matériellement établis, ni aucun des éléments de preuve produits aux débats, pris isolément les uns des autres, ne serait de nature à prouver la réalité des agissements de nature sexuelle reprochés à M. Y... ; qu'en se déterminant ainsi à l'issue d'un examen isolé de chacun des faits de harcèlement invoqués par la salariée, quand il lui incombait de les examiner dans leur ensemble afin de déterminer s'ils permettaient de présumer un harcèlement sexuel, puis de rechercher si les éléments produits par l'employeur permettaient de démontrer que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers au harcèlement, la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail ;*

Harcèlement : une sanction disciplinaire malgré une relaxe prononcée par le juge pénal.  
CAA de Lyon 26 septembre 2017 n° [15LY03707](#)

En vertu de l'indépendance des poursuites pénales et disciplinaires, ce n'est pas parce qu'il y a eu relaxe au pénal que les mêmes faits ne peuvent pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire,

*Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier de première instance, et notamment du courrier précis et circonstancié du 11 avril 2014 adressé par Mme C... à son chef d'établissement, qu'entre le printemps 2011 et début avril 2014, M. G..., de manière insistante et répétée, lui a fait des avances et a eu à son égard, en paroles et en actes, un comportement équivoque et pressant qui s'est notamment manifesté, à au moins deux reprises, par des gestes déplacés à connotation sexuelle et que cette attitude, qui a perduré malgré les refus répétés de Mme C..., a porté atteinte à sa dignité ; que ces faits sont corroborés par le témoignage, également précis et circonstancié, de M. H... B..., agent technique au lycée Gustave Eiffel de Gannat jusqu'en juillet 2013, établi par écrit le 18 avril 2014 à l'attention du président du conseil régional ; qu'il ressort d'un courrier du 15 mai 2014 adressé par Mme A...D..., agent polyvalent au même lycée, au président du conseil régional que, courant 2009 et pendant au moins un an, M. G... a fait des avances réitérées à Mme D... et lui a fait subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont altéré sa santé ; que, dans ces conditions, les faits ainsi imputés à M. G... et subis par Mme C... doivent être regardés comme suffisamment établis et sont constitutifs de harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées de l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée et de harcèlement moral au sens de celles de l'article 6 quinquies de la même loi ; qu'ils sont, par suite, de nature à justifier une sanction disciplinaire ;*

« Des brimades et humiliations constitutives d'un harcèlement moral.  
CAA de Nancy le 16 octobre 2017 -n°16NC00204

*Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement.*

*La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.*

*Il ressort des pièces du dossier que par un courrier du 16 décembre 2011, Mme B...a dénoncé au président de la communauté de communes les propos du responsable du centre nautique la traitant de " débile " et d'" incapable ". Mme B...a renouvelé ces accusations par deux courriers des 12 février et 21 février 2013 par lesquels elle sollicitait le bénéfice de la protection fonctionnelle. A l'appui de ses allégations, Mme B...produit quatre attestations établies par d'anciens salariés du centre nautique, prétendant avoir également été victimes de harcèlement moral de la part du même responsable, ce qui suffit à rendre hautement plausibles les déclarations constantes et réitérées de l'intimée. Mme B...produit également un extrait du registre de sécurité qu'elle a renseigné après avoir exercé son droit de retrait à la suite d'un ordre donné par le même responsable. Il ressort de ce document que le responsable du centre nautique lui a demandé le 9 février 2012 à 18 heures, soit à la nuit tombée, de casser la glace se formant en périphérie du bassin, cela alors que Mme B...se trouvait être la seule salariée présente dans le centre nautique et que la température extérieure avoisinait - 15° et la température de l'eau - 6°. Il ressort également du témoignage de la caissière de la piscine que Mme B...lui a rapporté l'incident le jour même en lui précisant que lorsqu'elle a tenté de faire remarquer à son responsable qu'elle risquait de tomber dans l'eau glacée, celui-ci lui aurait rétorqué de prendre une bouée.*

