



Nombre de documents
présents dans ce numéro :

Textes officiels	6
Circulaires	-
Jurisprudence	13
Réponses ministérielles	3
Informations générales	-

Retrouvez le
CDG INFO
et son index
thématique

sur le site
www.cdg49.fr



CDG INFO



Instances Paritaires

CT : le lundi 13 mars 2017.

La date de clôture de réception des dossiers est fixée 17 février.

CAP : le jeudi 30 mars 2017 .

La date de clôture de réception des dossiers est fixée au 8 février.

Instances Médicales

- **Comité Médical** : le mardi 10 janvier 2017
- **Commission de réforme** : le jeudi 19 janvier 2017

Sommaire :

- Textes officiels page 2
- Jurisprudence page 5
- Réponses ministérielles page 17
- Annuaire des services page 21



Textes officiels

[Décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret, qui entre en vigueur le 21 octobre 2016, procède à des coordinations

avec la loi du 20 avril 2016 (relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) s'agissant de la durée initiale d'inscription sur liste d'aptitude et des modalités de sa confirmation. Il précise les modalités du suivi des lauréats inscrits sur une telle liste. Les autorités organisatrices du concours proposent notamment une réunion d'information au cours de l'année suivant l'inscription et des entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste.

[Décret n° 2016-1411 du 20 octobre 2016 relatif aux modalités de saisine de l'administration par voie électronique](#)

A partir du 7 novembre, les citoyens bénéficient du droit de saisir les collectivités doivent par voie électronique.

Ce décret prévoit les conditions d'application du droit de saisir l'administration par voie électronique, qui s'applique selon les mêmes règles aux

administrations de l'État, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs et aux organismes et personnes de droit public et de droit privé chargés d'une mission de service public administratif, y compris les organismes de sécurité sociale. En cas de saisine de l'administration, un accusé de réception électronique est envoyé au plus tard dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de l'envoi de l'intéressé.

[Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du 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](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 01 décembre 2016 définit pour les

représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des instances en tenant lieu, les modalités du contingent annuel d'autorisations d'absence spécifique pour l'exercice de leurs missions, proportionné aux effectifs couverts et aux compétences de l'instance. Ce contingent reprend les dispositions de la mesure 1 de l'annexe 1

de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, et traduite dans la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

[Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail](#)

Ce décret, entrant en vigueur le 01 décembre 2016, fixe les modalités de mise en œuvre des cinq jours minimum de formation pour les représentants du personnel membres des CHSCT (et des comités techniques qui en exercent les

compétences en l'absence de ces CHSCT). Il prévoit ainsi les conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour des agents en formation et institue notamment, au sein des cinq jours précités, un congé de deux jours pendant lequel ils ont la possibilité de se former au sein de l'organisme de leur choix. Le décret instaure également au bénéfice des représentants du personnel précités un contingent annuel d'autorisations d'absence destiné à faciliter l'exercice de leurs missions..

[Décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 relatif aux conventions locales de sûreté des transports collectifs et aux conditions d'armement des agents de police municipale, des gardes champêtres et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP](#)

le présent décret prévoit la possibilité pour plusieurs communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics de voyageurs d'organiser l'intervention de leurs polices municipales sur l'ensemble du ou des

réseaux. A cet effet, il détermine les conditions de la conclusion de la convention locale entre les communes concernées, et les modalités d'intervention des policiers municipaux sur le territoire d'une autre commune de l'agglomération qui les place sous l'autorité du maire de cette commune.

En outre, le présent décret fait évoluer la gamme d'armement relevant de la catégorie B des agents de police municipale et des agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la Régie autonome des transports publics qui pourront désormais être équipés d'armes

à feu de poing de calibre 9 mm, avec des munitions de service à projectile expansif.

Par ailleurs, il prévoit l'organisation d'une formation obligatoire préalable et d'entraînement à l'armement pour certaines armes de catégorie D (matraques et tonfas) autorisées aux agents de police municipale par l'article R. 511-12 du code de la sécurité intérieure.

Enfin, il impose une formation préalable et une formation d'entraînement pour les gardes champêtres afin d'utiliser des armes de catégorie B.

Ce texte entre en vigueur le 30 novembre 2016, à l'exception des dispositions des articles 4 et 5 (armement) et des 2° du I et 2° du II de l'article 11 (Dispositions relatives à l'outre-mer) qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et des dispositions relatives à l'obligation d'entraînement périodique des gardes champêtres, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018 .

