

VEILLE JURIDIQUE juin 2019

Lois,décrets,arrêtes,circulaires Fonction Publique

Décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de [mise en œuvre du télétravail](#) à l'égard de certains agents publics et magistrats JO 26 juin

Le texte prévoit pour les travailleurs en situation de handicap et les femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun.

Circulaire du 5 juin 2019 relative à la [transformation des administrations centrales](#) et aux nouvelles méthodes de travail JO 6

Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la [réforme de l'organisation territoriale](#) de l'Etat JO du 13

Décret n° 2019-612 du 19 juin 2019 portant [création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel](#) dénommé « SIRH interministériel RenoiRH - RenoiRH D » relatif à la gestion des ressources humaines de certains agents de l'Etat JO 21

Décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au [fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#) JO 27

Décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le [délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés](#) dans le secteur public JO 27

Arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une [activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement](#) dans la fonction publique de l'Etat. JO du 26

Circulaire du 20 juin 2019 relative à la mise en œuvre des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour la campagne 2019 – 2020. publication 21 juin.
[Consulter](#)

Politiques Publiques

Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la [qualité des actions de la formation professionnelle](#) JO 8

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 référentiel national sur la [qualité des actions concourant au développement des compétences](#). JO 8

Décret n° 2019-566 du 7 juin 2019 relatif à la majoration de l'alimentation du [compte personnel de formation pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi](#) JO 8

Décret n° 2019-629 du 24 juin 2019 relatif aux diverses dispositions en matière d'[habitat inclusif pour les personnes handicapées et les personnes âgées](#) mentionné au titre VIII du livre II du code de l'action sociale et des familles. JO 25

Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un [congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant](#) JO 25

Décret n° 2019-658 du 27 juin 2019 relatif à l'[expérimentation du contrat d'accès à l'entreprise](#) JO du 28

Arrêté du 18 juin 2019 portant [création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail](#) JO du 29

Jurisprudence

Droits Fondamentaux /Contentieux

Défenseur des droits : ses recommandations ne sont pas susceptibles de recours dans un dossier de harcèlement,dans une DDCS
CE 22 mai [n°414410](#)

Mme D...recrutée en septembre 2011 au sein de la DDCS des Côtes-d'Armor comme chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité, par un CDD de trois ans. A la suite du non-renouvellement de son contrat, elle a saisi le Défenseur des droits pour des faits de harcèlement moral et de discrimination dont M.A..., directeur départemental, aurait été l'auteur à son endroit

Le Défenseur des droits a, le 13 décembre 2016, pris la " décision n° MLD-2016-284 ", aux termes de laquelle il a recommandé au ministre en charge des affaires sociales et de la santé de verser à Mme D...une prime indûment retenue, supprimer les mentions discriminatoires portées sur ses évaluations, mettre en place une enquête interne afin de déterminer s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de M.A... et mettre en place des mesures pour garantir que l'agent qui dénonce des faits de discrimination auprès de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères sociaux ne subisse pas de représailles. Cette " décision " a également été communiquée au Procureur de la République

Le directeur incriminé a saisi le TA pour faire « annuler la décision du défenseur des droits » il est débouté car les recommandations n'ont pas de caractère de décision.

Contentieux

Délai raisonnable pour contester une décision ne mentionnant pas les voies et délais de recours

CE 27 février 2019 [n°418950](#)

Le requérant demandait une revalorisation de sa pension en invoquant par voie d'exception l'illégalité d'une décision de refus d'une promotion qui ne mentionnait pas les délais et voies de recours,

Le CE rappelle ainsi que « l'illégalité d'un acte administratif, qu'il soit ou non réglementaire, ne peut être utilement invoquée par voie d'exception à l'appui de conclusions dirigées contre une décision administrative ultérieure que si cette dernière décision a été prise pour l'application du premier acte ou s'il en constitue la base légale ». Concernant les actes individuels, le Conseil rappelle que « l'exception n'est recevable que si l'acte n'est pas devenu définitif à la date à laquelle elle est

invoquée ».

