

Retraite : conditions d'ouverture du droit au bénéfice de la bonification

L'arrêt du [Conseil d'Etat n°475459 du 25 juin 2024](#) rappelle que les périodes de réduction d'activité pouvant ouvrir droit au bénéfice de la bonification prévue au b de l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite doivent, d'une part, satisfaire à la condition de durée minimale prévue au 2° de l'article R. 13 du même code, et, d'autre part, être accordées, conformément aux dispositions limitativement énumérées à ce même 2°, dans un délai de trois ans, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, selon la quotité de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % aménagée, le cas échéant, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article R. 911-9 du code de l'éducation pour les professeurs relevant d'un régime d'obligation de service.

Décision n° 475459 - Conseil d'Etat

Conseil d'Etat N° 475459 ECLI:FR:CECHR:2024:475459.20240625 Mentionné aux tables du recueil Lebon 9ème - 10ème chambres réunies M. Jacques-Henri Stahl, président M. Lionel Ferreira, rapporteur...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-06-25/475459>



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

25 septembre 2024

T. CAMILIERI

Il est obligatoire de nommer un délégué à la protection des données (DPD) sous peine d'amende administrative par la CNIL

[Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, Délibération SAN-2024-009, 22 juillet 2024](#) : « La formation restreinte relève que la commune ne lui a transmis aucun élément permettant d'attester de la désignation d'un délégué à la protection des données

8. Par conséquent, la commune n'a pas satisfait à l'injonction prononcée par la [délibération n° SAN-2023-018 du 12 décembre 2023](#). [

9. Compte tenu de l'absence de mise en conformité, la formation restreinte considère qu'il y a lieu de liquider l'astreinte à hauteur de 6 900 euros pour la période du 19 février 2024 au 4 avril 2024. »

[Délibération SAN-2023-018, 12 décembre 2023](#) : « La formation restreinte rappelle l'importance du rôle du délégué à la protection des données devenu obligatoire au sein des autorités et organismes publics depuis le 25 mai 2018 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. La désignation d'un délégué à la protection des données est essentielle pour assurer la conformité des organismes avec les dispositions du RGPD.

15. Il est relevé que les autorités publiques chargées de missions de service public traitent de nombreuses données à caractère personnel (données d'administrés, d'agents publics et d'élus) dont certaines sont des données sensibles et doivent particulièrement veiller à leur protection dans un contexte d'accroissement des attaques informatiques à l'encontre des organismes publics.

16. Le délégué à la protection des données est en charge, conformément à l'article 39 du RGPD, notamment d'informer et conseiller le responsable de traitement sur les obligations qui lui incombent, contrôler le respect du RGPD en procédant à l'analyse et la vérification des activités de traitement et faire office de point de contact pour l'autorité de contrôle sur les questions relatives aux traitements. En outre, le délégué à la protection des données constitue également le point de contact des personnes concernées, notamment les administrés, au sujet de questions relatives au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice des droits que leur confère le règlement conformément à l'article 38-4 du RGPD.

17. En l'espèce, il résulte de l'instruction que la commune n'a pas procédé à la désignation d'un délégué à la protection des données alors qu'elle y était tenue depuis le 25 mai 2018.

18. En conséquence, les faits précités constituent un manquement à l'article 37-1-a) du RGPD. »

La CNIL prononce ainsi à l'encontre de la commune une amende administrative d'un montant de 5 000 euros et une injonction de désigner un délégué à la protection des données, assortie d'une astreinte de 150 euros par jour de retard à l'issue d'un délai de deux mois suivant la notification de la délibération de la formation restreinte.

[Délibération SAN-2024-009 du 22 juillet 2024](#)

Autorités administratives indépendantes > Délibération SAN-2024-009 du 22 juillet 2024

<https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000050049583>

[Délibération SAN-2023-018 du 12 décembre 2023](#)

Autorités administratives indépendantes > Délibération SAN-2023-018 du 12 décembre 2023

<https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000048580096>

Un malaise qui se produit après la lecture d'un email sévère de sa hiérarchie peut-il être considéré comme un accident de service ?

