

Lettre d'action juridique

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

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2017, Dossier " Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours "

AJFP, n° 6 - novembre / décembre 2017 "Les mutations prioritaires des fonctionnaires de l'État possédant le centre de leurs intérêts matériels et moraux outre-mer", par Edwin Matutano, pp. 329 à 331

Les Cahiers de la Fonction Publique n° 377 - juin 2017 " Dossier : l'avenir de la fonction publique", pp. 9 à 33

AJDA n° 30 / 2017 - 18 septembre 2017, "Formation professionnelle dans le secteur public : du nouveau et du flou", par Julien Wolikow, pp. 1718 à 1724

Dans les nouveaux textes :

Dispositions favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles lors du dépôt des listes de candidats aux élections professionnelles dans la fonction publique de l'État

La circulaire du 5 janvier 2018 du ministère de l'action et des comptes publics relative à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique de l'État précise les modalités d'application des nouvelles dispositions législatives et réglementaires favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles.

Circulaire du 21 novembre 2017

Dans une circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, le Premier ministre a recommandé de ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive pour les textes destinés à être publiés au Journal officiel de la République française.

Dans le cadre du renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes, les règles de féminisation sont employées, en particulier :

- s'il s'agit d'un acte de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être féminisé suivant les règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé « Femme, j'écris ton nom... ».
- s'il s'agit d'un acte de recrutement, il y a lieu d'utiliser une formule telle que « le candidat ou la candidate ».

SOMMAIRE

- <i>L'obligation de discrétion professionnelle</i>	2
- <i>Fonctionnaires : démission et licenciement</i>	3
- <i>Contractuels : la retraite complémentaire</i>	4
- <i>Questions : rémunérations</i>	5
- <i>La GIPA</i>	5
- <i>Jurisprudences :</i>	
- <i>rémunérations</i>	6
- <i>activité syndicale</i>	7
- <i>discipline</i>	8
- <i>retraite</i>	8
♦ <i>Adhérer au SNASUB-FSU !</i>	9-10

Obligation de réserve, secret professionnel, obligation de discrétion professionnelle

L'obligation de réserve concerne l'expression par l'agent public de ses opinions personnelles.

Le secret professionnel s'applique essentiellement aux professions réglementées (de santé ou sociales), et à certaines fonctions ou missions (protection de l'enfance, instruction de dossiers d'aide sociale, par exemple). Son non respect -par un fonctionnaire ou un non fonctionnaire- expose à des sanctions pénales.

Le devoir de discrétion professionnelle concerne tous les fonctionnaires et vise les « faits, informations ou documents dont ils ont eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction ». Selon l'article 26 du Statut, ils risquent une sanction disciplinaire s'ils ne le respectent pas, voire des poursuites devant une juridiction civile pour atteinte à la vie privée.

Un agent public ne doit pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son administration. L'obligation de discrétion concerne tous les documents non communicables aux usagers. Elle protège tant l'administration contre la divulgation d'informations relatives au service qui pourrait nuire à l'accomplissement des tâches ou à la réputation de l'administration, que les administrés.

Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause.

L'obligation est particulièrement forte pour certains agents (magistrats tenus au secret de l'instruction, agents chargés du courrier tenus au secret des correspondances, agents des services du personnel pour les dossiers individuels). Les membres des Commissions administratives paritaires sont également liés à cette obligation dans la mesure où ils ont connaissance des situations personnelles. Les membres non médecins de la commission de réforme peuvent prendre connaissance de la partie médicale des

dossiers soumis à leur avis. Dès lors, ils sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle (Question Ecrite du 18 juillet 2013 - N° 06187).

Loi n° 83.634 du 13 juillet 1983, article 26 : "Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent."

Sanctions disciplinaires

Comme l'obligation de secret professionnel, le manquement à cette obligation qui constitue essentiellement en la divulgation non autorisée d'informations est sanctionné sur le plan disciplinaire.

- Un agent qui diffuse sur Internet des éléments détaillés et précis sur l'organisation de son service méconnaît son obligation de discrétion professionnelle (CE, 20 mars 2017, n° 393320).

- Dévoiler la teneur d'une réunion entre le directeur général des services et la directrice des ressources humaines concernant le reclassement professionnel d'un agent constitue un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle "Considérant que M. X a adressé, de sa propre initiative, un compte-rendu de l'entretien (...) qu'il a eu avec le directeur général des services et la directrice des ressources humaines concernant le reclassement professionnel d'un agent, au supérieur hiérarchique de cet agent en méconnaissance du devoir de discrétion professionnelle qui s'impose à tout fonctionnaire ; que ce comportement revêt un caractère fautif." (CAA de Versailles du 24 septembre 2009 - N° 08VE01456).

