

Lettre d'action juridique

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

Nouveaux textes

SOMMAIRE

Renforcement du principe de laïcité dans la fonction publique

Circulaire du 15 mars 2017 prise en application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

La circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique met en oeuvre ce principe, ainsi que l'obligation de neutralité, auxquels sont tenus les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces valeurs de laïcité et de neutralité ont été consacrées et inscrites dans le statut général par la loi précitée.

Cette circulaire développe ainsi la portée du principe de laïcité dans la fonction publique, en rappelant le cadre juridique applicable.

Elle préconise également le renforcement de la culture de la laïcité dans la fonction publique.

Représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique

Le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique, applicable au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique, soit en décembre 2018, modifie une grande partie des textes réglementaires relatifs aux instances de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique afin de mettre en oeuvre les différentes dispositions instaurées par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 précitée pour assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Mise en oeuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique

La circulaire a pour objet de faciliter la mise en oeuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination.

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en oeuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

Une circulaire du 22 septembre 2017 rappelle et précise les modalités d'exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme concernant aussi bien le paiement que les autres mesures susceptibles d'intervenir. L'exécution de ces mesures par les différentes administrations françaises se fait sous la coordination du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Circulaire du 22 septembre 2017 relative à l'exécution des arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme

- La classification des fonctions

administratives dans le premier Statut 2

- Les GIP et leurs personnels 3

- Avancement de grade :
nouvelles dispositions 4

- L'entretien professionnel : précisions 4

- Applications du principe
du contradictoire 5

- Procédure contentieuse : délais 6

- Amiante : Jurisprudence et décret 7

- Harcèlement moral :
une jurisprudence nuancée 8

♦ Adhérer au SNASUB-FSU ! 9-10

La classification des fonctions administratives

Document d'application du premier statut des fonctionnaires mis en place à la Libération, cette "Instruction" divise les fonctions administratives en trois catégories et les fait correspondre, pour le recrutement, à des niveaux de formation : enseignement supérieur pour les fonctions de conception et de direction, diplômes de l'enseignement du second degré pour les fonctions d'application, diplômes de l'enseignement du premier degré pour les fonctions d'exécution.

Document (extraits, Journal officiel du 3 avril 1947)

PRESIDENCE DU CONSEIL

Instruction n°1 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires
CLASSIFICATION DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DÉTERMINATION DES NIVEAUX MOYENS DE RECRUTEMENT.

Les fonctions administratives peuvent être divisées en :

- I. Fonctions de conception et de direction ;
- II. Fonctions d'application ;
- III. Fonctions d'exécution.

I. LES FONCTIONS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION.

La fonction la plus élevée de l'administration est la fonction de conception, confiée aux fonctionnaires chargés d'adapter la conduite des affaires administratives à la politique générale du gouvernement, de préparer les projets de loi ou de règlement et les décisions ministérielles, d'élaborer les directives nécessaires à leur exécution, de coordonner et d'améliorer la marche des services publics. Cette fonction exige l'intervention d'un personnel hautement qualifié tant par l'étendue de ses connaissances générales et techniques que par la nature des aptitudes dont il doit faire preuve.

Il en est de même de la fonction de direction dans laquelle le fonctionnaire intervient comme organisateur et gestionnaire des services chargés d'assurer la mise en œuvre des prescriptions réglementaires. (...) Sans doute, ces directions ne sont pas toutes situées au

même niveau hiérarchique. Les plus élevées sont celles dont les titulaires, tout en exerçant les pouvoirs indiqués ci-dessus, participent également à la conception réglementaire. Tel est le cas des directeurs d'administration centrale. Mais alors même qu'elle ne comporterait pas l'exercice d'une activité réglementaire (c'est le cas notamment dans la plupart des services régionaux ou locaux) la fonction de direction, réduite aux seuls éléments spécifiques définis ci-dessus, exige elle aussi une formation professionnelle hautement qualifiée et des aptitudes exceptionnelles.

Il convient d'en approcher les fonctions assumées par les collaborateurs immédiats des directeurs. Il s'agit essentiellement, d'une part, des fonctions de contrôle assurées au nom du directeur et sous son autorité immédiate, d'autre part, de fonctions d'instruction qui comportent à la fois la réunion des éléments d'information nécessaires à la solution d'une affaire soumise à la signature du directeur et l'élaboration d'un projet de solution.

Les directeurs étant la plupart du temps recrutés parmi les agents ayant exercé des fonctions d'instruction ou de contrôle pendant un certain nombre d'années, celles-ci constituent, en quelque sorte, l'école des fonctions de direction et font donc appel à

un personnel dont la formation professionnelle de base est du niveau le plus élevé. (...)

Sauf exception dûment justifiée, ces concours devront exiger une formation intellectuelle générale du niveau de l'enseignement supérieur. (...)

II. LES FONCTIONS D'APPLICATION.

La fonction d'application consiste à traduire en mesures particulières les principes généraux contenus dans un texte législatif ou réglementaire. Elle est essentiellement le fait des agents chargés d'apprécier et de régler, au regard d'une législation ou d'une réglementation donnée, la situation particulière des administrés.