*Dans ces conditions, les brimades et humiliations dénoncées par Mme B...doivent être tenues pour établies. Ces faits, qui ne peuvent en aucun cas être justifiés par les supposés manquements professionnels de l'intéressée, excèdent le cadre normal de l'exercice du pouvoir hiérarchique. Il résulte également des pièces du dossier que la dégradation des conditions de travail de Mme B...résultant des injures et brimades subies a gravement altéré sa santé physique et mentale comme l'atteste d'ailleurs le jugement du 15 décembre 2016 du tribunal du contentieux de l'incapacité de Nancy fixant le taux d'incapacité permanente partielle en relation avec sa maladie déclarée comme professionnelle à au moins 25 %. Par suite, les faits dénoncés par Mme B...sont constitutifs de harcèlement moral au sens des dispositions précitées de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.*



## Maladie

### Situation d'un agent qui a épuisé ses droits

CAA de Paris 10 mai 2017 n° [15PA02763](#)

Lorsque l'agent a épuisé ses droits à un congé maladie ordinaire, Son administration doit d'une part, saisir le comité médical qui doit se prononcer sur son éventuelle reprise de fonctions ou sur sa mise en disponibilité, son reclassement dans un autre emploi ou son admission à la retraite,

ET

d'autre part, verser à l'agent un demi-traitement dans l'attente de la décision de ce comité médical. ,

### Réintégration avant la fin d'un congé de maladie. »

CAA de Bordeaux le 15 mai 2017 [n°16BX03896](#)

« Lorsqu'un agent public a, avant la fin d'un congé de maladie, formé une demande de réintégration et obtenu un avis favorable du comité médical départemental, cet agent est, en cas d'inaction de l'administration, réputé être réintégré dès le lendemain du dernier jour de son congé de maladie. »

"Pendant toute la durée de la procédure requérant soit l'avis du comité médical, soit l'avis de la commission de réforme, soit l'avis de ces deux instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite."

## Mesures d'ordre intérieur

CAA de Paris 30 mai 2017 [n°16PA00473](#)

« Les mesures qui, tout en modifiant l'affectation ou les tâches des agents publics, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération sont de simples mesures d'ordre intérieur. Le recours contre une telle mesure, sauf si elle traduit une discrimination, est irrecevable. »

## Processus disciplinaire

### Une sanction disciplinaire doit tenir compte du contexte.

CAA de Marseille 13 juillet 2017 [n°17MA00183](#)

Dans cette affaire le TA a annulé la révocation de Mme A , attaché administratif .La cour valide le jugement en raison du contexte de cette sanction,

*Considérant, d'autre part, que figurent au dossier des pièces médicales, dont l'expertise du 16 septembre 2010 d'un praticien spécialisé en psychiatrie diligentée à la demande du syndicat pour le schéma de cohérence territoriale du bassin de vie d'Avignon, le certificat du 12 juillet 2010 de l'un des psychiatres exerçant au pôle psychiatrie de l'hôpital de la conception à Marseille qui a assuré le suivi psychique de Mme C..., après son agression du 29 janvier 2009, pour des troubles de type anxio-dépressifs réactionnels sévères et celui du 26 février 2010 d'un psychiatre-psychothérapeute qui a également assuré son suivi psychiatrique, desquels il ressort qu'à la date des faits, Mme C... présentait un état de stress post-traumatique en relation directe avec l'agression physique et verbale dont elle avait été victime dans son service et éprouvait des souffrances psychiques importantes, notamment liées à un sentiment d'abandon par sa hiérarchie à la suite de cette agression physique, justifiant une prise en charge médicale adaptée ainsi qu'une hospitalisation en milieu spécialisé ; qu'il ressort, par ailleurs, des pièces du dossier que l'intéressée, qui a agi sans intention de nuire, avait jusqu'alors satisfait à l'ensemble de ses missions de directrice du syndicat et que ses qualités tant professionnelles que personnelles lui avaient permis d'être désignée en qualité de membre de jury pour les concours d'attaché territorial et de secrétaire de mairie ;*

*-compte tenu de l'absence de critique précise quant à sa manière de servir et de sa grande fragilité psychologique induit par le sentiment d'abandon qu'elle a éprouvé à la suite de l'agression dont elle a été victime pendant son service, de nature à expliquer le besoin d'exister professionnellement en poursuivant des missions accessoires d'enseignement, alors même que les agissements de faux et*

*usage de faux reprochés ont inévitablement porté atteinte à la nécessaire confiance que doit légitimement pouvoir avoir son employeur; la sanction de révocation prononcée à l'encontre de Mme C... par les arrêtés contestés est disproportionnée en dépit de la gravité des faits reprochés et des fonctions exercées par cette dernière ;*

« La procédure pour les sanctions disciplinaires du premier groupe.

