

## Veille juridique du CDG 34



Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique et statutaire.

### Sommaire

- 1 – FIPHP – Guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique [>> lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – Sanction d'un agent pour diffusion inappropriée d'un courriel aux élus municipaux [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – Radiation des cadres d'un agent condamné pour des faits de harcèlement moral à l'égard de sa compagne [>> lire](#)
- 4 – DECRET – Reconduction du concours externe spécial d'entrée à l'institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat [>> lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – Connaissance d'un candidat par le membre du jury d'un concours [>> lire](#)
- 6 – CIRCULAIRE – 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 [>> lire](#)

## 1- FIPHP – Guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, le FIPHFP, œuvre depuis de nombreuses années pour l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique : fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

L'année 2023 a été marquée par une réforme d'ampleur du système de retraite en France. La loi allonge en effet de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite et, depuis le 1er septembre dernier, cet âge est progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961. Ainsi, l'âge d'ouverture à la retraite sera porté à 64 ans dès 2030. Dans ce contexte, un guide réalisé par le FIPHFP détaille le cadre du système de retraite spécifique aux agents en situation de handicap dans la fonction publique.

**Lien :** [Guide pratique : La retraite des agents en situation de handicap dans la fonction publique](#)

## 2- JURISPRUDENCE – Sanction d'un agent pour diffusion inappropriée d'un courriel aux élus municipaux

**Faits :** Par un arrêté en date du 27 février 2020, le maire de la commune d'Yzeure a infligé un blâme à M.A. pour des faits commis dans le cadre de ses fonctions. Ensuite, par un arrêté du 18 septembre 2020, le même maire a prononcé une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à l'encontre de M.A.

**Moyens :** Les juges de la Cour administrative d'appel (CAA) de Lyon rappellent les dispositions de l'article L.530-1 du Code général de la fonction publique (CGFP). Cet article dispose que tout manquement commis par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions peut entraîner une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales éventuellement applicables.

Dans ce cas, M.A., ancien adjoint au responsable informatique de la commune, avait créé une session administrateur sur son poste de travail sans autorisation, en violation de la charte informatique de la commune. Suite à cet acte, il a reçu une instruction du maire de supprimer cette session, ce à quoi il s'est conformé. Les juges ont précisé que cet avertissement ne constituait pas une sanction disciplinaire et n'empêchait donc pas l'application d'une sanction pour cette faute.

La CAA de Lyon se réfère également à l'article L.131-1 du CGFP, qui interdit toute discrimination à l'égard des fonctionnaires sur la base de leurs opinions, origines, état de santé, apparence, etc. De plus, l'article L.131-2 du CGFP dispose qu'aucun fonctionnaire ne doit subir de harcèlement moral au travail.

M.A. a affirmé avoir été victime de propos racistes et haineux de la part de ses collègues, mais il n'a fourni aucun élément probant pour étayer l'existence d'un harcèlement moral ou d'une discrimination fondée sur ses origines.

Par ailleurs, M.A. justifiait la création de la session administrateur par la lenteur anormale des réponses du service informatique, qui, selon lui, l'aurait contraint à contourner les règles de sécurité.

À la suite de cette première série d'évènements, il a donc été sanctionné par un blâme ; sanction jugée proportionnée.

Cependant, M.A. a ensuite diffusé, via sa messagerie professionnelle, un message contestant le blâme auprès des 33 élus municipaux, mettant en cause la probité de certaines personnes qu'il a nommément désignées. En réaction à cet acte, le maire a prononcé la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois ; sanction également jugée proportionnée.

**Ce qu'il faut retenir :** Le fait pour un agent de diffuser, à l'aide de sa messagerie professionnelle, un courriel contestant le blâme dont il a fait l'objet et mettant en cause la probité de personnes nommément désignées constitue un manquement au devoir de réserve et justifie dès lors une sanction d'exclusion temporaire de fonctions.