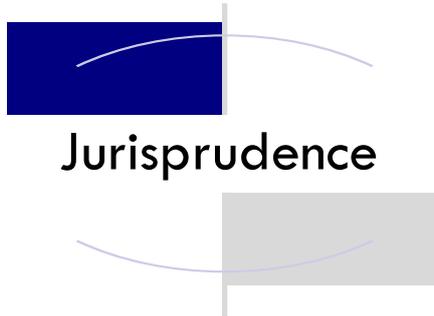
[Arrêté du 5 décembre 2016 relatif aux grandeurs physiques que représentent les valeurs limites d'exposition professionnelle et les valeurs déclenchant l'action décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques en milieu de travail](#)

Publics concernés : employeurs procédant à l'évaluation des risques résultant de l'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques.

Objet : protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Notice : le présent arrêté vient préciser les grandeurs physiques décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques pour les valeurs limites d'exposition professionnelle mentionnées à l'article R. 4453-3 du code du travail et les valeurs déclenchant l'action mentionnées à l'article R. 4453-4 du code du travail ainsi que les paramètres associés.



Jurisprudence

Test salivaire – stupéfiants - Règlement intérieur prévoyant, dans certaines conditions, des tests salivaires de détection de produits stupéfiants réalisés par le supérieur hiérarchique.

[Conseil d'État, 4ème - 5ème chambres réunies, 05/12/2016, 394178, Publié au recueil Lebon](#)

En l'espèce, une société qui exerçait une activité de construction dans le domaine du bâtiment a communiqué à l'inspecteur du travail un projet de règlement intérieur comportant, notamment, des *mesures particulières applicables aux postes hypersensibles drogue et alcool*, identifié par l'employeur *en collaboration avec le médecin du travail, avec la collaboration et la consultation des délégués du personnel, les postes dits hypersensibles. Les salariés affectés à ces postes de travail font l'objet des mesures suivantes : (...) Contrôle aléatoire effectué sur les lieux de travail / La mise en oeuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent des postes hypersensibles drogue et alcool ne soient*

*pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants. / Aussi la Direction s'autorise à organiser des contrôles aléatoires afin de vérifier si les salariés ne sont pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogue. La Direction pourra ainsi imposer : / (...) - s'agissant de la drogue, **le contrôle sera effectué par un test salivaire** permettant le dépistage simultané de six substances prohibées. Le test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie de drogue qui a été consommée par le salarié mais simplement d'établir qu'il y a bien eu consommation de drogue. (...) / Les tests devront être **pratiqués par un supérieur hiérarchique** qui aura reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats. A ce titre, il devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat. / Avant d'être soumises au test de dépistage, la ou les personnes concernées devront être préalablement informées que celui-ci ne pourra être effectué : / qu'avec l'accord de la personne contrôlée ; la personne chargée du contrôle devra préciser*

toutefois qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. / (...) Les salariés soumis au contrôle auront la **faculté de demander une contre expertise médicale** qui devra être effectuée dans les plus brefs délais. (...) / Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. / c) Mesures particulières applicables à l'ensemble des salariés / Pour l'ensemble des postes de travail, la Direction pourra être amenée à effectuer des contrôles selon les modalités et garanties définies au paragraphe 3.5 b), lorsqu'il apparaîtra que le comportement des salariés laissera présumer un état d'ébriété ou une consommation de drogue. Dans l'hypothèse d'un résultat positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. " Par une décision du 20 mars 2012, une inspectrice du travail a exigé que soient retirées de ce règlement intérieur, d'une part, au point b) de l'article 3.5, la phrase : " Les tests devront être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui aura reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats " et, d'autre part, aux points b) et c) du même article, en tant qu'elles portent sur le contrôle de la consommation de drogue, les phrases : " Dans l'hypothèse d'un résultat positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ".

Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante. Il ne revêt pas, par suite, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des

actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. N'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en oeuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. Enfin, **aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.**

Il ressort des pièces du dossier qu'en l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiants présentent des risques d'erreur, le règlement intérieur litigieux reconnaît aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur ; que, par ailleurs, si le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie, dès lors qu'il se borne à établir la consommation récente de produits stupéfiants, sans apporter la preuve que le salarié est encore sous l'emprise de la drogue et n'est pas apte à exercer son emploi, le règlement litigieux réserve les contrôles aléatoires de consommation de substances stupéfiants aux seuls postes dits " hypersensibles drogue et alcool ", **pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers.** Compte tenu de ce risque particulier, de l'obligation qui incombe à l'employeur, en vertu des dispositions précitées de l'article L. 4121-1 du code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise, de l'obligation, rappelée au point 5 ci-dessus, pour l'employeur et le supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats, et en l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement

l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche, les dispositions du règlement intérieur litigieux, qui permettent à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des salariés affectés à des postes dits "hypersensibles drogue et alcool" et de sanctionner ceux des contrôles qui se révéleraient positifs, ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives une atteinte

disproportionnée par rapport au but recherché. Ainsi, elles ne méconnaissent pas les dispositions citées ci-dessus des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail. Le conseil d'Etat autorise donc en l'espèce que le règlement intérieur de la société prévoit un test salivaire de détection de stupéfiants pratiqué par l'employeur sur ses salariés affectés à des postes dits "hypersensibles drogue et alcool".