CAA de Bordeaux 3 octobre 2017 [n°16BX01830](#)

*Une sanction ne peut être légalement prononcée à l'égard d'un agent public sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter utilement sa défense.*

*S'agissant des sanctions du premier groupe, ( avertissement ) cette garantie procédurale est assurée, en application des dispositions de l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983, par l'information donnée par l'administration à l'intéressé qu'une procédure disciplinaire est engagée, et qu'il dispose du droit à la communication de son dossier individuel et de tous les documents annexes, ainsi qu'à l'assistance des défenseurs de son choix*

*. En revanche, il ne résulte d'aucune disposition légale ou principe général qu'avant l'édition d'une sanction du premier groupe, un agent puisse présenter des observations orales.*

Blâme pour l'utilisation de la messagerie du service par un délégué syndical.

CAA Bordeaux 17 octobre 2017 [n°15BX01438](#)

*, la diffusion de l'information syndicale par la voie électronique doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique du service et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.*

*D'autre part, les modalités de cette diffusion doivent préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.*

*En outre, les syndicats peuvent librement diffuser des publications et tracts sur les réseaux de communication au public en ligne et les agents s'inscrire sur des listes de diffusion afin de recevoir par voie électronique les publications et tracts syndicaux.*

*Par suite, la liberté de communication des syndicats n'est pas méconnue lorsque l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie électronique du service ne leur sont pas autorisés.*

*« L'utilisation à des fins syndicales de la messagerie du service justifie le blâme infligé à une déléguée syndicale. »*

*Mme C...a utilisé la messagerie professionnelle du service pour adresser à l'ensemble des messageries des secrétariats du SDIS et, par voie de conséquence, à l'ensemble des agents du service, un message relatif à l'existence d'un préavis de grève. Le 5 mars 2013, la requérante a, de nouveau, utilisé cette messagerie pour envoyer à l'ensemble des agents un message électronique afin de répondre à un courriel du responsable du groupement des ressources humaines du SDIS qui faisait état de l'illégalité de ce préavis ,*

*. Les dispositions de l'article 10 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale autorisent l'utilisation, par les syndicats, d'un espace d'affichage dédié et la distribution de tracts. En outre, l'article 1.5 du protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux au SDIS prévoit que les organisations syndicales pourront utiliser le réseau intranet dans les conditions définies par l'administration à compter de la mise en oeuvre de ce réseau et qu'elles peuvent, à titre transitoire, utiliser, de façon modérée, les fax du service. En revanche, aucune de ces dispositions n'autorise les organisations syndicales à utiliser la messagerie professionnelle de ce service. Enfin, le SDIS n'a pas fait droit à la demande d'utilisation de la messagerie professionnelle présentée par l'organisation syndicale de Mme C...le 4 mars 2013 et motivée par la panne du télécopieur mis à sa disposition. Il suit de là que l'appelante, qui ne pouvait ignorer que l'utilisation de la messagerie pour la diffusion, à tous les agents, de messages à caractères syndicaux était prohibée et qui, au demeurant, n'établit ni même n'allègue que les autres télécopieurs du service étaient également en panne, a commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire en envoyant les deux*

courriels mentionnés"

### Obligation de neutralité et de laïcité lors d'un temps de pause dans l'espace public

CAA de Lyon 28 novembre 2017 [n°15LY02801](#)

*le fait, pour un agent du service public, de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses constitue un manquement à ses obligations ; qu'il suit de là que, contrairement à ce que soutient M. A..., la pratique de la prière lors des pauses de vingt minutes, y compris dans un lieu isolé lorsque les circonstances s'y prêtent, ne peut être regardée comme compatible avec l'obligation de neutralité et de laïcité qui s'impose aux agents publics ;*

### Protection fonctionnelle

« Protection fonctionnelle : pas de prise en charge des frais en cas de poursuite disciplinaire ou de contentieux administratif.