Une discussion houleuse s'est engagée entre une agente et sa supérieure hiérarchique, avec qui elle entretenait des relations difficiles depuis plusieurs semaines, s'agissant d'un fond de dossier égaré. Au retour du week-end, le lundi suivant, l'agente ne parvenant pas à retrouver le dossier, sa supérieure lui a adressé un courriel à la suite duquel l'agente a fait un malaise, puis a été placée en arrêt maladie. Or, si le courriel était rédigé dans des termes sévères et si certains agents de la chaîne hiérarchique ont été mis en copie du courriel, ni les reproches qui lui ont été adressés à cette occasion ni les termes utilisés par sa supérieure n'ont excédé l'exercice normal de l'autorité hiérarchique.

[CAA de VERSAILLES, 3ème chambre, 08/02/2024, 21VE01061, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049119496)
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049119496>

Refus d'inscription à une formation d'un agent : il peut être motivé par l'existence d'une formation identique plus proche géographiquement

Le refus d'inscrire un agent à une formation peut être fondé sur le motif tiré de ce qu'une formation identique se tient dans un lieu plus proche géographiquement. Par ailleurs, une formation d'une durée de deux semaines peut être considérée comme excessive au regard de l'intérêt du service et des missions prioritaires confiées à un agent.

[CAA de VERSAILLES, 3ème chambre, 08/02/2024, 21VE01061, Inédit au recueil Lebon](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049119496)
<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049119496>

Temps de travail : une collectivité ne peut pas légalement faire bénéficier ses agents d'une réduction du temps de travail au seul motif que ceux-ci étaient susceptibles d'être exposés à des risques psychosociaux

Saisi par la préfète du Val-de-Marne, le tribunal (Tribunal administratif de Melun, 27 juin 2024, n°2303779) a jugé que le département du Val-de-Marne ne pouvait pas légalement faire bénéficier ses agents d'une réduction du temps de travail au seul motif que ceux-ci étaient susceptibles d'être exposés à des risques psychosociaux. Par délibération du 17 octobre 2022, le conseil départemental du Val-de-Marne a fixé la durée annuelle du temps de travail complet à 1 607 heures et a approuvé le nouveau règlement du temps de travail qui prévoit, en particulier, par métier, le nombre de jours de réduction de temps de travail accordé au titre de la pénibilité des fonctions. Dans ce cadre, le conseil départemental a accordé aux agents du département des réductions du temps de travail au titre des risques psychosociaux pouvant résulter des conditions d'exercice de leurs fonctions.

Estimant cet avantage illégal, la préfète du Val-de-Marne a saisi le tribunal administratif par la voie du « déféré préfectoral » pour en demander l'annulation. Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 prévoit qu'une collectivité territoriale peut réduire la durée annuelle du temps de travail de ses agents « pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent »

Après avoir précisé qu'une telle réduction du temps de travail devait être limitée aux seules hypothèses de sujétions intrinsèquement liées à la nature même des missions exercées par les agents concernés et ayant un caractère spécifique à ces missions, le tribunal a considéré que les risques psychosociaux visés par la délibération attaquée, qui étaient définis de manière générale par référence au « rapport Gollac » de 2011, et dont il n'apparaissait pas qu'ils étaient inhérents à l'exercice même de l'activité des agents concernés, ne remplissaient pas cette condition de spécificité. Il a en conséquence accueilli le déféré de la préfète du Val-de-Marne et annulé sur ce point la délibération du conseil départemental du Val-de-Marne.

Mobilité interne : le changement d'affectation constitue-t-il un droit ?

Récemment, le [tribunal administratif de Nîmes](#) a clarifié une question cruciale pour de nombreux fonctionnaires : le changement d'affectation constitue-t-il un droit ? Le verdict est clair : la mutation interne n'est pas un droit automatique pour les fonctionnaires. Cette décision fait suite au recours d'un sapeur-pompier professionnel dont la demande de mobilité interne avait été rejetée par son employeur. » [...]