Le CE souligne que le requérant n'a introduit sa requête à l'encontre de la décision de refus de promotion qu'en avril 2015, « soit plus d'un an après en avoir eu connaissance ». Ainsi, la décision était à cette date devenue définitive et ne pouvait plus être contestée par la voie de l'exception d'illégalité.

Délai tardif pour effectuer un recours : non si l'administration a induit en erreur le requérant
CE 17 juin 2019 [n°413797](#)

un agent contractuel souhaitait faire annuler une décision du ministre de l'Intérieur rejetant sa demande de réintégration après un congé sans rémunération.

Le TA de Paris rejette comme tardive sa demande et la CAA a rejeté son appel. .

Dans le cas présent, la demande du requérant a fait l'objet d'une décision implicite de rejet. Toutefois, avant l'expiration du délai de recours contre cette décision, l'Administration lui avait adressé d'une part, un courriel lui confirmant que l'instruction de son dossier était en cours et qu'il serait prochainement convoqué à un entretien et d'autre part, un courrier lui confirmant ces mêmes informations.

La CE juge que les courriel et courrier reçus avaient effectivement induit en erreur l'intéressé et que, par conséquent, la décision de rejet ne devait pas être considérée comme étant devenue définitive. Le requérant était alors recevable,

Droit des personnels

Agent contractuel : pas de rupture conventionnelle

CAA Lyon 5 fév 2019 n°17 LY00395

Seules trois modalités de fin d'un CDI existent (à ce jour,,)fin de contrat, licenciement ou démission .

Agent Handicapé professeur des écoles :présomption d'une discrimination avec une série "d'affectation pour ordre: condammantion de l'Etat à verser 8000 € pour préjudice moral et troubles dans les conditions d'existence

CAA Marseille n°[17MA 00978](#)

L'administration ne peut pas opérer de discrimination en raison de la santé ou du handicap des agents. Au contraire, il doit prendre toutes mesures pour leur permettre de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser (articles 6 et 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Dans ce dossier un professeur des écoles atteint d'un syndrome post-poliomyélite est en congé de longue maladie puis de longue durée du 14 février 2003 au 13 août 2008. puis il reprend transitoirement sur un poste adapté jusqu'au 1er septembre 2010. Les 4 années qui suivent, il fait l'objet de 4 affectations dont l'Éducation nationale reconnaît les avoir prononcées pour ordre, l'agent n'ayant eu aucune activité effective.

Ce seul fait permet de présumer l'existence d'une discrimination car il prouve la négation de l'obligation d'insertion de l'administration.

Cela constitue une faute qui engage la responsabilité de l'État qui devait prendre les mesures pour que l'agent puisse travailler normalement dès la rentrée 2010.

Par ailleurs l'enseignant, a vainement alerté sa hiérarchie sur son impossibilité d'assumer les fonctions qui lui ont été confiées pendant 4 ans. Il s'est ainsi trouvé dans un isolement dont a pu découler un sentiment de déconsidération et d'abandon. Les courriels envoyés à l'Éducation nationale

témoignent d'ailleurs de la détresse dans laquelle il a été maintenu.

En outre, l'absence de missions effectives l'a privé de toute perspective d'évolution professionnelle.

Décharge syndicale totale : calcul de la rémunération d'un agent en retour de détachement et le même jour en décharge d'activité,

CE 4 juin 2019 [n°426404](#) mentionné au recueil LEBON

Le CE dans cet arrêt qui concerne un agent du ministère de l'économie et le ministère de l'action et des comptes publics a jugé qu'un fonctionnaire dont la fin de détachement prend effet le même jour que sa réintégration dans son corps d'origine et qui, toujours le même jour, bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical, a droit à une rémunération calculée sur la base de celle dont il bénéficiait dans son emploi de détachement.