CAA Bordeaux le 9 mai 2017 [n°15BX01768](#)

-La mise en œuvre de la protection fonctionnelle n'ouvre pas droit à la prise en charge des frais engagés par l'agent pour sa défense en cas de poursuite disciplinaire ou de contentieux administratif.

### Rémunérations -erreurs de l'administration

Le retrait pour illégalité de l'acte réglementaire l'instaurant ne fait pas des indemnités versées sur son fondement des erreurs de paiement.

CEE 13 décembre 2017 « Par un arrêt du 13 décembre 2017, le Conseil d'État a jugé que l'agent qui a bénéficié de l'application d'un régime indemnitaire fixé par voie réglementaire ne peut pas voir cette indemnité lui être retirée au-delà du délai de 4 mois au titre d'une erreur de paiement même si l'acte réglementaire était illégal depuis l'origine et a été retiré de ce fait. De surcroît, si l'indemnité était liée à l'exercice de fonctions, le simple fait d'occuper lesdites fonctions suffisait pour y avoir droit. »

### Retraite

Décision devant être motivée -

CE 19 juillet 2017 [n°400656](#)

*Considérant, en premier lieu, que, lorsque l'administration refuse de faire droit à une demande de révision d'une pension de retraite tendant à la prise en compte de services supplémentaires dans la liquidation de cette pension, sa décision est au nombre de celles qui, refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, doivent être motivées sur le fondement de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, dont les dispositions sont désormais reprises à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration ; que, par suite, en relevant qu'une telle décision n'avait pas à être motivée, le tribunal administratif de Paris a commis une erreur de droit ;*

Pension de retraite - Une période de service égale ou supérieure à 45 jours calendaires constitue un trimestre liquidable.

CE 25 oct 2017 [n°396425](#) ou une leçon de droit au ministère des finances ...c'est pourtant clair .

*Aux termes de l'article R. 26 du code des pensions civiles et militaires de retraite : " Dans le décompte final des trimestres liquidables, la fraction de trimestre égale ou supérieure à quarante-cinq jours est comptée pour un trimestre. La fraction de trimestre inférieure à quarante-cinq jours est négligée ".*

*Il résulte du texte même de ces dispositions, qui fixent une durée exprimée en jours calendaires et non en mois ou en parties de trimestre, qu'une période de service égale ou supérieure à quarante-cinq jours calendaires constitue un trimestre liquidable.*

## Stagiaires

CAA Marseille 4 avril 2017 [n°16MA03582](#)

Un comportement agressif peut justifier un refus de titularisation.

La CAA juge que le comportement du fonctionnaire stagiaire à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues de travail et du public à diverses reprises, s'est révélé, notamment du fait de manifestations d'agressivité de sa part, inadapté et de nature à nuire au bon fonctionnement du service. »

## **Divers**

### **Administration -Fonction Publique et Société**

« Les Français aiment leurs fonctionnaires... Qui ne le savent pas ! » L'Obs, le 12 octobre  
« C'est la principale confirmation du premier baromètre des services publics Odoxa pour la Banque française mutualiste publié par "l'Obs" en partenariat avec France-Inter. »

*"nos concitoyens sont très fiers de leur administration : 64% des Français ont une bonne opinion des services publics.*

62% des fonctionnaires pensent que les Français ont une mauvaise image de leur agents administratifs !

*Pourquoi ce hiatus ? D'abord les salariés du secteur public se trompent en sous-estimant le niveau de satisfaction des usagers. Celui-ci est globalement bon avec 64% d'usagers satisfaits alors que les agents l'imaginent en moyenne inférieur à 50%."*

Premier baromètre des ressources humaines du secteur public : la Croix : c'est vraiment la CATA

Alors même que la fonction publique va devoir affronter un nouveau cycle de transformation – si l'on en croit le programme d'Emmanuel Macron – les agents du secteur public font part d'un sentiment « de désillusion et d'impuissance ».