Éviction illégale du service - modalités de réparation intégrale du préjudice effectivement subi par des agents.

[Conseil d'État, 7ème chambre jugeant seule, Lecture du vendredi 19 août 2016, N° 393646, Inédit au recueil Lebon ECLI:FR:CECHS:2016:393646.20160819](#)

« En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre ; que sont ainsi indemnisables les préjudices de toute nature avec lesquels l'illégalité commise présente, compte tenu de l'importance respective de cette illégalité et des fautes relevées à l'encontre de l'intéressé, un lien direct de causalité ; que, pour l'évaluation du montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur

objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions ; qu'enfin, il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction ».

En jugeant qu'il ne résultait pas de l'instruction que la prime annuelle versée par la commune à ses agents puisse être regardée comme ayant le caractère d'une indemnité destinée à compenser les frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions, la cour administrative d'appel de Douai s'est livrée à une appréciation souveraine des faits exempte de dénaturation et a suffisamment motivé son arrêt. Contrairement à ce que soutient la commune, la cour n'a pas non plus commis d'erreur de droit ni insuffisamment motivé son arrêt en jugeant, sans relever que l'intéressé avait une chance sérieuse de bénéficier de cette prime annuelle, que celle-ci devait être regardée comme un complément de rémunération dont l'agent aurait pu bénéficier au cours de la période durant laquelle il a été illégalement évincé, alors que la commune s'était bornée à soutenir, en appel, que cette prime était

liée à la rémunération d'un travail effectif et devait être par principe exclue de l'évaluation du montant de l'indemnité due et que par ailleurs il ressortait des

pièces du dossier soumis au juge du fond que cette prime était attribuée à tous les agents de la commune, en fonction de leur grade.

Pré-rentrée des enseignants - temps d'enseignement (non) - missions liées au service d'enseignement (oui).

[Conseil d'État, 4ème chambre, 30/08/2016, 387542, Inédit au recueil Lebon](#)

Un professeur a demandé l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté fixant la date de la rentrée des enseignants pour l'année scolaire 2016-2017 :

En premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 521-1 du code de l'éducation : " L'année scolaire comporte trente-six semaines au moins réparties en cinq périodes de travail, de durée comparable, séparées par quatre périodes de vacance des classes. (...) " ; qu'il ressort des termes mêmes de cet article qu'il fixe une durée minimale de semaines sur lesquelles s'étend l'année scolaire. L'enseignant n'est, par suite, en

tout état de cause, pas fondé à soutenir que ses dispositions auraient été méconnues en raison de ce que la date fixée pour la rentrée des enseignants aurait pour effet d'allonger l'année scolaire au-delà de trente-six semaines ;

En second lieu, la fixation d'une date de rentrée des enseignants distincte de celle des élèves ne concerne pas les heures d'enseignements mais les missions liées au service d'enseignement. Elle n'a, par suite, ni pour objet ni pour effet de modifier les maxima de service hebdomadaire du personnel enseignant des établissements d'enseignement du second degré et des professeurs et maîtres d'éducation physique et sportive tels qu'ils sont fixés par le décret du 20 août 2014. Le moyen tiré de ce que ces dispositions auraient été méconnues doit, par suite, être écarté.

La requête est donc rejetée.

Harcèlement moral - agissements sur une brève période.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 12/10/2016, 384687, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente a été affectée une première fois dans le service du développement durable d'une commune de mai 2009 à février 2010. Il ressort des éléments produits par la requérante, notamment des témoignages circonstanciés d'agents

et des constatations opérées à l'occasion d'une enquête administrative interne diligentée par la commune, que son supérieur hiérarchique a fait preuve d'un comportement vindicatif et humiliant à l'égard de l'intéressée, se traduisant par de fréquents propos dévalorisants ainsi que des critiques répétées sur la qualité de son travail, alors pourtant qu'il n'exerçait pas de manière adéquate ses fonctions d'encadrement, soit en s'abstenant de lui donner des consignes pour l'exécution du service, soit en alternant sans justification les ordres et les contre-ordres. Après la réaffectation de l'agente en octobre 2010 au sein du service du développement durable de la commune, son ancien supérieur hiérarchique, qui n'était plus alors son supérieur direct, a de nouveau manifesté un comportement vindicatif et humiliant. Le maire n'a adressé à l'ancien supérieur hiérarchique une lettre lui enjoignant de modifier son attitude.

Les éléments produits par la requérante étaient susceptibles de faire présumer l'existence d'agissements constitutifs de harcèlement moral. La commune n'a, en revanche, pas produit d'éléments permettant de retenir que les agissements en cause étaient justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement moral.

