

## Contenu

ARTICLE 1	<b>RAPPEL SUR LE</b> : Projet de loi Transformation de la fonction publique : la souplesse en gage de modernisation .....	2
	<b>Un calendrier serré</b> .....	3
ARTICLE 2	Fonction publique : les critiques fusent sur la réforme des instances de dialogue social .....	7
	Adoption de la fusion CHSCT-CT .....	7
	Toiletter plutôt que fusionner .....	8
	Et s'inspirer des expériences de la FPT .....	8
	Réforme du CSFPT : Philippe Laurent lance un appel à la mobilisation .....	9
ARTICLE 3	Les juristes territoriaux passent au crible le projet de loi fonction publique .....	9
	« Faire bouger l'équilibre entre contractuels et fonctionnaires » .....	10
	Prévention du harcèlement dans la FPT : « moins bonne que dans le privé » .....	10
ARTICLE 4	Informations .....	11
a)	<b>La qualité de vie au travail a son guide !</b> .....	11
b)	Messagerie professionnelle : l'obligation de neutralité s'impose .....	12
	Neutralité et proportionnalité.....	12
ARTICLE 5	Jurisprudences.....	13
☞	Fonction publique : l'une des modalités d'exercice de la liberté syndicale .....	13
☞	Action disciplinaire : pas d'utilisation des indices relevés par un juge d'instruction .....	13
☞	Maladie professionnelle : pas de délai de quatre ans dans la fonction publique territoriale .....	14
☞	Précision sur la procédure de licenciement d'un territorial pour insuffisance professionnelle.....	14

## ARTICLE 1 RAPPEL SUR LE : Projet de loi Transformation de la fonction publique : la souplesse en gage de modernisation

SITE BANQUE DES TERRITOIRES ARTICLE DE FEVRIER

En 33 articles, le projet de loi Transformation de la fonction publique du gouvernement), présenté jeudi 14 février 2019 par Olivier Dussopt, entend "permettre de bâtir la fonction publique du XXIe siècle, avec plus de souplesse et plus de mobilité". Il prévoit un recours accru aux contractuels, une fusion des instances représentatives du personnel, introduit la rémunération au mérite, touche à l'harmonisation de la durée du temps de travail dans la FPT et plaide pour des décisions plus souples "au fil de l'eau



**Economie\_Gouv /Présentation par Olivier Dussopt, du projet de loi transformation de la fonction publique, le 14 février, à Bercy.**

"Nous avons la volonté d'avoir une administration toujours plus efficace dans un cadre tout aussi protecteur. Une fonction publique plus agile mais fidèle aux valeurs qui l'animent." Les propos se veulent rassurants car le projet de loi présenté jeudi 14 février par Olivier Dussopt à Bercy, présente des transformations fondamentales, qui s'inspirent "de ce qui marche dans le privé", créant des réticences. Le 13 février, sept syndicats de fonctionnaires sur neuf ont "claqué la porte" d'une réunion informelle du Conseil commun de la fonction publique. Concernant la FPT, parmi les mesures les plus importantes, on retiendra :

- l'assouplissement des modalités de recours aux contractuels et la création du contrat de projet ;
- le renforcement des règles de déontologie lors des passages du secteur public au secteur privé et du secteur privé au secteur public ;
- la mise en place de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique ;
- l'harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1.607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001 ;
- Une concrétisation en faveur de l'égalité femmes-hommes avec l'inapplication du jour de carence aux femmes enceintes ainsi que le maintien des droits à l'avancement en cas de congé parental.

---

## Un calendrier serré

Aucun objectif chiffré ne figure pas dans le texte mais l'exécutif confirme qu'il vise toujours 120.000 suppressions de poste de fonctionnaires : 50.000 fonctionnaires d'Etat et 70.000 fonctionnaires territoriaux d'ici 2022, dont la grande majorité reste encore à réaliser. "C'est un objectif de gestion qui ne peut être inscrit dans le projet de loi, qui est toujours d'actualité mais qui repose sur les collectivités dans le cadre du principe de la libre administration", s'est expliqué le secrétaire d'État.

Les trente-trois articles du projet de loi vont faire l'objet d'un calendrier serré.

Passage en revue des principales dispositions intéressant les collectivités.

**L'article 1** prévoit que le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) puisse être consulté sur des projets de texte relevant des compétences d'un seul conseil supérieur, sur saisine de son président et après accord du président du Conseil supérieur concerné. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun de la fonction publique se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. Est aussi modifiée la composition du collège employeur du CSFPT.