En cause : une gestion des ressources humaines inexistante, et en tout cas peu susceptible, en l'état, d'accompagner les changements à venir.

Sur 31 indicateurs classiques de la gestion des ressources humaines, les agents interrogés considèrent que seule la formation est bien prise en compte dans leur administration. Tous les autres – « l'implication du corps social dans la définition de la stratégie », « la capacité à innover », « la responsabilisation », « la justesse des évaluations », etc. – font l'objet d'une appréciation allant de « mauvaise » à « très mauvaise ». La « reconnaissance du mérite » arrive même bonne dernière.

**" Le plus surprenant tient au fait que les réponses entre les agents de base et ceux occupant un poste de direction ou de gestion des ressources humaines ne diffèrent pas, relève Agnès Audier. Une sorte de cercle vicieux s'est mis en place : la démotivation des managers entretient la démotivation des agents. »**

Pour cette dernière, le baromètre reflète une « **situation très abîmée, alors même que les agents publics sont traditionnellement des salariés très impliqués dans leur travail** ».

« Fonction publique - rapport annuel. Les Chiffres-clés 2017. » le portail de la Fonction publique, le 6 novembre 2017 « Ils présentent les éléments statistiques essentiels sur les effectifs, le recrutement, la formation, les rémunérations, les retraites dans la fonction publique. »

"Pour l'édition 2017, au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de recrutements et de rémunérations, une étude inédite analyse le parcours au sein de la fonction publique des contractuels

qui y sont entrés en 2011 jusqu'à la fin d'année 2015. L'observation de la situation d'emploi de ces 300 000 contractuels montre que si les passages courts ou inférieurs à 3 ans constituent la majorité des situations, un contractuel sur cinq est devenu fonctionnaire avant fin 2015. Deux ans après leur entrée, plus de la moitié de ces contractuels a quitté la fonction publique et 15 % sont devenus fonctionnaires. »

« [Services déconcentrés : une gestion "rigide, centralisée et cloisonnée"](#) »- 11 décembre 2017 la Cour des comptes déplore les nombreux obstacles à la mobilité des agents, notamment la persistance d'une gestion statutaire ministérielle, source de cloisonnement, dans des directions départementales pourtant interministérielles. ; elle préconise des recommandations qui pourraient bien, pour certaines d'entre elles être adoptées d'ici 2 ans : extension du BOP 333, suppression des DDI à effectifs faibles, regroupement des fonctions support ,,etc .

« Olivier Dussopt fixe le cap 2018 lors de son premier Conseil commun de la fonction publique. »La Gazette des communes, le 19 décembre 2017« "Action publique 2022", "gestion des âges", élections professionnelles, rendez-vous salarial...Pour son tout [premier Conseil commun de la fonction publique, mardi 19 décembre, Olivier Dussopt](#), le secrétaire d'État en charge du dialogue social dans la Fonction publique a donné le "la" de l'année 2018. »

Dans le [communiqué de presse de M. Olivier Dussopt](#), à noter qu'il s'est engagé à ce que les **modalités de la revalorisation des frais de déplacement et de mission**, décidée lors du rendez-vous salarial du 16 octobre dernier, puissent être examinées dès le mois de janvier 2018.

« [Les agents en position de mobilité au 31 décembre 2016](#). » 22 décembre 2017

« Au 31 décembre 2016, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,1 % n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine après 8,3 %\* fin 2015. Comme en 2014 et en 2015, **l'Agriculture (42 %)**, l'Écologie (36 %), le ministère des Affaires étrangères (25%) et les ministères sociaux (19%) sont les ministères **dont la part des effectifs en situation de mobilité statutaire est la plus importante.** »

## **Conditions de travail -santé**

[La Fonction publique encore en retard sur le droit innovant à la déconnexion.](#) »Weka actualité, le 11 septembre 2017

« 78 % des cadres consultent leurs communications professionnelles pendant les week-ends et les vacances.