Si la commune soutient que les agissements se sont produits sur une période de temps relativement brève, cette circonstance ne fait pas obstacle à ce qu'ils soient qualifiés d'agissements constitutifs de harcèlement moral.

Il résulte de ce qui précède qu'en retenant l'absence de harcèlement moral, la cour administrative d'appel a donné aux faits qu'elle a souverainement appréciés une qualification juridique erronée.

Absence de service fait – retenue sur traitement – faute de l'administration – obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

[Cour Administrative d'Appel de Nantes, 4ème chambre, 19/07/2016, 14NT02034, Inédit au recueil Lebon](#)

Un ingénieur d'études recruté par contrat à durée indéterminée, par une université, a fait l'objet d'une retenue de traitements pour absence de service fait pour la période comprise entre le 2 février 2012 et le 9 avril 2012. Il a adressé le 9 juillet 2012 au président de l'université une

demande préalable en vue du versement de l'intégralité de son traitement afférent à cette période, implicitement rejetée par l'administration.

Si l'absence de service fait s'oppose au versement de son traitement à un agent public, l'administration ne peut légalement opposer l'absence de service fait à cet agent lorsque cette circonstance ne lui est pas imputable et résulte au contraire d'une faute de l'administration, que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer les agents en situation régulière, ou en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

En l'espèce, l'instruction montre que le requérant a été informé de sa réintégration sur son ancien poste et de son affectation à de nouvelles fonctions par un courrier du président de l'université, aux termes duquel il était également invité à reprendre ses fonctions dans un délai de cinq jours. Il est constant que le requérant a été contacté à plusieurs reprises par l'université dans le but d'organiser la reprise de son travail et ne s'est pas présenté à son poste de travail, sans faire état d'aucune circonstance légitime de nature à justifier son absence. L'intéressé n'établit ni que le nouveau poste qui lui a été proposé ne serait pas conforme à son affectation, ni

que l'administration aurait volontairement retardé la reprise de son travail. Il ne démontre pas davantage avoir été effectivement empêché de pénétrer dans les locaux de l'université. Dans ces conditions, l'agent ne peut être regardé comme ayant été placé dans une situation irrégulière ou empêché d'accomplir son service en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement de ses fonctions par l'université. En l'absence de service fait au cours de la période comprise entre le 2 février 2012 et le 9 avril 2012, le requérant n'est pas fondé à demander la condamnation de l'université à lui reverser, sous astreinte, les rémunérations retenues et est débouté.

Délai de recours – absence d'informations relatives aux voies et délais de recours – délai raisonnable – sécurité juridique.

[Conseil d'État, Assemblée, 13/07/2016, 387763, Publié au recueil Lebon](#)

Le principe de sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause sans condition de délai des situations consolidées par l'effet du temps, fait obstacle à ce que puisse être contestée indéfiniment une décision administrative individuelle qui a été notifiée à son destinataire, ou dont il est établi, à défaut d'une telle notification, que celui-ci a eu connaissance.

En une telle hypothèse, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur

les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel **au-delà d'un délai raisonnable.**

En règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, **excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance.**

Droit individuel à la formation professionnelle – décision implicite d’acceptation – délai.

[Conseil d'État, 2^{ème} - 7^{ème} chambres réunies, 22/07/2016, 397345, Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Le délai de deux mois au terme duquel le défaut de réponse par l'administration à une demande d'utilisation du droit individuel à la formation professionnelle vaut accord **ne court qu'à compter de la réception par l'administration de l'ensemble des renseignements nécessaires** pour statuer sur cette demande. En l'espèce, un avis favorable du supérieur hiérarchique était nécessaire pour statuer sur la demande de formation professionnelle, adressée à la préfecture, d'un fonctionnaire d'une direction régionale interministérielle de l'habitat et du logement : le point de départ du délai

de naissance d'une décision implicite d'acceptation est donc repoussé jusqu'à la réception de cet avis.

Il résulte des termes mêmes de l'article 11 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 que l'utilisation du droit individuel à la formation peut porter sur des actions de formation continue portant sur l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution prévisible des métiers, le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ainsi que sur la formation de préparation aux examens et concours administratifs, la réalisation de bilans de compétences ou la validation des acquis de leur expérience mais non sur des actions de formation en vue de satisfaire à des projets personnels ou professionnels en dehors de ce contexte professionnel, de telles actions relevant d'un congé de formation professionnelle.

Utilisation du véhicule personnel – possibilité – absence d’obligation.

[CAA de NANCY, 3^{ème} chambre - formation à 3, 17/03/2016, 15NC00217, Inédit au recueil Lebon](#)

Par une décision du 14 janvier 2014, un blâme a été infligé à une agente fonctionnaire de La Poste exerçant des fonctions d'encadrement. La Poste relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Besançon a annulé cette décision.