**L'article 2** institue, dans les trois versants, une instance unique, issue de la fusion des CT et des CHSCT actuels, pour les sujets d'intérêt collectif, le "comité social" d'administration, territorial ou d'établissement selon les versants. Toutefois, afin de répondre aux inquiétudes exprimées par les syndicats lors de la concertation, une formation spécialisée sera obligatoirement créée au sein du comité social en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à partir toutefois d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (300) et au niveau réglementaire pour les deux autres versants.

**L'article 3** opère, comme annoncé lors de la concertation, un recentrage des attributions des CAP sur le recours en supprimant leurs avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion. Elles seront par ailleurs non plus instituées par corps mais par catégories.

**L'article 4** habilite le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de quinze mois à compter de la promulgation de la loi, des dispositions législatives en vue de :

- "Préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales de fonctionnaires ;
- adapter les critères de reconnaissance de validité des accords ;
- déterminer la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation
- faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local."

**L'article 5** ouvre la possibilité, très décriée, de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans les emplois de direction des fonctions publiques territoriale et hospitalière. "L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service", précise le texte. Sont notamment concernés les DGS et DGA des départements et régions et des

communes et EPCI de plus de 40 000 habitants. Le gouvernement souhaite ainsi diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur en permettant notamment le recrutement de profils venus de privé sur des postes à haute responsabilité. Et offrir de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux contractuels exerçant déjà au sein de l'administration.

**L'article 6** crée le fameux nouveau CDD spécifique à la fonction publique, le "contrat de projet", dans la limite de six ans, comme présenté aux organisations syndicales en juillet dernier. Il s'agit de permettre aux administrations "de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée". Il prend donc fin quand le projet arrive à échéance. Ce contrat, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, n'ouvre droit ni à la CDéisation ni à la titularisation. "Oui, nous nous inspirons de ce qui marche bien dans le privé dans le cadre du statut de la fonction publique", a assumé Olivier Dussopt .

**L'article 8** élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet de la FPT et harmonise les conditions de recrutement des fonctionnaires sur ces emplois, quelle que soit la durée du temps non complet.

**L'article 9** simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires en supprimant la consultation préalable des CAP sur ce type de décision individuelle. Il illustre la volonté du gouvernement de déconcentrer les lignes directrices de gestion. Par ailleurs, l'autorité compétente pourra "définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois". Concernant cette disposition, Olivier Dussopt a évoqué le besoin de prendre des décisions au fil de l'eau "Il faut en moyenne entre 8 et 14 mois pour finaliser un remplacement dans la fonction publique. Cela permettra un gain de temps très fort, d'autant que les CAP, dans 92% des cas valide les décisions" .

**L'article 10** fait disparaître du statut général des fonctionnaires la référence à la notation et généralise l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. "La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu, qui leur est communiqué", prévoit-il ainsi. Les modalités par versant feront l'objet de décrets en Conseil d'État.

**L'article 11** souligne l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite de l'agent, quel que soit son statut.

**L'article 12** supprime la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois, et de grades et instaure, dans les trois versants, des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social, sur le même modèle que celles instituées en matière de mobilité.

**L'article 13** harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants.

**L'article 14** encadre les procédures de recrutement par contrat afin de garantir l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique.

**L'article 15** revoit le cadre déontologique et donc modifie certaines dispositions de la loi "Déontologie" du

---

20 avril 2016. Il vise notamment à faciliter les déclarations d'intérêt ainsi que la mobilité des agents entre privé et public. En particulier, les agents qui occupent des emplois à responsabilité et partent créer ou reprendre une entreprise seront désormais soumis au contrôle systématique de la commission de déontologie de la fonction publique. Le contrôle déontologique est renforcé pour les agents revenant du privé sur des postes à responsabilité.

**L'article 16** autorise le gouvernement à prendre par ordonnances les mesures visant à réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents ; réformer l'organisation des instances médicales ; ou encore clarifier les dispositions relatives aux congés maternité, paternité ou pour adoption.

**L'article 17** harmonise la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires antérieurs à 2001. Les collectivités locales devront délibérer dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées (soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions).

**L'article 18** permet aux CDG qui le souhaitent et relevant de la même région "de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue".

