

## VEILLE JURIDIQUE AOÛT 2017

---

### Lois, décrets, arrêtés, circulaires Fonction Publique

#### Fonction Publique

#### Politiques Publiques

Décret n° 2017-1244 du 7 août 2017 relatif à la [prévention des risques liés aux bruits et aux sons amplifiés](#). JO du 9

Décret n° 2017-1230 du 3 août 2017 relatif aux [provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire](#) JO du 5

Le texte améliore la lutte contre les manifestations de racisme, de sexisme et d'homophobie pouvant se produire dans des lieux non publics, comme au sein des entreprises ou des établissements scolaires.

Il renforce à cette fin la répression des contraventions de provocation, diffamation et injure non publiques à caractère raciste, sexiste, homophobe ou handiphobe, dans des conditions similaires à ce qui a été prévu dans la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse par la [loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017](#) relative à l'égalité et la citoyenneté pour les délits de provocations, diffamations et injures racistes ou discriminatoires commises de façon publique.

Il prévoit que ces diffamations et injures non publiques constitueront, comme les provocations, des contraventions de la cinquième classe, punies d'une amende maximale de 1 500 euros ou 3 000 euros en cas de récidive, et non plus des contraventions de la quatrième classe punies d'amendes inférieures de moitié.

Il élargit ces infractions aux cas où elles sont commises en raison de l'identité de genre de la victime, afin de mieux lutter contre la transphobie, et il substitue à la notion de race, qui n'est pas applicable aux êtres humains, celle de « prétendue race » comme cela a été fait dans les [dispositions législatives du code pénal](#) par la loi du 27 janvier 2017.

### 1 Jurisprudence

#### Droits fondamentaux

Liberté de conscience et Laïcité : les interdictions liées aux convictions religieuses doivent distinguer les situations d'élève stagiaire participant au service public de santé de celles relatives à la qualité d'usager de cette même élève.

CE 28 juillet 2017 [n°390740](#)

*Considérant, que, lorsqu'ils effectuent un stage dans un établissement de santé chargé d'une mission de service public, les élèves infirmiers doivent respecter les obligations qui s'imposent aux agents du service public hospitalier ; que, s'ils bénéficient de la liberté de conscience qui interdit toute discrimination fondée sur la religion, le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre du service public ; que, lorsque les élèves infirmiers effectuent leur stage dans un établissement n'ayant aucune mission de service public, ils doivent respecter, les dispositions du règlement intérieur de cet établissement qui fixent les conditions dans lesquelles ses agents peuvent faire état de leurs croyances religieuses ;*

*En interdisant aux élèves des instituts de formations paramédicaux, de manifester leurs convictions religieuses sans distinguer entre les situations dans lesquelles les élèves sont susceptibles de se trouver en tant qu'usagers du service public ou en tant que stagiaires dans un établissement de santé chargé d'une mission de service public, le ministre a édicté une interdiction qui, par son caractère général, est entachée d'illégalité »*

## **Droit des personnels**

**Abandon de poste : l'absence de précision par l'administration quant à la procédure qui s'effectuera sans procédure disciplinaire entraîne l'application de la Jurisprudence Danthony**

CAA Paris 18 avril 2017 [n°16PA01972](#)

*. "Considérant, d'une part, qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié ; qu'une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable ; que lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé "*

*"Considérant que la mise en demeure du 12 mars 2015 adressée à M. C...n'a pas précisé que la radiation des cadres susceptible d'être prononcée interviendrait sans procédure disciplinaire préalable ; que, dès lors, comme le soutient le requérant, la décision en litige est intervenue à l'issue d'une procédure irrégulière ; qu'elle l'a privé d'une garantie et est, par suite, entachée d'illégalité"*

**ARE : refus justifié de l'administration de verser l'Allocation Retour à l'Emploi au motif que la formation suivie était programmée avant la signature du CDD**

CAA de Nantes 27 janvier 2017 [n°15NT01581](#)

L'agent public, inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son CDD qui entame immédiatement une formation validée par Pôle emploi dans le cadre de son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE), ne peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi, quand cette formation était programmée et connue, avant même de signer le CDD

**Détachement : pas d'interdiction à la réintégration sur un poste non complet**

TA Poitiers 22 mars 2017 [n° 1500288](#)

Maintenir un agent à temps partiel alors qu'il a droit à tenir un poste à temps complet engage la responsabilité de l'administration CAA Marseille 30 mars 2010 [n°08MA00268](#), le droit à réintégration après un détachement de longue durée est soumis à l'existence d'un poste vacant ; ce poste n'est pas forcément un temps complet.....le juge devra donc estimer légal ou pas la possibilité pour l'administration financière de créer un poste à temps plein si la responsabilité est engagée.