Avec la création d'un droit à la déconnexion, le législateur entend désormais donner la possibilité à un salarié de ne pas être joignable en permanence pour des motifs liés à son travail. Dans le secteur privé, ce droit est entré en vigueur le 1er janvier 2017 pour les salariés cadres. Pour les agents des administrations, il n'existe pas par contre à ce jour d'obligation réglementaire en ce sens. »

« [Repenser les méthodes d'évaluation des RPS et des TMS.](#) » « L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) et l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) publient un guide pour évaluer les interventions de prévention des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS). »

[Parlons Travail : 200 000 personnes sondées sur leur rapport au travail.](#) » Actualité Preventica, le 25 avril 2017« Les résultats de la vaste enquête lancée en septembre 2016 sont en ligne.L'objectif de cette [étude](#) était d'avoir une meilleure vision de *l'état du travail et du rapport des Français au travail dans sa globalité. Après pondération et correction statistique, les données collectées ont été analysées par un groupe de sociologues et d'ergonomes.* »

Quelques chiffres :**55,6 % des répondants sont pour une diminution du temps de travail pour le partager ; 1/3 des salariés jugent leur charge de travail insupportable** (congé pris partiellement, objectifs inatteignables, quantité de travail, temps disponible pour réaliser les missions confiées)

**84% des salariés déclarent travailler "avant tout pour subvenir à leurs besoins"** ; 2/3 des salariés

trouvent leur rémunération insuffisante par rapport à leurs efforts ; 65% des salariés estiment que dans leur entreprise/administration, les écarts entre les plus hautes rémunérations et les plus faibles sont trop importants ; 60% ne travaillent pas pour gagner le plus d'argent possible avant tout..

**Transformation numérique - mieux travailler à l'ère du numérique.** 'Anact, 15 septembre 2017  
« Le sixième numéro de La Revue des conditions de travail porte sur le numérique : que change-t-il dans nos modes de travail et notre relation aux autres ? Parmi les nombreuses contributions, quatre auteurs apportent des éléments de réponse en s'intéressant à ses usages concrets comme l'utilisation de la messagerie électronique, l'impact de la robotisation dans un secteur d'activité et la transformation numérique chez Orange. »

**« Le chantier de l'amélioration des conditions de travail continue. »** - La Gazette des communes, 28 septembre 2017 « "La médecine de prévention", "les instances médicales", "la prévention de l'inaptitude, le maintien dans l'emploi et l'aide à la reconversion". Ce sont les trois thèmes que souhaiterait travailler la DGAFP avec les syndicats

. Certains syndicats appellent, avant toute chose, à la mise en place de mesures coercitives pour faire respecter les textes existants. »

**« Pourquoi cette chute de la motivation au travail ? »** P Focus RH, le 16 octobre 2017 « Une enquête qui a porté sur 12500 salariés, répartis dans 17 pays, publiée sur le site de "France Info" le 29 février 2016, montre que la France est dernière sur le plan de la motivation de ses salariés. »

**« Santé auditive et risques psychosociaux. »**Préventica, le 25 octobre 2017 « Une enquête réalisée à l'occasion de la semaine de la santé auditive au travail montre que les effets du bruit impactent la santé de l'ensemble des actifs dans tous les secteurs d'activité. »

**« Travail & Changement - juillet-août-septembre 2017. Innover dans les méthodes d'intervention »**  
Anact, le 25 octobre 2017 « Face à des organisations qui se réinventent, les méthodes d'intervention en prévention des risques professionnels et promotion de la santé au travail se renouvellent également. Mais cette option ne va pas de soi : à l'heure où toutes les méthodes de conduite du changement mettent en avant les vertus du collaboratif en prétendant mobiliser l'intelligence collective tout en valorisant la créativité et la prise de responsabilité des collaborateurs, que reste-t-il à ceux qui se donnent pour mission de « faire parler » le travail ? (...)Les méthodes d'intervention présentées ici en témoignent : créativité, agilité, mobilisation de cadres disciplinaires différents. Toutes constituent des ressources de premier plan pour construire des solutions organisationnelles équilibrées. »