- Communication de copies de correspondances : « Il ressort (...) qu'en donnant copie de ces correspondances à son client, le requérant a exposé à l'extérieur du service des tensions au sein de ce dernier, commettant ainsi un manquement à son obligation de

discrétion professionnelle » (CAA Nancy 4 août 2011, n° 10NC01518).

Divulgation d'informations nominatives confidentielles :

« Considérant que la sanction disciplinaire attaquée a été prise à raison de deux manquements successifs à l'obligation de secret et de discrétion professionnels commis par M. A auquel il est reproché, en premier lieu, d'avoir remis (...) une fiche extraite du système de traitement des infractions constatées (STIC) contenant des informations nominatives confidentielles (...), en second lieu, d'avoir répondu favorablement à la demande d'un ancien fonctionnaire de police qui l'avait sollicité pour obtenir des informations (...) au risque de troubler les investigations policières et judiciaires en cours (...) » (CE 30 novembre 2007 M. Eric A. req. n° 298814).

Divulgation d'informations relatives à un examen :

« bien que la requérante (...) [n'ait] pas diffusé ces informations aux élèves de son lycée et [n'était] pas à l'origine de la médiatisation de l'affaire, le fait d'avoir divulgué des informations confidentielles relatives à des sujets d'examen, alors qu'elle avait, de surcroît, souscrit un engagement exprès de confidentialité, constitue (...) une faute professionnelle de nature à justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire ; que ce comportement a eu pour conséquence de nuire à la bonne préparation des épreuves (...) ; que, compte tenu de la gravité des manquements à ses obligations de discrétion professionnelle et d'obéissance hiérarchique que ce comportement traduit (...), ainsi que de la méconnaissance des obligations strictes de confidentialité qui lui incombait, en l'espèce, l'autorité disciplinaire n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant à son encontre la mesure d'exclusion temporaire pour une durée de trois mois ». (T.A. Pau, 30 décembre 2014, n° 1301438).

Sanctions pénales

Bien que le manquement au devoir de discrétion professionnelle ne constitue pas directement une infraction pénale comme le manquement au secret professionnel, certains faits constitutifs de sa violation peuvent néanmoins être sanctionnés pénalement (par exemple la violation du secret des correspondances).

Fonctionnaires : démission et licenciement

Droits et obligations

Démission

L'accord de l'administration est nécessaire.

Pour que la démission soit valable, la volonté du fonctionnaire de démissionner ne doit pas faire de doute (volonté expresse et non équivoque de cesser ses fonctions). Ainsi, une démission peut être annulée, par exemple, si elle a été présentée sous la contrainte ou dans un état de grave dépression nerveuse empêchant d'apprécier la portée de cette décision.

L'agent adresse une demande écrite à son administration par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'administration doit répondre (positivement ou négativement) dans les 4 mois. Toute réponse au-delà du délai imparti est irrégulière.

Une nouvelle demande du fonctionnaire est possible. L'absence de réponse dans le délai imparti peut être attaquée devant le juge administratif dans les 2 mois suivant l'expiration du délai de réponse. En cas de refus de la demande de démission, le fonctionnaire peut saisir la CAP.

La démission n'est effective qu'après accord de l'administration, à la date fixée par celle-ci.

Aucun délai n'est imposé à l'administration pour la date d'effet de la démission : c'est donc elle qui fixe cette date.

Conséquences

Une fois acceptée par l'administration, la démission est irrévocable.

À compter de sa date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être à nouveau recruté en tant qu'agent contractuel.

Droit au chômage

Sauf démission légitime, la démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage.

Départ pour exercer une activité dans le secteur privé

Certaines fonctions exercées dans

l'administration sont incompatibles avec l'exercice d'activités privées.

Droit à pension de retraite de la fonction publique

Tout fonctionnaire ayant accompli au moins 2 ans de services conserve ses droits à pension de retraite de la fonction publique. Si la durée de services est inférieure à 2 ans, l'administration procède au rétablissement au régime général.

Après un concours : surtout ne pas démissionner !

La question nous est parfois posée. Le fonctionnaire qui réussit à un concours est détaché dans son nouveau corps et sera réintégré dans son corps d'origine s'il n'est pas titularisé (les dispositions statutaires de chaque corps comportent cette disposition).

Une démission peut être annulée si l'agent n'était pas en situation de mesurer pleinement la portée de sa décision

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif à certaines positions administratives dans la fonction publique d'État (FPE)

Articles 58 à 60

Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 relatif aux stagiaires dans la fonction publique d'État (FPE) Article 9

Licenciement

Les fonctionnaires ne peuvent être licenciés que pour insuffisance professionnelle.

C'est le cas où l'agent ne répond pas aux attentes de son employeur, compte tenu de son grade et de son emploi. Dans les deux cas, c'est l'intérêt du service qui est invoqué pour justifier la mesure.

Décision administrative défavorable, le licenciement doit être motivé (cf. article 1er de la loi n° 79- 587 du 11 juillet 1979).

Les stagiaires

L'agent qui n'est pas titularisé en fin de stage est soit admis à accomplir un nouveau stage, soit réintégré dans le corps auquel il appartenait s'il était déjà fonctionnaire, soit licencié.

Le licenciement correspond au fait que l'administration considère que l'intéressé n'a pas montré son aptitude aux fonctions auxquelles la titularisation ouvre l'accès. Les conditions de travail faites au stagiaire

doivent lui permettre d'exprimer ses aptitudes aux fonctions.

Les titulaires

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prévu par l'article 70 de la loi statutaire n° 84-16 du 11 janvier 1984. Une circulaire FP/3 n° 1089 du 7 février 1985 précise les conditions d'engagement de la procédure de licenciement. Il n'existe pas de définition légale de l'insuffisance professionnelle et il est difficile de cerner la marge qui la sépare d'un état pathologique ou d'un comportement fautif. Le licenciement ne peut intervenir qu'après observation de la même procédure que celle prévue en matière disciplinaire (bien qu'il ne s'agisse pas d'une mesure disciplinaire), donc la réunion de la CAP.

Le contrôle du juge porte sur le respect des conditions de procédure mais aussi sur la qualification juridique des faits (un état maladif ne peut être assimilé à une insuffisance professionnelle, ni des fautes disciplinaires) et l'erreur d'appréciation (l'administration doit démontrer que l'agent a fait preuve d'incapacité, d'inaptitude au service).

La circulaire du 7 février 1985 note qu'« il s'agit rarement d'une insuffisance foncière mais plutôt d'une dégradation du comportement dont l'intéressé n'est pas toujours responsable ». Un état pathologique peut aussi être méconnu : « certes, la marge entre l'insuffisance professionnelle d'une part et l'état pathologique, voire quelquefois le comportement fautif, d'autre part, est difficile à cerner », reconnaît la circulaire.

Il n'y a pas obligation de reclassement. Mais toute demande de l'intéressé doit conduire à une recherche de reclassement de la part de l'administration.

L'administration dispose ainsi d'une arme qui fait parfois d'un agent le bouc émissaire des dysfonctionnements d'un service ou d'animosités personnelles, ou ne prend pas en compte suffisamment un état pathologique. Une très bonne connaissance du dossier aidera les commissaires paritaires à démonter de telles situations.

Les salariés non-titulaires du secteur public ne relèvent pas, pour leur retraite, du régime des fonctionnaires. Ils sont affiliés au régime général des salariés pour leur retraite de base, et à une caisse dédiée, l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques), pour leur retraite complémentaire.

1. Qui est affilié à l'Ircantec ?

Vous êtes affilié à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec), si :

- vous êtes salarié non titulaire, cadre ou non, de la fonction publique et des employeurs publics). Vous ne bénéficiez pas du statut de fonctionnaire et êtes employé en tant que contractuel, auxiliaire ou vacataire.

-vous avez travaillé comme fonctionnaire ou salarié titulaire d'un établissement public pendant une durée inférieure à la durée requise pour dépendre du régime de la fonction publique. Cette durée est de 2 ans depuis 2011.

- vous êtes élu local et percevez des indemnités.

2. Fonctionnement

L'Ircantec gère un régime complémentaire par répartition et par points. L'affiliation est obligatoire pour les catégories de salariés qui en dépendent. A la différence de l'Arrco et de l'Agirc, qui gèrent la retraite complémentaire des salariés du privé, l'Ircantec n'est composée que d'une seule caisse. Elle s'adresse aussi bien aux cadres qu'aux non-cadres.

3. Cotisations

L'Ircantec étant un régime par points, les cotisations perçues permettent d'acquérir des points de retraite, qui sont convertis en pension au moment de la liquidation.

Le point, en 2017, valait 4 904 € à l'achat. En revanche, comme pour l'Arrco et l'Agirc, seuls les quatre cinquièmes des cotisations donnent droit à des points.

Exemple : si vous acquittez 100 € de cotisations, le nombre de points acquis sera calculé sur la base de 80 € (soit, pour 2017, $80/4 \times 904 = 16,31$ soit 16 points).

À la suite de la réforme de l'Ircantec en 2008, les taux de cotisation ont augmenté progressivement depuis 2011. Parallèlement, le rendement, c'est-à-dire le montant de pension obtenu en échange d'un montant de cotisation donné, a baissé. **En 2017, si vous êtes affilié à l'Ircantec,**

vous acquittez les montants de cotisation suivants :

- 2,8 % de votre rémunération brute située en-dessous du plafond de la Sécurité sociale, votre employeur acquittant dans le même temps 4,2 % ;
- 6,95 % de votre rémunération brute située entre une fois et huit fois le plafond de la Sécurité sociale (tranche B), votre employeur acquittant 12,55 %.