Discipline : pas de compétition de parapente en congé maladie  
CAA de Paris [n°16PA02562](#)

" Considérant, d'une part, qu'il ressort de l'instruction et du procès-verbal de constat d'huissier du 1er octobre 2014 mandaté par la Monnaie de Paris, et n'est pas contestable, que M. F... a participé à la compétition de parapente organisée au Pilat les 20 et 21 juillet 2013 alors qu'il était placé en congé de maladie du 18 juillet au 4 août 2013, ainsi qu'à une compétition organisée les 29 et 30 mars 2014 à Saint-Hilaire du Touvet alors qu'il était également placé en congé de maladie du 22 mars au 29 mars 2014" ....ces faits constituent un manquement à l'obligation de loyauté et justifient une sanction.

Disponibilité et absence de poste vacant : pas d'ARE si le dépôt de la demande est trop tardif ou implicite !!!

CE 27 janv 2017 [n°392860](#)

*"Il résulte de l'ensemble des dispositions qu'un fonctionnaire qui a sollicité dans les délais prescrits sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée doit en principe être regardé comme ayant été non seulement involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 5421-1 du code du travail, au titre de la période comprise entre la date à laquelle sa mise en disponibilité a expiré et la date de sa réintégration à la première vacance. En ce cas, il peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi.*

*En revanche, un fonctionnaire qui, en méconnaissance des obligations s'imposant à lui du fait des dispositions précitées de l'article 49 du décret du 16 septembre 1985, n'a présenté à son administration sa demande de réintégration au sein de son corps d'origine que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette période.*

*Dans un tel cas, il n'est réputé involontairement privé d'emploi et, dès lors, ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration. Des démarches accomplies par le fonctionnaire tendant à identifier des postes susceptibles de lui convenir lors de sa réintégration ultérieure, ou l'expression par cet agent de simples souhaits de reprise des fonctions ne sauraient à cet égard tenir lieu de demande expresse de réintégration ni produire les mêmes effets qu'elle."*

En l'occurrence l'agent concerné Mme A...avait présenté sa demande de réintégration à son administration d'origine le 28 septembre 2012, soit deux jours avant la date à laquelle expirait sa période de mise en disponibilité pour convenance personnelle

Disponibilité et demande de réintégration : priorité d'un agent demandant sa réintégration sur un agent susceptible d'être titularisé

CAA de Bordeaux 3 janv 2017 [n°15B01745](#)

*"Si les premiers recrutements postérieurs à la demande de réintégration de disponibilité pour convenances personnelles de longue durée d'un agent titulaire ne pouvaient être regardés comme vacants, il n'était pas possible pour la commune de recruter, sur un poste correspondant au grade de l'agent titulaire, un agent ayant seulement vocation à être titularisé "*

Obligation de réserve : elle doit être jugée au regard de son niveau de classification de l'agent.

CAA le 2 mai 2017 [n°16PA02472](#) -

En participant à un article de presse, ni mensonger, ni vexatoire pour la commune, l'agent, dont le devoir de réserve doit être apprécié au regard de son niveau de classification, n'a pas commis de faute disciplinaire. »

Les faits : Mme E, agent spécialisé des écoles maternelles s'est vue infligé un blâme pour avoir évoqué dans un article de presse sa situation professionnelle difficile, dénonçant la discrimination dont elle estime avoir été victime.