**L'article 20** garantit la portabilité des droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF) par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics (les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019). Est instaurée la possibilité de convertir en euros les droits en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Cet article autorise par ailleurs le gouvernement à légiférer par ordonnances pour "organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics" et "harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A".

**L'article 21** vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier (détachement, mise à disposition) en abaissant le taux de la contribution patronale au CAS Pensions de l'employeur d'accueil. "Le taux de cotisation pour la retraite est parfois un obstacle à la mobilité et peut créer des réticences chez les collectivités", admet Olivier Dussopt qui voit en cet article la possibilité de "neutraliser ces différences de coûts".

**L'article 23** rend possible (mais non obligatoire) la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique.

**L'article 24** institue une grande nouveauté avec la création, pour les agents contractuels des trois versants, d'un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail. "L'administration et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat

à durée indéterminée qui les lie", prévoit ainsi cet article qui ne s'applique toutefois pas pendant les période(s) d'essai et en cas de licenciement ou de démission. Cette rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité. Mais si l'agent revient dans le public dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle, il sera tenu de rembourser cette indemnité.

**L'article 25** crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps prévoyant notamment un "accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation" et "un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier". En cas de démission acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, celui-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage.

**L'article 26** détermine les conditions selon lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil.

**L'article 27** prévoit un dispositif de signalement des actes de violence et de harcèlement et impose aux employeurs publics l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, d'une durée de trois ans.

**L'article 28** vise à améliorer le dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi du 12 mars 2012.

**L'article 29** tend à clarifier le principe de représentation équilibrée des membres de jurys.

**L'article 30** prévoit de ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie.

**L'article 31** prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité, pour les agents publics bénéficiant d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans. Cette disposition correspond à une demande exprimée depuis un certain temps par certains syndicats.

**L'article 32** ajoute aux obligations qui s'imposent aux employeurs publics en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, la mise en place de mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap.

Enfin, **l'article 33** précise le calendrier d'entrée en vigueur des différentes dispositions.



---

Le gouvernement a d'ores et déjà prévu de faire passer plusieurs dispositions par amendements, sachant par ailleurs que certaines évolutions ne sont d'ordre que réglementaire.

---

## ARTICLE 2 Fonction publique : les critiques fusent sur la réforme des instances de dialogue social

Publié le 15/05/2019 • Par la Gazette • dans [Toute l'actu RH](#)

---



Alors que les députés adoptaient en séance publique la création de l'instance unique de dialogue social prévue par le projet de loi de transformation de la fonction publique, l'Assemblée des départements de France et la Fédération nationale des centres de gestion organisaient, mercredi 15 mai, une matinée «pour la renaissance du dialogue social dans la FPT ».

« L'importance du dialogue social, personne ne la saisit vraiment », « les parlementaires s'en fichent », « il n'y a aura pas de grand soir, sans doute même un recul du dialogue social »... Dans les rangées de la salle, comme sur l'estrade, où se déroulait le colloque organisé par l'Assemblée des Départements de France (ADF) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) (1), les échanges n'étaient guère optimistes au vu du faible nombre de députés sur les bancs de l'hémicycle la veille.

« Le contexte post-électoral n'est pas favorable au dialogue social » avec un taux de participation en baisse continue, analyse Dominique Bussereau, président de l'Assemblée des départements de France. « Ce qui intéresse surtout les parlementaires, c'est la déontologie », tacle de son côté Fabrice Melleray, professeur de droit, directeur scientifique de l'Actualité juridique du droit administratif (AJDA).

## Adoption de la fusion CHSCT-CT

---

Au même moment, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, se fendait d'un communiqué félicitant l'adoption, en séance publique à l'Assemblée nationale, de l'article 3 du projet de loi de transformation de la fonction publique qui crée l'instance unique de dialogue social dans les trois versants de la fonction publique (le comité social d'administration, territorial ou d'établissement), issue de la

---

fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

« Une simplification majeure des instances consultatives [qui assurera] ainsi l'unicité du dialogue social », fait valoir le secrétaire d'État.

Les députés ont aussi adopté un amendement abaissant à 200 agents, au lieu de 300 dans le projet initial, le seuil de création obligatoire au sein du comité social d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans la fonction publique territoriale. Mais les collectivités pourront, en cas de nécessité particulière, créer cette formation en deçà de ce seuil. « Il n'y a pas d'interdiction », a tenu à souligner Olivier Dussopt en séance publique.