C'est une fonction délicate, car l'application d'un texte général qui, de par sa nature même, ne saurait prévoir tous les cas et se borne à poser des principes, soulève, la plupart du temps, de difficiles problèmes d'adaptation. S'exerçant dans le cadre de ces directives, la fonction d'application laisse à ceux qui en ont la charge un pouvoir d'initiative, d'appréciation, d'interprétation et parfois même de décision qui, dans certains cas, peut entraîner de lourdes responsabilités.

Les concours permettant le recrutement à ces fonctions, plus techniques en général que

les précédentes, devront nécessairement demeurer d'un niveau élevé. Celui des diplômes de l'enseignement du second degré devra être requis en principe.

III. LES FONCTIONS D'EXÉCUTION.

Les fonctions d'exécution se distinguent des précédentes en cela surtout qu'elles s'exercent dans le cadre de directives ou d'ordres beaucoup plus précis et limités en sorte qu'elles ne laissent qu'une place plus faible à l'initiative personnelle.

Toutefois, les fonctions d'exécution peuvent être divisées en deux groupes selon qu'elles exigent une formation professionnelle spécialisée, c'est-à-dire qui ne peut être acquise que par un apprentissage d'au moins une année, ou qu'elles sont assumées par des agents non spécialisés ou faiblement spécialisés.

Les concours ouvrant accès aux fonctions d'exécution devront faire appel à un niveau de culture générale du niveau des diplômes de l'enseignement du premier degré. Aux termes de l'article 27, ils devront être organisés par spécialités professionnelles. (...)

Les GIP et leurs personnels

Le Groupement d'intérêt public (GIP) permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général. C'est une personne morale de droit public.

Les GIP ont été créés en 1982 pour les seuls besoins du secteur de la recherche, puis étendus à de nombreux domaines de l'action publique.

La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit a institué un statut législatif des GIP, auquel les conventions constitutives des GIP doivent être conformes depuis le 16 mai 2013.

Il résulte de la loi que les GIP ont pour vocation la gestion d'activités d'intérêt général. Dans ce cadre général, le législateur a institué deux garde-fous. Le premier réside dans le fait que le GIP doit être créé dans un but non lucratif, c'est-à-dire qu'il n'a pas vocation à permettre un partage des profits réalisés. Si des bénéfices sont dégagés, ils devront « être utilisés à des fins correspondant à l'objet du groupement ou mis en réserve ».

Le statut des agents des groupements d'intérêt public (GIP)

Article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011

Les personnels du groupement sont constitués :

- 1° Des personnels mis à disposition par ses membres

- 2° Le cas échéant, des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

- 3° Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

Sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont soumis, par la convention constitutive, soit à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'Etat lorsque le groupement au sein duquel ils exercent assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, soit au code du travail lorsque le groupement assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial.

Statut des personnels.

Mise à disposition ou détachement de fonctionnaires : pour 3 ans maximum, renouvelable 2 fois.

Pour un fonctionnaire de l'Etat, la mise à disposition est prononcée sur le fondement du 4° du I de l'article 42 de la loi n° 84-16

Le détachement d'un fonctionnaire auprès d'un GIP, au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, est sur contrat et à durée déterminée. Contrat de 3 ans maximum, renouvelable deux fois par reconduction expresse.

Les agents non titulaires en CDI de l'une des personnes morales de droit public, membre du groupement, peuvent être mis à disposition de celui-ci. La mise à disposition ne peut être prononcée qu'avec l'accord de l'agent concerné.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée, sans que sa durée totale puisse excéder six ans.

Des salariés de droit privé d'une personne morale de droit privé membre du groupement peuvent être mis à disposition de celui-ci. Une convention est requise. Les salariés demeurent régis par leur contrat de travail, mais ils bénéficient du plan de formation du GIP et sont soumis aux mêmes règles déontologiques que les autres agents du groupement.

Le recrutement spécifique des personnels propres recrutés directement par un groupement au titre du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 est limité à certaines fonctions spécialisées et à des situations de remplacement.

Détermination du régime juridique applicable aux personnels d'un GIP :

- les GIP avant le décret du 5 avril 2013 ont choisi leur régime juridique dans les 6 mois après la publication de ce décret.

- Pour les GIP créés après la publication du décret, le régime juridique applicable aux personnels est fixé par la convention constitutive du groupement.

L'article 61 de la loi du 20 avril 2016 (loi "de déontologie") supprime également la faculté pour les membres d'un GIP de choisir librement le régime applicable aux personnels. Pour les GIP créés après le 20 avril 2016, ce régime dépend de la nature de l'activité assurée à titre principal par le groupement :

- droit public pour un GIP exerçant à titre principal une activité de service public administratif ;

- droit privé pour un GIP assurant, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial.

Dans le cas d'un GIP, il peut être dérogé à la règle selon laquelle la mise à disposition d'un fonctionnaire donne lieu à remboursement.

Le régime juridique (droit public ou privé) applicable à un personnel exerçant dans un GIP n'a pas d'incidence sur sa situation d'origine et ne remet pas en cause ses droits à retour après détachement ou mise à disposition.

