

Lettre d'action juridique

du Syndicat National de l'Administration scolaire, Universitaire et des Bibliothèques
SNASUB-FSU

Nouveaux textes

SOMMAIRE

Protection fonctionnelle

Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit (JO du 28 janvier 2017)

Pris en application de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 met en oeuvre les conditions et limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.

Ce décret précise le champ d'application de cette prise en charge. Sont ainsi concernés les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, les agents contractuels, les personnes auxquelles une disposition législative étend le champ de la protection fonctionnelle, ainsi que leurs ayants droit.

Les fonctionnaires de la police nationale, adjoints de sécurité, ainsi que leurs ayants droit entrent également dans le champ d'application du régime juridique de la protection fonctionnelle, sous réserve des dispositions du code de la sécurité intérieure qui leur sont applicables.

Par ailleurs, les modalités de remboursement des frais engagés par l'agent sont évoquées, selon la présence ou l'absence d'une convention conclue entre la collectivité publique et un avocat.

Ces dispositions s'appliquent aux faits survenus à compter du 29 janvier 2017.

- Défendre les personnels en commission de réforme	2
- Les fonctionnaires et le chômage	2-3
- Sanction disciplinaire et sanction pénale	6
- Au fil des textes	7-8
♦ Adhérer au SNASUB-FSU !	9

Point d'indice

Note de service n° 2017-029 du 8 février 2017 relative à la revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er février 2017 (BOEN n°9 du 2 mars 2017).

En application des dispositions du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, la valeur du point d'indice de la fonction publique est augmentée de 0,60 % à compter du 1er février 2017.

En conséquence, la valeur annuelle du point d'indice sera respectivement portée à 56,2323 €.

Cette augmentation emporte également, avec effet aux mêmes dates, la revalorisation des taux et des montants des indemnités qui sont indexées sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

(Tableau des taux et montants des indemnités indexées)

Le droit à communication du dossier administratif

pages 4-6

Défendre les personnels en commission de réforme

La commission de réforme donne obligatoirement un avis, avant que l'administration ne se prononce, sur :

- l'octroi, le renouvellement des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (excepté lorsque l'administration reconnaît l'imputabilité, depuis l'intervention du décret n° 2008-1191 du 17/11/2008) ;

- l'octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre ;

- la reconnaissance et la détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire ;

- la reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions ;

- la réalité des infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, la preuve de leur imputabilité au service et le taux d'invalidité qui en découle en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité.

- la mise en disponibilité d'office à l'issue des congés précités ;

- la mise à la retraite pour invalidité, à l'issue des congés de maladie, longue maladie, longue durée lorsque le fonctionnaire est définitivement inapte à toutes fonctions.

Les représentants du personnel veillent à ce que la procédure d'instruction du dossier de l'agent, par l'administration, soit assurée selon les règles en vigueur. Ce n'est pas toujours le cas (par exemple un seul représentant du personnel convoqué au lieu de 2).

Parfois l'irrégularité est sur le fond, par exemple certains cas de non reconnaissance de l'imputabilité au service.

Avant la réunion de la commission de réforme, les représentants du personnel peuvent consulter le dossier de l'agent, dans le respect

des dispositions de l'article 2 de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978, à savoir hors informations couvertes par le secret médical ou par le secret de la vie privée (adresse personnelle, âge de l'agent, etc.)

Les représentants du personnel ne peuvent consulter les données médicales et personnelles de ce dossier qu'en justifiant d'un mandat exprès de l'agent concerné, daté et signé.

Pendant la réunion de la commission, les représentants du personnel dialoguent avec les représentants de l'administration et les médecins et contribuent à l'élaboration de l'avis de la commission. Ils représentent les intérêts de l'agent en présentant éventuellement tous documents ou certificats médicaux à l'appui d'une contestation éventuelle de l'agent et sur les conclusions de l'expertise.

Après la réunion, il est important d'informer l'agent concerné de la teneur de l'avis rendu par la commission. La décision appartient à l'administration puis au ministre du budget, pour les allocations temporaires d'invalidité et les mises à la retraite pour invalidité.

Textes

- Décret 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur dans la fonction publique de l'État, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière

- Circulaire DHOS/RH3/2009/52 du 17 février 2009 relative au décret 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur

Chômage

Les fonctionnaires et le chômage

Bénéficiant en principe de la sécurité d'emploi, les fonctionnaires peuvent toutefois dans certains cas percevoir des indemnités au titre de l'assurance chômage. En principe, seule la perte involontaire d'emploi est indemnisée.

