



**SYNDICAT INTER 87 F.S.U.  
44 rue Rhin et Danube, 87280 LIMOGES.**

**T/Répondeur 05.87.41.62.29 / e-mail : inter87fsu@sfr.fr**

# Le journal aux adhérents

NUMERO 63 AOÛT 2017

## **LES TETES CHANGENT, MAIS QUE VA-T-IL SE PASSER POUR NOS SERVICES, NOS STATUTS ??**

**L**e Président Macron a annoncé la suppression de 120 000 emplois dans la fonction publique dont 70 000 dans la FPT, 50 000 dans la fonction publique d'Etat... **Il promet de baisser les dotations aux collectivités de 13 milliards d'euros.** Il veut favoriser l'embauche par contrat et non plus sous statut, c'est vrai que cela coûte moins cher et un précaire s'il est malade ou bien s'il s'exprime un peu trop, il est aisément débarrasser. Il suffit de ne pas renouveler son contrat.

Pour l'été, il est annoncé **la fin de la semaine de 4,5 jours dans les écoles** faisant craindre des suppressions d'emploi et des diminutions de temps de travail pour les animateurs qui bosSENT dans le secteur du périscolaire...

Il est annoncé **une nouvelle loi Travail**, plus dure, alors que la précédente était rejetée très majoritairement par la population (plafonnement des indemnités prud'hommales lorsque l'employeur est reconnu fautif dans un licenciement, dilution du CHSCT dans une instance unique de représentation des personnels...).

Il faut ajouter à ce cocktail d'été rafraîchissant le rétablissement **du jour de carence, le gel du point d'indice, la hausse de la CSG de 1,7% sans compensation pour les fonctionnaires.** A terme il est aussi envisagé de mettre en place la retraite par points...

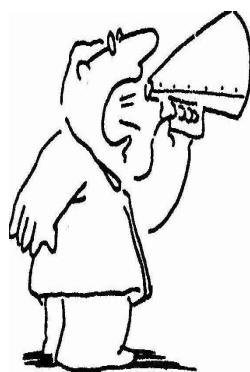
**Plusieurs élections professionnelles vont avoir lieu en septembre dans les nouvelles communautés de communes (ELAN, CCAS de CHATEAUPONSAC, OUEST LIMOUSIN, HAUT LIMOUSIN EN MARCHE). La FSU sera présente à toutes ces élections.**

**Votez pour nos candidats, ils sont formés par le syndicat, et bénéficient, quand ils en ont besoin, du soutien du syndicat départemental.**

**Bons congés d'été à toutes et à tous.**

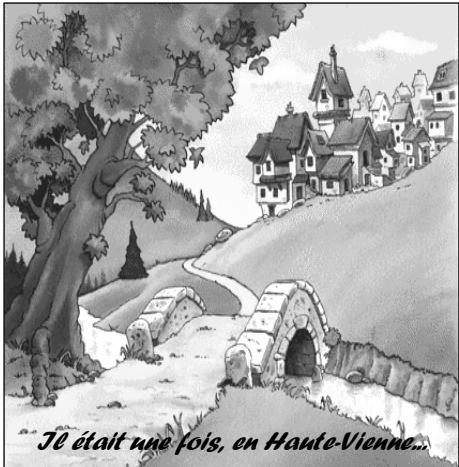
**Vanina PRABONNAUD,  
Pascal FILLEUL.**

**Co-secrétaires départementaux.**



EDITORIAL

DANS CE NUMÉRO :	
EDITORIAL	1
LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.	2 à 4
DOSSIER :	
ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : COMPRENDRE SON EMPLOI DU TEMPS	5
ACTUALITE JURIDIQUE	6



## LES BELLES HISTOIRES DE LA F.P.T.

### **CONSEIL DEPARTEMENTAL 87 : QUE SE PASSE T'IL DANS CETTE COLLECTIVITE ? EXISTE T'IL UN CABINET NOIR... ?**

Le Conseil Départemental déjà peu enclin au dialogue social est engagé dans un cours autoritaire et liberticide inquiétant depuis plusieurs mois. Tout s'est accéléré avec le suicide d'une de nos collègues, assistante familiale, adhérente de la FSU. A cette occasion non seulement tout est mis en œuvre pour banaliser la disparition brutale et dramatique de notre collègue pour déresponsabiliser la collectivité, mais les militants de notre syndicat sont accusés de vouloir « récupérer » son décès. Nous qui étions tant bouleversés, dans la peine, mais aussi dans l'indignation depuis des mois sur le sort qu'elle subissait (notamment tentative de retrait d'agrément PMI), nous n'avions pas le droit de questionner l'employeur...