Congés : le devenir des congés annuels non pris. La Gazette des communes, 12 juin 2019

« L'agent dispose d'un droit au report des congés annuels dont il n'a pu bénéficier en raison d'un congé de maladie ou de maternité (courte ou longue durée). L'agent doit être mis à même de poser ses congés annuels avant la fin de la relation de travail, à défaut de quoi, sous certaines conditions, ses congés doivent lui être indemnisés. »

C'est l'application stricte de la réglementation européenne la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a, par deux décisions du 6 novembre 2018, après avoir rappelé que « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière », précisé le devenir des congés annuels non pris à la fin de la relation de travail ou des périodes de référence et de report.

Harcèlement moral: agent en congé maladie.

CAA de Versailles 29 mai 2019 n° [17VE00707](#)

Même mises en œuvre durant le congé maladie d'un agent, des mesures excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique permettent de reconnaître l'existence d'un harcèlement moral de l'intéressé.

Toutefois la condamnation a 5000€ de dommage et intérêt n'est pas revue à la hausse

Procédure disciplinaire : annulation d'une sanction pour avoir révélé au public un signalement relevant d'un danger grave et imminent sur des enfants : droit d'alerte

TA Bordeaux 30 avril 2019 [n°1704873](#)

"Aux termes des dispositions du II de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 rappelées ci-dessus, en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être rendu public. Il en résulte que le département ne peut utilement invoquer à l'encontre de ce signalement la spécificité de cette structure d'accueil d'enfants en difficulté et les diligences qu'il a accomplies.

- Il résulte de l'instruction que la lettre ouverte du 3 avril 2017 et le témoignage paru dans l'article de presse du 6 avril 2017 qui sont retenus à l'encontre de Mme C...dénoncent des dysfonctionnements et des maltraitances d'une particulière gravité menaçant la santé et l'intégrité de mineurs pris en charge, un climat délétère et une montée de la violence entre mineurs accueillis et vis-à-vis du personnel dans la structure. Alors même qu'aux dires du département, certains des faits signalés se sont déroulés en 2016, des faits de même nature porteurs de risques graves se produisaient à la date des signalements ce qui n'est pas contesté par le département et ce que confirment les pièces du dossier. Ainsi, en effectuant la divulgation publique de ces faits, Mme C...a dénoncé une menace grave et un risque de

dommages irréversibles dont elle a eu personnellement connaissance et qu'elle a voulu faire cesser.
Dans ces circonstances, la requérante est fondée à se prévaloir de la protection légale octroyée aux agents publics par les dispositions précitées qui fait obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire lui soit infligée pour avoir révélé publiquement ces faits. La sanction contestée doit par suite être déclarée nulle et de nul effet"

Procédure disciplinaire : manquement au droit de réserve : pas de droit d'alerte car pas de danger grave et imminent

CAA Nancy 6 juin 2019 n°[18NC01240](#)

Dans différents articles publiés entre août et octobre 2016 M. B..a dénoncé des taux élevés de chloramines dans l'eau de baignade de la piscine générant un risque sanitaire et un sous-effectif chronique de maîtres-nageurs sauveteurs générant des risques pour la sécurité des usagers.

Il a fait l'objet d'une sanction et pour sa défense invoque le droit d'alerte . Après instruction la cour note "qu'il n'existait pas de danger imminent ou de risque de dommages irréversibles justifiant que le signalement soit directement rendu public. Par ailleurs, compte tenu des délais résultant des principes régissant la comptabilité publique et la commande publique, les alertes émises à partir de 2014 par M. B...et ses deux collègues ont été traitées par la communauté de communes dans un délai raisonnable. Par suite, M.B..., qui ne saurait se prévaloir dans ces conditions de la protection instituée par l'article 10 de la loi du 9 décembre 2016, a manqué au devoir de réserve qui s'impose à tout agent public en faisant état publiquement des problèmes de fonctionnement de la piscine intercommunale."

Procédure disciplinaire : indépendance entre l'action disciplinaire et l'action pénale dans une affaire de détournement frauduleux (utilisation plus qu'abusive de la carte-essence(ah que de souvenirs,...))