**Lien :** [Cour administrative d'appel de Lyon, 10 juillet 2024, n°22LY03707](#)

### 3- JURISPRUDENCE – Radiation des cadres d'un agent condamné pour des faits de harcèlement moral à l'égard de sa compagne

**Faits :** M.A, chef d'escadron de la gendarmerie nationale, demande l'annulation du décret du 28 décembre 2023 par lequel le Président de la République a prononcé sa radiation des cadres par mesure disciplinaire pour des faits de harcèlement commis à l'encontre de son épouse, pour lesquels il a été condamné à une peine de dix mois d'emprisonnement avec sursis par un jugement du tribunal correctionnel d'Orléans du 16 septembre 2021 et un arrêt de la cour d'appel d'Orléans du 17 août 2022.

**Moyens :** Le Conseil d'Etat rappelle les dispositions de l'article L.4122-3 du Code de la défense qui dispose que le militaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

En l'espèce, les pièces du dossier démontrent que l'arrêt de la Cour d'appel d'Orléans condamne M.A pour des faits de harcèlement moral à l'encontre de sa conjointe, notamment en s'efforçant, de manière réitérée, de ternir sa réputation par la diffusion d'accusations calomnieuses et la divulgation de photos tirées de son intimité ou extraites de son téléphone et en usant des accès privilégiés que lui procuraient ses propres fonctions auprès de l'entourage professionnel de celle-ci. Ces agissements constituent une faute de nature à porter atteinte à l'image et à la considération de la gendarmerie nationale.

En conséquence, eu égard à la gravité de ces faits et à leur incompatibilité avec les obligations d'un gendarme, et tout particulièrement avec le devoir d'exemplarité qui incombe à un officier supérieur, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire n'a pas, au regard

du pouvoir d'appréciation dont elle disposait et malgré les très bons états de service de l'intéressé, pris une sanction disproportionnée en lui infligeant la sanction de radiation des cadres.

**Ce qu'il faut retenir :** L'utilisation d'accès privilégiés conférés par sa fonction pour commettre des fautes graves constitue un motif suffisant pour prononcer la radiation des cadres de l'intéressé.

**Lien :** [Conseil d'Etat, 5 juin 2024, n°492310](#)

#### **4- DECRET – Reconduction du concours externe spécial d'entrée à l'institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat**

Le présent décret vient modifier le décret n°2018-793 du 14 septembre 2018 modifié instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'Institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat.

**Lien :** [Décret n°2024-680 du 5 juillet 2024 reconduisant pour deux années le concours externe spécial d'entrée à l'Institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat](#)

#### **5- JURISPRUDENCE – Connaissance d'un candidat par le membre du jury d'un concours**

**Faits :** M.B a participé à la session 2020 du concours interne pour le recrutement de 116 attachés d'administration de catégorie A de la fonction publique de la Polynésie française. N'ayant pas été admis à l'issue des épreuves orales d'admission, M. B a saisi le Tribunal administratif de Polynésie française pour demander l'annulation de l'arrêté du 2 juin 2022, proclamant les résultats du concours externe et interne. Les requérants invoquaient l'irrégularité de la composition du jury, en avançant que certains membres du jury avaient manifesté de l'hostilité ou de la partialité à leur égard et qu'il existait des liens de subordination entre les membres du jury et la famille d'autres candidats.

**Moyens :** La seule circonstance qu'un membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations qui concernent ce candidat. En revanche, le respect du principe d'impartialité exige que lorsqu'un membre du jury d'un concours a, avec l'un des candidats, des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat, mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci.

**Ce qu'il faut retenir :** La CAA a rappelé que le fait que des membres du jury d'un concours connaissent certains candidats ne suffit pas à établir un manque d'impartialité, sauf s'il existe des liens personnels ou professionnels de nature à influencer l'évaluation.

**Lien :** [Cour administrative d'appel de Paris, n°23PA01427, 2 juillet 2024](#)

## **6- CIRCULAIRE – 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 présente circulaire vise 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.

**Lien :** [Circulaire de 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](#)