Le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public définit les règles en matière de recrutement des personnels des GIP, ainsi que leurs conditions d'emploi (I). Il prévoit aussi des dispositions relatives au dialogue social (II), aux conditions d'exercice du droit syndical (III), ainsi qu'aux questions d'hygiène, de sécurité et de prévention médicale au sein des GIP (IV). C'est ainsi que l'article 18 du décret du 5 avril 2013 prévoit la création dans chaque GIP d'une commission consultative paritaire compétente pour les personnels propres recrutés directement par le GIP.

La circulaire du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 précise notamment le cadre de gestion des personnels des GIP soumis à un régime de droit public, la détermination des instances de représentation de ces personnels, ainsi que les conditions d'exercice du droit syndical les dispositions du décret du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP.

Textes

-Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011

-Décret n°2013-292 du 5 avril 2013

-Circulaire du 17 septembre 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013.

Avancement de grade : nouvelles dispositions

De nouvelles dispositions facilitent l'avancement de grade des fonctionnaires qui se trouvent depuis 3 ans à l'échelon maximal du grade dans lequel ils sont entrés dans la fonction publique sont à l'échelon maximal depuis 3 ans. Ces dispositions s'appliquent à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Dispositions modifiant le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Article 2

Le 7° de l'article 3 est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsque le fonctionnaire a atteint,

depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien mentionné à l'article 4. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur

administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. »

Ces dispositions font application de la mesure comprise dans l'accord PPCR et visant à ce que tout fonctionnaire puisse accéder au grade supérieur à celui auquel il a accédé en entrant dans la fonction publique.

L'accord PPCR indique en effet :

“Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. ”

Entretien professionnel : précisions

Nature juridique du compte rendu

Le compte rendu est un acte administratif, juridiquement opposable et susceptible de recours. La notification en fin de procédure constitue le point de départ des délais de recours et doit mentionner clairement les voies et délais de recours contentieux.

Éléments du compte rendu

Le compte rendu comprend notamment :

- quatre rubriques (3 obligatoires, une facultative) qui portent sur les domaines suivants, dont les critères figurent en annexe de l'arrêté du 18 mars 2013 :
 - compétences professionnelles et technicité ;
 - contribution à l'activité du service ;
 - .-capacités professionnelles et

relationnelles ;

- le cas échéant, aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets,
- une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

(Circulaire MEN n° 2013-080 du 26 avril 2013)

En cas de changement d'affectation dans l'année, qui assure l'entretien ?

« En cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année, géographique ou fonctionnel, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au moment de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement. Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année, le support, établi

par le nouveau supérieur hiérarchique direct, peut être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée » (cf. circulaire du ministère de la fonction publique du 23 avril 2012).

Le recours administratif préalable en révision de l'entretien professionnel n'est pas obligatoire avant de saisir le juge administratif

Dans un arrêt en date du 6 mai 2015, le Conseil d'Etat a en effet considéré que le recours demandant la révision du compte rendu de l'entretien professionnel d'un fonctionnaire, qu'il est possible de former dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification, ne constitue pas un recours préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux.

Le cadre réglementaire et ses circulaires d'application

- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Ce décret fait “bénéficiaire” de l'entretien professionnel les agents non-titulaires en

contrat à durée indéterminée (CDI).

- Arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 (JO du 6 avril 2013).

- Circulaire Fonction publique du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010. (cette circulaire définit notamment de

façon précise qui est le “n+1” qui nous évalue).

- Circulaire MEN n° 2013-080 du 26 avril 2013 relative au dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État (BOEN n° 22 du 30 mai 2013).

- Note de service annuelle du MEN n° 2016-169 du 21 novembre 2016 relative aux carrières des personnels Biatss.

Retrouvez tous les textes sur le site du SNASUB-FSU

Applications du principe du contradictoire

Le principe du contradictoire, qui permet à chacune des parties de connaître les demandes de son adversaire et les oblige à communiquer tous les éléments et les pièces dont elles disposent, afin de les soumettre à la critique et de préparer leur défense, s'impose tant dans les procédures contentieuses que dans les procédures disciplinaires. Il trouve aussi son application dans les décisions administratives individuelles.

En matière contentieuse

Le juge doit lui-même observer ce principe et veiller à son respect par les parties.

Le Conseil d'Etat a érigé ce principe en principe général du droit, à valeur constitutionnelle. L'arrêt *Veuve Trompier Gravier* du 5 mai 1944 expliquait déjà que le droit de la défense intégrant la contradiction constituait une règle générale de procédure.

Les parties doivent être informées des modifications du sens des conclusions du rapporteur public :

Le Conseil d'Etat précise que le rapporteur public qui, après avoir communiqué le sens de ses conclusions, envisage de modifier sa position doit, à peine d'irrégularité de la décision, mettre les parties à même de connaître ce changement.