La cour juge que *"l'article litigieux relate que l'intéressée a porté plainte pour harcèlement et discrimination, qu'elle a saisi la Halde et le défenseur des droits, et mentionne qu'elle est soignée dans une clinique psychiatrique pour syndrome dépressif lié au travail, il ne contient ni dans les propos du journaliste ni dans les citations des propos de Mme E...elle-même aucune formule agressive ou polémique; que dans le même article la parole est ensuite donnée à une représentante syndicale qui mentionne de manière plus globale une " souffrance au travail " des agents communaux et propose l'embauche d'un psychologue ; que le maire, invité à répondre, est lui aussi cité à plusieurs reprises tant pour contester l'existence d'une discrimination à l'encontre de Mme E...que pour démentir l'existence d'un malaise chez les agents communaux qu'il invite en cas de problème à venir le rencontrer ; l' article ne peut être regardé comme ayant un contenu mensonger ou vexatoire à l'égard de la commune ; que le maire n'est par suite pas fondé à soutenir qu'en participant à l'élaboration de cet article la requérante, dont le **devoir de réserve doit être apprécié au regard de son niveau de classification**, aurait commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ;*

Réduction de prime : ne pas utiliser un logiciel défaillant justifiant de son activité justifie une diminution de prime

CAA de Lyon 24 nov 2016 [n°15LY00585](#)

Les juridictions administratives n'exercent pas un contrôle complet de la décision de l'administration qui réduit les primes d'un agent ; seule l'erreur manifeste d'appréciation est censurée.

Dans ce dossier une inspectrice du travail voit son nombre de parts variables de prime d'activité passer de 10 à 7 soit une diminution de près de 118 euros par mois pour les deux derniers mois de 2010 . La décision était motivée par la " saisie insuffisante dans CAP SITERE ", logiciel permettant, notamment, d'enregistrer les contrôles opérés par les agents de l'inspection du travail dans les entreprises .

Mme A...ne conteste pas ne pas avoir procédé à toutes les saisies rendant compte de son activité de contrôle dans les entreprises au cours de l'année 2010.

Elle fait valoir/

- que le logiciel CAP SITERE a connu de nombreux dysfonctionnements, ainsi qu'elle l'avait déjà signalé en 2008,
- que sa formation à l'utilisation de ce nouvel outil est insuffisante
- qu'elle n'a pas suffisamment de personnel de secrétariat;

Le ministre du travail relève que les dysfonctionnements du logiciel CAP SITERE, à les supposer établis au cours de cette même année, n'ont pas empêché les autres agents de rendre compte de leur activité de contrôle ; qu'il relève également que Mme A...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 proposées en 2009 et 2010 et que sa section d'inspection dispose des mêmes moyens en personnel que les autres sections de même importance.

Pour le juge la diminution est justifié car l'intéressée aurait pu rendre compte de son activité par un autre moyen.

*"Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que Mme A...n'a pas mis à même l'administration d'apprécier réellement son activité de contrôle au cours de l'année 2010, soit par l'utilisation qui était requise du logiciel CAP SITERE, soit par tout autre moyen permettant de pallier les dysfonctionnements de cette application ; que, dès lors, et contrairement à ce qu'ont jugé les premiers juges, l'administration pouvait, sans commettre*

d'erreur manifeste d'appréciation, se fonder sur une " saisie insuffisante dans CAP SITERE " pour procéder à une diminution du nombre de parts variables de sa prime d'activité pour 2010"

Réserves opérationnelles : ces périodes n'ouvrent pas droit à des jours d'ARTT  
CE 19 octobre 2016 [n°392820](#)

Retraite : responsabilité de l'administration pour un décompte provisoire de pension approximatif = oui mais ....Il vaut mieux être très prudent  
CAA Nancy 5 août 2016 [n°15NC00084](#)

Un erreur dans le décompte provisoire de pension n'engage pas la responsabilité de l'administration sauf si l'erreur est grossière.  
Dans cette affaire le montant réel de la pension était de 597 € alors que le décompte provisoire faisait apparaître un montant de 809 €. Il y avait bien erreur grossière, toutefois la responsabilité n'est pas engagée en raison du défaut de vigilance et de la passivité de l'agent concerné.

La cour relève en effet que l'agent " a attentivement examiné ces décomptes et relevé à cette occasion plusieurs erreurs, a cependant omis de signaler l'absence de toute mention des périodes au cours desquelles elle avait été en congé parental et en disponibilité alors que les documents portés à sa connaissance, qui se présentaient de façon très claire, lui permettaient de constater cette erreur ; qu'ainsi, le préjudice subi par Mme B... résultant de ce qu'elle a liquidé sa retraite avant d'avoir acquis le nombre de trimestres lui permettant, compte tenu de son année de naissance, de bénéficier d'une retraite à taux plein découle directement et exclusivement de la situation dans laquelle elle s'est elle-même placée en ne signalant pas, au moment de l'estimation de ses droits, que ses périodes de congé parental et de disponibilité avaient, de façon erronée, été décomptées comme des périodes d'activité, ce qu'elle ne pouvait ignorer"

C'est vrai qu'il y avait non pas 1 mais 19 trimestres comptabilisés non travaillés figurant dans le décompte provisoire.....