Des points gratuits peuvent vous être attribués sous certaines conditions en cas de maladie, d'accident du travail ou de maternité.

Si vous avez élevé plus de trois enfants, vous bénéficiez d'une majoration de points : 10% pour 3 enfants, plus 5% par enfant supplémentaire, avec un maximum de 30%.

4. Calcul de la pension

Le montant annuel de votre pension de retraite est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point au moment de la liquidation. Ce montant est revalorisé chaque année, en fonction de l'évolution du point. Il s'élevait à 0,47507 € au 1er octobre 2015, et n'a pas été revalorisé depuis.

L'âge minimal pour percevoir sa pension est le même qu'au régime général, soit 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955, entre 60 et 62 ans pour les personnes nées avant.

Le point Ircantec vaut 0,47887 €. depuis le 1er octobre 2017. Par exemple, 2000 points : $0,47887 \times 2000 = 957,74$ € ; L'allocation est versée annuellement, trimestriellement ou mensuellement selon le nombre de points :

- moins de 300 points : versement en une seule fois d'une somme appelée « capital unique » ou « rachat », correspondant au remboursement des cotisations réévaluées, parts agent et employeur ;
- de 300 à 999 points : allocation annuelle ;
- de 1 000 à 2 999 points, versement d'une allocation trimestrielle ;
- à partir de 3 000 points, versement d'une allocation mensuelle.

5. Décote / surcote

Il est possible de prendre sa retraite anticipée dès 57 ans (ou entre 55 et 57 ans pour les personnes nées avant 1955), mais la pension subit alors une décote importante. Le taux de minoration appliqué dépend de l'âge de départ à la retraite : Pour un départ à 57 ans, le nombre de points est affecté du coefficient 0,43. Ce

coefficient est augmenté de 0,0175 par trimestre après 57 ans et avant 62 ans.

Exemple : un salarié non-titulaire de la fonction publique prend sa retraite en juin 2014 à l'âge de 58 ans et demi. Il a accumulé 2000 points. Comme il prend sa retraite un ans et demi, soit 6 trimestres après ses 57 ans, son nombre de points est affecté du coefficient $0,43 + (6 \times 0,0175) = 0,535$. Sa pension sera donc calculée sur la base de $2000 \times 0,605 = 1070$ points.

En cas de liquidation entre 62 et 67 ans, le montant de la retraite est réduit en fonction de l'âge et de la durée d'assurance au régime de base. Ce coefficient de réduction s'élève à 0,01 par trimestre pour les 12 premiers trimestres manquants, et à 0,0125 pour les 8 suivants s'il en manque plus de 12. On calcule le nombre de trimestres manquants pour arriver à l'âge de 67 ans, et le nombre nécessaire pour accomplir la durée d'assurance requise ; c'est le nombre le plus bas, et donc le plus avantageux, qui est retenu.

Exemple : un salarié non-titulaire de la fonction publique, né en 1955, part à la retraite en juin 2017, à l'âge de 62 ans. Il a cotisé 152 trimestres tous régimes confondus, soit 14 trimestres de moins que la durée d'assurance requise pour sa génération (166 trimestres). Il lui manque en outre 20 trimestres pour atteindre 67 ans. On retient donc le chiffre le plus bas : 14 trimestres. La décote qui s'applique s'élève à $(0,01 \times 12) + (0,0125 \times 2) = 0,145$. Son nombre de point sera donc affecté d'un coefficient égal à $1 - 0,145 = 0,855$. S'il a accumulé 2000 points, sa pension annuelle sera calculée sur la base de $2000 \times 0,855 = 1710$ points.

Si vous continuez à travailler après 67 ans, votre nombre de points au moment de la retraite sera revalorisé de 0,75% par trimestre supplémentaire. Si vous avez moins de 67 ans et que vous avez travaillé plus longtemps que la durée d'assurance requise dans le régime général, votre nombre de points est augmenté de 0,625% par trimestre supplémentaire. Remarque : pour les personnes nées avant 1955, les âges de référence sont moins élevés : entre 60 et 62 ans et entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance.

6. Pension de réversion

Le conjoint survivant d'un affilié à l'Ircantec peut, sous réserve de remplir certaines conditions, bénéficier à partir de l'âge de 50 ans de la réversion de 50% de la pension du défunt, sans coefficient de minoration.

CDI moins bien payé

J'étais IGE en CDD, je suis maintenant IGE en CDI dans la même université, mais ma rémunération est inférieure. Est-ce légal ? Comment puis-je le contester ?

Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. Les agents contractuels sont en effet recrutés par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires. Vous pouvez contester par recours administratif ou contentieux.

Trop-perçu

J'ai été payée à plein traitement alors que j'aurais dû l'être à demi-traitement. Je ne m'en étais pas aperçue et maintenant elle me demande une somme très importante.

Le nouvel article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, définit un nouveau délai de 2 ans de prescription extinctive des créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents.

Dans votre cas, l'administration ne peut donc vous demander que la part de trop-perçu antérieure de 2 ans au maximum à partir du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné. Les indus de rémunération se caractérisant, le plus souvent, par le fait qu'ils se répètent pendant plusieurs mois, chaque paiement erroné constitue un nouveau point de départ de la prescription.

(cf. notamment la circulaire FP du 11 avril 2013).

Calcul pour un mois incomplet

J'ai commencé un CDD en cours de mois, comment doit être calculée ma paye pour ce mois ?

La règle de la rémunération en trentième indivisible s'impose pour tout agent public. En calcul de paie, chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours. La rémunération mensuelle se divise donc en trentièmes et, par suite, en cas de mois incomplet, la rémunération d'un agent public doit être calculée en multipliant le nombre de jours « sous contrat », pour le mois concerné, par un trentième de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Par exemple :

Un agent recruté le mercredi 27 décembre 2017 devra être payé jours (5/30ème), du 27 décembre 2017 au 31 décembre 2017.

Un agent recruté le lundi 26 février 2018 devra être payé 3 jours (3/30ème) du 26 février au 28 février 2018.

GIPA

Prolongation en 2017 de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 et arrêté du 17 novembre 2017

Le dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire a été mis en place par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA). Ce mécanisme, applicable aux trois versants de la fonction publique, repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation. Si le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée aux agents concernés. Ce dispositif a été mis en oeuvre chaque année depuis 2008.

Le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret du 6 juin 2008 prolonge son application pour 2017.

Il étend ce dispositif aux personnels des cultes exerçant dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle relevant de l'article 1er de la loi locale du 15 novembre 1909 relative aux traitements et pensions des ministres de culte rétribués par l'Etat

et de leurs veuves et orphelins. Il est rappelé que dans certains territoires annexés par l'empire allemand, la loi de 1905 de séparation de l'église et de l'Etat n'a pas été appliquée. Les ministres des cultes en fonction dans ces territoires continuent d'être soumis au droit local largement issu du concordat de 1802 et des textes afférents.

Par conséquent, les ministres des cultes régis par la loi du 18 germinal an X et l'ordonnance royale du 25 mai 1844 perçoivent un traitement de l'Etat selon un classement indiciaire fixé par décret et par référence aux indices prévus pour le classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat.

Le décret du 17 novembre 2017 fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en oeuvre de la GIPA soit du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

L'arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat » détermine le taux d'inflation à prendre en compte pour l'application du dispositif, soit 1,38% ainsi que la valeur moyenne du point fonction publique en 2012 et 2016.

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat ».

Heures supplémentaires : quand le juge en exige la preuve

Un agent territorial demande l'indemnisation ou la compensation des heures supplémentaires effectuées sur une période de plusieurs années. Il refuse la proposition faite par le maire de compenser une partie de ses heures et porte le litige devant le juge. S'il obtient partiellement gain de cause en première instance, son appel est rejeté faute pour lui d'apporter la preuve de la réalité de l'ensemble des heures supplémentaires alléguées, d'une part, (*"M. X se borne à reproduire un document qu'il a lui-même établi"*) celle de l'absence de compensation de ces heures par la commune, d'autre part : *"il ne résulte pas de l'instruction que (...) ces heures n'auraient pas été, au moins pour partie, fait l'objet de compensations (...) alors que les fiches d'épointage font apparaître que l'intéressé a bénéficié de récupérations"*.
Cour administrative d'appel de Douai, 15 décembre 2016, n° 14DA00530

NBI : examen détaillé du temps effectivement passé au contact du public

La requérante, assistante de conservation du patrimoine et des bibliothèques exerçant les fonctions de médiateur culturel dans un musée, a sollicité le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire, qui lui a été refusé au motif qu'elle ne consacrait pas plus de la moitié de son temps de service au contact du public. Ce refus a été annulé par le tribunal administratif ; annulation que confirme la CAA : *"Mme X., qui consacre plus de la moitié de son temps de travail total à des missions d'accueil du public, doit bien être regardée comme exerçant, à titre principal, des fonctions d'accueil du public"*.

L'examen de la fiche de poste mais également des témoignages produits a mis en évidence que l'intéressée effectuait la quasi-totalité de son temps de travail au contact des différents usagers - réception du public, animation d'actions de médiation, préparation de visites, etc. La requérante a donc été reconnue comme exerçant à titre principal des fonctions d'accueil du public.

CAA Nantes, 14 avril 2017, n° 15NT02692

NBI : un cas de substitution des motifs

La requérante, adjointe administrative

principale de 1^{ère} classe, exerçait les fonctions de "correspondant financier" au sein du pôle financier d'un département. Elle demande au tribunal administratif l'annulation du refus de lui verser la NBI.

Le tribunal rejette sa requête au motif que les adjoints administratifs territoriaux n'ont pas de fonctions d'encadrement. La CAA rappelle à ce propos (CE, 26 avr. 2013, n° 352683) que l'octroi de la NBI est lié non pas à la nature administrative de la fonction exercée par l'agent (son grade) mais à l'objet du service dont il assure l'encadrement.

Mais la CAA examine le contenu concret des missions exercées et retient la demande de l'administration de substitution de motifs : les fonctions étaient d'encadrement, mais n'exigeant pas une technicité particulière (double condition demandée dans la FPT). Elle rejette à son tour la requête : *"le nouveau motif invoqué, tiré de l'absence de technicité du service, est de nature à fonder légalement le refus litigieux"*

Au-delà de la FPT, l'intérêt de l'arrêt tient à la substitution de motifs opérée par le juge et qui affirme-t-il "ne prive pas l'appelante d'une garantie procédurale".
Cour administrative d'appel de Marseille, 22 novembre 2016, n° 15MA04420

Pension : l'agent doit être vigilant vis-à-vis de son décompte provisoire

La requérante a sollicité de son dernier employeur un décompte provisoire de pension. Elle estime que la responsabilité de la commune est engagée au titre des indications erronées qui lui ont alors été fournies et qui, sur la base d'une surévaluation du montant de la pension, l'ont conduite à faire trop tôt valoir ses droits à la retraite.

Rejet, en première instance comme en appel : Certes *"la commune a commis une faute en délivrant à Mme X des renseignements erronés"*, mais le défaut de vigilance et la passivité de la requérante empêchent de regarder cette faute comme la cause directe du préjudice financier qu'elle invoque.

Il y a bien eu faute de la collectivité. Si celle-ci n'est pas tenue d'évaluer avec exactitude le montant de la pension auquel peut prétendre son agent, elle ne doit pas commettre d'approximation grossière pouvant l'induire en erreur. Tel était le cas en l'espèce, s'agissant d'une

différence de plus de 200 € entre les montants figurant dans les décomptes provisoire et définitif.

Cependant, lorsque la victime a contribué, par sa faute, à la réalisation du dommage, son comportement est regardé comme la cause ou l'une des causes de celui-ci ; l'administration est alors, en tout ou en partie, exonérée de sa responsabilité. En l'espèce, c'est le manque de vigilance de l'agent, longuement démontré par le juge, qui le conduit à exonérer la commune de toute responsabilité.

Cour administrative d'appel de Nancy, 5 août 2016, n° 15NC00084.

Primes : la non utilisation d'un outil informatique défaillant mais permettant d'apprécier l'activité de l'agent justifie une diminution de la prime

La requérante a vu sa prime d'activité réduite en raison d'une «saisie insuffisante» dans le logiciel qui permet d'enregistrer les contrôles effectués dans les entreprises par les agents de l'inspection du travail. Elle conteste cette décision, en invoquant notamment son absence de formation à l'utilisation du logiciel ainsi que les dysfonctionnements de celui-ci, et obtient son annulation devant le tribunal administratif.

Le jugement du tribunal administratif est infirmé en appel : *"Les dysfonctionnements du logiciel (...) n'ont pas empêché les autres agents de rendre compte de leur activité de contrôle; (...) Mm X. n'a pas utilisé d'autre moyen pour permettre à l'administration d'évaluer son activité, qu'elle n'a pas participé aux formations à l'utilisation de ce logiciel"* et en conséquence le ministre n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en réduisant la part variable de sa prime.

C'est essentiellement le fait qu'elle n'a recouru à aucun "autre moyen permettant de pallier les dysfonctionnements" du logiciel et, ainsi, de mettre l'administration à même d'apprécier son activité, qui conduit la cour à ne voir dans la décision du ministre aucune erreur manifeste d'appréciation.

Le juge de l'excès de pouvoir n'exerce qu'un contrôle restreint sur le niveau des primes tenant compte de la manière de servir. Il se borne donc à déterminer s'il y a eu ou non erreur manifeste d'appréciation.

CAA de Lyon, 24 novembre 2016, n° 15LY00585

Renforcement des garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017

Le nouvel article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relative aux droits et aux obligations des fonctionnaires a été créé par l'article 58 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article 23 bis regroupe, renforce et harmonise les principales dispositions relatives à la carrière des agents des trois versants de la fonction publique exerçant une activité syndicale. Ces derniers bénéficient soit d'une décharge d'activité de service, pour la fonction publique de l'État, soit d'une mise à disposition pour la FPT ou hospitalière. Ils sont réputés conserver leur position statutaire et continuent à bénéficier d'une possibilité d'avancement d'échelon et de grade.

Le décret, applicable au 1er octobre 2017, fixe les modalités d'application de l'article 23 bis pour les agents publics qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein. Il constitue un socle de garanties pour ces agents, tant en matière d'avancement et de rémunération que d'action sociale et de protection sociale complémentaire.

Avancement

L'article 3 du décret précise les règles de bonification d'ancienneté dans un échelon lorsque cette bonification est possible en fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle.

L'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée pose le principe d'une inscription de plein droit sur le tableau d'avancement du fonctionnaire qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale ou qui y consacre une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein. Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté de l'agent acquise dans ce grade et au vu de l'ancienneté dont justifient en moyenne les fonctionnaires relevant de la même autorité de gestion, titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Cette autorité de gestion est celle auprès de laquelle est placée la commission administrative paritaire compétente pour établir le tableau d'avancement.

L'article 4 du décret transpose ces règles aux agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée dont l'évolution de carrière se fait dans le cadre d'un « quasi-statut », comme c'est notamment le cas au sein des établissements publics dits « dérogatoires », conformément au décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017 relatif aux emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'État figurant sur la liste prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Rémunération

L'article 7 du décret garantit les droits à rémunération des agents exerçant une activité syndicale à temps plein, ou des agents qui leur sont assimilés. L'agent conserve le montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées dans son corps ou cadre d'emplois avant d'en être déchargé. Sont exclues de ce montant : les primes et les indemnités destinées à compenser des charges et des contraintes particulières auxquelles l'agent n'est plus exposé du fait de sa nouvelle activité syndicale.

L'article 8 fixe également les modalités de progression de ce montant indemnitaire.

En application de l'article 10, l'agent qui met fin à son activité syndicale a la garantie de bénéficier dans son nouvel emploi d'un montant indemnitaire au moins égal à celui de la moyenne versée aux agents occupant un emploi comparable.

En application de l'article 12, l'agent qui exerce son activité syndicale à temps partiel, soit une activité au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un service à temps plein, conserve l'ensemble des primes et indemnités attachées à son grade ou aux fonctions qu'il continue d'exercer à taux plein.

Conformément au VI de l'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'article 13 du décret prévoit que le fonctionnaire, qui, antérieurement à son activité syndicale, a exercé pendant une durée d'au moins six mois des fonctions donnant lieu au versement d'une nouvelle bonification indiciaire, en conserve le bénéfice. Le maintien de cette nouvelle bonification indiciaire n'entre pas dans le contingent des bonifications accordées.

Entretien professionnel et retour à l'emploi après cessation de l'activité syndicale

En application de l'article 15 du décret, l'agent exerçant une activité syndicale peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève. Cet entretien est de droit pour l'agent bénéficiant d'une décharge totale de service.

Cet entretien a pour but de favoriser l'accompagnement de l'agent dans sa carrière et de faciliter son retour à l'emploi à l'issue de son activité syndicale. Il ne s'agit en aucun cas d'un entretien visant à apprécier sa valeur professionnelle.

L'entretien porte principalement sur :

- 1° Les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2° Les besoins de formation professionnelle ;
- 3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

En application de l'article 16, l'agent déchargé pour une quotité de temps de travail comprise entre 70 % et moins de 100 % d'un service à temps plein bénéficie d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les thématiques mentionnées ci-dessus.

Prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire

En application de l'article 14 du décret, l'agent qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficie de l'accès aux dispositifs de prestation d'action sociale et de protection sociale complémentaire institués, en application des articles 9 et 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée, par l'employeur qui a accordé la décharge d'activité ou la mise à disposition.

Le présent texte abroge les dispositions réglementaires qui, jusqu'à présent, fixaient pour chaque versant de la fonction publique, les règles d'avancement des fonctionnaires exerçant une activité syndicale (pour la FPE : article 19 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique)

Sanction disciplinaire et utilisation des réseaux sociaux de nature à perturber le bon déroulement du service ou jeter le discrédit sur l'administration

CE, 15 novembre 2017, n° 401650

M.A., brigadier de police affecté au service de protection des hautes personnalités, s'est vu infliger la sanction du blâme par le ministre de l'intérieur, pour avoir manqué à ses obligations déontologiques en adressant à une ancienne amie, qu'il avait connue alors qu'il avait été en charge de sa protection, des messages susceptibles d'être considérés comme

menaçants ou insultants par voie de SMS ou de correspondance sur le réseau social Facebook.

M. A. après avoir fait en vain un recours gracieux, a saisi le tribunal administratif de Paris qui n'a pas fait droit à sa demande d'annulation.

La cour administrative d'appel de Paris, saisie par l'intéressé, a annulé le jugement du tribunal administratif de Paris ainsi que l'arrêté portant blâme et la décision rejetant son recours gracieux.

Le ministre de l'intérieur se pourvoit en cassation. Le Conseil d'État a confirmé l'arrêt de la cour administrative d'appel au motif que les faits reprochés à M. A., alors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond «

que la teneur des SMS litigieux n'est pas établie et que seule a été produite la capture sur écran de deux messages au caractère allusif déposés sur Facebook, ne sauraient être regardés, à eux seuls, comme de nature à perturber le bon déroulement du service ou jeter le discrédit sur l'administration ».

Le pourvoi du ministre de l'intérieur est rejeté.

Le délai de prescription de l'action disciplinaire de trois ans, introduit par la loi déontologie de 2016, ne commence à courir pour les procédures disciplinaires initiées avant cette loi qu'à partir de la date de sa publication

CE, 20 décembre 2017, n° 403046

M.B., militaire, chef de section ayant servi en 2008-2009 dans une école de formation militaire, a été sanctionné de dix jours d'arrêts, par une décision du 1er juillet 2016, pour avoir toléré des comportements inappropriés, à caractère insultant et vexatoire, d'élèves de sa section à l'égard d'autres élèves de sexe féminin. Son inaction prolongée a été établie par plusieurs témoignages recueillis dans le cadre d'une enquête de commandement menée par le collège des inspecteurs généraux des armées.

M. B. a demandé au Conseil d'État l'annulation de cette sanction. Il soutenait notamment que la sanction était illégale au motif qu'elle aurait été prise alors que l'action disciplinaire était prescrite le 1er juillet 2016.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations de fonctionnaires est venue modifier, outre le statut général des fonctionnaires, l'article L. 4137-1 du code de la défense en introduisant un délai de prescription de l'action disciplinaire de trois ans.

La haute juridiction a précisé que « lorsqu'une loi nouvelle institue ainsi, sans comporter de disposition spécifique relative à son entrée en vigueur, un délai de prescription d'une action disciplinaire dont l'exercice n'était précédemment enfermé dans aucun délai, le nouveau délai de prescription est immédiatement

applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle ».

En l'espèce « les faits reprochés à M. B. dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient encore être régulièrement invoqués dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, alors même qu'ils avaient été commis en 2008 et 2009 ».

En conséquence, le moyen soulevé par M. B. relatif à la prescription de l'action disciplinaire est écarté et sa requête rejetée.

Une période de service égale ou supérieure à quarante-cinq jours calendaires constitue un trimestre liquidable

CE, 25 octobre 2017, n° 396425

M.B., a acquis au titre de ses services militaires et civils et de la bonification pour services actifs de police un total de cent-cinquante-trois trimestres liquidables à la date du 31 décembre 2010.

Il a quitté définitivement son service le 14 février 2011.

Un titre de pension de retraite a été émis le 31 janvier 2011, par le service des retraites de l'État, sur la base d'une durée de cotisation de cent-cinquante-trois trimestres.

Après avoir exercé en vain un recours gracieux auprès du directeur du SRE afin

que soit intégrée la période du 1 janvier au 14 février dans le décompte final des trimestres liquidables, il a saisi le tribunal administratif de Nantes.

Celui-ci a jugé que la période de service de fin de carrière de M. B., courant du 1er janvier au 14 février 2011, qui représente quarante-cinq jours calendaires, devait être décomptée comme un trimestre liquidable supplémentaire.

Le ministre des finances et des comptes publics a formé un pourvoi en cassation. Le Conseil d'État rappelle les termes de l'article R. 26 du code des pensions civiles et militaires de retraite qui dispose que :

" Dans le décompte final des trimestres liquidables, la fraction de trimestre égale ou supérieure à quarante-cinq jours est comptée pour un trimestre. La fraction de

trimestre inférieure à quarante-cinq jours est négligée ".

Il en déduit que le tribunal administratif de Nantes n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que la période de service de fin de carrière de M. B., courant du 1er janvier au 14 février 2011, qui représente quarante-cinq jours calendaires, devait être décomptée comme un trimestre liquidable supplémentaire.

Le pourvoi du ministre des finances et des comptes publics est rejeté.

Discipline

Retraite



SNASUB FSU | BULLETIN D'ADHÉSION | 2017 - 2018

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 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*)

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) :

 1 2 3

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

Signé à :

Le :

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