**« Former à un management de qualité en formation initiale et continue. »** l'Anact, le 31 octobre 2017 « Dans le cadre du colloque d'ouverture de la 14ème Semaine pour la qualité de vie au travail, le 19 octobre dernier, 6 des 18 recommandations du livre blanc "Apprendre à manager le travail" de l'Anact ont été débattues au sein de deux ateliers pédagogiques simultanés. L'un consacré à la formation initiale et l'autre à la formation continue. Ces ateliers ont permis pour une partie des participants de présenter les initiatives conduites par des écoles, entreprises ou cabinets de conseils et pour l'autre partie de les découvrir et de les questionner. Cette après-midi de travail collaboratif a ainsi permis d'identifier les conditions de réussite d'une transformation du management. »

**« Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues. »**- Insee Analyses, le 10 novembre 2017

« Un jour de carence pour arrêt maladie a été instauré dans la fonction publique au 1er janvier 2012, puis supprimé au 1er janvier 2014. D'après l'enquête Emploi, la mise en place de ce dispositif n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique de l'État absents pour raison

En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours ont fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois ont augmenté. La mesure a également eu des effets hétérogènes : les absences courtes ont davantage baissé chez les femmes, chez les jeunes et chez les employés travaillant peu de jours par semaine. »

« [Absentéisme pour raisons de santé : adapter le management en fonction de l'âge des agents.](#) » - Weka-actualité, le 20 novembre 2017 . Pas compliqué de valoriser l'expérience .

« Prévenir les arrêts de travail liés aux maladies professionnelles en distinguant les classes d'âge : un enjeu pour mieux gérer les carrières et limiter les absences, selon l'observatoire Sofaxis 2016. »

[Travailler dans un bureau : des risques à ne pas sous-estimer.](#) »- Hygiène & sécurité du travail, juillet-août-septembre 2017

« les innovations architecturales et la multiplication des moyens de communication sont-elles nécessairement gage d'amélioration des conditions de travail ? Car les risques existent pour le salarié. Qu'ils soient liés aux ambiances physiques de travail (qualité de l'air et ambiance thermique, bruit, éclairage...), à l'organisation de l'espace ou aux nouveaux modes de communication, ils ne doivent pas être occultés. » excellent dossier à télécharger.

## **Egalité professionnelle F/H**

[Au travail, les inégalités entre hommes et femmes apparaissent dès après l'université](#) ».

« Le fossé n'est pas dû aux différences de déroulé de la carrière, , même si celles-ci aggravent plus tard la situation. »

« Les femmes obtiennent moins souvent des postes de cadre à la sortie de leurs études, quelle que soit la filière. Dix-huit mois après l'entrée sur le marché du travail, la moyenne des postes de cadre sur l'ensemble des disciplines est de 52,2 % pour les femmes et de 59,5 % pour les hommes. L'écart se creuse encore trente mois après l'obtention du diplôme : la moyenne des postes de cadre pour les femmes est alors de 55,5 % et de 64,6 % pour les hommes, soit environ 9 points de pourcentage de différence »

« Les femmes sont moins souvent cadres que les hommes dans presque tous les cas. Plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales affichent des écarts très importants. Par exemple, trente mois après le master, 65 % des hommes diplômés en sciences économiques ont des emplois de niveau cadre, contre seulement 52 % des femmes, soit un écart de 13 points de pourcentage. Les sciences de l'information et de la communication affichent aussi un grand écart : trente mois après le master, 64 % des hommes ont un emploi de niveau cadre, contre seulement 46 % des femmes, soit 18 points de pourcentage de différence »

« **La politique des quotas ne débloque pas les carrières des femmes.** » - Le Monde, le 1er décembre 2017 « Jean-François Amadiou, directeur de l'Observatoire des discriminations, analyse les causes des différences salariales entre les femmes et les hommes. »

« [Les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.](#) » le portail de la Fonction publique, le 8 décembre 2017« Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Ce dispositif conçu de manière progressive prévoyait une montée en charge qui s'est achevée le 1er janvier 2017 en portant le taux à 40 % (20% en 2013 et 2014 et 30% en 2015 et 2016). »