La perte involontaire d'emploi concerne toutes les formes de perte d'emploi qui ne résultent pas de la volonté manifeste de l'agent. Le caractère volontaire ou involontaire du chômage est donc, en premier lieu, déterminé en fonction de l'auteur de la rupture du lien d'emploi. Si c'est l'employeur, le chômage est toujours considéré comme involontaire, même en

cas de licenciement pour faute, et ouvre donc droit aux allocations pour perte d'emploi, qui constituent un revenu de remplacement et non des indemnités de licenciement.

D'autres cas que la stricte perte volontaire d'emploi sont également susceptibles d'indemnisation.

En cas de perte involontaire d'emploi

- licenciement pour insuffisance professionnelle
- licenciement pour insuffisance professionnelle d'un

fonctionnaire ouvre droit au versement de l'allocation chômage. Ce droit est également ouvert aux stagiaires en cas de non titularisation pour insuffisance professionnelle.

Le fonctionnaire a droit à une indemnité égale à 75% du traitement brut (et de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement) perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés par le nombre d'années de services valables pour la retraite (dans la limite de 15 ans) (article 61 du décret 85-986).

.../...

.../...

Il peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage (CE, 15 novembre 1985, n° 56518, Ville d'Hyères).

- **licenciement pour motif disciplinaire** Ce motif n'exclut pas le caractère involontaire de la perte d'emploi. Mais l'octroi ou non de l'allocation d'assurance chômage dépend de la nature de la sanction disciplinaire.

- **la révocation présentant un caractère définitif** doit être considérée comme incluse dans les hypothèses possibles de perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage (CE, 25 janvier 1991, n° 97015).

- **de même la mise à la retraite d'office** (CAA de Nantes, n° 06NT00045, 30 juin 2006), indépendamment de l'existence des fautes ayant pu justifier ces sanctions, y compris pénales.

- **licenciement pour inaptitude physique**

Le licenciement après épuisement des droits à congé maladie et en l'absence de reclassement est considéré comme une perte involontaire d'emploi. Toutefois, pour bénéficier des allocations chômage, l'agent doit remplir certaines conditions, notamment d'aptitude au travail. En effet, les règles de l'assurance chômage prévoient une condition d'aptitude physique à exercer un emploi. Ainsi un fonctionnaire licencié pour inaptitude physique peut, s'il est demandeur d'emploi et s'il remplit les autres conditions pour y prétendre, percevoir l'allocation de retour à l'emploi.

- **radiation d'office des cadres** Après une condamnation pénale emportant privation des droits civiques, l'administration doit tirer les conséquences en procédant à sa radiation des cadres. L'agent ainsi radié se trouve involontairement privé d'emploi et peut prétendre au revenu de remplacement (CE 21 juin 2006, n° 269880).

II Dans certains autres cas

- **non réintégration faute de poste vacant, à l'issue d'une période de détachement.** Le fonctionnaire après détachement est en

principe réintégré en surnombre, mais il est important de respecter les délais de prévenance de l'administration d'origine avant la fin du détachement (art. 22 et 23 du décret 85-986).

- **non réintégration au terme d'une disponibilité** Les fonctionnaires ayant demandé leur réintégration à l'issue d'une disponibilité ont le droit de percevoir les allocations chômage lorsque cette réintégration est refusée par l'administration d'origine (CE n°108610 du 10 juin 1992).

- **non réintégration avant le terme normal de sa disponibilité** lorsqu'il n'a pu être fait droit à cette demande, faute de poste vacant Le Conseil d'Etat a étendu le bénéfice du droit à l'indemnisation au chômage au fonctionnaire qui demande sa réintégration dans son administration d'origine avant le terme normal de sa disponibilité, et qui ne peut bénéficier de cette réintégration faute d'emploi vacant (CE, 14 octobre 2005, n°248705).

- **démission pour des motifs qualifiés de légitimes** Les démissions figurant dans l'accord d'application du règlement de l'assurance chômage sont considérées comme des cas de perte involontaire d'emploi : lorsqu'elles sont assimilables à des pertes involontaires d'emploi elles sont indemnisables (CE n°135197, 25 septembre 1996).

