

Centre de Gestion
FPT 49

9 rue du Clon
49000 ANGERS

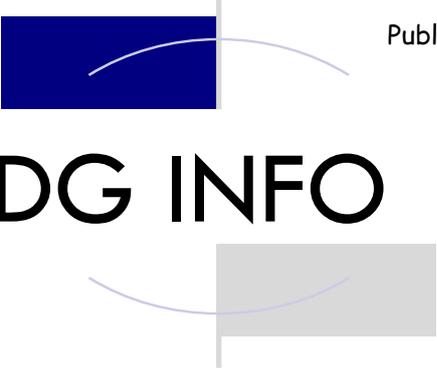
Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :
documentation@cdg49.fr



N°2015-04

Publié en mars 2015



CDG INFO

Instances Paritaires

CT : le vendredi 10 avril 2015 .

La date de fin de réception des dossiers est fixée au 19 mars 2015 (rappel).

CAP : le mardi 31 mars 2015 .

Délai d'envoi forclos.

Dans ce numéro :

Textes officiels	3
Circulaires	-
Jurisprudence	10
Réponses ministérielles	1
Informations générales	-

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 07 avril 2015
le mardi 12 mai 2015
- **Commission de réforme** : le jeudi 02 avril 2015
le jeudi 07 mai 2015

Sommaire :

- Textes officiels, page 2
- Jurisprudence, page 4
- Réponses ministérielles, page 13

Un index thématique est disponible dans la [partie documentation du site CDG 49](#).

Retrouvez le
CDG INFO
sur le site
www.cdg49.fr



Textes officiels

[Décret n° 2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale](#)

Notice : afin d'élargir le vivier de recrutement des médecins de prévention et de permettre aux services de médecine de prévention d'exercer leurs missions, le décret prévoit l'accueil, au sein de ces services, de collaborateurs médecins dans les conditions prévues par les articles

[R. 4623-25](#) et les premiers alinéas des articles [R. 4623-25-1](#) et [R. 4623-25-2](#) du code du travail.

Il prévoit également la possibilité de saisine de l'agent chargé des fonctions d'inspection en cas d'absence de réunion du CHSCT, ou de l'instance en tenant lieu, sur une période d'au moins neuf mois.

Il précise enfin les modalités de désignation des représentants du personnel au sein des CHSCT.

Entrée en vigueur : 14 février 2015

[Arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Pour l'application du [décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#), pour la période de référence fixée du 31 décembre 2010 au 31

décembre 2014, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du même décret sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 5,16 % ;

- valeur moyenne du point en 2010 : 55,425 3 euros ;

- valeur moyenne du point en 2014 : 55,563 5 euros.

[Décret n° 2015-181 du 16 février 2015 portant application du code de déontologie des agents de police municipale aux directeurs de police municipale](#)

Publics concernés : communes, établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), personnels de la police municipale, administrés.

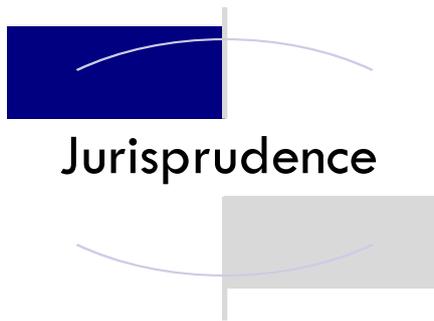
Objet : extension du [code de déontologie des agents de police municipale](#) aux directeurs de police municipale.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur 19 février 2015.

Notice : le présent décret actualise le [code de déontologie des agents de police](#)

[municipale](#), figurant dans le chapitre V du titre Ier du livre V du code de la sécurité intérieure (art. R. 515-1 à R. 515-21), afin de prévoir son application expresse, outre aux agents de police municipale et aux chefs de service de police municipale, aux membres du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, régis par le statut particulier créé par le [décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006](#).

« Les convictions syndicales » sont ajoutées à [l'article R515-7](#). Cet article prévoit dorénavant que l'agent de police municipale « *a le respect absolu des personnes, quelles que soient leur nationalité ou leur origine, leur condition sociale ou leurs convictions politiques, religieuses ou philosophiques ainsi que leurs opinions syndicales* ».