## **Formation**

« [Recommandations et initiatives pour apprendre à mieux manager le travail.](#) »Anact, le 25 septembre 2017 « En avant-première de la Semaine de la qualité de vie au travail consacré au thème « Un management de qualité, ça s'apprend ? », l'Anact publie un livre blanc sur les initiatives des écoles et entreprises pour mieux intégrer la qualité de vie au travail dans les cursus de formations initiale et continue. »

## Statut-Emplois

[« Fonction publique : une pluie de mauvaises nouvelles pour les fonctionnaires. »](#) Weka actualité, le 1er septembre 2017 « Le programme d'Emmanuel Macron pour la Fonction publique va être prochainement mis en œuvre. Les annonces déjà effectuées ne sont pas réjouissantes pour le secteur public. »

[Réforme de la CSG : les fonctionnaires seront les seuls actifs à ne pas y gagner.](#)

- Les Echos, le 7 septembre 2017 « Le gouvernement a opté pour une simple compensation à la hausse de la CSG pour les fonctionnaires, sans hausse de pouvoir d'achat. »

[« Les fonctionnaires en ont assez d'être « stigmatisés comme des enfants gâtés ». »](#) - Le Monde le 11 octobre 2017 « Infirmiers, professeurs ou greffiers... Ils étaient nombreux, mardi 10 octobre, à s'être mobilisés à l'appel des neuf syndicats de la fonction publique. Ainsi, 209 000 personnes, selon le ministère de l'intérieur (400 000, selon la CGT) ont manifesté dans toute la France contre une « série de mesures négatives » du gouvernement à leur égard. A Paris, ils étaient 26 000, selon la police. Quant aux grévistes, le ministère de l'action et des comptes publics en dénombrait entre 9,5 % à 14 % selon les fonctions publiques ; la CGT, elle, a avancé un taux général de 30 %. »

## Retraite

[Cumul emploi-retraite](#) - Études et , DREES, septembre 2017

En 2016, 478 000 personnes travaillent tout en percevant une pension de retraite. En moyenne, près de la moitié de ces cumulants ont 64 ans ou moins, contre seulement moins d'un retraité non cumulant sur cinq. Ils sont également plus diplômés et neuf sur dix d'entre eux travaillaient encore juste avant de percevoir leur retraite, contre les deux tiers des retraités non cumulants.

Comparativement aux autres seniors qui travaillent, les cumulants sont plus souvent non salariés et exercent dans les métiers de l'artisanat ou en tant que commerçants ou chefs d'entreprise. Ainsi, seul un cumulant sur deux est salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), contre plus de trois seniors en emploi non retraités sur quatre.

[L'interrégimes en matière de retraite : le succès du droit à l'information ne suffit pas](#) La documentation Française, septembre 2017 rapport sénatorial

bilan de l'interrégimes en matière de retraite au service des assurés, apporte un éclairage inédit sur l'ensemble des actions de simplification menées par le GIP Union retraite depuis sa création en 2003, au premier rang desquelles le droit à l'information retraite.

[Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique 2018.](#) le 2 novembre 2017 « Le « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique », rédigé par la direction du budget en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le service des retraites de l'État (SRE) et la caisse des dépôts et consignations (CDC), fait le point sur la diversité des régimes de la fonction publique. »

[« Colloque du 30 novembre 2017 - Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe. »](#)

Portail du COR, le 1er décembre 2017 « La question de l'emploi des seniors s'inscrit dans le cadre du vieillissement au travail, que recouvre la notion de « vieillissement actif » par nature plus protéiforme. » (programme du colloque, dossier du participant et ensemble des présentations)

[84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite -](#)

- Drees, le 6 décembre 2017 « D'après le [Baromètre 2016 de la DREES](#), qui interroge 3 000 personnes, les Français restent très majoritairement attachés à un système de retraite essentiellement public. Cependant, la moitié d'entre eux environ seraient prêts à le réformer pour y introduire un système d'assurance ou d'épargne individuelle, en complément du système par répartition. »