## Toiletter plutôt que fusionner

---

Pour de nombreux députés de l'opposition, comme certains employeurs et syndicats territoriaux présents lors de cette matinée, il s'agit là d'une usine à gaz dont la logique gouvernementale est difficilement compréhensible.

Jean-Jacques Bernard, président du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine, considère qu'il y a « surtout besoin de toiletter les compétences de ces instances, il faudrait se recentrer sur les sujets sensibles ». En ouverture du colloque, le président de la FNCDG, Michel Hiriart, rappelait l'une des préconisations de sa fédération : « Le rôle des CAP qu'il était nécessaire de réformer pour fluidifier la gestion de la carrière, ne doit pas se traduire par une réduction excessive de leurs attributions. »

Sylvie Husson, directrice du centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne, se dit pour sa part « chagrinée » que les formations spécialisées ne soient pas rendues obligatoires pour toutes les collectivités : « Certains élus que je connais n'ont pas la volonté d'instaurer un bon dialogue social. »

## Et s'inspirer des expériences de la FPT

---

Claire Le Calonnec (Interco-CFDT) confirme : « Les instances ne font pas tout le dialogue social. Quand il n'y a pas de volonté politique, cela ne fonctionne pas ».

Béatrice de Lavallette, adjointe au maire de Suresnes en charge des RH et du dialogue social, aussi vice-présidente du conseil régional d'Île-de-France chargée du dialogue social « invite Olivier Dussopt à s'inspirer de ce qu'il se passe dans les collectivités, au lieu [de leur imposer] ses dispositifs ». Pour elle, « l'important c'est le résultat ».

---



---

## Réforme du CSFPT : Philippe Laurent lance un appel à la mobilisation

---

Les députés ont rejeté mardi 14 mai au soir tous les amendements qui visaient à infléchir la réforme du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale inscrite dans le projet de loi fonction publique. Le colloque organisé le lendemain par l'Assemblée des départements de France et la Fédération nationale des centres de gestion sur le dialogue social offrait une belle tribune au président du CSFPT pour réagir. « L'article 2 [du projet de loi] contient en germe la disparition des Conseils Sup'. Le président du Conseil commun de la fonction publique (donc le ministre) peut se saisir d'une question concernant un seul versant. C'est extrêmement inquiétant et nous y sommes opposés », a expliqué Philippe Laurent avant d'interpeller directement l'assistance acquise à la territoriale : « Je vous demande d'y réfléchir et de vous mobiliser ! » En l'état actuel, le projet de texte autorise en effet le Conseil commun à intervenir en lieu et place du CSFPT. Sans que le président du Conseil Sup', son bureau ou autre n'aient leur mot à dire.

---

### ARTICLE 3 Les juristes territoriaux passent au crible le projet de loi fonction publique

Publié le 16/05/2019 • Par [Louis Gohin](#) • dans : [Actu juridique](#), [France](#)

---



Au Forum annuel de la fonction juridique territoriale organisé par l'Association française de droit des collectivités locales, jeudi 16 mai, les spécialistes décryptent la réforme gouvernementale du statut. Contractuels, égalité professionnelle... tout est passé au crible des juristes territoriaux.

Décryptage en temps réel. Pendant que le projet de loi de transformation de la fonction publique est débattu en séance publique à l'Assemblée nationale, se tenait ce jeudi à Paris le « Forum annuel de la fonction juridique territoriale ». L'événement est organisé par l'association française de Droit des collectivités locales (AFDCL) en partenariat avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

---

Des spécialistes donnent des explications sur les implications pratiques de la loi, tout en restant prudents. « Ce que nous disons maintenant va changer », avertit l'avocate Delphine Krust, rappelant que les amendements n'ont pas fini d'être votés.

## « Faire bouger l'équilibre entre contractuels et fonctionnaires »

---

L'élargissement du recours au contrat est passé au crible. Le professeur émérite et avocat Jacques Ferstenbert rappelle la situation actuelle : 19% des agents territoriaux français sont contractuels. Parmi les mesures prévues, les dérogations élargies aux catégories B sont « peut-être celles qui auront le plus d'effet sur l'augmentation du nombre de contractuels », commente M. Ferstenbert.