CAA 29 mai 2019 n°[17VE00417](#)

"il ressort des pièces du dossier que le responsable du parc automobile du département du Val-d'Oise a constaté en novembre 2013 des anomalies dans les consommations de carburant du véhicule à essence immatriculé 849CVX95, de marque Renault Twingo, affecté au pôle infrastructures systèmes, sécurité et réseaux de la direction des services informatiques. En particulier, il a été relevé qu'entre avril 2013 et novembre 2013, trente-trois achats de gasoil et de quantités d'essence supérieures aux capacités du véhicule avaient été effectués "

Au pénal la Cour d'appel a estimé que les auditions de ces salariés ne permettaient pas de rapporter la preuve des détournements frauduleux allégués par l'administration. "Lors de l'instruction si la requérante fait valoir que c'est à tort que l'administration lui reproche huit des trente-trois achats de carburant litigieux, elle ne conteste pas, en tout état de cause, être l'auteur des vingt-cinq autres achats en cause.

Par suite, la matérialité des faits reprochés à la requérante d'utilisation frauduleuse à des fins personnelles de la " carte essence " qui lui avait été délivrée est établie" et la sanction disciplinaire justifiée

Procédure disciplinaire : être régulièrement en retard ou absent peut entraîner une exclusion temporaire d'un mois

CAA de Marseille 26 avril 2019 n°[18 MA01673](#)

- Portant atteinte au bon fonctionnement du service, le non respect des horaires par un agent justifie son exclusion temporaire d'un mois. »

Maladie imputable au service : jurisprudence surprenante qui, espérons le, donnera lieu à cassation.

CAA de Marseille 17 juin 2019 [n°17MA00126](#)

Un agent placé en congé de maladie en raison d'un syndrome anxio-dépressif réactionnel. Suite au rapport rendu par un expert psychiatre, la commission de réforme a émis un avis défavorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie. L'administration a refusé l'imputabilité.

Le TA a donné gain de cause à l'agent

La CAA a d'abord rappelé qu'une maladie (ou son aggravation) contractée par un fonctionnaire doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause. La Cour a toutefois également indiqué qu'il en va ainsi, sauf si un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

En l'espèce selon le rapport de l'expert psychiatre qui a examiné l'agent, il existait un état antérieur constitué par une personnalité pathologique montrant une hyperémotivité, des difficultés de contentions émotionnelles. Selon lui, l'intéressé vivait sa situation professionnelle conflictuelle en mode persécutif. D'autres facteurs pathogènes extérieurs au travail liés à un divorce en cours ont également été relevés par l'expert.

La CAA a certes relevé qu'il n'est pas exclu que les difficultés professionnelles rencontrées par le garde-champêtre aient pour partie un lien avec son état anxio-dépressif. Toutefois, elle a estimé que son comportement inapproprié dans l'exercice de ses missions conduisait à détacher la survenance de sa maladie du service.

Mouvement social -appel à blocage de service par arrêt maladie

TA Bordeaux 3 juin 2019

L'administration ne peut pas, même si de nombreux agents sont en arrêt maladie au même moment, dans le cadre d'un appel à blocage du service, considérer que ces agents bénéficient d'un arrêt de complaisance justifiant une retenue sur traitement sans avoir organisé au préalable une contre-visite médicale.

**DÉCRETS ARRÊTES MINISTÉRIELS ,CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES
MAA**

Décret n° 2019-556 du 4 juin 2019 relatif au [dispositif de soutien en faveur des exploitations agricoles en difficulté](#) JO 5 juin

Arrêté du 3 juin 2019 modifiant l'arrêté du 8 février 2016 relatif aux [mesures de biosécurité applicables dans les exploitations de volailles et d'autres oiseaux captifs](#) dans le cadre de la prévention contre l'influenza aviaire JO 5 juin

Arrêté du 4 juin 2019 fixant le montant et certaines modalités de [mise en œuvre des aides pour les exploitations agricoles en difficulté](#) JO 5 juin