L'agente a été sanctionnée au motif qu'elle aurait refusé de procéder aux contrôles de caisses qu'il lui appartient de réaliser dans les bureaux de poste rattachés à l'établissement. Pour demander l'annulation de cette sanction, l'agente fait valoir, en défense, qu'elle ne disposait pas des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions et qu'elle ne pouvait se rendre dans ces bureaux, en raison de l'impossibilité d'utiliser soit un véhicule de service, soit un véhicule personnel dans le cadre du service

S'il est possible, sous certaines conditions, aux agents de La Poste d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut leur en être fait l'obligation.

L'agente fait valoir qu'elle se rend en bus à son travail, dans le cadre d'une démarche éco-citoyenne, et qu'elle utilise occasionnellement un véhicule privé ne lui appartenant pas. Il ressort des pièces du dossier que l'autorisation d'utilisation d'un véhicule personnel dans le cadre du service délivrée en 2013 à l'intéressée concerne un véhicule dont elle n'est pas propriétaire.

La Poste n'a pas pris les dispositions nécessaires à l'exercice de la mission de contrôle de caisses des bureaux annexes à l'établissement. Ainsi, l'autorité disciplinaire ne pouvait se fonder sur le motif d'absence de réalisation de cette mission pour prendre à l'encontre de l'intéressée une sanction disciplinaire.

Maladie – Malaise survenu sur le lieu de travail – Imputabilité - lien direct et certain entre le malaise et l'exécution du service (non).

[CAA de PARIS, 10ème chambre, 27/09/2016, 15PA03227, Inédit au recueil Lebon](#)

Un adjoint administratif a subi un malaise sur son lieu de travail. Suite à ce malaise, il a été transporté aux services des urgences et un arrêt de travail lui a été délivré par l'hôpital. Le requérant a été placé en congé maladie ordinaire jusqu'à épuisement de ses droits, puis en disponibilité d'office pour raisons de

santé. La collectivité a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de ce malaise et a indiqué que l'arrêt de travail relevait du congé de maladie ordinaire, décision que l'intéressé conteste.

Les juges relèvent qu'il ne ressort ni de la décision attaquée, ni des autres pièces du dossier, que la collectivité se serait estimée liée par l'avis défavorable émis par la commission de réforme, nonobstant la circonstance que l'autorité compétente de la collectivité a pu s'approprier l'avis de cet organisme consultatif.

La décision contestée indique qu'à la suite de l'accident dont l'intéressé a été victime

: « (son) dossier a été soumis à l'examen de la commission départementale de réforme qui a émis un avis défavorable à la reconnaissance de cet accident au motif suivant : absence de fait précis et déterminé de service à l'origine du malaise pouvant justifier la reconnaissance en accident de service. Pas de preuve formelle de l'existence d'un lien certain avec l'exercice des fonctions ». Cette décision ajoute que : « En conséquence, (...) la ville décide de ne pas reconnaître l'imputabilité au service de l'accident ainsi que l'arrêt de travail qui sera régularisé en congé de maladie ordinaire ». Cette décision, qui fait nécessairement référence aux conditions légales applicables, comporte les considérations de fait et de droit sur lesquelles elle se fonde et est donc suffisamment motivée.

Il ressort des pièces du dossier que le malaise dont l'agent a été victime est

intervenu alors que l'intéressé prenait son poste. Si l'agent soutient que les conditions d'exercice de sa profession de gestionnaire, engendrant une tension nerveuse importante, seraient à l'origine de son malaise, les pièces qu'il produit, à savoir plusieurs formulaires d'arrêts de travail faisant état, dans des termes sommaires, d'un « choc psychologique » et/ou d'une « dépression sévère », sans faire le lien ni avec le malaise survenu, ni avec les conditions de travail de l'intéressé, et trois certificats médicaux d'un même psychiatre mentionnant que l'agent présente un « burn-out », sans davantage de précision et n'évoquant pas le malaise, ne permettent pas d'établir un **lien direct et certain entre l'exécution du service et le malaise** subi par l'intéressé. Dés lors, c'est à juste titre que les premiers juges et la collectivité ont estimé que ce malaise ne peut être regardé comme imputable au service. L'agent est débouté.

Détachement – Fin de détachement avant le terme – Cas où le fonctionnaire ne peut immédiatement être réintégré.

[Conseil d'État, 3ème et 8ème chambres réunies, 21/10/2016, 380433, Publié au recueil Lebon](#)

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement d'un

fonctionnaire avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. Si on ne peut réintégrer immédiatement le fonctionnaire, il continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cette administration d'accueil. Il cesse d'être

rémunéré et est placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières

vacances dans son grade, si la demande émanait de lui.

Discipline – Liberté d'opinion – Révocation.

[Cour administrative d'appel de Versailles, 6ème chambre, 30/06/2016, 15VE00140, Inédit au recueil Lebon](#)

Un agent a été recruté en 2005 en qualité d'adjoint d'animation contractuel par le directeur de la caisse des écoles d'une commune, a été nommé adjoint d'animation stagiaire de deuxième classe par arrêté, puis titularisé dans ce grade le 1^{er} janvier 2009. Intégré dans les services municipaux de la ville de Sceaux et exerçant ses fonctions pour le centre de loisirs, il a été suspendu le 17 février 2011 puis révoqué par arrêté du 22 décembre 2011. Le conseil de discipline de recours d'Ile-de-France a donné un avis conforme le 15 juin 2012. L'agent fait appel du jugement du 18 novembre 2014, par lequel le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande, tendant, d'une part, à l'annulation de sa révocation, et d'autre part, à ce qu'il soit enjoint au maire de prononcer sa réintégration et de régulariser ses droits.

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire (...). ». Aux termes de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 : « Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : Quatrième groupe : (...) la révocation. »

Il ressort des pièces du dossier et, notamment, des comptes-rendus d'entretiens d'évaluation que cet agent professait, tant devant les enfants et leurs parents que devant ses collègues, une doctrine religieuse à caractère parascientifique portant, entre autres, sur le parcours de l'âme après la mort. Dans le cadre de cette doctrine, il présentait comme étant des vérités établies la provenance planétaire des enfants, la déssexualisation des êtres humains ou encore l'imminence de la fin du monde. Il résulte des courriers adressés par plusieurs parents des enfants qu'encadrait l'agent et de la protestation intitulée « La Censure », adressée par l'intéressé, lui-même, au maire, que ce type de discours parvenait à susciter l'intérêt et à emporter l'adhésion de certains enfants. Il découle du témoignage d'une mère d'élève exerçant la profession de journaliste que l'intéressé a tenté d'obtenir l'appui de celle-ci afin de diffuser dans la presse ses « recherches » sur de nouvelles thérapies contre le cancer. Dans ces conditions, et sans qu'il soit besoin d'examiner l'exactitude du grief relatif au comportement du requérant envers les enfants, les **faits de prosélytisme** sur lesquels est fondée la révocation de celui-ci sont établis de manière certaine.

Le **principe de liberté de conscience**, découlant de l'article 10 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du préambule de la Constitution de 1946, repris par la Constitution du 4 octobre 1958, ainsi que celui de la laïcité de l'Etat et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble des agents du service de l'enseignement public, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon qu'ils sont ou non chargés de fonctions d'enseignement. S'ils bénéficient comme tous les autres agents publics de la liberté de conscience qui **interdit toute discrimination dans l'accès aux fonctions comme dans le déroulement de la carrière** qui serait fondée sur leur religion, **le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses.**

En l'espèce, les agissements de l'agent et la manière dont il a utilisé ses fonctions d'animateur-adjoint pour diffuser ses convictions révèlent un **prosélytisme actif** dans le service public de l'éducation. Ils caractérisent ainsi un **manquement aux obligations de neutralité et de réserve** imposées à tout fonctionnaire, particulièrement grave s'agissant d'un agent en relation avec de jeunes enfants.

En persistant dans ces agissements et en protestant contre les rappels à ses obligations, cet agent a également fait **acte de désobéissance.**

En raison de la gravité de ces fautes et sans que leur auteur puisse utilement se prévaloir des qualités qu'il montrait par ailleurs dans sa manière de servir, la sanction de révocation qui lui a été infligée, n'est pas disproportionnée.

Temps de travail – temps de pause toutes les six heures de travail – service de garde de nuit

[CAA de LYON, 3ème chambre - formation à 3, 20/09/2016, 15LY00206, Inédit au recueil Lebon](#)

Une agente recrutée en qualité d'assistante d'éducation dans un établissement régional d'enseignement adapté à compter de septembre 2008, relève appel du jugement du

12 novembre 2014 par lequel le tribunal administratif de Grenoble a notamment rejeté sa demande tendant à la condamnation de l'Etat à l'indemniser des préjudices qu'elle impute au non-respect des temps de pause obligatoire, de la durée quotidienne de travail et des temps de repos par l'administration.

Aux termes de l'article 3 du décret 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature : « Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans

*que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ». Cependant, eu égard à leur objet, qui est de **garantir un temps de pause toutes les six heures de travail effectif aux agents publics, ces dispositions ne trouvent pas à s'appliquer à une période de travail comprenant un service de garde de nuit au cours duquel l'agent bénéficie d'un temps de sommeil***

nocturne dont il est libre de disposer, même s'il est susceptible d'intervenir ponctuellement pour les besoins du service.

La requérante n'est dès lors pas fondée à soutenir que l'administration a commis une faute à son égard en ne ménageant pas des temps de pause au cours de son service

Compte épargne temps.

[Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 23/11/2016, 395913 Mentionné dans les tables du recueil Lebon](#)

Il résulte de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et des articles 3 et 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 que les agents des collectivités territoriales ne peuvent solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur compte

épargne-temps que si une délibération a prévu une telle possibilité. Par suite, lorsqu'une collectivité n'a adopté aucune délibération permettant l'indemnisation des droits épargnés sur un compte épargne-temps à la date à laquelle une demande d'indemnisation est formée par l'un de ses agents, elle a compétence liée, au sens de la jurisprudence Montaignac [CE, Section, 3 février 1999, M. Montaignac, n° 149722, p. 6], pour rejeter cette demande.



Réponses ministérielles



Autorité responsable en matière de réitération de fautes de la part d'un agent territorial réintégré contre l'avis de la collectivité territoriale

[Question écrite n° 13118 de M. François Grosdidier \(Moselle - UMP\) publiée dans le JO Sénat du 25/09/2014 - page 2160 – Réponse du Ministère de la justice publiée dans le JO Sénat du 20/10/2016 - page 4639](#)

À titre liminaire, il convient de rappeler que l'article 121-1 du code pénal dispose que « nul n'est responsable pénalement que de son propre fait ». Cette disposition permet d'exclure la responsabilité pénale de l'employeur de l'agent territorial condamné. Ensuite, la qualification de faute pénale n'a pas d'influence sur la distinction entre la faute personnelle et la faute de service (TC, 14 janvier 1935, Thépaz). Il en résulte que la circonstance que l'agent a été condamné pénalement est par elle-même sans incidence sur une

éventuelle responsabilité civile de l'agent ou administrative ou de la collectivité employeuse. Ainsi, l'hypothèse évoquée par la situation envisagée ne déroge pas aux règles du droit commun de la responsabilité administrative, qui trouveront à s'appliquer. En application de ces règles, la collectivité territoriale employeuse ne peut voir sa responsabilité administrative engagée qu'en cas de faute de service et non en cas de faute personnelle commise par son agent (TC, 30 juillet 1873, Pelletier). Ainsi, cette collectivité territoriale est susceptible de voir sa responsabilité engagée en cas de dommages résultant d'une faute de ses agents, soit en cas de cumul d'une faute de service et d'une faute personnelle (CE, 3 février 1911, Anguet), soit en cas de cumul de responsabilités résultant d'un fait unique (CE, 26 juillet 1918, époux Lemonnier), soit en cas de faute personnelle commise hors du service mais non dépourvue de tout lien avec le service (CE, 18 novembre 1949, Mimeur). Dans le cadre d'un cumul de fautes ou de

responsabilités, la collectivité peut exercer une action récusatoire contre son agent lorsqu'elle a été condamnée au versement

de dommages et intérêts à raison d'une faute commise par lui (CE, 28 juillet 1951, Laruelle).

Vacances de postes. Publicité - réglementation

[Question écrite n° 98292 de M. Jean-Louis Christ \(Les Républicains - Haut-Rhin \) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 02/08/2016, page : 7090 - Réponse de Mme la ministre de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 01/11/2016 page : 9152](#)

La loi pose le principe de l'obligation de publicité des déclarations de créations et vacances d'emplois dans la fonction publique. Dans la mesure où les dispositions législatives et réglementaires qui régissent cette obligation sont respectées, les outils d'aide à la décision, sur lesquels les employeurs jugent opportun de s'appuyer pour choisir entre les candidats remplissant les conditions pour être recrutés, relèvent de l'appréciation souveraine desdits employeurs. Ainsi, les employeurs assortissent parfois, notamment s'agissant des employeurs locaux, la déclaration de création ou de vacance d'emploi d'une offre d'emploi permettant la diffusion d'informations concernant le poste à

pourvoir par la bourse de l'emploi ou par voie de presse. Celle-ci peut décrire les missions du poste, la date envisagée de nomination ou encore la date limite de dépôt des candidatures. **Cependant, elle se distingue de la déclaration par son caractère facultatif.** Dès lors, s'il apparaît souhaitable, tant au regard de l'intérêt des candidats que de celui de l'employeur, que toutes les candidatures aient été examinées jusqu'à la date limite de leur dépôt, l'employeur conserve la faculté de cesser ses recherches lorsqu'il estime avoir trouvé le candidat répondant au profil recherché ou de les poursuivre au-delà de cette date dans le cas contraire. Quant aux candidats, il leur est possible de s'inscrire sur la bourse interministérielle de l'emploi public, qui vient d'être rénovée et permet, depuis le 2 mai 2016, la création par chaque candidat potentiel, d'un espace réservé. Les candidats peuvent, dans cet espace, déposer leur curriculum vitae et une lettre de motivation pour donner plus de visibilité à leur projet de mobilité, ainsi que créer des alertes sur les postes mis en ligne de manière à en être informés dès leur publication.

police municipale – grades – dénomination - perspectives

[Question écrite n° 93862 de M. Julien Aubert \(Les Républicains – Vaucluse\) publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/03/2016 page : 1878 - Réponse de Mme la ministre de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 08/11/2016 page : 9277](#)