Selon Pierre-Yves Blanchard, directeur adjoint du CIG Grande-Couronne, cette mesure permet de « créer les conditions pour que l'équilibre entre contractuels et fonctionnaires bouge », ainsi que la mobilité salariale souffrant selon lui de « systèmes en silo peu adaptés ».

Subtilité des différences de situation, Jacques Fersenbert estime que la durée des contrats de projet créés sur le modèle du privé ne pourra pas être prise en compte pour titulariser un agent.

Pour les emplois à temps non complet, les recrutements ne seront pas assujettis à des conditions de seuils. Les communes de moins de 1000 habitants et EPCI de moins de 15 000 habitants auront, eux, « une liberté totale de recrutement ».

## Prévention du harcèlement dans la FPT : « moins bonne que dans le privé »

---

En termes de gestion des contractuels, la portabilité des CDI sera rendue possible non seulement entre collectivités, mais aussi d'une fonction publique à l'autre. Et il sera possible aux agents de quitter leur poste dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Entre autres sujets, Delphine Krust estime de son côté que le projet de loi est « le vecteur nécessaire » pour l'égalité professionnelle. Elle souligne le caractère consensuel de ce volet de la réforme, indiquant que le protocole d'accord négocié fin 2018 a finalement été introduit dans le projet. Écarts de rémunération, d'accès au cadre d'emploi, outils pour aménager vie publique et vie privée...

Parmi les mesures, la prévention des violences et du harcèlement morales, sexistes et sexuelles témoigne pour elle d'une « volonté d'introduire la culture de lutte » contre ces phénomènes. Il sera notamment obligatoire de mettre en place un dispositif de signalement des violences. « Ces cas existent et ils sont tus, ajoute-t-elle. Ils sont moins bien traités dans les collectivités que dans les entreprises. »

---

## ARTICLE 4 Informations

### a) La qualité de vie au travail a son guide !

Publié le 14/05/2019 • Par [La Rédaction](#) • dans : [Toute l'actu RH](#)



Un outil d'aide au lancement, à la mise en œuvre et au suivi d'une démarche qualité de vie au travail (QVT) pour les acteurs de la fonction publique. C'est ainsi qu'a été "conçu pour l'action" l'ouvrage de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

« Conçu pour l'action », le guide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) apporte des connaissances fondamentales sur la qualité de vie au travail, des méthodes, des outils et des exemples concrets de mise en œuvre.

Il s'adresse aux acteurs publics en capacité de lancer et de piloter une démarche QVT dans la fonction publique : aux responsables de services en administration centrale ou déconcentrée, aux directeurs généraux de collectivités, aux directeurs d'hôpitaux et plus globalement aux acteurs en responsabilité de service, directeurs des ressources humaines, secrétaires généraux... Il s'adresse aussi aux acteurs plus opérationnels qui ont un rôle d'incitateurs et d'accompagnateurs méthodologiques tels que les chefs de projet QVT, les conseillers en organisation... Ce guide peut aussi permettre aux employeurs qui se sont déjà saisis de la question de la QVT, de valoriser leurs actions, de les capitaliser et de les inscrire dans le cadre d'une démarche plus globale et intégrée.

Trois types de fiches sont proposés :

- des fiches « méthode » qui reprennent chaque étape de la démarche ;
- des fiches « outil » qui développent les outils habituellement utilisés dans ces démarches ;
- des fiches « exemple » qui illustrent les étapes par des exemples tirés d'expériences issues principalement du secteur public.

## REFERENCES

- Guide de la qualité de vie au travail, DGAFP et de l'Anact, avril 2019
- Collection « Outils de la GRH » de la DGAFP

## b) Messagerie professionnelle : l'obligation de neutralité s'impose

Publié le 14/05/2019 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Si diffuser une théorie du complot par le biais de sa messagerie professionnelle constitue bel et bien une faute dans la mesure où le fonctionnaire concerné manque à son obligation de neutralité, cette faute n'est pas suffisamment grave pour justifier sa mise en retraite d'office.

Mis à la retraite d'office à titre disciplinaire, un fonctionnaire affecté au service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication a contesté cette sanction devant la juridiction administrative. En première instance, le juge a annulé la sanction litigieuse et demandé la réintégration de l'intéressé, le ministre de l'intérieur a fait appel de ce jugement.