Jurisprudence

Mutation interne - Statut particulier des adjoints administratifs – encadrement – absence de conséquences pécuniaire

[Cour administrative d'appel de Paris, 10^{ème} chambre, 02/12/2014, 13PA02101, Inédit au recueil Lebon](#)

Un maire a affecté une adjointe administratif, à la bibliothèque municipale. Le Tribunal administratif de Melun a estimé que cette décision avait amoindri les responsabilités et rétréci les perspectives de carrière de cet agent.

Précédemment affectée au centre communal d'action sociale, un adjoint administratif avait pris l'habitude de coordonner le fonctionnement de celui-ci et assurait ainsi de facto des fonctions d'encadrement et de management envisageant ainsi d'accéder au grade de rédacteur.

Il ressort toutefois des termes même de l'article 3 du décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux que ceux-ci sont

*principalement chargés d'effectuer des missions d'exécution même si, sans que cela constitue une obligation pour la collectivité employeur, ils peuvent éventuellement se voir confier en outre des tâches d'encadrement. **Ainsi la circonstance que l'agent n'exerce plus de fonctions d'encadrement dans sa nouvelle affectation ne constitue pas une atteinte à ses garanties statutaires.***

Au demeurant, la commune a mis en place des formations pour que l'intéressée puisse à terme exercer des fonctions d'encadrement au sein de la bibliothèque municipale. Ainsi, la décision litigieuse, dont il est constant qu'elle n'a pas eu d'impact sur la situation pécuniaire de n'a porté atteinte ni à ses garanties statutaires ni à ses perspectives de carrière.

Elle constituait dès lors une mesure d'ordre intérieur insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

La demande présentée par l'agent devant le tribunal administratif et tendant à l'annulation de la décision était irrecevable.

Discipline - Sanction - Révocation – dignité de la fonction – Condamnation pénale au bulletin N°2 (absence) – condamnation pénale

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE LYON, 3^{ème} chambre - formation à 3, 23/12/2014, 14LY01806, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a fait l'objet, par un tribunal correctionnel, d'une condamnation à trois mois d'emprisonnement avec sursis pour des faits d'agression sexuelle, commis au cours de vendanges, tout en prévoyant que cette peine ne serait pas inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'intéressé.

La commune, qui l'emploie, a eu connaissance de cette condamnation. **En raison des faits constatés par le jugement du tribunal correctionnel** et qui s'imposent tant à l'administration qu'au juge administratif, à l'origine de cette condamnation, le maire a, par arrêté, prononcé la sanction de la révocation au motif que le requérant s'était rendu coupable d'atteintes sexuelles avec violence, contrainte, menace ou surprise sur la personne d'une mineure et qu'il avait exercé une activité rémunérée de vendangeur, alors qu'il était en arrêt de travail suite à un accident de travail.

La matérialité des faits est établie. L'absence d'inscription de la condamnation pénale au bulletin n° 2 du casier judiciaire n'est pas de nature à faire obstacle à ce que le requérant soit regardé comme responsable de ses actes et à ce qu'une sanction soit prise à son encontre

Eu égard à leur gravité, les faits reprochés sont **contraires au comportement attendu d'un agent public** notamment exerçant son activité dans le secteur de l'animation en qualité d'éducateur. Ainsi, en estimant que les faits reprochés au requérant constituaient des fautes de nature à justifier une sanction, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne les a pas inexactement qualifiés.

Les faits reprochés, qui sont d'une particulière gravité, commis, au surplus, au cours de l'exercice d'une activité rémunérée alors que l'agent était en arrêt de travail, **ont porté atteinte à la dignité de la fonction exercée.**

Antérieurement, un blâme avait été infligé à cet agent, pour avoir proféré des insultes et menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Par suite, et même si l'agent produit des attestations de certains parents qui témoignent de sa moralité ainsi qu'un courrier d'un responsable d'un club de rugby qui certifie qu'il a participé à des activités d'encadrement de jeunes et de formations, l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer la révocation de l'intéressé.

Non titulaire – licenciement pour réorganisation du service – annulation – agent remplacé 5 mois après son éviction.

[Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2^{ème} chambre \(formation à 3\), 16/12/2014, 13BX00707, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été engagé par une commune, en CDD, pour exercer les fonctions de directrice de la communication. Par décision du maire, elle a été licenciée en cours de contrat considérant la « nécessité de réorganisation du service communication de la ville par mesure d'économie budgétaire ».