Pour tenter de passer pour des victimes dans cette affaire, une capture d'écran Facebook d'un militant FSU retraité fut agité en CHSCT par les représentants de la collectivité pour démontrer sa malveillance.

Quelques mois après, la secrétaire de la section FSU recevait une lettre individuelle à son domicile l'accusant de s'être affranchie de son devoir de réserve pour avoir donné au nom de la FSU, une interview dans la presse spécialisée du travail social mais également auprès de la presse locale. Certains termes du courrier ont même une tonalité menaçante.

Pour le grand colloque du 15 novembre 2016 sur la prise en charge des jeunes majeurs, toutes les demandes pour les 25 travailleurs sociaux du Conseil Départemental inscrits au titre de congés pour formation syndicale furent refusées sous prétexte d'une arrivée tardive des demandes, ce qui était bien évidemment faux. La lettre de refus adressée au syndicat départemental évoque le fait que la FSU ne serait pas agréée pour organiser des formations syndicales !!!!!!! Ce qui est faux également. Il y est même ajouté que ce colloque ne relevait pas de l'esprit d'une formation syndicale, qui doit être réservée à « l'acquisition des connaissances dans le but d'exercer des responsabilités syndicales » (sic !).

Puis ce fut le tour du Président du COS, responsable FSU. Celui-ci est mis en cause dans un courrier par le Président du Conseil départemental pour avoir informé, avec accord du conseil d'administration, les 600 adhérents des difficultés rencontrées pour obtenir depuis des mois la mise à disposition à ½ temps d'un agent de catégorie C afin de gérer accueil, ventes, etc... Des reproches non fondés sur la gestion du COS sont mis en exergue.

Enfin le secrétaire adjoint du CHSCT, élu FSU, vient d'être lui-même destinataire d'un courrier remettant en cause son travail dans le cadre d'une enquête du CHSCT sur le décès de notre collègue assistante familiale. Celui-ci pourtant, comme il l'a démontré, n'a fait que son travail avec sérieux afin qu'une telle situation ne puisse se répéter.

Récemment il est évoqué une page Facebook d'une collègue, élue FSU, s'indignant auprès de ses amis du non renouvellement du contrat d'un agent indispensable au fonctionnement de son service.

Qui surveille les réseaux sociaux des agents et plus particulièrement des militants FSU ?? Comment ne pas voir dans cette politique de terre brûlée, la volonté de réduire la FSU au silence ? La FSU est aujourd'hui la seule organisation syndicale au CD 87 qui lutte encore contre la remise en cause du contrat social, le gel des postes, la dégradation du service public départemental au Laboratoire, à la protection sociale à l'enfance etc... Les CAP ont été catastrophiques avec des ratios de promus promouvables parfois inférieurs à 10%.

Le Conseil départemental est engagé dans une spirale de régression désastreuse pour ses services et pour ses agents. Une demande d'intervention des responsables départementaux de la FSU auprès de Jean Claude LEBLOIS va être faite. A suivre....

### **LA DISPARITION D'AVEC : UN TRES MAUVAIS COUP CONTRE LA CULTURE**

Alain Rousset, Président de la Nouvelle Aquitaine, a décidé de liquider la structure d'aide à la création culturelle AVEC (ex ATCRL) en lui supprimant toute subvention dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette structure créée il y a 30 ans sous l'égide du Conseil régional du Limousin, emploie 17 salariés. Elle assure des prestations de soutien technique aux activités culturelles (parc de matériel), d'accompagnement, de valorisation, de formation et d'informations dans tout le domaine culturel. L'avenir des agents reste incertain. **Nous voulons par cet article dire combien cette décision est un mauvais coup pour toute la culture en Haute-Vienne. La FSU bien sûr, soutiendra toute mobilisation voulue par les personnels. Maudite soit la loi NOTRe et tous ceux qui ont voté la suppression de notre région !**