L'agent avait été sanctionné pour avoir relayé par le biais de sa messagerie professionnelle une théorie selon laquelle l'Etat serait à l'origine de l'attentat perpétré à Nice, le 14 juillet 2016, portant ainsi, selon l'administration, atteinte à son obligation de neutralité. En effet, quinze jours après l'attentat, l'intéressé avait exposé à son supérieur hiérarchique sa théorie du complot dans le couloir de la préfecture. Ce dernier a déclaré l'avoir ouvertement réprimandé.

Mais l'agent a malgré tout prolongé cette discussion en lui adressant le jour même durant ses heures de service un courriel comportant un lien vers un site internet exposant cette théorie, accompagné de ses commentaires assez confus mais dont l'objet était de soutenir la thèse d'un crime d'Etat. Deux jours plus tard, cet agent adressait à un de ses collègues de service, à partir de sa messagerie professionnelle, un courriel faisant à nouveau allusion à cette théorie.

## Neutralité et proportionnalité

En appel, le juge confirme la décision première instance et estime qu'en exposant et relayant cette théorie auprès de son chef de service et un de ses collègues par l'intermédiaire de sa messagerie professionnelle, dans un contexte de crise, l'intéressé a méconnu l'obligation de neutralité et de réserve qui lui incombe en sa qualité de fonctionnaire.

Toutefois, appréciant la proportionnalité de la sanction à la faute ainsi commise, la Cour administrative d'appel de Marseille considère que la faute commise n'est pas suffisamment grave pour justifier la mise à la retraite d'office de l'intéressé.

Pour étayer son analyse, la Cour s'appuie tout d'abord sur la nature de l'emploi occupé par l'intéressé qui ne comporte aucune fonction d'encadrement et d'autre part sur l'absence de diffusion de ses propos en dehors de son service. Ainsi, les faits reprochés à l'agent ne constituent pas un trouble objectif pour le fonctionnement des services y rendant impossible son maintien. Ils ne sont pas non plus susceptibles de porter atteinte à l'image de l'administration auprès du public.

Pédagogique, la solution de la cour administrative d'appel de Marseille rappelle ainsi les limites de l'utilisation de la messagerie professionnelle mise à la disposition des fonctionnaires et s'avère évidemment transposable aux fonctionnaires et agents territoriaux. Elle rappelle également le principe fondamental en matière disciplinaire : la proportionnalité de la sanction à la faute commise.

## ARTICLE 5      **Jurisprudences**

### **Fonction publique : l'une des modalités d'exercice de la liberté syndicale**

Publié le 15/05/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [Jurisprudence](#), [Jurisprudence RH](#)

Les décharges d'activité de service constituent l'une des modalités d'exercice de la liberté syndicale dans la fonction publique. Aussi, le principe de liberté syndicale couvre l'attribution aux syndicats de facilités pour l'exercice du droit syndical, dont l'octroi de décharges d'activités de service.

**REFERENCES** [CE 5 avril 2019 req. n° 410956](#)

### **Action disciplinaire : pas d'utilisation des indices relevés par un juge d'instruction**

Publié le 16/05/2019 • Par [La Gazette](#) • dans : [J](#), [Jurisprudence RH](#)

Dans le cas où une enquête pénale est ouverte à l'encontre d'un agent poursuivi à titre disciplinaire, et même lorsque celui-ci est mis en examen, l'autorité disciplinaire ne saurait se fonder sur les seuls indices graves et concordants relevés par un juge d'instruction pour en déduire que les faits reprochés et leur imputabilité à l'agent sont établis.

---

**REFERENCES** CAA Paris 1<sup>er</sup> avril 2019 req. n° 18PA02590

## **Maladie professionnelle : pas de délai de quatre ans dans la fonction publique territoriale**

Publié le 09/05/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

---

Le délai de quatre ans, prévu par le décret n°86-442 du 14 mars 1986, n'est pas opposable aux fonctionnaires territoriaux qui demandent, en application de l'article 23 du décret du 30 juillet 1987 à ce que leur maladie soit reconnue comme ayant été contractée dans l'exercice de leurs fonctions.

**REFERENCES** CE, 5 avril 2019, avis n° 426281

## **Précision sur la procédure de licenciement d'un territorial pour insuffisance professionnelle**

Publié le 26/04/2019 • Par La Gazette • dans : [Jurisprudence RH](#)

---

Un fonctionnaire territorial dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité des pièces de son dossier ou sur lesquelles l'administration entend se fonder, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense avant que la décision de licenciement ne soit prise.

**REFERENCES** CAA Nantes 19 mars 2019 req. n° 18NT00466