La filière police municipale comprend quatre cadres d'emplois. Le cadre d'emplois de catégorie A dénommé « directeur de police municipale » comprend deux grades : directeur de police municipale et directeur principal de police municipale. Le cadre d'emplois de catégorie B « chef de service de police municipale » comprend trois grades : chef de service de police municipale, chef de service de police municipale principal de 2ème classe et chef de service de police municipale principal de 1ère classe. La catégorie C est composée de deux cadres d'emplois dont l'un est dénommé « agent de police municipale » et comprend les grades de gardien, de brigadier, de brigadier-chef principal et de chef de police municipale, grade en voie d'extinction, et le second, celui des gardes champêtres territoriaux. Les personnels actifs de la police nationale sont organisés

en trois corps qui n'ont pas d'équivalence statutaire dans la fonction publique territoriale. Il s'agit du corps de conception et de direction qui comprend les grades de commissaire et de commissaire divisionnaire, du corps de commandement composé des grades de lieutenant de police, de capitaine de police et de commandant de police et du corps d'encadrement et d'application qui comprend le grade de gardien de la paix, de brigadier de police, de brigadier-chef de police et de major de police. Les candidats au concours de recrutement au premier grade de la filière police municipale doivent être titulaires au moins d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP...) tandis que les recrutements au premier grade des personnels actifs de la police nationale s'effectuent au niveau du baccalauréat. De plus, les missions et les prérogatives des policiers municipaux et des policiers nationaux ne sont pas identiques, quel que soit le niveau hiérarchique. Pour ces raisons, il n'est pas souhaitable d'aligner les appellations des grades de la police municipale sur celles de la police nationale, ce qui aurait en outre pour effet de créer, pour les administrés, une confusion entre la police nationale et la police municipale.

Indemnité de résidence

[Question écrite n° 93862 de M. Franck Marlin \(Les Républicains - Essonne\) publiée dans le JO Assemblée Nationale](#)

[du 17/11/2015 page : 8278 - Réponse de Mme la ministre de la fonction publique publiée dans le JO Assemblée Nationale du 22/11/2016 page : 9653](#)

CDG INFO

Créée en 1919, l'indemnité de résidence (IR) concerne 2 millions d'agents pour un montant total de 1 milliard d'euros par an pour les 3 versants de la fonction publique. L'IR correspond à un pourcentage du traitement indiciaire brut, variable selon la zone de résidence en vertu d'un classement des communes datant de 2001. La question d'une réforme de l'indemnité de résidence et du zonage

des communes est abordée dans le rapport sur « l'accès au logement des agents de l'Etat » remis à la ministre de la fonction publique le 14 juin 2016 par Alain Dorison. Une réflexion est en cours sur les suites susceptibles de lui être données, dans le cadre de l'agenda social conduit par la ministre de la fonction publique avec les organisations syndicales et les employeurs publics.

Annuaire des services

STANDARD / BOURSE DE L'EMPLOI

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 80

Courriel : bourse.emploi@cdg49.fr

SERVICE PAYE

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 83
- 02 41 24 18 89
- 02 41 24 18 92
- 02 41 24 18 97
- 02 41 24 18 84

Courriel : paye@cdg49.fr

SERVICE GESTION DES CARRIERES

DE 8H00 à 12H30 ET DE 12H45 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 82
- 02 41 24 18 88
- 02 41 24 18 98

Courriel : carrieres@cdg49.fr

SERVICE CONCOURS / ARTICLE 25

DE 8H00 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 90 (concours)
- 02 72 47 02 25 (article 25)

Courriel :

- concours@cdg49.fr
- article25@cdg49.fr

SERVICE HANDICAP / INSTANCES MEDICALES

DE 8H30 à 12H30 ET DE 13H00 à 17H00*

Téléphone :

- 02 72 47 02 20 Handicap
- 02 72 47 02 21 Com. Réforme (non affiliées)
- 02 72 47 02 22 Com. Médical (non affiliées)
- 02 72 47 02 23 Com. Médical (affiliées)
- 02 72 47 02 24 Com. Réforme (affiliées)

Courriel :

- formation.handicap@cdg49.fr
- instances.medicales@cdg49.fr

SERVICE HYGIENE ET SECURITE / COMITE TECHNIQUE

DE 8H00 à 12H15 ET DE 13H15 à 17H00*

Téléphone :

- 02 41 24 18 95
- 02 41 24 18 93

Courriel :

- hygiene.securite@cdg49.fr
- comite.technique@cdg49.fr

SERVICE DOCUMENTATION

DE 8H00 à 12H30 ET DE 14H00 à 17H00*

Téléphone : 02 41 24 18 87

Courriel : documentation@cdg49.fr

* 16H00 le vendredi