Arrêté du 20 mai 2019 relatif aux modalités d'[organisation et de prise en compte des évaluations réalisées en cours de formation dans les classes conduisant au baccalauréat technologique série « sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » \(STAV\)](#) préparé dans les établissements de l'enseignement agricole à compter de la session 2021 JO du 6

Décret n° 2019-591 du 14 juin 2019 relatif à l'[amélioration de la protection maternité pour les exploitantes agricoles](#) JO 16

Arrêté du 17 juin 2019 fixant au titre de l'année 2019 le [contingent d'emplois de catégorie B offerts aux militaires](#) candidats à des emplois civils JO 19 juin

BO n°23

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2019-434](#) du 05-06-2019

Additif à la note de service SG/SRH/SDDPRS/2019-117, publiée le 7 février 2019, relatif à l'aide à la scolarité mise en place pour la prochaine rentrée scolaire et universitaire. Cette prestation ministérielle est destinée à accompagner financièrement les agents pour faire face aux frais engagés pour les études de leur(s) enfant(s).

Note de service [DGER/MAPAT/2019-430](#) du 04-06-2019

Recensement 2019 des actions de formation professionnelle continue dans l'enseignement agricole

Note de service [DGER/SDEDC/2019-431](#) du 04-06-2019

Procédure de recueil des demandes d'ouvertures ou de fermetures des classes dites à « enjeux particuliers »

Note de service [DGER/SDEDC/2019-440](#) du 06-06-2019

Appel à candidature 2019-2020 pour l'exercice des fonctions de conseiller en formation continue (CFC).

Note de service [DGER/SDPFE/2019-433](#) du 04-06-2019

appel à projets « Juste humains » pour organisation d'un événement régional afin de promouvoir la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

BO n°24

Instruction technique [SG/SRH/SDDPRS/2019-445](#) du 11-06-2019

Note de service relative au temps syndical des représentants des CHSCT du MAA

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-326](#) du 19-04-2019

Notation des personnels enseignants et d'éducation portant sur l'année scolaire 2018-2019.

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-444](#) du 07-06-2019

Règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

Note de service [DGER/SDEDC/2019-437](#) du 05-06-2019

Enquête de suivi de la sécurité et de la mobilisation en faveur des valeurs de la République dans les établissements publics et privés de l'enseignement technique agricole.

Note de service [DGER/SDPFE/2019-443](#) du 07-06-2019

correctifs de la note de service DGER/SDPFE/2017-511 du 9 juin 2017 relative aux épreuves validant les capacités professionnelles du baccalauréat professionnel spécialité « conduite et gestion de l'entreprise agricole » (CGEA)

BO n°25

Note de service [DGER/SDPFE/2019-461](#) du 18-06-2019 .

instructions relatives aux enseignements facultatifs/optionnels et unités facultatives proposés dans les établissements de l'enseignement technique agricole.

BO n°26

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-465](#) du 20-06-2019

Modalités de fin de contrat et de recrutement des agents contractuels affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (agents contractuels enseignants, d'éducation et directeurs de centres constitutifs d'EPLFPA).

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2019-472](#) du 25-06-2019

Formation initiale des assistants et conseillers de prévention nouvellement nommés. Rappel.

BO n°27

Note de mobilité [SG/SRH/2019-485](#) du 04-07-2019

Campagne de mobilité générale de l'automne 2019

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-488](#) du 03-07-2019

Modification de la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture.

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-490](#) du 03-07-2019 .

Mise en place des rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation à compter de l'année scolaire 2019.

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2019-494](#) du 04-07-2019

Charte de déconcentration des actes de gestion individuelle des agents relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation affectés au sein des directions départementales interministérielles.