### **LES « PACSÉS » NON GRATA À LA VILLE DE LIMOGES...**

A plusieurs reprise et ce depuis 2008, la **FSU** demande l'application des mêmes droits en matière de congés exceptionnels pour les agents qui ont choisi le PACS plutôt que le mariage, à savoir 5 jours de congés exceptionnels encadrant le jour de la cérémonie. Notre syndicat a renouvelé sa demande en juillet 2016 pour qu'une telle injustice soit bannie de notre collectivité. Sans réponse à notre courrier, nous avons saisi le Défenseur des droits pour lui demander d'intervenir auprès de la municipalité.



Malgré ces multiples interventions, nous constatons à nouveau que la dernière communication des droits à congés éditée par les services des Ressources Humaines n'accorde toujours pas ces droits au Pacsés, malgré la parution depuis 1994 d'un texte législatif pourtant suffisamment clair à ce sujet.

Le dernier entretien obtenu début février auprès de la DRH n'y a rien changé : le pouvoir politique en place refuse d'accorder ces droits ! Un dernier courrier en recommandé vient d'être envoyé au maire de Limoges pour que force de Loi soit respectée.

En parallèle, nous avons aussi saisi le Défenseur des Droits qui nous a reçu en Préfecture. Ce dernier a fait un courrier au Maire, l'avertissant de l'illégalité de la chose et l'intimant de se mettre en conformité avec la Loi.

Si la mairie reste sourd à notre appel, nous nous verrons obligés d'entamer une procédure auprès du Tribunal Administratif contre la mairie de Limoges et cette décision discriminatoire.

De plus en plus de jeunes salariés se tournent vers le Pacs, moins coûteux et plus facile à rompre en cas de problème de couple. La question de religion est aussi posée. Nous rappelons que nul n'a le droit d'être discriminé en raison de son appartenance politique ou syndicale, de son orientation sexuelle, de sa race ou de ses croyances ou non croyances religieuses.

En faisant le choix délibéré de ne pas accorder les mêmes droits aux Pacsés qu'aux mariés, la mairie de Limoges se met ainsi en faute.

Nous rappelons aussi que le COS de la Ville attribue, lui, et depuis de nombreuses années les mêmes droits pour tous et ce, sans discrimination...

### **TRAVAUX DU DIMANCHE DES FONCTIONNAIRES : POUR UNE HARMONISATION DES MAJORATIONS**

Par courrier en date du 7 juillet 2017, nous avons interpellé avec la CGT l'ensemble des députés LREM de la Haute-Vienne sur la situation injuste que subissent les agents de la FPT des filières administratives, sportives et techniques qui, en raison de leurs fonctions, assurent régulièrement la continuité du service public les dimanches.

Ces personnels bénéficient d'une majoration brute de **74 centimes d'Euros par heure du dimanche**. Cela équivaut pour une journée de travail du dimanche de 7 heures à une majoration de 5,15€ bruts.

Cette somme est encadrée par un **arrêté ministériel du 19 Août 1975**, époque à laquelle le SMIC horaire était fixé à 7,12 Francs. Les agents qui travaillaient régulièrement les dimanches percevaient un dédommagement de 4,85 Francs de l'heure, soit une **majoration horaire de 68%**. Aujourd'hui, avec un taux horaire minimum de 9,52€ bruts, un salarié de la FPT qui travaille dans les mêmes conditions qu'en 1975 ne perçoit que **7,58% de majoration !!!**



D'autres filières de la FPT ne connaissent pas ce niveau d'équité entre agents de la même catégorie. Ainsi, le législateur a permis, grâce au **Décret n°92-7 du 2 janvier 1992**, d'attribuer une indemnité pour travail de dimanche d'un montant de 45,85€ pour les sages-femmes territoriales, les cadres territoriaux de santé paramédicaux, les puéricultrices cadres de santé, les cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, les puéricultrices territoriales, les infirmiers territoriaux, les rééducateurs territoriaux, les auxiliaires de puériculture, les auxiliaires de soins. Par ailleurs, la filière culturelle bénéficie également de compensation de même type aux adjoints territoriaux du patrimoine sur le fondement du **Décret n°2002-857 du 3 mai 2002**.