- **perte volontaire d'emploi neutralisée par une période de travail** suivant ce départ volontaire d'au moins 91 jours ou 455 heures, suivie d'une perte involontaire d'emploi « les salariés privés d'emploi (...) doivent n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ». (voir ici) Cette hypothèse s'applique aussi bien à la démission qu'à l'abandon de poste. L'agent retrouve donc des droits aux allocations chômage sur une période de référence intégrant son dernier emploi et l'emploi de démission (12 derniers mois précédant la dernière rupture de l'engagement). En cas de démission légitime, de licenciement ou de fin de contrat sur son dernier emploi privé, il doit être indemnisé par son

administration d'origine si elle a employé cet agent pendant la période la plus longue. La charge de l'indemnisation incombe soit à l'employeur public soit au régime d'assurance chômage, en fonction de la règle dite de « la durée d'emploi la plus longue ». (Instruction n° 2015-16 du 21 mai 2015 et CE, 30 décembre 2002, 224462).

- **examen du dossier par l'employeur après 121 jours** La personne qui a quitté volontairement son emploi peut après 121 jours demander un examen de ses efforts de reclassement en vue de bénéficier de l'allocation chômage à compter du 122ème jour. Dans ce cas, ce réexamen ne crée pas un droit à allocation chômage pour l'ancien agent : il relève de l'appréciation discrétionnaire de l'employeur public.

- **suite à un licenciement, après une disponibilité, en cas de refus successif de trois postes** Le fonctionnaire, placé en disponibilité d'office, à la suite d'un refus de réintégration faute de poste vacant, est maintenu dans cette position jusqu'à sa réintégration et, au plus tard, jusqu'à l'intervention de la décision de licenciement pouvant suivre le refus du troisième poste. Cette hypothèse doit être considérée comme un cas de perte involontaire d'emploi, le licenciement constituant une perte involontaire d'emploi.

- **la retraite pour invalidité d'office** La retraite pour invalidité d'office est un des cas d'admission anticipée à la retraite. Elle concerne les agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions, de façon définitive et absolue, par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie. Dans ce cas, doit être appliqué l'accord relatif au cumul du revenu de remplacement avec un avantage de vieillesse (Accord d'application n° 2 du 14 mai 2014 : ici).

Le droit à communication du do

Le dossier du fonctionnaire et au-delà, de tous les agents publics, obéit depuis le début du 20^e siècle à des règles de neutralité et de transparence qui en font en principe un instrument de protection de l'agent. Chaque agent a le droit d'avoir connaissance de son dossier, et l'administration a l'obligation de le tenir selon certaines règles d'objectivité.

Le droit pour le fonctionnaire d'avoir été mis en mesure de présenter utilement sa défense avant de faire l'objet d'une sanction est l'une des principales garanties des agents publics.

LA COMMUNICATION DU DOSSIER

Tout agent bénéficie du droit à consultation de son dossier individuel

- au titre de l'accès aux documents administratifs
- dans le cadre d'une mesure prise en considération de la personne
- au titre des garanties disciplinaires

Dans certains cas, l'administration doit informer l'agent de son droit à la communication de son dossier. Le droit à communication du dossier connaît des limites en cas d'abandon de poste ou de demandes abusives.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Tous les agents publics (titulaire, stagiaire, non titulaire) quelle que soit la fonction publique à laquelle ils appartiennent (Titre I du statut général : loi 83-634 - art 18). Les agents de droit privé doivent avoir accès à leur dossier individuel dans les mêmes conditions. En effet, la loi n° 78-753 n'opère aucune distinction entre les agents de droit privé et de droit public pour l'accès aux documents administratifs.

2 - MODALITÉS

Le droit permanent d'accès de l'agent à son dossier

L'accès aux documents administratifs, et donc au dossier individuel, est organisé par la loi n° 78-753 du 17.07.1978 - art 2. Le droit à communication dans ce cadre ne s'applique qu'à des documents achevés. Il ne concerne donc pas les

documents préparatoires à une décision administrative en cours d'élaboration : par exemple un document médical élaboré dans le cadre d'une enquête administrative ou d'une expertise, tant que la décision correspondante n'est pas intervenue. La loi n'assortit le droit d'accès d'aucune condition de périodicité.

Toute personne a le droit de connaître les informations contenues dans un document administratif dont les conclusions lui sont opposées. Sur sa demande, ses observations à l'égard desdites conclusions sont obligatoirement consignées en annexe au document. Cela concerne les différentes positions administratives (disponibilité, détachement, etc), les demandes et attestations de formation, les documents relatifs à la discipline, etc. Un document touchant à la vie privée de plusieurs agents ou reflétant une appréciation portée sur eux, peut être communiqué à chacun après occultation des mentions relatives aux collègues, sauf si ces occultations dénaturent le document.