A la suite des élections municipales qui s'étaient déroulées en novembre 2010, le maire a informé le comité technique paritaire de ce que la nouvelle équipe municipale envisageait de réorganiser notamment le service de communication et d'en réduire les coûts et donc de proposer au conseil municipal de supprimer les deux premiers postes pour ne conserver que le poste d'assistant qui serait alors rattaché au directeur de cabinet. Cette proposition a été acceptée par le conseil municipal, précisant que ces suppressions étaient faites dans un souci de réorganisation et d'économie

*budgétaire. Cinq mois après la suppression de ces postes, le conseil municipal recréait un poste de chargé de mission, dont il ne ressort d'aucune des pièces du dossier qu'il **aurait été substantiellement différent de celui précédemment occupé** par la requérante. Dans ces conditions, l'agent ne peut être regardé comme ayant été licencié dans un but de réorganisation du service de la communication et par mesure d'économie, contrairement au seul motif invoqué par la décision attaquée, mais ayant fait l'objet d'une décision prise en considération de la personne destinée à l'évincer avant la fin de son contrat.*

La requérante a été déchargée, peu après les nouvelles élections municipales, des fonctions de directrice de la communication qu'elle exerçait auprès du maire précédent et il n'est pas contesté qu'elle était une collaboratrice directe de ce dernier et appartenait à la même obédience politique que lui, différente de celle du nouveau maire qui a procédé à son licenciement. En outre, l'économie réalisée du fait de son licenciement et de son remplacement peu de temps après son éviction est très faible.

Par suite, la commune n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a annulé la décision de licenciement.

Droit syndical – Autorisation d'absence – réunion syndicale en dehors du temps de travail.

[Conseil d'État, 3^{ème} sous-section jugeant seule, 23/07/2014, 362892, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction applicable au litige : « Des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont

accordées : / 1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux, et aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré ; / (...) Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article (...) ». Ni ces dispositions, ni celles du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale pris pour leur application ne prescrivent ni n'impliquent qu'un agent de la fonction publique territoriale participant à une réunion syndicale dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service ait à solliciter une autorisation d'absence. **Dès lors qu'il n'a pas à solliciter une telle autorisation, un agent placé dans cette situation ne saurait prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, sans**

qu'y fasse obstacle ni la circonstance qu'alors qu'il n'avait pas à le faire, il ait demandé une autorisation d'absence, ni celle qu'il ait, le cas échéant, reçu une réponse positive à cette demande. Par suite, en jugeant que le refus que le président du conseil d'administration du SDIS a opposé aux demandes des agents, qui n'étaient pas en service au cours de la période en cause, n'était pas entaché d'illégalité au regard des dispositions précitées, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit.

En énonçant qu'un agent placé dans cette situation n'a pas à solliciter une autorisation d'absence et ne saurait, dès lors, prétendre à bénéficier d'une compensation en temps de travail, le tribunal administratif a implicitement jugé qu'était sans incidence la circonstance, à la supposer avérée, que les demandes d'autorisation d'absence formulées postérieurement à la réunion syndicale avaient été acceptées.

Harcèlement moral - procédure – charge de la preuve

[Conseil d'État, 4ème/5ème SSR, 23/12/2014, 365552, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Un enseignant-chercheur à l'école nationale supérieure des mines a saisi le tribunal administratif de Lyon afin d'être indemnisé des différents préjudices qu'il estime avoir subi en raison du harcèlement moral dont il aurait été victime de la part de la direction de l'école.

Les juges du Conseil d'État considèrent qu'il ressort des pièces du dossier soumis

aux juges du fond que l'agent a été nommé chargé de mission au Brésil afin d'y représenter cette école. Si le directeur de l'école a adressé une série de courriels demandant à l'agent de faire le bilan de sa mission, ils tendaient à obtenir de l'intéressé des informations précises sur la mission dont il avait la charge au nom de l'école et témoignaient des difficultés de communication entre le directeur et l'intéressé, sans pour autant se traduire par une dégradation de ses conditions de travail.

S'il a été mis fin à ses fonctions de chargé de mission au Brésil, l'intéressé a, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, réintégré l'établissement en tant qu'enseignant-chercheur et bénéficie,

d'ailleurs, régulièrement depuis lors de missions à l'étranger au titre de l'école.