Ainsi, dans le contexte actuel qui, avec l'augmentation prévue de la CSG, va impacter sérieusement le pouvoir d'achat des fonctionnaires, nos deux organisations syndicales ont demandé de porter auprès du gouvernement la parole des agents territoriaux sur ce sujet. Affaire à suivre...

### **COMMUNAUTES DE COMMUNES : 4 ELECTIONS EN 2017 !**

3 groupements de communes (ComCom) et l'EHPAD de Châteauponsac ont vu depuis le 1er janvier 2017 leur nombre d'employés dépasser le seuil des 50 équivalents temps plein. Or, à compter de ce seuil, les collectivités ou groupement de communes doivent obligatoirement posséder leurs propres Comités Techniques et CHSCT et organiser avant la fin de l'année des élections professionnelles pour désigner les représentants du collège « Employés » qui siègeront lors de ces instances.

Les personnels des Communautés de Communes du Haut-Limousin En Marche (43 communes), d'ELAN Limousin Avenir Nature (24 communes) et Ouest-Limousin (16 communes) ainsi que l'EHPAD de Châteauponsac (maison de retraite) éliront donc pour une durée d'un an, leurs représentants à ces élections.

La FSU, syndicat majoritaire depuis de nombreuses années dans les petites collectivités de notre département, proposera des listes dans ces 4 établissements pour que l'action de notre syndicat en faveur des agents perdure au-delà du Centre de Gestion qui gérait auparavant le bon fonctionnement de ces collectivités.

***Un gros travail en perspective pour la FSU, en pleine période estivale puisque ces élections auront lieu en septembre... Les résultats vous seront transmis dans notre prochain journal...***



### **RYTHMES SCOLAIRES : DU CHANGEMENT A LA RENTREE 2017/2018...**

**Le décret n°2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques** permet ainsi au directeur académique des services de l'éducation nationale, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, d'autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur 4 jours.

#### **20 écoles de notre département repassent dès la rentrée à 4 jours...**

**Si vous êtes concernés par ce changement, nous vous rappelons que toute suppression ou modification d'organisation des services doit être soumise préalablement au comité technique. Il en va de même pour toute modification de plus de 10% de la quotité de travail d'un agent à temps non complet, ou de passage en dessous ou en dessus de 28/35<sup>ème</sup>. Bien sûr n'hésitez pas à nous joindre pour un conseil, un soutien.**



### **SUCES DE LA LISTE UNITAIRE FSU ASSOCIATIONS AUX ELECTIONS A LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DEPARTEMENTALE (CCPD) :**

Ces élections très importantes concernent toutes les personnes possédant un agrément dit de « Prévention maternelle et infantile » (PMI). La CCPD émet des avis sur les modifications, suspensions, retrait des agréments PMI. Les élections étaient prévues le 16/02/17, suite à un dysfonctionnement technique lors du premier scrutin, elles se sont déroulées le 28/03/17.

#### **Nombre de scrutins exprimés : 735**

- 463 voix pour la liste d'union (FSU / ADFAAM / Assistantes familiales du Limousin) : 63%
- 272 voix pour la CGT : 37%

Attributions des sièges : 3 sièges pour la liste d'union et 1 siège pour la CGT.

### **SUCES DE LA LISTE COMMUNE FSU CGT AU FRAC :**

Comme suite à l'annulation de la première élection des délégués des personnels au Fond régional d'art contemporain pour absence de respect de la réglementation, une nouvelle élection a eu lieu le 09/05/2017. 13 inscrits : 10 votants, 1 vote nul. **9 votes pour les candidats CGT/FSU.** Sont élues Anne COURGNIAUD (CGT) et Christine SUSSINGEAS (FSU).

***ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : Comprendre son emploi du temps...***

Tout d'abord, il faut différencier **heures rémunérées** et **heures travaillées**. Un agent à temps complet effectue entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, 1607 heures (travail effectif). Il est rémunéré sur la base de 1820 heures (52 semaines x 7h). La différence entre 1820 et 1607 heures correspond à **la rémunération des congés annuels et des jours fériés de l'année**.