Le dossier médical fait l'objet d'un classement à part, et doit également être subdivisé en deux parties : – les éléments relatifs à l'aptitude physique de l'agent : les pièces fournies par l'agent (arrêts de maladie, demande de congé, certificat de grossesse, etc) ou les conclusions administratives des médecins figurent dans le dossier individuel de l'agent, – les autres documents, véritables pièces médicales (relevés d'examens, radiographies, diagnostics, etc), seront classés à part, auprès du secrétariat du comité médical par exemple ou encore du médecin de médecine professionnelle et préventive.

Le droit d'accès fondé sur la loi générale, celle de 1978, s'efface si une mesure en considération de la personne ou une procédure disciplinaire est engagée : dans ce cas, les dispositions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905 et les lois statutaires applicables à l'intéressé régiront l'accès de l'agent à son dossier (CE, 27 janvier 1982, n° 29738, Pelletier) jusqu'à ce que la procédure soit close, par prise de la mesure ou renoncement de l'administration à la prendre. Dans ce cadre, l'agent aura évidemment accès aux éléments préparatoires à la mesure envisagée.

Les mesures prises en considération de la personne

Le principe de communication du dossier avant toute mesure prise en considération de la personne a été posé par l'article 65 de la loi du 22 avril 1905. Ce sont des décisions affectant négativement la carrière.

Parmi elles :

- le licenciement pour inaptitude physique
- le licenciement pour insuffisance professionnelle et le non-renouvellement d'un contrat pour insuffisance professionnelle.
- une mutation dans l'intérêt du service comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé.
- la diminution des attributions d'un agent placé en service à temps partiel thérapeutique.
- la décision de placer un agent en congé de longue durée d'office exige que l'intéressé soit mis à même de contester en temps voulu les conclusions du médecin agréé.
- la fin de détachement sur un emploi fonctionnel, s'il s'agit d'une décision prise en considération de la personne.

En revanche, n'ont pas à être précédées de la communication du dossier :

- la décision de refus de titularisation en fin de stage ; elle n'a pas à être motivée et l'intéressé n'a pas à être mis à même de consulter son dossier. Même lorsque le refus est fondé sur la manière de servir et est pris en considération de la personne, l'agent n'est pas en droit de faire valoir ses observations, ni d'être informé de son droit à prendre communication de son dossier. (CE n°256879 du 3.12.2003).

- le non-renouvellement du détachement, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire prise pour des raisons étrangères à l'intérêt du service, n'a pas à être précédé de la communication du dossier, ni à être motivé (CAA Bordeaux n° 98BX00926 du 20.12.2001). Une décision portant nouvelle affectation d'un agent, mais ne modifiant pas sa situation administrative et ne diminuant pas ses responsabilités (CE n° 215340 du 3.10.2001).

.../...

La communication lors de la procédure disciplinaire

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

L'administration informe par écrit l'agent de la procédure disciplinaire engagée contre lui, lui précise les faits reprochés et lui indique qu'il a le droit d'obtenir communication intégrale de son dossier individuel.

Ce droit permet la mise en œuvre d'une procédure contradictoire par laquelle l'agent pourra faire valoir ses observations. Le Conseil Constitutionnel a reconnu que « conformément au respect du principe des droits de la défense, lequel constitue un principe fondamental reconnu par les lois de la République, aucune sanction ne peut être infligée sans que l'agent ait été mis à même tant de présenter ses observations sur les faits reprochés que d'avoir accès au dossier le concernant ». (Décision constitutionnelle 88-248 du 17 janvier 1989).

Une mesure de suspension n'a pas le caractère de sanction disciplinaire : mesure conservatoire, préparatoire à une décision, elle n'a pas à être précédée de la communication du dossier (CE, 87033, 87456 du 22.09.1993 / M. Sergene).

L'accès au dossier médical

Toute personne peut désormais consulter son dossier médical Jusqu'en 2002, seuls les éléments administratifs (rapports d'expertise médicale, arrêté de placement en congé de longue maladie..) étaient directement accessibles.

La loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé a posé le principe selon lequel toute personne a le droit d'être informée sur son état de santé (sauf cas d'urgence, d'impossibilité d'informer ou de refus du malade d'être informé) et accéder à son dossier médical.

Le dossier médical comprend les informations qui ont contribué à l'élaboration et au suivi du diagnostic et du traitement ou d'une action de

prévention ou ont fait l'objet d'échanges écrits entre professionnels de santé.