Dans ces conditions, la cour, qui n'a pas commis d'erreur de droit en ce qui concerne la charge de la preuve, a exactement qualifié les faits, qu'elle n'a pas dénaturés, en jugeant que les agissements en cause ne pouvaient être qualifiés de harcèlement moral.

« 36-13 Il appartient à l'agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, lorsqu'il entend contester le refus opposé par l'administration dont il relève à une demande de protection fonctionnelle fondée sur de tels faits de harcèlement, de

***soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence.** 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 ».*

Obligation des fonctionnaires - moralité – cumul d'emploi – discipline - sanctions.

[COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE LYON, 3ème chambre - formation à 3, 23/12/2014, 13LY02700, Inédit au recueil Lebon](#)

Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon fonctionnement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration.

Le président d'un conseil régional a infligé à une adjointe technique territoriale des établissements d'enseignement, alors affectée dans un lycée, la sanction de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours au motif que cet agent, tenant un blog à caractère pornographique dont certaines images ont circulé auprès des élèves de l'établissement, a commis des faits

incompatibles avec les obligations professionnelles des agents publics et de nature à nuire à l'image du service public et à son fonctionnement.

*Il ressort des pièces du dossier, que le proviseur a été informé de ce que la circulation des images issues de ce blog entraînait diverses perturbations au sein de l'établissement. Si la requérante soutient qu'elle n'était pas à l'origine de cette diffusion, ce blog qui permettait son identification, **même s'il ne faisait pas état de sa qualité d'agent public** et était destiné à un public d'adultes, était accessible sur internet. La circonstance que le proviseur de l'établissement lui avait accordé, à sa demande, une autorisation pour un cumul d'activité accessoire au titre de l'année scolaire 2009-2010 en qualité d'artiste de spectacle, et alors même que la demande mentionnait qu'elle pouvait exercer des activités artistiques notamment dans le domaine pornographique et érotique, ne peut être regardé comme ayant donné son accord à la tenue du blog litigieux ou l'ayant implicitement validée.*

Si la requérante fait valoir qu'elle n'exerçait qu'une activité d'agent d'entretien et d'hygiène, elle faisait partie de la communauté éducative de l'établissement au sens des dispositions de l'article L. 931-1 du code de l'éducation et se trouvait en contact tant avec les élèves qu'avec les autres agents. L'accessibilité au public de ce blog ne permet pas de confiner sa tenue à la seule sphère privée de son auteur ; qu'une telle activité de la part d'un agent en fonction au sein d'un établissement d'enseignement présente nécessairement un risque de divulgation dont la réalisation est incompatible avec le

fonctionnement d'une communauté éducative ; qu'il n'est pas contesté que cette diffusion a eu des répercussions sur le bon fonctionnement de l'établissement vis-à-vis des élèves, de leurs parents et du personnel.

Eu égard à la nature de ces faits et à ses conséquences sur le fonctionnement d'un établissement, l'autorité disciplinaire n'a pas, en l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer une sanction d'exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois jours.

Licenciement – collaborateur de cabinet – contrôle du juge – mesure prise en considération de la personne.

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 09/12/2014, 13MA04639, Inédit au recueil Lebon](#)

Aux termes de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 : « L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin librement à leurs fonctions ». L'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 **ne fait toutefois pas obstacle** à ce que le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et n'est pas entachée de détournement de pouvoir.

En outre, et dès lors que la mesure de licenciement contestée est une mesure

prise en considération de la personne, elle doit être précédée de la formalité de communication du dossier, le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'administration par les dispositions précitées de l'article 110 ne saurait la dispenser, en cas de mesure prise en considération de la personne comme en l'espèce, d'observer les dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 au terme desquelles « Tous les fonctionnaires civils et militaires, tous les employés et ouvriers de toutes administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composant leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté ».

En l'espèce, les pièces du dossier ne permettent pas de regarder le motif du licenciement de l'intéressé comme entaché d'inexactitude matérielle ou d'un détournement de pouvoir et les droits de la défense n'ont pas été méconnus.

Cumul de fonctions - incompatibilité entre le mandat de conseiller communautaire et l'exercice d'un emploi salarié au sein des communes membres de l'EPCI

[Conseil d'État, 4ème / 5ème SSR, 17/12/2014, 383316, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

En rendant incompatible le mandat de conseiller communautaire avec l'exercice d'un emploi salarié au sein des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale concerné, le législateur a institué une interdiction qui, par sa portée, n'excède pas manifestement ce qui est nécessaire pour protéger la liberté de choix de l'électeur, l'indépendance de l'élu ou prévenir les risques de confusion ou de conflits d'intérêts.