Par suite, l'intervention, après une première mise en ligne par le rapporteur public du sens de ses conclusions dans l'application *Sagace*, d'une nouvelle mise en ligne modifiant le sens de ces conclusions, sans que les parties soient informées de ce qu'un nouvel élément est intervenu dans cette application, ne met pas ces dernières en mesure de connaître le sens des conclusions du rapporteur public et méconnaît, en principe, l'article R. 711-3 du code de justice administrative.

Dans le cas qui lui était soumis, la méconnaissance de l'article R. 711-3 du code de justice administrative n'a toutefois pas été retenue par la haute juridiction, au motif que le rapporteur public avait, pendant l'audience, prononcé des conclusions dont le sens était conforme à celui mis en ligne sur l'application *Sagace* la première fois et

dont avait eu connaissance les parties. Dès lors, la méconnaissance des modifications du sens des conclusions du rapporteur public par les parties n'a pas entaché leur droit à l'information (CE, 4 mai 2016, n° 380548).

Production postérieure à la clôture de l'instruction - le juge peut réouvrir l'instruction :

La note en délibéré est un document communiqué par l'une des parties à une instance, au président de la juridiction, entre la clôture des débats et le prononcé du jugement. Il s'agit d'un acte de procédure dans le but de préciser un point de droit ou de répondre à un moyen soulevé par le ministère public. En matière de contentieux administratif, elle est régie par R. 731-3 du code de la justice administrative.

L'instruction est réouverte, pour permettre le respect du principe du contradictoire, si la note en délibéré contient :

- l'exposé d'un fait nouveau, si la partie qui l'invoque n'était pas en mesure d'en faire état lors de l'instruction, et dont l'absence de connaissance est susceptible de fonder la décision du juge sur des faits matériellement inexacts ;
- l'exposé d'une circonstance de droit nouvelle ou que le juge devrait relever d'office.

Le juge administratif a toujours la faculté de rouvrir l'instruction qu'il dirige, lorsqu'il est saisi d'une production postérieure à la clôture de celle-ci : si *"l'exposé d'une circonstance de fait ou d'un élément de droit dont la partie invoque n'était pas en mesure de faire état avant la clôture de l'instruction et qui est susceptible d'exercer une influence sur le jugement de l'affaire, le juge doit alors en tenir compte, à peine d'irrégularité de sa décision"*. En l'espèce, le Conseil d'Etat a jugé que la cour administrative d'appel de Nancy n'a pas entaché son arrêt d'irrégularité en refusant de rouvrir l'instruction après l'enregistrement du mémoire de l'une des parties au procès, car il ne ressortait pas de cette production tardive que le requérant "n'aurait pas été en mesure d'en faire état avant la clôture de l'instruction". (CE, 20 janvier 2016, n° 365987)

En matière disciplinaire

Par un jugement du 11 mars 2015, le Tribunal administratif de Lyon juge que, dans le cadre d'une procédure disciplinaire devant un Conseil de discipline de la fonction publique, le principe du contradictoire implique nécessairement que le fonctionnaire puisse prendre connaissance de témoignages présentés au cours de la séance, et ce quand bien même les témoins refuseraient la présence de l'intéressé (Tribunal administratif de Lyon, 11 mars 2015, n° 1201267).

Dans cette affaire, le Conseil de discipline en question avait émis un avis en entendant plusieurs témoins hors la présence du fonctionnaire poursuivi. Pour rendre son avis, le Conseil de discipline s'était fondé sur ces témoignages verbaux. Si l'administration faisait valoir que l'agent poursuivi aurait librement accédé à la demande des témoins de ne pas être entendus en sa présence, l'intéressé contestait quant à lui avoir donné un tel accord. Le Tribunal relève en outre que rien ne s'opposait à ce que ces témoignages soient éventuellement retranscrits par écrit par les témoins en question. En tout état de cause, le Tribunal considère que l'agent poursuivi ne pouvait être regardé comme ayant été mis en mesure d'assister aux auditions des témoins, ce qui caractérisait une atteinte aux droits de la défense et une violation du caractère contradictoire de la procédure entachant d'irrégularité l'avis rendu par le Conseil disciplinaire et, par voie de conséquence, d'illégalité la décision de révocation prise ensuite à l'encontre de cet agent. Dans ce cadre, le Tribunal a considéré que la décision contestée devait être annulée.

Sur la procédure disciplinaire, voir aussi le décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat.

En préalable aux décisions individuelles

Prévu par la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, mais les dispositions de celle-ci ne s'appliquent pas aux relations de l'administration avec ses agents. Ceux-ci ont cependant les moyens de faire respecter ce principe en cas de contentieux (voir ci-dessus en matière disciplinaire)

Notification de jugement erronée et délai de recours

Le Conseil d'État dans une décision du 22 février 2017 a indiqué que dans le cas où la notification d'un jugement indiquait à tort que celui-ci n'était susceptible que d'un recours en cassation devant le Conseil d'État, cette indication erronée faisait obstacle à ce que le délai de recours contentieux courre à compter de cette notification.