***DUREE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL :***

<b>NOMBRE DE JOURS DANS L'ANNEE</b>	<b>365 jours ou 1820 heures</b>
<b>NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLES</b>	<b>137 jours</b>
<b>DONT REPOS HEBDOMADAIRE</b>	<b>104 jours</b>
<b>DONT CONGES ANNUELS</b>	<b>25 jours</b>
<b>DONT JOURS FERIES (en moyenne)</b>	<b>8 jours</b>
<b>RESTE</b>	<b>228 jours travaillés soit 45,6 semaines</b>
<b>SOIT 228 jours x 7 heures</b>	<b>1596 arrondi à 1600 heures</b>
<b>JOURNÉE DE SOLIDARITÉ</b>	<b>7 heures</b>
<b>TEMPS DE TRAVAIL A EFFECTUER POUR UN AGENT A TEMPS COMPLET</b>	<b>1607 heures</b>

Pour un agent à temps non complet, il suffit de proratiser. Ex: Pour un agent rémunéré à 30/35ème, 1607 h x 30/35ème = 1377,43 heures. La durée annuelle du temps de travail peut être réduite lorsque l'agent remplit les conditions pour bénéficier **des jours de fractionnement** (jusqu'à 2 jours, s'il a déposé au moins 8 jours de congés annuels entre le 1er janvier et le 30 avril et entre le 1er novembre et le 31 décembre de l'année en cours) **ou lorsque la collectivité octroie un régime d'autorisation d'absence** (Jours du Maire...).

**GARANTIES MINIMALES :****• LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL :**

La réglementation comporte des garanties minimales encadrant les possibilités de modulation de la durée hebdomadaire de travail :

- ◆ en tenant compte des heures supplémentaires, la durée de travail hebdomadaire ne peut dépasser **48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives**,
- ◆ Les agents ont droit à **un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives** comprenant en principe le dimanche.

**• LA DUREE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL :**

- ◆ Ne doit pas dépasser **10 heures**,
- ◆ Avec un **repos minimum de 11 heures par jour** (un agent qui quitte son travail à 19h00 ne peut pas reprendre son poste avant 6 heures le lendemain matin),
- ◆ Une **amplitude maximale** de la journée de travail limitée à **12 heures**.

Le décompte de la durée du travail se fait **sur l'année civile et en heures effectives de travail**. Cela signifie que le décompte est réalisé sur la base d'une durée annuelle qui ne peut excéder 1607 heures effectives et que la référence hebdomadaire a pour objet de garantir une rémunération mensuelle fixe à l'agent annualisé.

**Après consultation du Comité Technique**, l'organe délibérant détermine les conditions de mise en place des cycles de travail (**art.4 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001**) :

**Durée des cycles, bornes quotidiennes et hebdomadaires, modalités de repos et de pause.** C'est donc à votre chef de service ou à l'Autorité Territoriale de gérer l'annualisation du temps de travail et de vous procurer un suivi (**EMPLOI DU TEMPS ANNUEL**). En début de chaque année, l'Autorité doit établir un prévisionnel couvrant **toutes les périodes** : cycles de travail, congés annuels **ET** les périodes de récupération (jours de repos compensateurs) des heures effectuées au-delà de 35H (ou les périodes non travaillées pour les agents ne dépassant pas les 35H). **Si votre contingent annuel au 31 décembre de l'année écoulée est inférieur à la durée annuelle prévue par les textes en vigueur (1607 H), l'Autorité Territoriale ne peut en aucun cas reporter ce «manque» l'année suivante et encore moins prendre cette «différence» sur vos congés annuels, de fractionnement, RTT, c'est illégal. En revanche, si vous dépassiez, vous pouvez bénéficier d'un report l'année suivante et/ou récupérer ce nombre d'heures.**

**LE DECOMpte DU TEMPS DE TRAVAIL :**

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents **sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles**. Sont inclus (*cas les plus fréquents*) dans le temps de travail effectif :

- ◆ Le temps passé par l'agent **en service**,
- ◆ Le temps pendant lequel l'agent suit une **formation** proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration (Décret 2007-1845 du 26.12.2007 - art 3) ;
- ◆ Les **pauses** de courte durée (pause de 20 mn après 6h de travail, pause-café, ...),
- ◆ Les périodes de **congé maternité, adoption ou paternité** sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail et ne donnent pas lieu à une réduction des droits à RTT ou à des repos compensateurs,
- ◆ **Le temps d'habillage et de déshabillage.** Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'agent est tenu de s'habiller et de se déshabiller sur son lieu de travail (Cass.soc. n°08 - 44.343 du 17.02.2010 Sté Intrabus Orly c / Dufait et al),
- ◆ Les périodes de **congé de maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle** sont prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail. Cependant, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à RTT et ne donnent pas lieu à une réduction des droits à RTT ou à des repos compensateurs.

