

Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

La [circulaire NOR TFPF2413788C du 11 juin 2024](#) est relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

Son objet est de mettre en œuvre le document unique d'évaluation des risques professionnels et un déploiement des programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique.

La circulaire vise également à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la fonction publique, qu'il s'agisse de l'employeur, des élus, des encadrants, des représentants du personnel et de tous les agents publics.

[Télécharger20240611-circulaire-DUERP](#)

Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

23 octobre 2024

T. CAMILIERI

Protection des « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique

La [circulaire NOR n°TFPF2415531C du 26 juin 2024](#) précise le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique, les modalités de recueil des signalements et leur traitement ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents, à la suite de l'entrée en vigueur le 1er septembre 2022 de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et le 5 octobre 2022 du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Elle comporte une annexe qui explicite l'articulation entre l'obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République en application de l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale, d'une part, et le dispositif d'alerte issu des articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, d'autre part. [Téléchargercir_45566](#)

Circulaire du 26 juin 2024 relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

Discipline : il est légal d'utiliser des images issues de vidéosurveillance pour fonder une sanction disciplinaire à condition que les principes de loyauté dans la collecte des preuves soient respectés

L'arrêt de la [Cour Administrative d'Appel de Marseille du 9 juillet 2024 \(n° 22MA02988\)](#) se prononce sur la légalité de l'utilisation d'images issues de vidéosurveillance pour fonder une sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent public. Le cas en question porte sur un agent qui contestait l'usage de ces images par la commune, affirmant qu'elles avaient été obtenues de manière illégale. La Cour rejette cet argument en confirmant que les images extraites d'un système de vidéosurveillance situé sur la voie publique peuvent légalement être utilisées comme éléments de preuve. La légalité de ces preuves repose sur le fait qu'elles n'ont pas été obtenues par des moyens frauduleux ou déloyaux. En d'autres termes, tant que les enregistrements de vidéosurveillance ne sont pas acquis par des stratagèmes illégitimes, ils sont admissibles pour prouver la réalité des faits reprochés à l'agent.

Cet [arrêt](#) illustre une jurisprudence où les tribunaux administratifs reconnaissent la validité des preuves vidéo, à condition que leur obtention respecte les principes de loyauté dans la collecte des preuves, même dans le cadre de sanctions disciplinaires.

[CAA de MARSEILLE, 2ème chambre, 09/07/2024, 22MA02988, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049936828)

Méconnaissance des règles relatives aux durées maximales de travail et minimales de repos instituées par le droit européen et national - Préjudices indemnisables

La méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui.

[Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/06/2024, 463484, Publié au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049744875?init=true&page=1&query=463484&searchFiel)

Licenciement pour inaptitude physique: lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Une salariée, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, forme un pourvoi contre l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui déclare irrecevables car prescrites ses demandes au titre des manquements de son employeur à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation juge que : « Le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude d'un salarié est la date de notification de ce licenciement.

14. La Cour de cassation juge par ailleurs qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.850, Bull. 2018, V, n° 72).

15. Il s'ensuit que lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 avril 2024, 22-19.401, Publié au bulletin
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049509862>

Fondement du licenciement pour inaptitude professionnelle

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées. Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement. »

Un agent ne saurait se prévaloir de ce que certaines erreurs relevées par son employeur seraient la conséquence de manquements d'autres agents communaux dès lors que ces derniers étaient placés sous sa responsabilité et que ces manquements, à les supposer établis, ne peuvent suffire à expliquer son manque de diligence et de rigueur dans l'exercice de ses fonctions, en particulier concernant des dossiers susceptibles d'avoir une incidence financière importante.