Toute personne peut consulter directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'elle désigne son dossier médical au plus tôt quarante huit heures après sa demande et au plus tard huit jours après celle-ci. Ce délai est porté à deux mois pour les informations datant de plus de cinq ans. La présence d'une tierce personne peut être recommandée par le médecin lorsque la connaissance de certains éléments du dossier médical ferait courir des risques à l'intéressé. (Décret n° 2002-637 du 29 avril 2002 relatif à l'accès aux informations personnelles détenues par les professionnels et les établissements de santé).

3 - LIMITES

La procédure d'abandon de poste ne requiert pas la communication préalable du dossier

L'agent doit avoir été mis en demeure de reprendre son service sous peine d'être radié des cadres. L'abandon de poste est une faute grave dont la sanction sera la radiation des cadres : le juge administratif considère que l'agent se met de lui-même hors du champ du statut donc de ses garanties. L'autorité administrative n'a pas besoin de respecter les droits de la défense (communication du dossier, principe du contradictoire, etc) : elle tire la conséquence de la volonté de l'agent de rompre son lien de travail.

Les demandes abusives

Sont considérées comme abusives les demandes qui traduisent, par leur caractère répétitif et systématique ou par leur nombre, une volonté de perturber le fonctionnement normal de l'administration. (cf. loi 78-753 du 17.07.1978 - art 2). Cependant, le caractère abusif d'une demande n'est retenu que si le demandeur a manifestement pour objectif de tourner l'esprit de la loi et d'entraver la bonne marche de l'administration. Ainsi la CADA a jugé abusive une demande de communication de documents trop nombreux ou trop volumineux, car trop générale et imprécise (par exemple, la communication de tous les arrêtés

concernant les agents d'une commune). Par contre, elle a estimé que l'agent peut demander une copie sous forme informatique d'un document dont il a déjà obtenu une copie papier, dans la mesure où la forme informatique facilite l'exploitation du document. (Avis 19983576 du 19.11.1998).

Une demande peut être considérée comme abusive sur un point, mais recevable sur d'autres points. Lorsqu'aucune pièce nouvelle n'a été versée au dossier d'un agent, l'administration peut s'opposer à ce que celui-ci procède à une seconde consultation de son dossier individuel (CE n° 22807 du 3.07.1987).

Textes :

- Loi du 22 avril 1905, article 65 ; loi n° 78-753 du 17.07.1978

- Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

- Lettre FP n° 1430 du 5 octobre 1981 relative à l'application aux agents de l'Etat des dispositions de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978, modifiée, relative à la liberté d'accès aux documents administratifs

Le droit disciplinaire est autonome par rapport au droit pénal. La répression disciplinaire et la répression pénale s'exercent donc distinctement.

Cela a pour conséquence qu'un même fait peut justifier à l'encontre du même agent une sanction pénale et une sanction disciplinaire. Et par ailleurs que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'est pas liée par la décision intervenue au pénal, sauf pour ce qui concerne la constatation matérielle des faits.

De quels faits s'agit-il ?

Les faits commis dans l'exercice des fonctions (des manquements graves aux obligations professionnelles et engageant la responsabilité pénale), mais aussi certains faits commis en dehors du service (en cas d'atteinte à la réputation du service, ou de faits dont la gravité est incompatible avec l'exercice des fonctions).

Une infraction pénale sans lien avec les fonctions et ne nuisant pas à la réputation de l'administration, ne peut pas justifier à elle seule une révocation ou une autre sanction disciplinaire. A l'inverse, le classement sans suite d'une information pénale ne lie pas l'appréciation de l'Administration.

L'indépendance des deux procédures

La sanction disciplinaire (blâme, rétrogradation...) et la sanction pénale (amende, prison...) ne sont donc pas liées.

L'autorité administrative ou le conseil de discipline peuvent décider d'attendre la décision définitive du juge pénal, mais ce n'est pas une obligation. Le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984, relatif à la procédure disciplinaire, prévoit que " Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites devant un tribunal répressif, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal.

Si, néanmoins, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire décide de poursuivre cette procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais précités à compter de la notification de cette décision."

Limites de cette indépendance

1 Certaines condamnations entraînent la révocation du fonctionnaire, sans que le conseil de discipline ait besoin de se prononcer. La suspension ou la mutation sont alors impossibles.

C'est notamment le cas si l'infraction :

- est inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire (voir ici),
- et est incompatible avec l'exercice de ses fonctions (par exemple, un enseignant condamné pour agression sexuelle sur un mineur).

2 D'autres sanctions pénales rendent impossible le maintien dans la fonction publique :

- la déchéance des droits civiques,
- la déchéance de la nationalité française,
- l'interdiction d'exercer toute fonction ou emploi public.

3 Lorsque la déchéance ou l'interdiction est temporaire, le fonctionnaire peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination sa réintégration à la fin de sa peine.