CE, 22 février 2017, n° 395184

Un courrier ministériel informant ses destinataires de l'interprétation de la réglementation faite par l'administration et les invitant à s'y conformer est susceptible de recours

Dans un contentieux en dehors du champ de la fonction publique, le Conseil d'État a jugé qu'un courrier ministériel qui fait connaître la portée qu'il fallait selon lui donner à des dispositions réglementaires et qui invite ses destinataires à se conformer à cette interprétation sous peine de sanctions, était, eu égard à son caractère impératif, susceptible de recours.

CE, 7 février 2017, n° 395588

Un recours administratif préalable obligatoire à l'encontre d'une décision individuelle irrégulièrement notifiée doit s'exercer dans un délai raisonnable

À l'occasion d'un contentieux hors du champ du droit de la fonction publique, le Conseil d'État a étendu aux recours administratifs préalables obligatoires sa jurisprudence d'assemblée, du 13 juillet 2016, n° 387763 selon laquelle un recours juridictionnel à l'encontre d'une décision individuelle irrégulièrement notifiée doit, au nom du principe de sécurité juridique, être exercé dans un délai raisonnable, dont la durée a été fixée à un an.

CE, 31 mars 2017, n° 389842

Un jugement dont l'accusé de réception indique seulement une date de présentation n'est pas notifié

Dans une décision du 31 mars 2017, le Conseil d'État a considéré qu'un jugement du tribunal administratif, dont l'avis de réception indique qu'il a été présenté à l'adresse de l'intéressé à une date qui est précisée mais sans indication de date de distribution, ni de date de réexpédition, ne peut être regardé comme ayant été notifié à la date de présentation. Le délai de recours n'a donc pas couru à compter de cette date.

CE, 31 mars 2017, n° 398943

Précision sur les causes d'interruption et de suspension du délai de prescription biennale relatif à la répétition d'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération

Le Conseil d'État a été saisi par le tribunal administratif de Paris d'une demande d'avis sur les causes d'interruption et de suspension du délai de prescription biennale relatif à la répétition d'une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 modifiée relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations qui instituent ce délai, le Conseil d'État a indiqué qu'« une somme indûment versée par une personne publique à l'un de ses agents au titre de sa rémunération peut, en principe, être répétée dans un délai de deux ans à compter du premier jour du mois suivant celui de sa date de mise en paiement sans que puisse y faire obstacle la circonstance que la décision créatrice de droits qui en constitue le fondement ne peut plus être retirée ».

Dans le cas de paiements indus résultant

soit de l'absence d'information de l'administration par un agent de modifications de sa situation personnelle ou familiale susceptibles d'avoir une incidence sur le montant de sa rémunération, soit de la transmission par un agent d'informations inexactes sur sa situation personnelle ou familiale, « la somme peut être répétée dans le délai de droit commun prévu à l'article 2224 du code civil », soit cinq ans à compter du jour où l'administration a connu ou aurait dû connaître les faits.

Le Conseil d'État précise que les avances de rémunération sont également soumises au délai de prescription biennale de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 précitée.

Il ajoute que « les causes d'interruption et de suspension de la prescription biennale instituée par les dispositions de l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000 sont régies par les principes dont s'inspirent les dispositions du titre XX du livre III du code civil.

Il en résulte que tant la lettre par laquelle l'administration informe un agent public de son intention de répéter une somme versée indûment qu'un ordre de reversement ou un titre exécutoire interrompent la prescription à la date de leur notification. La preuve de celle-ci incombe à l'administration ».

CE, 31 mars 2017, n° 405797, Avis

Comptes individuels de retraite

Le décret n° 2017-17 du 6 janvier 2017 vient modifier les articles D. 2, D. 20 et D. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Dans le cadre d'une demande de validation de services et afin de limiter la durée de la procédure de validation, le fonctionnaire dispose désormais d'un délai de six mois pour répondre aux demandes de pièces complémentaires notifiées par l'administration. Ce délai s'applique à toute demande de pièces complémentaires notifiée aux fonctionnaires à compter du 9 janvier 2017.

Par ailleurs, dans le cadre des pensions d'invalidité, la répartition des compétences entre les services gestionnaires de l'employeur et celles du service des retraites de l'État est précisée.

Risques professionnels : l'amiante

Jurisprudence

Justification du préjudice d'anxiété des agents exposés à l'amiante

CE, 3 mars 2017, n° 401395

M.A. a travaillé depuis plus de trente ans comme ouvrier d'État au sein de la direction des constructions navales (DCN) de Toulon dans des ateliers l'exposant aux poussières d'amiante. A ce titre, il a été admis au bénéfice de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à compter du 1er janvier 2012. Sans être atteint d'une pathologie liée à l'amiante, il a demandé réparation à l'État du préjudice subi en raison de l'inquiétude permanente de développer une telle pathologie et des troubles dans ses conditions d'existence.

La cour administrative d'appel de Marseille a fait droit à sa demande et a condamné l'État à verser à l'intéressé une somme de 12 000 euros au titre de son préjudice moral et de 2 000 euros au titre des troubles dans les conditions d'existence.

Le ministre de la défense se pourvoit en cassation au motif que la cour aurait confondu les troubles dans les conditions d'existence invoqués par M. A. avec le chef de préjudice moral déjà indemnisé.