« Le tribunal a précisé que le refus de mutation était basé sur une « meilleure adéquation entre les besoins du poste et les profils d'autres candidats ». En d'autres termes, la candidature du sapeur-pompier n'a pas été retenue car d'autres candidats correspondaient mieux aux exigences du poste. »

https://justice.pappers.fr/decision/e449b17fc2c80d83b6303e7c718ba6ad4476744e?date_decision_m

Arrêt de maladie et indemnités attachées à l'exercice des fonctions : l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale peut prévoir le maintien du bénéfice des primes aux fonctionnaires placés en congé de maladie ordinaire.

Dans un [arrêt du 4 juillet 2024 n°462452](#), le Conseil d'Etat indique que les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, hors les cas où ce congé résulte d'un accident ou d'une maladie imputables au service, de sorte qu'il est également interdit à une collectivité territoriale d'en prévoir le maintien à ses fonctionnaires placés dans les mêmes situations.

En revanche, le bénéfice de ces indemnités est maintenu, dans les conditions définies à l'article 1er du décret du 26 août 2010, aux fonctionnaires de l'Etat placés soit en congé de maladie ordinaire soit en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service.

Dans ce second cas, les fonctionnaires bénéficiant du maintien de l'intégralité de leur traitement en vertu des dispositions citées au point 4, ils conservent également le bénéfice intégral de ces régimes indemnitaires, dans le respect, quand ceux-ci prévoient une modulation, des dispositions du 2° du I de l'article 1er du même décret.

Par conséquent, il est loisible à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale, quand elle institue des indemnités attachées à l'exercice des fonctions, de prévoir le maintien du bénéfice de ces régimes aux fonctionnaires placés soit en congé de maladie ordinaire, soit en congé à raison d'un accident de service ou d'une maladie imputable au service, dans des conditions qui peuvent être aussi favorables que celles prévues à l'article 1er du décret du 26 août 2010 et dans le respect du principe d'égalité suivant les modalités exposées au point 3.

Décision n° 462452 - Conseil d'Etat

Conseil d'Etat N° 462452 ECLI:FR:CECHR:2024:462452.20240704 Mentionné aux tables du recueil Lebon 3ème - 8ème chambres réunies M. Rémy Schwartz, président Mme Nicole da Costa, rapporteureM. ...

<https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-07-04/462452>

Accident de service : un salarié peut produire en justice un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur afin de faire reconnaître le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur

La seconde chambre civile applique aux AT/MP la jurisprudence de l'Assemblée plénière (Cass. ass. plen., 22 déc. 2023, n° 20-20.648 B+R) qui a dégagé le principe qu'un salarié peut produire en justice un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur afin de faire reconnaître le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur.

La preuve, obtenue ou produite de façon déloyale, n'est pas nécessairement écartée des débats. Le juge doit vérifier que la preuve illicite ou déloyale ne porte pas atteinte au caractère équitable de la procédure. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits, à condition que cela soit indispensable et strictement proportionné au but poursuivi. Dans cette affaire, le salarié avait été victime de violences verbales et physiques de la part de l'employeur. Il avait enregistré cette altercation et la produisait pour prouver qu'il y avait bien AT et faute inexcusable de l'employeur. L'enregistrement ayant été réalisé à l'insu de l'employeur, ce dernier estimait que l'enregistrement était irrecevable car il constituait un procédé déloyal. La Cour de cassation vérifie, en premier lieu, que la cour d'appel a recherché, comme elle le devait, si l'utilisation de l'enregistrement de propos, réalisé à l'insu de leur auteur, porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du dirigeant de la société employeur et le droit à la preuve de la victime.

Elle approuve ensuite la cour d'appel d'avoir décidé que la production de cette preuve est indispensable à l'exercice par la victime de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur à l'origine de celle-ci. Ainsi l'atteinte portée à la vie privée du dirigeant de la société employeur est strictement proportionnée au but poursuivi d'établir la réalité des violences subies par elle et contestées par l'employeur.

Décision - Pourvoi n°22-11.736 | Cour de cassation

*SECURITE SOCIALE, ACCIDENT DU TRAVAIL CIV. 2 LM COUR DE CASSATION
Audience publique du 6 juin 2024 Rejet Mme MARTINEL, président Arrêt n° 514 FS-B+R Pourvoi n° M 22-11.73...*

<https://www.courdecassation.fr/decision/6661515cbbc6ae00084dd4b9>