L'agent condamné à une peine de prison ferme n'est pas obligatoirement révoqué, s'il ne se trouve pas dans l'une des situations mentionnées ci-dessus (§ 1 et 2).

4 L'agent poursuivi pénalement peut être suspendu :

- en attendant son procès. Dans ce cas, il bénéficie du maintien de sa rémunération principale (traitement et certaines indemnités). C'est la solution qui sera généralement retenue surtout lorsque la matérialité des faits est contestée.
- en cas de détention provisoire pour permettre à l'agent de percevoir son traitement. En revanche, si aucune mesure de suspension n'est prononcée, l'agent détenu ne percevra plus de rémunération (pour service non fait).

Après suspension en cas de poursuites pénales, le rétablissement dans les fonctions avec un dispositif de reclassement provisoire est devenu le principe avec la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (articles 26 et 30). Auparavant, en cas de poursuites pénales,

l'administration pouvait prolonger la suspension aussi longtemps que durait la procédure pénale.

5 Certaines peines complémentaires, comme l'interdiction de travailler avec des mineurs, ne permettent plus l'exercice de certaines fonctions comme l'enseignement. Cette interdiction peut être temporaire ou définitive. Dans ce cas et même en cas de maintien dans la fonction publique, l'agent devra être muté.

6 L'autorité de la chose jugée s'attache à la matérialité des faits (et à elle seule). Si une décision du juge pénal met en cause cette matérialité, l'agent pourra demander à son administration un réexamen de sa situation. En cas de relaxe ou d'acquiescement, le juge administratif pourra, même seulement en appel ou cassation, prendre en compte la décision du juge pénal. Mais seulement eu égard à la matérialité des faits et non à leur qualification pénale. C'est également vrai bien sûr lorsque la sanction intervient après le jugement pénal.

7 Le délai de 3 ans, dans lequel l'administration est désormais enfermée pour entamer une action disciplinaire, est interrompu en cas de poursuites pénales.

Textes

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique de l'État : articles 66 et 67

Décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État

Circulaire n° 2017-010 du 27 janvier 2017 relative aux modalités de versement de l'Indemnité de départ volontaire (BOEN n° 6 du 9 février 2016).

Cette circulaire abroge et remplace la circulaire n° 2014-156 du 27 novembre 2014 (BO n° 45 du 4 novembre 2014). Elle prend en compte les modifications apportées par le décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État.

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire (IDV) pouvant être attribuée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés en CDI qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Le bénéfice de l'IDV est octroyé aux agents qui souhaitent démissionner de la fonction publique de l'État dans les deux situations définies par le décret :

- poste supprimé ou faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service prévue par un arrêté ministériel ;
- création ou reprise d'entreprise.

La nouvelle circulaire a pour objet de préciser sous quelles conditions et selon quelles modalités les personnels de l'éducation nationale peuvent bénéficier de cette indemnité.

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

Le décret précise notamment les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative.

Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

Il précise que le cumul d'une activité accessoire avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance

d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé. Toutefois, l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est en principe libre.

Il fixe aussi les conditions dans lesquelles un agent peut être autorisé par l'autorité dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

Le décret précise en outre les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission de déontologie de la fonction publique.

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (JO du 28 janvier 2017)

Extension du droit à congé non rémunéré de six jours ouvrables par an, notamment à tout fonctionnaire membre d'un conseil citoyen et à toute personne, non administrateur, apportant à une mutuelle, union ou fédération, en dehors de son statut de fonctionnaire, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat statutaire.

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

Le titre Ier étend le compte personnel d'activité (CPA) aux agents publics.

L'article 1er précise l'objet du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les fonctionnaires.

L'article 2 précise que le CPA dans la fonction publique se compose du compte personnel de formation et du compte d'engagement citoyen.

L'article 3 fixe le régime du compte personnel de formation

L'article 4 étend les dispositions des trois premiers articles aux contractuels.

Le titre II renforce les garanties en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique, améliore les droits et congés pour raisons de santé, accidents de service et maladies professionnelles.

L'article 8 vise à simplifier et à améliorer

l'accès au temps partiel thérapeutique. Il supprime la condition de six mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle. L'avis de l'instance médicale compétente ne sera requis que si les avis du médecin traitant et du médecin agréé par l'administration ne sont pas concordants.

L'article 9 met en place une période de préparation au reclassement.

L'article 10 crée un congé spécifique pour invalidité temporaire imputable au service.

Il précise par ailleurs les critères de l'imputabilité au service :

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

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités de ce congé.

L'article 11 précise les modalités de reprise des droits acquis au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation.

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

Le décret impartit un délai de six mois aux agents ayant demandé la validation de leurs services accomplis en qualité de non titulaires pour répondre aux demandes de pièces complémentaires notifiées par l'administration.

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

CSG

Décret n° 2017-241 du 24 février 2017 modifiant le seuil d'assujettissement à la contribution exceptionnelle de solidarité (JO du 26 février 2017).

L'objectif de ce décret est de neutraliser un effet non souhaité découlant des mesures prises sur les carrières et rémunérations (PPCR) : la revalorisation indiciaire a en effet conduit certains agents, jusqu'alors exonérés, à devenir assujettis à la CES, en raison du transfert primes-points, sans gain net de leur rémunération de ce seul fait

Le décret relève le montant du traitement mensuel prévu à l'article R. 5423-52 du code du travail et à l'article R. 327-26 du

code du travail applicable à Mayotte en deçà duquel l'agent n'est pas assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité. Il vise également à simplifier les modalités de calcul de ce montant en substituant la référence à l'indice brut par celle de l'indice majoré.

A l'article R. 5423-52 du code du travail, les mots : « indice brut 296 » sont remplacés par les mots : « indice majoré 313 ».

A l'article R. 327-26 du code du travail applicable à Mayotte, les mots : « indice brut 296 » sont remplacés par les mots : « indice majoré 313 ».

Les dispositions du décret s'appliquent à la contribution due au titre des périodes de travail courant à compter du 1er mars 2017.

Diverses dispositions

Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 et circulaire du 1er mars 2017

Recrutement : emploi des personnes en situation de handicap

L'article 84 modifie l'article L. 323-8-6-1 du code du travail afin de prendre en compte, au sein du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, les données relatives à l'emploi d'agents de l'État en situation de handicap dans les collectivités d'outre-mer.

Carrière et parcours professionnel et mobilité

L'article 85 modifie l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État afin de faciliter les demandes de mutation émises par les fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) dans une collectivité d'outre-mer.

La justification de ces intérêts matériels et moraux constitue

désormais une priorité à prendre en compte par l'administration lors d'une demande de mutation, quel que soit le corps d'origine du fonctionnaire.

Une circulaire du 1er mars 2017 explicite ces nouvelles dispositions relatives aux priorités légales de mutation comprenant désormais le centre des intérêts matériels et moraux.

Carrière et parcours professionnel et concours interne

L'article 86 modifie les articles 40 et 44 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs afin de permettre aux agents de droit public qui n'appartiennent pas à la fonction publique des communes de la Polynésie française, de se présenter aux concours internes organisés au sein de ladite fonction publique. Cet élargissement a pour but d'améliorer le parcours professionnel des intéressés ainsi que leur mobilité.

Tribunal administratif compétent

Le tribunal administratif compétent est-il celui de mon travail ou celui de mon domicile ?

En principe, le tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel a légalement son siège l'autorité qui a pris la décision attaquée.

Tous les litiges d'ordre individuel intéressant les fonctionnaires ou agents de l'Etat relèvent du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve le lieu d'affectation du fonctionnaire ou agent que la décision attaquée concerne (Article R312-12 du Code de justice administrative).

Toutefois :

- Si cette décision prononce une nomination ou entraîne un changement d'affectation, la compétence est déterminée par le lieu de la nouvelle affectation.

- Si cette décision prononce une révocation, une admission à la retraite ou toute autre mesure entraînant une cessation d'activité, ou si elle concerne un ancien fonctionnaire ou agent,

Contentieux

ou un fonctionnaire ou un agent sans affectation à la date où a été prise la décision attaquée, la compétence est déterminée par le lieu de la dernière affectation de ce fonctionnaire ou agent.

- Si cette décision a un caractère collectif (tels notamment les tableaux d'avancement, les listes d'aptitude, les procès-verbaux de jurys d'examens ou de concours, les nominations, promotions ou mutations présentant entre elles un lien de connexité) et si elle concerne des agents affectés ou des emplois situés dans le ressort de plusieurs tribunaux administratifs, l'affaire relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel siège l'auteur de la décision attaquée.

(Article R312-12 du Code de justice administrative).