*Ainsi, un chef de service et/ou une Autorité Territoriale qui demanderaient à un agent de « rendre » les heures non faites du fait de la maladie ou des congés annuels commettraient une faute... Nous vous conseillons si le cas se produit de vous rapprocher de notre syndicat pour faire cesser cette violation.*

## ACTUALITÉ JURIDIQUE

### PETITS RAPPELS :

- ◆ **La valeur brute du point est au 01/02/2017 de 4,6860€.**
- ◆ **La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est fixée à 5623,23€ depuis le 1er février 2017.**
- ◆ **La valeur annuelle du point d'indice majoré est égale à 56,2323€.**



### **Fonction Publique : Le taux de cotisation de retraite au 1er janvier 2017 :**

Au 1er janvier 2017, le taux de la cotisation retraite des agents de la Fonction Publique, prévue au Code des pensions civiles et militaires de retraite et des retenues mentionnées au **I de l'article 42 du décret du 5 octobre 2004** et au **I de l'article 3 du décret du 7 février 2007** sera revalorisé. Cette disposition fait suite à **l'article 11 du décret 2014-1531 du 17 décembre 2014** relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale a modifié le décret du 30 décembre 2010 sur les taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat. **Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, le taux de cotisation retraite pour les agents de la fonction publique passe de 9,94% à 10,29%. Par la suite, ce taux de cotisation passera à 10.56% en 2018, 10.83% en 2019, 11.10% à compter de 2020.**

### **Avis n°406009 du 26 avril 2017 du Conseil d'Etat relatif à la période de report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris du fait d'un congé de maladie**

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent, du fait d'un congé maladie, s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile, le juge peut considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la **directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003**, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de l'année considérée. **Ce droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines** prévue par l'**article 7** de la directive. (**JO, n° 100, 28 avril 2017, texte n° 148.- 2 p.**)

### **Recevabilité des requêtes : Cas où les délais n'ont pu courir faute d'avoir été mentionnés dans la notification d'une décision individuelle expresse (Lettre d'information juridique, n° 195, novembre 2016. – pp. 16-17)**

Cette rubrique commente la décision du **13 juillet 2016, req. n° 387763**, par laquelle le Conseil d'Etat a jugé que, si l'absence de mention des délais et voies de recours dans la notification d'une décision administrative ne permet pas que soient opposés les délais de recours à son destinataire, celui-ci ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable qui, en règle générale, ne saurait, sauf circonstances particulières et sous réserve de recours administratifs soumis à des délais particuliers, excéder un an. Le commentaire pose la question de l'application de cette règle aux décisions implicites.



### **Un employeur ne peut pas obliger un agent public à utiliser son véhicule personnel pour des trajets professionnels :**

S'il est possible, sous certaines conditions, aux agents publics d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut pas leur en être fait l'obligation par l'Administration. **Ainsi, un agent ne peut pas être sanctionné pour avoir refusé d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre de son activité professionnelle.** Il n'existe aucune obligation statutaire qui impose aux fonctionnaires de posséder un véhicule personnel ni d'assurer, par leurs propres moyens, les déplacements nécessaires à la réalisation des missions qui leur sont confiées.

En revanche, il est possible pour l'administration, lorsque les agents ont une activité impliquant des déplacements fréquents ou permanents et ne peuvent, faute de disponibilité, utiliser un véhicule de service, d'accorder une autorisation d'utiliser leur véhicule personnel, s'ils en possèdent un.

**Toutefois, s'il est possible, sous certaines conditions, aux agents publics d'utiliser un véhicule personnel pour des trajets professionnels, il ne peut leur en être fait l'obligation par l'administration. (Arrêt n°15NC00217 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy, 17 mars 2016.).**