En l'espèce, un tribunal administratif a, sur déféré d'un préfet, annulé l'élection du requérant en qualité de conseiller communautaire d'une communauté d'agglomération lors des opérations électorales qui se sont déroulées le 23 mars 2014, au motif qu'en application de l'article L. 237-1 du code électoral, ce mandat était incompatible avec son emploi de salarié d'une commune, membre de cette communauté d'agglomération.

Contrairement à ce que soutient le requérant, aucun principe ni aucune disposition n'imposait au préfet de le mettre en demeure de choisir entre son mandat de conseiller communautaire et son emploi salarié incompatible avec ce mandat avant de saisir le juge de l'élection.

Les juges considèrent que le requérant n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a annulé son élection en qualité de conseiller communautaire de la communauté d'agglomération.

Insuffisance professionnelle – Charge de la preuve – motivation - Licenciement

[Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 16/12/2014, 14MA00186, Inédit au recueil Lebon](#)

Un ancienne agente d'un centre hospitalier, titulaire d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'agent des services hospitaliers qualifié, contractuel à mi-temps, relève appel du jugement rendu

par le tribunal administratif de Marseille qui a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision par laquelle le directeur du centre hospitalier l'a licenciée pour insuffisance professionnelle.

Ce licenciement a été prononcé comme l'ont relevé les premiers juges en raison d'une insuffisance professionnelle caractérisée par une méconnaissance des consignes et de l'organisation du service, s'agissant notamment des temps de pause, un mépris des règles élémentaires de courtoisie et de politesse tant à l'égard des cadres du service que des patients résidents, la mauvaise qualité de la

prestation technique de nettoyage et d'hygiène, et des prises d'initiative intempestives et inappropriées allant à l'encontre des projets de vie individuels des patients établis en équipe. Toutefois, il appartient à l'administration lorsqu'elle entend licencier un agent pour insuffisance professionnelle et que ce dernier conteste les griefs qui lui sont reprochés, d'apporter les éléments matériels permettant d'établir la réalité des griefs et à tout le moins de les préciser.

En l'espèce, les manquements professionnels reprochés à l'appelante, s'appuient sur la seule évaluation opérée par son chef de service au titre du seul premier semestre 2009, qui n'apporte aucun élément circonstancié précis et qui indique par ailleurs de manière inadaptée, ne pas être favorable au renouvellement de son contrat, alors que la requérante était liée à son employeur par un contrat à durée indéterminée. Il ressort toutefois des pièces du dossier, et notamment des précédentes évaluations de l'appelante

depuis 2004, d'une part, que sa manière de servir était majoritairement appréciée comme étant très bonne.

Il est reproché à la requérante une maîtrise insuffisante de la lecture de la langue française entravant la bonne marche du service, alors que cette carence était parfaitement connue au moment de son embauche par contrat à durée indéterminée et ne semblait pas, pendant les quatre premières années de son contrat, avoir été un obstacle dirimant à l'exercice de fonctions d'agent des services hospitaliers qualifié, qui en tout état de cause et contrairement à ce que peut laisser entendre cette appellation, ne nécessite aucune qualification particulière.

Il suit de là que l'insuffisance professionnelle n'est pas suffisamment établie par les pièces du dossier pour pouvoir justifier un licenciement. Ainsi, la décision par laquelle le directeur du centre hospitalier a licencié la requérante pour insuffisance professionnelle est annulé.

**Harcèlement moral – absence -
exercice normal du pouvoir
hiérarchique - intérêt du service -
manière de servir inadéquate -
difficultés relationnelles**

[Cour administrative d'appel de Paris,
6ème Chambre, 19/12/2014, 13PA02564,
Inédit au recueil Lebon](#)

La requérante demande, d'une part, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un malaise dont elle a été victime et

qu'elle attribue à une dépression nerveuse consécutive à une dégradation de ses conditions de travail, et d'autre part de condamner l'établissement public qui l'emploi à lui verser différentes sommes en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subi du fait de la discrimination et du harcèlement moral dont elle aurait fait l'objet, du retrait de tous ses dossiers, de son éviction de réunions, de critiques injustifiées, de l'accusation de fautes professionnelles, et du refus de lui accorder un congé de maladie imputable au service ainsi que le bénéfice de la protection fonctionnelle.

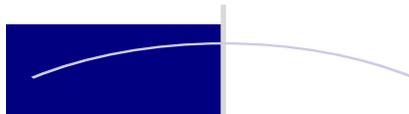
*Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de 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. Pour être qualifiés de harcèlement moral, de tels faits répétés **doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique**. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.*

En l'espèce, il ressort de l'ensemble de ces éléments que la hiérarchie a pris en compte, à titre principal, les tensions entre la requérante et le directeur d'un site, avec lequel elle ne voulait plus avoir de contacts, dans un contexte où la requérante était hospitalisée

fréquemment. Elle ne peut, dans ces conditions, être regardée comme ayant fait l'objet de mesures défavorables en raison de son état de santé. Ainsi, la requérante n'est pas fondée à soutenir qu'elle aurait été victime d'une discrimination. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a d'ailleurs classé le dossier. Par ailleurs, le retrait du dossier, dont a fait l'objet la requérante, s'explique par le souci de l'administration de ne pas aviver les difficultés relationnelles apparues entre la requérante et le directeur d'un site, qui ne pouvaient être résolues à court terme, la requérante refusant tout échange avec ce dernier. La circonstance que le secrétaire général lui ait proposé une mutation ne révèle pas, par elle-même, un harcèlement moral, dès lors que cette proposition était motivée par les tensions susmentionnées.

Il résulte de l'instruction que les reproches qui ont pu être faits à l'encontre de la requérante correspondaient à des erreurs ou des maladresses effectivement commises.

Les éléments invoqués par la requérante ne suffisent pas à établir l'existence d'un comportement de ses supérieurs excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Les juges concluent au rejet de la requête.



Réponses ministérielles



Adéquation du statut des personnels enseignants au nouveau temps d'activité périscolaire

[Question écrite n° 07741 de M. Marc Daunis \(Alpes-Maritimes - SOC\) publiée dans le JO Sénat du 01/08/2013 - page 2240, Réponse du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche publiée dans le JO Sénat du 12/02/2015 - page 323](#)

Les obligations de service des personnels enseignants du premier degré sont fixées par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 et par la circulaire ministérielle n°2013-019 du 4 février 2013. Elles comprennent, d'une part, vingt-quatre heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves et, d'autre part, cent huit heures annuelles consacrées à d'autres activités (activités pédagogiques complémentaires, travaux en équipes pédagogiques, relations avec les parents...). Les activités périscolaires, c'est-à-dire les activités qui se déroulent hors temps scolaire et dont l'organisation relève de la compétence des communes ou, le cas échéant, de l'établissement public de coopération intercommunale, ne font pas partie des obligations de service

des personnels enseignants du premier degré. **Ils peuvent cependant accepter de prendre part à ces activités lorsque des communes rencontrant des difficultés pour recruter des animateurs les sollicitent à cette fin**, ce qui peut participer à la bonne mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. **Cette participation prend la forme d'un cumul d'activités à titre accessoire** et s'exerce dans le respect des dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État. Les agents sont rémunérés en application du décret n° 82-979 du 19 novembre 1982, qui précise les conditions d'octroi d'indemnités par les collectivités territoriales et leurs établissements publics aux agents des services déconcentrés de l'État ou des établissements publics de l'État au titre de prestations fournies par ces agents en dehors de l'exercice de leurs fonctions. S'agissant du ministère chargé de l'éducation nationale, un arrêté du 11 janvier 1985 pris en application du décret du 19 novembre 1982 fixe les modalités de rémunération des enseignants du premier degré qui prennent en charge,

dans le cadre de l'école, diverses activités en dehors du temps de présence obligatoire des élèves. Conformément à l'article 1er de l'arrêté de 1985, ces activités sont rétribuées par les collectivités au moyen d'indemnités dont les taux horaires ne peuvent excéder ceux fixés par le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 fixant le taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal. Dans ce cadre, les taux

maximum de rémunération des travaux supplémentaires effectués en dehors de leur service normal par les enseignants du premier degré au titre d'activités périscolaires, pour le compte et à la demande de collectivités territoriales et payés par elles, s'élèvent à : 19,45 euros pour un instituteur ; 21,86 euros pour un professeur des écoles de classe normale ; 24,04 euros pour un professeur des écoles hors classe.