Divers

Action Publique 2022

« *Fonction publique : « un projet de loi générateur d'insécurité juridique »* ». - La Gazette des communes, le 11 juin 2019 « Quels sont, à ce stade de la discussion sur le projet de loi de transformation de la "fonction publique" adopté par les députés, les risques de contentieux ou les points de vigilance ? Lorène Carrère, avocate au cabinet Seban et associés spécialiste du droit de la fonction publique, livre sa vision du texte qui fait l'objet d'une procédure accélérée. Les débats parlementaires reprennent en commission des lois du Sénat le 12 juin, »

« [Une procédure de promotion dérogatoire pour les agents en situation de handicap.](#) » - La Gazette des communes, le 14 juin 2019 « La commission des lois du Sénat a adopté quasi en l'état deux articles du projet de loi de transformation de la fonction publique concernant les agents en situation de handicap. La mesure-phare est une procédure de promotion dérogatoire. »

Administration

Rapport relatif à la [lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité](#) de la société française dans la fonction publique. » portail de la Fonction publique, le 19 juin 2019

« Le Rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique, prévu par l'article 158 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, a été conçu comme un exercice de transparence et comporte à cette fin deux parties distinctes. Une première partie présente les différentes politiques publiques de ressources humaines participant à la lutte contre les discriminations et favorisant la diversité, des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique ; La seconde partie est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations. »

« Handicap : le taux d'emploi dans la fonction publique augmente mais reste sous l'objectif légal. » Weka-actualité, le 20 juin 2019 « Le nombre de personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté en 2018 mais reste en-deçà de l'objectif des 6 % fixé par la loi, d'après le bilan annuel du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) présenté jeudi 20 juin 2019. »

« [Ressources humaines : la mobilité, un atout pour l'employabilité.](#) » - La Gazette des communes, le 18 juin 2019 « Le CIG Grande Couronne organisait ce 18 juin une conférence sur l'emploi territorial. Au centre des débats, la capacité de passer d'un poste à un autre apparaît comme un enjeu prioritaire pour les dirigeants et les responsables RH, étant données les mutations du secteur. »

Conditions de travail

« [Vers une extension du compte pénibilité aux agents publics ?](#) » Localtis, 3 juin 2019 « L'extension à la fonction publique du compte professionnel de prévention ("compte pénibilité") dont bénéficient aujourd'hui certains salariés du secteur privé exposés à des conditions difficiles de travail "est une solution envisageable" dans la perspective de la réforme des retraites, a déclaré mardi le ministre de l'Action et des Comptes publics. »

« [Le casse-tête du burn-out.](#) » - [Santé & Travail](#), le 4 juin 2019 « L'adoption, la semaine dernière, d'une nouvelle classification internationale des maladies a relancé le débat sur le burn-out. L'Anses estime que la question de la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques est « légitime ». »

« [Les Français ne veulent plus travailler cinq jours par semaine, selon une étude d'ADP.](#) » Christophe Bys - L'Usine nouvelle, le 28 mai 2019 « Décidément l'organisation du travail héritée de l'ère industrielle ne correspond plus aux souhaits des travailleurs européens et français. 60 % de ces derniers souhaiteraient travailler quatre jours par semaine selon une étude réalisée par ADP. Mais tous ne sont pas prêts à y mettre le même prix.... »

« [Le travail, c'est la santé"... vraiment ?](#) »- FocusRh, le 4 juin 2019« Animée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) avec le soutien du réseau PEROSH (Partenariat pour la recherche européenne en sécurité et santé au travail), la 5e conférence internationale sur le bien-être au travail réunissait fin mai une large communauté de scientifiques sollicités pour leur analyse face aux évolutions économiques peu favorables au sort des salariés. »

[Qualité de vie au travail. Une idée qui fait son chemin](#) - Travail & Changement n°372 - juin 2019 portail de l'Anact, le 5 juin 2019 « Le dossier de ce numéro est consacré à la « Qualité de vie au travail » qui désigne aujourd'hui aussi bien la pratique du yoga en entreprise que des démarches centrées sur l'amélioration des façons de travailler. Dans ce dernier registre, il y a pourtant beaucoup à apprendre des actions QVT mises en oeuvre ces six dernières années par les entreprises et les acteurs qui les accompagnent. Tantôt timides, tantôt ambitieuses, souvent innovantes, elles montrent que la QVT peut être une démarche utile pour accompagner les mutations et préparer ainsi les conditions de travail de demain. »

« [L'impact des relations sociales sur le bien-être au travail](#). » lportail de l'Ifop, le 5 juin 2019 « La sixième édition de l'étude Paris Workplace, intitulée « **Et si on se parlait ?** Comment les interactions au bureau créent de la performance » et réalisée par l'Ifop pour SFL évalue les effets des relations sociales sur le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise.

En résumé : pour lutter contre l'isolement et générer du bien-être au travail, les entreprises doivent encourager leurs salariés à se voir, à se parler « en vrai » et à se concentrer sur un nombre de relations optimales (entre 3 et 10 interlocuteurs par jour). Les entreprises qui parviennent à cultiver les meilleures relations en interne sont aussi jugées les plus performantes. »

[Management désincarné : Quelle influence sur l'identité professionnelle ?](#) » courriercadres.com, 13 juin 2019 « Le management désincarné désigne le recours à des dispositifs de gestion et de planification de la performance d'une entreprise et de ses salariés. Cette nouvelle forme d'encadrement peut avoir des conséquences, tant du point de vue de la conception de l'activité de travail, que du bien-être psychologique des salariés. Par Nolwenn Anier, docteure en psychologie et directrice du pôle recherche chez Moodwork. »

[Les salariés ne se veulent pas sans bureau fixe.](#) » - Travail & Sécurité n° 806 de juin 2019 « Ses 20 ans d'expérience dans l'aménagement des espaces tertiaires amènent Laurent Assouly, ethnologue et salarié chez Howe, un fabricant de meubles de bureau, à poser un regard critique sur les flex offices. Mis en avant par l'employeur pour améliorer le bien-être au travail des salariés, ces espaces créent selon lui des contraintes et de la fatigue. »

Statut-Rémunération

[Le rapport d'activité 2018 de l'inspection générale de l'Administration.](#) portail du ministère de l'intérieur, le 22 mai 2019 « L'inspection générale de l'Administration (IGA), a remis 115 rapports et lancé 119 missions d'inspection en 2018. Ces rapports se sont notamment intéressés, pour 30 % d'entre eux, à l'organisation de l'État et de ses services, pour 21 % aux collectivités territoriales et pour 16 % à la fonction publique et à la gestion des ressources humaines. »

Retraite

« [Les retraités et les retraites - édition 2019](#). » portail de la Drees, 6 juin 2019 « En 2017, 16,2 millions de personnes perçoivent une pension de droit direct des régimes de retraite français, soit des effectifs en hausse de 0,7 % par rapport à 2016. Cette pension tous régimes confondus s'établit en moyenne, fin 2017, à 1 496 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France, et à 1 422 euros pour l'ensemble des retraités (+0,9 % en euros constants par rapport à 2016). »

« [Le gouvernement veut fixer un "âge pivot" de la retraite à 64 ans](#). » Laurent Fargues et Rémi Clément - Challenges.fr, le 6 juin 2019 « La décision d'instaurer une nouvelle borne d'âge à 64 ans dans le cadre du futur système des retraites à points a été actée par le gouvernement. Un choix qui pourrait compliquer le passage de la réforme. »

« [La réforme des retraites sera mise en place de manière « souple » et « très progressive »](#). » - Les Echos, 12 juin 2019 « Le Premier ministre, Edouard Philippe, a souhaité, ce mercredi, que les Français travaillent deux ans de plus que l'âge légal de départ à la retraite. Il a annoncé la mise en place d'un « âge d'équilibre » dans le futur régime de retraite universel. Mais il n'a rien dévoilé des mesures qui devront être prises avant 2025 pour redresser les comptes de l'assurance-vieillesse. »

« [Allongement de la vie professionnelle : salariés et dirigeants inquiets](#). » Challenges.fr, le 13 juin 2019 « L'allongement de la vie professionnelle est un "sujet de préoccupation" pour les salariés comme pour les dirigeants d'entreprises, aussi bien en termes de "santé" que "d'usure professionnelle" ou "d'employabilité", selon une étude publiée jeudi. »