SNASUB FSU BULLETIN D'ADHÉSION 2016 - 2017

Deux possibilités vous sont offertes pour le paiement de votre adhésion :

> **par chèque** : 1, 2 ou 3 chèques, datés du jour de l'adhésion et encaissés mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer à votre Trésorier académique (adresse en page "Contacter le SNASUB")

> **par prélèvement automatique** sur compte postal ou bancaire, à envoyer aux Trésoriers nationaux au : **104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS**. Cette possibilité vous permet de fractionner en 5 le paiement de votre cotisation. Il sera ensuite reconduit automatiquement les années suivantes. Vous en serez averti(e) par courrier à chaque rentrée scolaire et vous pourrez modifier la date de votre premier prélèvement, apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Comment calculer le montant de votre cotisation ?

Ajoutez à vos **points d'indice majoré** vos points **NBI** (le cas échéant) et appliquez à ce total le coefficient suivant :

- > entre l'indice 309 et l'indice 350 : 0,25 € par point d'indice
- > entre l'indice 351 et l'indice 400 : 0,29 € par point d'indice
- > à partir de l'indice 401 : 0,32 € par point d'indice

CAS PARTICULIERS :

- > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
- > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
- > CDI et CDD nommés pour une année : selon l'indice et la quotité au prorata temporis
- > Temps partiel : au prorata temporis
- > Retraités (selon la pension brute mensuelle) : moins de 1100€ : 25 € ; de 1100 € à 1250 € : 3% ; de 1251 € à 1500 € : 3,5% ; de 1501 € à 2000 € : 4% ; supérieur à 2000 € : 4,5% (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités - FGR - et l'abonnement au Courrier du Retraité)

Merci de remplir tous les champs avec précision.

ACADÉMIE :		ANNÉE DE NAISSANCE	SECTEUR	STATUT
NOM :		<input type="checkbox"/> HOMME <input type="checkbox"/> NOUVEL ADHERENT	<input type="checkbox"/> BIB	<input type="checkbox"/> AENES
PRENOM :		<input type="checkbox"/> FEMME <input type="checkbox"/> ANCIEN ADHERENT	<input type="checkbox"/> CROUS	<input type="checkbox"/> BIB
VOS COORDONNÉES			<input type="checkbox"/> EPLE	<input type="checkbox"/> DOC
APPARTEMENT, ETAGE :			<input type="checkbox"/> JS	<input type="checkbox"/> ITRF
ENTREE, IMMEUBLE :			<input type="checkbox"/> RETRAITÉS	<input type="checkbox"/> Non titulaire
N°, TYPE, VOIE :			<input type="checkbox"/> SERVICE	CATEGORIE
LIEU DIT :			<input type="checkbox"/> SUP	<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C
CODE POSTAL, LOCALITE :			<input type="checkbox"/> Autre :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDI
TEL : PORTABLE :				<input type="checkbox"/> Contractuel CDD 12 mois
VOTRE ÉTABLISSEMENT			CORPS :	<input type="checkbox"/> Contractuel CDD
TYPE (collège, université, rectorat...) :				GRADE :
NOM D'ETABLISSEMENT :			QUOTITE DE TRAVAIL :	Interruption d'activité (disponibilité, Congé parental...) :
SERVICE : %	
RUE :				
CODE POSTAL, LOCALITE, CEDEX :				
TEL PROFESSIONNEL : PAYS :				
Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhérent et des informations syndicales :				
			COTISATION	
			$(\text{---} + \text{---}) \times \text{---}$	
			x (indice) (NBI) (coefficient)	
			Quotité (ex : x 0,8 pour 80%)	
			----- =	
			----- €	
			Les cotisations syndicales ouvrent droit à une réduction d'impôt de 66% de leur montant ou à un crédit d'impôt en cas de non imposition	
			DATE :	
			Signature :	

Règlement par chèque Nombre de chèques : 1 2 3 Montant réglé : _____ €

Prélèvement automatique SEPA > **MONTANT DE LA MENSUALITÉ (COTISATION/5) :**
> **DATE DE DÉBUT DES PRÉLÈVEMENTS :** 05/...../ 20.....

MANDAT DE PRELEVEMENT En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNASUB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNASUB.

SEPA Single Euro Payments Area

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Veillez compléter en lettres capitales

Vos nom et prénom Pour le compte de : **SNASUB**
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Votre adresse Référence : cotisation SNASUB
(Complète)

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC Paiement répétitif ou récurrent Paiement ponctuel

Référence unique du mandat (sera complétée par le SNASUB) A envoyer **accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE** avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à :
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401 **SNASUB-FSU - TRESORERIE NATIONALE - 104 RUE ROMAIN ROLLAND - 93260 LES LILAS**

A
g
r
a
f
e
r

R
I
B

o
u

c
h
è
q
u
e
s

I
C
I