Le Conseil d'État précise tout d'abord que « *le requérant qui recherche la responsabilité de la personne publique doit justifier des préjudices qu'il invoque en faisant état d'éléments personnels et circonstanciés pertinents ; que la circonstance qu'il bénéficie d'un dispositif de cessation anticipée d'activité à raison des conditions de travail dans sa profession ou son métier et des risques susceptibles d'en découler sur la santé, ou de tout autre dispositif fondé sur un même motif, ne dispense pas l'intéressé, qui recherche la responsabilité de la personne publique à raison*

des fautes commises en sa qualité d'employeur, de justifier de tels éléments personnels et circonstanciés ».

Il ajoute toutefois que, les travailleurs des DCN ayant été exposés à l'amiante ont bénéficié d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité sur la base de la prise en compte de leur situation personnelle pendant leur période d'activité.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à cette allocation spécifique de cessation anticipée d'activité visent à tenir compte, pour les personnes qui remplissent à titre individuel des conditions de temps, de lieu et d'activité limitativement définies, du risque élevé de baisse d'espérance de vie du fait de leur exposition effective à l'amiante. « *Par conséquent, dès lors qu'un ouvrier d'État ayant exercé dans la construction navale a été intégré dans ce dispositif d'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité, compte tenu d'éléments personnels et circonstanciés tenant à des conditions de temps, de lieu et d'activité, il peut être regardé comme justifiant l'existence de préjudices tenant à l'anxiété due au risque élevé de développer une pathologie grave, et par là-même d'une espérance de vie diminuée, à la suite de son exposition aux poussières d'amiante* ».

Ainsi, la décision de reconnaissance du droit à cette allocation vaut reconnaissance pour l'intéressé d'un lien établi entre son exposition aux poussières d'amiante et la baisse de son espérance de vie, et cette circonstance, qui suffit par elle-même à faire naître chez son bénéficiaire la conscience du risque de tomber malade, est la source d'un préjudice indemnisable au titre du préjudice moral.

Le pourvoi du ministre de la défense est donc rejeté.

CE, 3 mars 2017, n° 401395

Extension de la cessation anticipée d'activité à tous les fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique victimes de l'amiante

Pris en application de l'article 146 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante abroge l'article 2 du décret n° 2006-418 du 7 avril 2006 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère de la défense et l'article 1-1 du décret n° 2013-435 du 27 mai 2013 relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires relevant du ministère chargé de la mer.

Ce décret met en oeuvre le droit à la cessation anticipée d'activité et l'attribution de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité aux fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique victimes d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

Il détaille ainsi l'âge d'ouverture de ce droit, les modalités de calcul et de versement de l'allocation spécifique, ainsi que la

procédure applicable. Les modalités d'attribution du bénéfice de la cessation anticipée d'activité, le régime de protection sociale applicable pendant cette période de cessation d'activité, ainsi que les modalités de cumul de l'allocation spécifique avec d'autres revenus sont également précisées.

Ces dispositions s'appliquent aux agents qui ont été reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante et qui bénéficient du régime de la cessation anticipée d'activité et de l'allocation spécifique y afférente sur le fondement des décrets n° 2006-418 du 7 avril 2006 et n° 2013-435 du 27 mai 2013 précités. Les demandes de cessation anticipée d'activité et d'allocation spécifique y afférente formulées en application de ces décrets avant le 31 mars 2017 qui n'ont pas donné lieu à une décision avant cette même date, sont examinées dans les conditions prévues par le décret n° 2017-435 du 28 mars 2017.

Décret n° 2017-435 du 28 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des agents de la fonction publique reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante

La limite est "l'exercice normal du pouvoir hiérarchique"

Le harcèlement moral peut reposer sur une simple relégation matérielle...

Un agent territorial demande réparation au titre des faits de harcèlement moral dont il estime avoir été victime de la part de son employeur. Sa requête est rejetée en première instance. Alors même qu'aucune mesure administrative ne traduit une volonté de préjudicier à la carrière de l'agent, la cour administrative d'appel reconnaît, quant à elle, les faits de harcèlement : *"cette affectation s'est traduite par son confinement dans un local préfabriqué (...)"* *"M.B. a aussitôt manifesté des symptômes de souffrance au travail. Ainsi il a subi harcèlement moral du fait de cette situation d'isolement physique"*. Ainsi qualifiés, ils permettent au requérant d'obtenir une indemnisation de son préjudice moral.

Ici, la détérioration de l'état de santé de l'agent est un élément de la mise en cause de la responsabilité de l'administration : *"sa hiérarchie n'a pas trouvé de réponse adaptée et rapide à cette dégradation de l'état de M.B. qui l'a rendu incapable d'avoir des relations normales et apaisées avec sa hiérarchie et a fait naître en lui des troubles anxio-dépressifs nécessitant un arrêt de travail"*. (Cour administrative d'appel de Versailles, 22 septembre 2016, n° 14VE02598).

... mais une mise au placard pour manque d'implication ne constitue pas un harcèlement moral

Le harcèlement moral prend souvent la forme d'une "mise au placard". Son identification implique de dépasser l'habillage juridique de la situation de l'agent. L'aménagement de la charge de la preuve organisé en matière de harcèlement [CE 11 juillet 2011, n° 321225], facilite la mission du juge.

Dans le cas exposé ci-après, un agent est affecté dans un poste isolé, et privé des moyens de remplir convenablement sa mission.

La cour prend soin de rappeler la méthode dégagée par le Conseil d'État pour apprécier l'existence d'une situation de harcèlement moral. Elle souligne que le juge administratif doit tenir compte au fond des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé des agissements relevant du harcèlement et de celui qui estime en avoir été la victime (CE 11 juill. 2011, n° 321225).

L'administration a progressivement supprimé les responsabilités de l'intéressé tout en le privant des moyens les accompagnant, et l'a isolé dans un bureau, ce qui laisse présumer un harcèlement moral. Cependant le requérant

s'est montré, dès sa prise de fonctions et de manière constante, totalement désinvesti de ses missions; il n'a jamais atteint les objectifs assignés, sans le contester d'ailleurs lors de ses évaluations. La cour conclut qu'il ne peut, dès lors, se plaindre d'aucun harcèlement moral alors que, d'une part, il a décliné trois offres de changement de poste équivalent et a bénéficié d'une formation adaptée sur l'emploi de même rang auquel il a finalement été affecté d'office, et que, d'autre part, la situation conflictuelle l'opposant à son supérieur hiérarchique n'a pas eu d'effet sur sa carrière, qui s'est déroulée normalement.

Le tribunal administratif rejette ses prétentions au motif que la situation de harcèlement moral n'est pas établie, la perte progressive de fonctions et de moyens n'étant que le résultat du comportement professionnel du requérant; ce que confirme en appel la cour administrative d'appel de Paris.

(CAA de Paris, 1er décembre 2016, n° 14PA03079.)

La frontière est parfois ténue entre l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et le harcèlement

Alors qu'il occupait des fonctions de secrétaire général d'un département de recherche, le requérant avait pris l'habitude d'occuper son bureau afin d'y dormir la nuit tout en y laissant éparpillées affaires et nourriture, empêchant les personnels de nettoyage d'y faire le ménage. Rappelé à l'ordre puis suspendu de ses fonctions, il est finalement, à défaut de poursuites disciplinaires, réintégré dans son département mais dans des fonctions traduisant une diminution significative de ses attributions.

Après rejet de sa requête en première instance, la cour administrative d'appel fait droit à sa demande d'indemnisation des préjudices qu'il estime avoir subis du fait d'un harcèlement moral.

Tout en précisant que pour caractériser un harcèlement moral, les mesures litigieuses doivent *"excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique"* et que, si tel n'est pas le cas, *"une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral"*, le Conseil d'État estime que, sur ce point le juge de cassation doit exercer un contrôle de la qualification juridique des faits [CE 30 déc. 2011, n° 332366].

Il jugera que, en l'espèce, ces faits ne constituent pas des mesures excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique :

"l'intéressé a été réintégré au sein de ce département dans les nouvelles fonctions de chargé de mission avec une diminution

significative de ses attributions.

En relevant que ces faits, qui ne constituent pas, dans les circonstances dans lesquelles ils sont intervenus, des mesures excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et que l'absence d'évaluation de l'intéressé pour les années 2007 et 2008 caractérisaient un comportement constitutif de harcèlement moral, la cour administrative d'appel de Marseille a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. Par suite, l'arrêt attaqué doit être annulé."

(Conseil d'État, 9 novembre 2016, n° 396365).

Harcèlement moral et référé-liberté.

L'utilisation du référé-liberté suppose une atteinte "grave et manifestement illégale" à la liberté fondamentale flétrie. En l'espèce, les faits de harcèlement sont d'autant plus évidents qu'ils conduisent à une méconnaissance directe de la règle statutaire conférant au fonctionnaire le droit de recevoir une affectation dans un emploi correspondant à son grade [art. 12 du titre 1].

Depuis quelques années, en cohérence avec l'atteinte à la dignité qu'elle constitue selon l'article 6 quinquies du titre 1 du statut général, la juridiction administrative considère que *"le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour l'agent une liberté fondamentale"* au sens du référé-liberté

"Le maire du Castellet avait fait murer la fenêtre du bureau de M.A..., puis fait enlever les parpaings l'obstruant à la suite de la saisine par M. A... du juge des référés" [CE 19 juin 2014, n° 381061].

Dans un autre cas, il est proposé à un agent longtemps affecté sur un emploi dnns consistance, de rejoindre une autre collectivité. Le Conseil d'Etat confirmera l'ordonnance de référé-liberté rendue en première instance et juge le harcèlement établi.

La condition d'urgence qui conditionne l'octroi du référé-liberté est ici satisfaite au regard de la situation de l'agent, confronté à une procédure d'affectation ne visant en réalité que son éloignement. Au-delà, le juge souligne par une formule générale *"l'urgence intrinsèque qui s'attache à ce qu'il soit mis fin à une situation de harcèlement moral"*.

L'usage du référé-liberté suppose une atteinte "grave et manifestement illégale" à une liberté fondamentale. En l'espèce, les faits de harcèlement sont d'autant plus évidents qu'ils conduisent à une méconnaissance directe de la règle statutaire conférant au fonctionnaire le droit de recevoir une affectation dans un emploi correspondant à son grade [art. 12 du titre 1].



Merci de remplir le recto et le verso de ce bulletin d'adhésion avec précision et le plus complètement que vous pouvez.

Vos coordonnées

Vous

Madame Monsieur

Nom :

Prénom :

Nouvelle adhésion Ancienne adhésion

Année de naissance :

Vos coordonnées postales

Appartement, étage :

Entrée, immeuble :

N°, type, voie :

.....

Lieu dit :

Code postal :

Ville :

Pays :

Académie de

Tél. : Portable :

Adresse e-mail pour recevoir votre carte d'adhésion et des informations syndicales :
.....

Votre affectation

N° UAI :

(Unité Administrative Immatriculée ancien RNE)

Type (collège, lycée, université, DSDEN, rectorat, établissement...) :
.....

Nom de l'affectation :

Service :

N°, type, voie :

Code postal :

Localité, Cedex :

Pays :

Tél. professionnel :

Votre cotisation

Votre statut

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
AENES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BIB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contractuel CDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DOC	<input type="checkbox"/>		
ITRF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Corps et grade :

Quotité de travail :%

Interruption d'activité :

(disponibilité, congé parental, congé de formation...)

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.

Aide au calcul de votre cotisation

- 1 Ajoutez à **vos points d'indice majoré** vos points **NBI** (le cas échéant)
- 2 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
- 3 CAS PARTICULIERS :
 - > CDD inférieur à 12 mois : 30,50 €
 - > Congé parental ou disponibilité : 30,50 €
 - > Temps partiel : au prorata temporis
 - > Retraités (selon la pension brute mensuelle) :
 - moins de 1 100€ : 25 €
 - de 1 100 € à 1 250 € : 3%
 - de 1 251 € à 1 500 € : 3,5%
 - de 1 501 € à 2 000 € : 4%
 - supérieur à 2 000 € : 4,5%
 (comprend l'adhésion à la Fédération générale des Retraités, FGR et l'abonnement au *Courrier du retraité*)

Votre calcul (reportez-vous aux informations ci-dessus)

(..... +) x x quotité (ex. : x 0,8 pour 80 %) = €

Indice

NBI

Coefficient (veuillez vous référer au **2** et **3** de la rubrique "Aide au calcul de votre cotisation").

Le règlement

Ce bulletin d'adhésion est à renvoyer à la section académique du SNASUB-FSU
Les coordonnées des trésoriers académiques sont consultables sur notre site internet : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou dans notre mensuel Convergences.

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

> par chèque

1, 2 ou 3 chèque(s), daté(s) du jour de l'adhésion et encaissé(s) mensuellement, à l'ordre du SNASUB, à envoyer avec ce bulletin d'adhésion à votre Trésorerie académique, dont vous trouverez les coordonnées en consultant notre site : www.snasub.fr rubrique "Sections académiques" ou à la fin de notre journal Convergences.

☐ Règlement par chèque

Nombre de chèque(s) :

Montant réglé : €

> par prélèvement automatique

Ce choix vous permet de fractionner jusqu'à 10 prélèvements le paiement de votre cotisation. Le prélèvement sera ensuite reconduit automatiquement sur 10 mois les années suivantes.

Attention, c'est l'enregistrement de votre adhésion par le SNASUB-FSU qui déclenchera le premier prélèvement.

Pour une adhésion enregistrée :

en sept.	10 prélèvements	en février	5 prélèvements
en oct.	9 prélèvements	en mars	4 prélèvements
en nov.	8 prélèvements	en avril	3 prélèvements
en déc.	7 prélèvements	en mai	2 prélèvements
en janvier	6 prélèvements	en juin	1 prélèvement

Tous les prélèvements se termineront au mois de juillet 2018 de l'année scolaire et universitaire considérée.

Vous serez averti-e de la reconduction par courrier à chaque rentrée scolaire. Vous pourrez alors apporter les corrections nécessaires à votre situation (indice, quotité de travail...), choisir un autre mode de règlement ou décider de ne pas réadhérer.

Formulaire de prélèvement SEPA

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.

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.

Agrafer le RIB ou les chèques ICI

☐ Prélèvement automatique SEPA

Type de paiement : Paiement récurrent / répétitif Paiement ponctuel / unique

Vos nom et prénom :

Votre adresse :

.....

.....

Vos coordonnées bancaires

Code international d'identification de votre banque - BIC

Mandat de prélèvement



Référence unique du mandat (sera complété par le SNASUB)
Identifiant créancier SEPA : FR59 ZZZ59 5401

Pour le compte de :
SNASUB
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
Référence : cotisation SNASUB

Signé à :
Le :

À envoyer accompagné d'un RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE avec votre bulletin d'adhésion ou de réadhésion à votre Trésorerie académique