## **ARRÊTES MINISTERIELS ,CIRCULAIRES ET NOTES DE SERVICES MAAF**

Décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture

### **BO n°31**

Note de service [CAB/BCAB/2017-644](#) du 01-08-2017

Instruction des candidatures et promotions pour le Mérite agricole – Promotions de janvier et juillet 2018.

Note de service [DGAL/SDQSPV/2017-639](#) du 28-07-2017

Modalités de mise à disposition de données publiques relatives à la santé des végétaux

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-658](#) du 31-07-2017

Recueil des propositions de modulation de primes pour l'année 2017 (hors régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP).

Note de service [SG/SRH/SDDPRS/2017-659](#) du 03-08-2017

Formation de préparation au concours interne pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) – session 2018.

### **BO n°32**

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-668](#) du 08-08-2017

Campagne de primes 2017 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA)

### **BO n°33**

Note de service [DGER/MAPAT/2017-678](#) du 11-08-2017

Note de service relative au dispositif national d'appui TUTAC à la prise de fonction des nouveaux contractuels (enseignants, formateurs et directeurs de centre d'un EPL) pour l'année scolaire 2017-2018

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-682](#) du 16-08-2017

Nouveau grade d'accès fonctionnel des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement - information relative à la mise en oeuvre de l'avancement au grade d'ingénieur hors classe, pour les années 2017 et 2018

### **BO n°34**

Note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-696](#) du 23-08-2017

Supplément familial de traitement – Organisation du contrôle de scolarité 2017/20

### **BO n°35**

Note de mobilité [SG/SRH/SDCAR/2017-717](#) du 31-08-2017

Circulaire du ministère de l'Intérieur précisant l'organisation des commissions administratives paritaires nationales de mutation du second semestre 2017 des fonctionnaires des filières administratives, techniques et SIC.

## **Divers**

### **Conditions de travail.**

[Les seniors au travail](#) ». Dares analyses - août 2017 « En 2016, au-delà de 55 ans, les salariés seniors travaillent plus à temps partiel que les plus jeunes. Une petite partie de ce temps partiel recouvre des situations de cumul emploi-retraite. Le recours au temps partiel s'accroît avec l'âge. Il est alors plus fréquemment dû à des raisons personnelles et domestiques et à des problèmes de santé. Les ouvriers ont 5,6 fois plus de chances de déclarer être à temps partiel pour raison de santé que les cadres. La part du temps partiel « contraint » est la même chez les seniors que chez les plus jeunes. »

## Statut-Rémunération

### [Les salaires dans la fonction publique de l'État.](#)

portail de l'Insee, le 27 juillet 2017 « En 2015, un salarié de la fonction publique de l'État (FPE) perçoit en moyenne 2 495 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non. Entre 2014 et 2015, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants. La moitié de cette progression provient de l'évolution des qualifications des emplois dans la FPE. »

[Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015.](#) »le portail de la Fonction publique, le 4 août 2017 « En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 48 622 (36 110 dans la FPE et 12 512 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 17 866 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 17 000 dans la FPT). »

[FIPHFP : un rapport d'activité 2016 positif.](#) » « Le rapport 2016 de la FIPHFP pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que la fonction publique a atteint en 2016 un taux d'emploi de personnes en situation de handicap historique avec 5,32 %. »

[La fonction publique territoriale atteint le taux de 6,39 %, la fonction publique hospitalière se situe à 5,51 % et la fonction publique de l'Etat à 4,34 %.](#)

[Chèque syndical](#) [Localtis](#) .Pour consolider le dialogue social AXA et la mairie de Suresnes ont mis en place un dispositif visant à permettre à tout agent ou salarié de financer à hauteur d'une certaine somme (5 € à Suresnes) le syndicat de leur choix . [Les pratiques d'AXA, plus anciennes ont donné lieu à une étude](#) " **le chèque syndical chez AXA entre mode de financement et outil de syndicalisation** " fort intéressante .