CAA de DOUAI, 3ème chambre, 19/06/2024, 22DA01087, Inédit au recueil Lebon
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049766583>

Modalités de calcul de la période d'essai (droit privé)

Il résulte de l'article L. 1243-11 du code du travail que lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée. Violent ces dispositions, la cour d'appel qui se limite à imputer sur la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée signée le 4 septembre 2017 la durée du contrat à durée déterminée conclu du 1er août au 30 août 2017, alors qu'elle constatait que la salariée avait été également engagée par contrats à durée déterminée, du 18 au 31 mai 2017, puis du 1er juin au 30 juin 2017, et qu'elle avait exercé à cette occasion en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle

Décision - Pourvoi n°23-10.783 | Cour de cassation CONTRAT DE TRAVAIL, FORMATION - Période d'essai - Durée - Fixation - Contrats à durée déterminée antérieurement conclus - Déduction - Détermination - Portée Il résulte de l'article L. 12...
<https://www.courdecassation.fr/decision/66728102f7ab5c00087309e3>

Discipline : un chef de service doit saluer ses subordonnés au nom de son obligation de dignité

Pour le juge, un supérieur hiérarchique a une obligation de dignité envers ses agents (CAA de Toulouse, 23/05/2024, n° 22TL21342). En l'espèce, un chef de service refuse de saluer une de ses subordonnées, de lui parler et limite excessivement ses attributions. Pour la cour administrative d'appel de Toulouse, dans un arrêt du 23 mai 2024, ce supérieur hiérarchique a eu un comportement impropre à ses fonctions de chef de service. Il peut ainsi être sanctionné par son employeur dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

cour administrative d'appel de Toulouse, 2ème chambre, 23/05/2024, 22TL21342, Inédit au recueil Lebon
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/CETATEXT000049590627>

Frais de déplacement : modalités de conservation ou non des pièces justificatives

Le décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifie le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat. Le texte réglementaire prévoit le principe général de non-conservation des pièces justificatives des frais de repas, sauf dérogations éventuellement prévues par arrêté ministériel. Il précise également que les pièces justificatives d'hébergement doivent être conservées par l'agent pendant un an et transmises à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Un arrêté ministériel peut prévoir l'absence de conservation des pièces justificatives d'hébergement pour les missions à l'étranger.

Décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049894058>

Même en congé lié au CET, la prime de fonctions et de résultats est due

Le directeur adjoint d'un établissement de santé vient d'obtenir l'annulation de la décision fixant à zéro le montant de la part « résultats » de sa prime de fonctions et de résultats au titre de l'année pendant laquelle il a été placé en congé maladie et en congé au titre de son compte épargne temps. Les juges du Tribunal administratif de Cergy-Pontoise ont indiqué qu'un fonctionnaire en congé au titre du compte épargne temps (CET) a droit à la même rémunération qu'un fonctionnaire qui exerce effectivement ses fonctions. Il conserve ainsi, outre son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, le bénéfice des indemnités accessoires qu'il recevait avant sa mise en congé, de même que celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions.

En l'espèce, l'administration avait refusé de lui verser cette prime dans la mesure où, au cours de l'année concernée, il n'avait pas été évalué ni n'avait exercé effectivement ses fonctions car il avait été placé en congé maladie pour une partie de l'année et pour l'autre, en congé au titre de son CET. Or, pour les juges, il avait droit à la part de cette prime de fonctions et de résultats lorsqu'il était en congé au titre de son CET. Le refus contesté a donc été annulé.

Télécharger TACergy-Pontoise 9 Janvier 2024 2112447 TA de Cergy-Pontoise, 09/01/2024, n°2112447

Temps de déplacement pendant une astreinte: le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit-il être regardé comme un temps de travail effectif ?

L'arrêt du Conseil d'Etat n°47381 du 26 juin 2024 précise qu'aux termes du premier alinéa de l'article 5 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat : " Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ". Il résulte de ces dispositions que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention, doit être regardé comme un temps de travail effectif. » [...]

Décision n° 472381 - Conseil d'État

Conseil d'État N° 472381 ECLI:FR:CECHR:2024:472381.20240625 Mentionné aux tables du recueil Lebon 5ème - 6ème chambres réunies M. Rémy Schwartz, président Mme Amel Hafid, rapporteure M. Maxim...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-06-25/472381>

Guide pratique du FIPFHP sur la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique

Dans un contexte de réforme du système de retraite en 2023 et d'absence de support recensant l'ensemble des informations relative au système retraite en place dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a souhaité réaliser un guide pratique sur cette thématique.

Télécharger FIPFHP GUIDE DE LA RETRAITE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE 202407ok

Guide pratique du FIPFHP sur la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique.